

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ
2. นโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน
3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมัคคุเทศก์
4. การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ

1.1 ความหมายความมั่นคงทางอาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดความมั่นคงทางอาชีพ (ในการทำงาน) และรายได้ มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคง (Security) ในพจนานุกรมของ Webster (1957, p. 1641) ได้ให้นิยามไว้ว่า คือสภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความเชื่อมั่น การมีอิสระ การมีเสถียรภาพ การได้รับหลักประกันและการมีความมั่นคงในชีวิตและปราศจากการถูกเลิกจ้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ปภาดา แป้นเขียว (2552, น. 11) ได้สรุปความหมายของความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน งานทำ ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับการตอบสนองของความจำเป็นและความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต และได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือเหตุผลอื่น ๆ เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ การมีรายได้ที่แน่นอนและผลตอบแทนที่เพียงพอสามารถดำรงชีพได้ และรับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตรวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน และมีความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับ ความเป็นมนุษย์ ความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับจาก สังคมโดยมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยที่จะสามารถยึดอาชีพที่ประกอบอยู่นั้นให้สามารถอยู่ได้ อย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพในการทำงานมีความมั่นคงทางอาชีพของตนเอง

ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 20) สรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอาชีพนั้นเป็นทุกสิ่ง ทุกอย่างเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และมีผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อม ของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคม มี โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการมีอิสระภาพในการทำงาน

วิระชัย ชะคำรอด (2546, น. 14) ได้สรุปความหมายของ “ความมั่นคงในอาชีพ” หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะไม่ถูกออกจากงานตราบเท่าที่ทำงานอยู่มีโอกาสที่ จะได้รับความก้าวหน้า ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 14) สรุปว่า “ความมั่นคงในการทำงาน” เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ รายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ สวัสดิการ ที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการ ทำงานและสามารถทำงานจนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

ประสพพร ลีอิสสรพงษ์ (2544, น. 13) สรุปความหมายของความมั่นคงไว้ว่า “ความมั่นคงในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกิดจากการรับรู้และประเมินปัจจัย ต่าง ๆ ในองค์การที่แสดงถึงความมั่นคงในการจ้างงาน การได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม ไม่ถูกเลิกจ้างงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร มีรายได้และผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการอย่าง สม่ำเสมอเพียงพอต่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปราศจาก ความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน

ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอาชีพนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต การทำงาน การได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยรวมถึงเพื่อร่วมงานและผู้มาใช้บริการ การมีเงินออม การยอมรับจากสังคม และ ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 ความสำคัญของความมั่นคงในอาชีพ

ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพเป็นสิ่งที่ผู้ทำงานทุกคนพึงปรารถนา และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและชีวิตของผู้ทำงานและครอบครัว ความมั่นคงในการทำงานยังเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยเช่นกัน จึงกล่าวได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานนั้นมีผลดีทั้งต่อผู้ทำงานและองค์กร อัมพร อุทธีกร (2514, น. 328-329, อ้างถึงใน นิติยา เจียรนัยปริเปรม, 2533, น. 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไว้

1. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน จากคำกล่าวนี้อธิบายได้ว่า เมื่อลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงานมีความแน่ใจและมั่นใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วจะได้รับการพิจารณา โดยไม่ลำเอียงได้รับความดีความชอบตามผลงานอย่างเป็นธรรม มีโอกาสเติบโตในสายงาน มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือความรับผิดชอบที่มากขึ้นหรือผลตอบแทนการทำงานที่มากขึ้น ย่อมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

2. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานช่วยให้ลูกจ้างมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดีขึ้น ขวัญเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังเช่น ในการรบหรือสงครามใด ๆ ขวัญหรือกำลังใจเป็นสิ่งที่ทหารหรือนักรบต้องมี หากเสียขวัญหรือไม่มีกำลังใจในการรบแล้วก็ย่อมนำมาสู่ความพ่ายแพ้พราลัย ในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน หากผู้ปฏิบัติงานเกิดขาดขวัญกำลังใจในการทำงานแล้ว ความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กรคงเป็นไปได้ยาก

3. เมื่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงาน แล้วผลของการทำงานอันเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการให้ ความมั่นคง ก็ดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจหรือความสบายใจของลูกจ้างในการปฏิบัติงานโดยมีความมั่นคงนั้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, อ้างถึงใน สุดา นุ่มพุ่ม, 2549, น. 32) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ

3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม
4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม (Group Efforts) จัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้
5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร
7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานกับองค์กรยาวนานเท่านาน

อาจกล่าวได้ว่า ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนพึงปรารถนา และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีพ ความมั่นคงในการทำงานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคี สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม ช่วยในการจัดปัญหาและอุปสรรคในองค์กรได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ทำให้ผลของการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในองค์กรด้วย แต่ถ้าหากองค์กรไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่แน่ใจในสถานภาพของตน ทำงานไม่มีความสุข หรือไม่มีอิสระแก่ตนเอง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หวาดระแวงอยู่ตลอดเวลาว่าผลของการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีตามไปด้วย

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความมั่นคงนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เกิดความมั่นคงทางอาชีพ มีกำลังใจกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในและเชื่อมั่นในอาชีพของตน

1.3 ประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ

จากการศึกษาถึงประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ (ในการทำงาน) และรายได้ ได้มีผู้ศึกษาและได้แบ่งประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ (ในการทำงาน) และรายได้ ดังต่อไปนี้

ประวิณ ญ นคร (2541, น. 330, อ้างถึงใน สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ, 2540, น. 15) จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภทคือ ความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงในเงิน

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การถูกยุบ เลิก เลิกจ้างหรือให้ออกจากงานง่ายหรือยาก

2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, น. 320-321, อ้างถึงใน สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ, 2540, น. 17-18) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ สิ่งจูงใจทางตรงและสิ่งจูงใจทางอ้อม

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุน หรือส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การให้การยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันและความมั่นคงในงาน เป็นต้น

1.4 ตัวบ่งชี้ความรู้สึกมั่นคงทางอาชีพ (ในการทำงาน) และรายได้

สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 22) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. สภาพการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า
8. การยอมรับนับถือ

9. การควบคุมแนะนำทั่วไป
10. นโยบายและการบริหาร
11. การปกครองบังคับบัญชา
12. ความสำคัญของตนเองต่อการ
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
14. ค่าตอบแทน
15. สวัสดิการ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทน สถานภาพการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและรายได้ เพราะการมีอาชีพและการมีงานทำมีความมั่นคงในการทำงานนั้นก่อให้เกิดรายได้ที่แน่นอน ซึ่งนำไปสู่การมีรายได้สำหรับดำรงชีพของมนุษย์ ความมั่นคงในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อบุคคล

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่สำคัญ ได้แก่ ประชากรที่มีคุณภาพ เพื่อดำเนินการพัฒนาประเทศให้เจริญ ต้องอาศัยความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อบุคคล หากมีความมั่นคงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยผู้ประกอบการอาชีพภาคเอกชนอิสระต่างต้องการความมั่นคงทางอาชีพ ให้มีความมั่นคงมีรายได้ที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีเงินออม มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการยอมรับจากสังคม ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่จะทำให้ภาคเอกชนอิสระเกิดความมั่นคงต่อการประกอบอาชีพของตนได้ตลอดไป

2. นโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

2.1 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคม เป็นกองทุนคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน ในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน โดยผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติสังคม ประกอบด้วย

1. ตามมาตรา 39 คือ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงิน สมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ตามมาตรา 38 (2) ถ้าผู้นั้น ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความ จ้างต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการ กำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุด ความเป็นผู้ประกันตน จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการ คำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ให้ เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทาง เศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้ง ภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่ กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้ นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษ ของเดือนถ้าถึงสิบห้าวัน หรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

2. มาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยให้แสดงความจ้างต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ ตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ ประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็น พระราชกฤษฎีกาทั้งนี้ จะได้รับการคุ้มครอง 3 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณี ตายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์

2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ว่าด้วย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ หมายความว่ารวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
- (3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจ

จัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน of งานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน of งานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถหรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 หมวด 1 บททั่วไปแต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

หมวด 7 สวัสดิการ

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะ กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์แล้วให้คณะกรรมการ ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราช บัญญัตินี้

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมัคคุเทศก์

3.1 ความหมายของมัคคุเทศก์

“มัคคุเทศก์” หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่นำผู้อื่นไปยังสถานที่ต่าง ๆ และให้คำอธิบาย แนะนำเกี่ยวกับสถานที่นั้น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากในการนำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับเส้นทาง ตลอดจนมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในท้องถิ่น หรือสถานที่นั้น ๆ เป็นอย่างดี สามารถอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย และให้ความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความสนุกสนานเพลิดเพลิน แก่นักท่องเที่ยวได้ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นี้ ต่อมาได้กลายเป็นอาชีพสำคัญอย่างหนึ่งในวงการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว, 2553)

3.2 ความสำคัญของมัคคุเทศก์

มัคคุเทศก์นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในแวดวงอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักท่องเที่ยวมากกว่าบุคคลในอาชีพอื่น ๆ จึงทำให้มีโอกาสสร้างความประทับใจและพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยวในระหว่างเดินทางท่องเที่ยว และยังอาจให้พวกเขาเดินทางกลับมาเยือนอีกเมื่อมีโอกาส

ความสำคัญของมัคคุเทศก์สามารถแยกออกได้ ดังนี้

1. ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว
2. ความสำคัญต่อนักท่องเที่ยว
3. ความสำคัญต่อแหล่งท่องเที่ยว
4. ความสำคัญต่อประเทศชาติ

1. ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว มัคคุเทศก์นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยว โดยเฉพาะผู้ที่ไม่สะดวกในการเตรียมการเดินทาง และดำเนินการเดินทางด้วยตนเองมีความสนใจและตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงสามารถสรุปได้ว่ามัคคุเทศก์มีส่วนช่วยในการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวให้กับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

2. ความสำคัญของมัคคุเทศก์ต่อนักท่องเที่ยว ตามปกติเมื่อนักท่องเที่ยวเดินทางไปท่องเที่ยว ณ สถานที่ใด ๆ ที่ไม่ใช่ท้องถิ่นของตน หรือเป็นสถานที่ที่ไม่รู้จักคุ้นเคย โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งถ้าเป็นการไปเยือนครั้งแรก ย่อมรู้สึกว่าเป็นคนแปลกหน้าและรู้สึกไม่คุ้นเคยกับผู้คน สถานที่ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีของสถานที่นั้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นการเดินทางตามลำพังโดยไม่มีมัคคุเทศก์เป็นผู้นำทาง นักท่องเที่ยวย่อมเกิดความลำบากหรืออาจได้รับประโยชน์ไม่คุ้มค่ากับการเดินทางในครั้งนั้น แต่ทางกลับกันหากในการเดินทางมีมัคคุเทศก์เป็นผู้นำทางไป ความลำบาก หรือความไม่คุ้มค่าในการเดินทางท่องเที่ยวย่อมเกิดขึ้นน้อยมาก หรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย จึงอาจกล่าวได้ว่ามัคคุเทศก์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนักท่องเที่ยว ซึ่งความสำคัญของมัคคุเทศก์ต่อนักท่องเที่ยวสามารถแยกอธิบายเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

2.1 ช่วยให้นักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึงโดยไม่ละเลยสิ่งสำคัญใด ๆ ภายในสถานที่ท่องเที่ยว เนื่องจากมัคคุเทศก์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการเดินทางท่องเที่ยว ณ สถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ จึงทำให้สามารถนำนักท่องเที่ยวเยี่ยมชมจุดนำชมที่สำคัญโดยไม่ขาดตกบกพร่อง แต่ถ้าหากนักท่องเที่ยวเดินทางไปเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยวด้วยตนเองอาจทำให้พลาดการเยี่ยมชมจุดนำชมที่สำคัญบางแห่งได้ เนื่องจากจุดนำชมบางแห่งไม่ได้ตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สังเกตเห็นได้ง่าย ตัวอย่างเช่น ในการเยี่ยมชมพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหากนักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยวด้วยตนเองอาจได้ชมเฉพาะจุดนำชมสำคัญ ๆ ที่มองเห็นได้ง่ายและพลาดการไปเยี่ยมชมจุดนำชมบางแห่ง เช่น อนุสาวรีย์พระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากจุดนำชมอื่น ๆ ซึ่งกรณีเช่นนี้ย่อมไม่เกิดขึ้นหากมีมัคคุเทศก์เป็นผู้นำชม

2.2 นักท่องเที่ยวได้รับความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยว ทั้งในด้านความสำคัญประวัติความเป็นมา ลักษณะทางศิลปกรรม ลักษณะภูมิประเทศ และข้อมูลอื่น ๆ ของแหล่งท่องเที่ยวถูกต้อง ดังที่ จะขอให้ท่านลองทบทวนถึงประสบการณ์การเดินทางไปเยี่ยมชมแหล่งโบราณสถานต่าง ๆ หากเดินทางไปด้วยตนเอง อาจไม่ทราบ ความสำคัญและเหตุการณ์ความเป็นมาในอดีตเบื้องหลังการก่อสร้างโบราณสถานเหล่านี้ซึ่งย่อมส่งผลให้การเยี่ยมชม ดำเนินไปอย่างไร้รสชาติ แต่ในทางตรงกันข้ามหากท่านเดินทางไปสถานที่นั้นโดยมีมัคคุเทศก์เป็นผู้นำย่อมได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ตลอดจนเกร็ดเล็กเกร็ดน้อยทางประวัติศาสตร์ทำให้การเดินทางมีอรรถรสมากยิ่งขึ้น

2.3 ช่วยลดความกังวลใจให้กับนักท่องเที่ยวในเรื่องการจัดเวลาที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการเดินทางและการเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยว เนื่องจากมัคคุเทศก์ก็เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเดินทางท่องเที่ยวไปตามสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ จึงทำให้สามารถประมาณการเวลาที่ใช้ในการนำชมจะใช้ในการเดินทางจากสถานที่หนึ่งไปยังสถานที่อีกแห่งหนึ่งได้อย่าง

ถูกต้องและแม่นยำ นอกจากการเดินทางท่องเที่ยวโดยการนำของมัคคุเทศก์ย่อมเป็นไปตามรายการนำเที่ยวที่กำหนดโดยบริษัทนำเที่ยว ซึ่งมีการระบุเวลาที่ใช้ในการเดินทาง และเวลาที่ใช้ในการแวะเยี่ยมชมสถานที่แต่ละแห่งไว้อย่างแน่นอน

2.4 นักท่องเที่ยวได้รับความสะดวกสบายในการเดินทางท่องเที่ยวมากกว่า เนื่องจากมัคคุเทศก์ก็มีหน้าที่โดยตรงในการอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว ดังนั้นระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวจึงแทบไม่ต้องดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางของตนเองเลยนอกจากตักตวงความสุขจากการท่องเที่ยวให้มากที่สุด ซึ่งการอำนวยความสะดวกของมัคคุเทศก์จะเริ่มตั้งแต่ต้นตั้งแต่วันแรกของการเดินทาง โดยมัคคุเทศก์ก็จะช่วยเหลือนักท่องเที่ยวในการลำเลียงกระเป๋าเดินทางไปเก็บไว้ที่รถ เมื่อออกเดินทางมัคคุเทศก์จะชี้แจงรายการนำเที่ยว และให้บริการอาหารเครื่องดื่มและของว่าง และเมื่อไปถึงจุดนำชมมัคคุเทศก์จะเป็นผู้จัดการเรื่องการเข้าชม อีกทั้งยังเป็นผู้นำชมและบรรยายให้ความรู้ต่าง ๆ และเมื่อเดินทางถึงโรงแรม มัคคุเทศก์จะทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับพนักงานของโรงแรมเพื่อลงทะเบียนเข้าพักให้กับนักท่องเที่ยว จนกระทั่งวันที่เดินทางกลับ มัคคุเทศก์จะเป็นผู้จัดการเรื่องค่าใช้จ่ายกับทางโรงแรม และเป็นผู้นำนักท่องเที่ยวเดินทางกลับแต่ในทางตรงกันข้ามหากนักท่องเที่ยวเดินทางด้วยตนเอง ภาระหน้าที่เหล่านี้ย่อมต้องตกเป็นของนักท่องเที่ยวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.5 นักท่องเที่ยวเสี่ยงต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเดินทางน้อยกว่า เนื่องจากมัคคุเทศก์เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝน และมีประสบการณ์ในการรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยวในระหว่างการเดินทาง ดังนั้นหากมีมัคคุเทศก์เป็นผู้นำเที่ยว นักท่องเที่ยวย่อมได้รับคำเตือนและคำแนะนำในเรื่องการปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ และในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ผิดปกติ เช่น นักท่องเที่ยวประสบอุบัติเหตุหกล้มและขาแพลง นักท่องเที่ยวย่อมได้รับการปฐมพยาบาลอย่างทันท่วงที เนื่องจากมัคคุเทศก์เป็นผู้ที่มีความรู้ และได้รับการฝึกฝนในด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นมาเป็นอย่างดี

2.6 นักท่องเที่ยวได้รับความสนุกสนานและความเพลิดเพลินในการเดินทางท่องเที่ยวมากกว่า เพราะนอกจากมัคคุเทศก์จะให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ของสถานที่ท่องเที่ยวแล้ว มัคคุเทศก์ยังเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญที่ทำให้การเดินทางท่องเที่ยวดำเนินไปอย่างมีอรรถรส โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความสนุกสนานและเพลิดเพลินใจให้กับนักท่องเที่ยวในระหว่างการเดินทาง

2.7 นักท่องเที่ยวประหยัดเวลาในการเตรียมตัวเดินทาง เนื่องจากตามปกติในการเดินทางไปสถานที่ใด ๆ นักท่องเที่ยวมักต้องใช้เวลาค่อนข้างมากในการเตรียมตัวเดินทาง

โดยเฉพาะในการค้นคว้าและทำความเข้าใจกับรายละเอียดต่าง ๆ ของสถานที่นั้น ๆ ก่อนการเดินทางเพื่อให้การเดินทางเป็นไปโดยราบรื่น แต่ถ้าเดินทางครั้งนั้นมีมัคคุเทศก์เป็นผู้นำทางนักท่องเที่ยวย่อมไม่จำเป็นต้องหารายละเอียดของสถานที่ท่องเที่ยวที่นั้น ๆ มากนัก เพราะในระหว่างการเดินทางมัคคุเทศก์ต้องทำหน้าที่บรรยายและแนะนำรายละเอียดต่าง ๆ ของสถานที่ท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว

2.8 นักท่องเที่ยวไม่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองในระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว เช่น ปัญหาในการสื่อสารกับคนท้องถิ่นหรือหน่วยงานต่าง ๆ หรือปัญหาอุบัติเหตุในระหว่างการเดินทางเนื่องจากมัคคุเทศก์จะเป็นผู้ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำปรึกษากับนักท่องเที่ยวไม่ว่าจะเผชิญกับเหตุการณ์ใด ๆ ในระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว ตัวอย่างเช่น การเดินทางไปในสถานที่ที่นักท่องเที่ยวไม่สามารถสื่อสารกับคนท้องถิ่นได้ มัคคุเทศก์จะช่วยเหลือนักท่องเที่ยวโดยการทำหน้าที่เป็นล่ามช่วยแปล หรือในกรณีที่นักท่องเที่ยวประสบอุบัติเหตุในระหว่างการเดินทาง มัคคุเทศก์สามารถช่วยเหลือโดยการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับนักท่องเที่ยว และช่วยนำส่งโรงพยาบาลในกรณีที่บาดเจ็บสาหัส

3. ความสำคัญของมัคคุเทศก์ต่อแหล่งท่องเที่ยว ในระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว มัคคุเทศก์จะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างนักท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว และนักท่องเที่ยวมักยึดมัคคุเทศก์เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนภายในแหล่งท่องเที่ยวที่นั้น ๆ ดังนั้นหากมัคคุเทศก์ประพฤติและปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับสถานที่ท่องเที่ยวที่นั้น ๆ อีกทั้งยังสามารถกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวประพฤติและปฏิบัติแบบเดียวกับตนเองได้ ย่อมส่งผลให้สถานที่ท่องเที่ยวที่นั้น ๆ ได้รับการดูแลรักษา และมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของนักท่องเที่ยว ด้วยเหตุนี้จึงนับได้ว่ามัคคุเทศก์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อแหล่งท่องเที่ยวในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1 ความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว อาจกล่าวได้ว่า มัคคุเทศก์เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวได้โดยที่ไม่มีบุคคลกลุ่มใดที่จะทำหน้าที่นี้ ได้ดีเท่ากับมัคคุเทศก์ เนื่องจากมัคคุเทศก์เป็นผู้นำนักท่องเที่ยวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ และเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักท่องเที่ยวมากที่สุดตลอดเวลาที่อยู่ ณ สถานที่ท่องเที่ยวที่นั้นดังนั้นมัคคุเทศก์จึงสามารถเอาใจใส่และสอดส่องดูแลสถานที่นั้น ๆ ไม่ให้ถูกนักท่องเที่ยวทำลายได้ นอกจากนี้มัคคุเทศก์ยังสามารถกระตุ้นให้เป็นผู้ นำ หรือเป็นแบบอย่างในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้โดยการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ท่องเที่ยวพร้อมทั้งชักชวนให้นักท่องเที่ยวร่วมมือกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไว้ให้อยู่สวยงามต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในการที่จะทำหน้าที่ผู้นำในการอนุรักษ์ ได้อย่างดีนั้น มัคคุเทศก์ จำเป็นต้องตระหนักในความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และมีความรักและห่วงใยในทรัพยากรการท่องเที่ยวเสียก่อน โดยต้องพึงระลึกเสมอว่าทรัพยากรการท่องเที่ยวเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างอาชีพให้กับมัคคุเทศก์ และเมื่อใดก็ตามที่ทรัพยากรการท่องเที่ยวถูกทำลาย ไม่ว่าจะโดยนักท่องเที่ยวหรือจากตัวมัคคุเทศก์เอง เมื่อนั้นนักท่องเที่ยวย่อมไม่ต้องการเดินทางมาสถานที่นี้อีกและผลที่ตามมาก็คือ มัคคุเทศก์อาจมีงานทำน้อยลง หรือไม่มีงานทำในที่สุด

3.2 ความสำคัญในฐานะเป็นผู้สร้างภาพลักษณ์ให้กับแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ค่อนข้างจำกัดของการเดินทางท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวต้องพบปะและติดต่อกับมัคคุเทศก์มากที่สุด ดังนั้นการแสดงออกของมัคคุเทศก์ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น เจตคติ หรือการกระทำ ย่อมเปรียบเสมือนภาพสะท้อนของคนในชุมชนหรือคนไทยทั่วประเทศ ตัวอย่างเช่น ถ้ามัคคุเทศก์เป็นผู้มีน้ำใจไมตรี มีความอ่อนโยนและไม่เห็นแก่ได้ นักท่องเที่ยวจะคิดว่าคนในชุมชนนั้น ๆ หรือคนไทยทั้งหมดมีคุณลักษณะเช่นเดียวกับมัคคุเทศก์ไปด้วย และที่สำคัญความรู้สึกเหล่านี้ย่อมส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวในสายตาของนักท่องเที่ยว

3.3 สมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ Professional Tourist Guide Association Thailand

ประวัติสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ

นับตั้งแต่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในสมัยฯพณฯนายกรัฐมนตรีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นต้นมา อาชีพที่เจริญเติบโตควบคู่กันมากับการท่องเที่ยวไทย คือมัคคุเทศก์ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2518 ได้มีมัคคุเทศก์กลุ่มหนึ่งเห็นควรว่าน่าจะรวบรวมบรรดาผู้ที่ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ให้เป็นปึกแผ่นดังนั้นก็เลยได้มีการพบปะสังสรรค์กันเป็น กลุ่มเล็ก ๆ ในหมู่ มัคคุเทศก์รุ่นเก่า ๆ หลายคนก่อน ซึ่งสถานที่แห่งแรกที่มีการประชุมกันก็คือ ร้านจิตรโกชนาโดยมี นายอดิศักดิ์ นางละออง นายสุข นายบุรณะ นายดำริ นายไชยรงค์ นายณรงค์ นายโจ นายชาติรี นายคำนันท นางอมรา นายอดุลย์ และ ม.ล.สิริ เป็นต้น จากการพบปะกันในครั้งนั้น ได้มีการประชุมกลุ่มกันอีกหลายครั้งเพื่อร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการร่างหลักการและข้อบังคับในการก่อตั้งสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพขึ้นมา จนกระทั่งได้ลงความเห็นว่าจะก่อตั้งเป็นชมรมมัคคุเทศก์ขึ้นก่อนโดยพยายามหาสมาชิกให้เพิ่มมากขึ้นในที่สุดก็รวบรวมสมาชิกได้จำนวน ประมาณ 50 คน และหลังจากนั้นก็ได้มีการเตรียมการจัดตั้งสมาคมขึ้นด้วย วัตถุประสงค์เบื้องต้นในการที่จะรักษา

ผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกโดยนายไชยงค์ ได้เป็นผู้ร่างธรรมนูญหรือข้อบังคับสมาคมและได้ร่วมกับนายบุญระ นายณรงค์ นำร่างข้อบังคับไปยื่นขอจดทะเบียนต่อสันติบาลกรมตำรวจและกองวัฒนธรรมกรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการจึงได้เป็น “สมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ” ที่ถูกต้องตามกฎหมายทุกประการเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2518 การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารของสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพในครั้งแรกนั้นจัดขึ้นที่โรงแรมรอยัลรัตนโกสินทร์ มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม 132 คน โดยผลการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดแรกนี้มีนายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต เป็นนายกสมาคมคนแรกและต่อ ๆ มาจะมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนผู้เป็น นายกสมาคมมาเป็นลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2.1

นายกสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ

ปี พ.ศ.	นายกสมาคม	ปี พ.ศ.	นายกสมาคม
2518-2519	นายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต	2520 (ครั้งแรก)	นายบุญระ ศรีสุทธิชัย
2520 (ครั้งหลัง)	นายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต	2521-2522	นายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต
2523	นายเสงี่ยม เอกโชติ	2524	นายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต
2525	นายกมล เกตุสิริ	2526	นายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต
2527	นายคำนันท สุตะบุตร	2528	นายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต
2529	นายบัณฑิต ชันทักดา	2530-2531	นายเสงี่ยม เอกโชติ
2532-2542	นายเถลิงศักดิ์ สุวรรณทัต	2543	นายไชยงค์ เจริญเมือง
2544-2546	นายจรรพพล เรืองเกตุ	2547-ปัจจุบัน	นายวิโรจน์ สิตประเสริฐนันท์

ที่มา: “ประวัติความเป็นมาของสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ,” โดย สมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ, 2553.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นองค์กรในการดำเนินการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์อันชอบธรรม ตลอดจนการสร้างสรรค์และดำรงไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีของมัคคุเทศก์
2. ยกระดับมาตรฐานและส่งเสริมวิถีสานแห่งอาชีพมัคคุเทศก์และมุ่งเน้นให้คำนึงถึงจริยธรรมคุณธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมธรรมเนียมจารีตประเพณี ประวัติศาสตร์เอกลักษณ์แห่งชาติ และสนับสนุนการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. เพื่อส่งเสริมงานมัคคุเทศก์ให้เป็นวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงเกียรติคุณแห่งอาชีพมัคคุเทศก์

5. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวและเผยแพร่ข่าวสาร

6. จัดสวัสดิการระหว่างสมาชิก

7. ส่งเสริมสามัคคีธรรมและภราดรภาพรวมทั้งเพื่อให้ความช่วยเหลือร่วมมือและประสานงานกับสมาชิกและองค์กรอื่นเพื่อดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกหรือสังคมในส่วนรวม

8. บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดทั้งการส่งเสริมการกีฬาและสราะบันเทิง

9. เพื่อดำเนินการอื่น ๆ อันจะช่วยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นนี้

บทบาทหน้าที่ของสมาคมฯ

สมาคมมัคคุเทศก์อาชีพเป็นศูนย์กลางของการประสานงานเพื่อช่วยเหลือให้ความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทุกด้านระหว่างสมาชิกและระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐ ทำหน้าที่เป็นผู้แทนของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพมัคคุเทศก์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. งานด้านพัฒนาร่วมจัดอบรมสัมมนาทั้งในด้านภาษาและเพิ่มพูนความรู้ด้านการท่องเที่ยวต่าง ๆ ให้กับมัคคุเทศก์ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในอาชีพเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานด้านบริการที่ดีรวมทั้งการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวโดยรวมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนรวมทั้งการเข้าร่วมฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ที่เสื่อมโทรมร่วมกับภาครัฐและเอกชน

2. งานด้านการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เป็นองค์กรที่เป็นเครือข่ายให้การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยและสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยวกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์งานด้านตลาดต่าง ๆ ผ่านมัคคุเทศก์ทั่วไปรวมทั้งร่วมประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์และวารสารของสมาคมรวมทั้งเป็นทูตวัฒนธรรมและทูตการค้าระหว่างประเทศในการชักชวนให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสวัฒนธรรมประเพณีและสินค้าของประเทศอย่างเป็นรูปธรรมทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจและสนใจในสิ่งดี ๆ ของเมืองไทยและร่วมออกงานส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยส่งมัคคุเทศก์เฉพาะภาษาที่จะไป ณ ประเทศที่ใช้ภาษานั้นให้กับ ททท. หรือกระทรวงต่าง ๆ อาทิ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการท่องเที่ยว

และกีฬา เป็นต้น ที่มีคณะเดินทางเพื่อไปส่งเสริมการตลาดและเจรจาการค้าและการท่องเที่ยว เพื่อเป็นล่ามประสานงานและนำเสนอประเทศไทยในงาน Roadshow ต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

3. งานด้านการแก้ไขปัญหาการท่องเที่ยวช่วยเหลือภาครัฐและเอกชนในการร่วมมือแก้ไขปัญหา อาทิ การเข้าร่วมคณะทำงานปราบปรามและป้องกันการทำธุรกิจท่องเที่ยวที่ไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมก่อให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ถูกต้องซึ่งมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทยในทางลบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำทัวร์ศูนย์เหรียญและการหลอกลวงนักท่องเที่ยว เป็นต้น รวมทั้งการร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อมีวิกฤติจากภัยธรรมชาติ เช่น สึนามิที่มัลดีเศส์ได้ร่วมนำมัลดีเศส์ภาษาต่าง ๆ ไปให้บริการนักท่องเที่ยวที่ประสบปัญหา

4. งานด้านความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ การรับเป็นวิทยากรและเข้าร่วมในการประชุมสัมมนาและบรรยายด้านวิชาการให้กับสถาบันการศึกษาหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องและร่วมกับสมาคมองค์กรต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการรวมทั้งการเข้าร่วมในคณะกรรมการคณะอนุกรรมการคณะทำงานต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยโดยตรงและโดยอ้อม

5. การเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์มัลดีเศส์โลก เพื่อเป็นผู้แทนมัลดีเศส์ของประเทศในการเข้าไปร่วมเป็นสมาชิกนอกจากจะได้ความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งระดับภูมิภาคและนานาชาติระดับโลกแล้วยังเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประเทศไทยรวมทั้งการที่จะเสนอแนะให้มีการจัดการประชุมมัลดีเศส์โลกที่ประเทศไทยซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวไทยให้แพร่หลายทั่วโลกยิ่ง ๆ ขึ้น

จรรยาบรรณมัลดีเศส์ ของสมาคมมัลดีเศส์

1. เติบโตขึ้นชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. เลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (อำนาจอธิปไตยอยู่ที่ประชาชนแต่ประชาชนก็จะมีระเบียบวินัยด้วยการเคารพกฎระเบียบข้อบังคับ)
3. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ โดยไม่ไปดูถูก ลบหลู่ศาสนาอื่น
4. ความรับผิดชอบ และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเสียสละ อุทิศเวลาของตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักท่องเที่ยวเป็นสำคัญ ไม่สมควรละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่

5. รักษาชื่อเสียงของตน โดยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ หรือปฏิบัติตนอันเป็นการฝ่าฝืนต่อศีลธรรมอันดี หรือเป็นการเสื่อมเสียต่อศักดิ์ศรีและเกียรติคุณของวิชาชีพมัคคุเทศก์

6. พึ่งมีทัศนคติที่ดี พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ คุณวุฒิ คุณธรรม และทักษะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพมัคคุเทศก์

7. พึ่งเป็นแบบอย่างในการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวให้ยั่งยืนทั้งทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม

8. ถือปฏิบัติตามคำสั่ง กฎระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสถานที่ท่องเที่ยวทุกแห่ง ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ

9. ประพฤติตนด้วยความสุภาพ รู้รักสามัคคีต่อผู้ร่วมวิชาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และบุคคลทั่วไปโดยปราศจากอคติใด ๆ ทั้งสิ้น

ประกาศของคณะกรรมการธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2535

พฤติกรรมที่มัคคุเทศก์ไม่ควรทำเพราะจะทำให้เสียชื่อเสียง เกียรติยศ และจรรยาบรรณของมัคคุเทศก์

1. การบังคับให้นักท่องเที่ยว ซื้อรายการท่องเที่ยวพิเศษ หมายถึงมัคคุเทศก์ที่แสดงกิริยาล่อลวง หรือขู่เข็ญ หรือกระทำการใดเพื่อให้นักท่องเที่ยวอยู่ในสภาพที่จะต้องปฏิบัติตามโดยไม่สมัครใจนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้กับผู้ประกอบการนำเที่ยว

2. การนำนักท่องเที่ยวไปซื้อสินค้าที่เป็นการหลอกลวง หรือมีราคาที่สูงผิดปกติเพื่อให้ตนได้รับค่าบำเหน็จจากร้านค้าที่เกี่ยวข้อง

3. การเรียกร้องขอเงินค่าทิป หมายถึงการพูดจาโน้มน้าวขอความเห็นอกเห็นใจแก่ตนว่าการนำเที่ยวในครั้งนี้ขาดทุน ขอให้จ่ายค่าตอบแทนให้พิเศษ

4. การยัดหนังสือเดินทาง และบัตรโดยสารเครื่องบินไว้จนกว่านักท่องเที่ยวจะจ่ายค่าตอบแทนบางประเภทให้เสียก่อน

5. อธิบายหรือบอกกล่าวเรื่องราวแก่นักท่องเที่ยว อันจะนำมาซึ่งความไม่ถูกต้อง และเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งภาพพจน์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย

6. ไม่รับผิดชอบงานในหน้าที่มัคคุเทศก์ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของนักท่องเที่ยวตามที่ได้ตกลงเกี่ยวกับรายการท่องเที่ยวเป็นสำคัญ หรือละทิ้งหน้าที่การงาน

7. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ซื่อสัตย์สุจริต แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ หรือกระทำการใดเพื่อให้นักท่องเที่ยวอยู่ในสภาพที่ต้องปฏิบัติตามโดยไม่สมัครใจ

สวัสดิการสมาชิก

1. กรณีสมาชิกเสียชีวิต

1.1 เนื่องจากอุบัติเหตุจะได้รับเงินสวัสดิการ 15,000 บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

1.2 เนื่องจากการเจ็บป่วยและอื่น ๆ 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน)

2. กรณีบิดา-มารดาและคู่สมรส (ตามกฎหมาย) เสียชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุเจ็บป่วยและอื่น ๆ 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน)

สวัสดิการของสมาชิกสามัญสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ

โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ ครั้งที่ 2/2551-53 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2551 ได้มีมติให้ยกเลิกประกาศเรื่องสวัสดิการของ “สมาชิกสามัญ” ลงวันที่ 1 มกราคม 2550 และให้ใช้ฉบับนี้แทน ดังนี้ คือ

1. กรณีสมาชิกสามัญเสียชีวิต

1.1 เนื่องจากอุบัติเหตุ จะได้รับเงินสวัสดิการ จำนวน 20,000 บาทถ้วน และทางสมาคมฯ ร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรมศพ 1 คืน 2,500 บาท มีพวงหรีด 1 พวง ราคาไม่เกิน 500 บาท

1.2 เนื่องจากการเจ็บป่วย และอื่น ๆ จำนวนเงิน 5,000 บาท

2. กรณีบิดา-มารดา และคู่สมรส (ตามกฎหมาย) ของสมาชิกสามัญเสียชีวิต

สมาคมร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรมศพ 1 คืน จำนวนเงิน 2,500 บาท และพวงหรีด 1 พวง ราคาไม่เกิน 500 บาท

3. กรณีสมาชิกกระทำความผิดร้ายแรง เป็นที่เสื่อมเสียต่อวงการมัคคุเทศก์ หรือประพฤติดี

พ.ร.บ. ธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2551 และได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการสมาคมฯ จะเป็นการชั่วคราวหรือตลอดไปก็ตาม ตลอดระยะเวลาที่ถูกลงโทษนั้น จะไม่ได้รับสิทธิในสวัสดิการใด ๆ ทั้งสิ้น

4. สมาชิกสามัญที่ขาดการต่ออายุสมาชิกตามระเบียบข้อบังคับ จะไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ ทั้งสิ้น

5. สมาชิกสามัญหรือผู้รับผลประโยชน์ที่จะขอรับสวัสดิการให้ยื่นหนังสือพร้อมหลักฐานต่อสมาคมฯ ภายใน 60 วัน นับจากวันเสียชีวิต หากพ้นกำหนดนี้จะไม่ได้รับการพิจารณา

6. กฎสวัสดิการเหล่านี้ จะเปลี่ยนแปลงเมื่อใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับมติของคณะกรรมการฯ ประกาศใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551 เป็นต้นไป

4. การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกพร บรรจงศรี (2544, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของมัคคุเทศก์ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของมัคคุเทศก์อิสระและมัคคุเทศก์สังกัดบริษัทนำเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า มัคคุเทศก์ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 72.5 อายุระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คือร้อยละ 75.4 สาขาวิชาที่จบมีหลากหลายสาขาเช่น ภาษาศาสตร์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ และช่างต่าง ๆ มัคคุเทศก์ ส่วนใหญ่มีอายุงานประมาณ 6-10 ปี ภาษาต่างประเทศที่มัคคุเทศก์ใช้มากที่สุดคือภาษาอังกฤษ ร้อยละ 58.0 ซึ่งเป็นทั้งภาษาหลักและภาษารอง มัคคุเทศก์ร้อยละ 56.5 ให้เหตุผลว่าเลือกประกอบอาชีพนี้เพราะชอบงานอิสระ นอกจากนั้น คือชอบการเดินทาง ท่องเที่ยวผจญภัย และชอบงานบริการ

มัคคุเทศก์อิสระทำงานเดือนละประมาณ 15-20 วัน ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน และพัก 1-2 ชั่วโมง ส่วนมัคคุเทศก์สังกัดบริษัททำงานเดือนละประมาณ 26-30 วัน ทำงานวันละ 8-10 ชั่วโมง พักประมาณ 1-2 ชั่วโมง มัคคุเทศก์อิสระส่วนใหญ่มีงานไม่ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและจำนวนนักท่องเที่ยวในแต่ละช่วง สำหรับค่าตอบแทนจากการทำงานของมัคคุเทศก์อิสระได้รับเป็นงาน ๆ เดือนละประมาณ 8,000-10,000 บาท ส่วนมัคคุเทศก์สังกัดบริษัทได้รับค่าจ้างทั้งแบบเป็นรายเดือน แบบเป็นงาน ๆ และได้รับทั้งสองแบบเดือนละประมาณ 5,001-8,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ตามลำดับ นอกจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากการทำงานแล้ว มัคคุเทศก์ส่วนใหญ่ยังได้รับเงินประเภทอื่น ๆ เช่น ทิปจากลูกค้า คอมมิชชั่นจากร้านค้า อีกทั้งสวัสดิการ/สิทธิพิเศษต่าง ๆ จากการทำงาน เช่น ส่วนลดราคาสินค้าหรือที่พัก เที่ยวฟรีในประเทศ โดยที่มัคคุเทศก์สังกัดบริษัทได้รับประกันสังคมและประกันอุบัติเหตุเพิ่มเติมด้วย นอกจากนี้มัคคุเทศก์ทั้งสองกลุ่มเห็นว่าบริษัทที่สังกัดหรือที่จ้างงานให้มีความมั่นคง มีบางแห่งเท่านั้นที่มีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนบ้างแห่งต้องการมัคคุเทศก์รุ่นใหม่ ๆ

มัคคุเทศก์อิสระไม่ค่อยแน่ใจในความเหมาะสมของค่าตอบแทนและความมั่นคงของรายได้ที่ได้รับ เนื่องจากความไม่ต่อเนื่องและไม่แน่นอนของปริมาณงาน ส่วนมัคคุเทศก์สังกัดบริษัทเห็นว่าค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม และมีความมั่นคงของรายได้ เนื่องจากส่วนใหญ่มีเงินเดือนประจำ และมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้

มัคคุเทศก์ทั้งสองกลุ่มไม่แน่ใจความมั่นคงในอาชีพนี้ เนื่องจากปริมาณงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาลและจำนวนนักท่องเที่ยว รวมทั้งไม่แน่ใจความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องเดินทาง มีความเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุสูง แต่เห็นด้วยที่อาชีพนี้ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกายสุขภาพจิตและมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง นอกจากนี้มัคคุเทศก์สังกัดบริษัทเห็นว่าตนมีโอกาสตัดสินใจเลือกรับงานเองได้ในสัดส่วนที่สูงกว่ามัคคุเทศก์อิสระ มัคคุเทศก์ทั้งสองกลุ่มรู้สึกรักและภูมิใจในอาชีพมัคคุเทศก์เป็นอย่างมาก เนื่องจากอาชีพนี้ให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมเป็นอย่างดี นอกจากนี้คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการของมัคคุเทศก์สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของมัคคุเทศก์ด้วย เช่น ความสามารถในการด้านภาษาต่างประเทศ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

กนกพันธ์ มีมานัส (2548, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงทางอาชีพของนักแสดง คาบาเรต์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการประกอบอาชีพในระดับมาก ในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน ค่าจ้างรายได้อื่น และสวัสดิการที่ได้รับ สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านทัศนคติของนักแสดงคาบาเรต์ต่อความมั่นคงในอาชีพมีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีทัศนคติในเรื่องรายได้ สวัสดิการ รองลงมาคือเรื่องความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน ด้านข้อคิดเห็นในเรื่องของความมั่นคงทางอาชีพพบว่า มีการดำเนินการวางแผนในความมั่นคงทางอาชีพด้านต่าง ๆ เช่น การทำกองทุนประเภทต่าง ๆ การออมทรัพย์เพื่อเปิดกิจการส่วนตัว การย้ายงาน การเปลี่ยนสายงานใหม่ที่มีความมั่นคงกว่า และการเปลี่ยนตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ควรส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำหรับนักแสดงคาบาเรต์ ที่ไม่สามารถประกอบอาชีพนักแสดงคาบาเรต์ได้แล้ว เพื่อเป็นการรวมทุน/รวมกลุ่มและนำไปจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านกิจกรรม/นันทนาการ ด้านการลงทุนทางความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านการประกันรายได้ ด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ในระดับปฏิบัติการควรจัดเริ่มลงมือจัดตั้งกองทุนสำหรับนักแสดงคาบาเรต์ที่ไม่สามารถประกอบอาชีพนักแสดงคาบาเรต์ได้แล้ว โดยการจัดปฏิบัติโครงการนำร่อง เช่น ที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีแผนปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบาย เช่น การจัดการศึกษา หรือจัดตั้งกองทุน เป็นต้น

ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 95-101) ศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อ

ความมั่นคงทางอาชีพ และการวางแผนอาชีพกับความคาดหวังสำหรับอนาคตของผู้จบที่
 รดจักรยานยนต์รับจ้าง พบว่า ความมั่นคงทางอาชีพนั้นเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการ
 ทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการ
 ดำเนินชีวิต ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย
 ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน และต้องการความรู้สึกมั่นคงซึ่งทำให้อำนาจให้เกิดผลต่อการ
 สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และต้องการมี
 อิสระต่อการทำงาน และจะเห็นได้ว่า การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ
 ของตน ส่วนการวางแผนและความคาดหวังในการประกอบอาชีพนั้น มาจากความรู้สึกที่มั่นคง
 ต่อการทำงาน และมีความสอดคล้องกับความสามารถของตนเองด้วย การเสริมสร้างความมั่นคง
 ในงาน ด้านความพึงพอใจต่อรายได้ เกี่ยวกับการทำงาน การมีรายได้ และผลตอบแทนที่
 เพียงพอแก่การยังชีพ พบว่า รายได้หรือเงินนั้นเป็นสิ่งจูงใจทางวัตถุเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่าง
 หนึ่ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการ
 ทำงาน

สุดา นุ่มพุ่ม (2549, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในอาชีพและรายได้
 ของคนพิการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ” มี
 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงาน อาชีพและรายได้ของผู้พิการ ปัจจัยด้านครอบครัวที่มี
 ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพและรายได้ รวมทั้งศึกษาความมั่นคงในอาชีพและรายได้
 ของผู้พิการ ผลการศึกษาพบว่า คนพิการที่พิการภายหลังปรับตัวได้ยากกว่าคนพิการที่พิการ
 แต่กำเนิด ครอบครัวมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการทำงานโดยเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่คนพิการ
 ลักษณะงาน คืองานด้านธุรการ การบันทึกข้อมูลและงานด้านกราฟฟิคดีไซน์ เกือบทุกคนมีอาชีพ
 รับจ้าง โดยเป็นลูกจ้างประจำ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในภาคธุรกิจเอกชน ส่วนองค์กรภาครัฐรับ
 คนพิการเข้าทำงานน้อยมาก โดยจ้างในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มี
 ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ เพราะสภาพการทำงานที่ไม่มั่นคง รายได้ไม่เพียงพอกับ
 ค่าใช้จ่ายไม่มีทรัพย์สิน ไม่มีเงินออม มีหนี้สินในปริมาณมาก มีภาระในการส่งหนี้ระยะยาว และ
 ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยเห็นว่ารายได้ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ
 แต่นายจ้างกลับให้เหตุผลว่าได้กำหนดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา
 มากกว่าความรู้และความสามารถของคนพิการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการ
 จูงใจให้หน่วยงานของทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น เช่น การสนับสนุน

งบประมาณปรับปรุงอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อคนพิการ กำหนดค่าจ้างและรายได้ที่เป็นธรรม สวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยเฉพาะกำหนดเกณฑ์ การรับคนพิการเข้าทำงานให้ชัดเจน เช่น คุณวุฒิทางการศึกษา ความสามารถทางวิชาชีพที่เอื้อ ต่อศักยภาพของคนพิการ กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเข้มงวด และจริงจัง ประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้คนในสังคมมีทัศนคติที่ดี ต่อคนพิการ โดยจัดกิจกรรมทางสังคม เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการและคนไม่พิการได้ทำกิจกรรม ร่วมกันได้ทุกระดับ ส่วนคนพิการควรยอมรับในความพิการของตนเอง เรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้า กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษา หาความรู้ มีความขยันอดทน เสียสละเพื่อส่วนรวม สามารถพึ่งตนเองด้วยการประกอบอาชีพ สุจริต เสียภาษีให้รัฐ จึงจะถือได้ว่าเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในอาชีพของ พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงใน อาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมีความมั่นคงในอาชีพ และสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในองค์กรในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงใน อาชีพด้านการมีหลักประกันหลังออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ความมั่นคงในอาชีพ ด้านการต่อสัญญาจ้างมีระดับความคิดเห็นสูงสุด นอกจากนั้น พนักงานมีความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานสูงกว่าสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงาน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพและ ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ประกอบด้วยระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับเงินเดือน ระดับการศึกษาที่มีผลต่อการมีหลักประกันหลังออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและ การต่อสัญญาจ้าง อายุการทำงานมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ระดับเงินเดือนมีผลต่อการมีหลักประกันหลังออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาคือ มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลให้ดีขึ้น นอกจากนั้น ควรมีการสร้างหลักประกันหลังออกจากงานให้กับพนักงาน เช่น การตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัย ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ในด้านการต่อสัญญาจ้างควรมี

รูปแบบการต่อสัญญาจ้างในระยะเวลาแบบก้าวหน้า และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานครบ 10 ปี มหาวิทยาลัยควรต่อสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดเวลา นอกจากนั้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ใหม่

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาชีพ รายได้ สภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น สรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอาชีพนั้น เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในชีวิต ยานพาหนะ เพื่อนร่วมงาน และนักท่องเที่ยว ตลอดจนความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งพบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ รายได้ การออม ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับทางสังคม ปัจจัยดังกล่าวจะก็จะทำให้มีชีวิตที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน หากเกิดความไม่แน่ใจต่อปัจจัยดังกล่าวก็จะก่อให้เกิดการวางแผนเลือกอาชีพใหม่ เพราะความรู้สึกที่ขาดความมั่นคงต่อการทำงาน ผู้ศึกษาในฐานะมีประสบการณ์ในอาชีพมัคคุเทศก์อิสระ มีความสนใจศึกษาทบทวน วรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษามีแนวคิดในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ” มาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

