

บทที่ 2

แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ” ผู้ศึกษาได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เป็นกรอบความคิดและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
5. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้าง
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ การกระทำไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตามเกิดจากการจูงใจ (motivation) ทั้งสิ้น เราอาจรู้ว่าอะไรเป็นแรงจูงใจ (motives) ที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น แต่บางครั้งเราก็ไม่รู้ว่าสิ่งที่เขากำลังแสดงออกมานั้นเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์ (goal) อะไรและอย่างไร บ่อยครั้งแรงจูงใจที่คอยผลักดันพฤติกรรมของคนเรากลับซ่อนเร้นอยู่ภายใน สิ่งที่เราสามารถทำได้ที่ดีที่สุด คือการเดาหรือการคาดคะเนว่าอะไรเป็นแรงจูงใจที่แฝงอยู่เบื้องหลัง การจูงใจจึงมีลักษณะเหมือนกับตัวเคลื่อนไหวของพฤติกรรม (mover of behavior) มีคำอีกสองคำที่ถูกนำมาใช้ เกี่ยวกับเรื่องนี้คือ แรงขับ (drive) และความต้องการ (need) แรงขับมักจะเกี่ยวข้องกับความกระตือรือร้นทางสรีรวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย และเพศ ความต้องการมักถูกนำมาใช้กับแรงจูงใจสำหรับความสัมฤทธิ์ที่ซับซ้อนมากกว่า เช่น ความรัก ความอบอุ่นทางจิตใจ สถานภาพ การยอมรับทางสังคม และอื่น ๆ

การจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งการจูงใจคนให้ทำงานนั้น ต้องคำนึงถึงการตอบสนองจุดมุ่งหมายของตัวบุคคลและองค์การควบคู่กันไปด้วย ไม่สามารถละเลยหรือให้

ความสำคัญเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง เนื่องจากคนและองค์การต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การโดยอ้อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตา และโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ขณะเดียวกัน องค์การก็มีความคาดหวังที่จะได้รับการทุ่มเทความพยายามจากคนงานอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยการคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ผู้ศึกษาจึงได้หยิบยกทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (Content models) เป็นทฤษฎีที่พยายามจะตอบคำถามว่า อะไรที่จูงใจคนให้ทำงาน การจูงใจเกี่ยวข้องกับความต้องการหรือแรงขับที่ผู้ปฏิบัติงานมีหรือต้องการได้รับอย่างไร และบุคคลต้องการอะไรมากอะไรน้อยเพียงใดจากการทำงาน ซึ่งมีทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของมาสโลว์

Abraham Maslow ซึ่งเป็นผู้นำที่สำคัญคนหนึ่งของนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม ได้จำแนกแรงจูงใจของคนเราอีกทีละชั้นหนึ่ง โดยมีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ (basic biological needs) ซึ่งมีมาตั้งแต่เกิดไปจนกระทั่งถึงแรงจูงใจทางจิตใจที่ซับซ้อนมากกว่า แรงจูงใจประเภทหลังนี้จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) จึงได้แบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ร่างกายของคนเราจะต้องได้รับการตอบสนองตามเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายของคนเราไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และไม่มีความสุขสมบูรณ์ในชีวิต ความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ และอื่น ๆ ความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้ องค์การทุกแห่งมักตอบสนองโดยใช้วิธีการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะเข้ามามี

บทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม หรือ โรคติดต่อ เป็นต้น มนุษย์ต้องการและปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ว่าต้องการมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังต้องการความมั่นคง หรือหลักประกันในการประกอบอาชีพตลอดไป ดังนั้นผู้บริหารองค์การหรือหัวหน้างาน จึงมีหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน การไล่ออกหรือการปลดออกจากงาน ต้องมีการพิจารณาและมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมโดยเท่าเทียมกัน ระบบความชอบพอกันเป็นส่วนตัว หรือการเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกมั่นคง ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการของมนุษย์ ในระดับที่สูงกว่าสองขั้นแรก โดยความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความมีมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน คือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการที่จะให้หมู่คณะยอมรับนี้เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่จะตัดสินว่าบุคคลนั้นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์การได้ดีเพียงใด เพราะการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีคุณค่าไม่น้อยไปกว่าการได้รับเงินเดือนสูง

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นมาอีก เป็นเรื่องของการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ดังนั้นการให้คำชมเชย หรือให้คำยกย่องต่าง ๆ ตามสมควรนับว่าเป็น "การบำรุงจิตใจของบุคคล" ได้เป็นอย่างดี

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่จะได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับนี้ บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้ มักได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ทั้ง 5 ขั้นนั้น อาจกล่าวได้ว่ามาสโลว์ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์เป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ระดับต่ำ (Lower-order) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย สำหรับความต้องการในระดับสูง (Higher-order Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความแตกต่างของความต้องการ

ทั้ง 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ขณะที่ความต้องการในระดับต่ำ เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 1 ถึง 3 เป็นลำดับความต้องการขั้นที่ต่ำที่สุด ส่วนความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 เป็นความต้องการในลำดับสูงถัดไป มาสโลว์ยืนยันว่าเมื่อความต้องการในขั้นใดขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองเต็มจนเกิดความพึงพอใจ มนุษย์จะมีความพึงพอใจในลำดับขั้นถัดไป ดังตัวอย่างที่เราอาจพิจารณาได้จากกรณีสมมติที่หากมีมนุษย์คนใดเผชิญสถานการณ์ที่ต้องอยู่ตามลำพังในที่ห่างไกล สิ่งแรกที่มนุษย์ต้องการคืออาหารและน้ำ เพื่อการยังชีพ หลังจากนั้นเขาจึงมีความต้องการแหล่งพักพิงอาศัย และหาแนวทางเพื่อป้องกันตนเองจากการรุกรานต่าง ๆ เมื่อเขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ เขาก็จะมีความต้องการในลำดับถัดไปที่เรียกว่า Self Fulfillment เพื่อสร้างความภาคภูมิใจแก่ตนเองในฐานะที่เป็นมนุษย์ (<http://dpa1.com/AllDocs/jobSatisforweb.doc>)

ในการทำงานเราจึงสามารถนำมาอธิบายได้ว่า ภายหลังจากได้รับความมั่นคงในการทำงาน มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม มีหลักประกันในการทำงาน มั่นใจได้ว่าตนเองจะสามารถ ประกอบอาชีพของตนได้ ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในระดับต่ำที่รู้สึกว่าได้รับจนเหมาะสมในระดับหนึ่งแล้ว ความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าจึงตามมา เช่น การต้องการที่จะได้ รับการยอมรับจากสังคม ว่าอาชีพของตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ งานที่ทำนั้นมีคุณค่า เป็นอาชีพที่สามารถมีส่วนช่วยเหลือสังคมได้เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งผู้ขับเคลื่อนจักรยานยนต์รับจ้างนั้นต่างมีความต้องการของมนุษย์ในทั้ง 5 ขั้น เช่นเดียวกัน เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีหลักประกันที่มั่นคงในการทำงานและชีวิตที่ดีได้ตลอดไป

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

Herzberg (1959, p. 132 อ้างถึงใน ธนพรรณ รุ่งโรจน์ดี, 2538, น. 23-24) เสนอทฤษฎีปัจจัยที่สร้างความพอใจ พัฒนาขึ้นมา โดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลเวเนีย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบ หรือไม่ชอบ นั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยค่าจ้างหรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของ

งาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิดจากภาวะแวดล้อมรอบด้าน ปัจจัยด้านมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 11 องค์ประกอบ คือ

1.1 เงินเดือน (Salary)

หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของ บุคคล ในหน่วยงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าใน ทักษะ วิชาชีพ

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate)

หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และ ความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ฐานะอาชีพ (Status)

หมายถึง อาชีพนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superion)

หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อัน ดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers)

หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อัน ดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)

หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความ ยุติธรรมในการ บริหาร

1.8 นโยบายการบริหารงาน (Policy and Administration)

หมายถึง การจัดการ หรือ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารใน องค์กร

1.9 สภาพการทำงาน (Work condition)

ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และ สิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

1.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง (Self Actualization) สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)

หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายหรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยข้างต้นไม่ใช่สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกัน ไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั่นเอง แต่ปัจจัยที่สร้างความพอใจหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ดังเช่นที่ผู้ประกอบอาชีพทุกคนต่างต้องการที่จะมีความพอใจในงานที่

ตนเองได้ทำ และยอมที่จะต้องการได้รับทั้งปัจจัยค่าเงินและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจควบคู่กันไป เพื่อให้ตนเอง รู้สึกถึงความพึงพอใจต่องาน แล้วจึงเกิดความมั่นคงต่ออาชีพของตนในท้ายที่สุด

นอกจากนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149 อ้างถึงใน ชนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์, 2548, น. 33-34) ยังได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็น เครื่องกระตุ้นบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ขดเชยหรือเป็นรางวัล ที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการส่งเสริมให้ร่วมมือในการทำงาน บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ เป็นต้น
3. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
4. สมรรถภาพของหน่วยงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ถ้ามีความสัมพันธ์ดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน มีกำลังใจการปฏิบัติงาน
8. ความมั่นคงในการทำงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานนั้น ตามแนวคิดแบบ Content Theories ความพึงพอใจอาจขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของแต่ละบุคคล ตามลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ ซึ่งหากเขาได้รับการตอบสนองตามแต่ละขั้นที่ความต้องการเขาก็จะเกิดความพึงพอใจและเลื่อนระดับของความต้องการขึ้นไปยังขั้นถัดไป หรือจากทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮอส์เบอร์ก (Herzberg) ที่จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ เป็น Motivator Factor กับ Hygiene Factor

ซึ่งในการศึกษาความพึงพอใจจึงสามารถศึกษาได้จาก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน การศึกษา เป็นต้น
2. ปัจจัยจากลักษณะของงาน ที่ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน (Success) การยอมรับ (Recognition) การได้ใช้ความรู้ความสามารถ (The application of skill) เป็นต้น

3. ปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง (Pay) ความมั่นคง (Security) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work – Groups) การควบคุมงาน (Supervision) การมีส่วนร่วม (Participation) โครงสร้างองค์การและบรรยากาศในองค์การ (Organization Structure and Organization Climate)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคง

การจะตอบสนองความมั่นคงของมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ต้องดูโครงสร้างสถาบันทางสังคม ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศไปจนถึงระดับนานาชาติเป็นหลักความมั่นคงอันยั่งยืนมีอาจเกิดจากความมั่นคงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว แนวคิดด้านความของมั่นคง จึงก่อให้เกิดมุมมองทางด้านความมั่นคงของประเทศในหลายด้าน ได้แก่

2.1 ความมั่นคงของมนุษย์

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2545-2549 ได้ให้ความหมายของความมั่นคงของมนุษย์ว่า คือ การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ประสบปัญหาความยากจน ไม่สิ้นหวังและมีความสุข ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

UNDP (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ) ได้ให้ความหมาย "ความมั่นคงของมนุษย์" หมายถึง การที่ประชาชนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัยและอิสระ มั่นใจได้ว่าโอกาสที่เขาได้รับอยู่ในปัจจุบันนั้นจะไม่สูญเสียไปในวันข้างหน้า ความมั่นคงของมนุษย์มี 2 มิติหลัก คือ

1. ปลอดภัยจากภัยคุกคามที่เรื้อรัง อาทิเช่น ความหิวโหย โรคภัยต่าง ๆ และภาวะกดดัน
2. การคุ้มครองจากการถูกคุกคามฉับพลัน ในการดำเนินชีวิตปกติประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นในบ้าน การงาน หรือในชุมชน

ความมั่นคงของมนุษย์เป็นเรื่องที่ให้มนุษย์นั้นมีชีวิตอยู่ในวันนี้ มีสิทธิเสรีภาพที่พึงมีพึงได้ และ มีความมั่นใจว่าจะไม่สูญเสียสิทธิเสรีภาพเหล่านั้นไปในอนาคต แนวคิดเรื่องความมั่นคงของ มนุษย์ ควรให้น้ำหนักกับความสามารถในการดูแลตนเองโดยประชาชนทุกคนนั้น ควรมี

โอกาส มีสิทธิในการเข้าถึงสิ่งที่มีความจำเป็นต่อตนเอง หรือมีความมั่นคงในการยังชีพ มั่นใจว่าชีวิตชุมชน ประเทศชาติของตน และโลกนี้จะได้รับการพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม

องค์ประกอบของความมั่นคงที่เป็นประเด็นหลัก ๆ มี 7 ประการ (อัญมณี บุรณกานนท์, 2546, น. 10-27) ได้แก่

1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นใจในเรื่องรายได้พื้นฐาน ซึ่งได้มาจากภาคการผลิตและค่าจ้างแรงงาน หรือจากการให้ความช่วยเหลือจากรัฐในเรื่องการเงิน ผลกระทบที่รุนแรงมากที่สุดประการหนึ่งจากปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ การไร้ที่อยู่อาศัย

2. ความมั่นคงทางอาหาร เป็นความมั่นคงที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งอาหาร พื้นฐานได้ ทั้งทางกายภาพและทางเศรษฐกิจในทุก ๆ เวลา ซึ่งหมายถึง การมีอาหารรับประทาน อย่างเพียงพอและมีสิทธิในการเข้าถึงแหล่งอาหารได้ ไม่ว่าจะจากการเพาะปลูกด้วยตนเอง หรือการซื้อ หรือการได้ประโยชน์จากระบบการแจกจ่ายอาหารของภาครัฐ การเข้าถึงอาหารเกิดจากการเข้าถึงทรัพยากรดิน น้ำ หรือการมีรายได้ที่แน่นอน

3. ความมั่นคงด้านสุขภาพ โรคภัยไข้เจ็บเป็นสาเหตุของการตาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคอันเนื่องมาจากการติดเชื้อและโรคพยาธิ การติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ โรคท้องร่วง วัณโรค การเสียชีวิตเหล่านี้ส่วนมากเกี่ยวเนื่องกับภาวะทุพโภชนาการและการอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

4. ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความต้องการพึ่งพาสภาพแวดล้อมที่ดีปราศจาก ภัยคุกคาม ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหามลภาวะทางอากาศ

5. ความมั่นคงของบุคคล เป็นความมั่นคงที่สำคัญที่สุดที่มนุษย์ต้องการ เป็นความมั่นคง ปลอดภัยจากความรุนแรงทางกายภาพ จากภัยคุกคามในหลายรูปแบบ เช่น ภัยคุกคามจากรัฐ (การทรมานร่างกาย) ภัยคุกคามจากกลุ่มอื่น (ความตึงเครียดทางเชื้อชาติ) ภัยคุกคามจากบุคคล หรืออันธพาลกลุ่มหนึ่งที่กระทำต่อบุคคลอื่นหรืออีกกลุ่มหนึ่ง (อาชญากรรมรุนแรงตามท้องถนน) ภัยคุกคามต่อผู้หญิง (การข่มขืน ความรุนแรงในครอบครัว) ภัยคุกคามต่อเด็กอันเนื่องมาจากการที่ เด็กไม่สามารถปกป้องตนเองได้และยังต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่น (การทำร้ายเด็ก) ภัยคุกคามต่อตนเอง (การฆ่าตัวตาย การใช้ยาเสพติด) ในบรรดาภัยคุกคามบุคคลที่เลวร้ายที่สุด คือ ภัยต่อผู้หญิง

6. ความมั่นคงของชุมชน ประชาชนส่วนมากได้รับความมั่นคงปลอดภัยจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เช่น ครอบครัว ชุมชน องค์การ หรือกลุ่มเชื้อชาติที่จะสร้างให้เกิดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และชุดของค่านิยมที่นับถือ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในภาคปฏิบัติอีกด้วย

7. ความมั่นคงปลอดภัยด้านการเมือง คือ การที่คนสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมที่ให้เกิดการติดตามหลักการสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน ไม่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

อาจกล่าวได้ว่า ความมั่นคงของมนุษย์นั้น เป็นการที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน การมีวิถีชีวิตที่ราบรื่น ตลอดจนการอยู่ดีกินดี และมาตรฐานการครองชีพ มีความปลอดภัย มีอิสระ โดยปราศจากความกลัวและความขาดแคลน โดยเฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพซึ่งรุดจักรยานยนต์รับจ้างนั้น ความมั่นคงของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญซึ่งต่างก็ต้องการความมั่นคงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองมีความมั่นใจว่าจะสามารถดำรงชีวิต และประกอบอาชีพของตนได้อย่างเป็นสุข มีวิถีชีวิตที่ดีในความเป็นอยู่ประจำวันได้ตลอดไปตราบนานเท่านาน

2.2 ความมั่นคงทางอาชีพ (ความมั่นคงในการทำงาน)

ความหมายของความมั่นคงทางอาชีพ

คำว่า ความมั่นคงทางอาชีพ มีผู้ใช้คำศัพท์หลายคำ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน แต่ต่างให้ความหมายเดียวกัน ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2544, น. 1) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความแน่นอน ยั่งยืนในอาชีพ หรืออาจกล่าวอย่างง่าย ๆ ว่า อาชีพที่ไม่ตกงาน มีงานทำอยู่ตลอดเวลา หางานง่าย และเป็นงานที่มีความต้องการผู้ทำงานนั้นโดยสม่ำเสมอ

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 22) กล่าวว่าสรุปว่า “ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน” เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างให้มองเห็นได้ เป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อการได้ รับการคุ้มครองป้องกัน และการได้รับหลักประกันทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ และหลังจากที่บุคคลได้ออกจากองค์การไปแล้ว

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประการ เช่น ความหมายครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงความมั่นคงหรือคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ รวมทั้งการออกแบบการทำงานอย่างไรก็ตาม ความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังรวมถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งได้แก่ การเพิ่มเนื้องาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่

เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 14) สรุปไว้ว่าความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

ชนิษฐา บุรณพัตร์ศักดิ์ (2548, น. 24) สรุปไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงสภาพที่บุคคลรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสนำก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร

ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอาชีพนั้นเป็นทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต รวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มี ความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคม มีโอกาสนำก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึง การมีอิสระเสรีภาพในการทำงาน

ความสำคัญของความมั่นคงทางอาชีพ

ความรู้สึกมั่นคงทางอาชีพ เป็นสิ่งที่ผู้ทำงานทุกคนพึงปรารถนา และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและชีวิตของผู้ทำงานและครอบครัว ความมั่นคงในการทำงานยังเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานนั้น มีผลดีทั้งต่อผู้ทำงานและองค์กร ดังที่ อัมพร อุทธีงกูร (2514, น. 328-329) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้ว จะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ย่อมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่น เพียรในการทำงาน แต่ละบุคคลมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน บางคน

ต้องการทำงานจน ตำแหน่งสูงสุด บางคนต้องการเพียงรายได้เลี้ยงครอบครัว บางคนทำงานเพื่อเกียรติ แต่ไม่ว่าบุคคลจะทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมายใดก็ตาม หากงานนั้นไม่มีความมั่นคง ทำงานอย่างมีความสุข หรือไม่มีอิสระแก่ตน ต้องคอยหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา ฐานะของลูกจ้างก็จะเสื่อมและเกิดความเสียหายขึ้น เครื่องกระตุ้นในการทำงานนั้นมีหลายอย่าง เช่น ผลตอบแทนที่น่าพอใจ การมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงานด้วยในบรรดาสิ่งเหล่านี้ ได้มีการวิจัยและทดสอบ กันว่าบุคคลต้องการสิ่งใดมากที่สุด ปรากฏว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงประสงค์มาก กว่าสิ่งอื่น ๆ

2. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ช่วยให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ ผลงานของลูกจ้างที่มีขวัญเสีย ย่อมสู้ผลงานของลูกจ้างที่มีขวัญดีไม่ได้ ความหวาดระแวงว่างานที่ตนทำอาจไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน หรือระแวงว่าอาจถูกกลั่นแกล้ง ไม่ได้รับความเป็นธรรม เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขวัญของพนักงานหรือลูกจ้างก็จะเสีย

3. เมื่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงาน แล้วผลของการทำงานอันเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการให้ความมั่นคง ก็จะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจหรือความสบายใจของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน โดยมีความมั่นคงนั้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

อาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความ มั่นคงทางอาชีพ มีพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาถึงประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ ได้มีผู้ศึกษาและได้แบ่งประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ ดังต่อไปนี้

ประวีณ ณ นคร (2514, น. 330) จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงในเงิน

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การถูกยุบ เลิก เลิกจ้าง หรือให้ออกจากงานง่ายหรือยาก

2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือน และประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพ

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528, น. 15) ได้จำแนกความมั่นคงออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตลอดไป การมีหลักประกันในการทำงาน เมื่อได้รับอุบัติเหตุเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ การได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล การออมทรัพย์ การประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ และการมีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ เมื่อพ้นจากการทำงานในองค์กรแล้ว

2. ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การมีอิสระในขอบเขตของการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและองค์กร ฝ่ายบริหารขององค์กร ธุรกิจ อาจช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านอารมณ์แก่ลูกจ้างได้โดยการออกกฎหรือนโยบายขององค์กรที่เข้าใจได้ง่าย การมีโปรแกรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ได้ผล การมีผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดี

อาจกล่าวได้ว่า ประเภทของความมั่นคงในการทำงานนั้น ได้มีผู้แบ่งไว้หลายประเภท แตกต่างกัน โดยมีทั้งประเภทของความมั่นคงในงานและในเงิน หรือประเภทของความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ และทางด้านอารมณ์ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงประเภทใด ต่างมีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้มนุษย์เกิดความมั่นคงในการทำงานแทบทั้งสิ้น

หลักสำคัญที่เป็นองค์ประกอบก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

อัมพร อุทังกูร (2514, น. 328-329) ได้จำแนกหลักสำคัญที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ องค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกเฟ้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การให้ความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความ

สามารถในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และพิจารณาบำเหน็จความชอบโดยไม่เลือกชั้น พรรณะ ศาสนา หรือเพศ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาฝึกอบรมตัวบุคคลด้วย

2. หลักความเป็นกลาง ต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่มีส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครอง หรือควบคุมไม่ให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เกรง ไม่เฉื่อยชาในการทำงาน และตัวผู้บังคับบัญชา ต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งทั้งสองอย่างระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต้องให้มีความสมดุล มิเช่นนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานได้

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ประชากรที่มีคุณภาพ เพื่อดำเนินการพัฒนาประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประชากรของประเทศจะมีคุณภาพได้ ต้องอาศัยความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อบุคคล หากมีความมั่นคงที่ดีย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในที่สุด โดยผู้ขับซึ่งรถจักรยานยนต์รับจ้างนั้นต่างต้องการความมั่นคงทางอาชีพ ให้มีความมั่นคงมีรายได้ที่เหมาะสมเพียงพอแก่การยังชีพ มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้ขับซึ่งรถจักรยานยนต์รับจ้างเกิดความมั่นคงต่อการประกอบอาชีพของตนได้ตลอดไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

การประกอบอาชีพเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับบุคคลในการดำเนินชีวิต ซึ่งงานแต่ละอย่างจะแตกต่างกันไป บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้น ย่อมประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ความถนัด ความชอบ ความสามารถทางสติปัญญา การเรียนรู้หรือความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงานนั้น ๆ เป็นต้น

Hop pock (1967 อ้างถึงใน วรพล จันทรงาม, 2531, น. 13-17) ได้ให้ความเห็นว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่ตอบสนองความต้องการของตนเองมากที่สุด

นอกจากนี้ Hop pock ได้นำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพเรียกว่า (Composite Theory) มีหลักดังต่อไปนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล การที่บุคคลจะเลือกอาชีพใด เป็นเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีที่สุด
2. ความต้องการจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่างานที่เปลี่ยนใหม่นั้น จะสามารถสนองความต้องการได้ดีกว่าเดิม

Person (วรพล จันทรงาม, 2531, น. 13-17) ได้อธิบายกระบวนการเลือกอาชีพไว้ดังนี้

1. บุคคลต้องมีความเข้าใจในตัวเองอย่างแจ่มชัด ถึงความถนัด ความสนใจความทะเยอทะยาน ข้อจำกัดและคุณสมบัติอื่น ๆ
2. บุคคลต้องมีความรู้ถึงความต้องการและสิ่งนำไปสู่ความสำเร็จ ข้อได้เปรียบเสียเปรียบ โอกาส รายได้และสิ่งที่คาดหวังจากงานต่าง ๆ
3. นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และชนิดของงานมาเป็นเหตุเป็นผลกันในการเลือกอาชีพ

ปณิธาน ยามานนท์ (2542, น. 37) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพไว้ว่า การเลือกอาชีพของคนเราเป็นกระบวนการการต่อเนื่องตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม ความสำเร็จในอาชีพจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์ ค่านิยมที่เหมาะสมกับอาชีพนั้น ๆ

อุไร คำสวัสดิ์ (2541, น. 36-37) ได้สรุปว่าแรงจูงใจที่ทำให้คนเราเลือกประกอบอาชีพใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงการเลือกอาชีพจะดีขึ้น เมื่อเขาสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้น จะสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวังของเขา ขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล ข้อมูลส่วนบุคคล ผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาเข้าใจว่าเขาต้องการอะไรและจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

2. ปัจจัยทางสังคม การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด ความพึงพอใจเป็นผลจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการได้ในปัจจุบัน หรือความหวังว่างานนั้นจะทำให้เขาไปถึงความต้องการได้

ในอนาคต หรือจากการที่เขาหวังว่างานนั้น จะช่วยให้เขาไปสู่งานที่เขาต้องการได้ ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาพบงานอาชีพที่ตรงกับความต้องการ

สรุปหลักสำคัญแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการเลือกอาชีพได้ว่า การเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการต่อเนื่องสัมพันธ์กันตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยที่แต่ละกระบวนการจะมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของบุคคลแต่ละคน การเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับความสนใจ ความถนัด ความชอบ ความสามารถแต่ละบุคคล และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมในการเลือกอาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะที่สำคัญอย่างยิ่ง การเลือกอาชีพจะเป็นไปตามความต้องการที่ว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้มากและทำให้ตนเองพอใจได้มากที่สุด

ในที่นี่นำมาอธิบายการเลือกประกอบอาชีพขั้นที่รถจักรยานยนต์รับจ้างได้ว่า การประกอบอาชีพขั้นที่รถจักรยานยนต์รับจ้าง สามารถตอบสนองความต้องการได้มากที่สุดอาชีพหนึ่ง เนื่องด้วยข้อเท็จจริงของผู้ที่เข้ามาประกอบอาชีพนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก และชอบอิสระเสรีภาพในการทำงาน โอกาสทางเลือกในการประกอบอาชีพจึงยังไม่มีมากนัก อาชีพนี้จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้ผู้ขับที่รถจักรยานยนต์รับจ้างสนใจที่จะเข้ามาประกอบอาชีพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของตนเองได้มากที่สุด

4. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคล ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปี สัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ส่งผลให้พนักงานดังกล่าวกระปรี้กระเปล่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนอาจจะสมหวังและมีอีกหลายคนที่ไม่ผิดหวัง ในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไป สิ่งที่คาดหวังกับสิ่ง ที่เกิดขึ้นมักไม่ตรงกันเสมอไป

โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่าความคาดหวัง ดังนี้

พจนานุกรมของ Oxford University (2001 อ้างถึงใน ฅณชนก กำล้งเกื้อ, 2541, น. 11)) ได้ให้ความหมายของการคาดหวัง ว่าเป็น สภาวะทางจิต ซึ่งจะเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเป็นความคิดเห็นอย่างมีวิจารณ์ญาณของบุคคลที่ คาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรเกิดขึ้น

Hersey and Blanchard (ฅณชนก กำล้งเกื้อ, 2541, น. 11) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงการปฏิบัติที่เหมาะสมตามบทบาทของตนเอง และรับรู้ถึงบทบาทของบุคคลอื่นและคาดหวังจะเป็นตัวบอกว่า บุคคลจะต้องปฏิบัติอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ การ

เลือกอาชีพเป็นการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล การที่บุคคลจะเลือก อาชีพใด เป็นเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีที่สุด

แสงอรุณ ไตรรักษา (2541, น. 19) กำหนดนิยามความคาดหวังไว้สั้น ๆ ว่า หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530, น. 109) ให้ความหมายของ การคาดหวังว่า หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด ถึงความเป็นไปได้บางอย่างโดยหนึ่งของบุคคลบนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมของตน และความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตน หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นในองค์การหรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่า ตนเองควรจะปฏิบัติอย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ความคิดดังกล่าวยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ว่าบุคคลเหล่านี้ควรจะแสดงอย่างไรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับงานและตำแหน่งของตน แต่ละคนควรมีบทบาทและแสดงบทบาทอย่างไร

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวัง มีความหมายโดยรวมว่าเป็นสภาวะทางจิตอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ ด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับการ คาดคะเน หรือคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นล่วงหน้าว่า ควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเป็น เกิด ตามความเหมาะสมต่อสถานการณ์ สถานการณ์หรือผลตามที่ได้คาดหวังไว้

โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ถูกเสนอ ครั้งแรกโดย Victor Vroom ในปี ค.ศ. 1946 ได้ให้นิยามของคำว่า แรงจูงใจ ว่าเป็น กระบวนการ จัดลำดับตัวเลือกที่มีอยู่ในแนวทางทั้งหลาย ที่จูงใจให้บุคคลยินยอมที่ปฏิบัติตามโดยสมัครใจ เป็นทฤษฎีที่มีมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของการจูงใจครอบคลุมกว้างขวางทั้ง สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งหมด โดยสาระทฤษฎีนี้เชื่อว่า แรงจูงใจของมนุษย์จะเกิดขึ้น ถ้าตนสามารถคาดหวังได้ว่าเมื่อ ทำงานสำเร็จแล้ว จะได้รับสิ่งที่ต้องการได้จากงานนั้น ทฤษฎีความคาดหวังเห็นว่า คนเราย่อมมีเหตุผล ที่จะคิดว่า ตนต้องทำอะไรบ้างจึงควรได้รับรางวัลผลตอบแทน และรางวัลผลตอบแทนต้องมากเท่าไร จึงลงมือทำงานนั้น คำอธิบายของวูมเน้นใน 2 เรื่องด้วยกัน คือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้ว คาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดี เพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้รับคำยกย่อง ในที่นี้เงินและคำยกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่เน้นคือแรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางการกระทำเพื่อให้ ได้ตามค่านิยมของตน คือ

คาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงาน เกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน

ตามแนวคิดของวูม หรือทฤษฎี V.I.E. เขากล่าวว่า การจูงใจ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความชอบ (Valence) ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy)

1. ความชอบ (Valence) หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ หรือหมายถึง การที่บุคคลตีค่าของรางวัลหรือผลได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับ แต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ปัจจัยที่กล่าวถึง นี้ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน เป็นต้น เช่น บางคนชอบทำงานราชการ เพราะเขาตีค่าความมั่นคงในการทำงานไว้สูง เพราะเขามีค่านิยมสูงเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น

2. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่า หากมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงาน กับ ผลงานที่เกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อว่า ความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ เช่น บางคนคาดหวังว่า หากทำงานหนักขึ้นจะได้เลื่อนขั้น ตรงกันข้ามบางคนคิดว่า หากขยัน ทำงานจะถูก เพื่อนขับออกจากกลุ่ม แสดงว่าคน ๆ นั้น ไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม กับผลงาน

3. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้น จากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดว่าหากผลงานเพิ่มมากขึ้น เขาจะได้รับเงินเดือนขึ้น ความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากขึ้น ความเป็นเครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน เช่นเดียวกับความชอบและความคาดหวัง

ความสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังอยู่ที่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 อย่างนี้ หากมีความเป็นไปได้ว่า บุคคลขยันขันแข็งในการทำงาน จะได้รับรางวัลจากความพยายามของตน และตีค่ารางวัลว่าเป็นความชอบหรือพึงพอใจ ทั้ง 3 สิ่งนี้จะร่วมกันก่อให้เกิดการจูงใจ นอกจากนี้องค์ประกอบ ทั้ง 3 นี้อาจมีอัตราที่แตกต่างกันได้ เช่น หากความชอบสูง ความคาดหวังสูง และความเป็นเครื่องมือสูง ย่อมก่อให้เกิดการจูงใจสูง หากสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่ำ ภาวะการจูงใจที่บังเกิดก็จะมีปานกลาง หากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการต่ำ การจูงใจก็จะอยู่ใน อัตราต่ำเช่นกัน เช่น

บางคนไม่อยากเลื่อนขั้น เพราะไม่อยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือรู้สึก เครียดมากขึ้น ก็จะมีผลเสียการทำงานเป็นต้น (<http://hrdgroup.org/webboard.php?fn=show &q id=69>)

แนวคิดในทฤษฎีของวรูม จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิด ของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของ ตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้นผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูมก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวัง การให้ ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตน ในงานนั้น ๆ

ความคาดหวังในความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงานของตนมากยิ่งขึ้น ถ้าเขาคาดได้ว่าสิ่งที่เขานั้นจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน เขาจะตั้งใจทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ความสำเร็จของงานก็จะมีมากสมความคาดหมาย

5. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพขีรรถจักรยานยนต์รับจ้าง

ความเป็นมา

ที่มาของอาชีพขีรรถจักรยานยนต์รับจ้างนั้น สันนิษฐานว่า เกิดจากชาวสวนยางทางภาคใต้ ซึ่งพื้นที่ปลูกยางมักอยู่ในป่าหรือเป็นพื้นที่ห่างไกลความเจริญ เส้นทางเข้าออกเป็นเส้นทางเล็ก ๆ และทุรกันดาร การเดินเข้าออกจึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก ในการส่งยางแผ่นไปให้กับพ่อค้าในเมือง จึงต้องอาศัยพาหนะที่มีความสะดวกและรวดเร็ว จึงต้องจ้างให้ผู้ที่มียารถจักรยานยนต์เป็นผู้นำยางแผ่นไปส่งให้กับพ่อค้าภายในเมืองแทน ในเบื้องต้นอาจทำเป็นอาชีพเสริม แต่เมื่อมีผู้ใช้บริการมากขึ้น ทำให้มีรายได้มากขึ้นจนสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้ในที่สุด (นิพนธ์ พัวพงศกร, 2537, อ้างถึงใน ฤทธิดิล ธีรเนตร, 2542, น. 33-34)

สำหรับจุดเริ่มต้นของรถจักรยานยนต์รับจ้าง ในกรุงเทพมหานครนั้น สันนิษฐานว่ารถจักรยานยนต์รับจ้างเกิดขึ้นมานานแล้ว โดยไม่อาจจะระบุได้แน่นอนว่าเกิดขึ้นเมื่อไหร่ แต่ก็มีลักษณะเป็นวินที่เห็นได้เด่นชัดน่าจะประมาณปี พ.ศ. 2522 กล่าวกันว่าน่าจะเกิดที่ซอยงามดูพลี เป็นซอยแรก เกิดจากการให้वानกันให้ไปส่งลูกไปโรงเรียน ไปมหาวิทยาลัย โดยช่วยออกค่าน้ำมัน

ให้ ในที่สุดก็เกิดอาชีพนี้ขึ้นมาและแพร่หลายในปัจจุบัน ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้เกิดการขยายตัวของรถจักรยานยนต์รับจ้างอย่างรวดเร็ว ได้แก่

1. ความไม่พร้อมของระบบการขนส่งสาธารณะ กล่าวคือ ไม่มีระบบการขนส่งสาธารณะ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ
 2. ระบบการจัดวางผังเมืองที่ไม่ได้วางแผนอย่างเป็นระบบทำให้ระบบการขนส่งสาธารณะ ไม่สามารถเข้าไปให้บริการอย่างทั่วถึง
 3. การขยายตัวของประชากรในเขตเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาการจราจร ความแออัดในการเดินทางของประชาชน
 4. การเข้าสู่อาชีพมีความง่าย เพียงแค่มีรถจักรยานยนต์ก็สามารถประกอบอาชีพได้
- การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของรถจักรยานยนต์รับจ้าง ทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ปัจจุบัน โอนอำนาจหน้าที่เป็นของกรมการขนส่งทางบก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531) สนใจที่จะเข้ามาดูแล จึงได้ทำหนังสือหรือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาว่า การนำรถจักรยานยนต์มาให้บริการเป็นการกระทำผิดกฎหมายหรือไม่ คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมายคณะที่ 2) วินิจฉัยว่า เมื่อยังไม่มียกกฎหมายจำกัดสิทธิหรือห้ามการนำรถจักรยานยนต์มารับจ้างบรรทุกโดยสาร การนำรถจักรยานยนต์มารับจ้างบรรทุกทุกคนโดยสารตามเส้นทางต่าง ๆ จึงไม่เป็นความผิดตามกฎหมาย (<http://www.tmea.or.th/Law%20of%20Content.htm>)

วิถีการทำงาน

อาชีพการขับขี่จักรยานยนต์รับจ้างมีสิ่งที่ถือเป็นทุนในอาชีพ (Endowment) ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ คือ รถจักรยานยนต์ บัตรประจำตัวผู้ขับขี่จักรยานยนต์ และเสื้อคิว เวียนไซของเวลาในการทำงานจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบุคคล โดยปกติวินรถจักรยานยนต์รับจ้างส่วนใหญ่จะจอดอยู่หน้าปากซอย แต่ในตอนเช้าจะวิ่งเข้าไปหาผู้โดยสารในซอย รองลงมาจะเป็นวินตามตลาด อยู่จอด รถยนต์โดยสารประจำทาง หรือศูนย์การค้า แต่ปัจจุบันมีการจัดตั้งวินบริเวณริมถนนสายหลัก สำหรับวินที่มีเส้นทางซ้อนกัน เช่น ปากซอยหรือท้ายซอย มักตกลงกันว่า เขตของแต่ละวินจะอยู่ที่ใด สำหรับกฎทั่ว ๆ ไปของรถจักรยานยนต์รับจ้าง คือ จะต้องไม่รับผู้โดยสารหน้าวินของคนอื่น หรือรับผู้โดยสารในเส้นทางของวินอื่น ๆ เพราะอาจก่อให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ นอกจาก นั้นในบางพื้นที่ที่ไม่มีใครจัดตั้งวิน ถือว่าเป็นพื้นที่เสรีที่ทุกคนมีสิทธิรับผู้โดยสารได้ (ฤทธิเดช ชีรเนตร, 2542, น. 37)

ส่วนใหญ่มีเวลาการทำงานโดยเริ่มต้นการทำงาน ในช่วงเช้าตั้งแต่เวลา 04.00-12.00 น. และเริ่มต้นทำงานอีกครั้งในช่วงบ่ายเวลา 14.00-19.00 น. ซึ่งเวลาทำเงินหรือมีผู้ใช้บริการมากจะเป็นช่วง เวลา 06.00-08.00 น. และ 14.00-16.30 น. ผู้ใช้บริการมีทั้งประเภทผู้โดยสารประจำ เช่น แม่ค้า นักเรียน และผู้โดยสารจร เช่น แม่ค้า นักเรียน และประชาชนทั่วไป ซึ่งรายได้ที่ได้รับในแต่ละวันจะขึ้นอยู่กับเวลาการทำงาน โดยเฉลี่ยแต่ละคนจะมีรายได้ โดยประมาณ 150 บาทต่อวัน ส่วนค่าใช้จ่ายในการทำงานที่เป็นค่าใช้จ่ายหลัก คือ ค่าผ่อนส่งรถ จักรยานยนต์ ค่าน้ำมันรถและค่าบำรุงรักษา และค่าธรรมเนียมอื่นที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด คือ ค่าธรรมเนียมต่อทะเบียนรถ ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต และค่าประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองบุคคลที่ 3 (โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย, 2546, น. 7)

แนวความคิดในการจัดระเบียบรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ

จากการที่ปัญหาผู้มีอิทธิพลได้ส่งผลกระทบต่อประเทศมากมาย เป็นการบ่อนทำลายเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนโดยส่วนรวม รัฐบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการดูแลให้ผู้มีอิทธิพล ซึ่งก็คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตนด้วยการกระทำด้วยตนเอง หรือใช้จ้างวาน สนับสนุนการกระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรืออยู่เหนือกฎหมาย ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน เพื่อความร่มเย็นเป็นสุขของประชาชนและบ้านเมือง รวมทั้งจัดระบบงานการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน จึงได้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีอิทธิพล เพื่อดำเนินการปราบปรามกวาดล้างให้หมดไป ซึ่งแก๊งผู้มีอิทธิพลเรียกรับผลประโยชน์จากคิวยอดจักรยานยนต์ และรถยนต์รับจ้างผิดกฎหมายเป็น 1 ใน 15 กลุ่ม ผู้มีอิทธิพลนี้ จึงมีการเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการจัดระเบียบจักรยานยนต์รับจ้าง วินรถจักรยานยนต์รับจ้าง และได้มีการผลักดัน ร่างพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 เพื่อควบคุมและจัดระเบียบรถจักรยานยนต์รับจ้างนี้อีกครั้งหนึ่ง

ซึ่งผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างเหล่านี้ ในปัจจุบันจะต้องไปขึ้นทะเบียนการจัดตั้งวินกับสำนักงานเขตหรืออำเภอท้องที่ของตนเองแทนที่จากในอดีต ที่ต้องไปขึ้นทะเบียนกับสถานีตำรวจ แต่ยังคงต้องมีการส่งข้อมูลทะเบียนประวัติผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างให้กับสถานีตำรวจอยู่ โดยมี การบังคับใช้กฎหมายตาม พ.ร.บ. ควบคุมรถจักรยานยนต์รับจ้าง ประกอบด้วยการกำหนดให้ผู้ขับขี รถจักรยานยนต์รับจ้าง นำรถมาจดทะเบียนเป็นรถจักรยานยนต์สาธารณะ (ป้าย

เหลือ) ที่กรมการขนส่งจังหวัด และผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้างจะต้องมีใบอนุญาตขับรถจักรยานยนต์รับจ้าง สาธารณะ แต่ข้อมูลในปัจจุบัน ณ. ตอนนี้อย่างไม่มีแน่นอนเนื่องจากเป็นช่วงที่เพิ่งเริ่มต้นเมื่อเดือน พฤศจิกายน 2548 ที่ผ่านมามีเท่านั้น นอกจากนี้รถจักรยานยนต์สาธารณะจะต้องติดตั้งเครื่องอุปกรณ์ตามข้อกำหนดว่า ด้วยความปลอดภัย ได้แก่ ที่หักเท้า ฝาครอบโช้หรือบังโคลน ยึดเหนี่ยว ด้านท้าย หรือด้านข้างของรถ และแผ่นป้องกันความร้อนจากท่อไอเสียกรณีท่อไอเสียสูงกว่าที่วางเท้า

โดยคุณสมบัติของผู้รับใบอนุญาต จะต้องอายุ 20 ปีขึ้นไป และต้องมีใบอนุญาตขับรถจักรยานยนต์ชั่วคราวมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือมีใบอนุญาตขับรถจักรยานยนต์ส่วนบุคคล หรือมี ใบอนุญาตขับรถจักรยานยนต์ตลอดชีพ และผู้ขอรับใบอนุญาตฯ จะต้องผ่านการอบรมและทดสอบ ตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด สำหรับอัตราค่าธรรมเนียมรถจักรยานยนต์สาธารณะ ประกอบด้วย ค่าภาษีประจำปีคันละ 100 บาท ค่าแผ่นป้ายเลขทะเบียนรถป้ายเหลือง 100 บาท ค่าตรวจ สภาพรถจักรยานยนต์สาธารณะ 10 บาท ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขับรถจักรยานยนต์สาธารณะ 150 บาท และค่าคำขอ 5 บาท (ผู้จัดการออนไลน์, 2548)

ข้อดีและข้อเสียของการมีรถจักรยานยนต์รับจ้าง

ข้อดี ได้แก่ มีความรวดเร็วในการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการเดินทางโดยประหยัดเวลามากที่สุด มีความคล่องตัวในการเดินทางแม้จะมีการจราจรที่ติดขัด สามารถให้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมง ลดความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม ในช่วงกลางคืนหรือใน พื้นที่อันตราย เช่น กรณีที่ขอยืม ที่เปลี่ยว เป็นต้น เป็นการสร้างแรงงานให้กับประชาชน ทั้งที่ประกอบ อาชีพหลักและอาชีพเสริม อัตราค่าโดยสารค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับรถโดยสารประเภทอื่น ๆ และช่วย ลดล้นและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

ข้อเสีย ได้แก่ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อขับขี่ด้วยความเร็วสูง การดัดแปลงหรือต่อเติมรถจักรยานยนต์ ส่งผลให้เกิดการรบกวนหรือสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนรอบข้าง ก่อให้เกิดการกีดขวางการสัญจรของผู้ใช้รถใช้ถนน มีผลกระทบต่อรายได้ของรถโดยสารประจำทางที่ได้รับอนุญาตถูกต้อง มีการแก่งแย่งผลประโยชน์ในกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิ กลุ่มผู้จัดตั้งวิน กลุ่มผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ฯลฯ ผู้ให้บริการถูกผู้โดยสารที่เป็นมิชอาชีพทำร้ายเพื่อ แย่งชิงทรัพย์สิน ส่วนผู้ให้บริการบางคนได้ใช้โอกาสในการก่ออาชญากรรมในหลายรูปแบบ

เช่น ปล้น จี๋ ช่มชืน เป็นต้น และเป็นหนทางให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในบางท้องที่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ (วิทวัส เวทยาวงศ์, 2547, น. 5)

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับซึ่รถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 183-185) ศึกษาเรื่อง “ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชาย ในเขต กรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาจากสถานประกอบการ 28 แห่ง พบว่าทุกสถานประกอบการจ่าย ค่าจ้างในการทำงานไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจ่ายในหลายลักษณะ ได้แก่ ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างรายวัน และค่าจ้างรายเหมา ด้านสวัสดิการนั้นพบว่า สถานประกอบการทุกแห่งจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ บางสถานประกอบการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดด้วย ส่วนใหญ่สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้จะเป็นสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนสวัสดิการสังคมนั้นนายจ้างให้ความสำคัญน้อยมาก

จากผลการศึกษายังพบปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน คิดว่าสามารถพึ่งตนเองได้เมื่อประสบปัญหาด้านการเงิน อีกทั้งมีความมั่นใจว่าจะสามารถเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่ดีแก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะได้ เมื่อมีการทดสอบสมมุติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผลปรากฏว่า ตัวแปรเรื่องเพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น กล่าวคือ ลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างเงินเดือนสูงมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ส่วนตัวแปรด้านการศึกษา เมื่อเทียบกับระหว่างผู้ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้สึกที่มั่นคงในการทำงานต่างกันไปด้วย คือ โดยลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และลูกจ้างที่สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่า ลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา ส่วนลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ

ขนาดเล็ก แต่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความรู้สึกใน การทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา รัฐบาลควรส่งเสริมการสร้างงาน และการลงทุนในภาค เอกชนเพิ่มมากขึ้น โดยใช้นโยบายการเงินและการคลัง เช่นนโยบายภาษี และควรมุ่งเน้นการ พัฒนากำลังคน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ควรรณรงค์ให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของ ปัญหาด้านสุขภาพ อนามัย เพื่อเน้นให้ลูกจ้างไม่หักเหิมทำงานมากเกินไป ย่อมทำให้เกิดโอกาส พลาดจากการทำงานสูง ทำให้ต้องสูญเสียค่าใช้จ่าย เวลาและมีโอกาสทุพพลภาพ ควรให้นายจ้าง และลูกจ้าง ได้ทราบถึงสิทธิ และหน้าที่ของตนตามกฎหมายแรงงาน โดยประชาสัมพันธ์ผ่าน สื่อมวลชน หรือ การจัดการอบรมการสัมมนา

สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 139-145) ศึกษาเรื่อง "ความมั่นคงในการทำงานของ ลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาพนักงานขาย" วัตถุประสงค์ในการ ศึกษา เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานและความคาดหวังต่อสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคง ในการทำงาน พบว่า พนักงานขายในห้างสรรพสินค้ามีระดับความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างต่ำ และพบว่าปัจจัยที่มี อิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า ความสำคัญของตนเองต่อ องค์การ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงานของ ลูกจ้าง ได้แก่ การควบคุมแนะนำทั่วไป ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความมั่นคงในการ ทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ สภาพ การทำงาน เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุ อายุงาน การศึกษา

จากการศึกษานี้ยังพบว่าลูกจ้างมีความคาดหวังต่อสวัสดิการในการเสริมสร้างความ มั่นคงในการทำงาน 6 อันดับแรกได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจ สุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร รถรับส่ง และเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ ไม่ใช่จากการทำงาน และได้ข้อสรุปไว้ว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริม ความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างห้างสรรพสินค้า

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยพิจารณา สวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการสูงสุด คือ สวัสดิการเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุน สำรองเลี้ยงชีพที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร รถรับส่ง

และเงินช่วยเหลือ เมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่ การทำงาน รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา ห้องสมุดและนันทนาการ

วิกรม อัครวิกุล (2541, น. 65-80) จากการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคง ในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับเงินและความตั้งใจที่จะลาออกจากพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์" พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผล ต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย และปานกลาง จะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพในการอธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ถึง ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร การใช้ นโยบายปลดพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร และระดับความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวแปรดังกล่าวร่วมกันอธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้ร้อยละ 34.69 และเห็นว่า พนักงานที่มีระดับความมั่นคงในการทำงานสูงและปานกลางจะมีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับความมั่นคงในการทำงานต่ำ

สร้อยทิพย์ ไทยปิ่นณรงค์ (2543, น. 99-102) ศึกษาเรื่อง "ความต้องการการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพ ในช่วงวิกฤตของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทกระเบื้องกระดาศไทย จำกัด " เพื่อศึกษาทัศนคติความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพของพนักงาน ในช่วงวิกฤต รวมทั้งศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในด้านจิตใจนั้นในเรื่องการมีสัมพันธภาพกับทุกคน การพึ่งพาอาศัย การให้ความสนใจเป็นกันเองอยู่ในระดับมาก สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงานมีทัศนคติในเรื่องของความเป็นธรรมที่เท่าเทียมกัน และความคุ้มครองปกป้องอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีทัศนคติในเรื่องบริษัทไม่มีการลดเงินเดือนของพนักงานลง แม้จะอยู่ในภาวะวิกฤต อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด พนักงานไม่ต้องการให้บริษัทลดเงินเดือนของพนักงานลง สำหรับความมั่นคงในด้านอาชีพ พนักงานมีทัศนคติต่อความรู้สึกมั่นใจในองค์กรในความมั่นคงของบริษัท การได้รับการยอมรับในสังคม ความภาคภูมิใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเพียงพอ ของสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในระดับมาก และยังพบว่าภาวะวิกฤต มีผลกระทบต่อภาวะความก้าวหน้าในงานของพนักงาน สำหรับวิธีการสนับสนุน เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพในช่วงวิกฤต ผลการศึกษา

ทำให้ทราบว่า พนักงานสนใจในเรื่อง กิจกรรมต่าง ๆ มาก ได้แก่ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ จัดแข่งขันกีฬา จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดี และให้ความสำคัญกับเรื่อง การยกย่องชมเชย และการจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น และการให้คำปรึกษา ส่วนวิธีสนับสนุนความมั่นคงทางรายได้ นั้น พบว่า บริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริม การจัดให้มีสินค้าราคาถูกมาจำหน่าย การจัดให้พนักงานซื้อสินค้าในระบบเงินผ่อน จัดให้มีการออมทรัพย์ในรูปแบบของสหกรณ์และมีการตั้งกองทุนพิเศษ เพื่อกู้ยืมฉุกเฉิน ส่วนวิธีการสนับสนุนความมั่นคงทางอาชีพนั้น พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องของ การจัดให้พนักงานเวียนหน้าที่ภายในหน่วยงาน และสิ่งที่พนักงานเห็นว่าจะมีผลให้เกิดความมั่นคง ทางอาชีพมากที่สุด ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้น การพัฒนาความรู้ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานด้วย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรสนับสนุนความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับพนักงาน โดยการจัดฝึกอบรมให้พนักงาน เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้น การจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมการพัฒนาความรู้สำหรับการทำให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน มีส่วนร่วมในผลสำเร็จของงาน การเรียนรู้งานอื่นนอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ

อุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 69-70) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยามอีเทิร์น : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ความสามารถในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงผลผลิต การเปลี่ยนขนาดองค์กร และสถานะของ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไม่มี ความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ส่วนรายได้ สวัสดิการ การปรับเปลี่ยนแรงงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การวางแผนกำลังคน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน และภาวะการเลิกจ้างมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ถ้าต้องการเพิ่มระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้มากขึ้น ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าในปัจจุบันโดยเฉพาะรายได้และสวัสดิการ

กนกพันธ์ มีมานัส (2548, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงทางอาชีพของนักแสดงคาบาเรต์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการประกอบอาชีพในระดับมาก ในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน ค่าจ้างรายได้อื่น และสวัสดิการที่ได้รับสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านทัศนคติของนักแสดงคาบาเรต์ต่อความมั่นคงในอาชีพมีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีทัศนคติในเรื่องรายได้

สวัสดิการ รองลงมาคือเรื่องความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน ด้านข้อคิดเห็นในเรื่องของความมั่นคงทางอาชีพพบว่า มีการดำเนินการวางแผนในความมั่นคงทางอาชีพด้านต่าง ๆ เช่น การทำกองทุนประเภทต่าง ๆ การออมทรัพย์เพื่อเปิดกิจการส่วนตัว การย้ายงาน การเปลี่ยนสายงานใหม่ที่มีความมั่นคงกว่า และการเปลี่ยนตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ควรส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำหรับนักแสดงคาบาเรต์ที่ไม่สามารถประกอบอาชีพนักแสดงคาบาเรต์ได้แล้ว เพื่อเป็นการรวมทุน/รวมกลุ่ม และนำไปจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านกิจกรรม/นันทนาการ ด้านการลงทุนทางความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านการประกันรายได้ ด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ในระดับปฏิบัติการควรจัดเริ่มลงมือจัดตั้งกองทุนสำหรับนักแสดงคาบาเรต์ที่ไม่สามารถประกอบอาชีพนักแสดงคาบาเรต์ได้แล้ว โดยการจัดปฏิบัติโครงการนำร่อง เช่นที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีแผนปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบาย เช่น การจัดการศึกษา หรือจัดตั้งกองทุน ฯลฯ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

