



คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ: การศึกษาเชิง
เปรียบเทียบในหน่วยงานรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(Quality of Life for Contracted Government Workers:
A Comparative Analysis in the Northeastern region)

พัชฌณ ชัยชวาลทัต¹ & ชินวัตร เชื้อสระคู²

Patchamon Chaichawantuch¹ & Chinnawat Chueasraku²

Corresponding author: chinnawat.c@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก 2) ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานราชการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสม โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามพนักงานจ้างเหมาบริการ

¹ ภาควิชา นโยบายสาธารณะและบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ภาควิชา นโยบายสาธารณะและบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Student, Department of Public Policy and Public Administration, Collage of Politics and Governance, Mahasarakham University

² Department of Public Policy and Public Administration, Collage of Politics and Governance, Mahasarakham University



50 คน ด้วยแบบวัด WHOQOL-BREF-THAI ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและพนักงานจำนวน 42 คน วิเคราะห์ด้วยการถอดรหัสและวิเคราะห์เชิงประเด็น

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยสำคัญคือค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน และโอกาสพัฒนาทักษะ โดยเห็นว่าค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานและขาดสวัสดิการพื้นฐาน ผู้บริหารและพนักงานเห็นตรงกันว่าควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะคือควรเพิ่มสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคง และสร้างการยอมรับในคุณค่าของพนักงานจ้างเหมาบริการ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต; พนักงานจ้างเหมาบริการ; หน่วยงานราชการ

Abstract

This research aimed to 1) study the quality of life of outsourced service employees, 2) examine the perceptions of administrators and outsourced service employees in government agencies in Northeastern Thailand, and 3) explore problems and guidelines for improving their quality of life. A mixed methods research design was employed, integrating quantitative and qualitative data collection to provide comprehensive insights. Quantitative data were obtained from 50 outsourced service employees using



the WHOQOL-BREF-THAI questionnaire, which covered four dimensions: physical health, psychological health, social relationships, and environment. Data were analyzed using descriptive statistics. Qualitative data were collected through in-depth interviews with 42 administrators and outsourced service employees and analyzed using coding and thematic analysis.

The results revealed that most outsourced service employees had a moderate level of quality of life. Key influencing factors included appropriate compensation, working environment, and opportunities for skill development. Respondents agreed that compensation was inconsistent with workload and lacked adequate welfare. Both administrators and employees shared the view that compensation and welfare should be improved. Recommendations include enhancing welfare benefits, promoting job security, and fostering recognition of the value of outsourced service employees.

Keyword : Quality of Life; Outsourced Employees; Government Agencies



บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การบริหารภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นแนวคิดที่นำหลักการบริหารจัดการภาคเอกชนมาใช้กับภาครัฐ โดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผ่านการพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsource) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แนวทางนี้ช่วยลดต้นทุนภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ กระตุ้นเศรษฐกิจ และส่งเสริมนวัตกรรมการทำงานภาครัฐให้ทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้รวดเร็วมากขึ้น ประเทศไทยนำแนวคิดนี้มาใช้ควบคู่กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561–2580) เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ส่งผลให้หลายหน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการใช้บุคลากรจ้างเหมาบริการเข้ามาสนับสนุน ภารกิจที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญหลายสาขา การจ้างเหมาบริการช่วยให้หน่วยงานสามารถนำผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาสนับสนุนงานที่มีความซับซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนและความเสี่ยงด้านบุคลากรของภาครัฐ อีกทั้งยังสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารงานและทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้จะมีข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติงาน แต่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเพื่อสนับสนุนงาน โดยงบประมาณจ้างเหมา มีข้อจำกัดเรื่องความล่าช้าและความไม่มั่นคงของรายได้ อีกทั้งข้อจำกัดด้านสิทธิและสวัสดิการ เช่น ไม่มีสิทธิลาป่วย



หยุดงาน หรือค่าล่วงเวลา เนื่องจากสัญญาจ้างเหมาบริการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการ: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในหน่วยงานรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาการรับรู้ของทั้งผู้บริหารและจ้างเหมาบริการ โดยมุ่งหวังหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการในบริบทนี้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
2. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและผู้บริหารหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะการพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในหน่วยงานภาครัฐ โดยตัวแปรต้นประกอบด้วยบุคลากรในสำนักงาน แบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ พนักงานพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และผู้บริหาร ส่วนตัวแปรตาม คือการรับรู้และการพัฒนาคุณภาพ



ชีวิตของจ้างเหมาบริการ ซึ่งครอบคลุมสามมิติหลัก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การวิจัยยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ประเด็นเชิงลึก เช่น มุมมองของผู้บริหารสำนักงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก นโยบายของสำนักงานในกลุ่มจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของจ้างเหมาบริการ รวมถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการ: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในหน่วยงานรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มประชากรทั้งหมด 180 คน แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านการตอบกลับและปัจจัยอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 50 ชุด จึงถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จริง โดยหลักการอ้างอิงตามความสมัครใจของผู้ตอบ (voluntary response) และถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์เชิงสถิติ เนื่องจากจำนวนดังกล่าวเกินเกณฑ์ขั้นต่ำที่สอดคล้องกับทฤษฎี Central Limit Theorem ที่กำหนดให้ตัวอย่างมากกว่า 30 ขึ้นไปสามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) ผู้วิจัยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Brief-Thai: WHOQOL-BREF-THAI) ซึ่งพัฒนาโดยสุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุลและคณะ (2540) จากแบบวัด



WHOQOL-BREF ของ WHOQOL Group (1998) แบบสอบถามประกอบด้วย 26 ข้อคำถาม ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เครื่องมือดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.84 ด้านเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับจ้างเหมาบริการและผู้บริหารในหน่วยงานราชการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ (Qualitative Sampling) การเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเหมาะสมสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นที่การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้มากที่สุด



ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน		กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ (คน)		รวม
		จ้างเหมา บริการ	ผู้บริหาร	
กลุ่มที่ 1	บึงกาฬ	5	5	10 คน
	เลย			
	หนองคาย			
	หนองบัวลำภู			
	อุดรธานี			
กลุ่มที่ 2	นครพนม	4	4	8 คน
	มุกดาหาร			
	สกลนคร			
กลุ่มที่ 3	กาฬสินธุ์	4	4	8 คน
	ขอนแก่น			
	มหาสารคาม			
	ร้อยเอ็ด			
กลุ่มที่ 4	ชัยภูมิ	4	4	8 คน
	นครราชสีมา			
	บุรีรัมย์			
	สุรินทร์			



หน่วยงาน		กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ (คน)		รวม
		จ้างเหมา บริการ	ผู้บริหาร	
กลุ่มที่ 5	ยโสธร	4	4	8 คน
	ศรีสะเกษ			
	อำนาจเจริญ			
	อุบลราชธานี			
รวมทั้งสิ้น				42 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก สุ่มโดยใช้ 2
เกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์ตามหลักภารกิจหลัก
2. เป็นบุคลากรที่มีอายุงานในหน่วยงานมากที่สุดของหน่วยงาน หรือ
ภารกิจนั้น

วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้บริหาร สุ่มโดยใช้ 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง
2. ผู้บริหารระดับกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลดำเนินงานบุคคล

ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 50 คน (แบบสอบถาม)
ในครั้งนั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ว่าจ้างเหมา
บริการที่มีสิทธิ์ถูกเลือกจะต้องทำงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลานานพอสมควรใน
แต่ละกลุ่มภารกิจจากสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20



จังหวัด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริง (การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มประชากรทั้งหมด 180 คน แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านการตอบกลับและปัจจัยอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 50 ชุด จึงถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จริง โดยหลักการอ้างอิงตามความสมัครใจของผู้ตอบ และถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์เชิงสถิติ เนื่องจากจำนวนดังกล่าวเกินเกณฑ์ขั้นต่ำที่สอดคล้องกับทฤษฎี Central Limit Theorem ที่กำหนดให้ตัวอย่างมากกว่า 30 ขึ้นไปสามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ)

ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 20 จังหวัด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมิถุนายน 2567 - เดือนมีนาคม 2568

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ คู่มือการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิดที่ออกแบบมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บังคับบัญชา และข้าราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

1). ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

2). มุมมองของจ้างเหมาบริการ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาค



ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

3). แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนโยบายนำสู่การปฏิบัติ

2. แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Brief – Thai, WHOQOL-BREF-THAI) สำหรับจ้างเหมาบริการ แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL) เป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) เพื่อใช้ในการประเมินและวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาวะที่ดีในชีวิตประจำวัน เครื่องมือนี้มีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมต่าง ๆ ทั่วโลก และมีแบบวัดหลายรุ่นรวมถึงแบบย่อ (WHOQOL-BREF) ซึ่งใช้กันอย่างแพร่หลาย

จุดประสงค์และการใช้งานของ WHOQOL

1. เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคล WHOQOL ช่วยวัดคุณภาพชีวิตโดยครอบคลุมมิติหลัก ๆ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อม

2. เพื่อใช้ในการวิจัยและการประเมินผลในการศึกษาทางวิชาการและการวิจัยด้านสุขภาพ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตระหว่างกลุ่มประชากรที่มีลักษณะต่างกัน เช่น กลุ่มวัย กลุ่มสุขภาพ หรือกลุ่มอาชีพ WHOQOL เป็นเครื่องมือมาตรฐานที่ช่วยให้เห็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการใช้ WHOQOL สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและ



ปรับปรุงนโยบายด้านสุขภาพและสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของตัวบุคคลได้

การวิจัยนี้ใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Brief-Thai, WHOQOL-BREF-THAI) ที่พัฒนาโดยสุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุลและคณะ (2540) จากแบบวัด WHOQOL-BREF ของ WHOQOL Group (1998) แบบสอบถามประกอบด้วย 26 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 4 มิติ คือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.84"

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการประเมินว่าแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้ IOC มีดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถาม กำหนดข้อคำถามหรือรายการที่ต้องการวัดตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ประเมินแบบสอบถามเพื่อประเมิน โดยแต่ละคนจะให้คะแนนความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในช่วง -1 ถึง +1

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์

0 หมายถึง ข้อคำถามไม่แน่ใจ หรือไม่ชัดเจน



-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. คำนวณค่า IOC โดยนำผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อคำถามมาคำนวณค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum \text{คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

4. การพิจารณาคุณภาพข้อคำถาม

- ข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

- ข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงหรือแก้ไข

การวิเคราะห์ IOC จะช่วยให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) จำนวน 26 ข้อ ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 50 คน เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการที่ทำงานในหน่วยงานราชการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การเลือกตัวอย่างใช้วิธี สุ่มแบบมีเกณฑ์ (Criteria-based Sampling) โดยกำหนดให้เป็นผู้ที่มีอายุงานเพียงพอและเกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความยินยอมจากผู้ตอบ



การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

เก็บจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Semi-structured Interview) กับผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 42 คน การเลือกตัวอย่างใช้ Purposive Sampling เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีคุณภาพ ประเด็นสัมภาษณ์ครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน มุมมองต่อคุณภาพชีวิต และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม WHOQOL-BREF-THAI จำนวน 50 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละมิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมสรุประดับคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยการคำนวณ จำนวนคน (Frequency) และ ร้อยละ (%) ของแต่ละตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก จำนวน 42 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อระบุ ประเด็นสำคัญ ความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ สรุปมุมมองของผู้บริหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสวัสดิการ และสรุปมุมมองของจ้างเหมาบริการเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ



ประเด็นที่ 1 แบบสอบถามพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ผล
การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	21	42.00
	หญิง	29	58.00
อายุ	25-28	20	40.00
	29-32	18	36.00
	33-37	8	16.00
	38-48	4	8.00
ระดับ การศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	45	90.00
	อนุปริญญา / ปวส.	4	8.00
	มัธยมศึกษาตอน ปลาย / ปวช.	1	2.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตแยกเป็น
องค์ประกอบ



ตารางที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	12	24.00
	ระดับดี	9	18.00
หญิง	ระดับปานกลาง	19	38.00
	ระดับดี	10	20.00
รวม		50	100.00

ตารางที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	8	16.00
	ระดับดี	13	26.00
หญิง	ระดับปานกลาง	19	38.00
	ระดับดี	10	20.00
รวม		50	100.00



ตารางที่ 5 ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	8	16.00
	ระดับดี	13	26.00
หญิง	ระดับไม่ดี	1	2.00
	ระดับปานกลาง	12	24.00
	ระดับดี	16	32.00
รวม		50	100.00

ตารางที่ 6 ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	10	20.00
	ระดับดี	11	22.00
หญิง	ระดับปานกลาง	16	32.00
	ระดับดี	13	26.00
รวม		50	100.00



ตารางที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิต โดยรวม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	9	18.00
	ระดับดี	12	24.00
หญิง	ระดับปานกลาง	16	32.00
	ระดับดี	13	26.00
รวม		50	100.00

จากวัตถุประสงค์ข้อ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์แบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตแยกเป็นองค์ประกอบพบว่า ด้านสุขภาพกาย ส่วนใหญ่มีระดับปานกลาง ร้อยละ 62 และระดับดี ร้อยละ 38 ด้านจิตใจ ส่วนใหญ่ระดับปานกลาง ร้อยละ 54 และระดับดี ร้อยละ 46 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนใหญ่ระดับดี ร้อยละ 58 ด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่ระดับปานกลาง ร้อยละ 52 และระดับดี ร้อยละ 48 คุณภาพชีวิตโดยรวม ส่วนใหญ่ระดับปานกลาง ร้อยละ 50 และระดับดี ร้อยละ 50

คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงดี โดยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มดีมากกว่า ส่วนด้านสุขภาพกายและจิตใจยังมีระดับปานกลางค่อนข้างสูง



การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และผู้บริหารหน่วยงานราชการพบว่า

1. มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

จากผลการศึกษาในมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพิจารณาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานพลังงาน การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษามาตรฐานการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

ผู้บริหารมองว่าการปรับปรุงสวัสดิการ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความมั่นคงในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่พอใจในงาน

ในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและองค์กรมี



ความสำคัญไม่น้อย การให้ความเคารพและยกย่องพนักงานจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสมกับงบประมาณก็เป็นปัจจัยสำคัญในการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก อย่างยั่งยืน

ในด้านปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถแก้ไขบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) ในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ มีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สิ่งที่ผู้บริหารพบคือการจำกัดงบประมาณในการปรับปรุงสวัสดิการหรือค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัดอาจไม่เพียงพอในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมหรือการดูแลสุขภาพที่ดี ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเหล่านี้ถูกจำกัด

2. ข้อจำกัดในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ในบางกรณีพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอาจไม่มีสิทธิประโยชน์เหมือนกับพนักงานประจำ เช่น การให้สวัสดิการหรือสิทธิการรักษาพยาบาลที่ดี เพราะกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจไม่เอื้อต่อการให้สวัสดิการที่ดีเทียบเท่ากับพนักงานประจำ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเหล่านี้

3. ความไม่แน่นอนของสถานการณ์จ้างงาน การจ้างงานในรูปแบบพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกทำให้มีความไม่แน่นอนในเรื่อง



สถานการณ์การทำงานและระยะเวลาในการจ้างงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเหล่านี้ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตจะได้รับการดูแลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การต่อสัญญาจ้างงาน หรือการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในองค์กร ทำให้พนักงานอาจขาดความมุ่งมั่นหรือแรงจูงใจในการทำงานได้

การที่ปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่ จึงทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) ยังคงไม่สามารถพัฒนาได้อย่างที่ควรจะเป็น และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวของสำนักงานพลังงานได้เช่นกัน

2. มุมมองของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เรื่อง ปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษานี้เป็นการสัมภาษณ์พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานจากบรรยากาศที่ดี โอกาสพัฒนา และค่าตอบแทนที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องความมั่นคงของงานและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ยังต้องการการปรับปรุง

ค่าตอบแทนที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับที่แตกต่างกันไป บางกลุ่มพอใจ ขณะที่บางกลุ่มมองว่ายังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ประกันสังคม และสิทธิวันลา ซึ่งอาจส่งผลต่อความมั่นคงทางอาชีพและคุณภาพชีวิตโดยรวม



ข้อเสนอแนะหลักจากการสัมภาษณ์คือการปรับปรุงระบบการจ้างงานให้มีความมั่นคงมากขึ้น เช่น การต่อสัญญาระยะยาว การเพิ่มสวัสดิการพื้นฐาน และการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยและสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในระยะยาว

สรุปผลการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะการพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก พบว่า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งในกลุ่มผู้บริหารสำนักงานพลังงาน และพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าแม้ทั้งสองกลุ่มจะปฏิบัติงานอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กรเดียวกัน แต่กลับมีมุมมองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในด้านแรงจูงใจ พบว่าทั้งผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต่างตระหนักถึงความสำคัญของค่าตอบแทนและการมีโอกาพัฒนา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารมักเสนอในเชิงระบบและนโยบาย ขณะที่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมองถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกและชีวิตจริง เช่น ความใกล้ชิดบ้าน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

ด้านค่าตอบแทนเป็นอีกประเด็นที่ทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันว่าไม่สมดุลกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่ในขณะที่ผู้บริหารยอมรับถึงข้อจำกัดจากระเบียบราชการและงบประมาณ พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมองว่านี่คือปัญหาที่



กระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต และเสนอให้มีการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

ในด้านสวัสดิการ พบว่าทั้งสองฝ่ายต่างรับรู้ถึงข้อจำกัดเชิงระบบที่ทำให้ไม่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้อย่างเท่าเทียมกับพนักงานประจำหรือข้าราชการ อย่างไรก็ตาม พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความคาดหวังอย่างชัดเจนต่อการได้รับสิทธิพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม การลา และค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรี

ในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน พบว่าทั้งสองกลุ่มต่างเห็นตรงกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร แต่การที่การจ้างงานยังคงขึ้นอยู่กับงบประมาณประจำปีทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนอย่างต่อเนื่อง และต้องลุ้นว่าจะได้รับการต่อสัญญาในแต่ละปีหรือไม่

ด้านโอกาสในการพัฒนาและการยอมรับในองค์กร เป็นอีกประเด็นที่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความต้องการอย่างชัดเจน ทั้งในแง่ของการอบรมที่สอดคล้องกับหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งในบางกรณีผู้บริหารก็พยายามสนับสนุนตามขอบเขตที่สามารถดำเนินการได้

แม้จะมีจุดร่วมบางประการ แต่เมื่อพิจารณาในเชิงลึกจะพบว่า ผู้บริหารมีมุมมองที่อิงกับระบบราชการเป็นหลัก ขณะที่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเน้นที่ประสบการณ์ตรง ความรู้สึกและความต้องการในชีวิตประจำวัน ช่องว่างระหว่าง “ระบบ” กับ “ความเป็นจริง” นี้จึงกลายเป็นประเด็นที่ควรได้รับความสนใจในการพัฒนานโยบายต่อไป



โดยสรุป ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับจากทั้งสองกลุ่มชี้ให้เห็นว่า หากสำนักงานพลังงานต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอกให้ดีขึ้น ควรมีการทบทวนโครงสร้างการจ้างงาน การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม และการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและความเข้าใจระหว่างทุกฝ่าย

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอกตามการรับรู้ของผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก: กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเชิงเหินหือ” พบประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า จ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจในการทำงานจากโอกาสในการพัฒนาตนเองและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg ที่เห็นว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2557) วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) และรัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2560) ที่ชี้ว่าการพัฒนาทักษะและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหลักในการสร้างแรงจูงใจ ในระดับสากล งานวิจัยของ Yousaf et al. (2014), Anjum et al. (2018) และ Manzoor et al. (2021) ต่างยืนยันว่าความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญต่อ



แรงจูงใจของพนักงาน และงานวิจัยของ สุพัตรา ผิวอ่อน (2563) และ Tremblay et al. (2010) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Hygiene Factors) ยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้น้อยหรือขาดความมั่นคง

2. สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และงานวิจัยของ พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2558), ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2561), บุญเลิศ บุรณุปกรณ์ (2559) และ Spector (2020) และงานวิจัยบางส่วน เช่น นฤมล สุขสมาน (2560) และ Judge et al. (2010) ซึ่งให้เห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับในศักยภาพมีบทบาทสำคัญไม่แพ้กันต่อความพึงพอใจ

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

3.1 ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความพยายามในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับความพยายามและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams และงานวิจัยของ สาวิตรี มะโนมัย (2562), ชีระพงษ์ โสตาศรี (2561), พรชัย นาคสีทอง (2560) และงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Haider et al. (2014) และ Bernolak (2017) ทั้งนี้มีงานวิจัยบางส่วน เช่น ขนิษฐา นันทพูนพิพัฒน์ (2562) และ Cropanzano et al. (2001) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อมั่นในผู้บริหารสามารถลดผลกระทบจากค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมได้

3.2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและลดความเครียด



ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) และงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สุภาวงศ์ (2558), วรณภา ทองแดง (2561), ชนิตา เล็บครุฑ (2562), Eisenberger et al. (2020) และ Newman et al. (2016) งานวิจัยของ สุภาพร พงษ์ศิริ (2559) และTepper (2000) ซึ่งให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันและความพึงพอใจมากกว่าเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการการแก้ปัญหาหรือคำแนะนำเชิงพัฒนา

4. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

4.1 ความคาดหวังในการทำงาน จ้างเหมาบริการมีความคาดหวังในด้านความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom และงานวิจัยของ วรณวิมล นาคทอง (2561), จิรัฐ พงศ์ธรรมาดล (2559) และธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2558) และวิจัยของอรุณี อินทรสุข (2561) และ Twenge (2010) ซึ่งว่าพนักงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมมากกว่าความมั่นคง

4.2 การแก้ปัญหาและการพัฒนา ผลการศึกษายืนยันความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิด Learning Organization ของ Argyris & Schön (1978) และการสร้างความรู้ของ Nonaka & Takeuchi (1995) และวิจัยของ Schein (2010) ซึ่งให้เห็นว่าโครงสร้าง อำนาจ วัฒนธรรมองค์กร และการขาดทรัพยากรอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาได้



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อความปลอดภัย สุขภาพและความสะดวกสบายของพนักงานจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก เช่น การจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสม การบริหารเวลาและภาระงานอย่างสมดุล

2. การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและสุขภาพ

ควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน เช่น การเข้าถึงการตรวจสุขภาพ การจัดโครงการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต

3. การพัฒนาทักษะและศักยภาพ

หน่วยงานควรสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของจ้างเหมาบริการ เช่น การฝึกอบรม การจัดเวิร์กช็อป หรือการสนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อยกระดับความสามารถและความมั่นคงในการทำงาน

4. การปรับปรุงและมาตรฐานค่าตอบแทน

ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยสอดคล้องกับลักษณะงานและภาระงานจริง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษา

ควรขยายการศึกษารอบคลุมหน่วยงานหรือองค์กรในหลายภูมิภาค และพิจารณาแยกประเภทตามลักษณะของหน่วยงานและชนิดของงานบริการ เพื่อเพิ่มความหลากหลายของข้อมูลและความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย ในบริบทที่กว้างขึ้น

2. พัฒนาตัวแปรและเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต

แนะนำให้พัฒนาตัวแปรและเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตให้ละเอียดและครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้อง อาทิ สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับค่าตอบแทน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้การประเมินมีความรอบด้านและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3. วิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายภาครัฐและองค์กร

งานวิจัยต่อไปควรเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายทั้งระดับภาครัฐและองค์กรต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และการพัฒนาศักยภาพ

4. สร้างแนวทางปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้จริง

ผลการศึกษารั้งต่อไปควรสรุปข้อเสนอแนะเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ การเพิ่มโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืน



การศึกษาควรขยายไปสู่การวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายภาครัฐและนโยบายองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยเน้นการประเมินผลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการศึกษาการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาว

ท้ายที่สุดขอเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยควรเน้นไปที่แนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสามารถดำเนินการได้จริง เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อยกระดับความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา เล็บครุฑ. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1(1), 49-64.



- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2558). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระพงษ์ โสตาศรี. (2561). การศึกษาคำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษากรมบัญชีกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤมล สุขสมาน. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเลิศ บุรณุปกรณ์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรชัย นาคสีทอง. (2560). ความเหลื่อมล้ำในการจ้างงานภาครัฐไทย: กรณีศึกษาพนักงานจ้างเหมาบริการ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(2), 120-133.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, สุภาพร สุขเกษม, และศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2558). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. วารสารบริหารธุรกิจ 38(148), 85-108.
- รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษากรมประมง. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 15(3), 121-144.



- วรรณภา ทองแดง. (2561). บรรยากาส่องค์การและการสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารวิทยาการ
จัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 1(1), 1-14.
- วรรณวิมล นาคทอง. (2561). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างเหมาบริการในสถาบันอุดมศึกษา. *วิทยานิพนธ์.
มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม*.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วิชา เขียวอ่อน, สร้อย, & เข้มทอง จิตราภรณ์. (2540).
*แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย
(WHOQOL-BREF-THAI)*. กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข.
<https://doi.org>
- Alromaihi, R., Pilbeam, S., & Khalifa, G. (2017). Job Satisfaction and
Employee Performance in the Banking Sector in the Kingdom of
Bahrain. *International Business Research*, 10(11), 1-12.
- Anjum, M., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, F. (2018). Motivation and Job
Satisfaction of Contract Workers: A Study of Pakistan.
Sustainability, 10(6), 1822.
- Bernolak, I. (2017). The Relationship Between Salary and Job Satisfaction
of Contractual Workers: A Comparative Study. *International
Journal of Management and Applied Science*, 3(12), 62-67.



- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Organizational justice, social exchange theory, and fairness heuristics. *Research in Personnel and Human Resources*, 20, 1-140.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 321-342.
- Haider, S., Rasli, A. M., Akhtar, C. S., Hussain, H., & Khan, A. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case Study of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 150-159.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job satisfaction: Subjective well-being at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 237-267.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Applied Psychology*, 102(8), 1225–1247.



- Manzoor, F., Wei, L., Hussain, A., Asif, M., Shah, S. I. A., & Ozair, F. (2021). Impact of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Outsourced Employees in Banking Sector. *Employee Relations*, 43(1), 167-185.
- Newman, A., Zagenczyk, T., & Thompson, C. (2016). The Effects of Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support and Intra-organizational Network Resources on Turnover Intentions: A Test of Conservation of Resources Theory. *Human Resource Management*, 55(5), 815-832.
- Singh, S., & Jain, T. K. (2016). A Study of Employee Satisfaction with Special Reference to Outsourced Staff in Telecom. *Industry International Journal of Applied Research*, 2(7), 649-652.
- Spector, P. E. (2020). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Srivastava, S., & Bansal, S. (2019). Compensation Management and Job Satisfaction Among Outsourced Employees in the Public Sector. *Journal of Public Administration and Governance*, 9(2), 124-137.
- Tremblay, M., Sire, B., & Balkin, D. B. (2010). A model of employee motivation to transfer training. *Journal of Workplace Learning*, 22(1/2), 57-74.



- Twenge, J. M. (2006). *Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled--and more miserable than ever before*. New York: Simon and Schuster.
- WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 28(3), 551–558. <https://doi.org/10.1017/s0033291798006667>
- Yousaf, S., Latif, M. A., Aslam, S., & Saeed, S. (2014). Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(1), 171-179.