



คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการ
บุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
พัชฌณ ชัยชวาลักษณ์

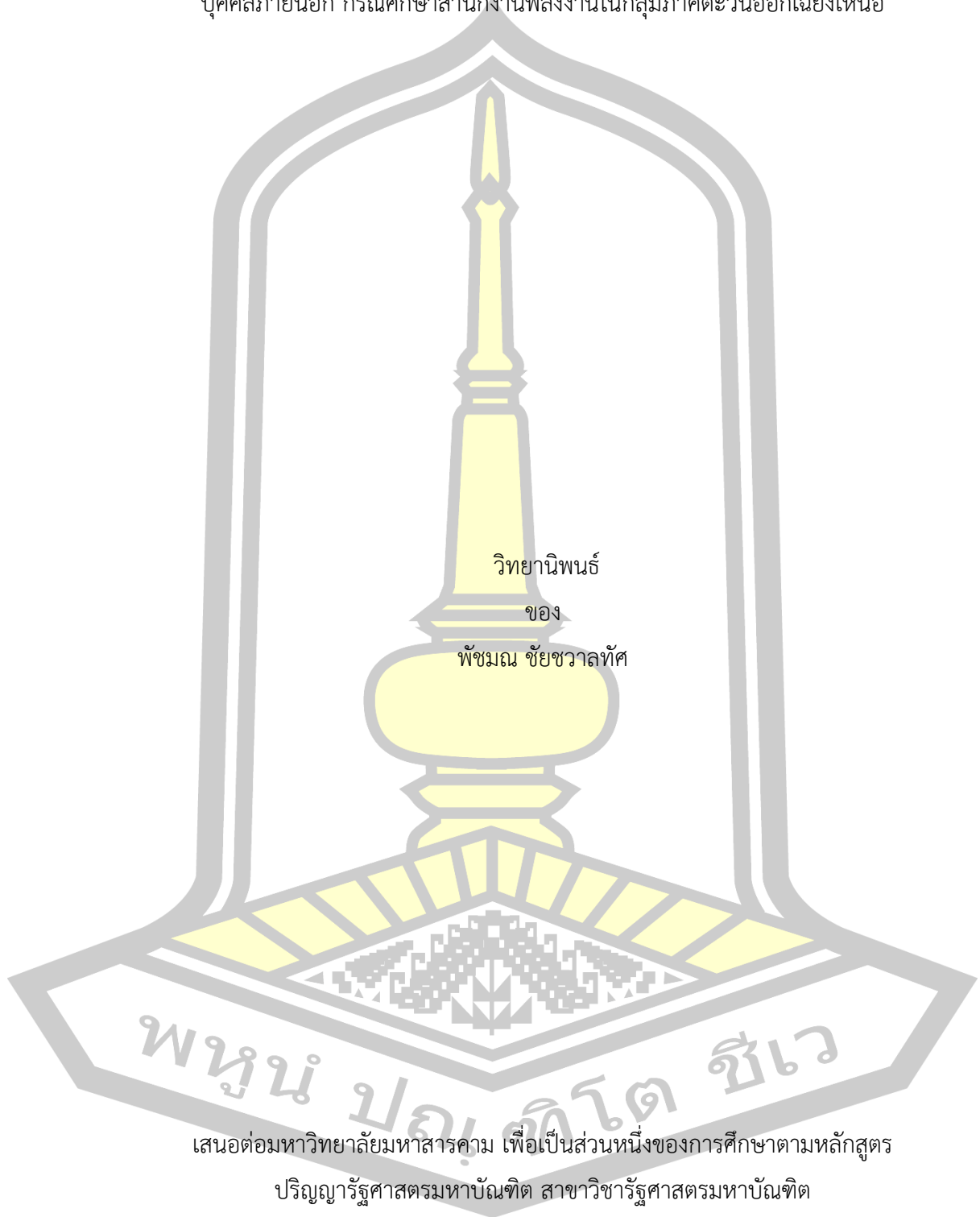
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการ
บุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



วิทยานิพนธ์
ของ
พัชรมณ ชัยชวาลทัต

พหุณ ปอญกิตโต สีเว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

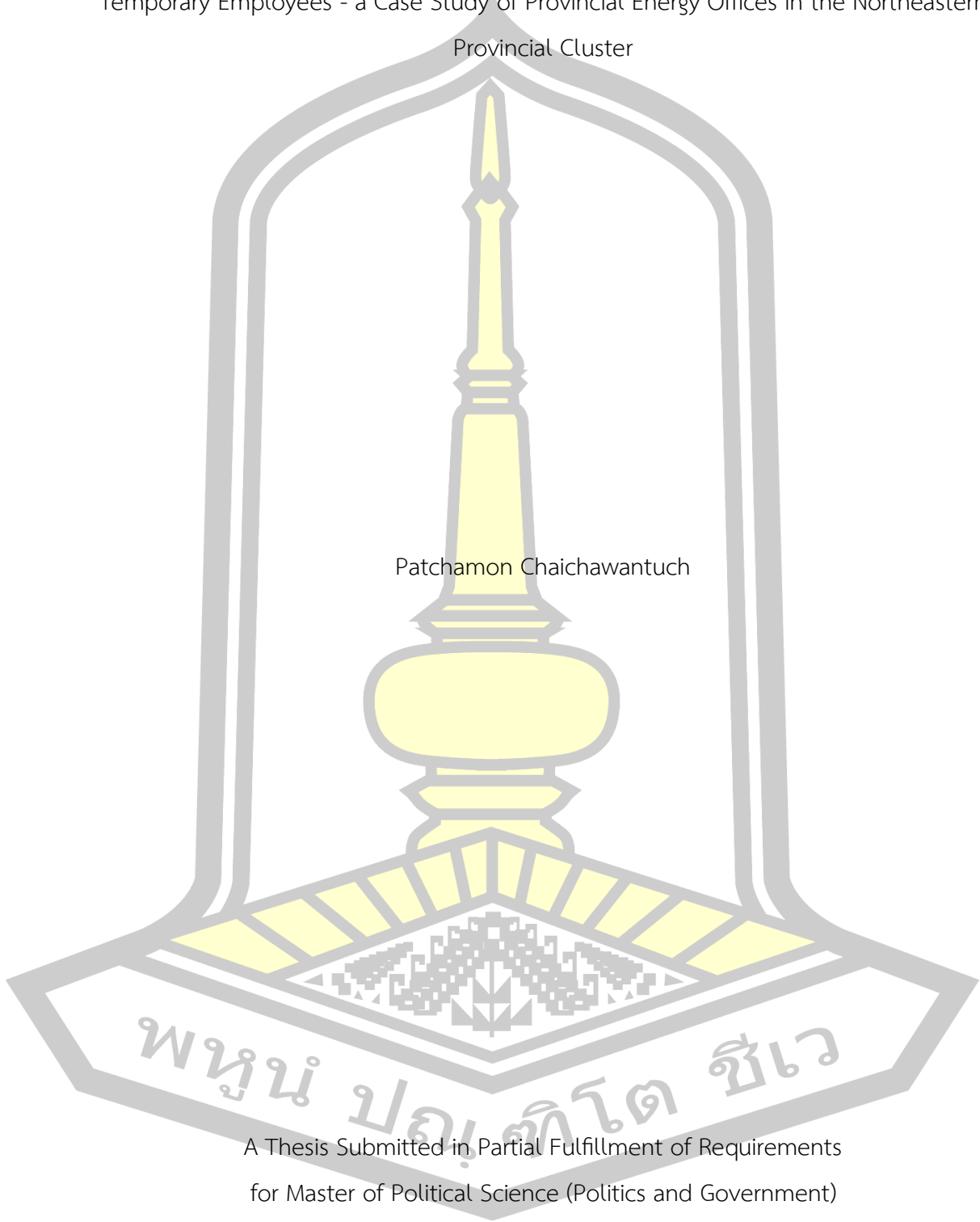
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Life Quality of Outsourced Temporary Employees as Perceived by Officers and
Temporary Employees - a Case Study of Provincial Energy Offices in the Northeastern
Provincial Cluster

Patchamon Chaichawantuch



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Political Science (Politics and Government)

June 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวพัชฌณ ชัยชวาลทัต
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. วนิตา พรหมหล้า)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. ชินวัตร เชื้อสระคู)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. จิตรลดา ไชยะ)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ดร. ทักษวัฒน์ เหล่าสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(ผศ. เจริญชัย จงสมชัย)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เชาวรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พูน บัณฑิต วิชา

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกตามการรับรู้ของผู้บริหารและ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		
ผู้วิจัย	พัชมน ชัยชวาลทัต		
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ชินวัตร เชื้อสระคู		
ปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

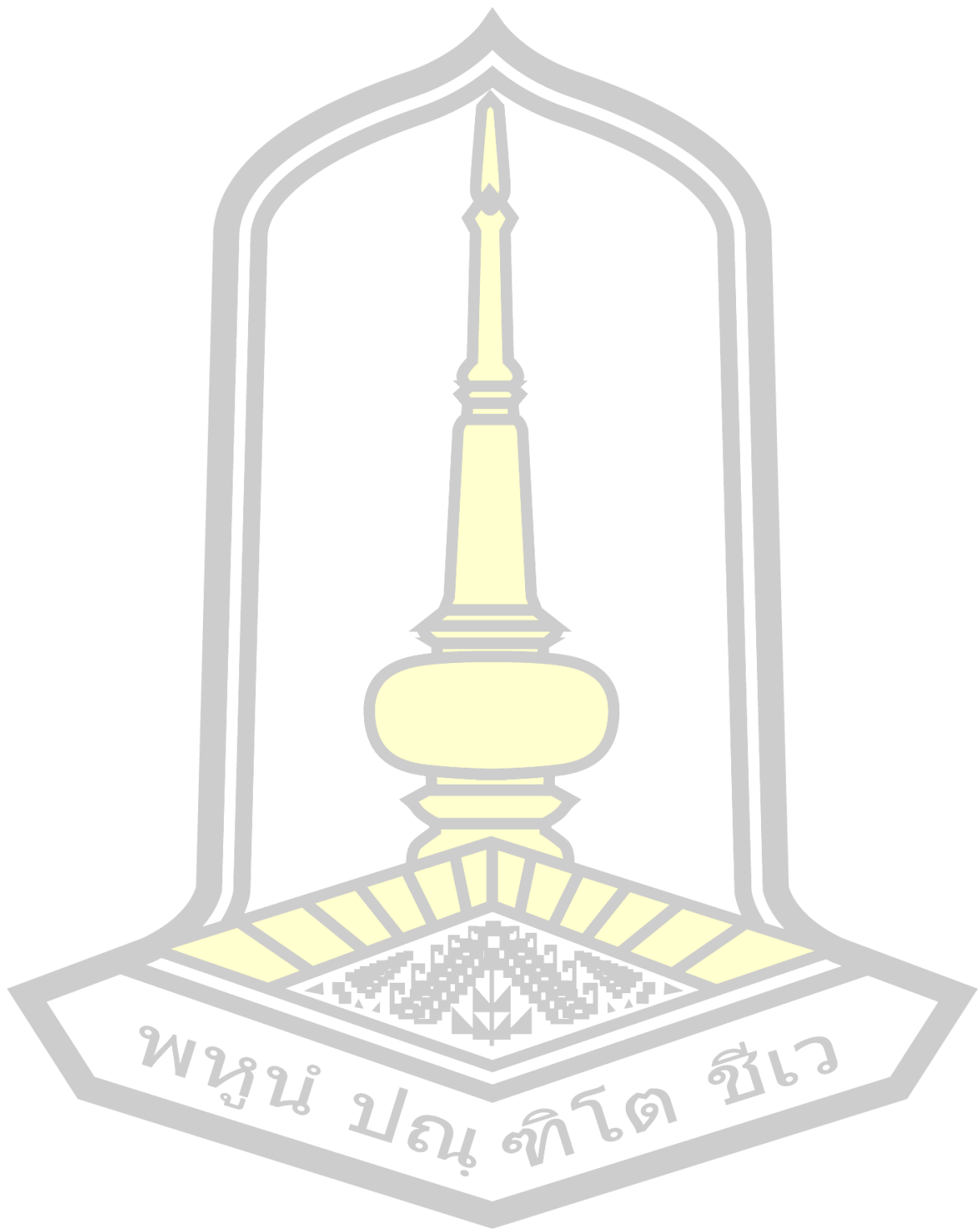
บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบมุมมองระหว่างผู้บริหารกับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และศึกษาปัญหาพร้อมแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก จำนวน 42 คน และข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามกับจ้างเหมาบริการจำนวน 50 คน ใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ในการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจที่สำคัญคือค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และโอกาสในการพัฒนาทักษะ ส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และขาดสวัสดิการพื้นฐาน ผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต่างเห็นตรงกันว่าควรมีการปรับปรุงทั้งด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน การเพิ่มสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ประกันสังคมและค่ารักษาพยาบาล การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกอบรม และการสร้างการยอมรับและเห็นคุณค่าในงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก, การบริหารภาครัฐ



TITLE	Life Quality of Outsourced Temporary Employees as Perceived by Officers and Temporary Employees - a Case Study of Provincial Energy Offices in the Northeastern Provincial Cluster		
AUTHOR	Patchamon Chaichawantuch		
ADVISORS	Chinnawat Chueasraku , Ph.D.		
DEGREE	Master of Political Science	MAJOR	Politics and Government
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

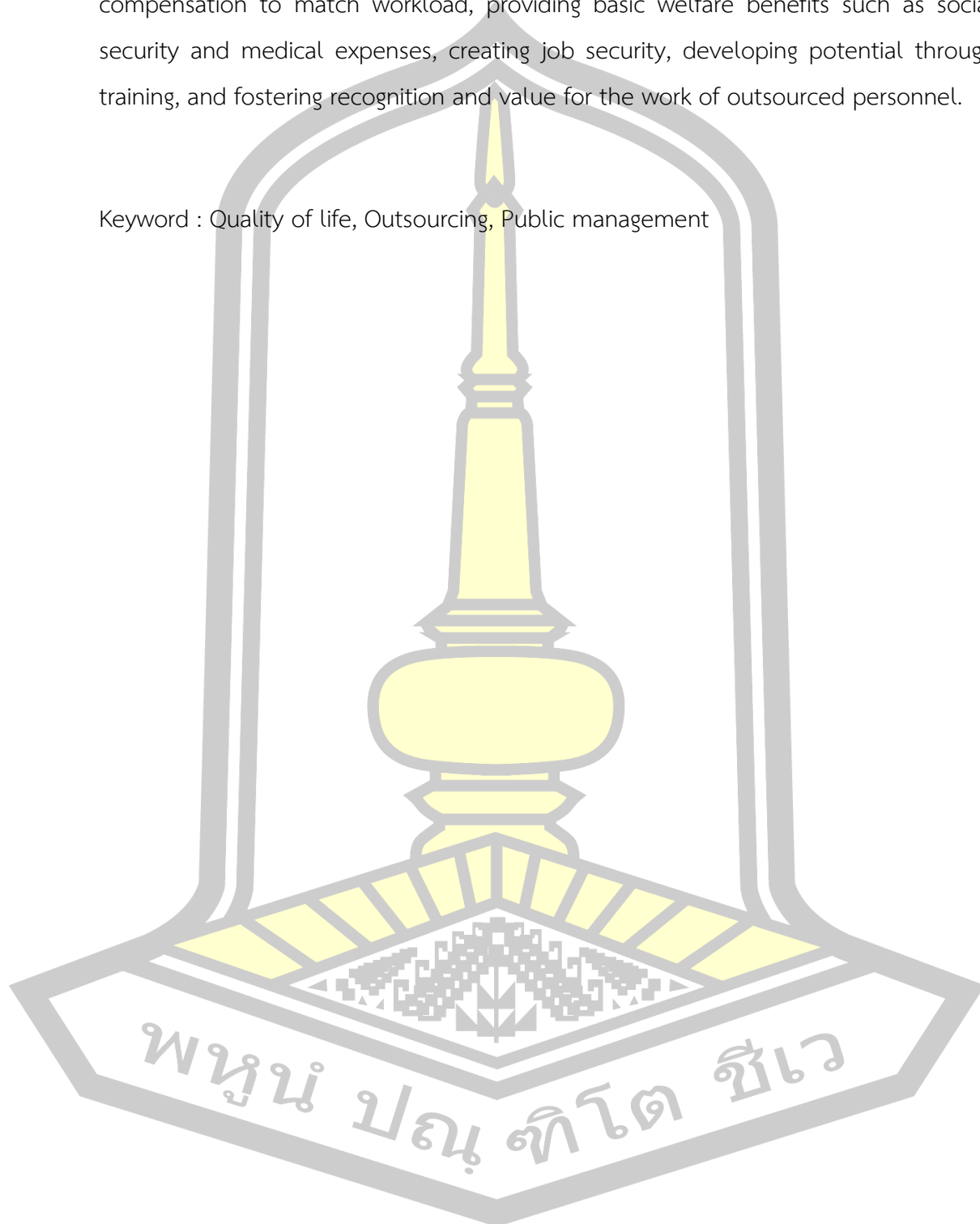
ABSTRACT

This research aimed to study the quality of work life of outsourced personnel as perceived by executives and the outsourced personnel themselves in the case study of Provincial Energy Offices in the Northeastern region of Thailand, compare the perspectives between executives and outsourced personnel, and explore problems and development approaches for improving their quality of work life. Mixed methods research was employed, collecting qualitative data through in-depth interviews with 42 participants (21 executives and 21 outsourced personnel) and quantitative data using questionnaires with 50 outsourced personnel. The World Health Organization Quality of Life Brief-Thai (WHOQOL-BREF-THAI) was utilized as a research instrument.

The findings revealed that most outsourced personnel had a moderate level of quality of life. Key motivational factors included appropriate compensation, good working environment, and opportunities for skill development. Most outsourced personnel perceived that their compensation was inadequate compared to their workload and lacked basic welfare benefits. Both executives and outsourced personnel agreed on the need for improvements in compensation and welfare.

Recommendations from the research include adjusting compensation to match workload, providing basic welfare benefits such as social security and medical expenses, creating job security, developing potential through training, and fostering recognition and value for the work of outsourced personnel.

Keyword : Quality of life, Outsourcing, Public management



กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงต่อ ดร. ชินวัตร เชื้อสระคู อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เป็นต้นเสาหลักทางวิชาการที่คอยชี้แนะแนวทางอย่างแม่นยำและเปี่ยมด้วยเมตตา คำแนะนำอันทรงคุณค่าของท่านเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ช่วยนำทางให้ข้าพเจ้าก้าวผ่านกระบวนการวิจัยไปอย่างมั่นคงและถูกต้อง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาใช้เวลาให้คำชี้แนะอย่างสร้างสรรค์และทรงพลัง ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพของงานวิจัยฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณไปยังหน่วยงานราชการ สำนักงานพลังงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ อำนวยความสะดวก และเปิดเผยข้อมูลด้วยความจริงใจ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ในครั้งนี้

กระนั้นก็ตาม หากจะเอ่ยถึงหัวใจสำคัญของความสำเร็จในครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอน้อมสำนึกในพระคุณของ “บิดามารดา” ผู้เป็นทั้งร่มโพธิ์ร่มไทรและแรงผลักดันสูงสุดในชีวิต ขอบพระคุณสำหรับการสนับสนุนทุกด้าน ทั้งกำลังกาย กำลังใจ และความเข้าใจในทุกช่วงเวลา ไม่ว่าจะอุปสรรคใดก็ตาม ข้าพเจ้ารู้ดีว่าหากปราศจากท่านทั้งสอง ข้าพเจ้าย่อมไม่อาจมายืนอยู่ ณ จุดแห่งโอกาสนี้ได้เลย และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง และข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ คุณยายวิระพงษ์ สาราณรักษ์ ผู้เป็นเบื้องหลังที่ยิ่งใหญ่และเจียบงัน หากไม่มีท่าน ข้าพเจ้าอาจไม่มีโอกาสได้เข้าศึกษาและสร้างสรรค์งานวิจัยในสถานที่แห่งนี้ ท่านคือผู้มอบโอกาส ทุนชีวิต และความรักที่ไม่มีข้อแม้ใด ๆ

ข้าพเจ้าขออุทิศความสำเร็จในงานวิจัยฉบับนี้แด่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในทุกลมหายใจแห่งความพยายามด้วยความสำนึกในพระคุณยิ่ง

พัชรมณ ชัยชวาลทัต

พหุ ปรณ ทิโต ชีเว

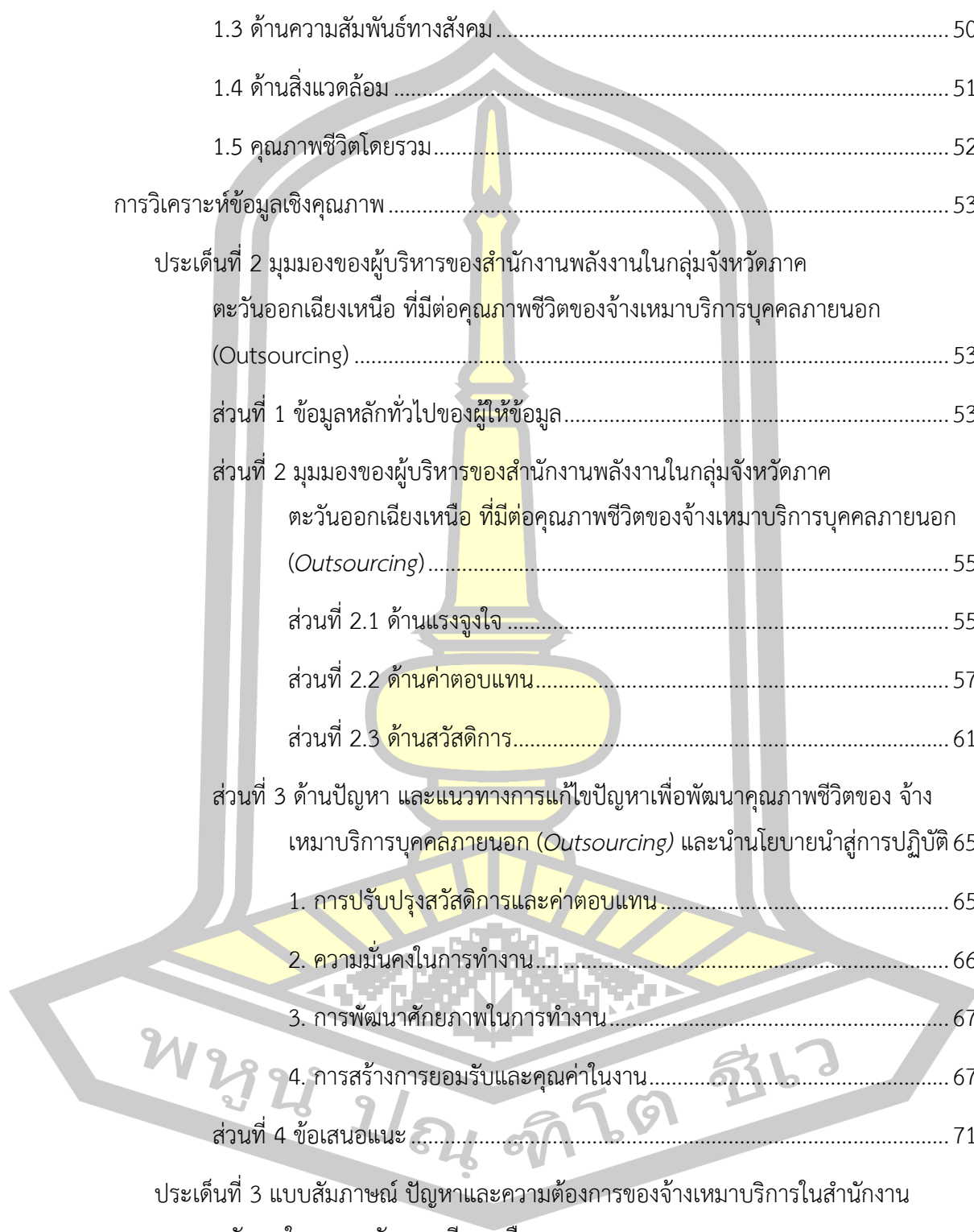
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฆ
สารบัญรูปภาพ.....	ด
บทที่ 1.....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การทำวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษาวิจัย.....	3
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	3
1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามคำศัพท์.....	4
บทที่ 2.....	6
ทบทวนวรรณกรรม.....	6
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing).....	7
1.1 ความหมายของการจ้างเหมาบริการ.....	8
1.2 ประโยชน์ของการจ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing).....	8

1.3 ลักษณะการจ้างเหมาบริการ	9
ลักษณะการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	9
รูปแบบการจ้างเหมาบริการ	10
2. แนวคิดความคาดหวังต่อการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกของจ้างเหมาบริการ	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectation Theory).....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory)	12
2.2.1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (<i>Maslow's Hierarchy of Needs</i>)	12
2.2.2. ทฤษฎีแรงจูงใจ – สุขอนามัย หรือทฤษฎีสองปัจจัย (<i>Two-Factor Theory</i>)..	14
2.2.3. ทฤษฎีความต้องการสามประการของแม็คเคลแลนด์ (<i>McClelland's Theory of Needs</i>).....	16
2.3 แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน (Compensation Theory).....	17
2.4 แนวคิดเรื่องสวัสดิการ (Welfare Theory).....	17
หลักการสำคัญของแนวคิดเรื่องสวัสดิการ	18
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ	18
2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	19
2.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
2.5.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
3. บริบทของสำนักงานพลังงานจังหวัด	24
4. สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	26
4.1 วิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	26
4.2 วิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับด้านความมั่นคงและทัศนคติของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	29
4.3 วิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก.....	30
4.4 วิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับด้านความผูกพันในองค์กรของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	34

5. กรอบแนวคิด การทำวิจัย	39
บทที่ 3	40
ระเบียบวิธีวิจัย	40
3.1 ประเภทและลักษณะของงานวิจัย	41
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ.....	41
3.2.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ	42
การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 50 คน (แบบสอบถาม) ในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ว่าจ้างเหมาบริการที่มีสิทธิ์ถูกเลือก จะต้องทำงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลาานานพอสมควรในแต่ละกลุ่มภารกิจจาก สำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มี ความน่าเชื่อถือและสะท้อนประสบการณ์การทำงานที่แท้จริง.....	42
3.3 แหล่งข้อมูล	42
3.4 เครื่องมือการวิจัย	42
3.4.1 แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บังคับบัญชา และข้าราชการ และจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก.....	43
3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	43
3.6 ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย.....	44
บทที่ 4	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ	47
ประเด็นที่ 1 แบบสอบถามจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก.....	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตแยกเป็นองค์ประกอบ.....	47
1.1 องค์ประกอบด้านสุขภาพกาย	48

1.2 องค์ประกอบด้านจิตใจ	49
1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	50
1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม	51
1.5 คุณภาพชีวิตโดยรวม.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	53
ประเด็นที่ 2 มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)	53
ส่วนที่ 1 ข้อมูลหลักทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....	53
ส่วนที่ 2 มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing).....	55
ส่วนที่ 2.1 ด้านแรงจูงใจ	55
ส่วนที่ 2.2 ด้านค่าตอบแทน.....	57
ส่วนที่ 2.3 ด้านสวัสดิการ.....	61
ส่วนที่ 3 ด้านปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ จ้าง เหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และน่านโยบายนำสู่การปฏิบัติ 65	
1. การปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทน	65
2. ความมั่นคงในการทำงาน.....	66
3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	67
4. การสร้างการยอมรับและคุณค่าในงาน.....	67
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ	71
ประเด็นที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการในสำนักงาน พลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	74
ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์.....	74



ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์	77
2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงานทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงาน พลังงานจังหวัด	77
2.1.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในสำนักงานพลังงานจังหวัด ..	77
2.1.2 สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจมากที่สุดในตำแหน่งนี้	78
2.1.3 ความเพียงพอของผลตอบแทนที่ได้รับ	78
2.1.4 ผลของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต่อแรงจูงใจ	79
2.1.5 ความคาดหวังในการทำงานในสำนักงานพลังงาน และการได้รับการ ตอบสนอง	79
2.1.6 การได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือทักษะเพิ่มเติมส่งผลต่อแรงจูงใจ ของท่านอย่างไร	79
2.2 ค่าตอบแทน	83
2.3 สวัสดิการ	85
2.3.1 สวัสดิการที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้รับจากสำนักงานพลังงาน	85
2.3.2 ความพึงพอใจกับสวัสดิการและข้อเสนอแนะ	86
2.3.3 ผลกระทบจากการขาดสวัสดิการ	86
2.4 ด้านการพัฒนาและนำไปสู่การแก้ปัญหา	88
2.4.1 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน	88
2.4.2 ท่านคิดว่าโอกาสในการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่ท่านได้รับจาก สำนักงานพลังงานมีผลต่อการทำงานของคุณอย่างไร	89
2.4.3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนทักษะให้กับจ้างเหมาบริการในอนาคต	90
2.5 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก	93
2.5.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการ	93

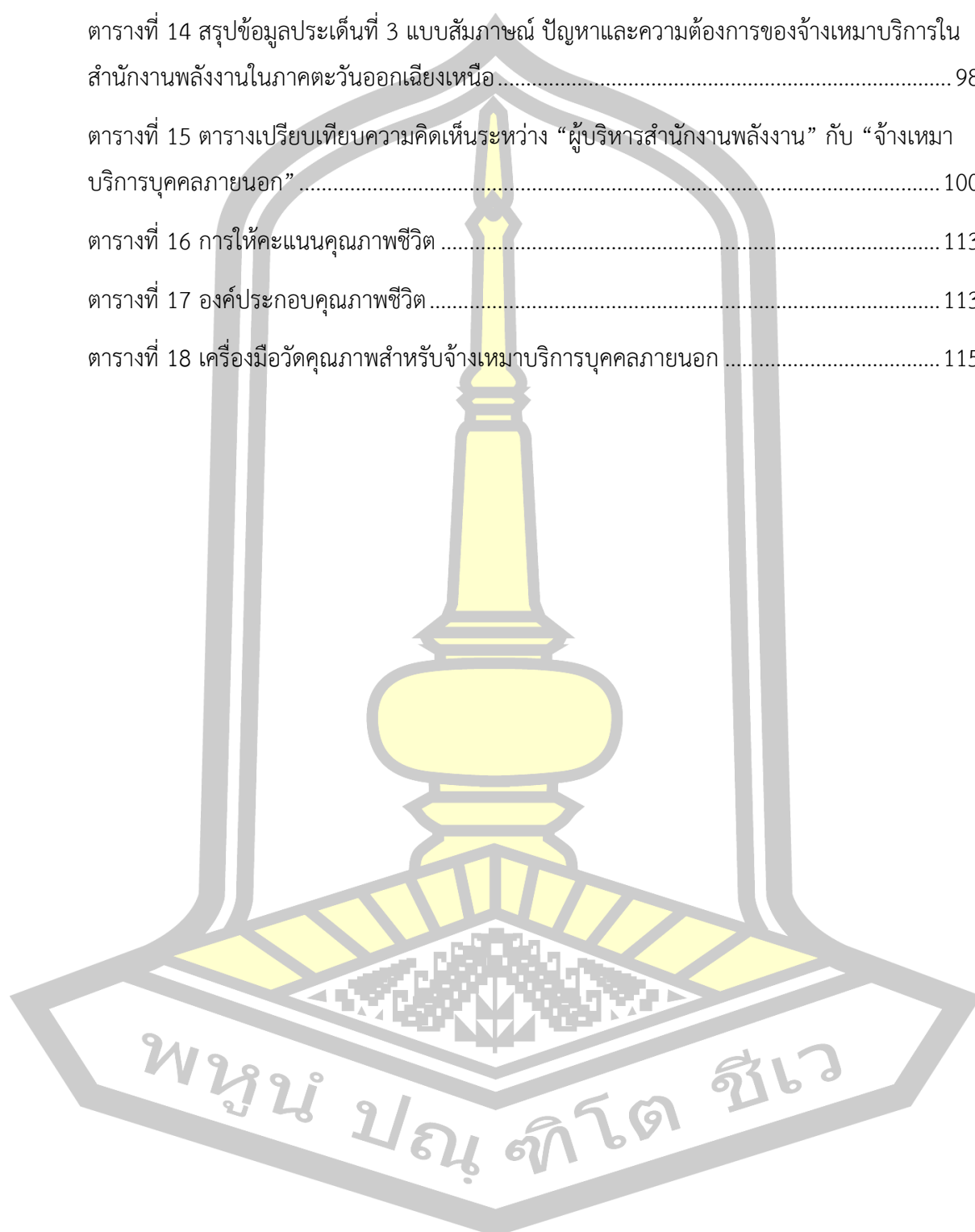
2.5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างเหมาบริการ.....	94
3. ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก	95
3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการ.....	95
3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างเหมาบริการ.....	96
บทที่ 5	104
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
5.1 สรุปผล.....	104
5.2 การอภิปรายผล.....	104
5.2.1 ปัจจัยที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน	104
5.2.1.1 สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน.....	106
5.2.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน.....	107
5.2.2.1 ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความพยายามในการทำงาน	107
5.2.2.2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน.....	108
5.2.3 ปัจจัยด้านสวัสดิการ	109
5.2.3.1 ความคาดหวังในการทำงาน.....	109
5.2.3.2 ด้านการแก้ปัญหาและนำไปสู่การพัฒนา	110
5.3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการศึกษาวิจัยด้านคุณภาพชีวิต.....	111
ภาคผนวกเครื่องมือในการวิจัย	112
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (สำหรับจ้างเหมาบริการ).....	120
บรรณานุกรม.....	123
บรรณานุกรม.....	132
ประวัติผู้เขียน.....	134

สารบัญตาราง

หน้า

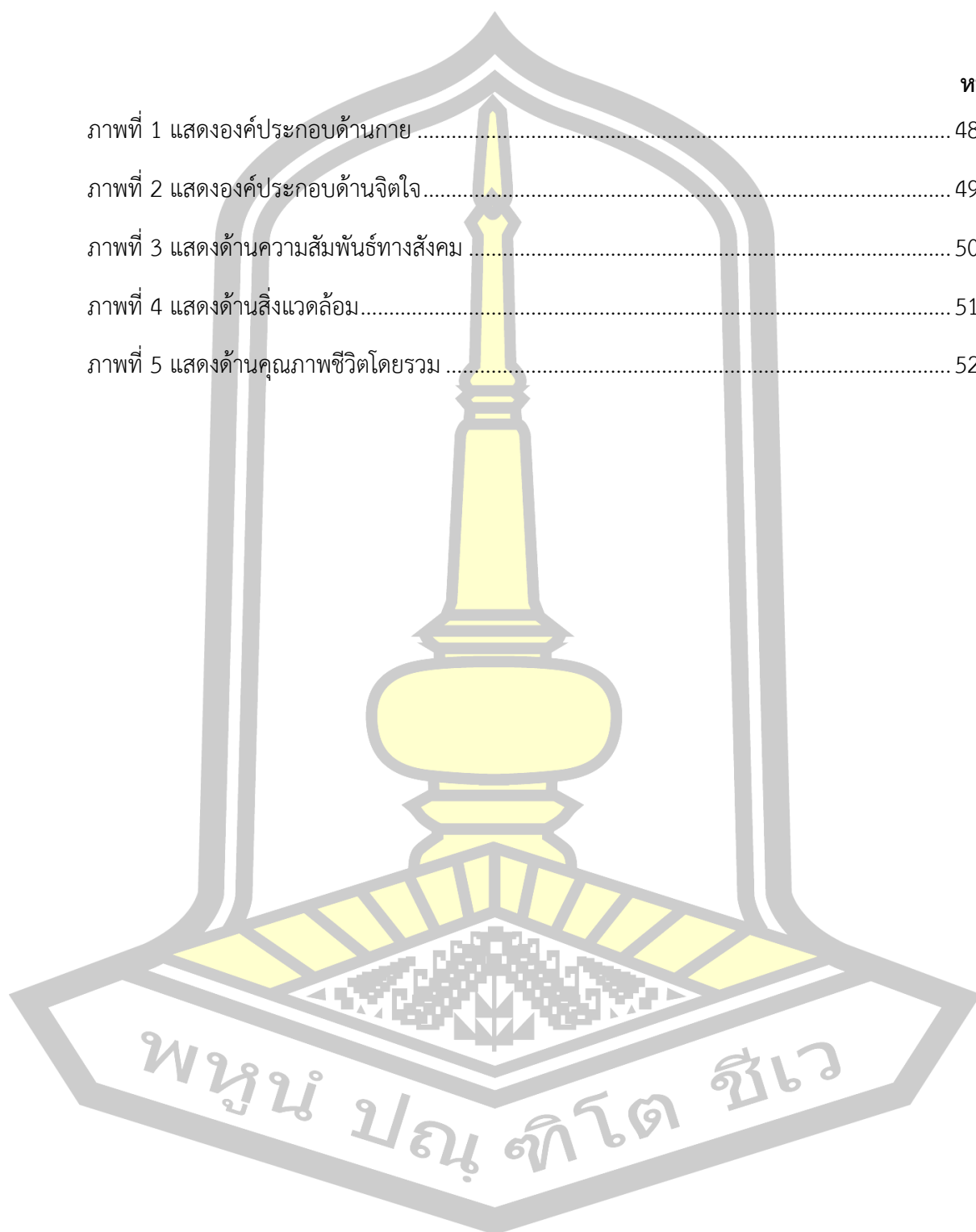
ตารางที่ 1 สรุปตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ดังนี้.....	36
ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์.....	41
ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตารางที่ 4 ตารางวิเคราะห์ปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ด้านแรงจูงใจ).....	56
ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	60
ตารางที่ 6 ตารางแสดงความคิดเห็นด้านสวัสดิการ ในมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing).....	64
ตารางที่ 7 ตารางแสดงมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) ด้านปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนำไปสู่การปฏิบัติ.....	68
ตารางที่ 8 สรุปผลการศึกษาจากมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing).....	69
ตารางที่ 9 ตารางสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และการนำไปปฏิบัติตามนโยบาย.....	72
ตารางที่ 10 ตารางแสดง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในสำนักงานพลังงานจังหวัด.....	82
ตารางที่ 11 ตาราง แสดงค่าตอบแทน ความพึงพอใจ และองค์ประกอบในการปรับค่าตอบแทน.....	84
ตารางที่ 12 ตารางแสดงสวัสดิการที่ได้รับ และความต้องการด้านสวัสดิการของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก.....	87

ตารางที่ 13 แสดงข้อเสนอแนะของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	97
ตารางที่ 14 สรุปข้อมูลประเด็นที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	98
ตารางที่ 15 ตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง “ผู้บริหารสำนักงานพลังงาน” กับ “จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก”	100
ตารางที่ 16 การให้คะแนนคุณภาพชีวิต	113
ตารางที่ 17 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต	113
ตารางที่ 18 เครื่องมือวัดคุณภาพสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	115



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบด้านกาย	48
ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบด้านจิตใจ	49
ภาพที่ 3 แสดงด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	50
ภาพที่ 4 แสดงด้านสิ่งแวดล้อม	51
ภาพที่ 5 แสดงด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม	52



บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การบริหารภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management-NPM) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นไปที่การนำหลักการบริหารจัดการจากภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้กับภาครัฐ แนวคิดการบริหารภาครัฐสมัยใหม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐในหลายประเทศ โดยการมุ่งเน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยภาครัฐมีการมอบงานบางอย่างให้กับเอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน หรือเรียกว่า “ Outsource ” หรือ “จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการใช้ผู้เชี่ยวชาญทำงานบางอย่างที่ต้องการความแม่นยำแทน (ABDULLAHI, 2566) การบริการภาครัฐแนวใหม่ทำให้เกิดการวัดผลและประเมินผลเป็นการกระตุ้นภาครัฐให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารภาครัฐสมัยใหม่เป็นการเสริมการแข่งขันโดยการที่ภาครัฐเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของภาครัฐมากขึ้น วิธีการนี้ยังเป็นการลดต้นทุนของรัฐและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการของภาครัฐ แนวทางดังกล่าวยังเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน ให้มาลงทุนทำให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจให้เติบโตมากยิ่งขึ้น การที่ภาครัฐเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาจัดการกิจการบางส่วนแทน ทำให้หน่วยงานได้มีการพัฒนาทางด้านนวัตกรรม และแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานพัฒนาภาครัฐให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงที่ การบริหารภาครัฐสมัยใหม่นี้เริ่มมีการขยายวงกว้างในหลายประเทศมากขึ้น รวมถึงประเทศไทยด้วย

ในปัจจุบันประเทศไทยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ปี พ.ศ. 2561 - ปี พ.ศ. 2580) ซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาให้ไปสู่ประเทศที่มีความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการพัฒนาสังคม และคนในประเทศให้มีศักยภาพในหลาย ๆ ด้าน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และอีกหนึ่งด้านที่ได้ให้ความสำคัญคือ ความยั่งยืนทางพลังงานเนื่องจากพลังงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้น ประเทศจึงจำเป็นต้องหาทรัพยากรด้านพลังงานให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในประเทศในระยะยาว ซึ่งกระทรวงที่ดำเนินงานเกี่ยวกับทางด้านพลังงาน พลังงานทดแทน คือกระทรวงพลังงาน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2564) โครงการเหล่านี้มีความซับซ้อนด้านการทำงาน

เป็นอย่างยิ่ง เพราะในแต่ละโครงการต้องใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหลายด้าน เช่น นายช่างเทคนิค วิศวกร นักสิ่งแวดล้อม วิศวกรชีวภาพ และในหน้าที่อื่น ๆ โดยอาศัยข้าราชการ พนักงานราชการ ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน สำนักงานพลังงานจังหวัดทุกจังหวัดในประเทศไทย และกรมภายใต้กระทรวงพลังงาน จึงต้องมีการสรรหาจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เพื่อเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนงานด้านพลังงาน ให้บรรลุเป้าหมายในการจัดทำโครงการ และด้วยการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกของสำนักงานพลังงาน เป็นการจ้างงานโดยการอาศัยงบประมาณจากโครงการต่าง ๆ และคำนวณอัตราค่าตอบแทนจากงบประมาณ ซึ่งงบประมาณอาจมีการล่าช้าในการโอนงบประมาณมาที่ส่วนภูมิภาค หรืองบประมาณในแต่ละรอบไม่เท่ากัน ทำให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอาจเกิดความไม่มั่นคง ในส่วนของรายได้ นอกจากนี้ด้วยข้อจำกัดทางทรัพยากรบุคคล จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกยังต้องมีการออกปฏิบัติงานที่ต้องเดินทางออกพื้นที่เพื่อปฏิบัติงาน และอาจมีการทำงานล่วงเวลา แต่ด้วยการทำสัญญาเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการ โดยอาศัยพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560) ให้การจ้างเหมาบริการอยู่ในหมวดการ “จ้างทำของ” และตรวจรับงานโดยอาศัย “ความสำเร็จของงาน” เป็นสำคัญทำให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอาจขาดสิทธิสวัสดิการบางประการ เช่น การลาป่วย การหยุดงาน ค่าล่วงเวลาหรือค่าชดเชยบางประการ รวมถึงสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายแรงกำหนด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยในหัวข้อ “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยศึกษาจากจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากเรื่องพลังงานเป็นวาระแห่งชาติทำให้สำนักงานพลังงานมีบทบาทสำคัญแต่ก็ต้องเผชิญกับปริมาณงานที่มากขึ้นจากโครงสร้างบุคลากรและจำนวนสำนักงานพลังงานที่จำกัดต่อจังหวัด ทำให้ข้าราชการมีภาระงานหนัก และต้องพึ่งพาจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเพื่อช่วยทำงานแต่จ้างเหมาบริการมักมีสัญญาจ้างที่ไม่แน่นอน และมีภาระงานที่หนักพอ ๆ กับข้าราชการจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร และผู้บริหารมองเห็นประเด็นดังกล่าวอย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” จากจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับสูงเพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตจ้างเหมาบริการบุคคลของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

- 1.2.1 ผู้รับจ้างเหมาบริการ มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตอย่างไร
- 1.2.2 การรับรู้คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและผู้บริหารอย่างไร
- 1.2.3 แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีแนวทางอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การทำวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
- 1.3.2 เพื่อศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและผู้บริหารสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการในหน่วยงานรัฐ โดยมุ่งเน้นศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

- 1.4.1.1 ศึกษาเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)
- 1.4.1.2 ศึกษาเกี่ยวกับความความคาดหวังต่อการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
- 1.4.1.3 ศึกษาแนวคิดความคุณภาพชีวิตต่อการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกของจ้างเหมาบริการ

1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมิถุนายน 2567 – เดือนมีนาคม 2568

พลังงาน บมจ. ที.ที. ซี.เว

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

1.5.2 เพื่อทราบถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและผู้บริหาร

1.5.3 เพื่อทราบถึงแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6 นิยามคำศัพท์

1.6.1 จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) หมายถึง การจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล มีลักษณะการจ้างทำของ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ไม่ใช่ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ และการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ของสำนักงานพลังงานจังหวัด ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6.2 ความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนหรือการตั้งเป้าหมายล่วงหน้าว่าจะเกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นในอนาคต โดยมีพื้นฐานจากความเชื่อ ประสบการณ์ หรือข้อมูลที่มีอยู่ ในการทำงานบุคคลอาจคาดหวังผลลัพธ์ที่ต้องการจากการกระทำของตน หรือคาดหวังว่าผู้อื่นหรือสถานการณ์จะเป็นไปตามที่คาดหวังบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อเชื่อว่าความพยายามของตนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น ค่าตอบแทน การยอมรับ หรือโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.6.3 คุณภาพชีวิต หมายถึง แนวคิดและวิธีการที่มุ่งสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน โดยรวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการและความพึงพอใจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดี 2) โอกาสในการพัฒนาตนเอง 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ความยุติธรรมและการรับฟัง 5) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 6) ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

1.6.4 ผู้บริหาร หมายถึง พลังงานจังหวัด หัวหน้าพัสดุ ข้าราชการที่ทำหน้าที่ในการตรวจรับการจ้างของ สำนักงานพลังงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6.5 แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่มุ่งหวังที่จะบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล หรือจากปัจจัยภายนอก รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจในหน้าที่ของสำนักงานพลังงานจังหวัดในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6.6 ค่าตอบแทน หมายถึง การรับผลประโยชน์ที่จ่ายให้กับบุคคลในฐานะการตอบแทน สำหรับการปฏิบัติงานหรือบริการที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้ดำเนินการ ซึ่งรวมถึงทั้ง เงินเดือน ค่าแรง และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

1.6.7 สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่จัดให้แก่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต สิทธิพักผ่อน สิทธิในการลาป่วย ลากิจ

1.6.8 หน่วยงาน หมายถึง สำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดทฤษฎี รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อความคาดหวังในการจ้างงาน เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

- 1.1 ความหมายของการจ้างเหมาบริการ
- 1.2 ประโยชน์ของการจ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing)
- 1.3 ลักษณะการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectation Theory)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory)
- 2.3 แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน (Compensation Theory)
- 2.4 แนวคิดเรื่องสวัสดิการ (Welfare Theory)
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. บริบทเกี่ยวกับสำนักงานพลังงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
- 4.2 ด้านความมั่นคงและทัศนคติของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
- 4.3 ด้านคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
- 4.4 ด้านความผูกพันในองค์กรของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

5. กรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

ในอดีตรัฐมีบทบาทเป็นผู้ควบคุมและดำเนินการต่างๆ เอง แต่ในปัจจุบันแนวโน้มทั่วโลกกำลังเปลี่ยนไปสู่การที่รัฐมีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้น เปลี่ยนบทบาทใหม่ของรัฐ จากผู้ควบคุมสู่ผู้สนับสนุน รัฐปล่อยถ่ายโอนภารกิจบางส่วนสู่ภาคเอกชนโดยการที่รัฐจะถอนตัวออกจากการดำเนินกิจกรรมบางอย่าง และมอบหมายให้ภาคเอกชนเป็นผู้รับผิดชอบแทน ตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการระบบขนส่งสาธารณะการให้บริการสาธารณสุข หรือการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม วิธีการนี้ช่วยให้รัฐสามารถโฟกัสไปที่ภารกิจหลัก และลดภาระงานลงในบางกรณีรัฐอาจไม่จำเป็นต้องปล่อยวางทั้งหมด แต่สามารถถอนตัวบางส่วนและกำกับดูแลให้ภาคเอกชนดำเนินการแทนวิธีการนี้ช่วยให้มั่นใจว่าบริการที่ประชาชนได้รับนั้นมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น รัฐอาจกำหนดกฎระเบียบควบคุมราคาสินค้า หรือกำหนดมาตรฐานการให้บริการ รัฐจึงซื้อบริการโดยการจ้างเหมาเพื่อความคล่องตัวสำหรับงานบางประเภทที่รัฐไม่มีบุคลากรหรือความเชี่ยวชาญเพียงพอ รัฐสามารถจ้างเหมาบริการจากภาคเอกชนได้ วิธีการนี้ช่วยให้รัฐสามารถเข้าถึงทรัพยากรและความรู้ใหม่ ๆ โดยไม่ต้องลงทุนสร้างโครงสร้างพื้นฐานหรือจ้างบุคลากรเพิ่มเติม ตัวอย่างเช่น รัฐอาจจ้างเหมาบริษัทเอกชนเพื่อทำความสะอาดถนน หรือจ้างเหมาบริษัทที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบไอที

ในปัจจุบันบริบทของระบบราชการไทย การจ้างเหมาบริการเป็นวิธีการที่หน่วยงานภาครัฐใช้เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การจ้างเหมาบริการในหน่วยงานราชการไทยในปัจจุบันจึงมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน การจ้างเหมาบริการช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านกระบวนการที่ซับซ้อนในการจ้างลูกจ้างประจำ

2. ลดภาระงบประมาณและการจัดการทรัพยากรบุคคล การจ้างเหมาบริการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการบุคลากรและสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระในการจัดการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

3. เพิ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าถึงทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ไม่สามารถหาได้จากบุคลากรภายในองค์กร ทำให้สามารถดำเนินโครงการที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน การจ้างเหมาบริการช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเลือกผู้ให้บริการที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ทำให้งานที่ดำเนินการมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.1 ความหมายของการจ้างเหมาบริการ

ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 4 จัดอยู่ในหมวดงานบริการ ได้บัญญัติไว้ว่า “งานบริการ” หมายความว่า งานจ้างบริการ งานจ้างเหมาบริการ งานจ้างทำของและการรับขน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จากบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล แต่ไม่หมายความรวมถึงการจ้างลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ การรับขนในการเดินทางไปราชการหรือไปปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ งานจ้างที่ปรึกษา งานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง และการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

การจ้างเหมาบริการจึงหมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐทำสัญญากับบุคคลหรือนิติบุคคลเพื่อให้บริการงานบางอย่างแทน โดยที่หน่วยงานของรัฐจะไม่ต้องจัดหาบุคลากรประจำมาทำงานนั้น จ้างเหมาบริการในที่นี้ครอบคลุมการจ้างงานหลายประเภท เช่น การทำความสะอาดอาคาร การบำรุงรักษาเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ หรือการให้บริการงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

วัชรพงศ์ เลิศวิทยานุกูล (2550) ได้ให้ความเห็นว่า การจ้างเหมาบริการในระบบราชการไทยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในการดำเนินงาน โดยหน่วยงานภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการที่ซับซ้อนในการจ้างบุคลากรถาวร

1.2 ประโยชน์ของการจ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing)

ลดค่าใช้จ่าย จ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing) ช่วยลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อเครื่องมือและเทคโนโลยีที่จำเป็นทำให้หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่ต้องลงทุนในทรัพยากรที่อาจไม่คุ้มค่าในระยะยาว

เพิ่มประสิทธิภาพ การใช้บริการจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านต่างๆ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน และยกระดับคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้รับ.

ลดความเสี่ยง การจ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing) ช่วยลดความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารจัดการภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการ เช่น ความเสี่ยงทางกฎหมาย, ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน, หรือความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ โดยการทำงานร่วมกับจ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing) ทำให้สามารถบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

มุ่งเน้นภารกิจหลักของหน่วยงาน การนำกิจกรรมที่ไม่ใช่ภารกิจหลักไปให้จ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing) ดูแลทำให้หน่วยงานสามารถมุ่งเน้นที่ภารกิจที่สำคัญที่สุดและเป็นแกนหลักของหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น

ความยืดหยุ่นในการจัดการทรัพยากร จ้างเหมาบริการบุคคล (Outsourcing) ให้ความยืดหยุ่นในการปรับขนาดทรัพยากรตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การขยายหรือลดขนาดทีมงานตามปริมาณงานที่มี

1.3 ลักษณะการจ้างเหมาบริการ

การจ้างเหมาบริการของส่วนราชการมีลักษณะเป็นการจ้างทำของ โดยใช้วิธีการจัดหาตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ถือเป็นการจ้างลูกจ้าง และไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานที่สถาบันซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างกับเอกชนซึ่งเป็นผู้รับจ้างจะมีนิติสัมพันธ์ในฐานะ “นายจ้างกับลูกจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การจ้างเหมาบริการมุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างเป็นสำคัญ มีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับจ้างทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนสำเร็จ และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแก่งานที่ทำนั้น โดยพิจารณาจากเนื้อหา การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างอาจเป็นเต็มปีงบประมาณหรือไม่เต็มปีงบประมาณก็ได้

ลักษณะการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

1. การจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกโดยเงื่อนไขแล้วเป็นการจ้างเหมาบริการแบบจ้างบุคคลธรรมดาโดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ตามที่ผู้ว่าจ้างได้กำหนดระยะเวลาหรือภายในระยะเวลาในสัญญาตามข้อตกลงเท่านั้น หน่วยงานหรือส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจในการควบคุม บังคับบัญชา หรือสั่งการในการทำงาน นอกเหนือจากข้อตกลง แต่กฎหมายให้

อำนาจในการตรวจตรางานและสามารถสั่งให้ปรับปรุงแก้ไขได้เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือขาดตกบกพร่อง จากเงื่อนไขดังกล่าวจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกไม่อยู่ภายใต้ระเบียบหรือข้อบังคับที่ลูกจ้างทั่วไปต้องปฏิบัติ

2. จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก มีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์สวัสดิการที่พึงจะได้รับจากราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว เป็นเพียงผู้รับจ้างทำของเท่านั้น จึงไม่มีนิติสัมพันธ์กับรัฐในสถานะของนายจ้างกับลูกจ้างตาม มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้นหน่วยงานหรือส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างจึงไม่ได้อยู่ในบังคับที่จะต้องส่งเงินประกันในส่วนของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนสวัสดิการ หากจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความประสงค์ที่จะรับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน จ้างเหมาบริการจะต้องดำเนินการสมัครเป็นผู้ประกันตนด้วยตนเองตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

รูปแบบการจ้างเหมาบริการ

รูปแบบการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) ที่นิยมใช้ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก คือ

1. การจ้างพนักงานชั่วคราว คือ องค์กรจ้างพนักงานเข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาจำกัด พนักงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทจ้างเหมาบริการ องค์กรไม่ต้องรับผิดชอบเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับพนักงาน

2. การจ้างบริษัทคอนแทรกเตอร์ คือ องค์กรจ้างบริษัทส่งเจ้าหน้าที่มาทำงาน องค์กรจ่ายเงินให้กับบริษัทคอนแทรกเตอร์โดยตรง บริษัทคอนแทรกเตอร์รับผิดชอบเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ ปิยะวัฒน์ แก้วกัญรัตน์ (2548) ได้อธิบายแนวทางการบริการของบริษัทจ้างเหมาบริการไว้ดังนี้

2.1 จัดหาบุคลากรไปทำงานที่สถานที่ หรือหน่วยงานของผู้ว่าจ้าง โดยพนักงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) รวมถึงสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน หากเกิดกรณีที่พนักงานไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้สำเร็จจุลวง บริษัทจะเป็นผู้รับผิดชอบดูแลในส่วนที่เกิดกรณีดังกล่าว

2.2 รับโอนพนักงานจากผู้ว่าจ้าง (ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างมีพนักงาน หรือลูกจ้างชั่วคราวอยู่แล้วมาทำหน้าที่บริการและดูแลในเรื่องเงินเดือน รายได้ และสวัสดิการต่างๆ

2.3 สรรหาบุคลากรไปทำงานที่หน่วยงานหรือสถานที่ของผู้ว่าจ้าง แต่พนักงานเป็นพนักงานประจำของหน่วยงาน หรือองค์การของผู้ว่าจ้างเอง โดยผู้ว่าจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนของสวัสดิการให้แก่พนักงาน

2.4 ให้บริการงานที่บริษัทจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) เช่น กรณีที่องค์การไม่มีสถานที่ อุปกรณ์ หรือพนักงาน

2. แนวคิดความคาดหวังต่อการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกของจ้างเหมาบริการ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectation Theory)

การใช้แนวคิดความคาดหวัง (Expectation Theory) ในการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เนื่องจากสามารถช่วยในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้แนวคิดความคาดหวังช่วยให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่พวกเขาลงทุนและผลลัพธ์ที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานเห็นว่าความพยายามของพวกเขาจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่ต้องการ เช่น ค่าตอบแทนหรือการยอมรับในองค์กร จะทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

การจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกช่วยให้ข้าราชการสามารถมุ่งเน้นไปที่งานหลักของหน่วยงานได้มากขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ไม่สำคัญหรือซับซ้อนให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลนอก ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การใช้แนวคิดความคาดหวังช่วยให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกสามารถจัดการความคาดหวังของตนเองและหน่วยงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่หน่วยงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้

Vasudev (2560) กล่าวทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory) ของ Victor H. Vroom ได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectation Theory) บุคคลจะตัดสินใจในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นเนื่องมาจากการได้รับแรงบันดาลใจจากความคาดหวังโดยหวังว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นจะได้ผลตอบแทนอย่างไรแรงจูงใจในการกระทำถูกกำหนดโดยความปรารถนาของผลลัพธ์ทฤษฎีดังกล่าวจึงเน้นถึงความสัมพันธ์ของการเชื่อมโยงผลตอบแทนกับประสิทธิภาพของการทำงานและการมอบผลตอบแทนที่ผู้รับต้องการและสมควรจะได้รับ ดังนั้น Victor H. Vroom จึงได้กำหนดแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ควบคุมการเลือกพฤติกรรมโดยอิงจากการประมาณว่าผลลัพธ์จะตรงกับผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom สามารถอธิบายถึงการบริหารจัดการพนักงานจ้างมาบริการบุคคลภายนอก(Outsourcing) โดยการใช้ทฤษฎีความคาดหวังสามารถช่วยให้รู้ว่าจ้างมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) มีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อมีความเชื่อว่าความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและตรงกับสิ่งที่คาดหวัง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้จะทำให้จ้างมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) เข้าใจว่าผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร และจะได้รับประโยชน์อะไรบ้างหากทำงานหรือทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงแล้ว และการให้การสนับสนุนในทรัพยากรที่เพียงพอเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นว่าความพยายามของจ้างมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

การเชื่อมโยงผลตอบรับกับประสิทธิภาพของงานจ้างมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) จะมีแรงจูงใจมากขึ้นหากเห็นว่าผลตอบรับที่ได้นั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรออกแบบระบบผลตอบแทนที่ยุติธรรมและสมเหตุสมผล เพื่อให้จ้างมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) รู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับเป็นผลตอบแทนมาจากความพยายามและผลงานของพวกเขาให้ตอบแทนที่ตรงกับความต้องการ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือให้โอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพการงานมากขึ้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory)

การใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) ในหน่วยงานราชการไทยสามารถช่วยให้หน่วยงานมีการบริหารจัดการจ้างมาบริการบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการในทุกระดับของจ้างมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการให้โอกาสในการพัฒนาและการยอมรับในผลงาน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายและให้บริการที่มีคุณภาพต่อประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง

2.2.1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีของมาสโลว์ (2497) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่อธิบายถึงแรงจูงใจของมนุษย์ ทฤษฎีดังกล่าวระบุว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองตามลำดับ

ขั้นโดยลำดับขั้นนี้เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดก่อนจะไปสู่ความต้องการขั้นสูงกว่า เป้าหมายสูงสุดตามทฤษฎีนี้คือการบรรลุถึงระดับที่ห้าของลำดับขั้นทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความปลอดภัย 3) ความรักการเป็นส่วนหนึ่ง 4) การยอมรับ และ 5) การเติมเต็มตัวเอง ซึ่งมนุษย์จะถูกกระตุ้นโดยความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองในลำดับที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการในระดับต่ำสุดในระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดที่มนุษย์ต้องการเพื่อดำรงชีวิตความต้องการดังกล่าวได้แก่ การต้องการที่อยู่อาศัย ปัจจัยสี่ สุขภาพ แรงจูงใจของบุคคลในระดับนี้มาจากสัญชาตญาณในการเอาตัวรอด

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลที่จะรู้สึกปลอดภัย มั่นคงในชีวิตและสภาพแวดล้อมของตนเอง แรงจูงใจมาจากความต้องการทางกฎ ระเบียบ กฎหมายและการปกป้องคุ้มครองจากสภาวะที่ไม่อาจคาดการณ์ได้และอันตราย บุคคลจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยทางร่างกายของตนเอง ซึ่งหมายถึงการแสวงหาการป้องกันจากปัจจัยภายนอก สภาวะที่รุนแรง หรือภัยคุกคามต่อสุขภาพและความเจ็บป่วย นอกจากนี้บุคคลยังต้องการความปลอดภัยทางด้านเศรษฐกิจเพื่อดำรงชีวิตและเจริญรุ่งเรืองในสังคมยุคใหม่ ซึ่งหมายถึงความต้องการความมั่นคงทางการเงิน การเงิน และรายได้ที่มั่นคง

ขั้นที่ 3 สามความรักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนความต้องการในระดับนี้ระบุถึงความต้องการมิตรภาพ ครอบครัว ความรัก มนุษย์มีความต้องการที่จะให้และรับความรักเพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เมื่อขาดความต้องการเหล่านี้บุคคลจะรู้สึกแตกต่าง

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับ เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลที่ได้รับการยกย่องและการมีสถานะ รู้สึกถึงความเคารพ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเติมเต็มความต้องการด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งแล้วมนุษย์จะพยายามเติมเต็มความต้องการให้ได้รับความยกย่องนั้นมากขึ้น มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการความเคารพนับถือออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

1. ความต้องการความเคารพจากผู้อื่น

1.1 การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ

1.2. การยอมรับ

2. ความต้องการความเคารพจากตนเอง

2.1 ความเคารพเกี่ยวกับศักดิ์ศรี

2.2 ความมั่นใจ

2.3 ความสามารถ

2.4 ความเป็นอิสระและความเสรี

ขั้นที่ 5 ความต้องการการเติมเต็มตนเอง เป็นระดับสูงสุดของความ ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต เช่น การสร้างสรรค์และการค้นหาความหมายในชีวิต

2.2.2. ทฤษฎีแรงจูงใจ – สุขอนามัย หรือทฤษฎีสองปัจจัย (*Two-Factor Theory*)

Frederick Herzberg (1996) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีดังกล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) และ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

2.2.2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)

ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และส่งผลโดยตรงต่อ ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จ (Achievement) การบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จใน การทำงาน

2. การยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับและชื่นชมใน ผลงาน

3. งานที่ท้าทาย (Work Itself) การทำงานที่มีความท้าทายและมี ความหมาย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับความรับผิดชอบ และความไว้วางใจในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเติบโตในอาชีพ

2.2.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีผลต่อการไม่พึงพอใจหากไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีพอ ดังนี้

1. เงินเดือน (Salary): การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. นโยบายบริษัท (Company Policies) นโยบายและกฎระเบียบขององค์กรที่ชัดเจนและยุติธรรม
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Peers) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. การบริหารงาน (Supervision) การบริหารและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การนำทฤษฎีสองปัจจัยมาประยุกต์ใช้ในการจ้างเหมาบริการในหน่วยงานราชการไทย เป็นการสร้างปัจจัยกระตุ้น เพื่อหาทางปรับปรุงการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกให้มีประสิทธิภาพขึ้น ทำให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเกิดการกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีการยอมรับและชื่นชมผลงานเมื่อจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกทำได้ดีและให้มีการจัดอบรมหรือการพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการพัฒนาและนำทักษะไปใช้ในอนาคต การดูแลปัจจัยสุขอนามัยเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในการทำงานให้มีความปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวก พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และการคำนึงถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามภารกิจงานที่กำหนด รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม การบริหารงานและการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้การดูแลโดยการจัดการให้การสนับสนุนจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอย่างเหมาะสมทฤษฎีนี้จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ทั้งยังอาจช่วยลดปัญหาการ หรือการไม่พึงพอใจในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.3. ทฤษฎีความต้องการสามประการของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

ทฤษฎีความต้องการสามประการของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) ซึ่งอธิบายถึงแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคคลในบริบทของการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นสามประเภทหลัก ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ 2) ทำงานที่ท้าทายความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมผู้อื่น 3) ความต้องการความเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement)

บุคคลที่มีความต้องการนี้มักจะมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย โดยบุคคลความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมักจะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่สูงเกินไปหรือความเสี่ยงที่ต่ำเกินไป โดยมองหางานที่มีระดับความยากปานกลาง ซึ่งสามารถวัดผลได้จากความพยายามของตนเอง ความต้องการนี้ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ความต้องการซึ่งอำนาจ (Need for Power)

ความต้องการนี้หมายถึงความปรารถนาของบุคคลในการมีอำนาจและการควบคุมผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการนี้มักจะมองหาตำแหน่งผู้นำและมีความสนใจในความสามารถในการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้อื่น พวกเขามักจะชอบการแข่งขันและการมีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation)

บุคคลที่มีความต้องการนี้มักจะมุ่งหวังที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น พวกเขาชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความกังวลเกี่ยวกับการถูกปฏิเสธหรือเกิดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ ความต้องการนี้ส่งผลให้พวกเขามักจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยงสูง

McPheat (2567) แก่นแท้ของทฤษฎีความสำเร็จหรือแรงจูงใจความต้องการแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ หมายถึง บุคคลได้รับแรงบันดาลใจในการทำภารกิจให้สำเร็จไม่ว่าจะ

เป็นภารกิจที่ตั้งไว้ให้ตนเองหรือภารกิจที่ผู้อื่นตั้งไว้ให้แรงจูงใจ ในการทำงานมักจะทำให้ผู้คนมองหาโอกาสในการเน้นย้ำทักษะของตนเสมอ

2.3 แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน (Compensation Theory)

2.3.1 ทฤษฎีความเป็นธรรมในค่าตอบแทน (Equity Theory)

Adams (1963) พบว่าการรับรู้ความเป็นธรรมในค่าตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของผู้ให้บริการจ้างเหมา หากผู้ให้บริการรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่น พวกเขาจะลดความพยายามในการทำงานลง ดังนั้นการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจึงมีความสำคัญต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

2.3.2 ทฤษฎีความคาดหวังในค่าตอบแทน (Expectancy Theory)

ทฤษฎีของ Vroom (1964) ชี้ให้เห็นว่าผู้ให้บริการจะมีแรงจูงใจในการทำงานหากเชื่อว่าความพยายามของพวกเขาจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่พึงปรารถนา งานวิจัยของ Van Eerde and Thierry (1996) พบว่าความคาดหวังในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.3.4 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายในค่าตอบแทน (Goal-Setting Theory)

Locke and Latham (1990) เสนอว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ให้บริการทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

Mento et al. (1987) พบว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกับการให้ค่าตอบแทนตามผลงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ให้บริการ

2.4 แนวคิดเรื่องสวัสดิการ (Welfare Theory)

แนวคิดเรื่องสวัสดิการ (Welfare Theory) คือแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนานโยบายที่ช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มคนที่อยู่ในภาวะด้อยโอกาส แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ภาครัฐหรือองค์กรอื่น ๆ มอบให้แก่ประชาชนเพื่อสนับสนุนการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น

หลักการสำคัญของแนวคิดเรื่องสวัสดิการ

1. การสนับสนุนด้านรายได้ (Income Support) การให้เงินสนับสนุนแก่ประชาชนที่มีรายได้น้อยหรือไม่มีรายได้เพียงพอ เช่น การให้เงินช่วยเหลือสังคม (Social Security) และเงินอุดหนุนเด็ก (Child Allowance)
2. การบริการสุขภาพ (Health Services) การให้บริการทางการแพทย์และสุขภาพที่เข้าถึงได้สำหรับประชาชนทุกคน เช่น การประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage)
3. การศึกษา (Education) การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้สำหรับทุกคน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา
4. การบริการที่พำนักอาศัย (Housing Services) การจัดหาที่พักอาศัยที่เหมาะสมและเข้าถึงได้สำหรับทุกคน รวมถึงการสนับสนุนการเช่าที่อยู่อาศัยและการจัดหาที่อยู่อาศัยสำหรับคนไร้บ้าน
5. การบริการสังคม (Social Services) การให้บริการต่างๆ ที่สนับสนุนการดำรงชีวิต เช่น การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ การสนับสนุนคนพิการ และการให้บริการปรึกษาปัญหาครอบครัว

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

แนวคิดรัฐสวัสดิการ (Welfare State) แนวคิดนี้เสนอให้รัฐมีบทบาทสำคัญในการให้บริการและสวัสดิการแก่ประชาชนทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม เช่น ระบบสวัสดิการในประเทศแถบยุโรปเหนือ (เช่น สวีเดน เดนมาร์ก นอร์เวย์)

แนวคิดการกระจายรายได้ (Income Redistribution) การกระจายรายได้จากกลุ่มคนที่มีรายได้สูงไปยังกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยผ่านการเก็บภาษีและการให้สวัสดิการเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

แนวคิดสิทธิประชาชน (Citizenship Rights) มองว่าสวัสดิการเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคน ไม่ใช่เพียงแค่การให้ความช่วยเหลือหรือการบริจาค

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) หมายถึงแนวคิดและวิธีการที่มุ่งสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน โดยรวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดี การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเอง จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีอำนาจในการทำงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในองค์กร

ความยุติธรรมและการรับฟัง การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและมีการรับฟังความคิดเห็น จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การจัดสรรเวลาและความรับผิดชอบในการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัว จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันได้ดีขึ้น

ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการชดเชยอย่างคุ้มค่า

2.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตว่าเป็น “การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งของตนในชีวิตในบริบทของวัฒนธรรมและระบบค่าใช้จ่ายที่พวกเขาอาศัยอยู่” โดยมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น สุขภาพ, การศึกษา, ความปลอดภัยและความสัมพันธ์ทางสังคม (WHO, 2555)

Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดและนิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) ซึ่งได้ระบุถึงเกณฑ์หลัก 8 ประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนี้ 1) การชดเชยที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรมต่อการทำงาน รวมถึงความรับผิดชอบและการฝึกอบรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี สภาพแวดล้อมในการทำงานควรปลอดภัย

และไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง 4) โอกาสในการเติบโตและความมั่นคง การมีเส้นทางการเติบโตในอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กรการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการสนับสนุนกลุ่มงาน 6) รัฐธรรมนูญในองค์กรการมีสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายในที่ทำงาน 7) การใช้ชีวิตและการทำงานในระยะยาว ความสำคัญของการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 8) ความสำคัญทางสังคมของงาน งานควรมีความหมายและมีผลกระทบต่อสังคมในทางบวก

Walton (1975) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการประเมินที่มีความสำคัญต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงาน

Hackman and Suttle (1974) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) ครอบคลุมมิติต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสบการณ์โดยรวมของพนักงานในที่ทำงาน มิติต่าง ๆ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน ระดับที่บุคคลรู้สึกมีความสมบูรณ์และพอใจกับบทบาทหน้าที่ของตน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางกายภาพและจิตใจที่พนักงานทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจและผลงานของพวกเขาได้อย่างมาก
3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน ระดับความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีต่อองค์กรและเป้าหมายของตน

Guest (1979 : 76-87 อ้างถึงใน วรรณวิมล นาคทอง ,2553) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจจัยบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน สิ่งนั้นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรืออาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับมิติการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการทำงาน สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงานในชีวิต

Mirvis & Lawler (1984) คุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานที่พนักงานได้รับการตอบสนองจากงาน ทั้งในด้านการพัฒนาตนเอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการได้รับการยอมรับ.

Nadler & Lawler (1983) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานที่พนักงานได้รับการตอบสนองในด้านการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ.

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

กองสวัสดิการแรงงาน (2547) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม

2.5.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cummings (1985) ได้วิเคราะห์และเสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) การได้รับโอกาสและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการสร้างความรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าในตนเอง

4. การเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การมีโอกาsk้าวหน้าในสายอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) การมีสิทธิส่วนบุคคล และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

8. ความเกี่ยวข้องและความเป็นประโยชน์ทางสังคม (Social Relevance) การรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Walton (1973) ได้เสนอองค์ประกอบ 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) ซึ่งประกอบด้วย

1. การชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions)

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Opportunity for Growth and Security)

4. ความปลอดภัยในการทำงาน (Social Integration)

5. ความยุติธรรมในองค์กร (Constitutionalism)

6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

7. ความสัมพันธ์ในงานที่ดี (Social Relevance of Work Life)

8. ความก้าวหน้าในงาน (Development of Human Capacities)

Hackman และ Oldham 1980) ได้เสนอโมเดล JCM (Job Characteristics Model) ที่เน้นองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity)
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy)
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

Lawler (1982) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นที่การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Involvement in Decision Making) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (Management-Employee Relationship) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) การพัฒนาทักษะ (Skill Development)

ดั่งนี้ Sirgy (2001) ได้เสนอโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานที่เน้น 7 องค์ประกอบ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions)
4. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
5. การพัฒนาทักษะและการเติบโต (Skill Development and Growth)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations)
7. ผลตอบแทนและการชดเชย (Compensation and Rewards)

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (กล่าวถึงใน วรรณวิมล นาคทอง, 2553) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่ 9 ประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว

5. ปัญหาสุขภาพ
6. การจัดการและการบริหาร
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

จากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าแต่ละคนมีจุดเน้นและแนวคิดที่แตกต่างกันบ้าง แม้จะมีองค์ประกอบที่เหมือนกันในหลายด้าน องค์ประกอบหลักที่เน้นอยู่ในเกือบทุกโมเดลคือ การชดเชยที่เป็นธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และความพึงพอใจในงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีการเน้นถึง นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะ และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวก็เป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงและส่งเสริมให้มีการทำให้คุณภาพชีวิตมีการทำงานดีขึ้น

3. บริบทของสำนักงานพลังงานจังหวัด

สำนักงานพลังงานจังหวัด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2545 ในนามของสำนักงานพลังงานภูมิภาค 12 เขต ต่อมาเมื่อมีภารกิจมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2556 จึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเป็นให้เป็น “สำนักงานพลังงานจังหวัด” ทำหน้าที่ในการให้บริการประชาชนครบทั้ง 76 จังหวัด โดยมีพลังงานจังหวัดทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงทำงานร่วมกับหน่วยงานด้านพลังงานในพื้นที่ โดยมีการแบ่งกลุ่มงานในสำนักงานเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการและแผนพลังงาน

- งานพัสดุ
- งานการเงินและบัญชี
- งานธุรการ
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พลังงาน

ระดับจังหวัดเพื่อบรรลุเป้าหมายแผนพลังงานชาติ

- แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาความมั่นคงทางพลังงาน โครงการ
เพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารและจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและวิสาหกิจชุมชน

2. กลุ่มส่งเสริมและกำกับกิจการพลังงาน

- กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
- กรมธุรกิจพลังงาน

ภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงพลังงาน

1. กำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของ
กิจการน้ำมันเชื้อเพลิงและก๊าซ
2. กำกับดูแลคุณภาพ การค้า และการสำรองน้ำมันเชื้อเพลิง
3. ส่งเสริมและพัฒนาพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน สนับสนุนระบบสูบน้ำและระบบอบแห้งจากแสงอาทิตย์ระบบก๊าซชีวภาพและเตาประสิทธิภาพสูง
รวมถึงให้ความรู้การประหยัดพลังงานพลังงานในอาคารภาครัฐ
4. ประสานและอำนวยความสะดวกในการสำรวจและผลิตเชื้อเพลิงธรรมชาติ
5. จัดทำ เสนอแนะ และประสานแผนพัฒนาพลังงานในระดับจังหวัด รวมทั้ง
ประสานการพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในงานด้านพลังงานระดับพื้นที่
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย เช่น แผนพลังงานชุมชนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนเพื่อให้
เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งจากภาพพลังงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

4. สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

4.1 วิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

มณฑินี รูปสูง (2561) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “สถานะของบุคลากรภาครัฐตามสัญญาจ้างเหมาบริการ : ศึกษาในแง่การคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ” ผลการวิจัย ระบุว่าจากการศึกษาที่อ้างอิงถึงความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ 58/2554 และคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 349/2556 และที่ อ. 531/2557 พบว่าผู้รับจ้างเหมาบริการในภาครัฐมีนิติสัมพันธ์กับรัฐซึ่งได้รับการจัดการในฐานะ “ลูกจ้างของรัฐ” ตามสัญญาจ้างแรงงาน คำพิพากษาของศาลยืนยันว่าเขามีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในองค์กรของรัฐผู้ว่าจ้างและจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคมในฐานะนายจ้าง อย่างไรก็ตาม นโยบายการจ้างเหมาบริการของบุคคลธรรมดาในภาครัฐยังคงมีอยู่ในระบบกฎหมายไทย ในปี พ.ศ. 2561 มีประมาณ 400,000 - 500,000 คนที่เป็นบุคคลธรรมดาที่ได้รับการจัดเป็นลูกจ้างของรัฐ แม้ว่าคำพิพากษาและคำวินิจฉัยจะได้รับการยืนยัน แต่ยังคงมีความคลุมเครือเกี่ยวกับนโยบายการจ้างเหมาบริการของรัฐ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรตามสัญญาจ้างเหมาบริการ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรภาครัฐตามสัญญาจ้างเหมาบริการ แนวทางการดำเนินการที่เสนอไว้ในวิทยานิพนธ์คือการทบทวนและยกเลิกหลักเกณฑ์ที่กำหนดขอบเขตของงานที่รัฐอาจจ้างเหมาบริการจากบุคคลธรรมดาโดยตรง และการกำหนดลักษณะงานในความรับผิดชอบของบุคลากรภาครัฐในแต่ละประเภทให้ชัดเจนขึ้น เพื่อจำกัดการใช้ดุลพินิจของรัฐในการเลือกรูปแบบนิติสัมพันธ์ของบุคลากรภาครัฐ และแก้ไขปัญหาความซับซ้อนในประเภทและลักษณะงานของบุคลากรภาครัฐในระบบกฎหมายไทย

มณีรัตน์ สุวรรณทาร์ตัน (2543) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมต่อการจ้างเหมาบริการเอกชนเพื่อจัดบริการสังคม” ผลการวิจัย ระบุว่า เจ้าหน้าที่มีทักษะที่เหมาะสมต่อแนวทางปฏิบัติในการจ้างเหมาบริการเอกชน และควรมีการสนับสนุนและการดูแลเพิ่มเติมเพื่อการดำเนินงานที่เป็นธรรมและมีประสิทธิผลมากขึ้นในอนาคต

นิลินี คงมัน (2561) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ปัญหาทางกฎหมายการจ้างบุคคลธรรมดาในหน่วยงานของรัฐ ประเภทส่วนราชการ โดยวิธีการจ้างเหมาบริการ” จากการวิจัยพบว่าการจ้างเหมาบริการเป็นการจ้างทำของ ส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและการประกันสังคมได้ เนื่องจากการจ้างทำของและการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีลักษณะและการคุ้มครองตามกฎหมายที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะเป็นการจ้างทำของแต่ในทางปฏิบัติงานในส่วนราชการ ผู้ปฏิบัติงานยังคงปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของหัวหน้าหน่วยงาน มีการปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนด และต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัย ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นการจ้างแรงงานทั้งสิ้น เมื่อศึกษาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย พบว่าการจ้างเหมาบริการในทางปฏิบัติเข้าลักษณะการจ้างแรงงาน ดังนั้น ควรดำเนินการให้การจ้างเหมาบริการเป็นไปอย่างเหมาะสม กล่าวคือ 1) หากเป็นการจ้างเหมาบริการควรเป็นการจ้างทำของอย่างเคร่งครัด 2) หากงานที่จ้างเหมาบริการสามารถจ้างผู้ประกอบการหรือนิติบุคคลได้ เช่น การรักษาความปลอดภัย การทำความสะอาด ควรดำเนินการจ้างจากผู้ประกอบการเหล่านั้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองจากผู้รับจ้างที่เป็นคู่สัญญากับรัฐ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการจ้างแรงงาน 3) สำหรับงานสนับสนุนที่มีความสำคัญและจำเป็นกับส่วนราชการ หากมีการจ้างเป็นเวลานานแล้ว ควรทำการจ้างเป็นพนักงานสัญญาจ้างของรัฐหรือพนักงานราชการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและการประกันสังคม

ศรัณยู สิ้นประเสริฐ (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมา ของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างเหมารายบุคคล” จากการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการตีความการจ้างแรงงานและการจ้างเหมา การปรับรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมต่อแรงงานและรักษาสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมาย การให้สิทธิแรงงานจ้างเหมาบริการเทียบเท่ากับแรงงานเอกชนในเรื่องสวัสดิการและสิทธิต่างๆ เพื่อความเท่าเทียมและเป็นธรรม 2) การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการและสิทธิเทียบเท่ากับแรงงานเอกชน เพื่อความเป็นธรรมในการจ้างงาน และการสร้างระบบการติดตามและตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าการจ้างเหมาตามกฎหมายและปฏิบัติตามสิทธิแรงงานถูกต้อง 3) สัญญาของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก การตรวจสอบสัญญาให้มีความชัดเจนและเป็นไปตามกฎหมาย เพื่อป้องกันการใช้เจตนาไม่ดีจากฝ่ายที่แข็งแรงกว่า และแนะนำให้รับคำปรึกษาจากทนายความหรือผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เนื่องจากการจ้างเหมามีความซับซ้อนทางกฎหมาย

กรัณท์รัตน์ ศรีกาหลง (2555) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ประสิทธิผลและผลตอบแทน ปัจจัยการผลิตของการจ้างเหมาบริการภายนอกในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผลการวิจัยพบว่า งานจ้างเหมาบริการภายนอก ของ มหาวิทยาลัย มี 13 ประเภท โดยงบประมาณเพื่อการจ้างเหมา บริการภายนอกสูงสุด ในงานการทำความสะอาด และงานการรักษาความปลอดภัย บางคณะมีการ จ้างเหมาผู้รับจ้างเดิมติดต่อกัน มากกว่า 3 ปี ผู้รับจ้างบางรายได้รับการจ้างเหมาพร้อม ๆ กัน จากหลายคณะ ปัญหาส่วนใหญ่ของการจ้างเหมาบริการ เป็นปัญหาด้านคุณภาพของปัจจัยนำเข้า (แรงงานและวัสดุ) และด้านการบริหาร จัดการในการศึกษาประสิทธิผลของการจ้างเหมาบริการ ภายนอก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งในด้านการจ้างทำความสะอาด และการจ้างรักษาความปลอดภัย ทั้งใน ด้านปัจจัยนำเข้า (ด้านคุณภาพของบุคลากร/ แรงงาน) และด้านการประหยัดทรัพยากร งบประมาณ ของหน่วยงานที่จ้างเหมา) ด้านกระบวนการ (ด้านคุณภาพของการบริหารงานและด้านการลดความ เสี่ยงในการปฏิบัติงาน และด้านผลผลิต (คุณภาพของผลงาน) เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่า การจ้างเหมาบริการภายนอกด้านปัจจัย นำเข้าของงานจ้างทำความสะอาดไม่มีประสิทธิผล งานจ้าง รักษาความปลอดภัยมีประสิทธิผลใน ระดับมาก ทั้งในด้านกระบวนการและด้านผลผลิตและทั้งสอง งานมีประสิทธิผลน้อย ในขณะที่ ผู้รับบริการมีความเห็นว่ามีประสิทธิผลมากในด้านการจ้างทำ ความสะอาดและมีประสิทธิผลน้อยใน ด้านการจ้างรักษาความปลอดภัย สัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทน แรงงานต่อค่าใช้จ่ายที่เสนอต่อ หน่วยงานเมื่อทำสัญญา ส่วนใหญ่มีสัดส่วนสูง ในการจ่ายค่าสวัสดิการ ด้านประกันสังคมให้แก่แรงงาน พบว่ามีการดำเนินการเฉพาะบริษัทที่ให้บริการด้านการรักษา ความปลอดภัย บริษัทส่วนใหญ่จ่าย ค่าตอบแทนแรงงานในอัตราที่ต่ำกว่าอัตรากำลังขั้นต่ำ

จากงานวิจัยเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน สามารถสรุปได้ว่าการจ้างเหมาบริการ มักจะมีปัญหาในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทน เนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิ ประโยชน์ของผู้รับจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าอัตรากำลังขั้นต่ำ และการขาดการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและการประกันสังคม โดยมีข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาที่รวมถึงการทบทวนและ กำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและให้สิทธิแรงงานจ้างเหมาบริการเทียบเท่ากับแรงงานเอกชน

4.2 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคงและทัศนคติของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

บุษปวรรษณ์ บัวแก้ว (2555) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ทัศนคติต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” ผลการวิจัยพบว่า จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง, อายุระหว่าง 20-29 ปี, มีสมาชิกในครอบครัว ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป โดยมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,000-8,001 บาท และไม่มีอาชีพเสริม พนักงานมักปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ตำแหน่งด้านเทคนิคทั่วไป การศึกษายังพบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะในเรื่องของค่าตอบแทนและรายได้ โดยมองว่ามีความมั่นคงน้อยที่สุด สำหรับข้อเสนอแนะที่เน้นทางนโยบาย ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้และวางแผนการเงินให้แก่พนักงานเหล่านี้เป็นระบบในทางนโยบายของรัฐบาล

อัญชลี กิจสำเร็จ (2555) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกโดยระบบราชการ” ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลพื้นฐานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นชายอายุประมาณ 35.40 ปี มีค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 9,000 บาท และไม่มีรายได้อื่นๆ เจ้าหน้าที่พลศึกษารู้สึกมั่นคงในการทำงานระดับปานกลางและต้องการความมั่นคงในการทำงานในระดับมากที่สุด เจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการทำงานที่ระบุในสัญญาแต่การปฏิบัติงานจริงอาจแตกต่างกันไปในบางสถานการณ์ ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานในระดับสูง โดยการได้ทำงานอย่างต่อเนื่องถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดโดยมีข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมความมั่นคงในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาควรรวมถึงการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับความต่อเนื่องของงานที่เจ้าหน้าที่พลศึกษารับผิดชอบ การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น เช่น การจัดตั้งกองทุนสุขภาพ และกลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น

เปรมปรี ธนาธิกุล (2554) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ทัศนคติของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกภาครัฐต่อความเสมอภาคในการทำงาน” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อความเสมอภาคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เว้นแต่ด้านความมั่นคงในการทำงานซึ่งมีระดับน้อยกว่าความเสมอภาคในด้านอื่นๆ ตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดเห็นแตกต่างกันได้แก่เพศ อายุงาน ส่วนงาน และรายได้ต่อเดือน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการทำงาน พนักงานเสนอเพิ่มเติมว่าควรให้โอกาสให้พนักงานจ้างเหมาได้รับการปรับเป็นข้าราชการและผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้พนักงานจ้างเหมาได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคงและทัศนคติ ซึ่งให้เห็นว่าจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมักรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานและทางเศรษฐกิจยังอยู่ในระดับต่ำหรือปานกลาง และต้องการความมั่นคงที่มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทนและการได้รับโอกาสที่เสมอภาค นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายเพื่อให้เกิดความมั่นคงและความยุติธรรมในการทำงานมากขึ้น

4.3 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

สุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข (2558) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “การยกระดับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก Outsource ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ฐานการแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกรักษาความปลอดภัย โดยพบว่าตัวแปรย่อยด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้ และอาชีพเสริม ตัวแปรย่อยอายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านเศรษฐกิจ ขณะที่ตัวแปรย่อยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน ในข้อค้นพบภาพรวมระหว่างตัวแปรต้นลักษณะงานกับตัวแปรต้นปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง พบว่าข้อกำหนดสัญญาจ้างส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกรักษาความปลอดภัยมากกว่า โดยพิจารณาตัวแปรย่อย ได้แก่ นโยบาย ค่าจ้าง ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าตัวแปรย่อยนโยบายส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ส่วนตัวแปรย่อยค่าจ้างส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจสูงสุด สำหรับตัวแปรต้นลักษณะงาน เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าตัวแปรย่อยสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดครบทั้ง 4 ด้าน

กาญจนา แดงมาตี (2548) ได้ศึกษาในวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านลักษณะ

งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ลำดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่อระบบบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับสูง และพบว่าการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และกองบังคับการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ชนกเนตร วิไชโย (2551) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย” จากผลการวิจัยปรากฏว่า วิจัยดังกล่าววัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานโรงแรมในจังหวัดเลยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

การพิจารณารายด้าน

1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ลำดับปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลำดับปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป คือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เพิ่มการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เพียงพอและยุติธรรม

ณัฐพงศ์ นามวงษา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” ผลการศึกษาปรากฏว่า ระยะที่ 1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างแรงงานก่อสร้าง 368 คน เครื่องมือในการแบบสอบถาม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม 2) ได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 3) การได้รับการพัฒนาความสามารถบุคคล 4) การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5) สิทธิของพนักงาน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 8) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.38 (ระดับปานกลาง)

ระยะที่ 2 กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กลุ่มเป้าหมายคือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการก่อสร้าง 11 คน ผลการศึกษา ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต 8 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การจัดอบรมนายจ้างเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานจัดสวัสดิการให้แรงงานก่อสร้าง
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความสามารถบุคคล ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, อบรมการใช้วัสดุก่อสร้างชนิดใหม่, ผลิตช่างฝีมือเฉพาะทาง
4. ยุทธศาสตร์การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานก่อสร้างในท้องถิ่น
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิทธิของพนักงาน การจัดการเรื่องประกันสังคมและสิทธิประโยชน์, การตรวจสุขภาพแรงงาน
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การวางแผนการทำงานร่วมกันล่วงหน้า, การกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและแรงงานก่อสร้าง
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การจัดโครงการประชาสัมพันธ์เรื่องการทำงานและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย การจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยพร้อมอุปกรณ์นิรภัย, การรณรงค์การใช้อุปกรณ์นิรภัย, การรณรงค์การดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์กลุ่มเป้าหมาย: ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ผลการประเมินยุทธศาสตร์ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์มีความเหมาะสมและอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ระดับสูง ได้แก่ 1) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 2) สุขภาพของพนักงาน 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร 5) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมระดับปานกลาง ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 3) สิทธิส่วนบุคคล 4) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุและอัตราเงินเดือนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ไม่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วรรณวิมล นาคทอง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) มุมมองของผู้บริหาร พนักงานจ้างเหมางานธุรการมีความจำเป็นต้ององค์กรและควรมีนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา 2) แนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา การดำเนินนโยบายยังทำได้ไม่สะดวก เนื่องจากสถานะของพนักงานจ้างเหมาไม่ใช่ลูกจ้างขององค์กร 3) ปัญหาข้อจำกัดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สถานะของพนักงานจ้างเหมา ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย และสัญญาจ้าง ปัญหาด้านงบประมาณ ต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการพัฒนา 4) แนวทางแก้ไขปัญหาหรือลดข้อจำกัดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หาช่องทางเพิ่มรายได้,ลดต้นค่าใช้จ่ายด้านอื่น, ทำความตกลงร่วมกันระหว่างองค์กรกับบริษัทต้นสังกัดพนักงานจ้างเหมา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษา ข้อสรุป และข้อเสนอแนะของการศึกษารุ่นนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาของธนาคารอย่างต่อเนื่องข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมากระบวนการพัฒนาคุณภาพทั้งตัวพนักงานจ้างเหมา บริษัทต้นสังกัด และธนาคารอาคารสงเคราะห์

จากงานวิจัยเกี่ยวข้องกับด้านคุณภาพชีวิตชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้ และอาชีพเสริม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในหลายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ และเศรษฐกิจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและสัญญาจ้าง เช่น นโยบายการจ้างงาน ค่าจ้าง ข้อจำกัดทางกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.4 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความผูกพันในองค์กรของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

อริสรา เพชรานนท์ (2560) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง” ผลการวิจัยพบว่า จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบและปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเท่านั้น หากผู้บริหารต้องการที่จะสร้างให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมุ่งเน้นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของจ้างเหมาบริการดังกล่าว เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

ขวัญใจ เลียดประถม (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ หรือประสบการณ์ทำงาน ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในกลุ่มตัวอย่างนี้

ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน 1) ความหลากหลายของงาน งานที่หลากหลายและท้าทาย ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีโอกาสพัฒนาตนเองมากขึ้น 2) ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพและได้รับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาว 3) ความอิสระในการทำงาน แม้ว่าผลการวิจัยจะระบุว่าความอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่การให้ความอิสระในระดับที่เหมาะสม สามารถกระตุ้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์มากขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1) สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น อุปกรณ์ที่ทันสมัย สถานที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความสุขในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เช่น การได้รับการสนับสนุน การให้คำปรึกษา และการได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าและมั่นใจในความสามารถของตนเอง

การเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไม่เพียงแต่จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ไพโรจน์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาในผลงานวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรได้แก่ 1) ปัจจัยในด้านของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 3) ปัจจัยด้านความเชื่อถือและการยอมรับขององค์กร 4) ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้า 5) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ

จันทนา เสียงเจริญ (2554) ได้ศึกษาในผลงานวิจัย เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีต่อสุขภาพองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน 1) เพศ ไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศชายและหญิง 2) อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการ

ทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับความผูกพันที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจสะท้อนถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

ปัจจัยด้านงานและประสบการณ์ 1) สถานที่ทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำ อากาศยานสุวรรณภูมิ มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ประสบการณ์ และความผูกพันต่อองค์กร ในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยเฉพาะของ สภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละสถานที่ 2) ลักษณะงานและประสบการณ์ ปัจจัยทั้งสองนี้มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

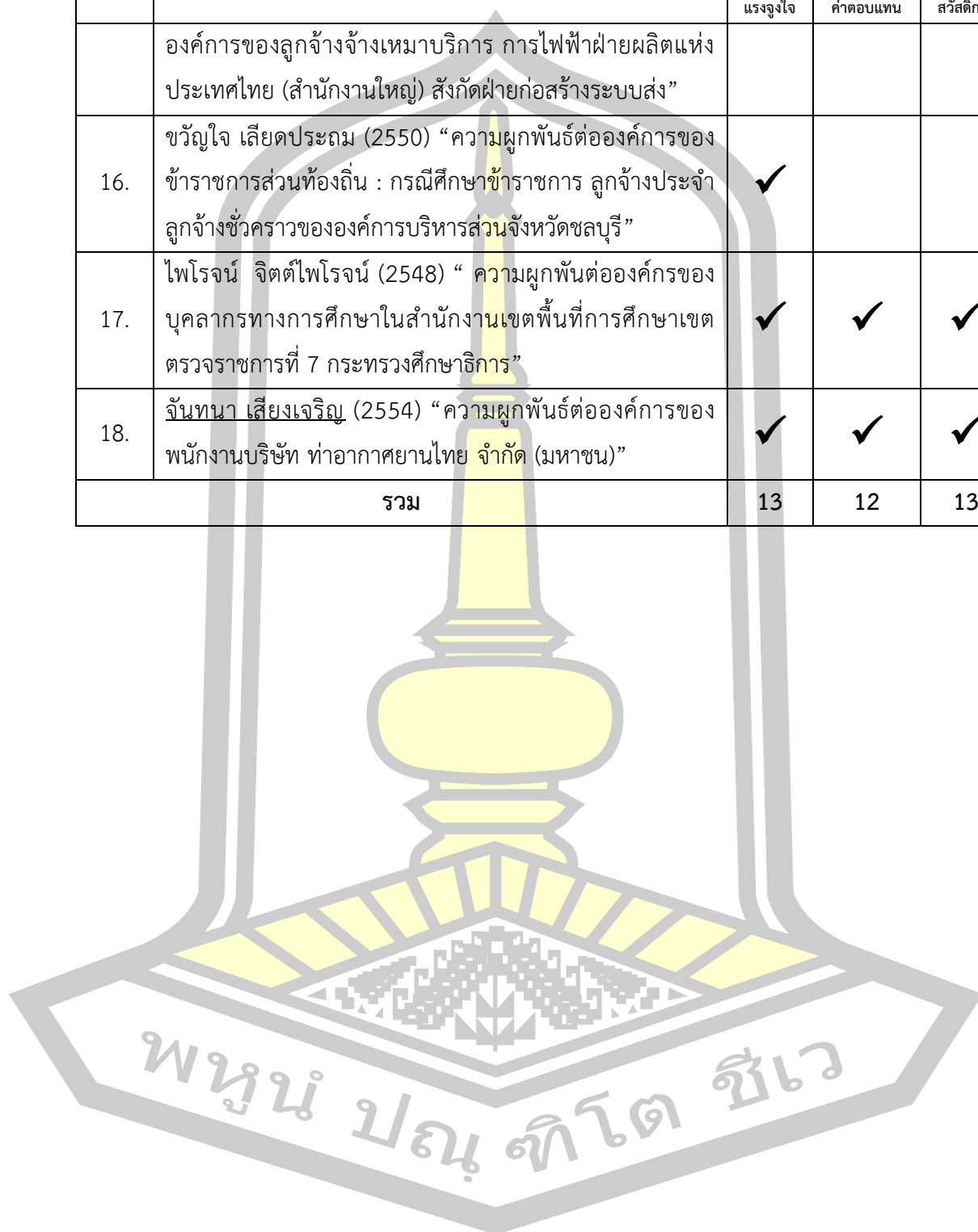
จากงานวิจัยเกี่ยวกับด้านความผูกพันในองค์กร ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่แตกต่างกันซึ่งมีอิทธิพลต่อความ ผูกพันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ปัจจัยเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มความ ผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ตารางที่ 1 สรุปตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่ม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ดังนี้

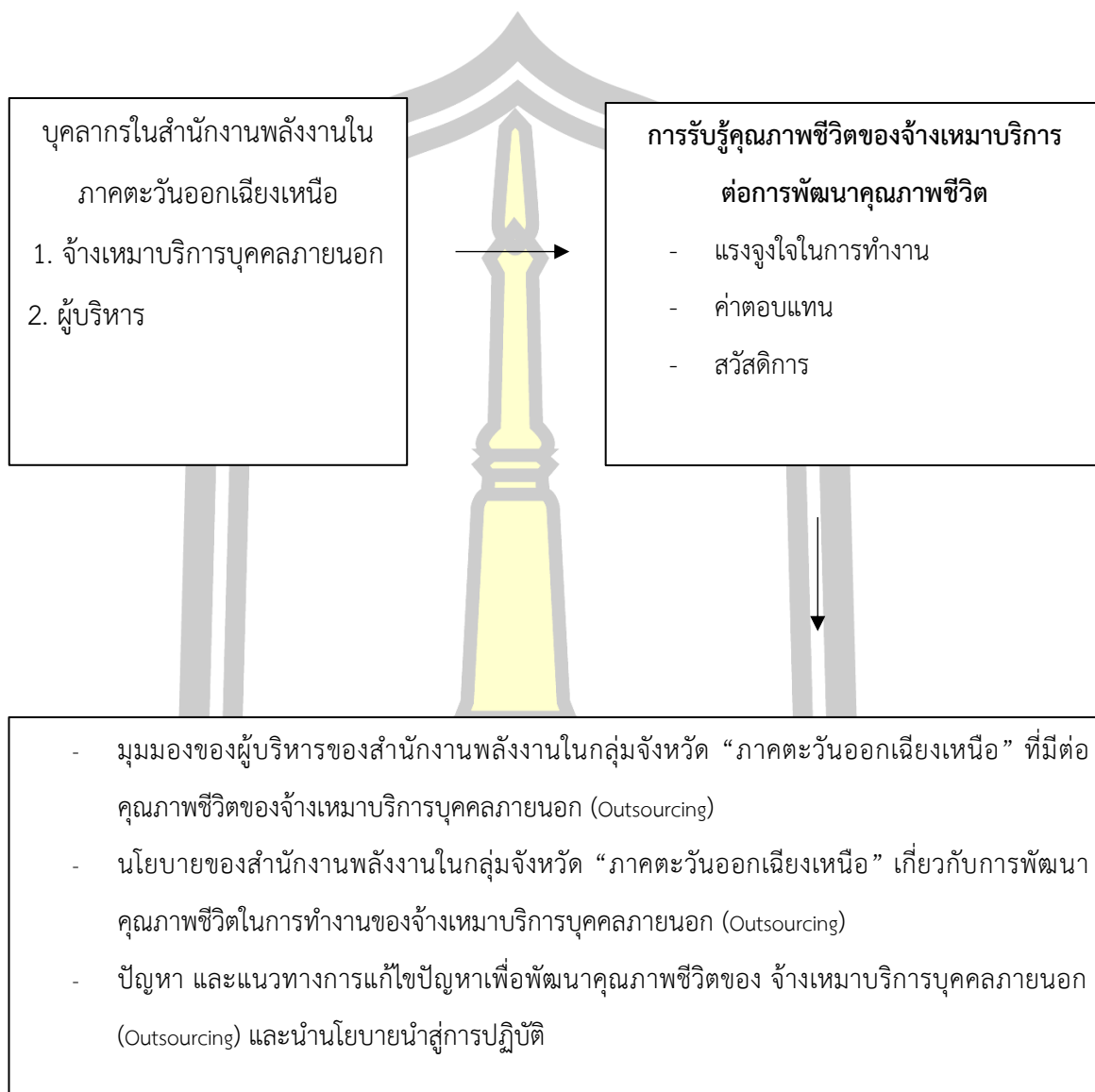
ลำดับ	งานวิจัย	ปัจจัย			
		แรงจูงใจ	ค่าตอบแทน	สวัสดิการ	อื่นๆ
1.	มณฑินี รูปสูง (2561) สถานะของบุคลากรภาครัฐตามสัญญาจ้างเหมาบริการ : ศึกษาในแง่การคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ		✓	✓	
2.	นิลินี คงมัน (2561) “ปัญหาทางกฎหมายการจ้างบุคคลธรรมดาในหน่วยงานของรัฐ ประเภทส่วนราชการ โดยวิธีการจ้างเหมาบริการ”		✓	✓	
3.	มณีนรัตน์ สุวรรณทาร์ตน์ (2543) “ทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมต่อการจ้างเหมาบริการเอกชนเพื่อจัดบริการสังคม”	✓			
4.	ศรัณยู สีนประเสริฐ (ม.ป.ป.) เรื่อง “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมา ของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างเหมารายบุคคล”			✓	✓

ลำดับ	งานวิจัย	ปัจจัย			
		แรงจูงใจ	ค่าตอบแทน	สวัสดิการ	อื่นๆ
5.	กรัณฑ์รัตน์ ศรีกาหลง (2555) เรื่อง “ประสิทธิผลและผลตอบแทนปัจจัยการผลิตของการจ้างเหมาบริการภายนอกในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”		✓	✓	
6.	บุษปวรรษณ์ บัวแก้ว (2555) “ทัศนะต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ”		✓		✓
7.	อัญชลี กิจสำเร็จ (2555) “ความมั่นคงในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกโดยระบบราชการ”	✓	✓	✓	
8.	เปรมปรี ธนาธิกุล (2554) “ทัศนะของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกภาครัฐต่อความเสมอภาคในการทำงาน”	✓			
9.	สุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข (2558) “การยกระดับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก Outsource ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารงแห่งประเทศไทย”	✓	✓	✓	
10.	กาญจนา แดงมาตี (2548) “ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”	✓	✓		
11.	ชนกเนตร วิไซโย (2551) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย”	✓	✓	✓	
12.	ณัฐพงศ์ นามวงษา (2552) “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”	✓	✓	✓	
13.	ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข (2550) “การศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”	✓	✓	✓	✓
14.	วรรณวิมล นาคทอง (2553) “ นโยบายการพัฒนาคณาชีพชีวิตการทำงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์”	✓		✓	✓
15.	อริสรา เพชรานนท์ (2560) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ	✓			

ลำดับ	งานวิจัย	ปัจจัย			
		แรงจูงใจ	ค่าตอบแทน	สวัสดิการ	อื่นๆ
	องค์การของลูกค้าจ้างจ้างเหมาบริการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง”				
16.	ขวัญใจ เลียดประถม (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”	✓			✓
17.	ไพโรจน์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) “ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ”	✓	✓	✓	✓
18.	จันทนา เสียงเจริญ (2554) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”	✓	✓	✓	✓
	รวม	13	12	13	8



5. กรอบแนวคิด การทำวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้จะอธิบายถึงกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประเภทและลักษณะของงานวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

3.2.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

3.3 แหล่งข้อมูล

3.4 เครื่องมือการวิจัย

3.4.1 แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บังคับบัญชา และข้าราชการ และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

3.4.2 แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.6 ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

พหุ ประถมศึกษา

3.1 ประเภทและลักษณะของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการภายนอกตามการรับรู้ของทั้งผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยการใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ (Qualitative Sampling) การเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเหมาะสมสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นที่การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้มากที่สุด ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ (คน)		รวม	
	จ้างเหมาบริการ	ผู้บริหาร		
เขตตรวจราชการที่ 10	บึงกาฬ	5	5	10 คน
	เลย			
	หนองคาย			
	หนองบัวลำภู			
เขตตรวจราชการที่ 11	อุดรธานี	4	4	8 คน
	นครพนม			
	มุกดาหาร			
เขตตรวจราชการที่ 12	สกลนคร	4	4	8 คน
	กาฬสินธุ์			
	ขอนแก่น			
	มหาสารคาม			
เขตตรวจราชการที่ 13	ร้อยเอ็ด	4	4	8 คน
	ชัยภูมิ			
	นครราชสีมา			

หน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ (คน)		รวม	
	จ้างเหมาบริการ	ผู้บริหาร		
บุรีรัมย์				
สุรินทร์				
เขตตรวจราชการที่ 14	ยโสธร	4	4	8 คน
	ศรีสะเกษ			
	อำนาจเจริญ			
	อุบลราชธานี			
รวมทั้งสิ้น			42 คน	

วิธีการสุ่มตัวอย่างจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก สุ่มโดยใช้ 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์ตามหลักภารกิจหลัก
2. เป็นบุคลากรที่มีอายุงานในหน่วยงานมากที่สุดของหน่วยงาน หรือภารกิจนั้น

วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้บริหาร สุ่มโดยใช้ 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง
2. ผู้บริหารระดับกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลด้านงานบุคคล

3.2.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 50 คน (แบบสอบถาม) ในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ว่าจ้างเหมาบริการที่มีสิทธิ์ถูกเลือกจะต้องทำงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลาพอสมควรในแต่ละกลุ่มภารกิจจากสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริง

3.3 แหล่งข้อมูลเอกสาร

- 3.3.1 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างเหมาบริการ
- 3.3.2 ข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการ

3.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ คู่มือการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิดที่ออกแบบมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

3.4.1 แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บังคับบัญชา และข้าราชการ และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

3.4.1.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

3.4.1.2 มุมมองของจ้างเหมาบริการ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อความพึงพอใจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

3.4.1.3 แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

3.4.2 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 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายด้านสุขภาพและสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของตัวบุคคลได้

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการประเมินว่าแต่ละข้อ

คำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้ IOC มีดังนี้

3.5.1 จัดทำแบบสอบถาม กำหนดข้อคำถามหรือรายการที่ต้องการวัดตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.5.2 ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามเพื่อประเมิน โดยแต่ละคนจะให้คะแนนความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในช่วง -1 ถึง +1

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์

0 หมายถึง ข้อคำถามไม่แน่ใจ หรือไม่ชัดเจน

1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.5.3 คำนวณค่า IOC โดยนำผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อ

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

3.5.4 การพิจารณาคุณภาพข้อคำถาม

3.5.4.1 ข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3.5.4.2 ข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงหรือแก้ไข

การวิเคราะห์ IOC จะช่วยให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้คาดว่าจะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 6 เดือน ดังนี้

3.7.1 เดือนมิถุนายน - กันยายน 2567 : ศึกษาข้อมูลทฤษฎี ออกแบบเครื่องมือการวิจัย และเตรียมการสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.7.2 เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2567 : เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.7.3 เดือนธันวาคม 2567 : วิเคราะห์ข้อมูล

3.7.4 เดือนมกราคม - มีนาคม 2568 : สรุปผลการวิจัย เขียนรายงานวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ที่ผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมทั้งในเชิงจำนวนและความลึกซึ้งของประสบการณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 50 คน เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในประเด็นต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติเพื่อสรุปแนวโน้มของคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักรวมทั้งสิ้น 42 คน โดยแบ่งเป็น

2.1 ผู้บริหารสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21 คน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน การกำกับภารกิจ และการตรวจรับงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

2.2 จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก จำนวน 21 คน จากสำนักงานพลังงานในพื้นที่เดียวกัน

ประเด็นที่ 1 แบบสอบถามจ้างเหมาบริการ

ประเด็นที่ 2 มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลหลักทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 มุมมองของผู้บริหารสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

ส่วนที่ 3 ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
 จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ประเด็นที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการใน
 สำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลหลักทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

2.1 ด้านแรงจูงใจ

2.2 ด้านค่าตอบแทน

2.3 ด้านสวัสดิการ

2.4 ด้านการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การพัฒนา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ประเด็นที่ 1 แบบสอบถามจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 50 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และเพศชายจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยที่ 28 -30 ปี และมีอายุงานเฉลี่ย: 3 – 5 ปี ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 12 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 คน และอื่น ๆ จำนวน 3 คน

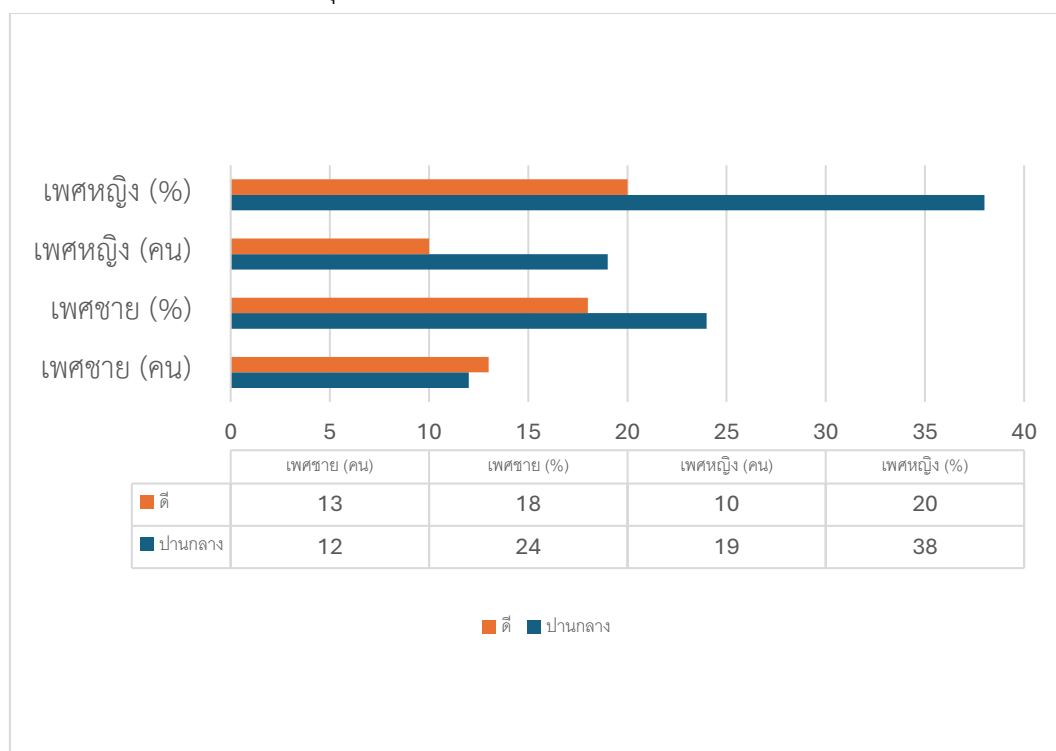
ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	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
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	45	90.00
	อนุปริญญา / ปวส.	4	8.00
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	1	2.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตแยกเป็นองค์ประกอบ

1. ด้านสุขภาพกาย
2. ด้านจิตใจ
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
4. ด้านสิ่งแวดล้อม
5. คุณภาพชีวิตโดยรวม

1.1 องค์ประกอบด้านสุขภาพกาย



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบด้านกาย

การมีคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี คือ 6 – 13 คะแนน

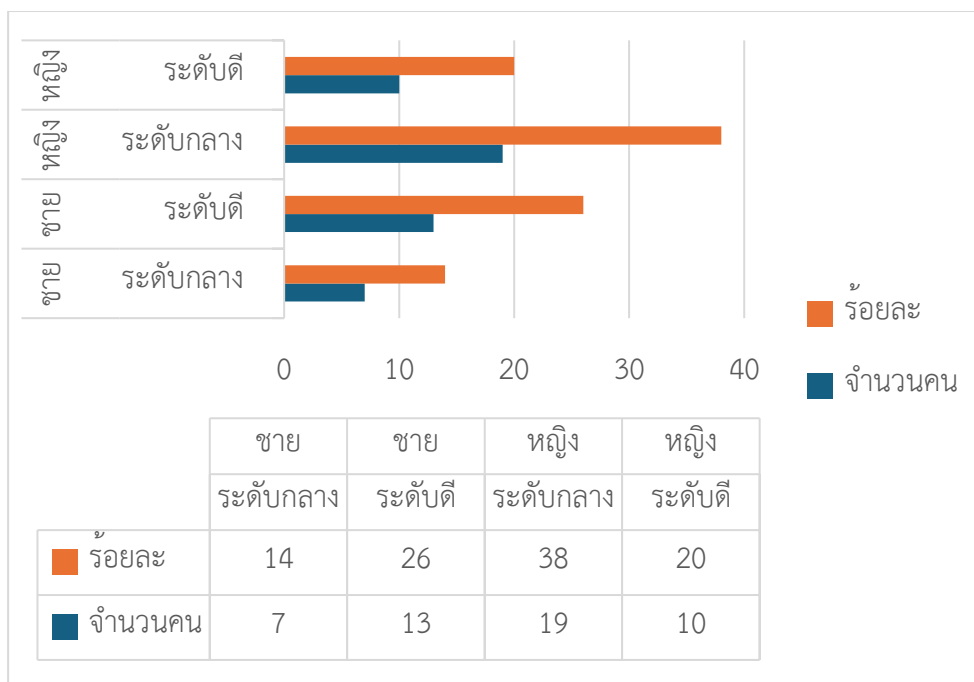
การมีคุณภาพชีวิตในระดับกลาง คือ 14 – 21 คะแนน

การมีคุณภาพชีวิตในระดับดี คือ 22 – 30 คะแนน

จากผลการสำรวจพบว่าเพศชาย มีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 เพศหญิงมีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.00

พูน ปณ ทิโต ชีเว

1.2 องค์ประกอบด้านจิตใจ



ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบด้านจิตใจ

การมีคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี คือ 5 – 11 คะแนน

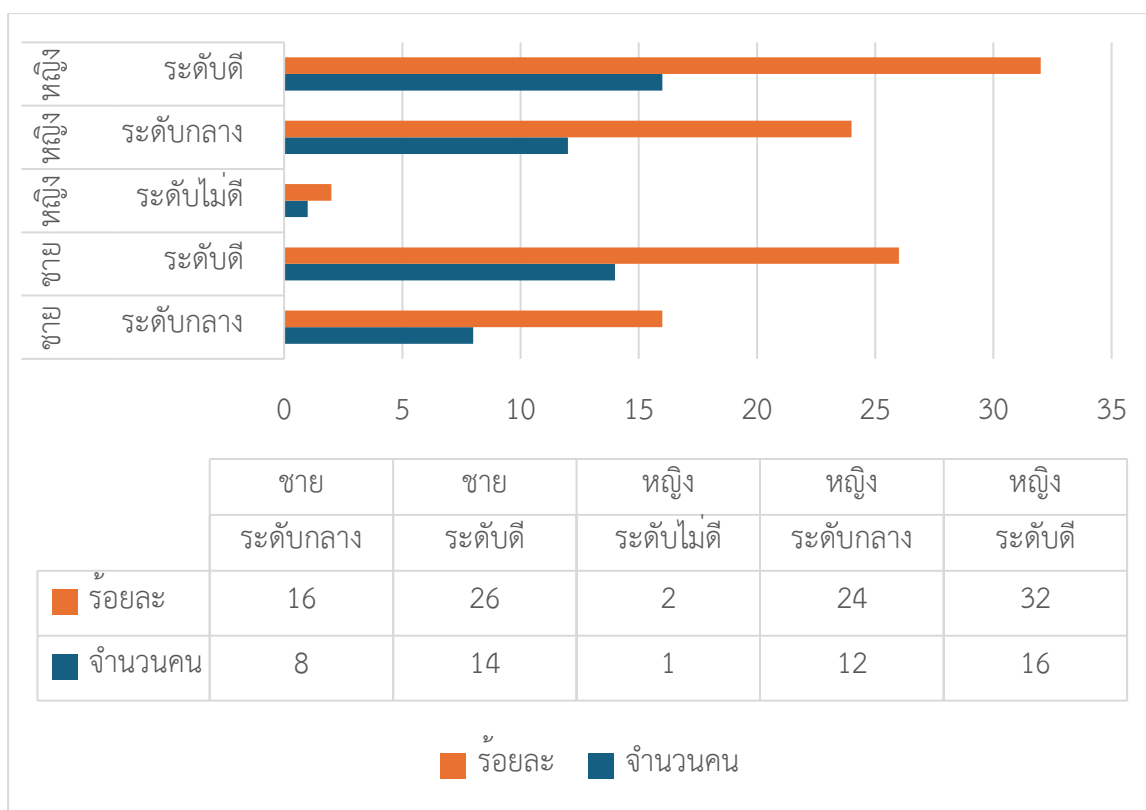
การมีคุณภาพชีวิตในระดับกลาง คือ 12 – 18 คะแนน

การมีคุณภาพชีวิตในระดับดี คือ 19 – 5 คะแนน

จากผลการสำรวจพบว่าเพศชาย มีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 เพศหญิงมีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

พหุ ประถมศึกษา

1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม



ภาพที่ 3 แสดงด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

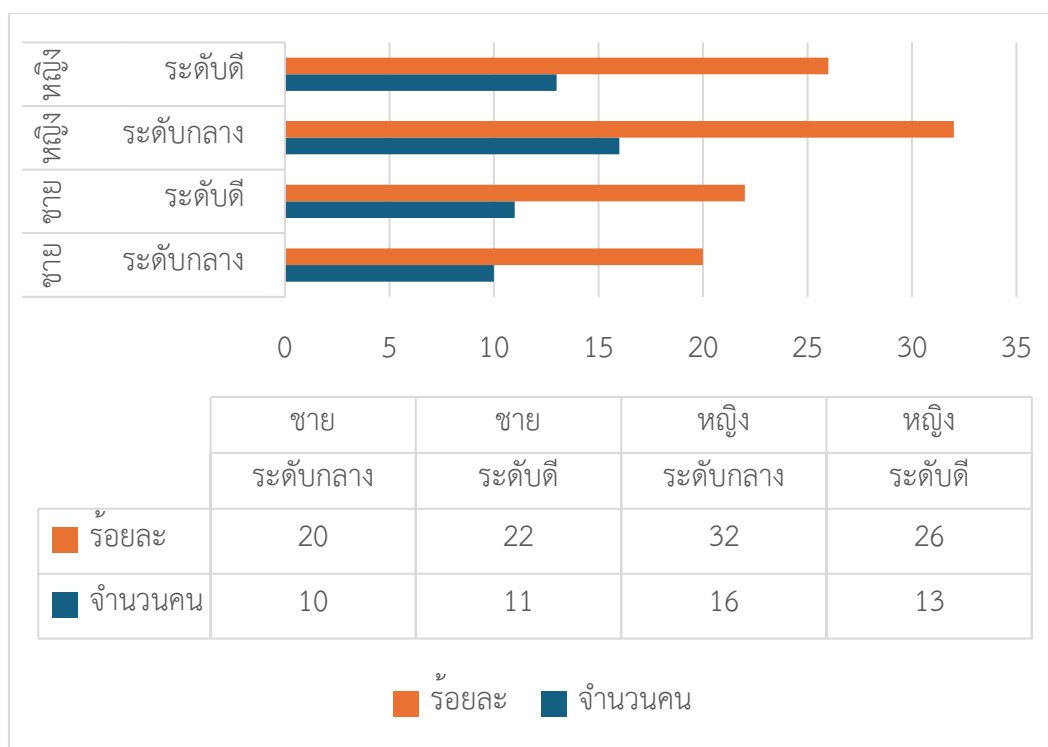
การมีคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี คือ 2 - 4 คะแนน

การมีคุณภาพชีวิตในระดับกลาง คือ 5 - 7 คะแนน

การมีคุณภาพชีวิตในระดับดี คือ 8 - 10 คะแนน

จากผลการสำรวจพบว่าเพศชาย มีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 เพศหญิงมีค่าคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 4 แสดงด้านสิ่งแวดล้อม

การมีคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี คือ 7 – 16 คะแนน

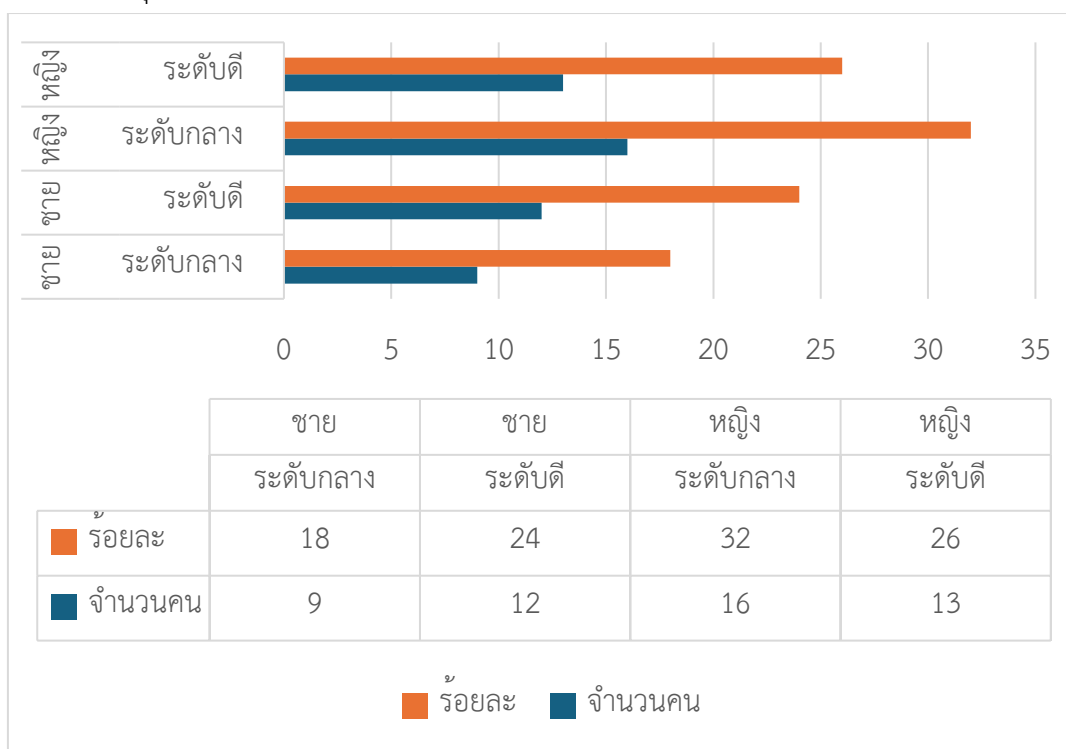
การมีคุณภาพชีวิตในระดับกลาง คือ 17 – 26 คะแนน

การมีคุณภาพชีวิตในระดับดี คือ 27 – 35 คะแนน

จากผลการสำรวจพบว่าเพศชาย มีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 เพศหญิงมีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

พูน ปณ ทิโต ชเว

1.5 คุณภาพชีวิตโดยรวม



ภาพที่ 5 แสดงด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม

การมีคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี คือ 22 – 51 คะแนน

การมีคุณภาพชีวิตในระดับกลาง คือ 52 – 81 คะแนน

การมีคุณภาพชีวิตในระดับดี คือ 82 – 110 คะแนน

จากผลการสำรวจพบว่าเพศชาย มีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 เพศหญิง มีค่าคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในองค์ประกอบด้านสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งเพศชายมีคะแนนสูงกว่า ในขณะที่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเพศหญิงมีคะแนนสูงกว่าอย่างชัดเจน คุณภาพชีวิตโดยรวมพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงกว่าเพศชายเล็กน้อยที่ร้อยละ 70.2 และ ร้อยละ 69.1 ซึ่งอาจสะท้อนถึงบทบาททางสังคมและวิถีชีวิตที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานระดับจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับทั้งผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยมุ่งเน้นให้ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาทิ แรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับในองค์กร

การสัมภาษณ์ดำเนินการในลักษณะกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีการจัดหมวดหมู่สาระสำคัญตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบข้อความบรรยาย พร้อมตารางสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นภาพรวมและความหลากหลายของความคิดเห็นที่ได้รับ

ประเด็นที่ 2 มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลหลักทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 เป็นเพศหญิง อายุ 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก จำนวน 3 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 เป็นเพศชาย อายุ 28 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก จำนวน 3 ปี ทำหน้าที่คัดเลือกทำสัญญาว่าจ้าง กำกับดูแล และตรวจรับการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 เป็นเพศชายอายุ 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการฯ น้อยกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 เป็นเพศชายอายุ 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการฯ จำนวน 3 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 เป็นเพศหญิง อายุ 29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการฯ น้อยกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 เป็นเพศชายอายุ 43 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 เป็นเพศชาย อายุ 59 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์ทำงานร่วมกับจ้างเหมาบริการฯ มากกว่า 10 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 เป็นเพศชายอายุ 44 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส.
ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการมากกว่า 3 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 เป็นเพศหญิง อายุ 38 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการมากกว่า 10 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 เป็นเพศหญิง อายุ 54 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการมากกว่า 10 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 11 เป็นเพศชาย อายุ 46 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการมากกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 12 เป็นเพศชาย อายุ 27 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 13 เป็นเพศชาย อายุ 41 ปี การศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการมากกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 14 เป็นเพศหญิง อายุ 32 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เคยเป็น
จ้างเหมาบริการฯ เป็นทำงานด้านการพิจารณาคัดเลือก ตลอดจนทำสัญญาจ้างงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 15 เป็นเพศชาย อายุ 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 เป็นเพศหญิง อายุ 39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ประสบการณ์เกี่ยวกับจ้างเหมาบริการน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 เป็นเพศชาย อายุ 31 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
เคยมีประสบการณ์เป็นจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างของเทศบาล

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 18 เป็นเพศชาย อายุ 37 ปี การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส.
เคยมีประสบการณ์เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกรมทางหลวง

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 19 เป็นเพศหญิง อายุ 38 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์เกี่ยวกับจ้างเหมาบริการน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 20 เป็นเพศหญิง อายุ 37 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์เกี่ยวกับจ้างเหมาบริการน้อยกว่า 10 ปี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 21 เป็นเพศหญิง อายุ 38 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์เกี่ยวกับจ้างเหมาบริการน้อยกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (*Outsourcing*)

ส่วนที่ 2.1 ด้านแรงจูงใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ทั้ง 21 คน ในด้านแรงจูงใจ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก โดย ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 ระบุว่า

“หนึ่งคือเรื่องค่าจ้างที่เหมาะสม และสภาพการทำงาน... การได้ทำงานใกล้บ้านจึงเป็นเป้าหมายหลัก” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 เห็นว่า

“หนึ่งเลยคือเรื่องขอค่าตอบแทน และเรื่องของสวัสดิการ และก็คงเป็นในเรื่องของโอกาสในการเติบโตในสายงาน” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ดีเริ่มต้นจากรายได้ที่สอดคล้องกับบทบาทและความรับผิดชอบ

นอกจากค่าตอบแทนแล้ว ยังพบว่ามีผู้บริหารหลายคนกล่าวถึง สวัสดิการ เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 กล่าวว่า “ด้านสวัสดิการค่อนข้างมีความสำคัญ” และ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 สนับสนุนในทำนองเดียวกันว่า “สิ่งสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตมันคงจะต้องเป็นสิ่งที่พื้นฐานที่ควรได้รับ เช่น พวกสวัสดิการ ค่าตอบแทนทำนองนั้น”

ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านใกล้ภูมิลำเนาเป็นอีกหนึ่งในแรงจูงใจหลัก โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 อธิบายว่า “การทำงานอยู่ในพื้นที่ภูมิลำเนาและการรองานสำหรับยุคที่มีคนตกงานมากขึ้นทุกวัน” และผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 เสริมว่า “แรงจูงใจที่สำคัญคือการทำงานใกล้บ้าน ได้อยู่ใกล้กับครอบครัวลดภาระค่าใช้จ่าย”

นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวถึงบรรยากาศการทำงาน เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 ระบุว่า

“สภาพแวดล้อมในการทำงาน คนและสถานที่” และ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 11

กล่าวถึง “ผู้บังคับบัญชาใจดีและเพื่อนร่วมงานดี” ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสำนักงาน

และสุดท้ายคือแรงจูงใจในด้านการเติบโตและประสบการณ์ในการทำงาน เหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลหลายรายกล่าวถึงเช่นกัน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า

“แรงจูงใจสำคัญคิดว่าคงเป็นการฝึกประสบการณ์ในการทำงานค่ะ”

และ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 18 กล่าวถึง “การแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการ” ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 เห็นว่า “ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงาน”

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว หากแต่ประกอบด้วยปัจจัยเชิงคุณภาพ อาทิ ความสัมพันธ์ภายในสำนักงาน โอกาสการพัฒนา และความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันด้วย

ตารางที่ 4 ตารางวิเคราะห์ปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ด้านแรงจูงใจ)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
	ค่าตอบแทน	สวัสดิการ	ทำงานใกล้บ้าน	บรรยากาศความสัมพันธ์	พัฒนาทักษะและเติบโต	ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
1				✓	✓	✓
2	✓		✓	✓		✓
3	✓	✓			✓	✓
4	✓				✓	✓
5				✓		✓
6	✓			✓		✓
7	✓					✓
8		✓				
9	✓	✓				✓
10	✓		✓	✓		✓
11				✓		✓
12				✓		✓
13	✓					✓

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
	ค่าตอบแทน	สวัสดิการ	ทำงานใกล้บ้าน	บรรยากาศ ความสัมพันธ์	พัฒนาทักษะ และเติบโต	ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
14	✓					✓
15	✓	✓			✓	✓
16	✓		✓			✓
17	✓	✓		✓		✓
18				✓	✓	✓
19	✓	✓				✓
20					✓	✓
21	✓				✓	✓

จากการศึกษาด้านแรงจูงใจ พบว่าปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกของสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้ให้ข้อมูลหลายคนกล่าวถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี เช่น การลา การรักษาพยาบาล และการทำงานในพื้นที่ใกล้บ้านและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงการได้รับการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโต

ส่วนที่ 2.2 ด้านค่าตอบแทน

การพิจารณาค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกจากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักนั้น พบว่ามีมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับ

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 ซึ่งเห็นว่า

“คิดว่าได้รับน้อย หากเทียบกับปริมาณงาน” จึงแสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานที่ต้องทำ ในขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “ไม่เหมาะสม เนื่องจากบุคคลากรน้อย เมื่อเทียบกับปริมาณงาน 1 คน ต้องรับในหลาย ๆ งาน” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานในบางตำแหน่งนั้นมีภาระงานมากเกินไปเมื่อ

เทียบกับจำนวนบุคลากรที่มี จึงเกิดความไม่สมดุลในการจ่ายค่าตอบแทน อีกทั้ง ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 กล่าวไว้ว่า “ไม่เหมาะสม เนื่องจากบางตำแหน่งมีภาระงานมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ”

ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สมเหตุสมผลของค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องทำและผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 ยังกล่าวว่า “ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เนื่องจากไม่มีสวัสดิการอื่น ๆ รองรับการใช้ชีวิตของเขา เช่น ค่ารักษาพยาบาล”

ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต และขาดสวัสดิการที่จำเป็น

ความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลบางส่วนที่เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสม เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “เหมาะสม” และ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 ก็เห็นว่า “เหมาะสม” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในบางกรณี ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้

อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 20 กล่าวว่า “เหมาะสม เพราะการจ้างจะมีความสอดคล้องกับโครงการที่ได้รับ” ซึ่งหมายความว่า ความเหมาะสมของค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับขอบเขตของโครงการที่ได้รับมอบหมายและงบประมาณที่กำหนด

นอกจากนี้ ยังมีความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 และ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 ซึ่งเห็นคล้ายกันว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมในกรอบที่งบประมาณอนุญาต โดย ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “ในปัจจุบันจ้างเหมาบริการภายนอกได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 12,000 - 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด” และ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 กล่าวว่า “ในปัจจุบันค่าตอบแทนก็จะขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ในบางครั้งอาจจะไม่เหมาะสมถ้าบุคคลใดได้รับงานมากกว่า 3 งาน แต่ก็ต้องปฏิบัติเพราะงบประมาณไม่ได้รับมีจำกัด” ทั้งสองความคิดเห็นนี้สะท้อนให้เห็นว่า ค่าตอบแทนจะได้รับการพิจารณาตามงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลางและงานที่ได้รับมอบหมาย

ในด้านการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกนั้น เป็นอีกประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนะหลากหลายความคิดเห็น โดยหลายผู้ให้ข้อมูลหลายรายเสนอให้พิจารณาค่าตอบแทนตามภาระงานหรือประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “ปรับเปลี่ยนให้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ” เพื่อให้ค่าตอบแทนสอดคล้องกับภาระงานที่มีจำนวนมากเกินไป ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 กล่าวว่า “ปรับตามภาระงานที่ได้รับ

ตามที่กำหนดในขอบเขตและเงื่อนไขการทำงานของแต่ละบุคคล” ซึ่งแสดงถึงการพิจารณา ค่าตอบแทนจากงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละตำแหน่ง ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 12 กล่าวว่า “ควรให้ ค่าตอบแทนเท่ากันในวุฒิมการศึกษเดียวกัน” โดยการพิจารณาค่าตอบแทนตามวุฒิมการศึกษากอง บุคคลที่มีความสามารถในระดับเดียวกัน ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 14 กล่าวว่า “อายุงานผนวกกับ ความชำนาญของจ้างเหมาบริการบางคนทำงานจนมีความเชี่ยวชาญ” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความชำนาญและประสบการณ์ของบุคคลในงานนั้น ๆ

ในส่วนของการเพิ่มสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 กล่าวว่า “อาจไม่สามารถปรับค่าตอบแทน แต่เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 กล่าวว่า “มีการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมและค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานที่ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับในสัญญาจ้าง” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปรับสวัสดิการสามารถช่วย เสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานได้ อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 กล่าวว่า “อาจไม่ได้มีการ ปรับเปลี่ยน แต่เห็นควรให้มีการขึ้นค่าตอบแทนให้มากกว่านี้ เช่น ค่าล่วงเวลาในช่วงที่มีงานเยอะ” ซึ่งสะท้อนถึงการพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีภาระงานที่มากขึ้นในช่วงเวลาพิเศษ และผู้ให้ ข้อมูลหลักคนที่ 10 กล่าวว่า “ดูตามประสิทธิภาพงานที่ปฏิบัติและที่ได้รับมอบหมาย” ซึ่งเห็นว่าการ ปรับค่าตอบแทนควรพิจารณาจากผลการทำงานของบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน

จากความคิดเห็นทั้งหมดที่ได้รับในการพิจารณาค่าตอบแทนและการปรับค่าตอบแทนให้ เหมาะสม พบว่า มีการมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีทั้งความเหมาะสมและไม่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับ ภาระงานที่ได้รับ โดยหลายผู้ให้ข้อมูลหลายรายเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในบางกรณีไม่สมดุลกับภาระ งานหรือไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลบางรายเห็นว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสมตาม ระเบียบและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง รวมทั้งมีข้อเสนอให้พิจารณาปรับค่าตอบแทน ตามภาระงาน ความชำนาญ ประสิทธิภาพการทำงาน และการเพิ่มสวัสดิการให้กับจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ในมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)				
	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงาน	ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม	ค่าตอบแทนต่ำเกินไป	ควรปรับค่าตอบแทน	มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
1		✓	✓	✓	
2					✓
3		✓	✓	✓	
4	✓			✓	
5	✓			✓	
6		✓	✓	✓	
7	✓			✓	
8	✓			✓	
9	✓			✓	
10	✓			✓	
11	✓			✓	
12	✓			✓	
13	✓			✓	
14	✓			✓	
15	✓			✓	
16	✓			✓	
17	✓			✓	
18	✓			✓	
19	✓			✓	
20	✓			✓	
21	✓			✓	

ส่วนที่ 2.3 ด้านสวัสดิการ

จากความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่งานบริการบุคคลภายนอกภายนอก พบว่า มีความหลากหลายในการมองถึงสิทธิและสวัสดิการที่พนักงานควรได้รับ

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “สวัสดิการจ้างเหมาไม่มีอะไรเลย และยังไม่มีความสะดวกเหมาะสม” ซึ่งสะท้อนถึงการขาดสวัสดิการที่ชัดเจนและไม่เพียงพอสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวเพิ่มเติมว่า “ไม่มีสวัสดิการสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก” ซึ่งเป็นการยืนยันว่าในปัจจุบันไม่มีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่งานกลุ่มนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวถึง “ค่าอาหารกลางวันเมื่อต้องออกพื้นที่ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามความสะดวกเหมาะสม” ซึ่งบ่งบอกถึงการให้สวัสดิการบางอย่างในกรณีที่เจ้าหน้าที่ต้องออกพื้นที่ แต่ยังไม่ได้เป็นสวัสดิการที่ครบถ้วนในรูปแบบต่าง ๆ ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 เสนอแนะว่า “น่าจะไปค่าน้ำมัน ค่าข้าวต่อเดือน” ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการให้สวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าข้าวหรือค่าน้ำมันเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “ปัจจุบันไม่มี และคิดว่าควรมีประกันสังคม” ซึ่งสะท้อนถึงความเห็นว่าการมีประกันสังคมจะช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่งาน ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 กล่าวถึง “สิทธิในการเบิกค่าตอบแทนตาม TOR” ซึ่งแสดงถึงการมีสวัสดิการที่ค่อนข้างจำกัดแต่ก็ยังคงมีการจัดสรรค่าตอบแทนตามข้อตกลงที่ทำไว้

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 กล่าวว่า “ไม่มีสวัสดิการให้” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในหลายกรณียังไม่มีการจัดสวัสดิการใด ๆ ในการจ้างเหมาบริการ ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 กล่าวเช่นเดียวกันว่า “ไม่มีและไม่เหมาะสม” ซึ่งแสดงถึงความเห็นที่สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลายท่านในเรื่องการขาดสวัสดิการที่เหมาะสม

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 กล่าวว่า “ทางสำนักงานฯ อาจจะไม่มีสวัสดิการอย่างเป็นทางการเนื่องจากมีงบประมาณจำกัด แต่ทางหัวหน้าสำนักงานฯ อาจจะมีการจัดทำเสื้อสำนักงานฯ หรือมีการจัดงานเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในโอกาสต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้จะไม่มีสวัสดิการที่เป็นรูปธรรม แต่ก็มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 กล่าวว่า “ไม่มี” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 11 ก็กล่าวว่า “ไม่มี” ซึ่งแสดงถึงการขาดสวัสดิการในองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 12 กล่าวถึง “อาหารกลางวัน” ซึ่งแสดงถึงการให้สวัสดิการบางอย่างในรูปแบบของอาหารกลางวันสำหรับพนักงาน ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 13 และ 14 กล่าวว่า “ไม่มี” ซึ่งสะท้อนถึงการขาดสวัสดิการโดยตรงในบางกรณี

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 15 กล่าวว่า “ไม่มี และคิดว่าไม่เหมาะสม” ซึ่งสะท้อนถึงความไม่พอใจในสถานการณ์ที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกขาดสวัสดิการพื้นฐาน ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 กล่าวว่า “ไม่มีสวัสดิการ และเห็นว่ายังไม่เหมาะสมเพราะสวัสดิการที่ให้อย่างไม่ครบถ้วน เพิ่มค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือหักประกันสังคม” ซึ่งแสดงถึงความเห็นที่ว่าการให้มีการพัฒนาสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่ารักษาพยาบาลและประกันสังคม

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 กล่าวว่า “มีวันหยุด วันลา การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ไม่เหมาะสมสักเท่าไร” ซึ่งแสดงถึงการมีวันหยุดและวันลา แต่ยังคงมองว่ายังไม่เหมาะสมในหลายด้าน ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 18 กล่าวว่า “สวัสดิการในเรื่องของค่าตอบแทน และมีความเหมาะสมกับค่าแรงขั้นต่ำที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกควรได้รับ” ซึ่งแสดงถึงมุมมองที่เห็นว่าสวัสดิการที่มีอยู่สามารถตอบสนองค่าตอบแทนที่พนักงานควรได้รับ

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 19 กล่าวว่า “ควรมีวันหยุดให้กับจ้างเหมาบริการ” ซึ่งแสดงถึงการเรียกร้องให้มีวันหยุดเป็นสวัสดิการที่สำคัญ ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 20 กล่าวว่า “ไม่เหมาะสมอยากให้มีสวัสดิการให้กับจ้างเหมาบริการภายนอก” ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการในองค์กรเพื่อช่วยเหลือจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 21 กล่าวว่า “ไม่มี และยังไม่เหมาะสมค่ะ” ซึ่งแสดงถึงการไม่พอใจในสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ในส่วนความเห็นด้านการให้สวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถช่วยให้การทำงานของจ้างเหมาบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้หรือไม่ หลายท่านเห็นว่าการขาดสวัสดิการที่เพียงพอทำให้การทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกไม่สามารถมีมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ในขณะที่บางท่านเสนอว่า หากมีการเพิ่มสวัสดิการก็จะช่วยกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “ไม่มี เพราะสวัสดิการของจ้างเหมาไม่มีอะไรเลย” ซึ่งแสดงถึงการขาดสวัสดิการที่เป็น

รูปธรรมทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “ในปัจจุบันจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีแรงจูงใจที่จะอยู่ในองค์กรด้วยปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ เช่น ความสะดวกสบาย ภาระทางครอบครัว เป็นต้น หากมีสวัสดิการ ต่าง ๆ ขึ้นน่าจะทำให้มีผู้สนใจเข้ามาทำงานในสายนี้มากขึ้น ซึ่งเพิ่มโอกาสในการดึงคนที่มีความสามารถสูงเข้ามาในหน่วยงาน”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “ไม่ เพราะไม่มีสวัสดิการที่เป็นรูปธรรม” ซึ่งเห็นว่าหากไม่มีสวัสดิการที่ชัดเจนจะไม่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “ไม่ ไม่มีสวัสดิการ” ซึ่งสะท้อนถึงการขาดสวัสดิการพื้นฐาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “สวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถช่วยให้จ้างเหมา มีประสิทธิภาพทางการทำงานได้เพิ่มขึ้น” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 กล่าวว่า “ได้นิดหน่อย” ซึ่งแสดงถึงสวัสดิการที่มีอยู่บางส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 กล่าวว่า “ถ้ามีสวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น” ซึ่งแสดงถึงการเห็นว่า สวัสดิการที่ดีสามารถกระตุ้นการทำงานได้ ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 กล่าวว่า “ไม่ช่วย” ซึ่งแสดงถึงมุมมองที่การขาดสวัสดิการไม่ได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 กล่าวว่า “ไม่ เนื่องจากยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับด้านสวัสดิการอย่างเป็นรูปธรรม” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 กล่าวว่า “ถ้ามีต้องดีแน่นอน” ซึ่งแสดงถึงความเห็นที่หากมีสวัสดิการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 11 กล่าวว่า “ยังไม่เพียงพอ” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 13 กล่าวว่า “ไม่มี” ซึ่งแสดงถึงการขาดสวัสดิการที่ทำให้การทำงานไม่สามารถมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 กล่าวว่า “ตัวบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่แล้ว ถ้าหากเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เข้ามาก็จะส่งผลให้การทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกทำงานได้ดียิ่งขึ้น” ซึ่งเห็นว่าสวัสดิการที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 กล่าวว่า “ก็เช่น สวัสดิการฝึกอบรม มีส่วนช่วยในการเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 18 กล่าวว่า “ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต้องปฏิบัติตาม TOR จะไม่สามารถที่จะเพิ่มเติมสวัสดิการอื่นเข้ามาช่วยได้” ขณะที่

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ความคิดเห็นด้านสวัสดิการ ในมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)								ควรมีสวัสดิการเพิ่ม	
	ประกันสังคม	ค่ารักษาพยาบาล	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	สิทธิในการลา	อาหารกลางวัน	สถานที่เหมาะสม	กิจกรรมภายในหน่วยงาน	การฝึกอบรม		ค่าตอบแทนเพิ่มเติม
16	✓	✓	✓							✓
17				✓				✓		✓
18									✓	✓
19				✓						✓
20										✓
21										✓

ส่วนที่ 3 ด้านปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และน่านโยบายนำสู่การปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานพลังงานจังหวัดในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการสามารถจัดจำแนกออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และ 4) การสร้างการยอมรับและคุณค่าในงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนถึงปัญหาหลักที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน โดย ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 ให้ความเห็นว่า “อยากให้มีสวัสดิการแก่จ้างเหมา ทั้งทางด้านสวัสดิการพื้นฐาน และค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลกับเนื้องาน” ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่จ้างเหมาบริการจะได้รับการดูแลในระดับพื้นฐาน

ในมุมมองของการบริหารจัดการ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 เสนอว่า “ควรมีแนวทางในการประเมินเพื่อพัฒนาศักยภาพ และเป็นฐานในการปรับเงินเดือน” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 เสนออย่างชัดเจนว่า “ด้านค่าตอบแทนอยากให้ทางส่วนกลางพิจารณาให้เริ่มต้นที่เงินเดือนอัตราละ 18,000 บาทต่อเดือน” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการผลักดันเชิงนโยบาย

ในด้านของสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและความเป็นอยู่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 เสนอว่า “อยากให้จ้างเหมาบริการสามารถเข้าถึงประกันสังคม ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติหน้าที่” ส่วน ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 14 ก็แสดงความเข้าใจในข้อจำกัดด้านงบประมาณ โดยเสนอแนวทางเบื้องต้นว่า “อาจจะเพิ่มจากเงินล่วงเวลา หรือเบิกค่าเดินทางได้ก่อน เพราะการเพิ่มสวัสดิการโดยตรงน่าจะเป็นเรื่องยาก”

นอกจากนี้ยังมีเสียงสะท้อนถึงข้อจำกัดของระบบราชการ เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 ชี้ว่า “สำนักงานฯ ไม่สามารถกำหนดงบประมาณตัวเอง ต้องเป็นไปตามกรอบที่ได้รับ” ซึ่งข้อจำกัดนี้กลายเป็นอุปสรรคในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการอย่างแท้จริง

2. ความมั่นคงในการทำงาน

แม้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกจะมีบทบาทสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน แต่กลับขาดความมั่นคงในสถานะการทำงานซึ่งเป็นประเด็นที่หลายคนกังวล ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 ระบุว่า “สำนักงานพลังงานจังหวัดให้ความสำคัญกับการของงบประมาณเพื่อให้การจ้างมีความต่อเนื่อง” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 เห็นต่างโดยระบุว่า “ไม่มีแนวทาง เพราะระดับสำนักงานไม่สามารถกำหนดค่าตอบแทนและอนาคตของตำแหน่งได้”

แนวโน้มด้านงบประมาณที่ไม่แน่นอนยังถูกกล่าวถึงโดย ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 ว่า “งบประมาณแต่ละปีอาจไม่ต่อเนื่อง ทำให้ไม่มีความชัดเจนว่าจะจ้างต่อหรือไม่” ซึ่งสะท้อนถึงภาวะความไม่มั่นคงที่ส่งผลต่อจิตใจและแผนชีวิตจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

สำนักงานพลังงานหลายแห่งพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่สามารถทำได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณ เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 13 กล่าวถึงแนวทางการสร้างโอกาสว่า “แม้ไม่สามารถสร้างความมั่นคงได้โดยตรง แต่ผลักดันให้พัฒนาตนเองในการสอบเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการ” และ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 18 เสริมว่า “ส่งเสริมให้จ้างเหมาบริการไปสอบแข่งขัน และให้คำปรึกษาด้านเอกสารหรือข้อมูลการสมัครงาน”

3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลายรายเล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างศักยภาพให้กับจ้างเหมาบริการ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 เสนอว่า “ควรจัดอบรมในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงข้อมูลว่า “ต้องให้จ้างเหมาบริการเข้าถึงข้อมูลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้เต็มที่”

สำนักงานพลังงานบางแห่งใช้วิธีการเสริมทักษะจากการปฏิบัติงานจริง เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 14 ระบุว่า “การมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้เขาได้เรียนรู้ด้วยตนเองก็เป็นการพัฒนาอีกแบบหนึ่ง” ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “ควรให้เข้าร่วมกิจกรรมและฝึกอบรมต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรภายในสำนักงาน” แม้ผู้ให้ข้อมูลบางรายอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 12 จะสะท้อนข้อจำกัดว่า “การอบรมส่วนใหญ่มักจัดเฉพาะภายในสำนักงาน และไม่บ่อยนัก” แต่ก็แสดงให้เห็นว่ายังมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการพัฒนาในอนาคต

4. การสร้างการยอมรับและคุณค่าในงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 ให้ความเห็นว่า “ข้าราชการให้ความเคารพในการปฏิบัติงานของจ้างเหมาบริการ ไม่ถือตนว่าอยู่ในระดับที่สูงกว่า” ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “ทุกคนเท่ากัน เพียงแต่มีหน้าที่ต่างกัน” เป็นการเน้นถึงความสำคัญของการเคารพซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอด้านกิจกรรมภายในสำนักงานก็เป็นอีกหนึ่งกลไกสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “มีการสังสรรค์ กินเลี้ยงในสำนักงานอย่างไม่แบ่งแยก” ขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 เน้นการชมเชยเพื่อสร้างคุณค่าในตนเองว่า “เมื่อชื่นชมงานที่เขาทำสำเร็จ เขาจะรู้สึกว่าคุณมีส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร”

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการในภาครัฐไม่อาจพิจารณาเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเท่านั้น แต่ต้องมองอย่างครอบคลุมถึงความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ และการยอมรับในฐานะผู้ร่วมงานที่มีคุณค่า ข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้จึงสะท้อนถึงโอกาสในการปรับปรุงระบบการบริหารจ้างเหมาบริการในเชิงนโยบายอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 7 ตารางแสดงมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) ด้านปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูล	ด้านปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ			
	ปรับค่าตอบแทน/สวัสดิการ	ความมั่นคงในงาน	พัฒนาศักยภาพ	การยอมรับและเห็นคุณค่า
1	✓	✓	✓	✓
2	✓	✓	✓	
3	✓		✓	✓
4	✓	✓		✓
5	✓	✓	✓	✓
6	✓	✓		
7		✓	✓	
8	✓		✓	✓
9	✓	✓		✓
10	✓	✓	✓	✓
11	✓	✓		
12	✓			✓
13	✓	✓	✓	
14	✓	✓		✓
15		✓	✓	✓
16	✓		✓	
17	✓	✓		✓
18	✓	✓	✓	✓
19	✓		✓	
20	✓	✓	✓	✓
21	✓	✓		✓

ตารางที่ 8 สรุปผลการศึกษาจากมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

มุมมองของผู้บริหาร	หัวข้อย่อ	สรุปผล
ด้านแรงจูงใจ	ปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจ	ผู้ให้ข้อมูลหลายคนกล่าวถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี เช่น การลา การรักษาพยาบาล และการทำงานในพื้นที่ใกล้บ้าน
	แรงจูงใจที่สำคัญที่สุด	แรงจูงใจหลักคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงการได้รับการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโต
	ผลกระทบของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน	แรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานโดยตรง เช่น หากมีแรงจูงใจดี จะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น และสามารถทำงานได้ครบถ้วน
สรุปผล : ปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจให้จ้างเหมาบริการภายนอกมีหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสะดวกในการทำงานใกล้บ้าน		
ด้านค่าตอบแทน	หัวข้อย่อ	สรุปผล
	ความเหมาะสมของค่าตอบแทน	ส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนไม่เหมาะสม เนื่องจากปริมาณงานและภาระงานที่ต้องทำมีมาก แต่บางคนเห็นว่าเหมาะสมตามระเบียบ
	การปรับค่าตอบแทน	บางส่วนมีการปรับค่าตอบแทนตามสัญญาหรือผลงาน แต่ยังคงขาดระบบการปรับค่าตอบแทนที่ชัดเจนเหมือนข้าราชการหรือพนักงานเอกชน
สรุปผล : ค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการภายนอกส่วนใหญ่ถูกมองว่าไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ โดยเฉพาะในบางตำแหน่งที่ต้องทำงานเกินเวลา		
ด้านสวัสดิการ	หัวข้อย่อ	สรุปผล
	2.3.1 สวัสดิการที่มีอยู่	ส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการให้กับจ้างเหมาบริการภายนอก เช่น ไม่มีวันหยุด ลาหรือสวัสดิการสุขภาพ
	2.3.2 ผลกระทบของ	ผู้ให้ข้อมูลบางคนกล่าวว่าไม่มีสวัสดิการช่วย

มุมมองของ ผู้บริหาร	หัวข้อย่อ	สรุปผล
	สวัสดิการต่อประสิทธิภาพ การทำงาน	เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากความ สะดวกสบายในการทำงานและสภาพแวดล้อม มีผลมากกว่า
สรุปผล : สวัสดิการสำหรับจ้างเหมาบริการภายนอกค่อนข้างน้อยหรือไม่มีเลย บางคนเสนอว่าควรมี การเพิ่มสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล		

ตารางที่แสดงข้างต้นเป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการสัมภาษณ์
เกี่ยวกับมุมมองของผู้บริหารในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ
จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) โดยเน้นที่ 3 ด้านหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายได้สะท้อนถึงมุมมองที่หลากหลายใน
การกระตุ้นและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ดังนี้ 1) ด้านแรงจูงใจ จาก
ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า ค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) และสภาพการทำงาน เป็น
ปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยมีการ
กล่าวถึงเรื่องของการพัฒนาและฝึกทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน
ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านค่าตอบแทน สำหรับค่าตอบแทน
ผู้ให้ข้อมูลหลายรายระบุว่า ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบ
โดยเฉพาะในบางตำแหน่งที่มีภาระงานมากแต่ค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย ผู้ให้ข้อมูลบางรายเห็นว่า
ค่าตอบแทนควรได้รับการปรับเพิ่มขึ้นตามสถานการณ์เศรษฐกิจ รวมถึงการพิจารณาจากปริมาณงาน
ที่พนักงานทำในแต่ละเดือน 3) ด้านสวัสดิการ

เกี่ยวกับสวัสดิการของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกพบว่า ส่วนใหญ่ระบุ
ว่า สวัสดิการที่มีอยู่นั้นไม่เพียงพอหรือไม่มีเลย ผู้ให้ข้อมูลหลายรายจึงได้เสนอแนะว่า ควรมีสวัสดิการ
ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม หรือการสนับสนุนวันลา เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่
ดีขึ้น และส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่าการส่งเสริมแรงจูงใจและค่าตอบแทน บางผู้ให้ข้อมูล
กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจ เช่น การเพิ่มสวัสดิการ หรือการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน
นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและการฝึกอบรม
พนักงาน เพื่อให้พวกเขามีโอกาสในการเติบโตในสายงานในอนาคต

จากข้อมูลที่ได้ ผู้บริหารในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เห็นถึง
ความสำคัญของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสวัสดิการที่เพียงพอ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกภายนอก ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักบางส่วนมีข้อเสนอแนะที่หลากหลายในการพัฒนาระบบการจ้างเหมาบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะ สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เริ่มจากผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 ได้เสนอว่า “จัดอบรม กระชับความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้องเพื่อนร่วมงาน” เพื่อสร้างความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 เห็นว่า “สำนักงานพลังงานจังหวัดจังหวัดและกระทรวงฯ ควรกำกับดูแลให้ข้าราชการบริหารจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกให้เหมาะสม”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 แสดงความคาดหวังว่า “หวังว่าคำถามเหล่านี้จะมีโอกาสได้สะท้อนให้ผู้บริหารรับทราบและเปลี่ยนแปลง” ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 ได้เสนอว่า “จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรในตำแหน่งนั้น ๆ หรือออนไลน์ อย่างน้อยทุก 6 เดือนเพื่อให้การดำเนินงานดียิ่งขึ้น”

ในด้านสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “อยากให้จ้างเหมาสวัสดิการดี ๆ” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 เห็นว่า “ให้งบประมาณในการจ้างมากขึ้น” เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระงาน

ในด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 11 เสนอว่า “ส่วนกลางควรมีนโยบายบรรจุเป็นพนักงานราชการสำหรับคนที่ทำงานมานานและมีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นเป้าหมายจูงใจในการทำงานให้พนักงานราชการ” ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 13 เน้นว่า “เรื่องเงินตอบแทน การเบิกค่าต่าง ๆ สิทธิรักษาพยาบาล สำคัญ” ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 15 ระบุว่า “สนับสนุนให้จ้างเหมาสามารถพักผ่อนลาป่วยได้โดยไม่ต้องถูกหักค่าจ้าง” ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 มีข้อเสนอแนะว่า “1. สวัสดิการมากยิ่งขึ้น และ 2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 กล่าวว่า “เสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานและเพิ่มค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมแก่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก”

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 18 ได้เสนอว่า “อยากจะปรับให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกสอภายในเพื่อปรับวุฒิเป็นพนักงานราชการได้” เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 19 เห็นว่า “ควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการลา และได้รับการพัฒนาบุคลากร” เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงาน ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลัก

คนที่ 20 สะท้อนถึงข้อจำกัดของระบบราชการว่า “ด้วยระบบราชการมีข้อกฎหมายมีข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทำได้ ในขณะนี้” และผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 21 เสนอว่า “ควรมีการกำหนดระเบียบที่ใช้เฉพาะจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เฉพาะในส่วนที่สังกัดในหน่วยงานที่ต้องทำงานในสำนักงานให้เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติ”

ตารางที่ 9 ตารางสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และการนำไปปฏิบัติตามนโยบาย

หัวข้อ	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข / ปรับปรุง
แนวทางการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทน	เพิ่มสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ประกันสังคมและสุขภาพ	เริ่มต้นอัตราค่าตอบแทนที่ 15,000 - 18,000 บาท ต่อเดือน
	ค่าตอบแทนควรสอดคล้องกับเนื้อหา	ส่งเสริมให้ไม่มีการหักเงินในการลา และมี การ ประเมิน เพื่อพัฒนาการทำงาน
	การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและงบประมาณที่มี	ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง
แนวทางในการทำให้การจ้างเหมาบริการมีความมั่นคง	การจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับการจ้างงาน	พิจารณาผลกระทบจากการลดงบประมาณของกระทรวงในการจ้างงาน
	การจัดสรรงบประมาณสำหรับงานในแต่ละปี	ให้การสนับสนุนการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและการสมัครงานที่มั่นคงกว่า
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	ฝึกอบรมตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน	ส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
	ให้จ้างเหมาบริการเข้าถึงข้อมูลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านทักษะพื้นฐานการทำงาน
แนวทางในการตระหนักถึงคุณค่าในงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน
	ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างความภาคภูมิใจในงาน	ใช้การชมเชยในการทำงานและการให้กำลังใจในภารกิจต่าง ๆ
แนวทางในการยกระดับการจ้างเหมา	สนับสนุนการเพิ่มค่าตอบแทนในบาง	จัดฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมให้

หัวข้อ	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข / ปรับปรุง
บริการ	กรณี	พนักงาน
	สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะในงานที่จำเป็น	ปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณและการประเมินผลงาน
ข้อจำกัดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ไม่สม่ำเสมอ	การทำให้เกิดความต่อเนื่องในการจ้างงาน
	การกำหนดขอบเขตงบประมาณที่จำกัดในการปรับค่าตอบแทน	ปรับปรุงการประเมินผลงานและการพัฒนาสวัสดิการให้ดีขึ้น
แนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อจำกัด	ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่ไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนได้	การอธิบายข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณและการปรับปรุงในลักษณะการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

จากผลการศึกษาในมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพิจารณาคูณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานพลังงาน การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษามาตรฐานการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

ผู้บริหารมองว่าการปรับปรุงสวัสดิการ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความมั่นคงในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่พอใจในงาน

ในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและองค์กรมีความสำคัญไม่น้อย การให้ความเคารพและยกย่องจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้พวกเขาารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการที่มีความ

เหมาะสมกับงบประมาณก็เป็นปัจจัยสำคัญในการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอกอย่างยั่งยืน

ในด้านปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถแก้ไขบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) ในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ มีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สิ่งที่ผู้บริหารพบคือการจำกัดงบประมาณในการปรับปรุงสวัสดิการหรือค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัดอาจไม่เพียงพอในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมหรือการดูแลสุขภาพที่ดี ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเหล่านี้ถูกจำกัด

2. ข้อจำกัดในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ในบางกรณีจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอาจไม่มีสิทธิประโยชน์เหมือนกับพนักงานประจำ เช่น การให้สวัสดิการหรือสิทธิการรักษาพยาบาลที่ดี เพราะกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจไม่เอื้อต่อการให้สวัสดิการที่ดีเทียบเท่ากับพนักงานประจำ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเหล่านี้

3. ความไม่แน่นอนของสถานการณ์จ้างงาน การจ้างงานในรูปแบบจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกทำให้มีความไม่แน่นอนในเรื่องสถานะการทำงานและระยะเวลาในการจ้างงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเหล่านี้ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตจะได้รับการดูแลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การต่อสัญญาจ้างงาน หรือการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในองค์กร ทำให้พนักงานอาจขาดความมุ่งมั่นหรือแรงจูงใจในการทำงานได้

การที่ปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่ จึงทำให้คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) ยังคงไม่สามารถพัฒนาได้อย่างที่ควรจะเป็น และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวของสำนักงานพลังงานได้เช่นกัน

ประเด็นที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก) คนที่ 1 เป็นเพศหญิง อายุ 23 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เดือนละ 10,000 บาท ไม่มีอาชีพเสริม ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี อัตราค่าจ้างต่อเดือน เดือนละ 10,000 บาท

บาท ไม่มีอาชีพเสริม มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี อัตราค่าจ้างต่อเดือน เดือนละ 15,000 บาท

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก) คนที่ 19 เป็นเพศชาย อายุ 41 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เดือนละ 15,000 บาท มีอาชีพเสริม มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี อัตราค่าจ้างต่อเดือน เดือนละ 15,000 บาท

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก) คนที่ 20 เป็นเพศชาย อายุ 31 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เดือนละ 15,000 บาท มีอาชีพเสริม ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี อัตราค่าจ้างต่อเดือน เดือนละ 15,000 บาท

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก) คนที่ 21 เป็นเพศหญิง อายุ 29 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เดือนละ 17,000 มีอาชีพเสริมมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี อัตราค่าจ้างต่อเดือน เดือนละ 15,000

ผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมดมีอายุระหว่าง 23 ถึง 52 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนแตกต่างกันตั้งแต่ 5,000 บาท ถึง 40,000 บาท จำนวนคนที่ไม่มีอาชีพเสริมมีมากกว่าผู้ที่มีอาชีพเสริม อัตราค่าจ้างที่ได้รับจากการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 10,000 บาท ถึง 15,000 บาท ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงานทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานจังหวัด

2.1.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในสำนักงานพลังงานจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าแรงจูงใจในการทำงานมาจากหลายปัจจัย ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความมั่นคง และโอกาสในการเติบโต เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า “เจ้านายใจดีค่ะ” ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ให้ความเห็นว่า “ชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย” แสดงถึงความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ตรงกับ ความสนใจ

ในอีกมุมหนึ่ง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ได้ขยายความเพิ่มเติมว่า

“การทำงานหน่วยงานราชการ ถือเป็นการอัพเดทข้อมูลองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองทั้งทาง บุคลิก การสื่อสาร การรับมือกับปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการเตรียมความพร้อมบรรจุข้าราชการ และที่สำคัญบรรยากาศในที่ทำงานล้วนเป็นปัจจัยหลักในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดความเครียด” นอกจากนี้ ปัจจัยเรื่องความสนใจแล้ว ปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนและความมั่นคงก็มีบทบาทสำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลหลายราย เช่น คนที่ 4, 7 และ 8 ต่างกล่าวสั้น ๆ ว่า “เงินเดือน” เป็นแรงจูงใจหลัก ส่วนคนที่ 6 กล่าวว่า “เพื่อเป็นแรงผลักดันในการเป็นข้าราชการ” ซึ่งสะท้อนเป้าหมายในอนาคตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

ปัจจัยอื่น ๆ ที่พบ เช่น “ความใฝ่ฝันการทำงานอาชีพราชการ” (คนที่ 12) “ความสะดวกในการใช้ชีวิต” เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 14, 19, 21 ระบุว่า “อยู่ใกล้บ้าน” ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5, 13 “ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10, 16 “ความรู้และประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 17 “การได้ช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น ได้ยุติคดี”

2.1.2 สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจมากที่สุดในตำแหน่งนี้

เมื่อสอบถามถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ พบว่าความพึงพอใจนั้นมีหลายมิติ เช่น ความเรียบง่ายของงาน ความมั่นคง หรือโอกาสในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ระบุว่า

“การที่ได้รับข้อมูลข่าวสารก่อนคนอื่นในสำนักงานและสามารถชัพพอร์ตทุกฝ่ายได้”

ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ชื่นชอบการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน โดยกล่าวว่า

“ได้พูดคุยกับชุมชน คนในชุมชน และได้แก้ไขปัญหา”

หลายคนพูดถึงประสบการณ์ภาคสนาม เช่น คนที่ 3 ระบุว่า

“การได้ลงพื้นที่ไปสำรวจตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย”

บางรายเน้นความรู้และทักษะที่ได้ เช่น คนที่ 6 กล่าวถึง

“ได้เรียนรู้ในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การสอบราชการ” ขณะที่คนที่ 16 เน้น

ว่า “ทักษะการทำงาน การตัดสินใจ ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล”

ส่วนความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญ เช่น คนที่ 12 ระบุว่า

“องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี หัวหน้าดี เพื่อนร่วมงานดี ทำให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย”

2.1.3 ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ได้รับ

คำถามเรื่องความพึงพอใจของผลตอบแทนสะท้อนให้เห็นความรู้สึกหลากหลาย เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า

“ไม่ค่ะ รายได้ไม่สมเหตุสมผลกับงานที่ทำ” คนที่ 2 และ 3 ก็เห็นพ้องกันว่า “ยังไม่เพียงพอ”

อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ให้ข้อมูลหลายคนที่รู้สึกว่าเป็นพอ เช่น คนที่ 4, 5, 6, 7, 8, 12, 15, 16, 18, 19, 20 และ 21 ต่างตอบว่า “เพียงพอ” โดยไม่ระบุรายละเอียดเพิ่มเติม บางรายเสนอความเห็นในเชิงวิพากษ์ เช่น คนที่ 13 กล่าวว่า

“ยังไม่เพียงพอ สวัสดิการก็ไม่มี หากเป็นลูกจ้างเงินบแผ่นดิน เงินขึ้นทุกปี”

2.1.4 ผลของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต่อแรงจูงใจ

เมื่อสอบถามถึงการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน พบว่าเกือบทั้งหมดเห็นว่ามีผลต่อแรงจูงใจ เช่น คนที่ 1 ระบุว่า

“ทำให้ทำงานได้สะดวกขึ้นและสบายใจที่จะทำงานต่อ ๆ ไป” คนที่ 3 กล่าวเสริมว่า “สามารถส่งผลให้การทำงานในวันนั้น ๆ เปลี่ยนแปลงได้”

คนที่ 12 มองว่าการสนับสนุนมีผลอย่างยิ่งต่อเป้าหมายของงาน โดยกล่าวว่า

“มีผลอย่างยิ่งในการที่จะทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์”

ในทางตรงกันข้าม บางรายกลับรู้สึกว่าการสนับสนุนไม่เพียงพอ เช่น คนที่ 7 ตอบเพียงว่า “ไม่มี”

2.1.5 ความคาดหวังในการทำงานในสำนักงานพลังงาน และการได้รับการตอบสนอง

คำถามสุดท้ายในประเด็นด้านแรงจูงใจคือเรื่องความคาดหวังต่อองค์กร ผู้ให้ข้อมูลหลายรายแสดงความคาดหวังในการพัฒนา เช่น คนที่ 1 กล่าวว่า

“ประสบการณ์ค่ะ และแน่นอนว่าได้ประสบการณ์จากที่นี่เยอะมาก”

คนที่ 2 คาดหวังผลต่อชุมชน โดยกล่าวว่า

“หวังว่าชุมชนจะรู้จักการใช้เทคโนโลยีพลังงานทดแทนมากขึ้นและมีรายได้เพิ่มขึ้น ปัจจุบันก็เหมือนจะดีขึ้นเรื่อย ๆ”

บางรายคาดหวังความมั่นคง เช่น คนที่ 4 และ 8 กล่าวถึงการ “ต่อสัญญาอย่างต่อเนื่อง” ส่วนคนที่ 7 มีความคาดหวังที่ยังไม่เป็นจริง โดยกล่าวว่า

“คาดหวังอยากให้มีการเปิดสอบภายในเพื่อเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการ ปัจจุบันยังไม่ได้รับการตอบสนอง”

2.1.6 การได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือทักษะเพิ่มเติมส่งผลต่อแรงจูงใจของ ท่านอย่างไร

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าการได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือทักษะเพิ่มเติมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อทัศนคติ ความพึงพอใจ และเป้าหมายในการประกอบอาชีพ

หลายคนสะท้อนว่า เมื่อมีโอกาสในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ จะทำให้เกิดความเข้าใจในงานที่ลึกซึ้งขึ้น มองเห็นเป้าหมายในอนาคตของตนเองได้ชัดเจน และมีแรงผลักดันที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ระบุว่า

“หากมีการพัฒนาในสายอาชีพนั้นทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าทำไปเพื่ออะไร และมีอะไรที่รออยู่ถึงทำนั้นจะทำให้ไฟก็สว่างงานได้ดีขึ้น”

ขณะเดียวกัน หลายคนมองว่าการได้รับโอกาสพัฒนาอาชีพเป็นการยอมรับในคุณค่าของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และเป็นการสร้างความมั่นใจว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งกลายเป็นแรงจูงใจทางจิตใจที่เข้มแข็ง ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 กล่าวไว้ว่า

“การได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือทักษะเพิ่มเติมย่อมเป็นผลทำให้จ้างเหมาบริการต่อยอด เป็นมองเห็นความสำคัญและมอบโอกาสให้ เป็นแรงจูงใจที่ดีมาก”

อีกกลุ่มหนึ่งเห็นว่า การพัฒนาทักษะหรือการได้รับการอบรมเพิ่มเติมช่วยให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรู้สึกภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ระบุว่า

“ส่งผลต่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 กล่าวไว้ว่า

“เป็นการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน ทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้”

นอกจากนี้ ยังมีหลายความเห็นที่กล่าวถึงมิติด้านประสบการณ์และการเติบโตทางอาชีพ เช่น การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การเปิดโลกทัศน์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในหน่วยงานอื่นหรือบทบาทที่สูงขึ้นในอนาคต เช่น คนที่ 16 กล่าวไว้ว่า

“ส่งผลต่อการพัฒนาและเลือกประกอบอาชีพด้านอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป”

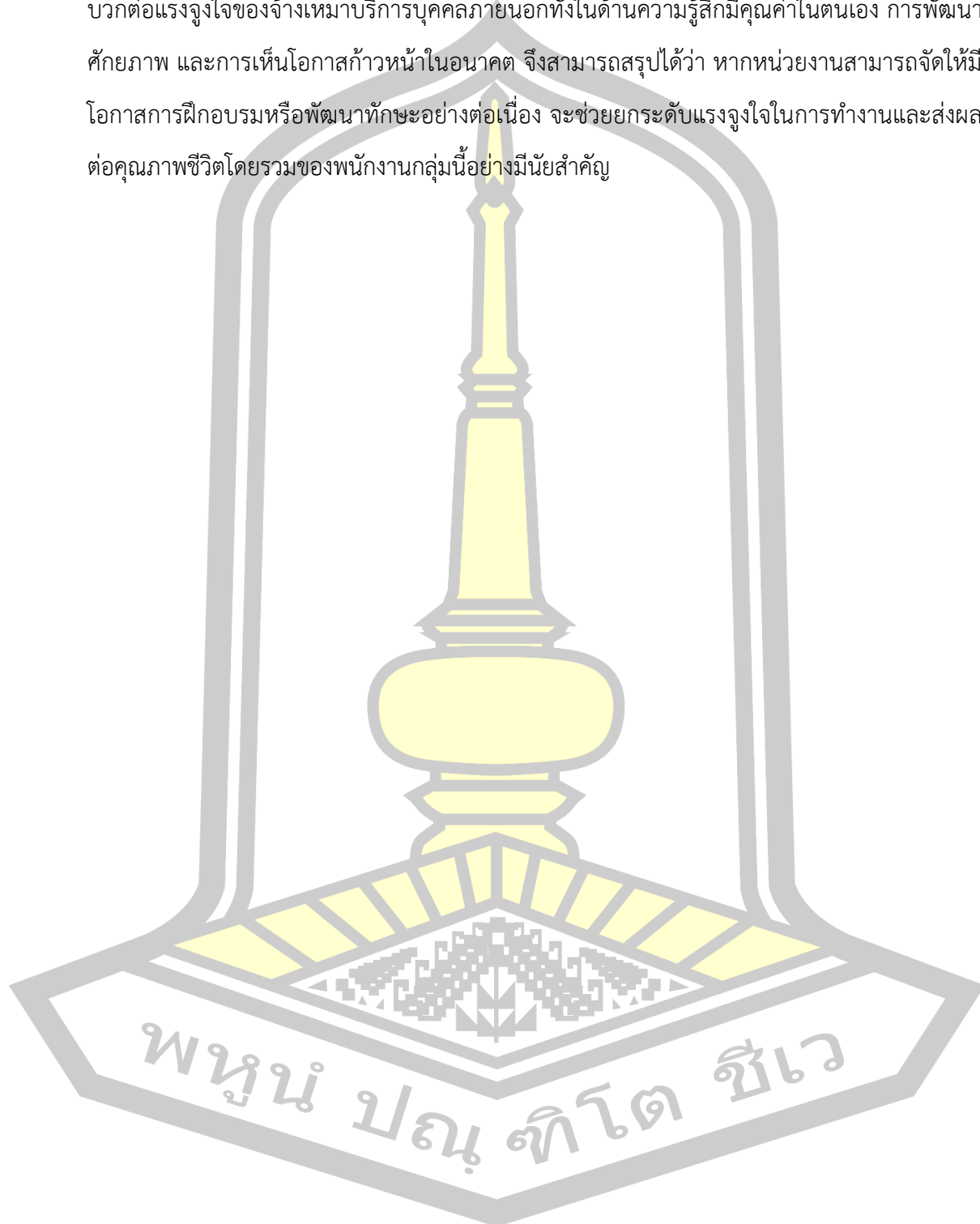
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21 ยังกล่าวอย่างครอบคลุมว่า

“ทำให้เราได้เรียนรู้ ปรับตัวกับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และทำอย่างมีความสุข”

ขณะที่บางรายยังชี้ว่า เมื่อทักษะเพิ่มขึ้นแล้ว ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมควบคู่ไปด้วย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ยั่งยืน เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13 กล่าวอย่างชัดเจนว่า

“ทักษะเพิ่ม ค่างานเพิ่ม ค่าตอบแทนต้องเพิ่มครับค่า”

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม พบว่าการพัฒนาอาชีพและทักษะเพิ่มเติมมีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกทั้งในด้านความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การพัฒนาศักยภาพ และการเห็นโอกาสก้าวหน้าในอนาคต จึงสามารถสรุปได้ว่า หากหน่วยงานสามารถจัดให้มีโอกาสการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง จะช่วยยกระดับแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานกลุ่มนี้อย่างมีนัยสำคัญ



ตารางที่ 10 ตารางแสดง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในสำนักงานพลังงานจังหวัด

ลำดับผู้ให้ข้อมูล	แรงจูงใจ				ความพึงพอใจ				ค่าตอบแทน		การสนับสนุนจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน			ความคาดหวังในการทำงานที่ สพจ.					โอกาสพัฒนาอาชีพ				
	บรรยากาศในการทำงาน	งานตรงกับความต้องการ	พัฒนาศักยภาพ และโอกาสในการพัฒนาวิชาการ	ค่าตอบแทน	เงินทางสวัสดิการ	มีประสบการณ์ในการทำงาน	ได้ช่วยประชาชน	องค์กรมีคุณภาพ	ค่าตอบแทน	ไม่เพียงพอ	เพียงพอ	มีกำลังใจในการทำงาน	งานมีประสิทธิผลมากกว่าชิ้นงานที่ต้องส่งสายใจ	ประสบการณ์ ทั้งเชิงการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพ	ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น	สัญญาต่อเนื่อง	การเปิดสอบราชการภายใน และการสอบราชการในขนาด	ความเป็นอยู่ดีขึ้น	ความปลอดภัยจากการทำงาน	การพัฒนาที่มีเป้าหมาย ทำให้งานมีประสิทธิผลมากขึ้น	มีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน	ได้รับรู้สิ่งใหม่	บรรลุเป้าหมาย
1	✓				✓					✓	✓			✓					✓				
2		✓				✓				✓		✓			✓				✓				
3	✓		✓			✓				✓		✓	✓						✓				
4				✓						✓			✓		✓								
5										✓		✓		✓					✓				
6			✓		✓					✓		✓	✓						✓	✓			
7				✓						✓						✓					✓		
8				✓						✓		✓			✓				✓				
9										✓		✓		✓		✓			✓				✓
10	✓									✓	✓		✓			✓			✓				
11										✓	✓	✓		✓					✓				✓
12			✓			✓				✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓		
13	✓									✓							✓		✓				
14					✓					✓	✓		✓						✓		✓		
15										✓	✓	✓	✓						✓		✓		
16	✓				✓		✓			✓	✓	✓				✓			✓				✓
17			✓							✓	✓								✓				
18										✓		✓									✓		
19					✓					✓		✓				✓							
20										✓		✓							✓		✓		
21					✓					✓		✓							✓	✓	✓		

2.2 ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้รับมีความหลากหลายในการรับรู้ และพึงพอใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานและภาระความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคน พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับ ภาระงานและภาระความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

บางคนเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ทำ โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1, 6, 8, 9, 15, 16, 18, 19, 20, และ 21 กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้ว ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “เหมาะสมแล้ว” เนื่องจากตำแหน่งที่ทำงานไม่หนัก มากเท่าตำแหน่งอื่น ทำให้สามารถรับค่าตอบแทนที่ได้รับได้อย่างพอใจ ส่วนคนที่ 4 กล่าวว่า

“เหมาะสม เพราะเป็นไปตามสัญญาจ้าง”

และคนที่ 12 กล่าวว่า “มีความเหมาะสม ตอนที่เริ่มครั้งแรกเงินเดือน 8,500 ณ ปัจจุบัน 15,000 มีความเหมาะสมกับภาระงานและภาระความรับผิดชอบ”

อย่างไรก็ตาม บางคนยังเห็นว่า ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า

“ค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพในปัจจุบัน เนื่องด้วยค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่เงินเดือนเท่าเดิม งานเพิ่มแต่ค่าตอบแทนไม่เพิ่ม” และคนที่ 17 กล่าวว่า

“ค่าตอบแทนน้อยกว่าภาระที่ได้รับ” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความยากลำบาก ในการรับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

ในส่วนของการสะท้อนค่าตอบแทนต่อการทำงานและความพึงพอใจ โดยส่วนใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลหลักระบุว่า พึงพอใจกับค่าตอบแทนในระดับกลางถึงดี ตัวอย่างเช่น คนที่ 1 ได้กล่าวว่า

“ให้คะแนน 8 เต็ม 10 ตำแหน่งที่เป็นอยู่แม้จะเป็นตำแหน่งที่ซัพพอร์ตทุก ฝ่ายแต่ก็เป็นตำแหน่งที่งานไม่ได้หนักมากเท่าตำแหน่งอื่น”

คนที่ 4 กล่าวว่า “สะท้อนมาก และมีความพอใจในระดับปานกลาง”

และคนที่ 10 กล่าวว่า “พึงพอใจในระดับกลาง”

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลหลักบางคนเช่นคนที่ 5 กล่าวว่า “ไม่สะท้อนถึงการทำงาน พึงพอใจกับค่าตอบแทน” ส่วนคนที่ 3 ก็กล่าวว่า “ค่าตอบแทนไม่สามารถสะท้อนการทำงานได้ เพราะ เมื่อได้รับมอบหมายภารกิจ การทำงานก็ควรทำให้บรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว”

เมื่อพูดถึงการปรับค่าตอบแทน ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคนได้แนะนำว่า ควรพิจารณา หลายปัจจัย เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะในการทำงาน และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตัวอย่างเช่น

คนที่ 1 กล่าวว่า “ระยะเวลาการทำงานและทักษะในการทำงานค่ะ”

คนที่ 4 กล่าวว่า “อายุงาน, ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และก็นื่องาน” และคนที่ 3 กล่าวว่า “ประสบการณ์, องค์กรความรู้ของจ้างเหมาบริการ” นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคนที่กล่าวถึงการปรับค่าตอบแทนตามสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ เช่น คนที่ 2 กล่าวว่า “ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับมาบริหารของแต่ละปีงบอยู่ดี” และคนที่ 21 กล่าวว่า “ควรปรับตามสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ”

จากการสัมภาษณ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความหลากหลาย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะงาน, ทักษะ และประสบการณ์ รวมไปถึงสภาพเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

ตารางที่ 11 ตาราง แสดงค่าตอบแทน ความพึงพอใจ และองค์ประกอบในการปรับค่าตอบแทน

ผู้ให้ข้อมูล	ค่าตอบแทนเหมาะสมหรือไม่			ความพึงพอใจในค่าตอบแทน			องค์ประกอบในการปรับค่าตอบแทน			
	ลดหรือเพิ่มขึ้นอยู่กับงาน	ไม่เหมาะสมเรื่องค่าตอบแทน	ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน	พอใจ เมื่อเทียบกับงาน	ไม่พอใจ เมื่อเทียบกับงาน	พอใจกลาง ๆ	อายุงาน/ประสบการณ์	ปริมาณงาน/ความรับผิดชอบ	ทักษะเฉพาะ/วิชาการ/ศึกษา	งบประมาณ /ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
1	✓			✓			✓		✓	
2		✓			✓					✓
3			✓		✓		✓		✓	
4	✓					✓	✓		✓	
5	✓			✓					✓	
6	✓			✓					✓	
7	✓					✓			✓	
8	✓					✓			✓	
9	✓			✓						
10		✓				✓			✓	
11		✓	✓			✓			✓	
12	✓					✓	✓			
13		✓		✓					✓	
14	✓			✓					✓	

ผู้ให้ข้อมูล	คำตอบแทนเหมาะสมหรือไม่			ความพึงพอใจในคำตอบแทน			องค์ประกอบในการปรับคำตอบแทน			
	แบบธรรมดา ผู้ใช้สามารถเข้าถึงบริการ ได้สะดวก	ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริการ อื่น	ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริการ อื่นในปัจจุบัน	พอใจเมื่อเทียบกับงาน อื่น	ไม่พอใจเมื่อเทียบกับงาน อื่น	พอใจกลาง ๆ	สวยงาม/ประสิทธิภาพดี	ปริมาณงาน ความเสี่ยง	ทักษะทางวิชาชีพ/ความรู้	งบประมาณ / ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
15	✓			✓				✓		✓
16	✓			✓				✓		✓
17		✓			✓			✓		✓
18	✓			✓				✓		
19	✓			✓						
20	✓			✓			✓			✓
21	✓			✓						✓

2.3 สวัสดิการ

2.3.1 สวัสดิการที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้รับจากสำนักงานพลังงาน

ในส่วนของสวัสดิการที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้รับจากสำนักงานพลังงานพบว่า มีความหลากหลายในการรับรู้และความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ โดยหลายคนที่ได้รับสวัสดิการที่เห็นได้ชัดเช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 ที่กล่าวว่า

“มีอาหารช่วงเช้าแวะ มีขนม มีออกกีฬาสีจังหวัดอื่น” ซึ่งสะท้อนถึงสวัสดิการบางประการที่ได้รับในรูปแบบของกิจกรรมสันทนาการและของขวัญในช่วงเวลาพิเศษ อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลักบางคน เช่น คนที่ 2, 4, 5, 7, 9, 14, 21 กล่าวว่า “ไม่มีสวัสดิการ” หรือ “ไม่มีสวัสดิการอะไรเลย” โดยเฉพาะผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 ที่ระบุว่า “ไม่พอใจเพราะไม่มีสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเลย”

ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความไม่พอใจในข้อจำกัดของสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลหลักบางคน เช่น คนที่ 6, 11, 18, 20 ได้รับสิทธิประโยชน์ในบางด้าน เช่น “สวัสดิการประกันสังคม” และ “น้ำดื่ม” ซึ่งแม้ว่าจะไม่ครอบคลุมในด้านอื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพหรือสิทธิการลา แต่ก็สามารถตอบสนองในบางด้านที่มีความจำเป็น ตัวอย่างเช่น คนที่ 6 กล่าวว่า

“ให้มีสวัสดิการประกันสังคม” หรือคนที่ 11 ที่ระบุว่า “ควรได้รับสวัสดิการเพิ่มมากกว่านี้ เพื่อให้ได้อยู่รอดในยุคเศรษฐกิจแบบนี้ เช่น สิทธิประกันสังคม”

2.3.2 ความพึงพอใจกับสวัสดิการและข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคนที่ไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของพวกเขา ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า

“ไม่เพียงพอ เห็นควรเสนอสวัสดิการการลาป่วย ลากิจ”

หรือคนที่ 9 ที่กล่าวว่า “ควรมีประกันสังคมให้สำหรับลูกจ้างเหมาบริการ” ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในเรื่องของสวัสดิการทางสุขภาพและสิทธิที่เหมาะสมสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลหลักบางคนเช่นคนที่ 1 กล่าวว่า

“พอใจ ไม่มีอะไรเสนอ” แสดงถึงความพึงพอใจในระดับหนึ่งต่อสวัสดิการที่ได้รับ แม้ว่าสวัสดิการที่ได้รับจะมีข้อจำกัดในบางด้าน แต่ยังพอใจในระดับพื้นฐาน

2.3.3 ผลกระทบจากการขาดสวัสดิการ

เมื่อถามถึงผลกระทบจากการขาดสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีหลายคนให้ความสำคัญและระบุว่าการขาดสวัสดิการบางประการส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา ตัวอย่างเช่น คนที่ 3 กล่าวว่า “ส่งผลมาก” และคนที่ 9 ที่กล่าวว่า “การขาดสวัสดิการส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก” ซึ่งสะท้อนถึงความยากลำบากในการทำงานโดยไม่มีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ประกันสังคม หรือสิทธิในการลา บางคนกล่าวถึงผลกระทบจากการขาดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการชีวิตประจำวัน เช่น คนที่ 10 ที่กล่าวว่า

“บางที่สวัสดิการบ้างเรื่องเช่นป่วย ก็มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น” หรือคนที่ 7 ที่กล่าวว่า

“ส่งผล เช่น ประกันสังคม ถ้ามีประกันสังคม อย่างน้อยมันก็ดี มีสิทธิประโยชน์” ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความจำเป็นในการมีสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลหลักที่ไม่รู้สึว่าการขาดสวัสดิการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เช่น คนที่ 14 กล่าวว่า

“ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน” แต่จำนวนที่เห็นด้วยว่ามีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานมากกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมีสวัสดิการที่ครอบคลุมในทุกด้านสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

ตารางที่ 12 ตารางแสดงสวัสดิการที่ได้รับ และความต้องการด้านสวัสดิการของจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก

ผู้ให้ข้อมูล	สวัสดิการที่ได้รับ				สวัสดิการเพียงพอต่อความต้องการ				การขาดสวัสดิการบางประการส่งผลกระทบต่ออย่างไร			
	ไม่ได้รับสวัสดิการพื้นฐาน	ได้รับ			เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ข้อเสนอ		ไม่เพียงพอ	ส่งผลกระทบต่อจิตใจ	ไม่ได้รับสิทธิพื้นฐาน	ต้องการค่าจ้างยกย่องด้านสุขภาพขาด
		อาหาร	กิจกรรมพละงานสัมพันธ์	ค่าที่พัก/เบี้ยเลี้ยง			วันหยุด/วันลา	ให้การลาเป็นสวัสดิการ				
1		✓	✓		✓					✓		
2	✓					✓					✓	
3	✓			✓		✓	✓			✓		
4	✓					✓				✓		
5	✓										✓	
6	✓					✓				✓	✓	
7	✓									✓	✓	
8	✓									✓		
9	✓					✓		✓			✓	
10	✓					✓					✓	✓
11	✓					✓		✓		✓		
12				✓	✓					✓	✓	
13	✓					✓					✓	
14	✓					✓		✓	✓			
15	✓					✓		✓			✓	
16	✓					✓		✓			✓	
17	✓											
18	✓					✓		✓		✓		
19	✓					✓		✓				

ผู้ให้ข้อมูล	สวัสดิการที่ได้รับ				สวัสดิการเพียงพอต่อความต้องการ			การขาดสวัสดิการบางประการส่งผลกระทบต่ออย่างไร					
	ไม่ได้รับสวัสดิการพื้นฐาน	ได้รับ				เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ข้อเสนอ			ไม่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ	ไม่ได้รับสิทธิพื้นฐาน	ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลจาก
		อาหาร	กิจกรรมหลังเลิกงานสัมพันธ์	ค่าที่พัก/เบี้ยเลี้ยง	วันหยุด/วันลา			ให้การลาเป็นสวัสดิการ	สามารถเบี่ยงเบนได้ทั้งงบประมาณ	ปรึกษากับสังคม			
20		✓				✓						✓	
21	✓											✓	

2.4 ด้านการพัฒนาและนำไปสู่การแก้ปัญหา

2.4.1 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน

ในด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอกพบว่า มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองในระดับต่างๆ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และโอกาสที่มีในแต่ละปี รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคน เช่น คนที่ 2 และคนที่ 3, 4 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “มีโอกาสมาก” หรือ “มากที่สุด” โดยเฉพาะคนที่ 12 ที่กล่าวว่า

“มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองมาก เพราะหัวหน้าเปิดโอกาสในการพัฒนาตัวเองอยู่เรื่อย ๆ” ซึ่งสะท้อนถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้

ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักบางคน เช่น คนที่ 8 และคนที่ 9 กลับมีทัศนคติที่แตกต่างออกไป โดยคนที่ 8 ระบุว่า “น้อย” และคนที่ 9 กล่าวถึงว่า “ยังไม่มั่นใจ” ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในโอกาสที่ได้รับในการพัฒนาทักษะหรือการขาดการสนับสนุนที่ชัดเจน

ในขณะที่บางคน เช่น คนที่ 10 กล่าวว่า “ค่อนข้างมากค่ะ เรียนรู้การทำงานที่ต่างจากเดิม” หรือคนที่ 14 ที่กล่าวว่า

“มีบ้าง ส่วนมากจะเป็นการอบรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์” ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะที่ได้รับจากการอบรมและการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี บางคนยังกล่าวถึงโอกาสในการพัฒนาเมื่อมีการมอบหมายงานที่หลากหลาย ซึ่งช่วยเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน เช่น คนที่ 15 ที่กล่าวว่า

“มีโอกาส เนื่องจากบุคลากรไม่ได้เยอะและภาระงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ทำงานหลากหลายหน้างาน” หรือคนที่ 16 ที่กล่าวว่า “มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ” ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่มีความท้าทายและหลากหลาย ในขณะที่บางคน เช่น คนที่ 20 และคนที่ 21 ระบุว่า

“มีโอกาสพอดี ไม่มาก หรือน้อย” และ “มีโอกาสในระดับปานกลาง ซึ่งโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเองคือการอบรมในเรื่องใหม่ๆ ตามที่กระทรวงและจังหวัดเป็นผู้จัดอบรม” สะท้อนถึงโอกาสที่มีอยู่ในระดับปานกลางที่ไม่มากหรือน้อยเกินไป แต่อาจยังคงมีช่องทางในการพัฒนาตัวเองจากการอบรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้

จากความคิดเห็นทั้งหมดนี้ สามารถเห็นได้ว่า โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานยังคงมีความหลากหลายตามสถานการณ์และโอกาสที่มีให้ แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีความต้องการในการเพิ่มโอกาสพัฒนาทักษะในระดับที่มากขึ้นสำหรับบางกลุ่มของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

2.4.2 ท่านคิดว่าโอกาสในการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่ท่านได้รับจากสำนักงานพลังงานมีผลต่อการทำงานของคุณอย่างไร

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคน โอกาสในการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่ได้รับจากสำนักงานพลังงานมีผลต่อการทำงานในหลายด้าน เช่น การเพิ่มความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างทักษะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือการพัฒนาอาชีพในอนาคต

หลายคนเช่น คนที่ 1, 5, 8 และ 17 กล่าวว่า “ได้ความรู้เพิ่มมากขึ้น” ซึ่งช่วยให้เข้าใจในงานของตนเองมากขึ้นและสามารถพัฒนาได้มากขึ้น บางคน เช่น คนที่ 2, 12 และ 21 กล่าวว่า

“การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” โดยการได้รับความรู้ที่ดีขึ้นทำให้สามารถส่งผลงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เช่น คนที่ 2 ระบุว่า

“ทำให้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนมากขึ้น”

ส่วนคนที่ 12 กล่าวว่า “การได้เข้าร่วมพัฒนาทักษะและฝึกอบรม ส่งผลงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพขึ้นมากกว่าแต่เดิม”

บางคน เช่น คนที่ 9 และ 13 กล่าวถึงผลการฝึกอบรมที่ช่วยให้ “การทำงานมีประสิทธิภาพ” และ “ภารกิจราบรื่น” ซึ่งสะท้อนถึงการปรับปรุงในด้านการทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

คนที่ 6 กล่าวว่า “สามารถนำไปพัฒนาใช้ในชีวิตประจำวันหลาย ๆ ด้าน และเพื่อนำไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการ” ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ทั้งในชีวิตประจำวันและในอนาคต

คนที่ 10 และ 15 ยืนยันว่า “มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น” และ “เพิ่มความชำนาญในเรื่องๆนั้นให้ดียิ่งขึ้น” ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงการเสริมสร้างทักษะที่มีประโยชน์ในงานและการพัฒนาในระยะยาว คนที่ 16 กล่าวถึงผลการพัฒนาในระยะยาวว่า “ส่งอย่างมากในการต่อยอดในการทำงานในอนาคต”

โดยรวมแล้ว ความคิดเห็นเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะมีผลบวกต่อการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอย่างมาก ช่วยเพิ่มความรู้อ ความชำนาญ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนทักษะให้กับจ้างเหมาบริการในอนาคต

ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวกับการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในอนาคตมีหลากหลายแนวทางที่เสนอออกมา โดยบางข้อเสนอเน้นที่การเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ตรงกับตำแหน่งงาน หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับจังหวัด และบางข้อเสนอเน้นที่การปรับปรุงสวัสดิการหรือเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน

หลายคน เช่น คนที่ 1 และ 7 เสนอให้ “มีการฝึกปฏิบัติ” และ “เพิ่มความรู้ในสิ่งที่ไม่รู้” เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อย่างมีอาชีพ

คนที่ 2 แนะนำให้ “เพิ่มเงินเดือนและค่าครองชีพ และสวัสดิการที่พึงจะได้” เพื่อช่วยเพิ่มความมั่นคงให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ซึ่งอาจส่งผลดีต่อแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะ

คนที่ 3 และ 4 เสนอให้มีการจัด “KM (Knowledge Management)” หรือการฝึกอบรม และหลักสูตรที่ตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำ

คนที่ 6 เสนอให้มี “การจัดอบรมสัมมนาจ้างเหมาฯ ทุกจังหวัดร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้” ซึ่งจะช่วยสร้างเครือข่ายและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างจังหวัดต่างๆ

คนที่ 9 เสนอให้มี “การจัดประชุม อบรมให้ความรู้ในหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง” และ “เรียนรู้งานในแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในหน่วยงาน” เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ที่ครอบคลุมทุกด้านของการทำงาน

คนที่ 14 แนะนำให้มี “การฝึกอบรมในหัวข้อที่หลากหลายในแต่ละสายงาน” เช่น “การใช้ AI ในการช่วยทำงาน” เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 15 และ 16 เสนอให้มี “การจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการทำงานปีละ 1 ครั้ง” ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 18 เสนอให้ “จัดอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ” เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 20 แนะนำให้ “มีการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานต่างประเทศ” เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของต่างประเทศและนำมาปรับใช้ในงานของตนเอง

คนที่ 21 เสนอให้มี “การพัฒนาอบรมเพื่อปรับแนวคิดรับสิ่งใหม่ ๆ” ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

โดยรวมแล้ว ข้อเสนอแนะต่างๆ นี้เน้นที่การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะให้หลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานในฐานะจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก พบว่ามีหลายประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึง ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต้องเผชิญในชีวิตการทำงาน หนึ่งในปัญหาหลักที่ได้รับการพูดถึงคือเรื่องความมั่นคงในการจ้างงาน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวถึงความไม่มั่นคงของการทำงานเมื่อ

“ควรมึงบจ้างให้ต่อเนื่องพอสิ้นปีงบก็ต้องรองบจ้างไม่มีความมั่นคงเลยไม่รู้ว่าจะได้ทำงานต่อหรือว่าจะตงงานลุ่นไปในแต่ละปี ๆ” นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 13 ก็ได้กล่าวถึงเรื่องเดียวกันว่า

“เรื่องงบการจ้างไม่ต่อเนื่อง สวัสดิการต่าง ๆ ไม่ได้หวังเทียบเท่าข้าราชการ แต่มันคือขวัญและกำลังใจทุกคนมีครอบครัวที่ต้องดูแลเช่นกันครับ”

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดสวัสดิการสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 กล่าวว่า

“ควรมีสวัสดิการให้พนักงานจ้างเหมาบ้าง มันก็เป็นประโยชน์” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 15 ที่กล่าวว่า

“ไม่สวัสดิการ อยากให้มีการปรับปรุงโดยให้พนักงานจ้างเหมาบริการมีวันลาพักผ่อน ปีละ 12 วัน”

ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 ก็ได้กล่าวถึงปัญหานี้เช่นกัน โดยเสนอว่า “มีสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้น” และผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 18 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ต้องการสวัสดิการในการทำงาน” และผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 20 ได้เสนอว่า “เห็นควรให้สวัสดิการด้านการลา ด้านประกันสังคม”

การขาดทักษะบางประการของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกยังถูกกล่าวถึงในความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 ที่กล่าวว่า

“ปัญหา จ้างเหมาฯ บางท่านยังขาดทักษะในการกระตือรือร้น การแสวงหาความรู้ และใช้เวลาว่างไม่เกิดประโยชน์” ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 16 เสนอว่า “มีการฝึกทักษะการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กรการสื่อสาร การสร้างทัศนคติในการทำงาน” เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาด้านเครื่องมือและการสื่อสารก็เป็นเรื่องที่มีการพูดถึง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวถึง “เครื่องมือในการใช้สื่อสารกับประชาชน เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับความรู้” ว่าเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุง

ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “คอมพิวเตอร์ช้าและเก่า ส่งผลให้การทำงานล่าช้า และอยากให้มีการจัดสรรอุปกรณ์ใหม่”

การประชุมงานและการสื่อสารในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ได้รับการกล่าวถึง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 แนะนำว่า “ควรมีการประชุมให้เจ้าหน้าที่เข้าใจไปในทางเดียวกันจากผู้ที่เป็นสื่อกลางอย่าหัวหน้านางาน” และผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 ก็กล่าวถึงว่า “ทำการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อให้มีข้อตกลงที่ดีในการร่วมกันทำงานคะ”

ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 12 ได้กล่าวถึงปัญหาในการทำงานที่ “เวลาออกหน้างานที่ ได้รับมอบหมายโดยหัวหน้างานไม่ได้ไปด้วย วิธีแก้ไขแจ้งหัวหน้างานและร่วมกันดำเนินการแก้ไข”

โดยรวมแล้ว หลายข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่กล่าวถึงคือการปรับปรุงสวัสดิการ เช่น การมีวันลาพักผ่อนและการมีสวัสดิการประกันสังคม การปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงการเสริมทักษะให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประชุมและการสื่อสารที่ีระหว่างพนักงานและหัวหน้างานก็เป็นสิ่งที่หลายคนมองว่าเป็นวิธีการที่ดีในการแก้ไขปัญหาในองค์กร

2.5 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

2.5.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกภาครัฐ พบว่าเสียงสะท้อนส่วนใหญ่ล้วนสะท้อนถึงความไม่มั่นคงในการจ้างงาน และความต้องการให้รัฐปรับปรุงระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวอย่างตรงไปตรงมาว่า

“ควรมีความมั่นคงในการทำงานให้มากกว่าเดิม” ขณะที่ คนที่ 4 ก็เสนอแนะในทำนองเดียวกันว่า รัฐควรมีแผนรองรับที่ชัดเจนในการต่อสัญญาว่าจ้าง โดยเฉพาะในช่วงรอยต่อของปีงบประมาณ เพื่อไม่ให้พนักงานต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต

ข้อเสนอเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่สะท้อนออกมาอย่างเด่นชัด เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 เห็นว่า

“อยากให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีสวัสดิการที่ดี และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ”

ขณะที่ คนที่ 7 ตั้งข้อสังเกตถึงความล่าช้าในการจ่ายเงินเดือนว่า *“เงินเดือนของจ้างเหมาฯ จะออกในวันที่ 1 หรือวันทำการแรกของเดือน จึงอยากให้จ่ายเหมือนข้าราชการทั่วไป”*

ความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์พื้นฐาน เช่น ประกันสังคม ก็ถูกหยิบยกขึ้นอย่างหลากหลาย โดย ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 11 กล่าวว่า *“ควรได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น เช่น สิทธิประกันสังคม เพื่อความอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจแบบนี้”*

ขณะที่ คนที่ 20 ก็เห็นพ้องกันว่า *“เห็นควรมีประกันสังคมให้กับลูกจ้าง”* และ คนที่ 21 เสริมว่า *“อยากได้สวัสดิการเข้ามาเพิ่ม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้าง”*

ในด้านของงบประมาณและรูปแบบการจ้างงาน ผู้ให้ข้อมูลหลายคนเสนอให้มีการปรับปรุงที่เป็นระบบ เช่น คนที่ 12 เห็นว่า *“ควรมีงบประมาณสนับสนุนการจ้างเหมาบริการอย่างต่อเนื่อง”* และคนที่ 14 เสนอว่า *“ควรเปลี่ยนการจ้างที่ต่อสัญญาระยะสั้นให้เป็นสัญญารายปีเพื่อ*

ความมั่นคง” ขณะเดียวกัน คนที่ 13 ได้ให้ข้อเสนอที่ครอบคลุมถึงการปรับงบประมาณ สวัสดิการขั้นพื้นฐาน และการเปิดเวทีให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้แสดงความคิดเห็น เช่น “การจัดประชุมหรือสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากหน่วยงานต้นสังกัด”

ในแง่ของมาตรฐานการให้สวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 และ 16 ได้กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า ควรมีแนวปฏิบัติเรื่องสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ส่วนคนที่ 18 เห็นว่า หากเป็นไปได้ ควรให้สวัสดิการในระดับเดียวกับพนักงานราชการเพื่อความเท่าเทียมและจูงใจในการทำงานระยะยาว

2.5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างเหมาบริการ

นอกจากการเสนอแนะให้แก้ไขปัญหาเชิงระบบแล้ว ผู้ให้ข้อมูลยังมีแนวคิดเพื่อการพัฒนาคุณภาพของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในภาพรวม โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งสะท้อนความต้องการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ได้เสนอว่า “ควรมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น” ส่วนคนที่ 6 ก็เห็นว่า “ควรมีเวทีพบปะแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานจ้างเหมาจากแต่ละจังหวัด ซึ่งจะเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานและเสริมพลังบวกในการปฏิบัติหน้าที่”

แนวคิดเรื่องโอกาสความก้าวหน้าก็เป็นอีกหัวข้อที่ได้รับความสนใจ โดย ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 เสนอว่า “ควรเปิดโอกาสให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเป็นระบบ” และ คนที่ 12 เสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมว่า “รัฐควรเปิดสอบภายในให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยใช้เกณฑ์คล้ายกับการบรรจุข้าราชการครู เช่น นับจากอายุงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว”

ในประเด็นด้านสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, 13, 20 และ 21 ต่างสะท้อนถึงความจำเป็นที่รัฐต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น การลาโดยไม่หักเงินเดือน หรือการให้ความสำคัญกับภาระงานของพนักงานจ้างเหมาที่บางครั้งมากกว่าข้าราชการด้วยซ้ำ

ด้านการฝึกอบรม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11, 14, 15 และ 18 ต่างเสนอในแนวทางเดียวกันว่า “ควรมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ และอย่างน้อยควรจัดให้ได้ปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และสร้างมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน”

โดยสรุป ข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลสะท้อนถึงความจำเป็นที่รัฐควรเร่งปรับปรุงทั้งในเชิงโครงสร้างระบบการจ้าง และในด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน เพื่อให้การจ้างเหมาบริการไม่

เพียงแต่เป็นทางเลือกในการลดภาระงบประมาณ แต่ยังเป็นกลไกหนึ่งในการส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรในระบบราชการไทย

3. ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกภาครัฐพบว่าเสียงสะท้อนส่วนใหญ่ล้วนสะท้อนถึงความไม่มั่นคงในการจ้างงาน และความต้องการให้รัฐปรับปรุงระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดย ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวอย่างตรงไปตรงมาว่า

“ควรมีความมั่นคงในการทำงานให้มากกว่าเดิม” ขณะที่

คนที่ 4 ก็เสนอแนะในทำนองเดียวกันว่า “รัฐควรมีแผนรองรับที่ชัดเจนในการต่อสัญญาว่าจ้าง โดยเฉพาะในช่วงรอยต่อของปีงบประมาณ” เพื่อไม่ให้พนักงานต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต

ข้อเสนอเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่สะท้อนออกมาอย่างเด่นชัด เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 เห็นว่า “อยากให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีสวัสดิการที่ดี และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ”

ขณะที่ คนที่ 7 ตั้งข้อสังเกตถึงความล่าช้าในการจ่ายเงินเดือนว่า “เงินเดือนของจ้างเหมาฯ จะออกในวันที่ 1 หรือวันทำการแรกของเดือน จึงอยากให้จ่ายเหมือนข้าราชการทั่วไป”

ความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์พื้นฐาน เช่น ประกันสังคม ก็ถูกหยิบยกขึ้นอย่างหลากหลาย โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 11 กล่าวว่า

“ควรได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น เช่น สิทธิประกันสังคม เพื่อความอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจแบบนี้” ขณะที่คนที่ 20 ก็เห็นพ้องกันว่า

“เห็นควรมีประกันสังคมให้กับลูกจ้าง”

และ คนที่ 21 เสริมว่า “อยากได้สวัสดิการเข้ามาเพิ่ม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้าง”

ในด้านของงบประมาณและรูปแบบการจ้างงาน ผู้ให้ข้อมูลหลายคนเสนอให้มีการปรับปรุงที่เป็นระบบ เช่น คนที่ 12 เห็นว่า “ควรมีงบประมาณสนับสนุนการจ้างเหมาบริการอย่างต่อเนื่อง” และคนที่ 14 เสนอว่า “ควรเปลี่ยนการจ้างที่ต่อสัญญาระยะสั้นให้เป็นสัญญารายปีเพื่อความมั่นคง”

ขณะเดียวกัน คนที่ 13 ได้ให้ข้อเสนอที่ครอบคลุมถึงการปรับงบประมาณ สวัสดิการ ขั้นพื้นฐาน และการเปิดเวทีให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้แสดงความคิดเห็น เช่น การจัดประชุมหรือสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากหน่วยงานต้นสังกัด

ในแง่มุมมองของมาตรฐานการให้สวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 และ 16 ได้กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า “ควรมีแนวปฏิบัติเรื่องสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ” ส่วน คนที่ 18 เห็นว่า “หากเป็นไปได้ ควรให้สวัสดิการในระดับเดียวกับพนักงานราชการ” เพื่อความเท่าเทียมและจูงใจในการทำงานระยะยาว

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างเหมาบริการ

นอกจากการเสนอแนะให้แก้ไขปัญหาเชิงระบบแล้ว ผู้ให้ข้อมูลยังมีแนวคิดเพื่อการพัฒนาคุณภาพของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในภาพรวม โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งสะท้อนความต้องการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ได้เสนอว่า “ควรมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น อย่างน้อย ๆ ก็ปีละ 2 ครั้ง” ส่วน คนที่ 6 ก็เห็นว่า “จริง ๆ ก็ควรมีเวทีพบปะแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานจ้างเหมาจากแต่ละจังหวัด” ซึ่งจะเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานและเสริมพลังบวกในการปฏิบัติหน้าที่

แนวคิดเรื่องโอกาสความก้าวหน้าก็เป็นอีกหัวข้อที่ได้รับความสนใจ โดย ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 เสนอว่า “ควรเปิดโอกาสให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเป็นระบบ เช่นการเปิดรับคนภายในประมาณนี้” และ คนที่ 12 เสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมว่า “สำนักงานฯ ควรเปิดสอบภายในให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยใช้เกณฑ์คล้ายกับการบรรจุข้าราชการครู เช่น นับจากอายุงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว”

ในประเด็นด้านสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, 13, 20 และ 21 ต่างสะท้อนถึงความจำเป็นที่รัฐต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น การลาโดยไม่หักเงินเดือน หรือการให้ความสำคัญกับภาระงานของพนักงานจ้างเหมาที่บางครั้งมากกว่าข้าราชการด้วยซ้ำ

ด้านการฝึกอบรม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11, 14, 15 และ 18 ต่างเสนอในแนวทางเดียวกันว่า “เห็นควรว่าควรมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ และอย่างน้อยควรจัดให้ได้ปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และสร้างมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน”

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ									
	ควรมีความชัดเจนในการทำงาน	มีแผนรองรับความเสี่ยง	มีสวัสดิการที่ดี/ใกล้เคียงข้าราชการ	บรรจุเป็นพนักงานประจำ	จ่ายเงินเดือนตรงตามเงื่อนไขราชการ	มีพื้นที่/ยอมน้อย/พื้นที่เช่า	ได้รับสิทธิประกันสังคม	มีงบประมาณจ้างต่อเนื่อง	ปฏิบัติงานเป็นรายปี	มีแนวปฏิบัติเรื่องสวัสดิการที่ชัดเจน
17										
18			✓							
20							✓			
21			✓							

หมายเหตุ : หากไม่มีเครื่องหมาย หมายถึง ไม่ได้แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 14 สรุปข้อมูลประเด็นที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นหลัก	หัวข้อย่อย	สรุป
แรงจูงใจในการทำงาน	ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ	<ul style="list-style-type: none"> • เจ้านายใจดี • งานตรงกับความสนใจ • มีโอกาสพัฒนาในการพัฒนาทั้งด้านความรู้ และงานราชการ • ค่าตอบแทน
	ความพึงพอใจในงาน	<ul style="list-style-type: none"> • ได้รับประสบการณ์ • มีความมั่นคง • ได้ทำงานในหน่วยงานราชการ
	ความพึงพอใจกับค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> • ส่วนใหญ่พอใจ • แต่บางส่วนเห็นว่ายังไม่พอใช้
ค่าตอบแทน	ความเหมาะสมของค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> • บางกลุ่มพอใจกับค่าตอบแทน • บางกลุ่มมองว่าไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
	ปัจจัยในการปรับ	<ul style="list-style-type: none"> • ประสบการณ์

ประเด็นหลัก	หัวข้อย่อย	สรุป
	ค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> • ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง • ภาระงาน
สวัสดิการ	สวัสดิการที่ได้รับ	ไม่มีสวัสดิการ
	ข้อเสนอแนะ	<ul style="list-style-type: none"> • สวัสดิการด้านสุขภาพ • ประกันสังคม • สิทธิวันลา • ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยง • การลงพื้นที่ ค่าล่วงเวลา
โอกาสพัฒนาอาชีพ	โอกาสในการฝึกอบรม	มีบ้างแต่ต้องการมากขึ้น
	ผลของการฝึกอบรม หมายเหตุ : หากมีการจัด ฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มความสามารถ • เสริมทักษะการทำงาน • เพิ่มโอกาสก้าวหน้า
ปัญหาและอุปสรรค	ความมั่นคงในการจ้างงาน	<ul style="list-style-type: none"> • สัญญาระยะสั้น • สัญญาไม่แน่นอนต้องรอสัญญา ทุกปี หรือเป็นไตรมาส
	ขาดอุปกรณ์และสวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> • อุปกรณ์ล้าสมัย • ไม่มีสวัสดิการด้านสุขภาพ • ไม่มีสวัสดิการพื้นฐาน
ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุงระบบจ้างเหมา บริการ	<ul style="list-style-type: none"> • ควรมีความมั่นคง • สัญญาระยะยาว • เพิ่มค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา
	การพัฒนาทักษะ	<ul style="list-style-type: none"> • ควรมีอบรมที่ตรงกับสายงาน • ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

การศึกษานี้ เป็นการสัมภาษณ์จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานจากบรรยากาศที่ดี โอกาสพัฒนา และค่าตอบแทนที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องความมั่นคงของงานและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ยังต้องการการปรับปรุง

ค่าตอบแทนที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับที่แตกต่างกันไป บางกลุ่มพอใจ ขณะที่บางกลุ่มมองว่ายังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ประกันสังคม และสิทธิวันลา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาชีพและคุณภาพชีวิตโดยรวม

ข้อเสนอแนะหลักจากการสัมภาษณ์คือการปรับปรุงระบบการจ้างงานให้มีความมั่นคงมากขึ้น เช่น การต่อสัญญาระยะยาว การเพิ่มสวัสดิการพื้นฐาน และการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยและสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในระยะยาว

ตารางที่ 15 ตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง “ผู้บริหารสำนักงานพลังงาน” กับ “จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก”

ประเด็น	ความคิดเห็น	
	ผู้บริหารสำนักงานพลังงาน	จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
1. แรงจูงใจในการทำงาน	ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจผ่านการยอมรับ การมอบหมายงาน การให้โอกาสเติบโต เช่น การอบรม หรือสอบบรรจุ มองว่าแรงจูงใจควรเป็นระบบและอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย	แรงจูงใจหลักคือค่าตอบแทน ความมั่นคง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความใกล้ชิด บ้าน การที่ผู้บังคับบัญชาเข้าใจและให้เกียรติ รวมถึงความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ
2. ค่าตอบแทน	เห็นว่าค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานจริงในหลายกรณี แต่มีข้อจำกัดจากระเบียบและงบประมาณ จึงไม่สามารถปรับได้ตามสถานการณ์	มองว่าค่าตอบแทนต่ำ ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น แต่รายได้ไม่เพิ่มขึ้น เสนอให้มีการปรับให้เหมาะสมกับวุฒิและภาระงาน
3. สวัสดิการ	ระบุว่าส่วนใหญ่ไม่สามารถให้สวัสดิการเพิ่มได้เนื่องจากข้อจำกัดทางงบประมาณและกฎหมายราชการ บางแห่งพยายามจัดสรรในรูปแบบกิจกรรมเสริม เช่น ทัศนศึกษา หรือกิจกรรมภายใน	ส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม การลา หรือการรักษาพยาบาล เสนอให้มีสวัสดิการพื้นฐานเพื่อความมั่นคง เช่น สิทธิประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าล่วงเวลา
4. ความมั่นคงในการ	เห็นว่าปัญหาหลักอยู่ที่การจัดสรร	ขาดความมั่นคงทางอาชีพ ต้องลุ้นต่อ

ประเด็น	ความคิดเห็น	
	ผู้บริหารสำนักงานพลังงาน	จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
ทำงาน	งบประมาณรายปี ซึ่งไม่สามารถรับประกันความต่อเนื่องของการจ้างได้ เสนอให้พิจารณาสอบบรรจุเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการเป็นทางเลือก	สัญญาทุกปี มีความเครียดและความไม่แน่นอน เสนอให้มีการกำหนดรูปแบบการจ้างที่มั่นคง เช่น สัญญารายปี หรือโอกาสสอบบรรจุภายใน
5. โอกาสในการพัฒนา	สนับสนุนให้มีการอบรมเสริมทักษะ โดยมองว่าเป็นหน้าที่ในการพัฒนาคน ให้สามารถรับผิดชอบงานที่มากขึ้นในอนาคต เช่น อบรมผ่านระบบออนไลน์ หรือหน่วยงานกลาง	ต้องการอบรมที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และครอบคลุมสอดคล้องกับงาน เช่น อบรมเรื่องเทคโนโลยี AI, KM, การสื่อสาร เสนอให้จัดปีละ 1 ครั้ง หรือมีงบสนับสนุนเพิ่มเติม
6. การยอมรับและการมีส่วนร่วม	พยายามให้การยอมรับเท่าที่ระบบราชการอนุญาต เช่น การมีชื่อในการประชุม การมอบหมายงานให้รับผิดชอบจริงจัง	ต้องการให้ได้รับการยอมรับในฐานะผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ไม่ถูกมองว่าเป็น “คนนอก” หรือ “ชั่วคราว” ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และได้รับฟังเสียง
7. การจัดการเชิงระบบ	เสนอให้มีนโยบายจากส่วนกลางที่ชัดเจน เช่น การกำหนดอัตราจ้างขั้นต่ำ การเปิดสอบภายใน การกำหนดสิทธิประโยชน์ตามตำแหน่งงาน	เสนอให้จัดระบบการจ้างที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ เช่น เรื่องสวัสดิการ การลา ค่าตอบแทน และเส้นทางความก้าวหน้า เสนอให้กระทรวงตั้งเวทียอมรับฟังข้อเสนอจากพนักงานจ้างเหมาโดยตรง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งในกลุ่มผู้บริหารสำนักงานพลังงาน และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าแม้ทั้งสองกลุ่มจะปฏิบัติงานอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กรเดียวกัน แต่กลับมีมุมมองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในด้านแรงจูงใจ พบว่าทั้งผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต่างตระหนักถึงความสำคัญของค่าตอบแทนและการมีโอกาพัฒนา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารมักเสนอในเชิงระบบและ

นโยบาย ขณะที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมองถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกและชีวิตจริง เช่น ความใกล้บ้าน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

ด้านค่าตอบแทนเป็นอีกประเด็นที่ทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันว่าไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่ในขณะที่ผู้บริหารยอมรับถึงข้อจำกัดจากระเบียบราชการและงบประมาณ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมองว่านี่คือปัญหาที่กระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต และเสนอให้มีการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

ในด้านสวัสดิการ พบว่าทั้งสองฝ่ายต่างรับรู้ถึงข้อจำกัดเชิงระบบที่ทำให้ไม่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้อย่างเท่าเทียมกับพนักงานประจำหรือข้าราชการ อย่างไรก็ตาม จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความคาดหวังอย่างชัดเจนต่อการได้รับสิทธิพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม การลา และค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรี

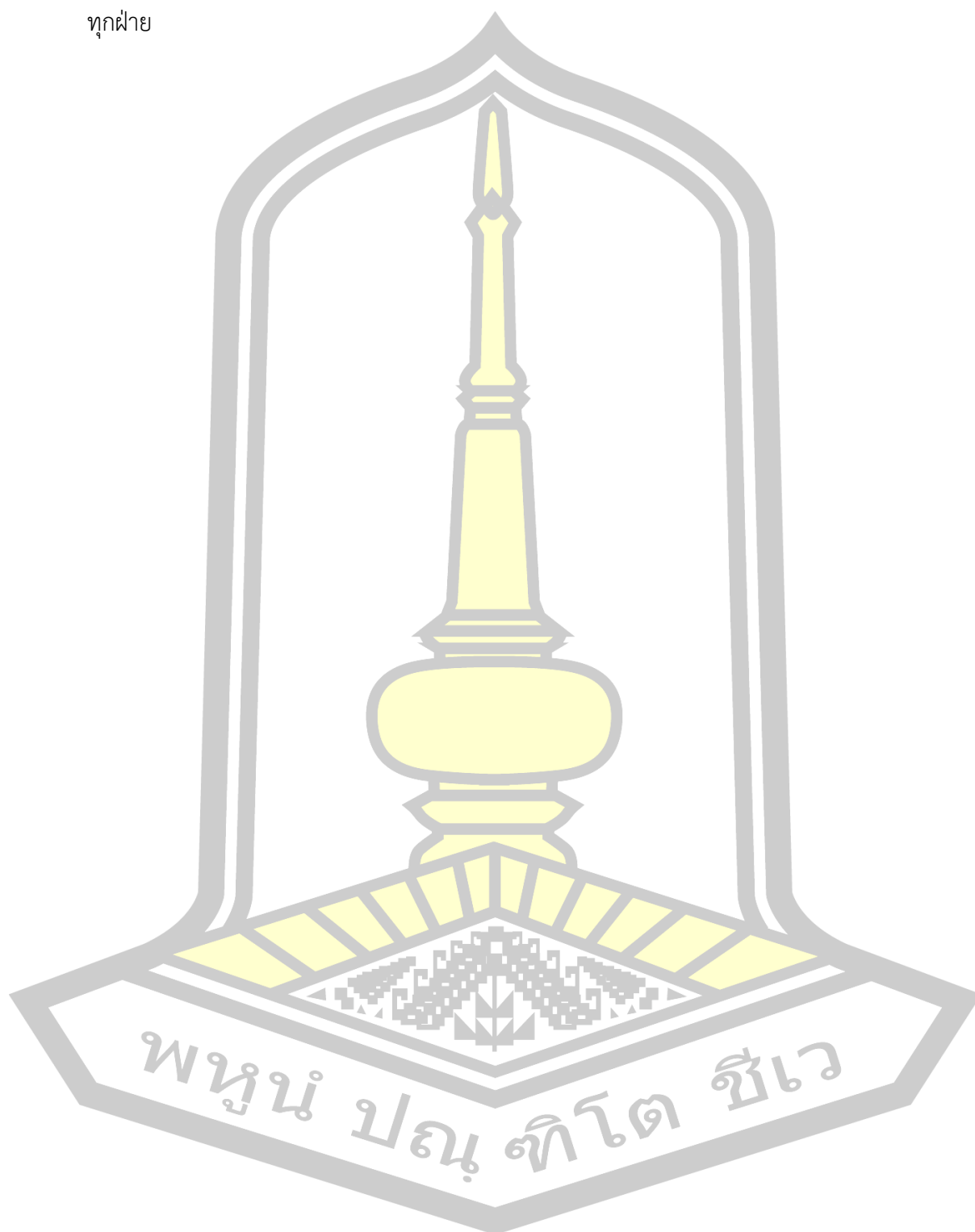
ในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน พบว่าทั้งสองกลุ่มต่างเห็นตรงกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร แต่การที่การจ้างงานยังคงขึ้นอยู่กับงบประมาณประจำปี ทำให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนอย่างต่อเนื่อง และต้องลุ้นว่าจะได้รับการต่อสัญญาในแต่ละปีหรือไม่

ด้านโอกาสในการพัฒนาและการยอมรับในองค์กร เป็นอีกประเด็นที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความต้องการอย่างชัดเจน ทั้งในแง่ของการอบรมที่สอดคล้องกับหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งในบางกรณีผู้บริหารก็พยายามสนับสนุนตามขอบเขตที่สามารถดำเนินการได้

แม้จะมีจุดร่วมบางประการ แต่เมื่อพิจารณาในเชิงลึกจะพบว่า ผู้บริหารมีมุมมองที่อิงกับระบบราชการเป็นหลัก ขณะที่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเน้นที่ประสบการณ์ตรง ความรู้สึก และความต้องการในชีวิตประจำวัน ช่องว่างระหว่าง “ระบบ” กับ “ความเป็นจริง” นี้จึงกลายเป็นประเด็นที่ควรได้รับความสนใจในการพัฒนานโยบายต่อไป

โดยสรุป ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับจากทั้งสองกลุ่มชี้ให้เห็นว่า หากสำนักงานพลังงานต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกให้ดีขึ้น ควรมีการทบทวนโครงสร้างการจ้างงาน การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม และการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและความเข้าใจระหว่าง
ทุกฝ่าย



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้รับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานจังหวัด รวมถึงการรับรู้ของผู้บริหารต่อคุณภาพชีวิตของผู้รับจ้างเหมาบริการ และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า

1. จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน
2. ผู้บริหารรู้ว่าจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสำนักงานพลังงาน แต่ยังคงมีข้อจำกัดด้านสัญญาจ้างที่ไม่แน่นอน และการขาดสิทธิประโยชน์บางประการ
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกควรมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงค่าตอบแทน การเพิ่มสิทธิประโยชน์ และการจัดอบรมพัฒนาเพื่อเสริมทักษะให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษา “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลโดยเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 5 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

5.2.1 ปัจจัยที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะโอกาสในการพัฒนาตนเองและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2557) ที่ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล"

พบว่า โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคลากรต้องการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ งานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) กรณีศึกษาบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง" พบว่า ความมั่นคงในงานและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ วณิชยณอม (2560) เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษากรมประมง" ยังพบว่า ลักษณะงานที่ทำหายและโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ในขณะที่งานวิจัยจากต่างประเทศหลายชิ้นได้แก่ งานวิจัยของ Yousaf et al. (2014) เรื่อง "Motivational Factors of Employee Retention and Engagement in Organizations" พบว่า การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน Anjum et al. (2018) ศึกษาเรื่อง "Motivation and Job Satisfaction of Contract Workers: A Study of Pakistan" พบว่า ปัจจัยจูงใจสำคัญของพนักงานสัญญาจ้างคือการยอมรับในความสามารถ โอกาสในการเติบโต และความเป็นอิสระในการทำงาน Manzoor et al. (2021) ศึกษาเรื่อง "Impact of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Outsourced Employees in Banking Sector" พบว่า แรงจูงใจภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการศึกษาโดยทั่วไปจะสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง แต่บางงานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Hygiene Factors) ยังคงมีความสำคัญอย่างมากต่อแรงจูงใจของพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้น้อยหรือมีความไม่มั่นคงในอาชีพ เช่น งานวิจัยของ สุพัตรา ผิวอ่อน (2563) เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง" พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ เนื่องจากความไม่มั่นคงในอาชีพทำให้พวกเขากังวลเกี่ยวกับรายได้และความเป็นอยู่ และงานวิจัยของ Tremblay et al. (2010) เรื่อง "A model of employee motivation to transfer training" พบว่า แรงจูงใจในการถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบแทนที่เป็นธรรมและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5.2.1.1 สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกรู้สึกพึงพอใจกับบรรยากาศการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ระบุว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2558) เรื่อง "ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย" พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2561) เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา" พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาตรงกับงานของบุญเลิศ บุรณุปกรณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่" พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศดังนี้ Spector (2020) ศึกษาเรื่อง "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences" พบว่า ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน Alromaihi et al. (2017) ศึกษาเรื่อง "Job Satisfaction and Employee Performance in the Banking Sector in the Kingdom of Bahrain" พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน และ Singh & Jain (2016) ศึกษาเรื่อง "A Study of Employee Satisfaction with Special Reference to Outsourced Staff in Telecom Industry" พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ

ในขณะที่หลายงานวิจัยพบว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่บางงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับในความสามารถก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถสูงและต้องการเติบโตในสายอาชีพ ได้แก่งานวิจัยของ นฤมล สุขสมาน (2560) เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง" พบว่า โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพและการได้รับการยอมรับในความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีศักยภาพสูงและมีความแตกต่างจากงานวิจัยต่างประเทศคืองานของ Judge et al. (2010) เรื่อง "Job satisfaction: Subjective well-being at work" พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความรูสึกว่าตนเองมีความสามารถและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5.2.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

5.2.2.1 ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอลงความพยายามในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอลงความพยายามในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams ที่ระบุว่าบุคคลจะเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ทุ่มเทให้กับงาน โดยที่ผลการศึกษสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี มะโนมัย (2562) เรื่อง "ค่าตอบแทนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ" พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ธีระพงษ์ โสดาศรี (2561) ศึกษาเรื่อง "การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษากรมบัญชีกลาง" พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอลงความตั้งใจและไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ พรชัย นาคสีทอง (2560) ศึกษาเรื่อง "ความเหลื่อมล้ำในการจ้างงานภาครัฐไทย: กรณีศึกษาพนักงานจ้างเหมาบริการ" พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกับข้าราชการและพนักงานราชการ แม้จะปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน Haider et al. (2014) ศึกษาเรื่อง "Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case Study of Pakistan" พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Bernolak (2017) ศึกษาเรื่อง "The Relationship Between Salary and Job Satisfaction of Contractual Workers: A Comparative Study" พบว่า พนักงานสัญญาจ้างมักได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าพนักงานประจำ แม้จะปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และ Srivastava & Bansal (2019) ศึกษาเรื่อง "Compensation Management and Job Satisfaction Among Outsourced Employees in the Public

Sector" พบว่า การบริหารค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างเหมาบริการในภาครัฐ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการศึกษาก่อนหน้านี้จะสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่ระบุว่าบุคคลจะเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ทุ่มเท แต่บางงานวิจัยพบว่า พนักงานบางส่วนอาจยอมรับผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมได้ หากพวกเขามีความผูกพันกับองค์กรหรือมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เช่นงานวิจัยของ ขนิษฐา นันทพูนพิพัฒน์ (2562) เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ" พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงอาจยอมรับผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมได้ เนื่องจากพวกเขามีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและต้องการช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และยังพบความแตกต่างจากงานวิจัยต่างประเทศ ดังเช่น Cropanzano et al. (2001) ที่ศึกษาเรื่อง "Organizational justice, social exchange theory, and fairness heuristics" พบว่า ความเชื่อมั่นในผู้บริหารมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในผู้บริหารสูงมักจะมองว่าการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นธรรม แม้ว่าการตัดสินใจนั้นอาจไม่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง

5.2.2.2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) ที่ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาคืองานวิจัยของ ศิริพงษ์ สุภาวงศ์ (2558) เรื่อง "การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ" พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างเหมาบริการ และยังตรงกับงานวิจัยของ วรณภา ทองแดง (2561) ศึกษาเรื่อง "บรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา" พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ชนิดา เล็บครุฑ (2562) ศึกษาเรื่อง "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง" พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน Eisenberger et al. (2020) ศึกษาเรื่อง "Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees" พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน Newman et al. (2016) ศึกษาเรื่อง

"The Effects of Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support and Intra-organizational Network Resources on Turnover Intentions" พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน Kurtessis et al. (2017) ศึกษาเรื่อง "Perceived Organizational Support: A Meta-analytic Evaluation of Organizational Support Theory" พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

ถึงแม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่บางงานวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอาจมีผลกระทบมากกว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาหรือต้องการคำแนะนำในการพัฒนาตนเอง ยังมีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พงษ์ศิริ (2559) เรื่อง "บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร" พบว่า ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเฉพาะการให้คำแนะนำ การสอนงาน และการให้กำลังใจ และมีความแตกต่างจากงานวิจัยของ Tepper (2000) เรื่อง "Consequences of abusive supervision" พบว่า การได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจากผู้บังคับบัญชามีผลกระทบอย่างมากต่อความเครียด ความวิตกกังวล และความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน

5.2.3 ปัจจัยด้านสวัสดิการ

5.2.3.1 ความคาดหวังในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความคาดหวังในด้านความมั่นคงในงาน โอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom ที่ระบุว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิมล นาคทอง (2561) เรื่อง "ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในสถาบันอุดมศึกษา" พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการมีความคาดหวังในด้านความมั่นคงในงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ จิรัฐ พงศ์ธรรมา (2559) ศึกษาเรื่อง "ความคาดหวังในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ" พบว่า ความคาดหวังในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างเหมาบริการ และงานวิจัยของธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง "ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในหน่วยงานสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข" พบว่า พนักงานมีความคาดหวังในด้านความมั่นคงในงาน โอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ และการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

โดยนอกจากผลการศึกษาชิ้นนี้และหลายงานวิจัยที่พบว่าจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความคาดหวังในด้านความมั่นคงในงานและโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่บางงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนอาจให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่า โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ที่ต้องการสิ่งสมประสงค์และพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ยังคงมีความแตกต่างจากผลการศึกษาของ อรุณี อินทรสุข (2561) เรื่อง "ความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ในการทำงานในองค์กร" พบว่า พนักงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การทำงานที่มีความหมาย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าความมั่นคงในงานและมีความแตกต่างจากการศึกษาของ Twenge (2010) เรื่อง "Generation Me: Why Today's Young Americans are More Confident, Assertive, Entitled—and More Miserable Than Ever Before" พบว่า พนักงานรุ่นใหม่มีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับในความสามารถ และมักจะเปลี่ยนงานบ่อยหากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ

5.2.3.2 ด้านการแก้ปัญหาและนำไปสู่การพัฒนา

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารเห็นว่าการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงาน การให้โอกาสในการเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาและนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องคืองานของ Argyris & Schön (1978) ในเรื่อง Learning Organization สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ในแง่ที่ว่าองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การทดลอง และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Nonaka & Takeuchi (1995) ยังเสนอว่าการสร้างความรู้และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร (knowledge creation and sharing) เป็นกระบวนการสำคัญที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนา

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาของวิจัยนี้มีความแตกต่างคือ ในบางองค์กรการแก้ปัญหาและพัฒนาอาจถูกจำกัดด้วยปัจจัยด้านโครงสร้าง อำนาจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (Schein, 2010). นอกจากนี้ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร การขาดทรัพยากร และการขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาได้เช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการศึกษาวิจัยด้านคุณภาพชีวิต

1. การขยายขอบเขตการศึกษา

ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ในหลายภูมิภาค เพื่อเพิ่มความหลากหลายและทำให้ผลลัพธ์สามารถนำไปใช้ได้ในปีที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยอาจพิจารณาแยกตามประเภทของหน่วยงานที่ให้บริการ หรือชนิดของงานบริการที่แตกต่างกัน

2. การพัฒนาตัวแปรและเครื่องมือการวิจัย

การพัฒนาตัวแปรที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตควรมีความละเอียดและครอบคลุมมากขึ้น โดยอาจรวมถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การยอมรับในค่าตอบแทน และความสามารถในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถวัดและประเมินคุณภาพชีวิตได้อย่างหลากหลายมุมมอง นอกจากนี้ การปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย เช่น แบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมทุกมิติของคุณภาพชีวิตจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือในการศึกษาครั้งต่อไป

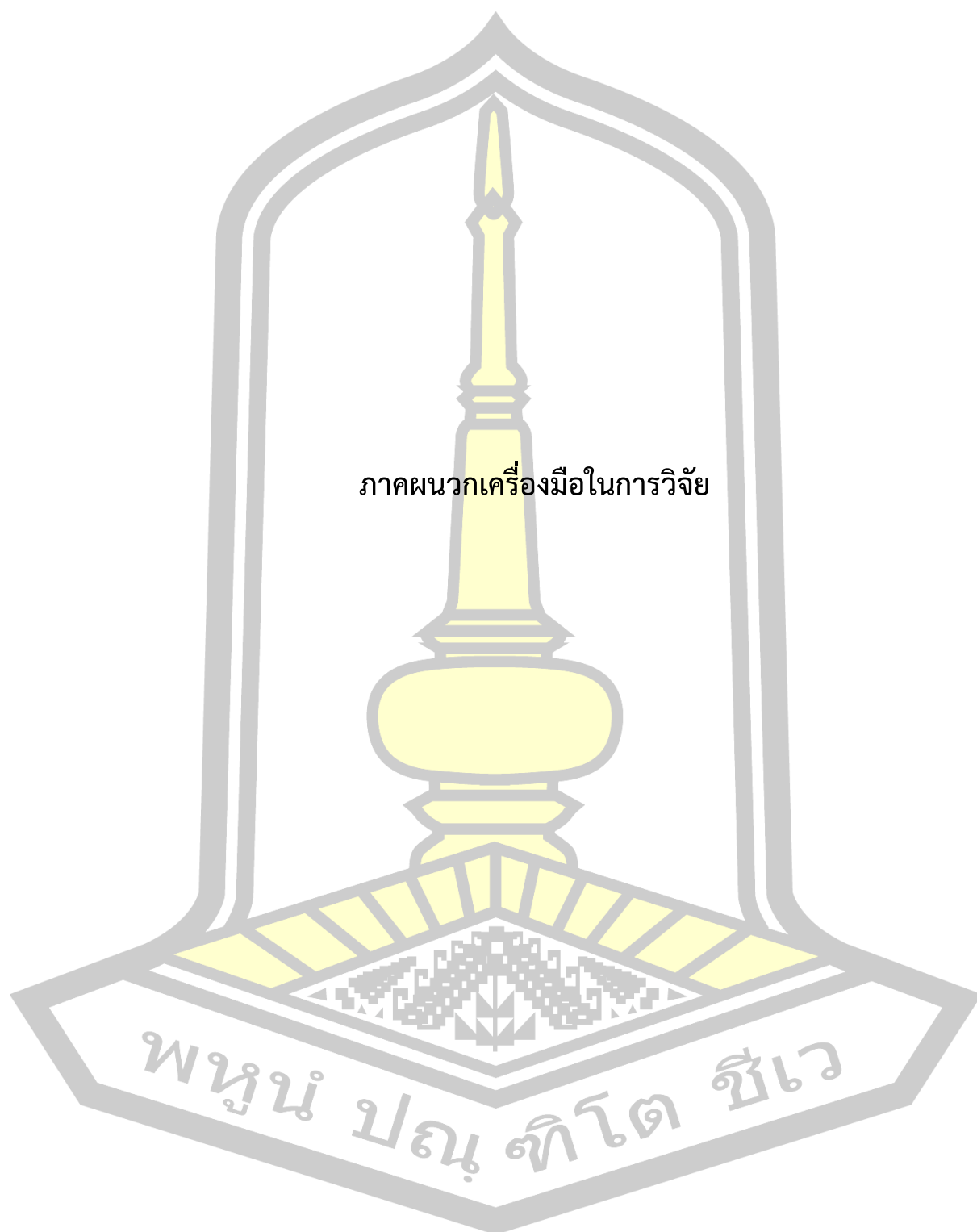
3. การศึกษาในมิติของนโยบายและการพัฒนาองค์กร

การศึกษामลกระทบจากนโยบายของรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกควรได้รับการพิจารณาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการประเมินนโยบายที่มีผลต่อสภาพการทำงานและความพึงพอใจในงาน รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในระยะยาว

4. การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยควรเน้นไปที่แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี หรือการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตโดยรวม

พหุ ประเด็น ชีวะ



ภาควิชาเครื่องมือในการวิจัย

พูนปัญญาภิวัตน์

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI)

โดย : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง : เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก แต่ละข้อเป็นมาตรฐานประเมิน

ค่า (rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบดังนี้

ไม่เลย	หมายถึง ท่านไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย รู้สึกเช่นนี้เล็กน้อยหรือรู้สึกแย่มาก
เล็กน้อย	หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นนาน ๆ ครั้ง รู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อย รู้สึกไม่พอใจหรือรู้สึกแย่นิดหน่อย
ปานกลาง	หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นปานกลางรู้สึกพอใจระดับกลางๆหรือรู้สึกแย่นิดหน่อยระดับปานกลาง
มาก	หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นบ่อยๆ รู้สึกพอใจหรือรู้สึกดี
มากที่สุด	หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นเสมอ รู้สึกเช่นนั้นมากที่สุดหรือรู้สึกสมบูรณ์ รู้สึกพอใจมาก รู้สึกดีมาก

ตารางที่ 16 การให้คะแนนคุณภาพชีวิต

คำตอบ	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
คะแนนความหมายทางบวก	1	2	3	4	5
คะแนนความหมายทางลบ	5	4	3	2	1

การแปลผล

1) คะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมมีคะแนนตั้งแต่ 22-110 คะแนน โดยแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

22-51 คะแนน แสดงถึง คุณภาพชีวิตไม่ดี

52-81 คะแนน แสดงถึง คุณภาพชีวิตปานกลาง

82-110 คะแนน แสดงถึง คุณภาพชีวิตดี

2) คุณภาพชีวิตแยกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ดังนี้

ตารางที่ 17 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบ	คุณภาพชีวิตไม่ดี	คุณภาพชีวิตปานกลาง	คุณภาพชีวิตดี
1.ด้านสุขภาพร่างกาย	6-13	14-21	22-30
2.ด้านจิตใจ	5-11	12-18	19-25
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	2-4	5-7	8-10
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	22-51	52-81	82-110

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

ไม่ได้เรียน ประถมศึกษา มัธยมต้น

มัธยมปลาย / ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 : ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งของท่าน ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเอง และประเมินเหตุการณ์หรือความรู้สึกของท่าน แล้วเลือกช่องคำตอบที่เหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบมี 5 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย หมายถึง ท่านไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย รู้สึกไม่พอใจมาก หรือรู้สึกแย่มาก
เล็กน้อย หมายถึง ท่านไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นนาน ๆ ครั้งรู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อยรู้สึกไม่พอใจหรือรู้สึกแย่มาก
ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง รู้สึกพอใจระดับกลาง ๆ หรือรู้สึกแย่มาก
ระดับกลาง ๆ

มาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นบ่อย ๆ รู้สึกพอใจหรือรู้สึกดี

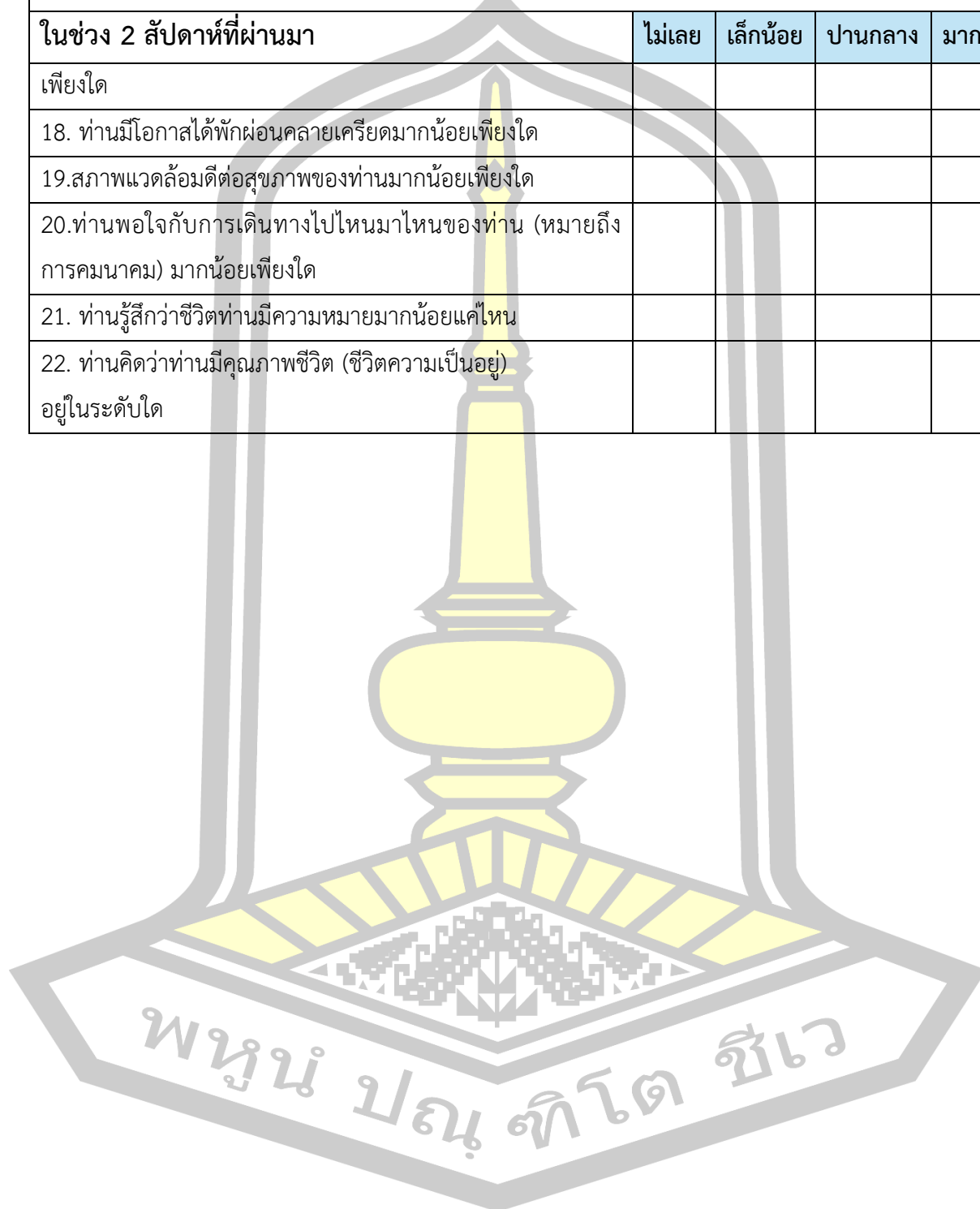
มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเสมอ รู้สึกเช่นนั้นมากที่สุด หรือรู้สึกดีว่าสมบูรณ์
รู้สึกพอใจมาก รู้สึกดีมาก



คำชี้แจง : ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งของท่าน ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา
ตารางที่ 18 เครื่องมือวัดคุณภาพสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) (สำหรับจ้างเหมาบริการ)					
ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ท่านพอใจกับสุขภาพของท่านในตอนนี้เพียงใด					
2. การเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัวทำให้ท่านไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการมากนักเพียงใด					
3. ท่านมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันใหม่ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน)					
4. ท่านพอใจกับการนอนหลับของท่านมากนักเพียงใด					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (เช่น มีความสุข ความสงบมีความหวัง) มากน้อยเพียงใด					
6. ท่านมีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ ดีเพียงใด					
7. ท่านรู้สึกพอใจในตนเองมากนักแค่ไหน					
8. ท่านมีความรู้สึกไม่ดี เช่น รู้สึกหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวล บ่อยแค่ไหน					
9. ท่านรู้สึกพอใจมากน้อยแค่ไหนที่สามารถทำอะไร ๆ ผ่านไปได้ในแต่ละวัน					
10. ท่านจำเป็นต้องไปรับการรักษาพยาบาลมากน้อยเพียงใดเพื่อที่จะทำงานหรือมีชีวิตอยู่ได้ในแต่ละวัน					
11. ท่านพอใจกับความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมากน้อยเพียงใด					
12. ท่านพอใจต่อการผูกมิตรหรือเข้ากับคนอื่นอย่างที่ผ่านมาแค่ไหน					
13. ท่านพอใจกับการช่วยเหลือที่เคยได้รับจากเพื่อน ๆ แค่นั้น					
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยดีไหมในแต่ละวัน					
15. ท่านพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่ตอนนี้มากน้อยเพียงใด					
16. ท่านมีเงินพอใช้จ่ายตามความจำเป็นมากน้อยเพียงใด					
17. ท่านได้รู้เรื่องราวข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตแต่ละวันมากน้อย					

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) (สำหรับจ้างเหมาบริการ)					
ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
เพียงใด					
18. ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดมากน้อยเพียงใด					
19. สภาพแวดล้อมดีต่อสุขภาพของท่านมากน้อยเพียงใด					
20. ท่านพอใจกับการเดินทางไปไหนมาไหนของท่าน (หมายถึง การคมนาคม) มากน้อยเพียงใด					
21. ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตท่านมีความหมายมากน้อยแค่ไหน					
22. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) อยู่ในระดับใด					





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (สำหรับผู้บริหาร)

เรื่อง คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการ

บุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย ระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

ส่วนที่ 3 ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และน่านโยบายนำสู่การปฏิบัติ

ในการตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยแบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความคาดหวังและความคิดเห็นของท่านต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลที่จ้างเหมาบริการภายนอกในสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลที่ท่านให้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและลึกซึ้งเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการที่ดีขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก : กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางสาวพชมณ ชัยชาลทัต

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ถูกสัมภาษณ์ เพศ อายุ

ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด.....

ท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับจ้างเหมาบริการ หรือไม่.....

ส่วนที่ 2 มุมมองของผู้บริหารสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

2.1 ด้านแรงจูงใจ

2.1.1 ท่านเห็นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงาน

2.1.2 ท่านคิดว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกคืออะไร และท่านมีวิธีการอะไรในการส่งเสริมแรงจูงใจให้กับจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

2.1.3 ท่านคิดว่าแรงจูงใจของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานพลังงานอย่างไร

2.2 ค่าตอบแทน

2.2.1 ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในปัจจุบันมีความเหมาะสมตามภาระงานที่ได้รับหรือไม่ อย่างไร

2.2.2 ท่านมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนหรือพิจารณาการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอย่างไร

2.3 สวัสดิการ

2.3.1 ท่านมีสวัสดิการใดบ้างที่มอบให้แก่จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และท่านเห็นว่ามีเหมาะสมหรือไม่

2.3.2 ในความเห็นของท่าน สวัสดิการที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน สามารถส่งเสริมให้การทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร

-2-

ส่วนที่ 3 ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

3.1 ท่านมีแนวทางในการปรับปรุงเกี่ยวกับ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในหน่วยงานของท่านให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร

3.2 ท่านมีแนวทางในการทำให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หรือไม่อย่างไร

3.3 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร

3.4 ท่านมีนโยบายในการทำให้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ตระหนักถึงคุณค่าในงานของตนเองและความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างข้าราชการและพนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการหรือไม่อย่างไร

3.5 หน่วยงานของท่านมีแนวทางในการยกระดับการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกของหน่วยงานให้ดีขึ้นนอกเหนือจากการปฏิบัติตามสัญญากับผู้รับจ้างเหมาบริการคู่สัญญาหรือไม่ อย่างไร (ด้านความผูกพัน/ด้านความรู้สึก)

3.6 หากหน่วยงานของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ท่านคิดว่าจะเกิดปัญหา หรือมีข้อจำกัดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

3.6 ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือข้อจำกัดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต่อจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในหน่วยงานของท่านอย่างไร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.1 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจ้างเหมาบริการหรือไม่

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (สำหรับจ้างเหมาบริการ)

เรื่อง คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการตามการรับรู้ของผู้บริหารและจ้างเหมาบริการ

บุคคลภายนอก กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา แนวคิด หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาความต้องการของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการให้สัมภาษณ์ ซึ่งข้อมูลของที่ท่านได้ให้สัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

ชื่อ-สกุล ผู้สัมภาษณ์ วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

เวลา สถานที่

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ถูกสัมภาษณ์ เพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

หน่วยงานที่สังกัด..... รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสบการณ์การทำงาน

อัตราค่าจ้าง..... สวัสดิการที่ได้รับ.....

แบบสัมภาษณ์ ปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงานของจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานจังหวัด

2.1.1 สิ่งใดเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานที่สำนักงานพลังงานจังหวัด

2.1.2 สิ่งใดคือสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานในตำแหน่งนี้มากที่สุด

2.1.3 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความพยายามในการทำงานหรือไม่

2.1.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจของท่านอย่างไร

2.1.5 ความคาดหวังในการทำงานสำนักงานพลังงานคืออะไร และท่านได้รับการตอบสนองความคาดหวังนั้นหรือไม่

2.1.6 การได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือทักษะเพิ่มเติมส่งผลต่อแรงจูงใจของท่านอย่างไร

2.2 ค่าตอบแทน

2.2.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ อย่างไร

2.2.2 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของท่านสะท้อนถึงการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด (5 ระดับ) และท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนในระดับใด (5 ระดับ)

2.2.3 หากมีการปรับค่าตอบแทน ท่านคิดว่ามีองค์ประกอบอะไรที่ควรพิจารณาในการปรับปรุงหรือไม่

2.3 สวัสดิการ

2.3.1 สวัสดิการใดบ้างที่ท่านได้รับจากสำนักงานพลังงาน และท่านมีความพึงพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับหรือไม่

2.3.2 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อความต้องการของท่านในการทำงานหรือไม่ หากไม่พอใจท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

2.3.3 ท่านเคยรู้สึกว่าการขาดสวัสดิการบางประการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของท่านในการทำงานหรือไม่

2.4 ด้านการพัฒนาและนำไปสู่การแก้ปัญหา

2.4.1 ท่านมีโอกาสมากน้อยเพียงใดที่จะได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน

2.4.2 ท่านคิดว่าโอกาสในการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่ท่านได้รับจากสำนักงานพลังงานมีผลต่อการทำงานของท่านอย่างไร

2.4.3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนทักษะให้กับจ้างเหมาบริการในอนาคต

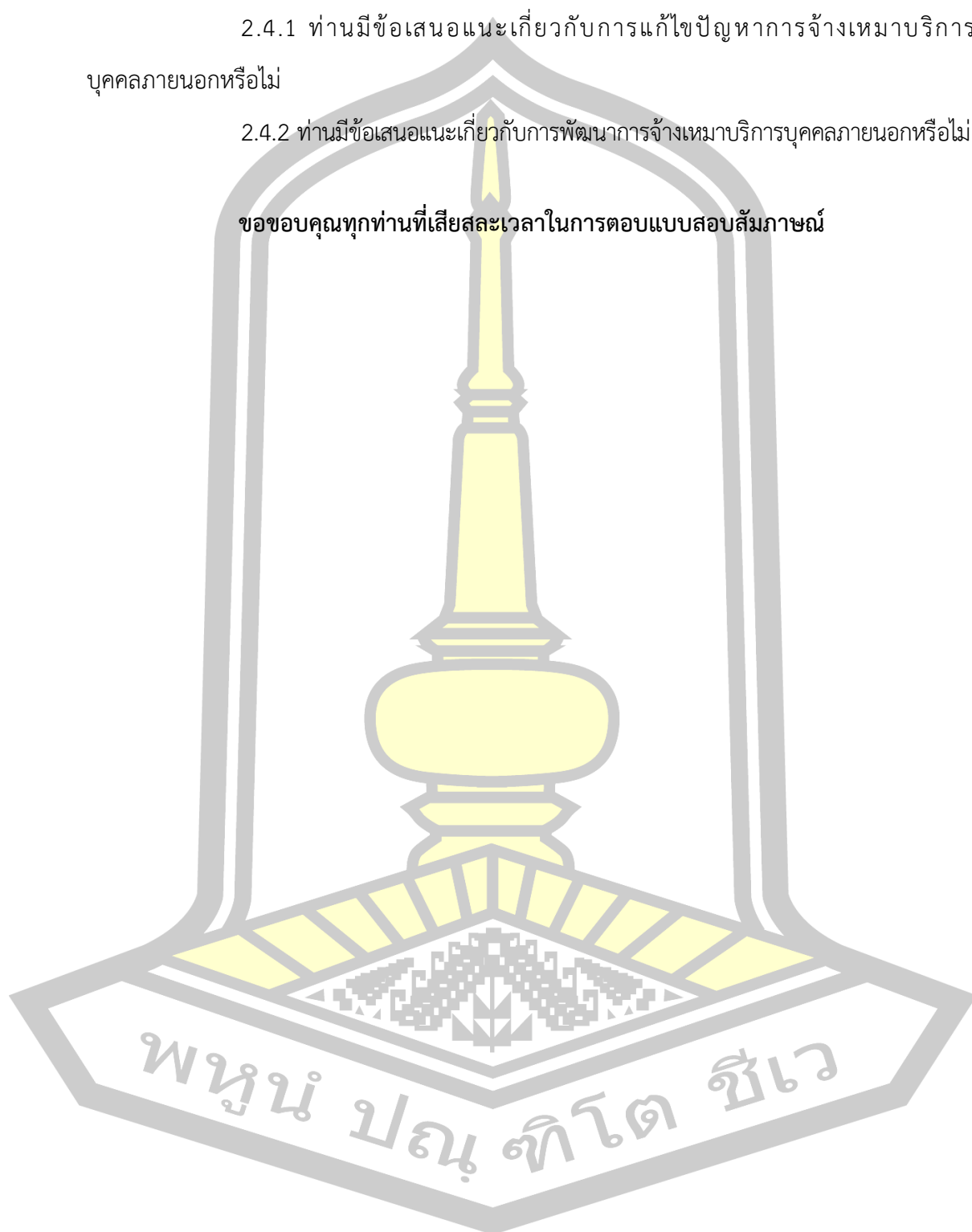
2.4.4 ท่านเคยพบปัญหาหรืออุปสรรคของการทำงานในฐานะจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกหรือไม่ หากพบท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2.4.1 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกหรือไม่

2.4.2 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกหรือไม่

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามสัมภาษณ์



บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2565, กันยายน 22). หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างเหมาบริการในสังกัด กรมการปกครอง. สำนักอำนวยการกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 14, 2567, จาก https://multi.dopa.go.th/dopaperperson/assets/modules/official_letter/uploads/e7b00f27211e9803be6c35009e235356633156b9d2b305198047951092847079.pdf
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (ม.ป.ป.). แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย. <http://www.sorporsor.com/>. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 6, 2567, จาก http://www.sorporsor.com/happy2017/whothai_index.php
- กาญจนา แดงมาตี. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. <http://tdc.thailis.or.th>. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 6, 2567, จาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc>
- ขวัญใจ เลียดประถม. (2550, มิถุนายน 22). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. thaisLIS. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 7, 2567, จาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc>
- จันทนา เสียงเจริญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 12, 2567, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/792>
- ชนกเนตร วิไชโย (2553, มิถุนายน 18). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย". thailis.or.th. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 6, 2567, จาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse>
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพงศ์ นามวงษา. (2554, กุมภาพันธ์ 10). “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน
ก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”.

Thailis.or.th. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 6, 2567, จาก <https://tdc.thailis.or.th>

ณัฐวุฒิ เสาร์แดน. (2564). ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ.
<file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/168795.pdf>

ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1(1), 49-64.

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2558). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระพงษ์ โสตาศรี. (2561). การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาบริการใน
หน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษาระบบบัญชีกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นฤมล สุขสมาน. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเลิศ บุรณุปกรณ์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2566, มิถุนายน 5). Theory of Needs อะไรคือแรงขับเคลื่อนของพนักงาน
ในองค์กร – Popticles.com. Popticles.com. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2567,
จาก <https://www.popticles.com/business/theory-of-needs/>

ปิยวัฒน์ แกวกนทรรัตน์. (2548). แนวทางการบริหารจัดการการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing).
วารสารการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 22(3), 57-72

พรชัย นาคสีทอง. (2560). ความเหลื่อมล้ำในการจ้างงานภาครัฐไทย: กรณีศึกษาพนักงานจ้างเหมา
บริการ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(2), 120-133.

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 มาตรา 4

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, สุภาพร สุขเกษม, และศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2558). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. วารสารบริหารธุรกิจ, 38(148), 85-108.
- ไพโรจน์ จิตต์ไพโรจน์. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. thapra.lib.su.ac.th. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 10, 2567, จาก <http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis>
- รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษากรมประมง. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 15(3), 121-144.
- เรนาโต บอร์ เฟอรันเดส. (2559, สิงหาคม 15). คุณภาพชีวิตการทำงาน: การประเมินแบบจำลองวอลตันพร้อมการวิเคราะห์โครงสร้าง.
- วรรณภา ทองแดง. (2561). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1(1), 1-14.
- วรรณวิมล นาคทอง. (2561). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) กรณีศึกษาบริษัทผลิตภัณฑอาหารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพงษ์ สุภาวงศ์. (2558). การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน). (2564, กรกฎาคม 24). การจ้างเหมาบริการมีลักษณะอย่างไร. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 14, 2567, จาก <https://www.hrdi.or.th/InternalRules/Detail/145>

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน).

(2562, กุมภาพันธ์ 7). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life). T-OSH. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 5, 2567, จาก

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน),

(2562)Main, P. (2023, 13 พฤศจิกายน). ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ดึงข้อมูล จาก <https://www.structural-learning.com/post/herzbergs-two-factor-theory>

สมพร สังข์เพิ่ม. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สาวิตรี มะโนมัย. (2562). ค่าตอบแทนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2563, ตุลาคม). BCG in Action: สาขาพลังงาน วัสดุและเคมีชีวภาพ. BCG. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 7, 2567, จาก <https://www.bcg.in.th/bcg-action-plan/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561, ตุลาคม). แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ปี พ.ศ. 2561 - ปี พ.ศ. 2580). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 7, 2567, จาก

https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf

สุพัตรา ผิวอ่อน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพร พงษ์ศิริ. (2559). บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ABDULLAHI, F. M. (2566). Introduction to New Public Management (NPM). *global scientific journal*, 12, 1404-1415. ISSN2320-9186
- 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.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- 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.
- Biswas, A. (2563, พฤศจิกายน 20). New Public Management: 10 Key Principles. SCHOOL OF POLITICAL SCIENCE. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 6, 2567, จาก https://schoolofpoliticalscience.com/new-public-management/#google_vignette
- CFI Team. (n.d.). Maslow's Hierarchy of Needs | Overview, Explanation, and Examples. Corporate Finance Institute. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2567, จาก <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/management/maslows-hierarchy-of-needs/>
- 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.
- DIVISION OF MENTAL HEALTH AND PREVENTION OF SUBSTANCE ABUSE WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2555, มีนาคม). WHOQOL. IRIS Home. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 5, 2567, จาก https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/77932/WHO_HIS_HSI_Rev.20
- 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.

Encyclopaedia Britannica. (ม.ป.ป.). Welfare economics | Equity, Efficiency & Incentives.

Britannica. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2567, จาก

<https://www.britannica.com/money/welfare-economics>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Addison-Wesley.

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.

Jones, J. (ม.ป.ป.). Maslow's Hierarchy of Needs & Theory of Motivation - Lesson.Study.com.

สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2567, จาก

<https://study.com/academy/lesson/the-needs-theory-motivating-employees-with-maslows-hierarchy-of-needs.html>

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.

Lawler, E. E. (1982). Strategies for improving the quality of work life. American Psychologist, 37(5), 486-493.

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.

Maslow's Hierarchy of Needs: A Simple Summary. (n.d.). The World of Work Project. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2024, จาก <https://worldofwork.io/2019/02/maslows-hierarchy-of-needs/>

- MBA Knowledge Base. (ม.ป.ป.). Quality of Work Life (QWL) - Definition, Nature, Scope and Importance. MBA Knowledge Base. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 5, 2567, จาก <https://www.mbaknol.com/human-resource-management/quality-of-work-life-qwl/>
- McPheat, S. (2567, มกราคม 23). Effective Motivation Through Victor Vroom's Expectancy Theory. MTD Training. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2567, จาก <https://www.mtdtraining.com/blog/effective-motivation-through-victor-vrooms-expectancy-theory.htm>
- McPheat, S. (2567, เมษายน 16). Harnessing McClelland's Theory of Needs in the Workplace. MTD Training. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2567, จาก <https://www.mtdtraining.com/blog/mcclellands-motivational-needs-theory.htm>
- Mirvis, P. H. (2527, กรกฎาคม). (PDF) Accounting for the quality of work life. ResearchGate. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 5, 2567, จาก https://www.researchgate.net/publication/227847943_Accounting_for_the_quality_of_work_life
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E., 3rd (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- New Public Management: 10 Key Principles. (2563, พฤศจิกายน 20). SCHOOL OF POLITICAL SCIENCE. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 6, 2567, จาก https://schoolofpoliticalscience.com/new-public-management/#google_vignette
- 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.

Nickerson, C. (2566, กันยายน 28). Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene. Simply Psychology. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 21, 2567, จาก

<https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

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.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.

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.

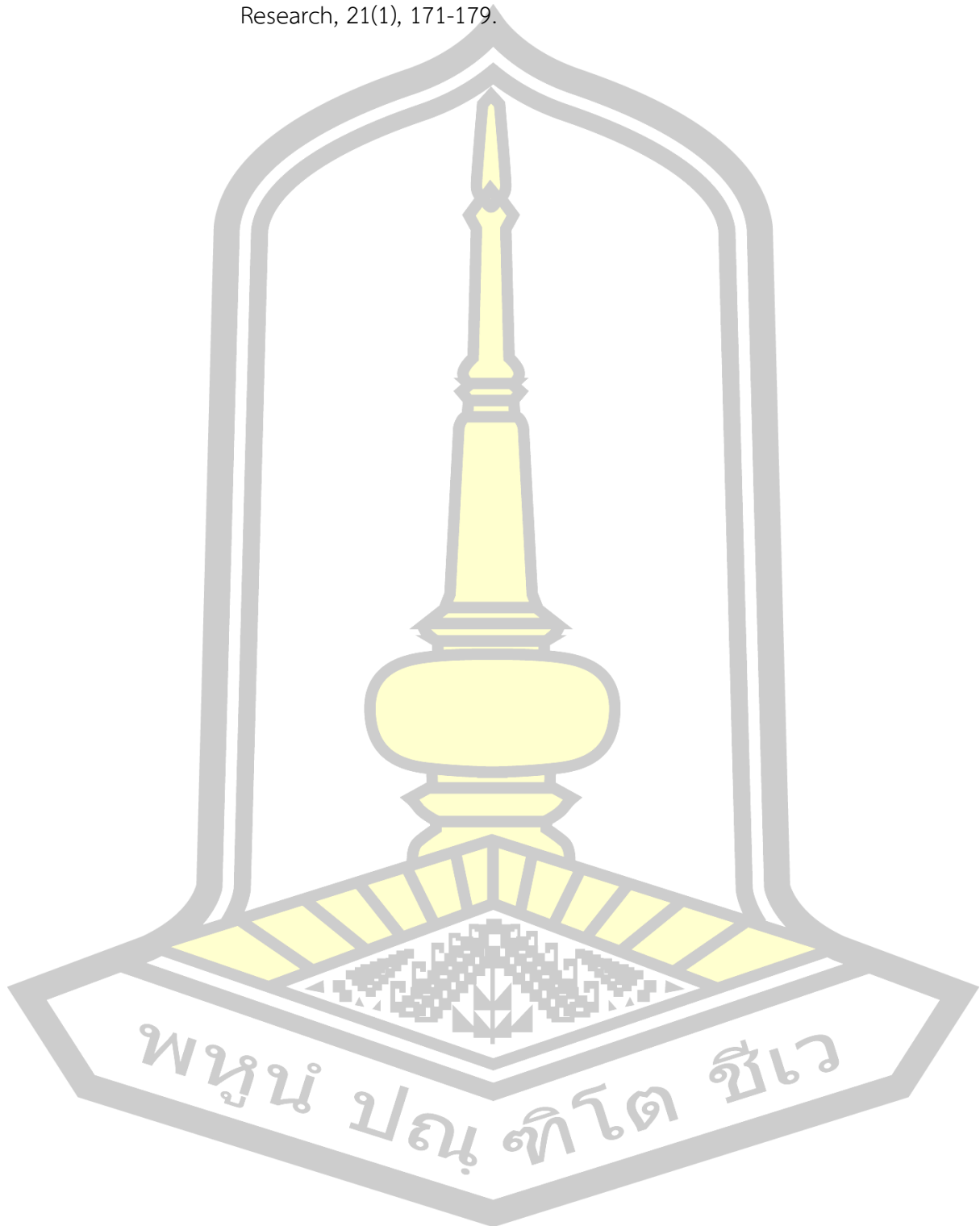
Twenge, J. M. (2006). *Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled—and more miserable than ever before*. Simon and Schuster.

asudev, P. (2560, ธันวาคม 7). Victor h vroom theory of expectancy | PPT. SlideShare. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 20, 2567, จาก <https://www.slideshare.net/slideshow/victor-h-vroom-theory-of-expectancy/28992304#13>

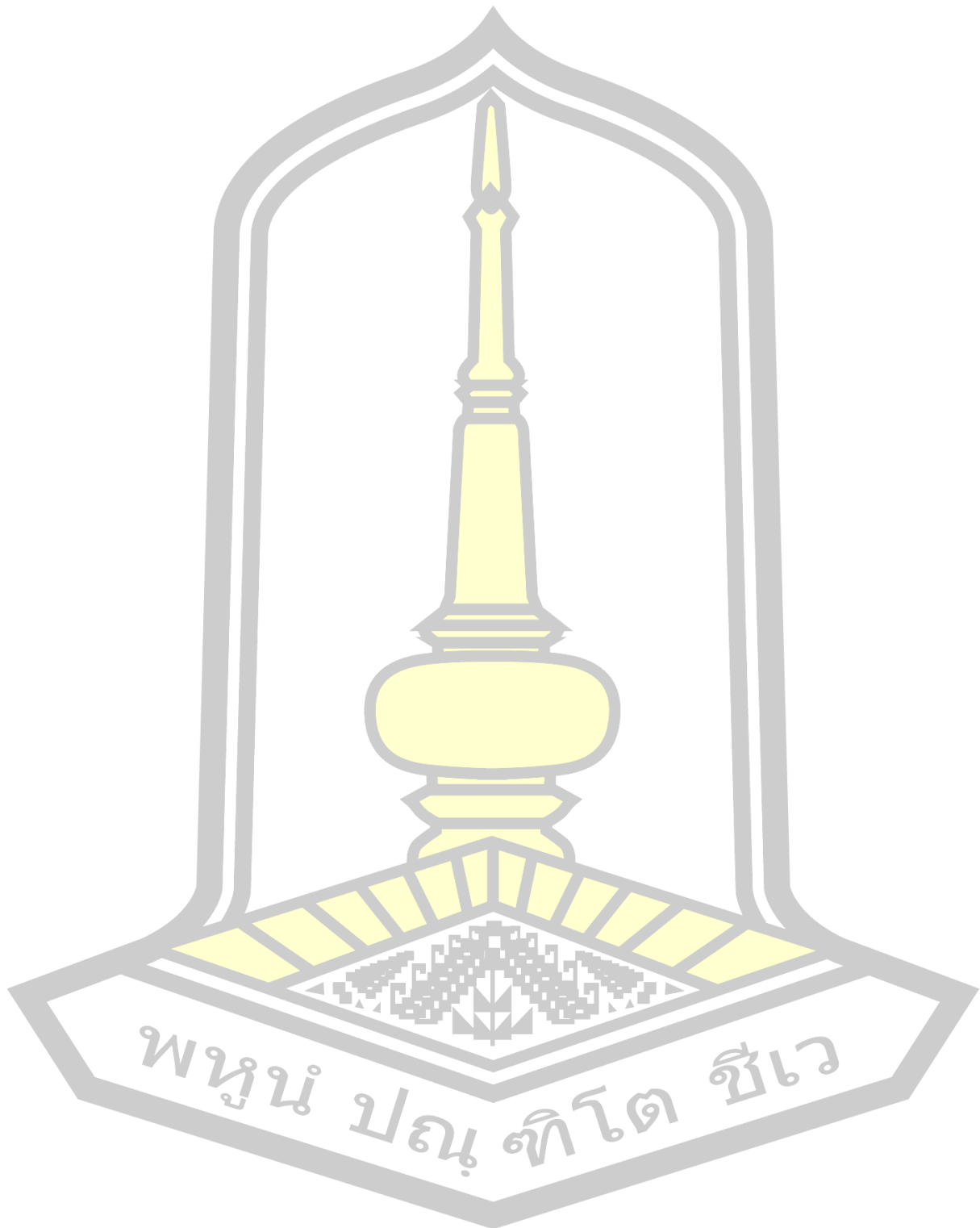
Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1) 11-

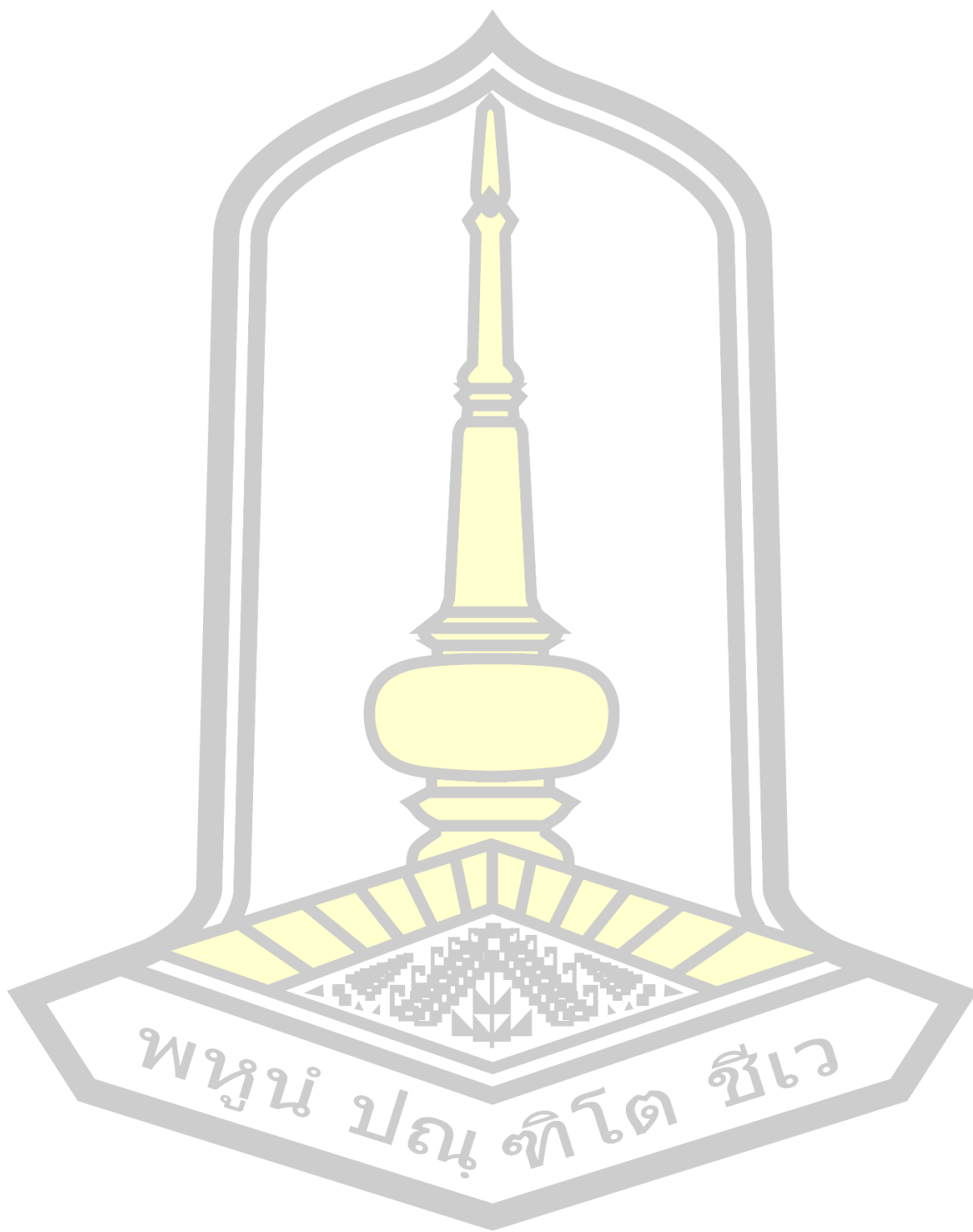
21 Yousaf, S., Latif, M. A., Aslam, S., & Saeed, S. (2014). Motivational Factors of Employee

Retention and Engagement in Organizations. Middle-East Journal of Scientific
Research, 21(1), 171-179.



บรรณานุกรม





พหุณฺ์ ปณฺุ ทิตฺ สวี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวพัชฌณ ชัยชวาลทัต
วันเกิด	22 มกราคม 2542
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นิติกร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานยุติธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	ปี 2560 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย ปี 2564 ระดับปริญญาตรี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2568 ระดับปริญญาโท คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทีโตะ ชีเว