



การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource
ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาकारแห่งประเทศไทย

โดย

นายสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource
ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

โดย

นายสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



IMPROVING QUALITY OF LIFE BY
OUTSOURCING BANK OF THAILAND SECURITY OFFICERS.

BY

MR.SUPARPPONG LAOSANSOOK



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE

(PUBLIC AFFAIRS)

EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC AFFAIRS

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2015

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข

เรื่อง

การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource
ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)

เมื่อ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



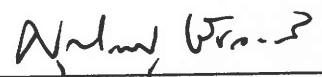
(อาจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิตา กมลเวชช)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัยวาลย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	นายสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิดา กมลเวชช
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาโครงสร้างปัญหา ปัจจัยที่มีอิทธิพล และเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ในรูปแบบ “สัญญาจ้างเหมาบริการ” กลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการประเภทงานรักษาความปลอดภัย ของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยจำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ อาชีพเสริม สวัสดิการ ปัจจัยที่สอง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และปัจจัยสุดท้าย ได้แก่ นโยบาย ค่าจ้าง ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยใน 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพด้านร่างกาย สภาพจิตใจ สถานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ สำหรับในขั้นแรกจะทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากประชากรที่ประกอบ อาชีพรักษาความปลอดภัยโดยใช้แบบสอบถามก่อน เพื่อให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต และข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ใช้ต่อยอดในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จาก

แบบสอบถามไปเพิ่มเติมในส่วนของคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย โดยพบว่าตัวแปรย่อยด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตได้แก่ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้ และอาชีพเสริม โดยตัวแปรย่อยอายุจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตสูงสุด คือส่งผลคุณภาพชีวิต จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านเศรษฐกิจ และตัวแปรย่อยที่ไม่ส่งต่อคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน

สำหรับ ข้อค้นพบในภาพรวมระหว่างตัวแปรต้น ลักษณะงาน กับ ตัวแปรต้นปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง พบว่าข้อกำหนดสัญญาจ้างส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมากกว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย ได้แก่ นโยบาย ค่าจ้าง ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ตัวแปรย่อยนโยบายส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด จำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม และตัวแปรย่อยค่าจ้างส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจสูงสุด สำหรับตัวแปรต้น ลักษณะงาน เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ตัวแปรย่อยสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด ครบทั้ง 4 ด้าน

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย มีดังนี้ (1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ นโยบาย และค่าจ้าง สำหรับการจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้างเพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับปัจจัยลักษณะงานเพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการ (3) ควรมีการสื่อสารจากผู้บริหารระดับบริหารของหน่วยงานที่พนักงานจ้างเหมาบริการไปปฏิบัติงาน โดยเป็นการสื่อสารถึงพนักงานจ้างเหมาบริการโดยตรง รวมทั้งการเปิดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือใช้บริการต่าง ๆ เหมือนเช่นพนักงานประจำ เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่เข้าไปปฏิบัติงานหรือรู้สึกว่ามีคุณค่าไม่ถูกแบ่งแยก (4) นายจ้างควรปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 อย่างเคร่งครัดและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. ดังกล่าว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย, ธนาคารแห่งประเทศไทย, ปัจจัยการทำงาน, สัญญาจ้างเหมาแรงงาน

Independent Study Title	IMPROVING QUALITY OF LIFE BY OUTSOURCING BANK OF THAILAND SECURITY OFFICERS.
Author	Mr. Suparppong Laosansook
Degree	Master of Political Science (Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant. Professor Tavida Kamolvej, Ph.D.
Academic Years	2015

ABSTRACT

Factors affecting quality of life (QOL) in outsourcing Bank of Thailand (BOT) security officers were studied. Like many Thai public and private organizations, BOT outsources security units from other entities. Despite advantages of expertise and risk management, this policy raises questions of corporate loyalty to BOT and security. Quality of life for BOT employees compared to outsourcing companies was compared. Quantitative research by questionnaire sought a correlation between QOL and work factors. Using data from quantitative analysis, interviews were conducted with focus groups working under certain conditions.

Results were that personal factors such as age, place of work, income, and part-time employment affected BOT outsourced security officer QOL. Sub-variables of age affected QOL at the highest level. QOL depended on physical,

psychological and economic aspects. Difference in gender, education level, marital status, and period had less impact.

Contract terms affected QOL more than job description. Policy affected QOL at a high level in physical, psychological, and social relationships. Net wages affected QOL at a high level economically. Job description, including achievement, responsibility, advancement, working conditions and environment, and security, most affected QOL with environment and security.

The researcher would suggest the BOT should 1) Set Policies and Wage requirements in contract terms clearly to improve the Outsourcing Security Officers' quality of life. 2) Create good environment in workplace. 3) Encourage the engagement and belonging to BOT by treat them the same way that treat to BOT's employees. 4) Require the Outsourcing Security Officers' employers to follow the Act of legislation Security Business 2015 strictly.

Keywords: Quality of life, Outsourcing staff, Security, Bank of Thailand, Work factor.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างเรียบร้อย โดยท่านอาจารย์ ผศ.ดร.ทวิตา กมลเวชช ที่ช่วยเป็นที่ปรึกษาแนะนำแนวทางในการทำการวิจัย และให้ข้อคิดเห็น สอดแทรกทักษะ ความรู้ รวมถึงประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้ อีกทั้งท่านได้เปิดโอกาสได้นำเสนอ งานวิจัยที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นประสบการณ์และได้แลกเปลี่ยนความรู้ต่องานวิจัยนี้ ซึ่ง ต้องขอขอบคุณท่านอาจารย์ ผศ.ดร.ทวิตา กมลเวชช มาในโอกาสนี้ และขอขอบคุณอาจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการค้นคว้าอิสระ ซึ่งท่านได้ให้แนวคิดอันเป็น ประโยชน์ต่องานวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้บริหารผู้รับจ้างงานจ้างเหมาบริการ รักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย และพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่ได้ ให้ข้อมูลการวิจัยทั้งจากการสัมภาษณ์ การทำแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับ การศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณมารดา ครอบครัว และพี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจในการจัดทำงานวิจัยนี้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่านที่ได้ให้ความดูแล ช่วยเหลือ ประสานงาน และความอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดเวลาการศึกษานี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่มีการจ้างเหมา บริการ Outsource ที่จะเป็นแนวทางช่วยเติมเต็มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการและ ประสิทธิภาพของงานให้กับหน่วยงาน

นายสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 วิธีวิทยาวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ทฤษฎีคุณภาพชีวิต และที่เกี่ยวข้อง	9
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ	18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการ Outsourcing	29
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย	32
2.5 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	33
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
2.7 กรอบที่ใช้ในการวิจัย	46

บทที่ 3 วิธีการวิจัย	47
3.1 การกำหนดตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการ	48
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.5 สมมติฐานในการศึกษา	56
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิจัย	62
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	63
4.2 การแปลผลจากระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	66
4.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทย	66
4.2.2 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทย	72
4.2.3 คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทยปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพด้านร่างกาย สุขภาพจิตใจ สถานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ	76
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงในรูปการทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)	82
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r)	109
4.5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์	145

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	148
5.1 สรุปผลการศึกษา	149
5.2 อภิปรายผล	158
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	161
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	168
รายการอ้างอิง	169
ภาคผนวก	173
ประวัติผู้เขียน	180



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางแสดงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two factor Theory)	22
2.2 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่าง สัญญาจ้างแรงงาน กับ สัญญาจ้างเหมาบริการ	32
3.1 ตารางแสดงจำนวนพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) รักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยแยกตามสัญญาจ้าง จำนวน 4 สัญญา	51
3.2 ตารางแสดงจำนวนผู้บริหารสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 สัญญา และผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทย	51
3.3 ตารางแสดงเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น	53
3.4 ตารางแสดงการแปลผลตามค่าน้ำหนักคะแนน	54
3.5 ตารางแสดงการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient : α) ของ Cronbach	54
3.6 ตารางแสดงการการแปลผลความเชื่อมั่น	55
3.7 ตารางแสดงการใช้เครื่องมือทดสอบสมมติฐานที่ 1	58
3.8 ตารางแสดงการใช้เครื่องมือทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 9	59
3.9 ตารางแสดงระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	60
3.10 ตารางแสดงทิศทางของความสัมพันธ์	61
4.1 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล อายุ	63
4.2 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ	63
4.3 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	64
4.4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	64
4.5 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	65
4.6 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	65
4.7 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	65
4.8 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการมีอาชีพเสริม	66

ตารางที่	หน้า
4.9 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	67
4.10 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านด้านความรับผิดชอบ	67
4.11 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้า	68
4.12 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	69
4.13 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	70
4.14 ตารางแสดงสรุปด้านปัจจัยลักษณะงาน	72
4.15 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบาย	73
4.16 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านค่าจ้าง	74
4.17 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านข้อจำกัดด้านกฎหมายและความรับผิดชอบต่อสังคม	75
4.18 ตารางแสดงสรุปด้านปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง	76
4.19 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย	77
4.20 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ	78
4.21 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม	79
4.22 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ	81
4.23 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย จำแนกตามกลุ่มอายุ	83

ตารางที่	หน้า
4.24 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย จำแนกตามกลุ่มอายุ	84
4.25 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ	84
4.26 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจจำแนก ตามกลุ่มอายุ	85
4.27 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม จำแนกตามกลุ่มอายุ	85
4.28 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามกลุ่มอายุ	86
4.29 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามกลุ่มอายุ	86
4.30 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับ ระดับความความคิดเห็นคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย	87
4.31 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้าน สภาพจิตใจ	87
4.32 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับ ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพ ชีวิตด้านสถานะทางสังคม	88
4.33 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้าน สถานะทางเศรษฐกิจ	88
4.34 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ สุขภาพร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา	89
4.35 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ สภาพจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา	90
4.36 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ สถานะทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา	90
4.37 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ สถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา	91

ตารางที่	หน้า
4.38 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามสถานภาพการสมรส	91
4.39 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	92
4.40 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	92
4.41 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	93
4.42 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	93
4.43 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	94
4.44 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	95
4.45 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	95
4.46 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	96
4.47 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	97
4.48 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	97
4.49 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	98
4.50 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	98
4.51 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	99

ตารางที่	หน้า
4.52 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ สุขภาพร่างกาย จำแนกตามรายได้	100
4.53 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	100
4.54 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของสภาพจิตใจ จำแนกตามรายได้	101
4.55 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ สถานะทางสังคม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	101
4.56 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ สถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	102
4.57 ตารางทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพ ชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย	102
4.58 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นใน คุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ	103
4.59 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นใน คุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม	103
4.60 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นใน คุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ	104
4.61 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน พร้อมค่า P-Value	104
4.62 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ งาน กับ ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย	110
4.63 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ข้อกำหนดสัญญาจ้างกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย	111
4.64 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ งาน กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ	112
4.65 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพร่างกาย	113
4.66 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ งาน กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม	114

ตารางที่	หน้า
4.67 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ข้อกำหนดสัญญาจ้างกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม	116
4.68 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ งาน กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ	117
4.69 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ข้อกำหนดสัญญาจ้างกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ	118
4.70 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน	119
4.71 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับ ปัจจัย คุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน	133
5.1 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน พร้อมค่า P-Value	154
5.2 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 - 9	155
5.3 ตารางแสดงการสรุปตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงานและตัวแปรย่อยปัจจัย ข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05	156
5.4 ตารางแสดงตัวแปรย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05	157

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาพัฒนาการของการปฏิรูปที่สำคัญและจำเป็นที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอน และรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งการปฏิรูปที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่อิงแนวคิดจาก การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management หรือ NPM) โดยริเริ่มเป็นครั้งแรกในสมัยรัฐบาลของนางมาร์กาเรต แททเชอร์ นายกรัฐมนตรีของอังกฤษ ซึ่งได้ขยายไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว และได้รับการยอมรับนำมาปรับใช้ในองค์การระหว่างประเทศ อาทิ ธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ทัศนะหนึ่งของแนวคิดการจัดการภาครัฐใหม่คือ พอลลิตต์ (2003) เขาได้สรุปลักษณะเด่นของแนวคิดนี้จากประสบการณ์การบริหารที่เกิดขึ้นในภาครัฐทั่วโลก จำนวน 8 องค์ประกอบหลัก และในหนึ่งในองค์ประกอบหลัก ในข้อ 4 กำหนดไว้ว่า ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างเหมาภาระหน้าที่บางอย่างของรัฐให้หน่วยงานที่มีใช่ภาครัฐทำแทน¹

จากแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผ่านมายังประเทศโลกที่สามที่เป็นประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทย โดยพบว่าในประเทศไทยมีการการปฏิรูประบบบริการภาครัฐอย่างจริงจัง มีการจัดกระบวนการทำงานใหม่ ภายใต้กรอบของระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเป็นระบบบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อมีมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 พ.ค.41 และ 28 ก.ค.41 ให้ถ่ายโอนภารกิจร่งให้แก่องค์กรประชาชน ภาคเอกชน หรือจ้างเหมาหรือซื้อบริการจากภาคเอกชน ซึ่งเป็นผลพวงจากการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้นในประเทศไทยในปี 2540 โดยการถ่ายโอนภารกิจร่งให้แก่ภาคเอกชนดำเนินการแทนหรือการว่าจ้าง Outsourcing มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร การว่าจ้าง Outsourcing ที่ดำเนินการอย่างแพร่หลายและเป็นรูปธรรมคือการว่าจ้างเหมาบริการแรงงานภายนอก โดยพบว่าประเทศไทยมีการใช้บริการการจ้างแรงงานภายนอกในสถิติที่สูงขึ้นทั้งการจ้างในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน อาทิเช่น งานจ้างบริการงานธุรการ งานงานจ้างบริการรักษาความปลอดภัย, งานพนักงานขับรถ, งานจ้างดูแลสวน, งานจ้างพนักงานเดินเอกสาร ฯลฯ ทั้งนี้พบว่างานจ้างเหมาบริการที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงและมีอัตราการเติบโตสูงและมีความโดดเด่น คือ งานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย โดยในปี 2558 มีมูลค่าทางการตลาดสูงกว่า 50,000.- ล้านบาท อีกทั้งภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับงานจ้างเหมาบริการรักษา

¹ อัมพร อารังลักษณ์ และคณะ, การบริหารปกครองสาธารณะ : การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21 (ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), 11-12.

ความปลอดภัย โดยได้ออกพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 เพื่อเป็นการมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพการรักษาความปลอดภัย และมุ่งเน้นยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ปฏิบัติงานวิชาชีพรักษาความปลอดภัย

ในปัจจุบันยังพบว่าภัยคุกคามต่อความปลอดภัยโดยเฉพาะการก่อการร้ายมีการขยายตัวมากขึ้น ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการก่อการร้ายนอกจากจะส่งผลทำให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินแล้ว ยังส่งผลต่อการดำเนินงานที่ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามปกติ ในการรับมือกับการก่อการร้ายนอกเหนือจากการใช้การข่าวในการรับมือแล้ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิชาชีพรักษาความปลอดภัยก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันซึ่งจะช่วยเสริมมาตรการป้องกันในอันที่จะป้องกันและรับมือกับภัยก่อการร้าย นอกเหนือจากการก่อการร้ายยังมีภัยอื่น ๆ ที่คุกคามต่อความปลอดภัย ได้แก่ การโจรกรรม การจารกรรม การก่อวินาศกรรม การบ่อนทำลาย การประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สิน นอกเหนือจากภัยที่กล่าวข้างต้นที่ต้องเตรียมการวางมาตรการรับมือแล้ว ยังมีงานรักษาความปลอดภัยด้านอื่น ได้แก่ การป้องกันและระงับอัคคีภัย งานอำนวยความสะดวก อาทิ งานจราจร, งานประชาสัมพันธ์ ที่ถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานวิชาชีพรักษาความปลอดภัย ฉะนั้นบุคลากรทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยจึงจำเป็นต้องมี สมรรถนะ ความสามารถ ศักยภาพที่ดี ความเป็นมืออาชีพ และไว้วางใจได้เพื่อเป็นการป้องกันและรับมือกับภัยที่กล่าวข้างต้น อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อมูลเปรียบเทียบจากหน่วยงานที่ใช้การจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ที่ผู้วิจัยเลือกโดยสุ่มหน่วยงานในพื้นที่เขตพระนคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ ธนาकारแห่งประเทศไทย สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และกรมส่งเสริมสหกรณ์) พบข้อมูลที่เป็นปัญหาเหมือนกันกล่าวคือ อัตราการลาออกของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่มีอัตราสูงมาก

จากประเด็นปัญหาพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีอัตราการลาออกสูงพบว่าได้ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงของการรักษาความปลอดภัย คือ 1) การที่พนักงานลาออกบ่อย ส่งผลให้มีการเปลี่ยนพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานแทนบุคคลเดิม เมื่อพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน ยังไม่มีความเข้าใจในงานต้องใช้เวลาในการฝึกเพื่อให้มีความชำนาญงานไม่น้อยกว่า 1 เดือน จึงส่งผลให้เกิดขาดความต่อเนื่องของงาน โดยเฉพาะพบว่ามีการลาออกเมื่อปฏิบัติงานไปได้ไม่นาน 2) การปฏิบัติงานพร้อมกับการฝึกสอน ส่งผลให้การให้บริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ลดประสิทธิภาพไปด้วย เช่น การจราจรในพื้นที่ติดขัด การละเมิดมาตรการรักษาความปลอดภัยทำได้ง่ายขึ้น 3) ในระบบงานรักษาความปลอดภัย นอกเหนือจากการออกแบบระบบรักษาความปลอดภัยแล้ว ความไว้วางใจในบุคลากรที่ปฏิบัติมีความจำเป็นอย่างยิ่งเช่นเดียวกัน ฉะนั้นเมื่อมีพนักงานใหม่มา จึงไม่สามารถให้ความไว้วางใจกับพนักงานใหม่ได้ ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้กำลังพลเพิ่มเพื่อ

ประเภทการทำงาน โดยถอนจุดจากจุดอื่น ส่งผลให้จุดที่ถอนเกิดความเสี่ยงต่อภัยคุกคามระบบรักษาความปลอดภัย โดยพบว่าสถิติที่ผ่านมาได้มีการลาออกพร้อมกันหลายคนเป็นประจำ 4) การมีอัตราการเปลี่ยนตัวพนักงานสูงถึงแม้จะมีขั้นตอนการตรวจสอบประวัติอาชญากรแต่ไม่ได้หมายความว่าพนักงานที่ได้มาใหม่จะเป็นคนดี ต้องมีการเฝ้าระวังพฤติกรรม 5) การลาออกของพนักงานเป็นการลาออกกะทันหัน สถิติที่ผ่านพบว่าผู้รับจ้างไม่สามารถหาพนักงานส่งมาทดแทนได้ทันที ส่งผลให้เกิดค่าปรับสูงจากการปฏิบัติผิดสัญญา และเมื่อไม่มีพนักงานปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ 6) ผู้ว่าจ้างต้องเสียกำลังพลพนักงานประจำในการฝึกพนักงานที่มาใหม่ รวมการสังเกตและเฝ้าระวังพฤติกรรม เพิ่มภาระงานให้กับพนักงานประจำของผู้ว่าจ้าง ส่งผลกระทบต่อมาตรการรักษาความปลอดภัย

เห็นได้ว่าการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีการลาออกในอัตราสูงถือเป็นภัยคุกคามต่อมาตรการรักษาความปลอดภัย ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจถึงสาเหตุการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีอัตราการลาออกสูง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เนื่องมาจากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย และงบประมาณสำหรับการจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยพบว่าธนาคารแห่งประเทศไทยมีจำนวนพนักงานและงบประมาณการจ้างสูงสุด

ธนาคารแห่งประเทศไทย ดำเนินการภารกิจเป็นธนาคารกลางของประเทศ เป็นสถาบันการเงินที่สำคัญยิ่งของประเทศ เพราะมีบทบาทหน้าที่หลักในการรักษาเสถียรภาพทางการเงิน และดูแลระบบการเงินให้มั่นคงและก้าวหน้า ดำเนินงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในหลายด้าน อาทิ ออกและจัดการธนบัตรของรัฐบาลและบัตรธนาคาร กำหนดและดำเนินนโยบายการเงิน บริหารจัดการสินทรัพย์ของประเทศ เป็นนายธนาคารและนายทะเบียนหลักทรัพย์สินของรัฐบาล จัดตั้งหรือสนับสนุนการจัดตั้งระบบการชำระเงิน ฯลฯ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม หากการดำเนินงานของธนาคารแห่งประเทศไทยถูกขัดขวางทำลายหรือสะดุดหยุดชะงักจากภัยคุกคามจากภายนอก ได้แก่ ภัยก่อการร้าย การวินาศกรรม การประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สิน จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในทันที เพื่อเป็นการรับมือภัยคุกคามจากภายนอกบุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยจึงต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อมุ่งทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในองค์กรอันเป็นการสนับสนุนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปี 2559 ธนาคารแห่งประเทศไทยมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 2 ประเภท คือ พนักงานประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ซึ่งมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยธนาคารแห่งประเทศไทยได้เริ่มจ้างเหมางานบริการรักษาความ

ปลอดภัย มาตั้งแต่ปี 2537 จนถึงปัจจุบัน โดยพบว่างานจ้างรักษาความปลอดภัยมีงบประมาณการจ้าง ปีละประมาณ 40 ล้านบาท

ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย หน่วยงานราชการแห่งประเทศไทย โดยทำการศึกษาปัญหาการลาออกของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย จากผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ส่วนคือ พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย นายจ้างของพนักงาน และผู้ว่าจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย โดยศึกษารายละเอียดของโครงสร้างปัญหาการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ระเบียบปฏิบัติ คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ระดับรายได้ สวัสดิการ รูปแบบระเบียบในการจ้าง รูปแบบสัญญาจ้างที่ต้องดำเนินการในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” อันเป็นข้อจำกัดที่ไม่สามารถกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการได้เหมือน “สัญญาจ้างแรงงาน” เงื่อนไขการจ้าง ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ธรรมชาติของผู้รับจ้างที่เป็นนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการ ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากงานประเภทอื่น ได้แก่ ช่วงเวลาทำงานที่ต้องปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมง เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ปัจจัยที่ส่งผลให้มีการธำรงรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานวิชาชีพรักษาความปลอดภัยให้มีความผูกพันและรักในอาชีพรักษาความปลอดภัย รวมทั้งปัจจัยความไม่พึงพอใจต่องานรักษาความปลอดภัย ปัจจัยนอกเหนือจากการใช้กลไกตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานคุ้มครองสวัสดิการตามขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะหาวิธีหรือแนวทางในการบริหารงานอันจะนำไปสู่การพัฒนา การปรับปรุงแก้ไข ในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเหล่านี้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ไม่ตัดสินใจลาออกจากงาน เมื่อพนักงานไม่ลาออกจากงานจะเป็นผลดีต่อการลดความเสี่ยงต่อระบบรักษาความปลอดภัย ท้ายที่สุดแล้วยังประโยชน์ไปยังผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ส่วน คือ ส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การลด “ค่าปรับ” ของผู้รับจ้างจากกรณีการส่งพนักงานไม่ครบตามสัญญาจ้าง การเพิ่มประสิทธิภาพงานรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ว่าจ้าง และยังส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ของประเทศอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาโครงสร้างปัญหา ปัจจัยที่มีอิทธิพล และเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” กลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการประเภทงานรักษาความปลอดภัยของราชการแห่งประเทศไทย

1.3 คำถามวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” กลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ ประเภทงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัญหาการลาออกของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย จากผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ส่วนคือ พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย นายจ้างของพนักงาน และผู้ว่าจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย โดยศึกษารายละเอียดของโครงสร้างปัญหาการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ระเบียบปฏิบัติ คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ระดับรายได้ สวัสดิการ รูปแบบระเบียบในการจ้าง รูปแบบสัญญาจ้างที่ต้องดำเนินการในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ธรรมชาติของผู้รับจ้างที่เป็นนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการ ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากงานประเภทอื่น ได้แก่ ช่วงเวลาทำงานที่ต้องปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ประเภทงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานจ้างเหมาบริการ ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้แก่ พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยระดับปฏิบัติการ, พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยระดับ Supervisor, ผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทย และ ผู้บริหารของ “ผู้รับจ้าง” ตามสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้เวลาศึกษาระหว่าง กุมภาพันธ์ 2559 – พฤษภาคม 2559

1.5 วิธีวิทยาวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ใช้วิธีผสม

(Mixed Methods Research) กล่าวคือ ใช้ทั้งวิธีวิทยาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิเคราะห์จากเอกสาร และประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อทราบสภาพปัญหา การแก้ไข และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนการเก็บข้อมูล 2 รูปแบบ คือ

1.5.1 ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ทั้งในรูปแบบ Hardcopy และ Online เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยประชากรเป้าหมายโดยทุกหน่วยมีโอกาสที่จะถูกเลือกเท่าๆ กัน ประชากร ได้แก่ พนักงานจ้างเหมาบริการประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย รวมประมาณ 170 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สำนักงานใหญ่ และสาขาในภูมิภาคทั่วประเทศ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for windows)

1.5.2 ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus group discussion) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังนี้

- พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยระดับปฏิบัติการ และระดับ Supervisor ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ในรูปแบบกึ่งทางการ (Semi Structured Interview) โดยใช้ชุดคำถามที่กำหนดกรอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไว้อย่างคร่าว ๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนที่มีความแตกต่างในด้านหน้าที่การทำงาน

- ผู้บริหารของ “ผู้รับจ้าง” ตามสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย และผู้บริหารของธนาคารแห่งประเทศไทย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ชุดคำถามที่กำหนดกรอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไว้อย่างคร่าว ๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนที่มีความแตกต่างในด้านหน้าที่การทำงาน

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 พนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource หมายถึง พนักงานที่ผู้รับจ้างส่งมาปฏิบัติ ตามสัญญาจ้างเหมางานบริการรักษาความปลอดภัยอาคารแห่งประเทศไทย

1.6.2 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานในการเฝ้าดูแลรักษาทรัพย์สิน

1.6.3 คุณภาพชีวิต หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ที่ได้รับจาก ประสบการณ์การทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ ประสบผลสำเร็จ โดยวัดจากปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ดี 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย ได้แก่ สุขภาพร่างกาย การมีเวลาว่างไปออกกำลังกายหรือกิจกรรมอื่น ๆ 2) ด้านจิตใจ ได้แก่ ความพอใจในชีวิตโดยรวม 3) ด้านสังคม ได้แก่ การยอมรับนับถือ, ความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร, โอกาส ในความก้าวหน้า 4) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การเงินและรายได้ที่มั่นคง, ผลตอบแทนและสวัสดิการ, เงินออม, ความพอใจใน การเป็นผู้ที่เข้าถึงทรัพย์สินเงินทอง

1.6.4 คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีสุขภาพอนามัย ใน การประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่ดี เช่น การมีเวลาเพียงพอในเรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากการ ทำงาน เช่น การออกกำลังกาย การใช้เวลากับครอบครัว รวมทั้งความแข็งแรงของร่างกายจาก ประกอบอาชีพ

1.6.5 คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีขวัญ กำลังใจ ในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย รวมถึงความสัมพันธ์ที่อบอุ่นต่อหมู่คณะที่ดี

1.6.6 คุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีโอกาสใน การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงาน รวมทั้งการได้รับการ ยอมรับนับถือจากการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่ดี

1.6.7 คุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีรายได้ หรือสวัสดิการจากการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่ดี

1.6.8 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.9 ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จด จ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน

1.6.10 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งของ บุคคลในองค์กร

1.6.11 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.6.12 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.6.13 นโยบาย หมายถึง ข้อกำหนดนโยบายที่ส่งผลต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าจ้าง ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านกฎหมายและค่าใช้จ่าย

1.6.14 ค่าจ้าง หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ รวมทั้งความพึงพอใจต่อเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น

1.6.15 ข้อจำกัดด้านกฎหมาย หมายถึง บทบัญญัติของกฎหมายที่ส่งผลต่อการข้อจำกัดในการกำหนดสัญญาจ้าง

1.6.16 ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ทฤษฎีทางจริยธรรมหรือทางคตินิยมซึ่งระบุว่า การดำเนินธุรกิจไม่ควรเป็นไปอย่างไร้ศีลธรรม แต่ในทางกลับกัน การดำเนินธุรกิจควรก่อให้เกิดสวัสดิภาพแก่ชุมชนที่ดำเนินธุรกิจอยู่ และหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กร หรือบุคคลทั่วไป

1.6.17 ความปลอดภัยต่อชีวิต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ดูรักษาความปลอดภัยที่มีความเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายจากผู้ไม่หวังดีที่ละเมิดสถานที่และทรัพย์สิน

1.6.18 ผู้ว่าจ้าง หมายถึง หน่วยงานที่ทำสัญญาว่าจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย จาก “ผู้รับจ้าง” ที่ประกอบธุรกิจรับจ้างรักษาความปลอดภัย

1.6.19 ผู้รับจ้าง หมายถึง ผู้ที่ประกอบธุรกิจรับจ้างรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีสถานะเป็นนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยด้วย

1.6.20 ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่เป็นลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” ประกอบธุรกิจรับจ้างรักษาความปลอดภัย หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทงานรักษาความปลอดภัย โดยในการปฏิบัติงานลูกจ้างจะไปปฏิบัติงานในสถานที่ของ “ผู้ว่าจ้าง”

1.6.21 พนักงาน หมายถึง พนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ของ “ผู้รับจ้าง” ที่ประกอบธุรกิจรับจ้างรักษาความปลอดภัย โดยในการปฏิบัติงานลูกจ้างจะไปปฏิบัติงานในสถานที่ของ “ผู้ว่าจ้าง”

1.6.22 พนักงานประจำ หมายถึง พนักงานของ “ผู้ว่าจ้าง”

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาकरแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีทฤษฎีและแนวคิดดังนี้

2.1 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตและที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิต แนวคิดที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการ Outsourcing

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย

2.5 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิด

2.1 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตและที่เกี่ยวข้อง

“คุณภาพชีวิต” เป็นการรับรู้ความพึงพอใจและสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเอง ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง¹

จากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจนำทุนทั้ง 6 มาเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ทุนธรรมชาติ ทุนมนุษย์ ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งพนักงานประจำของ

¹ อรวรรณ น้อยวัฒน์, “สุขภาพกับคุณภาพชีวิต,” มุมวิชาการด้านสาธารณสุข, http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book55_3/pbhealth.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559).

หน่วยงานและพนักงานในรูปแบบจ้างเหมาบริการ Outsource ให้มีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ²

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงานได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน³

การที่คนทำงานไม่มีความสุขการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานแล้วยังเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกจากงาน ดังนั้นสาเหตุของการที่คนไม่มีความสุขการทำงานจึงมีความจำเป็นต้องค้นหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข โดยอาจจะเป็นไปได้หลายสาเหตุ ฉะนั้นการที่เราทราบต้นตอของปัญหาจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องและได้ผล ซึ่งการไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงก็อาจแก้ปัญหาได้ระยะหนึ่งแต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดูได้อย่างยั่งยืน

การที่ในชีวิตคนเรามีช่วงเวลาชีวิตทั้งการดำเนินการชีวิตปกติ และการทำงานทับซ้อนกัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงต้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อให้เห็นอย่างเด่นชัดจึงมีความจำเป็นต้องแยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคนงานในการทำงานและสภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีข้อมูลสนับสนุนแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการประชุมของ European Council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซล ใน พ.ศ. 2548⁴ ได้มีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

² ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คุณภาพ ชีวิต การทำงาน และความสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1, (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 4.

³ L.E. Davis, “Ewhancing the quality of working life: developments in the United State,” (International Labour Review, 1997): 53-65. อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ , *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1, (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 33.

⁴ อรุณ ใบแก้ว, “การบริหารโครงการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน,” *คุณภาพชีวิตกับการทำงาน*, <http://arunnidtep.blogspot.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559).

โดยมุ่งเน้นที่ความรู้สึกทางจิตใจของบุคคล หรือมั่งวัดในเชิงเชิงอัตวิสัย (Subjective) จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

- (1) คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
- (2) การพัฒนาทักษะ/ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills, life-long learning and career development)
- (3) ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)
- (4) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)
- (5) ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and security)
- (6) การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labour market)
- (7) โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work organization and work-life balance)
- (8) การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)
- (9) ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and nondiscrimination)
- (10) ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work performance)

Delamotte และ Takezawa⁵ กล่าวไว้ในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน มีดังนี้

- (1) ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน เช่น การมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
- (2) นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

⁵ Y. Delamotte and S. Takezawa, “Quality of Working Life in International Perspective,” (Geneva: International Labour Office, 1984): 2-3. อ้างถึงใน ศิริพันธ์ กิตติสุข สถิต และคณะ. *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 23.

(3) สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น⁶

จากแนวคิดที่ควรแยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิต และแนวคิดของ Delamotte และ Takezawa ที่กล่าวไว้ จึงพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความพึงพอใจในงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เวลาทำงาน สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ดี โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ผลตอบแทนอื่น ๆ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี การมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ การมีเวลาสำหรับการพักผ่อน การมีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ซึ่งการที่พนักงานรู้สึกถึงความพึงพอใจในงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ย่อมแสดงออกในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งการที่พนักงานมีความสุขก็จะแสดงออกหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งตัวพนักงาน เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในองค์กร ผลผลิตต่าง ๆ และองค์กร อีกทั้งยังส่งผลถึง สังคม เศรษฐกิจโดยรวมด้วย และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะช่วยในเรื่องอัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุที่ลดน้อยลง หรือไม่มีเลย

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

สเดียร์ และพอดเตอร์⁷ กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

(1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

(2) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของ

⁶ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คุณภาพ ชีวิต การทำงาน และความสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 23-24.

⁷ วชิรวีชร งามละม่อม, "แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน," Media Learning of Public Administration, http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวข้องกับองค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

(3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

ริชาร์ตเอ็ม⁸ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ตามแนวคิดข้างต้นพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยให้อัตราการหยุดงาน การลาออกลดน้อยลง หากนำมาปรับใช้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งอยู่ในบริบทที่มีความแตกต่างระหว่างการเป็นสมาชิกองค์กร กับการไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กร ซึ่งอาจทำได้ยากกว่า การที่พนักงานจ้างเหมาบริการต้องเข้ามาปฏิบัติงานในสถานที่ที่ไม่ใช่ชายจ้าง อาจจะไม่สามารถทำให้ได้ผลลัพธ์เช่นเดียวกับพนักงานประจำ แต่ก็มีผลจำเป็นเพราะจะส่งผลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียว การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เนื่องจากงานรักษาความปลอดภัยจำเป็นต้องใช้ทักษะและความทุ่มเทให้กับงานในการปกป้องชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งความ

⁸ วชิรวัชร งามละม่อม, “แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน, “ Media Learning of Public Administration, http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

ผูกพันต่อองค์กรแม้จะไม่ใช่นายจ้างแต่เป็นการผูกพันในสถานที่ทำงานจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไม่คิดจะลาออก จึงนำมาแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษา

แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิต

ในการวัดคุณภาพชีวิตมีแนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งประสบการณ์การวัดคุณภาพชีวิตที่เป็นข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยพบว่าตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) และ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)⁹

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัตถุ รายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยรายได้ของชาติและข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้โดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง แท้ที่จริงแล้ว การทำความเข้าใจตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่ใช่เรื่องซับซ้อน ตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ การประเมินตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยมักจะเกี่ยวข้องกับการใช้สถิติ อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่สามารถอธิบายสังคมได้ อย่างแท้จริง

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของการรายงานความเข้าใจ ความรู้สึก และการตอบสนองของบุคคลโดยทั่วไป ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี คุณภาพ ชีวิตที่ดีและความรู้สึกผาสุก เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ และขึ้นอยู่กับว่านักวิจัยต้องการศึกษาอะไร เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัวเพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ เช่น ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัย และความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว ดังนั้น ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามที่อยู่ในรูปของการให้คะแนนความพึงพอใจ

⁹ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คุณภาพ ชีวิต การทำงาน และความ สุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 18-20.

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978)¹⁰ ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อาหารสุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัยและทรัพยากร โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การศึกษาด้านภาวะวิสัย ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้ เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านอัตวิสัยเป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก และเจตคติในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้การตอบตามความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็นการตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม

องค์การอนามัยโลก (WHO) (The WHOQOL Group, 1995)¹¹ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

- (1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical)
- (2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological)
- (3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ
- (4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2009)¹² ได้เริ่มโครงการพัฒนาดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) โดยมีแนวคิดในการวัดคุณภาพชีวิต หรือ ความอยู่ดีมีสุขว่า ไม่ควรเน้นในการให้ความสำคัญในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เช่น รายได้หรือผลผลิต เป็นต้น แต่ควรวัดด้วยตัวชี้วัดทางสังคม ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ที่ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่

¹⁰ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 18-20.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, 19.

¹² เรื่องเดียวกัน, 20.

แนวคิดที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

บลูดอน (Bluedorn, 1982)¹³ ได้อธิบายพฤติกรรมการลาออกจากงานว่าเป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการพัฒนาการของกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่งนั้นการลาออกเป็นพฤติกรรมการเลือกหรือการหาสิ่งชดเชย จะเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงานถูกขัดขวางหรือพนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาได้ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและการเลือกทางใหม่หรือการลาออกจากงานนั้นทำให้ความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นผ่อนคลายลง ส่วนลักษณะที่สอง การลาออกมีระยะเวลาพัฒนาต่อเนื่องกันมาเริ่มต้นจากพนักงานมีพฤติกรรมการถอนตัว (Withdrawal) จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจซึ่งเป็นความรู้สึกไม่ปกติในระดับต้น เช่น การไม่ติดต่อสื่อสารด้วย การขาดงานเมื่อมีโอกาส การมาทำงานสาย ในระยะนี้พนักงานเพียงแต่เกิดความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Leave) เท่านั้น แต่ยังไม่ลาออกจริง หากรอจนกระทั่งพนักงานสะสมความไม่พึงพอใจนั้นไว้ถึงระดับหนึ่งซึ่งพนักงานจะเกิดความรู้สึกไม่อาจทนอีกต่อไป และเมื่อพนักงานมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าพฤติกรรมการลาออกจึงเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานให้ได้ ย่อมหมายความว่ามี่ปัจจัยบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อพนักงานอย่างมากถึงขนาดที่พนักงานจะต้องถอนตัวออกจากอิทธิพลของปัจจัยเหล่านั้นเสีย ซึ่งภาวะเช่นนี้จะแก้ไขได้โดยการลดหรือขจัดอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้พนักงานต้องการถอนตัวนั้นเสีย

ณปภัช นาคเจือทอง¹⁴ ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพเงินเดือน และความมั่นคงในการทำงาน

¹³ จิตรวี เขียวพิพัฒน์สกุล, “ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2555), 36.

¹⁴ ณปภัช นาคเจือทอง, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2552), 91-92.

จิตรวี เชิญพิพัฒนสกุล¹⁵ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร พบว่า เมื่อพนักงานรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่น พุ่งเทในการทำงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกจากงานต่ำ

จากแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิต แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเดียวกันโดยแตกต่างจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นมุมมองที่แคบกว่า ตามแนวคิดของ Delamotte และ Takezawa พบว่าการที่คนเราจะมีความสุขในการทำงานเนื่องจากมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า คนจะมีความสุขเมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไม่ได้ถึงหมายถึงรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยจากความพึงพอใจอื่น ๆ ด้วย อาทิเช่น ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือระหว่างมนุษย์ด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเสริญ เตชะบุรพา ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน และแนวคิดของ แฮคแมน และชัทเทิล ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง

แนวคิดที่มีผลต่อการลาออกจากงาน พบว่ามีหลายสาเหตุที่เป็นปัจจัยในการกระตุ้นผลักดัน หรือให้มีการตัดสินใจลาออกของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เมื่อนำมาสรุปร่วมกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานอาจกล่าวได้ การที่คนเรตัดสินใจลาออกจากงาน เกิดจากความรู้สึกถึงความไม่พอใจ ไม่มีแรงจูงใจ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน โดยเหตุที่รู้สึกความไม่พอใจ ไม่มีแรงจูงใจ หรือไม่มีความสุข สัมพันธ์กับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี โดยแนวคิดของบลูดอน (Bluedorn, 1982) กล่าวไว้ว่ามีปัจจัยบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อพนักงานอย่างมากถึงขนาดที่พนักงานจะต้องถอนตัวออกจากอิทธิพลของปัจจัยเหล่านั้นเสีย ซึ่งภาวะเช่นนี้จะแก้ไขได้โดยการลดหรือขจัดอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้พนักงานต้องการถอนตัวนั้นเสีย ฉะนั้นการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรู้สึกไม่พอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีจึงต้องขจัดอิทธิพลของความรู้สึกไม่พอใจโดยหาทางทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

¹⁵ จิตรวี เชิญพิพัฒนสกุล, “ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2555), 90-92.

ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยตัดสินลาออกในอัตราสูงมากเกิดจากการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยรู้สึกว่ามีค่าเมื่อเข้าสู่อาชีพรักษาความปลอดภัยแล้วพบว่าตัวพนักงานเองมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีขึ้น จึงตัดสินใจลาออกจากอาชีพรักษาความปลอดภัย ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดให้ “คุณภาพชีวิต” เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยแบ่งการวัดระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย จำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) โดยเมื่อนำมาหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย จำนวน 4 ด้าน คือ “ด้านสุขภาพร่างกาย” เพื่อหาปัจจัยที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้วมีสภาพร่างกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บสามารถทำงานได้นาน ๆ โดยไม่เหน็ดเหนื่อย การนอนและการพักผ่อนเป็นไปตามปกติ ผิวพรรณผุดผ่อง รูปร่างทรวดทรงสมส่วน เป็นต้น “ด้านสุขภาพจิตใจ” เพื่อหาปัจจัยที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้ว มีสภาพจิตปกติ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศของสังคมได้ทุกระดับชั้น สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ “ด้านสถานะทางสังคม” เพื่อหาปัจจัยที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้วมีสภาพของความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือสังคมเดือดร้อน สามารถเข้ากับบุคคลและชุมชนได้ และด้านสุดท้าย “ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ” เพื่อหาปัจจัยที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้วมีสถานะทางเศรษฐกิจการเงินและรายได้ที่มั่นคง

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีอัตราการลาออกสูง สาเหตุหนึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการหาแนวทางการจูงใจที่จะส่งผลกระทบต่ออรรถกษัตริย์คุณภาพชีวิต ดังนั้นในการศึกษาปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการ จึงต้องทำความเข้าใจทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (1954) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยในช่วงปี พ.ศ.2493 - 2502 (ทศวรรษ 1950) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)¹⁶ ที่อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีแนวคิด 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด มีความต้องการตลอดและเพิ่มมากขึ้น 2) ความต้องการของมนุษย์ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจ และเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการสิ่งนั้นแล้วจะไม่ใช่เป็นแรงจูงใจอีกแต่มีเป็นแรงจูงใจในสิ่งต่อไป 3) แรงจูงใจจะเปลี่ยนไปตามความต้องการที่สามารถจัดเป็นลำดับขั้น ซึ่งเป็นที่มาของพฤติกรรมมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการในลำดับจากขั้นที่ 1 คือต้องการได้รับการคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในงาน เป็นต้น

(3) ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) เป็นความต้องการต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 และ 2 คือต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการได้รับการยอมรับ การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น

¹⁶ Abraham H. Maslow, "Theory of Human Motivation, 2nd ed.," (New York: Harper and Rows Publisher, 1980): 69-80, อ้างถึงใน เกลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศิลปกรรม, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศิลปกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 7-8.

(4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการให้มีฐานะเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ การมีตำแหน่งสูงในองค์กร อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่จะให้เกิดความสำเร็จตามที่ต้องการและเป็นความสามารถที่มนุษย์พึงจะกระทำได้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของตนเอง โดยบุคคลจะผลักดันชีวิตของตนให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายเอาไว้ เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

ผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจพนักงานควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใดแล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า เพื่อตอบสนองความต้องการโดยความต้องการทั้ง 5 ชั้น ของมาสโลว์ มาประยุกต์ในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการขั้นที่ 1 ทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) และ ความต้องการขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การมีค่าจ้างที่สามารถดำรงชีพได้ การตั้งกฎเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การลดพฤติกรรมการข่มขู่หรือมีผลทางลบ การให้มอบสวัสดิการหรือผลประโยชน์แก่พนักงาน การมีชั่วโมงการทำงานและเวลาพักอย่างเหมาะสม

ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการขั้นที่ 3 ทางสังคม (Social and Belonging Needs) ความต้องการขั้นที่ 4 ได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) และความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เช่น การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การจัดการพบปะสังสรรค์ในองค์กร การประเมินผลงานและให้ผลตอบแทนตามความสำเร็จของงาน การให้โอกาสในการแสดงทักษะ ความคิดเห็น และความสามารถ การสนับสนุนให้มีการวางแผนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การหมุนเวียนงาน การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory)

เฮิร์ชเบิร์ก (1950) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ คือทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory)¹⁷ โดยเป็นทฤษฎีมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป็นวิศวกรและนักบัญชี เพื่อหาคำตอบว่าสภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะงานอย่างไรที่ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และสอบถามความเห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงความเป็นอยู่หรือไม่ จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงเกิดเป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานและลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก มีการเชื่อมโยงทฤษฎีกับปัจจัย 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กับปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพล หรือมีผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ลักษณะงาน ความก้าวหน้า งานมีความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความรู้สึกทางความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job content) ประการที่สองเป็นการเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) กับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ที่พบว่าปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจซึ่งจะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน เช่น ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job- context)

¹⁷ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, “ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory),” บทความวิชาการ, <http://www.stat.rmutt.ac.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2559).

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงปัจจัยที่ให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)¹⁸

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction)
<ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จในงาน (Achievement) ● การยกย่อง (Recognition) ● ความรับผิดชอบ (Responsibility) ● ความก้าวหน้า (Advancement) ● ลักษณะของงาน (The Work Itself) 	<ul style="list-style-type: none"> ● นโยบายขององค์กร (Organization policies) ● ลักษณะของการบังคับบัญชา (Quality of supervision) ● สภาพการทำงาน (Working condition) ● ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน (Base wage or salary) ● ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ● สถานภาพ (Status) ● ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ● โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ● ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) มีรายละเอียดดังนี้

¹⁸ Frederick Herzberg et al., "The Motivation to work," (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1959): 101, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 8-9.

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เกิดผลงานที่ดีและเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ จะจัดอยู่ในระดับความต้องการลำดับขั้นที่ 4 และ 5 คือความต้องการขั้นที่ 4 ได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) และความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ (1.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ (1.2) การยกย่อง (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย (1.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (1.4) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม (1.5) ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ (2.1) นโยบายขององค์กร (Organization Policies) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (2.2) ลักษณะของการบังคับบัญชา (Quality of Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร (2.3) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ (2.4) ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน (Base Wage or Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน (2.5) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี (2.6) สถานภาพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (2.7) ความมั่นคงใน

การทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร (2.8) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย (2.9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความมั่นคง และความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการทางสังคม จัดอยู่ในระดับความต้องการลำดับขั้นที่ 1 ถึง 3 ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) จะไม่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน แต่เป็นการควบคุมไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

ทฤษฎี X และ Y (McGregor's Theory X and Theory Y)

Douglas M. McGregor (1964) ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัย M.I.T สหรัฐอเมริกา ได้ได้พัฒนาทฤษฎี X และ Y¹⁹ ว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ โดยมีแนวคิด 2 แนว คือ ทฤษฎี X เป็นปรัชญาทางการบริหารที่มองว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเกียจคร้าน ไม่มีความกระตือรือร้น และมีความต้องการที่จะได้รับการบังคับการทำงานจึงจะสำเร็จได้ ส่วนทฤษฎี Y เป็นปรัชญาทางการบริหารที่มองว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความใส่ใจที่จะรับผิดชอบ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาในการทำงานและมีความรักความชอบในงาน ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎีมีสมมติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม การบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน ดังนี้

ทฤษฎี X เน้นถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในทางลบ เป็นทฤษฎีซึ่งมีสมมติฐานเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(1) ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน สนใจเฉพาะงานที่เป็นของตนเอง หลีกเลียงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ไม่มีความรับผิดชอบต่องาน

¹⁹ Douglas McGregor, "The Human Side of Enterprise," (New York: McGraw-Hill Book Co., 1960): 33-57, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 22-23.

(2) ขาดความกระตือรือร้นและมีความรู้สึกในการรับผิดชอบเพียงเล็กน้อย หรือพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

(3) ไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร ชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

การใช้ทฤษฎี X บริหารของผู้บังคับบัญชา จึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(1) การใช้ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

(2) ใช้วิธีการบังคับ ควบคุม การกำกับ ควบคุมการทำงาน

(3) การข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ

ทฤษฎี Y เน้นถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในทางบวก ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(1) โดยธรรมชาติของมนุษย์ชอบทำงานรักงาน มีความสุขกับการทำงาน โดยถือว่างานเป็นสิ่งที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินและตอบสนองความพอใจ

(2) มนุษย์มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

(3) มนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง สามารถพัฒนาตนเองจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมา

(4) มนุษย์แสดงความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ยอมรับงานและรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน

(5) การยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีความพยายามที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

การใช้ทฤษฎี Y บริหารของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(1) การเปิดโอกาสให้คนใช้ความสามารถของตนเอง ความรับผิดชอบในการควบคุมตนเอง มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานในการทดลองริเริ่มทำงานด้วยตัวเอง จะเป็นแรงจูงใจที่ดีที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ให้เสรีภาพแก่พนักงาน

(2) ใช้วิธีการในการควบคุมอย่างเหมาะสม สภาพการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นมีการควบคุมอย่างเหมาะสมย่อมส่งผลตอบสนองต่อการจูงใจของคนได้ในทางตรงกันข้ามถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน เพราะการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีที่ดีในการจูงใจให้คนทำงาน

(3) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน

(4) การกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำทหายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก

(5) การให้รางวัล

แนวทางการจูงใจในการทำงาน

อรพินทร์ ชูชม²⁰ ได้กล่าวไว้สำหรับแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยอธิบายความสำคัญไว้จำนวน 4 ข้อดังนี้

(1) แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมรวม อีกทั้งยังสามารถพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ การอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป จะทำให้เราทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการเพื่อแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ และการหาแนวทางป้องกันพฤติกรรมที่จะส่งผลให้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์การ

(2) แรงจูงใจช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมแต่ละบุคคลมีความพยายามหรือไม่มีความพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน ถึงแม้จะมีพฤติกรรมเหมือนกันแต่อาจมีที่มาที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน เช่น การตอบแทนความสำเร็จในพนักงานระดับล่างอาจต้องใช้เงินในการจูงใจ ในขณะที่พนักงานระดับสูงต้องการการตอบแทนด้วยการยกย่อง

(3) แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่างๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่ม สถานการณ์ และโอกาส เช่น พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ควรจัดสรรงานที่ง่าย ไม่ซ้ำซ้อน ในขณะที่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ควรจัดสรรงานที่ท้าทายความสามารถ การลดความเบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นในการที่ต้องทำงานแบบเดิม ใช้สิ่งจูงใจโดยให้พนักงานมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) ไปทำหน้าที่อื่นๆ โดยที่ระดับทักษะความสามารถตลอดจนลักษณะงานยังคงคล้ายคลึงกัน การจูงใจโดยวิธีการยึดวัตถุประสงค์ที่เรียกว่า MBO (Management by Objectives) เช่น การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

²⁰ อรพินทร์ ชูชม, “แรงจูงใจในการทำงาน,” ทฤษฎีและการประยุกต์, <https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2559).

ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจพนักงานในการทำงาน นอกจากนี้ข้อมูลป้อนกลับหรือผลลัพธ์ของความสำเร็จของเป้าหมาย มีส่วนสำคัญในการที่พนักงานจะได้ทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร เพื่อที่จะเป็นแรงผลักดันในการดำรงรักษาเป้าหมายไว้ได้ เป็นต้น

(4) การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้าหน่วยงานใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาแนวทางที่จะพัฒนางาน เช่น การให้ออกแบบการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกจากกระบวนการงานที่ทำ เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

จากแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีบทบาทสำคัญที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมเช่นนี้อย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ อะไรเป็นเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างนั้น ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เช่น ความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจให้กลุ่มพนักงานระดับล่าง ผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูง สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ การยกย่องความสำเร็จควรพิจารณาถึงความต้องการด้วย สรุปได้ว่า การจูงใจบุคคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึง แรงจูงใจ ความต้องการ ค่านิยม ความสามารถ ความสนใจ การเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การยอมรับ สถานภาพและตำแหน่ง ผลตอบแทนและรางวัล

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) ทฤษฎี X และ Y (Theory X and Theory Y) และแนวทางการจูงใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีความแตกต่างโดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นการศึกษาว่าการจูงใจพนักงานควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใดแล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า เพราะพื้นฐานของมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดซึ่งเมื่อตอบสนองความต้องการแล้วจะต้องหาแรงจูงใจในขั้นต่อไปมาเป็น

แรงจูงใจต่อไป แนวคิดและทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับตัวงานและความก้าวหน้าในงาน โดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) ถ้าสามารถตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ทำให้พนักงานเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนจะส่งผลพนักงานจ้างเหมาปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน เมื่อพนักงานจ้างเหมาบริการมีความสนุกกับงานและมีใจรักกับงานให้บริการรักษาความปลอดภัย พนักงานจ้างเหมาบริการก็ไม่คิดจะลาออกจากงาน และส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก (Job Context) ปัจจัยค้ำจุนไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน มีส่วนทำให้ชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการมีความสุขสบายยิ่งขึ้น รวมทั้งทฤษฎีของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) ที่นำเสนอวิธีการบริหารคน 2 แบบ คือ แบบแรกได้แก่วิธีการทฤษฎี X ซึ่งข้อสมมติฐานภายใต้ทฤษฎีนี้มักนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ดี ส่วนแบบที่สองได้แก่วิธีการแบบทฤษฎี Y ซึ่งข้อสมมติฐานภายใต้ทฤษฎีนี้จะทำให้ได้ประสิทธิผลงานที่ดีกว่า โดยนำทฤษฎีวิธีการบริหารคนของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) มาพิจารณาว่าวิธีการที่ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยใช้บริหารพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยในทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับว่าพวกเขาตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไว้อย่างไร หากผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัย ตั้งสมมติฐานแบบทฤษฎี X พวกเขาจะบริหารพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยด้วยการคำสั่งและควบคุม ในขณะที่ตั้งสมมติฐานแบบทฤษฎี Y พวกเขาจะบริหารพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยด้วยการให้มีส่วนร่วมและหมายหมายหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถ ในวิธีการบริหารคนที่ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยและสุดท้ายแนวทางการจูงใจในการทำงาน เป็นการศึกษาเพื่อให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ อะไรเป็นเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างนั้น ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

สรุปได้ว่าผู้วิจัยนำทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ในเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ร่วมกับ ทฤษฎีวิธีการบริหารคนของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) มาจัดทำกรอบ

แนวคิดในส่วนตัวแปรอิสระ (Independent Variable) จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ “ปัจจัยด้านลักษณะงาน” มีประเด็นย่อยคือ “ความสำเร็จในงาน”(Achievement) เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ และความพอใจต่อความสำเร็จนั้น “ความรับผิดชอบ” (Responsibility) เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อความพึงพอใจต่อการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงาน “ความก้าวหน้า” (Advancement) เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อการเลื่อนระดับให้ตำแหน่งสูงขึ้น “ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน” (Work Itself) เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อลักษณะงานว่าเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ ได้รับความกดดันจากเรื่องต่าง ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงาน เวลาการปฏิบัติงานที่นานเกินไป เวลาพักที่ได้รับ “สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน” (Working Condition) เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่พบในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพอากาศ แสง เสียง มลภาวะ เครื่องมือ อุปกรณ์ และปริมาณงานที่ได้รับ และปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ได้แก่ “นโยบาย” (Policy) เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อการจัดการและการบริหารงานขององค์กร และ “ค่าจ้าง” เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อความพึงพอใจจากเงินค่าจ้างที่ได้รับ เพื่อหาตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่จะส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) คุณภาพชีวิตแต่ละด้าน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านสถานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่คิดลาออก และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการ Outsourcing

Outsourcing หมายถึง “The Practice of Subcontracting Manufacturing Work to Outside and Especially Foreign or Nonunion Companies” กล่าวคือ เป็นหลักปฏิบัติในการทำสัญญาให้หน่วยงานภายนอก ผลิต/บริการแทนโดยเฉพาะการให้บริษัทต่างประเทศ หรือบริษัทที่ไม่มีสหภาพแรงงาน (Merriam-Webster Incorporated, 1996, p. 827)²¹

²¹ ศศิประภา จันทร์พร้อมศรี, “Outsourcing,” Framework Management Tool Box, <http://wirotsriherun.blogspot.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2559).

Heywood (2001, p. 27) ให้ความหมาย “การจ้างงานภายนอก” คือ การส่งต่อกิจกรรมทางธุรกิจหรืองานบริการภายในองค์กรพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ให้บริการจากภายนอกองค์กรที่เสนอให้บริการงานนั้น ๆ ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ตามที่ได้ตกลงด้วยราคาค่าจ้างที่เหมาะสม^๘

ทัศนะหนึ่งของแนวคิดการจัดการภาครัฐใหม่ คือ พอลลิตต์ (2003)²² เขาได้สรุปลักษณะเด่นของแนวคิดนี้จากประสบการณ์การบริหารที่เกิดขึ้นในภาครัฐทั่วโลก จำนวน 8 องค์ประกอบหลัก และในหนึ่งในองค์ประกอบหลัก ในข้อ 4 กำหนดไว้ว่า ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างเหมาภาระหน้าที่บางอย่างของรัฐให้หน่วยงานที่มีใช้ภาครัฐทำแทน จากแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผ่านมายังประเทศโลกที่สามที่เป็นประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทย โดยพบว่าในประเทศไทยมีการการปฏิรูประบบบริการภาครัฐอย่างจริงจัง มีการจัดกระบวนการทำงานใหม่ ภายใต้กรอบของระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเป็นระบบบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อมีมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 พ.ค.41 และ 28 ก.ค.41 ให้ถ่ายโอนภารกิจรองให้แก่องค์กรประชาชนภาคเอกชน หรือจ้างเหมาหรือซื้อบริการจากภาคเอกชน ซึ่งเป็นผลพวงจากการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้นในประเทศไทยในปี 2540 โดยการถ่ายโอนภารกิจรองให้แก่ภาคเอกชนดำเนินการแทนหรือการว่าจ้าง Outsourcing มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร

จากนิยามของ Outsourcing และเหตุผลในการควบคุมต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายแล้ว ยังมีเหตุผลอื่น ๆ ที่สามารถสรุปเป็นเหตุผลในการการจ้างเหมาบริการ Outsourcing ได้แก่ การแข่งขันทางด้านธุรกิจและด้านการบริการแก่ลูกค้าที่มีการแข่งขันสูง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยที่ผลกระทบด้านเทคโนโลยีให้ Outsource ดำเนินการแทน ความล่าช้าในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและบริหารงานในด้านต่าง ๆ จากเหตุผลความจำเป็นที่กล่าวมาจึงทำให้ผู้บริหารองค์กรเริ่มมีการพิจารณาที่จะมอบหมายภารกิจด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานหลักขององค์กร ให้กับบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญเข้ามาบริหารในงานจ้างขององค์กรนั้น ๆ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของ “ผู้ว่าจ้าง” ทำให้หน่วยงานที่มีการว่าจ้าง Outsourcing สามารถแข่งขันในตลาดในส่วนที่ตนถนัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเหตุผลที่มีการจ้างเหมาพนักงานเริ่มมามีบทบาทมากขึ้นในปัจจุบันก็เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ เล็งเห็นประโยชน์ของการจ้างเหมาพนักงานที่สามารถจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายเป็นหลัก ทำให้กระแสเงินหมุนเวียนในองค์กรมีสภาพคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เช่นในเรื่องของการลงทุนก็สามารถลดภาระทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปให้กับบริษัทที่ว่าจ้างได้ เพื่อเพิ่มขีด

²² อัมพร อารงลักษณ์ และคณะ, *การบริหารปกครองสาธารณะ : การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21* (ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), 12-13.

ความสามารถทางการแข่งขัน อันเนื่องมาจากการดำเนินงานต่าง ๆ จะเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพสูง ควบคุมต้นทุนการดำเนินงานให้ต่ำลง

เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวองค์การต้องการที่จะควบคุมต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) ซึ่งพวกเขาไม่สามารถคาดหวังต่อความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตในอาชีพการงานได้เลย สะท้อนให้เห็นว่าสถานการณ์ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยวางอยู่บนความเสี่ยงและไม่มีหลักประกันใดที่จะรับรองคุณภาพชีวิต และจากลักษณะการจ้างงานที่เป็นรายวัน แบบรับเหมาจ้างช่วง และรับเหมาค่าแรง ในขณะที่ความต้องการแรงงานในการจ้างเหมาแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่กลับได้รับความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยลงทุกที ด้วยเกรงว่าจะกระทบกับต้นทุนการผลิต แต่หากผู้นำองค์การพิจารณาถึงผลได้ผลเสียของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือเหมาะสม ส่งเสริมให้มีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ให้เกิดความสมดุลของชีวิตและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็พนักงานประจำ หรือพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) ก็จะทำให้พนักงานมีสภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจและอารมณ์ที่ดี พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ และจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีตามไปด้วย

จากแนวคิดที่กล่าวมาพบว่าการมุ่งหวังลดต้นทุน โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการจึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาโดยเฉพาะในงานรักษาความปลอดภัย หากพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไม่ถูกเหลียวแล ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ถูกละเลยและไม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งๆ ที่เป็นกำลังสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งของบุคลากรในองค์การ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานรักษาความปลอดภัยส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของ “ผู้ว่าจ้าง” ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะสำหรับพนักงานประจำหรือพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกสาระสำคัญที่ได้กล่าวมาเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของการจ้างเหมาบริการ เพื่อมุ่งการลดต้นทุน และประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนของการจ้างทรัพยากรบุคคล แต่การจ้างโดยมุ่งประหยัดค่าใช้จ่ายจะผกผันกับคุณภาพการทำงานที่ได้รับ จึงเป็นประเด็นเป็นปัจจัยที่จะต้องตระหนักเพื่อให้เกิดความสมดุลภาพให้มากที่สุด จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาในแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการ Outsourcing ที่จะทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่คิดลาออก และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และอาจจะเป็นปัจจัยที่จูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจเป็นปัจจัยที่สามารถคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย

ในการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) การผูกพันตามกฎหมายจะจัดทำในรูปของสัญญา ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ “ผู้ว่าจ้าง” และ “ผู้รับจ้าง” ในส่วนของผู้ว่าจ้างต้องจัดทำสัญญาในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำสัญญาในรูปแบบ “สัญญาจ้างแรงงาน” ในสาระสำคัญตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่าง สัญญาจ้างแรงงาน กับ สัญญาจ้างเหมาบริการ

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ
<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดหาลูกจ้างมาทำงานในส่วนหนึ่ง หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบธุรกิจ 2. ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาด้วย <p>หมายเหตุ นายจ้าง และผู้ว่าจ้างเหมาค่าแรง ต้องรับผิดชอบในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดหาลูกจ้างมาทำงานที่มีได้อยู่ในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจของผู้ประกอบกิจการ 2. ผู้ประกอบกิจการไม่เป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาด้วย <p>หมายเหตุ ลักษณะที่เข้าข่ายจ้างแรงงาน และจ้างเหมาค่าแรงจ้างแรงงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าไปมีส่วนในการสรรหา / คัดเลือกลูกจ้าง 2. เข้าไปมีส่วนในการกำหนดค่าจ้าง / ค่าตอบแทนลูกจ้าง 3. จ่ายค่าตอบแทนตามระยะเวลาทำงาน 4. มีการควบคุมบังคับบัญชา 5. มีการลงโทษทางวินัย 6. อยู่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับการทำงาน 7. มีการให้สวัสดิการ

จากประเด็นสัญญาจ้างเหมาบริการจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานเมื่อเข้าข่ายลักษณะการจ้างแรงงาน และจ้างเหมาค่าแรงจ้างแรงงานตามรายละเอียดข้างต้น ซึ่งเมื่อเป็นสัญญาจ้างเหมาค่าแรงจ้างแรงงาน “ผู้ว่าจ้าง” จะต้องร่วมรับผิดชอบในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับ ส่งผลให้ “ผู้ว่าจ้าง” มีต้นทุนการจ้างแรงงานสูงขึ้น และไม่เป็นไปตามแนวคิดการจ้างพนักงาน Outsourcing จึงเป็น

ข้อจำกัดด้านกฎหมายที่ส่งผลต่อการจัดทำสัญญาฯ ที่จะเอื้อประโยชน์ให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย แต่ทั้งนี้ “ผู้ว่าจ้าง” สามารถกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและลดความไม่พอใจ ในข้อกำหนดสัญญาจ้างได้ สำคัญที่ได้กล่าวมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ “ผู้ว่าจ้าง” ที่มีการจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ที่จะต้องตระหนักในประเด็นต่าง ๆ จากข้อจำกัดด้านกฎหมาย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจนำข้อจำกัดด้านกฎหมาย นำมาเป็นสาเหตุร่วม (Multi – Causal) เพื่อค้นหาว่าข้อจำกัดด้านกฎหมาย จะมีแนวทางดำเนินการได้อย่างไรในอันที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแต่ละด้าน จำนวน 4 ด้านคือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านสถานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ หรือไม่ ที่จะทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่คิดลาออก และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.5 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

สถาบันไทยพัฒน์²³ ให้ความหมายความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ครอบครัว พนักงานจ้างเหมาบริการ ครอบครัวพนักงาน และระดับไกล หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทางอ้อม เช่น คู่แข่งทางธุรกิจ ประชาชนทั่วไป ที่จะดำเนินการธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งต่อองค์กรและสังคม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ ประธาน CSR พอเพียง มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้ให้คำแนะนำ 9 แนวทางในการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการธุรกิจ (CSR-in-process)²⁴ ดังนี้

²³ พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์, “เทรนด์ซีเอสอาร์ ปี 56 ก้าวผ่านความรับผิดชอบต่อสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน,” ประชาชาติธุรกิจ, (18-20 กุมภาพันธ์, 2556): 12, อ้างถึงใน ปานจิตร แสงอากาศ, “การจัดการการสื่อสารด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาโครงการ ปันความรู้ สื่อสร้างสรรค์ สู่โรงเรียน,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), 12-13.

²⁴ ASTV ผู้จัดการออนไลน์, “9 แนวทางทำ CSR –in-process ยิ่งทำ ธุรกิจยิ่งเติบโต,” iBiz Chanel, <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=95700001182> (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2559).

(1) เสริมสร้างความรู้/ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการทางธุรกิจ (CSR-in-process)

(2) สร้างค่านิยมด้านการมีความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการทางธุรกิจ (CSR-in-process) ให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้มีการปฏิบัติ CSR-in-process ในเนื้องาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็น DNA ของคนในองค์กรที่มุ่งเน้นทำงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อ

(3) กำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติ CSR-in-process อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม

(4) สื่อสารกับพนักงานในองค์กรทุกระดับ เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

(5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติ CSR-in-process ทุกขั้นตอน มีการบูรณาการความร่วมมือทั่วทั้งองค์กร จะได้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ การทำงานจะได้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

(6) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ CSR-in-process

(7) ส่งเสริมการปฏิบัติ CSR นอกกระบวนการทางธุรกิจ (CSR-after-process) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นสุข และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ทุกภาคส่วนของสังคมจะได้เติบโตไปพร้อมๆ กัน

(8) ประเมินผลการปฏิบัติ CSR-in-process เพื่อวัดมูลค่าเพิ่มและคุณค่าเพิ่ม

(9) สื่อสารข้อมูลการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง เพื่อสร้างการรับรู้และความน่าเชื่อถือของธุรกิจ

จากความหมายและคำแนะนำ 9 แนวทาง พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องสำคัญ การใช้บริการ Outsource จึงไม่ใช่มุ่งหวังการลดต้นทุนเพียงอย่างเดียว เพราะแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม CSR ส่งผลให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ไม่นำทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมมาใช้ ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีมาประกอบเพิ่มเติมโดยนำมาเป็นสาเหตุร่วม (Multi – Causal) เพื่อค้นหาว่าความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) จะส่งต่อแนวทางยกระดับคุณภาพคุณภาพชีวิตแต่ละด้านจำนวน 4 ด้านคือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านสถานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ หรือไม่ ที่จะทำให้พนักงานจ้างเหมาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่คิดลาออก และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) โดยพบว่าเป็นวรรณกรรมปริทัศน์ที่ใกล้เคียง สามารถใช้แนวคิด และทฤษฎีมาสนับสนุนงานวิจัย ดังนี้

2.6.1 พิกุล ต้นติปัญญาเทพ²⁵ การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมา (Outsource) ในธนาคารแห่งประเทศไทย ได้แก่ งานเลี้ยงรับรอง, งานทำความสะอาด, งานแรงงานขนย้าย, งานสารบรรณ, งานสวนและไม้ประดับ และงานจ้างเหมาบริการขนส่งบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมาที่มีต่อ ธปท. และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานกับความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมาที่มีต่อ ธปท. ซึ่งพบว่า ปัญหาการลาออกของพนักงานจ้างเหมาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ, ความรับผิดชอบในหน้าที่งาน, ความต้องการความก้าวหน้า, ค่าตอบแทนที่ได้รับลักษณะของงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน, ความมั่นคงในงาน สวัสดิการต่างๆ และระยะเวลาในการจ้างเหมา มีผลกระทบกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาเป็นสำคัญ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อเนื่องในระยะยาวจากการลาออกของพนักงานจ้างเหมา เพราะองค์กรได้รับผลกระทบในงานด้านนั้น ๆ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง เพราะต้องการเกิดการปรับเปลี่ยนพนักงานใหม่อยู่เสมอ อีกทั้งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาเรื่องการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เป็นเม็ดเงิน ตามข้อกำหนดไม่สามารถกระทำได้โดยตรงเช่นที่องค์การปฏิบัติต่อพนักงานองค์การอาจจะให้สามารถใช้สวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้แก่พนักงานองค์การ เช่น รถบริการรับ-ส่ง ห้องสมุด ห้องออกกำลังกาย รวมถึงการพิจารณาให้ความสำคัญทบทวนอัตราค่าจ้างทุกครั้งเมื่อมีการทำสัญญาจ้างกับบริษัทใหม่ที่เข้ามารับงานจ้างเหมา การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความเชื่อใจและวางใจในองค์กร การเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเพื่อสร้าง

²⁵ พิกุล ต้นติปัญญาเทพ, “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมา (Outsource) ในธนาคารแห่งประเทศไทย,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), 92-100.

ขวัญและกำลังใจ การสนับสนุนให้เกิดทัศนคติที่ดีและผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการศึกษาความเหมาะสมในตำแหน่งงานที่พนักงานจ้างเหมาสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ โดยให้ส่งผลกระทบและความเสียหายน้อยที่สุดเมื่อมีการลาออกของพนักงานจ้างเหมา การสรรหาพนักงานโดยตรงสำหรับตำแหน่งที่ต้องมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสียหายและผลกระทบที่จะเกิดกับองค์กรจากการลาออก นโยบายขององค์กรในเรื่องความสำเร็จในงาน โดยให้พิจารณาจากผลงานที่พนักงานจ้างเหมาปฏิบัติ แล้วตอบแทนในรูปของเงินรางวัล หรืออื่นๆ เพื่อขวัญและกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการ และสุดท้ายการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรควรมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการของพนักงาน เช่น การปรับค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน หรือการให้เงินค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การปรับอัตราค่าจ้างทุกๆ ปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมา ควรเปลี่ยนระยะเวลาของสัญญาให้ยาวขึ้น คือจากเดิม 1 ปี มาเป็น 3 ปี

จากผลการวิจัยข้างต้นซึ่งเป็นผลวิจัยพนักงานจ้างเหมาของหน่วยงานราชการแห่งประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมา (Outsource) ในธนาคารแห่งประเทศไทย ได้แก่ งานเลี้ยงรับรอง, งานทำความสะอาด, งานแรงงานขนย้าย, งานสารบรรณ, งานสวนและไม้ประดับ และงานจ้างเหมาบริการขนส่งบุคคล ที่มีความแตกต่างจากงานวิจัยในบริบทที่มีความแตกต่างในลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เหมือนกันกล่าวคือเป็นงานปฏิบัติงานในเวลาปกติ ไม่ต้องปฏิบัติงาน 24 ชั่วโมง แต่พบว่าการรอบทฤษฎีในเรื่องแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ สามารถนำมาเป็นกรอบทฤษฎีที่ควรนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาโครงสร้าง ปัญหา ปัจจัยที่มีอิทธิพล และเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย รวมทั้งข้อเสนอแนะในเรื่องกลุ่มตัวอย่างใหม่ที่นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

2.6.2 บุชปวรธรรม บัวแก้ว²⁶ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการ พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการมีทัศนคติต่อความมั่นคงทางด้านค่าตอบแทน และรายได้ว่ามีความมั่นคง น้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นการได้รับค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อภาระรายจ่ายของตนเองและครอบครัว และพบว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความขัดแย้งกับแนวคิดการบริหารค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม รวมทั้งแนวทางการกำหนดค่าตอบแทน 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) คือ

²⁶ บุชปวรธรรม บัวแก้ว, “ทัศนคติต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 109-113.

ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเพิ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เบี้ยขยัน และค่าตอบแทนที่ได้รับเงินเป็นเงินทางอ้อม (Non-finacial Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การประกันชีวิต การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าที่พัก เป็นต้น รองลงมาคือ สวัสดิการ การจ้างงาน และหลักประกันของชีวิตด้านการเก็บออม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน คือ สถานที่ปฏิบัติงาน และสวัสดิการ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเศรษฐกิจไม่มีผลกระทบต่อการทำสัญญาจ้างรายปี แต่ยังคงมีความต้องการในเรื่องความชัดเจนในการปฏิบัติงานต่อเนื่องระยะยาว เพราะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานนอกเหนือจากเรื่องดังกล่าวพบว่าพนักงานจ้างเหมา มีความรู้สึกไม่มั่นคงแต่ยังยอมปฏิบัติงานเพราะต้องการเรียนรู้งาน และมีความหวังที่จะได้รับการพิจารณาบรรจุงานให้มีตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย คือ ต้องมีการกำหนดนโยบายให้มีการส่งความก้าวหน้าในหน้าที่แก่พนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้ง การกำหนดมาตรฐานประเมินประสิทธิภาพของผลงาน เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคลให้แก่พนักงานจ้างเหมาบริการ และนำผลประเมินดังกล่าวไปพิจารณาปรับเงินค่าตอบแทน ความดี ความชอบที่ควรได้รับ

จากผลการวิจัยข้างต้น พบว่าหากมีการกำหนดนโยบายและผลักดันอย่างชัดเจนในระดับผู้มีอำนาจเพราะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติที่จะสามารถนำไปปฏิบัติต่อได้ การกำหนดนโยบายให้มีการส่งความก้าวหน้าในหน้าที่แก่พนักงานจ้างเหมาบริการ แนวทางการกำหนดค่าตอบแทนทั้งแบบที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลการศึกษาที่มีผลกระทบต่อจิตใจพนักงานจ้างเหมาบริการอาทิตความไม่มั่นคงแต่พนักงานยังคงยินดีที่จะปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำแนวคิดในการเรื่องการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน และผลการศึกษามาเป็นแนวทางเพื่อการศึกษาซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

2.6.3 วรณวิมล นาคทอง²⁷ ได้ทำการศึกษาเรื่องนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้มุ่งศึกษานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการมีความสุข รักองค์กร และสามารถทำงานให้องค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

²⁷ วรณวิมล นาคทอง, “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsource) :กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 82-107.

โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารทุกระดับในธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในงานวิจัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของมุมมองผู้บริหาร พนักงานจ้างเหมางานมีความจำเป็นต่อองค์กร จึงควรมีนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา เพื่อเป็นแนวทางที่ทำให้พนักงานจ้างเหมาที่มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า ทักษะที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา ยังทำไม่ได้สะดวกเนื่องจากสถานะของพนักงานจ้างเหมาไม่ใช่ลูกจ้างของธนาคาร จึงมีความแตกต่างไปจากนโยบายที่ธนาคารใช้กับบุคลากรของตนเอง ฉะนั้นการดำเนินการจึงยึดถือสัญญาจ้างเป็นสำคัญซึ่งผู้ว่าจ้างตระหนักในข้อนี้ จึงหาช่องทางโดยทำข้อตกลงกับบริษัทต้นสังกัดพนักงานจ้างเหมาบริการในรูปของการทำงานล่วงเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นสิ่งของไม่ใช่ในรูปตัวเงิน เช่น การให้เสื้อ การให้บริการห้องสมุด รถบริการรับส่ง การเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น รวมทั้งการทบทวนค่าจ้างเมื่อมีการทำสัญญาจ้างกับบริษัทใหม่ การให้ความมั่นคงในงานองค์กรได้เปิดโอกาสให้มีการสมัครสอบคัดเลือกเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของธนาคาร ซึ่งการรับสมัครไม่มีความชัดเจนต้องขึ้นอยู่กับความต้องการด้านอัตรากำลังในแต่ละช่วงเวลา ในด้านการพัฒนาศักยภาพคือการเปิดการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวข้อง นอกเหนือจากนี้ให้การชมเชย การปกป้องสิทธิไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทต้นสังกัด การสร้างทัศนคติให้มีความผูกพันต่อองค์กร ปัญหาข้อจำกัดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เกิดจากสถานะของพนักงานจ้างเหมา ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย สัญญาจ้าง ปัญหาด้านงบประมาณ ต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการพัฒนา โดยงานวิจัยเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือลดข้อจำกัดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการหาช่องทางเพิ่มรายได้ การลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านอื่น ทำความตกลงร่วมกันระหว่างองค์กรกับบริษัทต้นสังกัดพนักงานจ้างเหมา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะข้างต้นพบว่า มุมมองผู้บริหาร แนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา ปัญหาข้อจำกัดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวทางการแก้ไขปัญหาหรือลดข้อจำกัดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้ง ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยควรมีการสำรวจความคาดหวังพนักงานจ้างเหมาบริการเป็นประจำ เพื่อทราบถึงสิ่งที่ต้องการ และได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้ลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างพนักงานจ้างเหมาบริการกับพนักงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกรอบทฤษฎีคุณภาพชีวิตควรถูกวัด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนย่อมมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับต่างกัน ซึ่งนำมาใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไปว่า ผลการวิจัยแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ต้องมีการสำรวจเป็นประจำเนื่องจากครั้งนี้เป็นการทำวิจัยครั้งแรก จึงได้นำแนวคิดมาเป็นแนวทางเพื่อ

การศึกษาซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

2.6.4 เกลิงศักดิ์ อินทรสร²⁸ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจ การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับดี เพราะ พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความรู้สึกพอใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพตน มีความรู้สึกที่หน้าที่ของตนเองมีความสำคัญต่อชีวิตและทรัพย์สิน จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พบว่า อาชีพรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย ต้องใช้ความอดทนต่อสภาพบรรยากาศในการปฏิบัติงานทั้งเวลากลางวันและกลางคืน แต่เป็นอาชีพที่มีความยั่งยืนโดยยึดหลักการวางแผนงาน หลักในการทำงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีความวิตกกังวลในอาชีพ หากไม่ได้ประพาศติดต่อกฎระเบียบหรือวินัยอย่างร้ายแรง ในภาพรวมพบว่าสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือค่าจ้าง รองลงไปคือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สำหรับผลวิจัยในความต้องการของพนักงานมากที่สุดคือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ รองลงมาคือ ความต้องการความรัก ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการทั่วไปด้านสุขภาพร่างกาย ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตน นอกเหนือจากนี้การได้รับคำชมเชย ความรู้สึกดีมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน แต่ลักษณะงานก็เป็นการให้คุณให้โทษเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ต้องใช้ความรอบคอบในการทำงานและอดทนต่อการรับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ การให้บริการแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งส่งผลต่อความเครียดของพนักงานได้ง่าย ซึ่งเป็นปัจจัยลบต่อแรงกระตุ้นในการทำงาน และก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม การจัดหาอุปกรณ์การทำให้ทันสมัยเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพิจารณาถึงการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน การกำหนดนโยบายที่

²⁸ เกลิงศักดิ์ อินทรสร, “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, “ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 79-84.

จะสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดฝึกอบรมทักษะการรักษาความปลอดภัยให้เกิดความชำนาญ

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการของพนักงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายของผู้บริหาร ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน จ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

2.6.5 มัณฑนา แบบวา²⁹ ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง โดยมีแนวคิดในการทำวิจัยครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการได้ทำงานที่ทำท่ายความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป พบว่า อยู่ในระดับต่ำสุดจาก 5 ด้าน เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมง จึงส่งผลให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว อีกทั้งปัจจัยการเดินทางก็ส่งผลกระทบต่อด้วยเช่นกัน และถ้าต้องปฏิบัติงานในเวลากลางคืนจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวมากยิ่งขึ้น ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พบว่ามีความวิตกกังวลในการทำงานจากปัจจัยเสี่ยงจากการเลิกจ้าง การขอให้ดูแลในเรื่องสุขภาพอนามัย และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน พบว่าได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในระดับปานกลาง ปัจจัยระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ ด้านการมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่ามีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีช่องว่างความแตกต่างระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงและชาย แม้จะมีโอกาสในการเข้าถึงเท่ากันแต่ยังไม่สามารถเท่าเทียมกับเพศชาย ด้านการได้ทำงานที่ทำท่ายความสามารถ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับสูงโดยเป็นงานที่มีความท้าทายและเพศหญิงสามารถทำงานได้เช่นเดียวกับเพศชาย สำหรับเรื่องอื่น ๆ ได้แก่ สภาพการทำงานพบประเด็นเรื่องการลาหยุดไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลาภัก การลาพักผ่อนประจำปี ประเด็นเรื่องการจ่ายเงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งเรื่องเหล่านี้ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ปัญหาและอุปสรรค พบว่าสังคมมองเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย และเป็นอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับผู้หญิง ซึ่งส่งผลด้านลบใน

²⁹ มัณฑนา แบบวา, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 67-73.

ทั้งการทำงานและความภาคภูมิใจ สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาผู้วิจัยเสนอว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งนายจ้างผู้ประกอบการ และผู้บริหารในธุรกิจให้บริการรักษาความปลอดภัย ควรให้ความสนใจการพัฒนาปรับปรุงโดยการจัดสวัสดิการและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการได้ทำงานที่ทำทำความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน การลา กิจ เงินชดเชย การถูกมองเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย รวมทั้งข้อเสนอแนะมาใช้ในงานวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ณาการแห่งประเทศไทย

2.6.6 จุฑารัตน์ อนุรักษ์มนตรี³⁰ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อหาแนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ การทำงานที่มีเวลาให้แก่ตนเองและครอบครัว การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายและจิตใจ การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าในงาน โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ ไม่เป็นที่พึงพอใจตามความต้องการของตนเองในระดับสูง และพบว่าคุณภาพชีวิตด้าน การทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำเนื่องจากภาระงานที่ต้องปฏิบัติเฉลี่ย 10 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีวันหยุด ส่งผลให้ไม่มีเวลาว่างในการพักผ่อนและนอนหลับอย่างเพียงพอ โดย บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานเพื่อมีความสุขกับ การทำงาน นอกจากนี้ยังพบปัจจัยต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในส่วนของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) สำหรับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) พบว่าต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญ กับความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับข้อเสนอแนะของผู้วิจัยที่น่าสนใจคือการให้มีช่วงเวลา คลายเครียดจากการทำงานโดยให้มีการออกกำลังกายเป็นช่วงเวลา

³⁰ จุฑารัตน์ อนุรักษ์มนตรี, “ทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน,” (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 136-152.

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) รวมทั้งข้อเสนอแนะมาใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตพนักงานประจำและพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เพื่อหาแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

2.6.7 ชนิกันต์ บุญชู³¹ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เพื่อศึกษาถึงสถานะคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเป็แนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในรูปแบบการทำงานแบบเป็นกะเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานไม่คิดลาออก เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระในระดบัดี อีกทั้งยังพบว่าพนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร เนื่องจากพนักงานเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน และมีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยพบว่าอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และมีจำนวนเพียงพอ การจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น มีการจัดให้พนักงานมีการตรวจสุขภาพทุกปี โครงการลดอ้วนลดพุง ส่งผลให้พนักงานไม่ได้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยรุนแรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความหุ่เมเทในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบการส่งเสริมด้านความสมดุลด้านชีวิตกับการทำงานในระบบแบบกะ คือการมีรถรับส่ง และหน่วยงานทางการแพทย์สนับสนุนการทำงานแบบกะเช่นเดียวกัน และพบว่างานวิจัยนี้มีการใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) คือการใช้การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับข้อค้นพบที่เป็นลบคือ การที่องค์กรไม่มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นหรือการสอบถามพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการที่จะนำไปปรับปรุง แก้ไขสภาพการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอให้นำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) มาประยุกต์ใช้ในองค์กร รวมถึงการให้มีการใช้ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เข้ามาใช้ในองค์กร เช่น การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talented People) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

³¹ ชนิกันต์ บุญชู, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555), 80-89.

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ ผลวิจัยที่เกี่ยวกับการเป็นปัจจัยที่พนักงานไม่ลาออก ปัจจัยที่ส่งผลต่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารสร้างความสมดุลชีวิตในรูปแบบการทำงานแบบกะ แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านลบต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้ในงานวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธาราคารแห่งประเทศไทย

2.6.8 ฦปภัช นาคเจือทอง³² ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานอื่นเนื่องมาจากสาเหตุการบริหาร เพื่อจะหาแนวทางในการป้องกัน และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป โดยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านปัจจัยที่พนักงานคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะให้ค้นหาสาเหตุและข้อเท็จจริงในการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้สามารถเสริมแรงจูงใจและผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจมีพฤติกรรมที่ตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรซึ่งสามารถป้องกันพนักงานลาออกได้ และเสนอในเรื่องการปรับปรุงแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ให้มีการหมุนเวียนสลับหน้าที่เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความท้าทายมากยิ่งขึ้น ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ให้มีการอบรม การไปดูงาน ด้านนโยบายการบริหาร ให้มีการแบ่งสายงานของพนักงานให้ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม ควรมีการทบทวนสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ รวมทั้งให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดเครื่องมือและสถานที่พักผ่อนให้มื่ออย่างเพียงพอ และการแก้ไขปัญหาค่าความแตกแยกของพนักงาน ด้านค่าจ้าง ให้มีการทบทวนใหม่อย่างเสมอและเหมาะสม ด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออก ได้แก่ การลดความเครียดในงาน การยกย่อง

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน แนวทางในการป้องกัน

³² ฦปภัช นาคเจือทอง, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2552), 87-95.

และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กร รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้ในงานวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

2.6.9 รัตติเกล้า เทียงทางธรรม³³ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาถึงแนวคิดในการว่าจ้างพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกแทนพนักงานประจำ สถานะของคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการแก้ไขปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ได้แก่ ประเด็นเรื่องหลักเกณฑ์การคัดเลือกบริษัทผู้รับเหมาการจ้างแรงงานภายนอก (Leasing Company) ซึ่งไม่ได้พิจารณาจากปัจจัยราคาเพียงปัจจัยเดียว สำหรับปัจจัยอื่นที่นำมาพิจารณาได้แก่ การบริการที่ดี สามารถสรรหาพนักงานได้ตามคุณสมบัติที่ต้องการ ปัจจัยความมั่นคงของบริษัทผู้รับเหมาฯ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง สถานะทางการเงิน ถึงแม้จะมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ดีแต่ก็ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่แท้จริง เนื่องจากไม่มีฝ่ายอื่น ๆ ในการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และรวมถึงการพิจารณา โดยปัจจุบันเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพียงฝ่ายเดียว ประเด็นการปรับเงินค่าจ้าง ซึ่งพบว่าพนักงานลาออกจากที่ไม่มีโอกาสความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง และพบว่าไม่ได้นำเกณฑ์การพิจารณาเรื่องสวัสดิการที่ต้องให้กับพนักงานมาพิจารณาในการคัดเลือกบริษัทผู้รับจ้าง (Leasing Company) ประเด็นการไม่เปิดโอกาสให้ร่วมกิจกรรมของบริษัทฯ เนื่องจากไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้ ประเด็นสภาพการทำงานที่ไม่มีอุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์ ตู้เก็บเอกสาร เหมือนพนักงานประจำ ประเด็นเรื่องหน่วยงานภายในที่ดูแลสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ซึ่งพบว่ามีตามมาตรฐานข้อกำหนดของระบบ ISO 14001 ประเด็นเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกกว่ามีการประเมินหรือไม่ ถ้ามีแล้วมีการนำไปใช้เรื่องใด ซึ่งมีแต่ใช้สำหรับการประเมินบริษัทผู้รับจ้าง (Leasing Company) เท่านั้น ประเด็นเรื่องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น โดยจัดให้มีกล่องรับแสดงความคิดเห็นที่ใช้ร่วมกับพนักงานประจำ ประเด็นที่พนักงานจ้าง

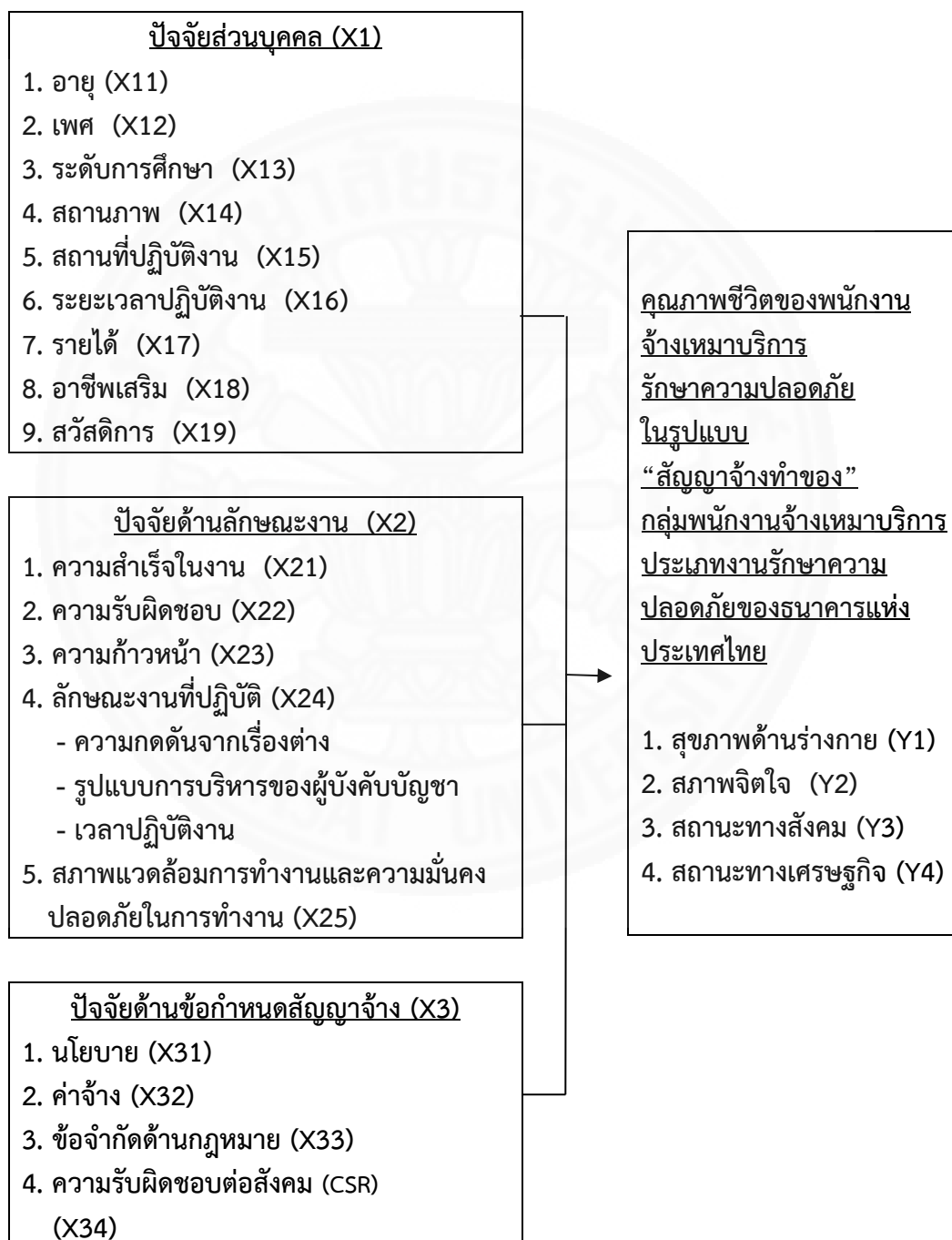
³³ รัตติเกล้า เทียงทางธรรม, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด,” (สารนิพนธ์ , คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550), 56-63.

เหมาบริการควรได้รับการดูแลให้ดีขึ้น ได้แก่ ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านการพัฒนา และการให้เข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดเช่นเดียวกับพนักงานประจำ

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะข้างต้นซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในการว่าจ้างพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกแทนพนักงานประจำ สถานะของคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการแก้ไขปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ซึ่งในงานนี้ได้ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นเรื่องหลักเกณฑ์การคัดเลือกบริษัท ผู้รับเหมาการจ้างแรงงานภายนอก (Leasing Company) ประเด็นการปรับเงินค่าจ้าง ประเด็นการไม่เปิดโอกาสให้ร่วมกิจกรรมของบริษัทฯ ประเด็นสภาพการทำงานที่ไม่มีอุปกรณ์เช่นเดียวกับพนักงานประจำ ประเด็นเรื่องหน่วยงานภายในที่ดูแลสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ประเด็นเรื่องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสุดท้ายประเด็นที่พนักงานจ้างเหมาบริการควรได้รับการดูแลให้ดีขึ้น มาใช้ในงานวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) งานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย

2.7 กรอบแนวคิด (Theoretical / Analytical framework)

การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ราชการแห่งประเทศไทย รูปแบบ “สัญญาจ้างเหมาบริการ” สามารถประมวลเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างแรงงาน” ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยสามารถนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูลอ้างอิงในการหาแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งในส่วนของนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการ และในส่วนของผู้ว่าจ้างสำหรับการจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้างที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิต สำหรับในขั้นแรกจะทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากประชากรที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยโดยใช้แบบสอบถามก่อน เพื่อให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ สถานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ รวมทั้งข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของผู้รับจ้างซึ่งมีสถานะเป็นนายจ้างของพนักงาน และผู้บริหารของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้อีกมาวิเคราะห์ เพื่อหาปัจจัยที่จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิต อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) รักษาความปลอดภัย และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งเป็นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) รักษาความปลอดภัยต่อองค์กร ผู้วิจัยมีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 การกำหนดตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สมมติฐานในการศึกษา
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการทฤษฎีคุณภาพชีวิตและที่เกี่ยวข้องโดยหาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ด้วยหลักการดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าการหาแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource รักษาความปลอดภัยสามารถนำมากำหนดสมการเพื่อวิเคราะห์หาข้อสรุปโดยแบ่งตัวแปรต้น (X) เป็น 3 ปัจจัย และตัวแปรตาม (Y) จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรต้น ปัจจัยที่ 1 ส่วนบุคคล (X1) ได้แก่ อายุ (X11) เพศ (X12) ระดับการศึกษา (X13) สถานภาพสมรส (X14) สถานที่ปฏิบัติงาน (X15) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X16) รายได้เสริม (X17) อาชีพเสริม (X18) และสวัสดิการที่ได้รับ (X19)

ตัวแปรต้น ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X2) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (X21) ความรับผิดชอบ (X22) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X23) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X24) และสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคง (X25)

ความสำเร็จในงาน (X21) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความรับผิดชอบ (X22) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X23) หมายถึง การเปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X24) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำหายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

สภาพแวดล้อมการทำงาน (X25) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ตัวแปรต้น ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง (X3) ได้แก่ นโยบาย (X31) ค่าจ้าง (X32) ข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย (X33) ความรับผิดชอบต่อสังคม (X34)

นโยบาย (X31) หมายถึง ข้อกำหนดนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าจ้าง ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านกฎหมายและค่าใช้จ่าย

ค่าจ้าง (X32) หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ รวมทั้งความพึงพอใจต่อเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น

ข้อจำกัดด้านกฎหมาย (X33) หมายถึง บทบัญญัติของกฎหมายที่ส่งผลต่อการข้อจำกัดในการกำหนดสัญญาจ้าง

ความรับผิดชอบต่อสังคม (X34) หมายถึง ทฤษฎีทางจริยธรรมหรือทางคตินิยมซึ่งระบุว่า การดำเนินธุรกิจไม่ควรเป็นไปอย่างไร้ศีลธรรม แต่ในทางกลับกัน การดำเนินธุรกิจควรก่อให้เกิดสวัสดิภาพแก่ชุมชนที่ดำเนินธุรกิจอยู่ และหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กร หรือบุคคลทั่วไป

ตัวแปรตาม ด้านที่ 1 คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย (Y1) หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีสุขภาพอนามัย ในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่ดี เช่น การมีเวลาเพียงพอในเรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การออกกำลังกาย การให้เวลากับครอบครัว รวมทั้งความแข็งแรงของร่างกายจากประกอบอาชีพ

ตัวแปรตาม ด้านที่ 2 คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ (Y2) หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีขวัญ กำลังใจ ในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย รวมถึงความสัมพันธ์ที่อบอุ่นต่อหมู่คณะที่ดี

ตัวแปรตาม ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม (Y3) หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่ดี

ตัวแปรตาม ด้านที่ 4 คุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ (Y4) หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับการมีรายได้ หรือสวัสดิการจากการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่ดี

โดยสามารถกำหนดสมการการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

(1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย (Y1) โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล (X11 – X19)

(2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย (Y1) โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X21 – X25)

(3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย (Y1) โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง (X31 – X34)

(4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ (Y2) โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล (X11 – X19)

(5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ (Y2) โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X21 – X25)

(6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ (Y2) โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง (X31 – X34)

(7) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม (Y3) โดยใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล (X11 – X19)

(8) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม (Y3) โดยใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X21 – X25)

(9) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม (Y3) โดยใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง (X31 – X34)

(10) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ (Y4) โดยใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล (X11 – X19)

(11) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ (Y4) โดยใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X21 – X25)

(12) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ (Y4) โดยใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง (X31 – X34)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ใช้วิธีผสม (Mixed Methods Research) กล่าวคือ ใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างตามวิธีการวิจัย ดังนี้

(1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) รักษาความปลอดภัย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยประชากรเป้าหมายโดยทุกหน่วยมีโอกาที่จะถูกเลือกเท่าๆ กัน โดยประชากรที่ใช้ศึกษาได้แก่ พนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย รวม 170 คน ซึ่งเป็นจำนวนเท่ากับอัตราจ้างในสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 4 สัญญา ซึ่งจำนวนสัญญาได้แบ่งตามพื้นที่สาขาของธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 4 พื้นที่ คือ สำนักงานใหญ่ และสาขาในภูมิภาคทั่วประเทศ โดยผู้วิจัยเลือกประชากรทุกหน่วย จำนวน 170 คน ในการทำการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มประชากรที่ไม่มีความแปรปรวน โดยมีรายละเอียดประชากรที่ใช้ศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) รักษาความปลอดภัย ธาราคารแห่งประเทศไทยแยกตามสัญญาจ้าง จำนวน 4 สัญญา

ประชากร	จำนวนประชากร
1. สัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธาราคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	94
2. สัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธาราคารแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ	20
3. สัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธาราคารแห่งประเทศไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	26
4. สัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธาราคารแห่งประเทศไทย ภาคใต้	30
รวม	170

ที่มา : “สัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธาราคารแห่งประเทศไทย,” 2558.

(2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ในรูปแบบกึ่งทางการ (Semi Structured Interview) โดยใช้ชุดคำถามที่กำหนดกรอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไว้อย่างคร่าว ๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนที่มีความแตกต่างในการกำหนดนโยบายในการยกระดับคุณภาพชีวิตในด้านผู้รับจ้าง และ ผู้ว่าจ้าง โดยสอบถามในปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ข้อมูลที่ได้จะสามารถช่วยเติมข้อมูลที่ได้จากวิธีเชิงปริมาณได้ดีขึ้น โดยมีรายละเอียดประชากรที่ใช้ศึกษาด้วยวิธีเชิงคุณภาพ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงจำนวนผู้บริหารสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธาราคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 สัญญา และผู้บริหารธาราคารแห่งประเทศไทย

ประชากร	จำนวนประชากร
1. ผู้บริหารของ “ผู้รับจ้าง” ตามสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธาราคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 สัญญา 1.1 ผู้บริหาร บริษัท จี.เอ็ม. เซฟการ์ด แอนด์ เซอร์วิส จำกัด (สัญญาฯ สำนักงานใหญ่และภาคใต้) 1.2 ผู้บริหาร ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุทธรักษ์โกศทรัพย์ (สัญญาฯ ภาคเหนือ)	3 คน

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงจำนวนผู้บริหารสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 สัญญา และผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทย (ต่อ)

ประชากร	จำนวนประชากร
1.3 ผู้บริหาร ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟินิกซ์ เอส แอน ซี (สัญญาฯ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ)	
2. ผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทย ระดับผู้อำนวยการ ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	1 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ทั้งในรูปแบบ Hardcopy และ Online เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยประชากรเป้าหมายโดยทุกหน่วยมีโอกาสที่จะถูกเลือกเท่าๆ กัน ประชากร ได้แก่ พนักงานจ้างเหมาบริการประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย รวมประมาณ 170 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สำนักงานใหญ่ และสาขาในภูมิภาคทั่วประเทศ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for windows)

แบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพเสริม สวัสดิการอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยข้อความคำถามจัดตามรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ได้แก่ นโยบาย ค่าจ้าง ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยข้อความคำถามจัดตามรูปแบบของ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพด้านร่างกาย สภาพจิตใจ สถานะทางสังคม สถานะทางเศรษฐกิจ โดยข้อคำถามจัดตามรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

แบบสอบถามส่วนที่ 2 3 และ 4 มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นและการแปลผลตามค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์การกำหนดช่วงชั้นที่ได้จากการประเมินคำถามแบบมาตราส่วน (Scale Questions) โดยการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาค (Interval Scale) ใช้วิธีในการกำหนดช่วงชั้นแบบ Likert Scale ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าคะแนนเฉลี่ยออกเป็นช่วง แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 3.4 ตารางแสดงการแปลผลตามค่าน้ำหนักคะแนน

ค่าน้ำหนักคะแนน	การแปลผล
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ประกอบด้วย ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency : IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในลักษณะความเชื่อถือได้แบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ตรวจสอบได้โดยการนำเครื่องมือไปใช้วัดเพียงครั้งเดียวกับกลุ่มเดียวโดยวิธีของ Cronbach โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ให้คะแนนแบบวัดมาตราส่วน Scale 5 4 3 2 1 ใช้สูตรการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient : α) ของ Cronbach โดยคำนวณด้วยโปรแกรม Statistical package for the social science (SPSS) for Windows ได้ค่า Cronbach's Alpha = 0.904 ซึ่งแปลผลความเชื่อมั่นเท่ากับ “ความเชื่อมั่นสูง” ตามตาราง

ตารางที่ 3.5 ตารางแสดงการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient : α) ของ Cronbach

Cronbach's Alpha	N of items
0.904	50

ตารางที่ 3.6 ตารางแสดงการการแปลผลความเชื่อมั่น

Cronbach's Alpha	การแปลผลความเชื่อมั่น
0.00 – 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำมาก / ไม่มีเลย
0.21 – 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 – 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00	ความเชื่อมั่นสูง

ที่มา: เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น (เกียรติสุตา ศรีสุข, 2552)

3.3.2 วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi Structured Interview) โดยใช้ชุดคำถามที่กำหนดกรอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไว้อย่างคร่าว ๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านอายุ อาชีพ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ร่วมกับการใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังนี้

- พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยระดับปฏิบัติการ และระดับ Supervisor ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ในรูปแบบกึ่งทางการ (Semi Structured Interview) โดยใช้ชุดคำถามที่กำหนดกรอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไว้อย่างคร่าว ๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนที่มีความแตกต่างในด้านหน้าที่การทำงาน

- ผู้บริหารของ “ผู้รับจ้าง” ตามสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย และผู้บริหารของธนาคารแห่งประเทศไทย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ชุดคำถามที่กำหนดกรอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไว้อย่างคร่าว ๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนที่มีความแตกต่างในด้านหน้าที่การทำงาน

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ข้อมูลมาจากการสำรวจความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากประชากรที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต และข้อเสนอแนะระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเมษายน 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

- ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถึงแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ได้แก่ ข้อกำหนดสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย ระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทยว่าด้วยการพัสดุพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎหมายเกี่ยวข้อง

3.5 สมมติฐานในการศึกษา

งานวิจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ด้าน ทำให้ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา กับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างบริการ ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างแรงงาน” ประเภทงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ อาชีพเสริม และสวัสดิการ รวมทั้งระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาพจิตใจ ด้านสถานะทางสังคม และด้านสถานะทางเศรษฐกิจ วิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(2) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้เครื่องวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดตามตาราง 3.7

ตารางที่ 3.7 ตารางแสดงการใช้เครื่องมือทดสอบสมมติฐานที่ 1

ที่	ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูลโดย
1.	อายุ กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)
2.	อายุ กับ สภาพจิตใจ	
3.	อายุ กับ สถานะทางสังคม	
4.	อายุ กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	
5.	เพศ กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test
6.	เพศ กับ สภาพจิตใจ	
7.	เพศ กับ สถานะทางสังคม	
8.	เพศ กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	
9.	ระดับการศึกษา กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)
10.	ระดับการศึกษา กับ สภาพจิตใจ	
11.	ระดับการศึกษา กับ สถานะทางสังคม	
12.	ระดับการศึกษา กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	
13.	สถานภาพการสมรส กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)
14.	สถานภาพการสมรส กับ สภาพจิตใจ	
15.	สถานภาพการสมรส กับ สถานะทางสังคม	
16.	สถานภาพการสมรส กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	

ตารางที่ 3.7 ตารางแสดงการใช้เครื่องมือทดสอบสมมติฐานที่ 1 (ต่อ)

17.	สถานที่ปฏิบัติงาน กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)
18.	สถานที่ปฏิบัติงาน กับ สภาพจิตใจ	
19.	สถานที่ปฏิบัติงาน กับ สถานะทางสังคม	
20.	สถานที่ปฏิบัติงาน กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	
21.	ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)
22.	ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับ สภาพจิตใจ	
23.	ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับ สถานะทางสังคม	
24.	ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	
25.	รายได้ กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)
26.	รายได้ กับ สภาพจิตใจ	
27.	รายได้ กับ สถานะทางสังคม	
28.	รายได้ กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	
29.	อาชีพเสริม กับ สุขภาพด้านร่างกาย	การทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test
30.	อาชีพเสริม กับ สภาพจิตใจ	
31.	อาชีพเสริม กับ สถานะทางสังคม	
32.	อาชีพเสริม กับ สถานะทางเศรษฐกิจ	

2.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 9 ใช้เครื่องวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดตามตาราง 3.8

ตารางที่ 3.8 ตารางแสดงการใช้เครื่องมือทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 9

ที่	ต้นแปรต้น	ตัวแปรตาม	วิเคราะห์ข้อมูลโดย
1.	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	คุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย	สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
2.	ปัจจัยด้านข้อกำหนด สัญญาจ้าง	คุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย	สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
3.	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	คุณภาพชีวิต ด้านสภาพจิตใจ	สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)

ตารางที่ 3.8 ตารางแสดงการใช้เครื่องมือทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 9 (ต่อ)

4.	ปัจจัยด้านข้อกำหนด สัญญาจ้าง	คุณภาพชีวิต ด้านสภาพจิตใจ	สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
5.	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	คุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางสังคม	สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
6.	ปัจจัยด้านข้อกำหนด สัญญาจ้าง	คุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางสังคม	สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
7.	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	คุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ	สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
8.	ปัจจัยด้านข้อกำหนด สัญญาจ้าง	คุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ	สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

ตารางที่ 3.9 ตารางแสดงระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3.10 ตารางแสดงทิศทางของความสัมพันธ์

ค่า r	ทิศทางของความสัมพันธ์
r มีเครื่องหมาย +	การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)
r มีเครื่องหมาย -	การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)



บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ประเภทการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ในรูปแบบสัญญาจ้างทำของ” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยระดับปฏิบัติการ, พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยระดับ Supervisor ที่เป็นพนักงานของผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างงานบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 กลุ่มพื้นที่ ได้แก่ ส่วนกลาง, ภาคเหนือ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ รวมจำนวน 170 คน ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 170 ฉบับ ได้รับกลับคืนครบถ้วนทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป หลังจากผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้รูปแบบการทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA) รูปการใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) เพื่อหาปัจจัยความสัมพันธ์ที่ส่งผลในการยกระดับคุณภาพชีวิตที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ด้านสถานะทางสังคม และด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ก่อนที่นำผลจากวิเคราะห์ทางสถิติไปสัมภาษณ์ผู้บริหารของ “ผู้รับจ้าง” ตามสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เพื่อนำผลการสัมภาษณ์มาประกอบการอภิปรายเพื่อให้งานวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ อาชีพเสริม และสวัสดิการ โดยแสดงในรูปของการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การแปลผลจากระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง และปัจจัยคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ด้านสถานะทางสังคม และด้านสถานะทางเศรษฐกิจ โดยแสดงในรูป จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงในรูปการทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงในรูปการใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r)

4.5 ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และบทสัมภาษณ์

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ อาชีพเสริม และสวัสดิการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 อายุ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยที่สุดเท่ากับ 21 ปี และอายุสูงสุด 58 ปี ในจำนวนนี้ค่าฐานนิยม (Mode) คือค่าอายุ 33 ปี และ อายุ 35 ปี ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล อายุ

	จำนวน (คน)	Minimum	Maximum	Mode
อายุ	170	21	58	33, 35

4.1.2 เพศ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 76.5 เป็นเพศชาย ร้อยละ 23.5 เป็นเพศหญิง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	130	76.5
หญิง	40	23.5
รวม	170	100.0

4.1.3 ระดับการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 34.1 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมา ร้อยละ 14.7 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 11.2 มีการศึกษา

ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 5.3 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา และร้อยละ 0.6 มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	9	5.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	58	34.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	58	34.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	25	14.7
ปริญญาตรี	19	11.2
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.6
รวม	170	100.0

4.1.4 สถานภาพการสมรส ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 47.1 มีสถานภาพโสด รองลงมา ร้อยละ 44.1 มีสถานภาพสมรส และร้อยละ 8.8 มีสถานภาพหย่า หรือ แยกกันอยู่ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	80	47.1
สมรส	75	44.1
หย่า หรือ แยกกันอยู่	15	8.8
รวม	170	100.0

4.1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 39.4 ปฏิบัติงานที่จังหวัดกรุงเทพฯ รองลงมา ร้อยละ 24.7 ปฏิบัติงานที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 18.8 ปฏิบัติงานที่ภาคใต้ และร้อยละ 17.1 ปฏิบัติงานที่ภาคเหนือ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จังหวัดกรุงเทพฯ	67	39.4
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	42	24.7
ภาคใต้	32	18.8
ภาคเหนือ	29	17.1
รวม	170	100.0

4.1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 41.8 มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี รองลงมา ร้อยละ 28.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 4 ปี และร้อยละ 13.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 6 ปี ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 2 ปี	71	41.8
3 – 4 ปี	28	16.5
5 – 6 ปี	23	13.5
7 ปี ขึ้นไป	48	28.2
รวม	170	100.0

4.17 รายได้ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง พบข้อมูลตามดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,000.- บาท	2	1.2
7,001 – 10,000 บาท	9	5.3
10,001 – 13,000 บาท	79	46.5

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

13,001 – 16,000 บาท	56	32.9
16,001 - 19,000 บาท	12	7.1
มากกว่า 19,001 บาทขึ้นไป	12	7.1
รวม	170	100.0

4.1.8 อาชีพเสริม ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการมีอาชีพเสริมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 88.2 ไม่มีอาชีพเสริม และ ร้อยละ 11.8 มีอาชีพเสริม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการมีอาชีพเสริม

อาชีพเสริม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	150	88.2
มี	20	11.8
รวม	170	100.0

4.1.9 สวัสดิการที่ได้รับ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าทั้งหมด ได้รับสวัสดิการประกันสังคมเพียงรายการเดียว

4.2 การแปลผลจากระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

ศึกษาระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานจ้างเหมา บริการรักษาความปลอดภัย เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากกลุ่มตัวอย่าง 170 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	ท่านพร้อมที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ	45.3 (77)	47.1 (80)	7.6 (13)	-	-	4.38	0.624	มากที่สุด
2.	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	13.5 (23)	58.8 (100)	27.6 (47)	-	-	3.86	0.628	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของท่านเอง	27.6 (47)	54.1 (92)	18.2 (31)	-	-	4.09	0.673	มาก
รวม							4.10	0.500	มาก

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน	25.9 (44)	43.5 (74)	23.5 (40)	6.5 (11)	-	3.91	0.879	มาก

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านความ
รับผิดชอบ (ต่อ)

2.	หน้าที่ที่ท่าน รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	17.6 (30)	52.9 (90)	28.8 (49)	0.6 (1)	-	3.88	0.690	มาก
3.	หัวหน้ามอบงานตรง กับความ ความสามารถ	13.5 (23)	50.6 (86)	34.7 (59)	1.2 (2)	-	3.76	0.691	มาก
รวม							3.85	0.644	มาก

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้าน
ความก้าวหน้า

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.	ท่านได้รับมอบหมาย งานที่มีความ รับผิดชอบมากขึ้น	20.6 (35)	47.1 (80)	30.6 (52)	0.6 (1)	0.6 (1)	4.03	2.215	มาก
2.	ท่านได้รับโอกาสได้รับ การอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะความสามารถ	20.6 (35)	37.6 (64)	35.9 (61)	2.9 (5)	2.9 (5)	3.70	0.929	มาก
3.	ท่านคาดหวังว่าหาก ท่านยังทำงานอีก ต่อไป ท่านจะได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง	12.9 (22)	15.9 (27)	31.8 (54)	19.4 (33)	20.0 (34)	2.82	1.284	ปานกลาง
รวม							3.52	0.908	มาก

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	งานที่ท่านปฏิบัติ รู้สึกว่า ซ้ำซาก จำเจ	7.1 (12)	14.7 (25)	63.5 (108)	10.6 (18)	4.1 (7)	3.10	0.833	ปานกลาง
2.	งานที่ท่านทำอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น ทำงานในที่ที่มีมลภาวะ	7.1 (12)	10.0 (17)	40.6 (69)	24.7 (42)	17.6 (30)	2.64	1.102	ปานกลาง
3.	งานที่ท่านปฏิบัติ มีการบังคับบัญชาที่เข้มงวดเกินไป	8.2 (14)	28.8 (48)	52.9 (90)	7.6 (13)	2.9 (5)	3.31	0.844	ปานกลาง
4.	ท่าน รู้สึก ว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้กริยา และ คำพูดสุภาพต่อท่าน	16.5 (28)	36.5 (62)	38.2 (65)	7.1 (12)	1.8 (3)	3.59	0.907	มาก
5.	ท่าน สามารถ ปฏิบัติงานได้ทั้งผลัดกลางวัน 07.00 - 19.00 น. และผลัดกลางคืน ตั้งแต่ 19.00 - 07.00 น.	23.5 (40)	35.3 (60)	25.3 (43)	4.7 (8)	11.2 (19)	3.55	1.221	มาก
6.	การปฏิบัติงานใน 1 ผลัด จำนวน 12 ชั่วโมง ท่านรู้สึกว่าจะส่งผลให้สุขภาพแย่งลง	17.6 (30)	27.1 (46)	47.1 (80)	4.7 (8)	3.5 (8)	3.51	0.956	มาก

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)

7.	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้ โดยไม่มีความกดดันหรือ กังวลใจ ไต ๆ ทั้งสิ้น	11.8 (20)	20.0 (34)	51.8 (88)	14.7 (25)	1.8 (3)	3.25	0.911	ปานกลาง
รวม							3.28	0.490	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานเหมาะสมและไม่เป็นอันตราย	16.5 (28)	35.9 (61)	38.8 (66)	5.9 (10)	2.9 (5)	3.57	0.935	มาก
2.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในปัจจุบันคนเดียว	20.0 (34)	42.9 (73)	30.6 (52)	5.3 (9)	1.2 (2)	3.75	0.876	มาก
3.	ท่านมีทักษะอย่างดีในการใช้ศิลปะป้องกันตนเองจากอันตรายที่จะเกิดขึ้น	7.1 (12)	26.5 (45)	51.2 (87)	11.8 (20)	3.5 (6)	3.22	0.873	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ต่อ)

4.	ในการปฏิบัติงานจริง ท่านมีเวลาพักในแต่ละวันอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการ พักผ่อน	5.3 (9)	14.1 (24)	45.9 (78)	28.8 (49)	5.9 (10)	2.84	0.925	ปานกลาง
5.	ท่านสามารถขอหยุด พักผ่อนได้ตาม ต้องการเสมอ	5.3 (9)	12.9 (22)	39.4 (67)	28.8 (49)	13.5 (23)	2.68	1.035	ปานกลาง
6.	ในแต่ละสัปดาห์ท่าน มีวันหยุดสัปดาห์ไม่ น้อยกว่า 1 วัน เสมอ	22.4 (38)	25.9 (44)	36.5 (62)	11.8 (20)	3.5 (6)	3.52	1.073	มาก
7.	ท่านมีความเชื่อมั่น ว่าท่านจะไม่ถูกละ ทิ้ง ถ้าไม่ทำผิดอย่าง ร้ายแรง	22.4 (38)	31.2 (53)	33.5 (57)	7.6 (13)	5.3 (9)	3.58	1.081	มาก
8.	ท่านมีเครื่องมือใน การปฏิบัติงานที่มี สภาพสมบูรณ์	15.9 (27)	41.2 (70)	35.3 (60)	6.5 (11)	1.2 (2)	3.64	0.867	มาก
9.	กรณีมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ท่าน ได้รับคุ้มครองการ ปฏิบัติหน้าที่	15.9 (27)	40.6 (69)	35.3 (60)	7.1 (12)	1.2 (2)	3.63	0.867	มาก
รวม							3.38	0.543	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงสรุปด้านปัจจัยลักษณะงาน

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	S.D.	การแปลผล
1.	ความสำเร็จในงาน	4.10	0.500	มาก
2.	ความรับผิดชอบ	3.85	0.644	มาก
3.	ความก้าวหน้า	3.52	0.908	มาก
4.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน - ความกดดันจากเรื่องต่าง ๆ - รูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชา - เวลาปฏิบัติงาน	3.28	0.490	ปานกลาง
5.	สภาพแวดล้อมการทำงานและความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.38	0.543	ปานกลาง
	รวม	3.63	0.617	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकारแห่งประเทศไทย มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับมากมีจำนวน 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และสุดท้ายความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และสุดท้ายลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

4.2.2 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकारแห่งประเทศไทย

ศึกษาระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकारแห่งประเทศไทย เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ประกอบด้วย นโยบาย ค่าจ้าง ข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าสถิติคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากกลุ่มตัวอย่าง 170 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบาย

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	ท่านคิดว่าระบบรพ.ของสถานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งสถานที่ที่มีส่วนช่วยให้การประกอบอาชีพรพ. มีความปลอดภัยกว่าการไปปฏิบัติงานในสถานที่อื่น	28.8 (49)	52.4 (89)	17.6 (30)	1.2 (2)	-	4.09	0.712	มาก
2.	ท่านคิดว่านโยบายด้านรักษาความปลอดภัยของสถานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีส่วนช่วยให้ท่านมีความปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย	23.5 (40)	52.9 (90)	22.4 (38)	1.2 (2)	-	3.99	0.713	มาก
3.	ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในทุกเรื่องที่ท่านปฏิบัติงานในสถานที่แห่งนี้	12.9 (22)	37.6 (64)	37.6 (64)	8.8 (15)	2.9 (5)	3.49	0.931	มาก
4.	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานแห่งนี้ใส่ใจต่อความสามารถของท่าน	13.5 (23)	41.8 (71)	35.9 (61)	7.1 (12)	1.8 (3)	3.58	0.875	มาก
รวม							3.78	0.668	มาก

ตารางที่ 4.16 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านค่าจ้าง

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงานของท่าน	9.4 (16)	34.7 (59)	43.5 (74)	8.8 (15)	3.5 (6)	3.38	0.903	ปานกลาง
2.	ค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือนท่านแบ่งบางส่วนเป็นเงินออมได้ทุกเดือน	7.1 (12)	16.5 (28)	39.4 (67)	24.1 (41)	12.9 (22)	2.81	1.084	ปานกลาง
3.	จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมแล้ว	5.3 (9)	20.0 (34)	49.4 (84)	20.0 (34)	5.3 (9)	3.00	0.910	ปานกลาง
4.	หากมีการกำหนดจ่ายเบี้ยขยัน เช่น การไม่หยุดงานในรอบ 6 เดือน ท่านพร้อมทุ่มเทไม่หยุดงานเพื่อให้ได้เบี้ยขยัน	30.0 (51)	38.8 (66)	22.4 (38)	6.5 (11)	2.4 (4)	3.88	0.992	มาก
รวม							3.26	0.692	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยด้านข้อจำกัดด้านกฎหมายและความรับผิดชอบต่อสังคม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	(ข้อจำกัดด้านกฎหมาย) ท่านเข้าใจสาระสำคัญระหว่าง “สัญญาจ้างทำของ” และ “สัญญาจ้างแรงงาน” เป็นอย่างดี	11.2 (19)	25.9 (44)	50.0 (85)	9.4 (16)	3.5 (6)	3.32	0.919	ปานกลาง
2.	(ความรับผิดชอบต่อสังคม) การที่ท่านตัดสินใจมาทำงานในพื้นที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เพราะข้อกำหนดการจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทยมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าสถานที่อื่น	29.4 (50)	48.2 (82)	20.6 (35)	0.6 (1)	1.2 (2)	4.04	0.795	มาก

ตารางที่ 4.18 ตารางแสดงสรุปด้านปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	S.D.	การแปรผล
1.	นโยบาย	3.78	0.668	มาก
2.	ค่าจ้าง	3.26	0.692	ปานกลาง
3.	ข้อจำกัดด้านกฎหมาย	3.32	0.919	ปานกลาง
4.	ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.795	มาก
รวม		3.60	0.769	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทย มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้างอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม และนโยบาย ระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ด้าน คือ ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และสุดท้ายค่าจ้าง

4.2.3 คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทยปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน

ศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทย เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย สุขภาพด้านร่างกาย สุขภาพจิตใจ สถานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ โดยใช้ค่าสถิติคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากกลุ่มตัวอย่าง 170 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	การประกอบอาชีพ รักษาความ ปลอดภัย (ผลัด กลางวัน หรือผลัด กลางคืน) ท่านมี เวลาออกกำลังกาย สัปดาห์ละกี่วัน (7 วัน ให้ตอบ มาก ที่สุด / 3 วัน ให้ ตอบ ปานกลาง / ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ให้ตอบน้อย ที่สุด)	5.3 (9)	4.1 (7)	36.5 (62)	7.1 (12)	47.1 (80)	2.14	1.211	น้อย
2.	ในปีที่ผ่านมา ท่าน ต้องเข้ารับการ รักษาที่โรงพยาบาล กี่ครั้ง (ทุกเดือนให้ตอบ มากที่สุด / ทุก 6 เดือน ให้ตอบ ปาน กลาง / ไม่มี ให้ ตอบน้อยที่สุด)	1.8 (3)	1.8 (3)	27.1 (46)	12.4 (21)	57.1 (97)	1.79	1.016	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.19 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย (ต่อ)

3.	การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ท่านมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตกับครอบครัว	7.1 (12)	11.2 (19)	48.8 (83)	24.7 (42)	8.2 (14)	2.84	0.975	ปานกลาง
รวม							2.25	0.699	น้อย

ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย ทั้ง 3 คำถาม พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเลือกปฏิบัติงานในสถานที่ราชการแห่งประเทศไทย ทำให้มีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตกับครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 รองลงมา การมีเวลาออกกำลังกาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 และสุดท้าย การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79

ตารางที่ 4.20 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพจิตใจ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	ท่านมีความสุขที่ได้เลือกมาปฏิบัติงานในสถานที่นี้	25.3 (43)	31.2 (53)	42.9 (73)	0.6 (1)	-	3.81	0.821	มาก
2.	ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานที่นี้	17.6 (30)	31.8 (54)	38.2 (65)	9.4 (16)	2.9 (5)	3.52	0.986	มาก

ตารางที่ 4.20 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ (ต่อ)

3.	การบริหารงานโดยนายจ้างของท่านมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน	15.3 (26)	20.6 (35)	44.1 (75)	13.5 (23)	6.5 (11)	3.25	1.076	ปานกลาง
รวม							3.52	0.668	มาก

ปัจจัยด้านสุขภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 3 คำถาม พบว่า พนักงานมีความสุขที่ได้เลือกมาปฏิบัติงานในสถานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และสุดท้าย การบริหารงานโดยนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตารางที่ 4.21 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาการทำงาน	4.1 (7)	18.8 (32)	55.9 (95)	17.6 (30)	3.5 (6)	3.02	0.821	ปานกลาง

ตารางที่ 4.21 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต
ด้านสถานะทางสังคม (ต่อ)

2.	ท่านสามารถเลือกปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ต้องการ การที่ท่านเลือกสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เพราะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป	8.8 (15)	30.6 (52)	46.5 (79)	10.6 (18)	3.5 (6)	3.31	0.904	ปานกลาง
3.	ท่านมีคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารของสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	5.9 (10)	15.3 (26)	50.0 (85)	22.9 (39)	5.9 (10)	2.92	0.923	ปานกลาง
4.	สังคมรอบข้างยอมรับการประกอบอาชีพนี้ของท่าน	12.4 (21)	31.2 (53)	45.3 (77)	7.1 (12)	4.1 (7)	3.41	0.939	มาก
รวม							3.16	0.670	ปานกลาง

ปัจจัยด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 คำถาม พบว่า สังคมรอบข้างยอมรับการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมา การตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เพราะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือ มีส่วนสำคัญ ในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และสุดท้าย พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย มีคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารของสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

ตารางที่ 4.22 ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต
ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน	9.4 (16)	27.6 (47)	51.8 (88)	9.4 (16)	1.8 (3)	3.34	0.842	มาก
2.	การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีสวัสดิการที่ดีกว่าการไปปฏิบัติงานที่อื่น	8.2 (14)	23.5 (40)	44.1 (75)	16.5 (28)	7.6 (13)	3.08	1.017	มาก
3.	การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีค่าครองชีพประหยัดกว่าไปปฏิบัติที่อื่น	7.6 (13)	22.9 (39)	56.5 (96)	10.6 (18)	2.4 (4)	3.23	0.829	มาก
4.	ท่านพอใจในฐานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่	4.1 (7)	15.9 (27)	56.5 (96)	17.1 (29)	6.5 (11)	2.94	0.868	ปานกลาง
5.	ท่านเป็นเจ้าของทรัพย์สินอื่น ๆ เช่น ที่ดิน , ที่อยู่อาศัย	3.5 (6)	4.1 (7)	25.3 (43)	28.2 (48)	38.8 (66)	2.05	1.062	ปานกลาง
รวม							2.92	0.700	ปานกลาง

ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 5 คำถาม พบว่า การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมา การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเลือกปฏิบัติงานในธนาคารแห่งประเทศไทย ทำให้มีค่าครองชีพในการดำรงชีวิตที่ประหยัดกว่าไปปฏิบัติที่อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเลือกปฏิบัติงานในธนาคารแห่งประเทศไทยทำให้พนักงานมีสวัสดิการที่ดีกว่าการไปปฏิบัติที่อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความพอใจในฐานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และสุดท้าย พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเป็นเจ้าของทรัพย์สินอื่น ๆ เช่น ที่ดิน , ที่อยู่อาศัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงในรูปการทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA)

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ อาชีพเสริม และสวัสดิการ กับระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ปัจจัยสุขภาพร่างกาย ปัจจัยสภาพจิตใจ ปัจจัยสถานะทางสังคม และปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test หรือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA) ตามชนิดของข้อมูล ในการกำหนดทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ด้าน ทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้แยกวิเคราะห์ตามตัวแปรออกเป็น 4 สมมติฐานย่อย สำหรับสมมติฐานย่อยที่ 1.1 ตั้งสมมติฐานการทดสอบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล อายุ (X11) เพศ (X12) ระดับการศึกษา

(X13) สถานภาพ (X14) สถานที่ปฏิบัติงาน (X15) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X16) รายได้ (X17) อาชีพเสริม (X18) และสวัสดิการ (X19) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ด้านสุขภาพร่างกาย (Y1) หรือไม่ (กำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .05)

(X11 กับ Y1) อายุที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกาย แตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ย จากสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุที่มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย จำแนกตามกลุ่มอายุ

สุขภาพร่างกาย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	5.118	2	2.528	5.435	.005
	ภายในกลุ่ม	77.614	167	.465		
	รวม	82.732	169			

จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโปรแกรมคำนวณค่าความน่าจะเป็น Sig. มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงตัดสินใจ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุที่มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tamhane เนื่องจากค่า Sig ของ Test of Homogeneity of Variances มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มอายุในทุกกลุ่ม มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยแตกต่างกัน ตามตาราง Post Hoc

ตารางที่ 4.24 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	15 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 – 54 ปี
15 – 34 ปี	87	2.2107		.07038	-.44312
35 – 44 ปี	57	2.1404			-.51350*
45 – 54 ปี	26	2.6538			
รวม	170	2.2549			

จากตาราง 4.24 พบว่า กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น สำหรับกลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

(X11 กับ Y2) อายุที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาकरแห่งประเทศไทยด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ย จากสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุที่มี ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ

สุขภาพจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	6.565	2	3.282	7.952	.001
	ภายในกลุ่ม	68.936	167	.413		
	รวม	75.501	169			

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 7.952$ และค่า $p - value = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาकरแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจแตกต่าง

กัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe เนื่องจากค่า Sig ของ Test of Homogeneity of Variances มีค่าเท่ากับ 0.115 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มอายุในทุกกลุ่ม มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ยแตกต่างกัน ตามตาราง Post Hoc

ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจจำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	15 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 – 54 ปี
15 – 34 ปี	87	3.4521		.02521	-.53507*
35 – 44 ปี	57	3.4269			-.56028*
45 – 54 ปี	26	3.9872			
รวม	170	3.5255			

จากตาราง 4.26 พบว่า กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี สำหรับกลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

(X11 กับ Y3) อายุที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม จำแนกตามกลุ่มอายุ

สถานะทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	3.143	4	1.048	2.391	.071
	ภายในกลุ่ม	72.745	166	.438		
	รวม	75.888	170			

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 2.391$ และค่า $p - value = .071$ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความ

ปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

(X11 กับ Y4) อายุที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ แตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ย จาก สมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุที่มี ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามกลุ่มอายุ

สถานะทางเศรษฐกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	4.648	2	2.324	4.953	.008
	ภายในกลุ่ม	78.357	167	.469		
	รวม	83.004	169			

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 4.953$ และค่า $p - value = .008$ ซึ่งน้อยกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tamhane เนื่องจากค่า Sig ของ Test of Homogeneity of Variances มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ $.05$ พบว่ากลุ่มอายุในทุกกลุ่ม มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยแตกต่างกัน ตามตาราง Post Hoc

ตารางที่ 4.29 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	15 - 34 ปี	35 - 44 ปี	45 - 54 ปี
15 - 34 ปี	87	2.8920		.08143	-.41574*
35 - 44 ปี	57	2.8105			-.49717*

ตารางที่ 4.29 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามกลุ่มอายุ (ต่อ)

45 – 54 ปี	26	3.3077			
รวม	170	2.9282			

จากตารางพบว่า กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี สำหรับกลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

(X12 กับ Y1) เพศที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกาย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย

เพศ	n	x	S.D.	F	Sig	t	Sig (2-tailed)
ชาย	130	2.28	.724	0.538	0.464	0.739	0.461
หญิง	40	2.18	.618				

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t – test ที่ค่า $t = 0.739$ ได้ค่า $\text{Sig (2-tailed)} = 0.461$ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงตัดสินใจยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ไม่ได้มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายที่แตกต่างกัน

(X12 กับ Y2) เพศที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ

เพศ	n	x	S.D.	F	Sig	t	Sig (2-tailed)
ชาย	130	3.55	0.655	1.067	0.303	1.127	0.261
หญิง	40	3.41	0.712				

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t – test ที่ค่า $t = 1.127$ ได้ค่า Sig (2-tailed) = 0.261 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงตัดสินใจยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ไม่ได้มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจที่แตกต่างกัน

(X12 กับ Y3) เพศที่แตกต่างกันทำให้ระดับความความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับ ระดับความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม

เพศ	n	x	S.D.	F	Sig	t	Sig (2-tailed)
ชาย	130	3.17	0.670	0.308	0.580	0.930	0.354
หญิง	40	3.06	0.617				

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t – test ที่ค่า $t = 0.930$ ได้ค่า Sig (2-tailed) = 0.354 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงตัดสินใจยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ไม่ได้มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมที่แตกต่างกัน

(X12 กับ Y4) เพศที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย เพศ กับระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

เพศ	n	x	S.D.	F	Sig	t	Sig (2-tailed)
ชาย	130	2.95	0.721	4.389	0.038	1.755	0.083 (not assumed)
หญิง	40	2.76	0.514				

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t – test ที่ค่า $t = 1.755$ ได้ค่า Sig (2-tailed) = 0.083 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้น

จึงตัดสินใจยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ไม่ได้มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน

(X13 กับ Y1) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาครแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกาย แตกต่าง

กัน
เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ย จากสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ย ในแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 ระดับการศึกษาที่มี ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา

สุขภาพร่างกาย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	.377	2	.189	.383	.683
	ภายในกลุ่ม	82.355	167	.493		
	รวม	82.732	169			

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .383$ และค่า $p - value = .683$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาครแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย ไม่แตกต่างกัน

(X13 กับ Y2) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาครแห่งประเทศไทยด้านสภาพจิตใจ แตกต่าง

ตารางที่ 4.35 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	10.519	4	.266	0.590	.670
	ภายในกลุ่ม	72.213	165	.451		
	รวม	82.732	169			

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .590$ และค่า $p - value = .670$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

(X13 กับ Y3) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานะทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.046	.955
	ภายในกลุ่ม	75.847	167	.454		
	รวม	75.847	167			

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .046$ และค่า $p - value = .955$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

(X13 กับ Y4) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานะทางเศรษฐกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	3.670	4	.918	2.097	.084
	ภายในกลุ่ม	72.218	165	.438		
	รวม	75.888	169			

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 2.097$ และค่า $p - value = .084$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

(X14 กับ Y1) สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สุขภาพร่างกาย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	1.367	2	.683	1.403	.249
	ภายในกลุ่ม	81.365	167	.487		
	รวม	82.732	169			

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 1.403$ และค่า $p - value = .249$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

ปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย ไม่แตกต่างกัน

(X14 กับ Y2) สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสภาพจิตใจ แตกต่าง

ตารางที่ 4.39 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สุขภาพ จิตใจ	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	.877	2	.438	.981	.377
	ภายในกลุ่ม	74.624	167	.447		
	รวม	75.501	169			

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .981$ และค่า $p - value = .377$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพจิตใจไม่แตกต่างกัน

(X14 กับ Y3) สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคม แตกต่าง

ตารางที่ 4.40 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานะ ทางสังคม	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	.836	2	.418	.931	.396
	ภายในกลุ่ม	75.052	167	.449		
	รวม	75.888	169			

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 0.931$ และค่า $p - value = .396$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต สถานะทางสังคมไม่แตกต่างกัน

(X14 กับ Y4) สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานะทางเศรษฐกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	1.722	2	.861	1.768	.174
	ภายในกลุ่ม	81.283	167	.487		
	รวม	83.004	169			

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 1.768$ และค่า $p - value = .174$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต สถานะทางเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

(X15 กับ Y1) สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกาย แตกต่าง

ตารางที่ 4.42 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สุขภาพร่างกาย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	3.336	3	1.112	2.325	.077
	ภายในกลุ่ม	79.396	166	.478		

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 2.325$ และค่า $p - value = .077$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพด้านร่างกาย ไม่แตกต่างกัน

(X15 กับ Y2) สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สุขภาพ จิตใจ	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	.877	2	.438	.981	.377
	ภายในกลุ่ม	74.624	167	.447		
	รวม	75.501	169			

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 0.981$ และค่า $p - value = .377$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

(X15 กับ Y3) สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคม แตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ย จากสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ย ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานที่ปฏิบัติงานที่มี ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานะทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	7.362	3	2.454	5.945	.001
	ภายในกลุ่ม	68.526	166	.413		
	รวม	75.888	169			

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 5.945$ และค่า $p - value = .001$ ซึ่งน้อยกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe เนื่องจากค่า Sig ของ Test of Homogeneity of Variances มีค่าเท่ากับ 0.174 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ $.05$ พบว่ากลุ่มอายุในทุกกลุ่ม มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ยแตกต่างกัน ตามตาราง Post Hoc

ตารางที่ 4.45 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนกลาง	ภาคเหนือ	ภาคอีสาน	ภาคใต้
ส่วนกลาง	67	2.9254		-.47118*	-.45558*	-.24650
ภาคเหนือ	29	3.3966			.01560	.22468
ภาคอีสาน	42	3.3810				.20908
ภาคใต้	32	3.1719				
รวม	170	3.1647				

จากตารางพบว่า กลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานภาคเหนือ จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสถานที่ส่วนกลาง และกลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอีสาน จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสถานที่ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ $.05$

(X15 กับ Y4) สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ย จาก สมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ย ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานที่ปฏิบัติงานที่มี ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานะทางเศรษฐกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	6.475	3	2.158	4.681	.004
	ภายในกลุ่ม	76.530	166	.461		
	รวม	83.004	169			

จากตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 4.681$ และค่า $p - value = .004$ ซึ่งน้อยกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tamhane เนื่องจากค่า Sig ของ Test of Homogeneity of Variances มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ $.05$ พบว่ากลุ่มสถานที่ปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยแตกต่างกัน ตามตาราง Post Hoc

ตารางที่ 4.47 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนกลาง	ภาคเหนือ	ภาคอีสาน	ภาคใต้
ส่วนกลาง	67	2.7104		-.52403*	-.33241	-.24580
ภาคเหนือ	29	3.2345			.19163	.27823
ภาคอีสาน	42	3.0429				.08661
ภาคใต้	32	2.9563				
รวม	170	2.9282				

จากตารางพบว่า กลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานภาคเหนือ จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสถานที่ส่วนกลาง สำหรับกลุ่มสถานที่ปฏิบัติงานภาคอื่น ๆ มีสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

(X16 กับ Y1) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

สุขภาพร่างกาย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	1.235	3	.412	.839	.474
	ภายในกลุ่ม	81.497	166	.491		
	รวม	82.732	169			

จากตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า F = .839 และค่า p - value = .474 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพด้านร่างกาย ไม่แตกต่างกัน

(X16 กับ Y2) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสภาพจิตใจ แตกต่าง

ตารางที่ 4.49 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

สุขภาพ จิตใจ	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	3.073	3	1.024	2.348	.075
	ภายในกลุ่ม	72.428	166	.436		
	รวม	75.501	169			

จากตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 2.348$ และค่า $p - value = .075$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

(X16 กับ Y3) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคม แตกต่าง

ตารางที่ 4.50 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

สถานะ ทางสังคม	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	.712	3	.237	.524	.666
	ภายในกลุ่ม	75.176	166	.453		
	รวม	75.888	169			

จากตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .524$ และค่า $p - value = .666$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

ปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตสถานะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

(X16 กับ Y4) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

สถานะทางเศรษฐกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	1.067	3	.356	.721	.541
	ภายในกลุ่ม	81.937	166	.494		
	รวม	83.004	169			

จากตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .721$ และค่า $p - value = .541$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตสถานะทางเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน

(X17 กับ Y1) รายได้ประจำเดือนที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ย จากสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่มรายได้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มรายได้ที่มีปัจจัยคุณภาพชีวิตสุขภาพร่างกายเฉลี่ย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสุขภาพร่างกาย จำแนกตามรายได้

สุขภาพร่างกาย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	6.925	3	2.308	5.055	.002
	ภายในกลุ่ม	75.807	166	.457		
	รวม	82.732	169			

จากตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 5.055$ และค่า $p - value = .002$ ซึ่งน้อยกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe เนื่องจากค่า Sig ของ Test of Homogeneity of Variances มีค่าเท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ $.05$ พบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนในทุกกลุ่ม มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยแตกต่างกัน ตามตาราง Post Hoc

ตารางที่ 4.53 ตารางแสดงการวิเคราะห์ Post Hoc ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 13,000	13,000 – 16,000	16,000 – 19,000	19,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 13,000	90	2.4037		.20132	.68148*	.48704
13,000 – 16,000	56	2.2024			.48016	.28571
16,000 – 19,000	12	1.7222				-.19444
19,001 ขึ้นไป	12	1.9167				
รวม	90	2.4037				

จากตารางพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 13,000.- บาท จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 16,000 – 19,000 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนกลุ่มอื่น มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ $.05$

(X17 กับ Y2) รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสภาพจิตใจ จำแนกตามรายได้

สุขภาพจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	1.799	5	.360	.801	.551
	ภายในกลุ่ม	73.702	164	.449		
	รวม	75.501	169			

จากตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .801$ และค่า $p - value = .551$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

(X17 กับ Y3) รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางสังคม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

สถานะทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	4.249	5	.850	1.946	.090
	ภายในกลุ่ม	71.639	164	.437		
	รวม	75.888	169			

จากตารางที่ 4.55 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 1.946$ และค่า $p - value = .090$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

ปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต สถานะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

(X17 กับ Y4) รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

สถานะทางเศรษฐกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p - value
	ระหว่างกลุ่ม	2.075	5	.415	.841	.522
	ภายในกลุ่ม	80.930	164	.493		
	รวม	83.004	169			

จากตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = .841$ และค่า $p - value = .522$ ซึ่งมากกว่า $.05$ หมายความว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต สถานะทางเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน

(X18 กับ Y1) การมีอาชีพเสริมที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสุขภาพร่างกาย แตกต่าง

ตารางที่ 4.57 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย

การมีอาชีพเสริม	n	X	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ไม่มี	150	2.242	.693	-0.646	.625
มี	20	2.350	.761		

จากตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t - test ที่ค่า $t = -0.646$ ได้ค่า $Sig (2-tailed) = 0.625$ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้น

จึงตัดสินใจยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเสริมต่างกัน ไม่ได้มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายที่แตกต่างกัน

(X18 กับ Y2) การมีอาชีพเสริมที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ

การมีอาชีพเสริม	n	x	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ไม่มี	150	3.504	.667	-1.125	.762
มี	20	3.683	.671		

จากตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t – test ที่ค่า $t = -1.125$ ได้ค่า Sig (2-tailed) = 0.762 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงตัดสินใจยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเสริมต่างกัน ไม่ได้มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจที่แตกต่างกัน

(X18 กับ Y3) การมีอาชีพเสริมที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม

การมีอาชีพเสริม	n	x	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ไม่มี	150	3.165	.666	.942	.016
มี	20	3.162	.718		

จากตารางที่ 4.59 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t – test ที่ค่า $t = 0.942$ ได้ค่า Sig (2-tailed) = 0.016 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงตัดสินใจปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเสริมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมที่แตกต่างกัน

(X18 กับ Y4) การมีอาชีพเสริมที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยด้านสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ย การมีอาชีพเสริม กับ ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

การมีอาชีพเสริม	n	x	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ไม่มี	150	2.896	.698	-.646	.617
มี	20	3.170	.691		

จากตารางที่ 4.55 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t – test ที่ค่า $t = -0.646$ ได้ค่า $\text{Sig (2-tailed)} = 0.617$ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงตัดสินใจยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเสริมต่างกัน ไม่ได้มีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน

(X19 กับ Y1) **สวัสดิการ** จากการตอบแบบสอบถามทั้ง 170 ตัวอย่างพบว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยตอบแบบสอบถามเหมือนกันหมดคือมีเฉพาะ “ประกันสังคม” เพียงอย่างเดียว

ตารางที่ 4.61 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พร้อมค่า P-Value

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพด้านร่างกาย	สุขภาพด้านจิตใจ	สถานะทางสังคม	สถานะทางเศรษฐกิจ
1. อายุ	✓ 0.005	✓ 0.001	✗ 0.071	✓ 0.008
2. เพศ	✗ 0.461	✗ 0.261	✗ 0.354	✗ 0.083
3. ระดับการศึกษา	✗ 0.683	✗ 0.670	✗ 0.935	✗ 0.084
4. สถานภาพการสมรส	✗ 0.249	✗ 0.377	✗ 0.396	✗ 0.174

ตารางที่ 4.61 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พร้อมค่า P-Value (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพด้าน ร่างกาย	สุขภาพด้าน จิตใจ	สถานะทาง สังคม	สถานะทาง เศรษฐกิจ
5. สถานที่ปฏิบัติงาน	✗ 0.077	✗ 0.377	✓ 0.001	✓ 0.004
6. ระยะเวลาเวลา ปฏิบัติงาน	✗ 0.474	✗ 0.075	✗ 0.666	✗ 0.541
7. รายได้	✓ 0.002	✗ 0.551	✗ 0.090	✗ 0.522
8. อาชีพเสริม	✗ 0.625	✗ 0.762	✓ 0.016	✗ 0.617

หมายเหตุ ตัวแปร "สวัสดิการ" จากผลการตอบแบบสอบถามพบว่าตัวอย่างทั้ง 170 ตัวอย่างตอบเหมือนกันทั้งหมดคือมีสวัสดิการเฉพาะประกันสังคม

จากตารางที่ 4.61 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิต พนักงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ อายุ รองลงมา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ รายได้ และ อาชีพเสริม และที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งอธิบายเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิต ได้ดังนี้

อายุกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพร่างกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.005 เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tamhane พบว่า กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น อันเนื่องจากสุขภาพร่างกายที่ถดถอยจะผันแปรตามอายุที่มากขึ้น อีกทั้งจากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าผู้ที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี จะขอปฏิบัติงานในผลัดกลางวันหรือผลัดกลางคืนโดยไม่ขอสลับผลัดเนื่องจากสุขภาพร่างกายที่ไม่เอื้อต่อการปรับตัว สำหรับกลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงพบว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยกลุ่มอายุต่ำกว่า 44 ปี จะสามารถสลับผลัดกลางวันหรือผลัดกลางคืนได้โดยไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ชนิกานต์ บุญชู¹ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง และผลการศึกษาของ มัณฑนา แบบวา² ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ซึ่งพบว่างานวิจัยทั้ง 2 เรื่องมีผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของตัวแปรอายุของพนักงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นเดียวกัน

รายได้กับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพร่างกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า p - value = .002 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 13,000.- บาท จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 16,000 – 19,000 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนกลุ่มอื่น มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 13,000.- บาท เป็นกลุ่มที่มีอายุน้อย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เพิ่งจะเข้าสู่อาชีพรักษาความปลอดภัยไม่ได้มีเงินเพิ่มพิเศษเหมือนกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานาน ดังนั้นการที่มีอายุไม่มากจะไม่พบปัญหาด้านสุขภาพร่างกายเหมือนกับกลุ่มที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑารัตน์ อนุรักษ์มนตรี³ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่พบว่า ตัวแปรรายได้มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

อายุกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตใจโดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี อันเนื่องจากข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุมากมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีมีประสบการณ์การทำงานจึงสามารถปรับตัวรับสถานการณ์การทำงานในสภาพแวดล้อมที่กดดันจากผู้มาติดต่อและงานที่มีแรงกดดันได้

¹ ชนิกานต์ บุญชู, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555), 86-87.

² มัณฑนา แบบวา, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 64.

³ จุฑารัตน์ อนุรักษ์มนตรี, “ทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 142-143.

ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สำหรับกลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้พนักงานจ้างเหมาบริการหมุนเวียนงานการทำงานเพื่อเป็นการลดความเครียดจากจุดทำงานที่ต้องพบผู้รับบริการที่มาร้องเรียนในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jerome⁴ ที่กล่าวว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานและเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเงื่อนไข 1 ใน 7 ข้อ กล่าวไว้ว่าความเครียดจากการทำงาน (Occupation Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพ เป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตพนักงาน ที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง สรุปได้ว่าอายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ โดยเฉพาะกลุ่มอายุที่น้อย 44 ปี ลงมา จึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการกับความเครียดในการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเกิดความรู้สึกไม่พอใจ

สถานที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อสถานะทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.001 เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่ากลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานภาคเหนือ จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสถานที่ส่วนกลาง และกลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอีสาน จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสถานที่ส่วนกลาง อันเนื่องจากข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบว่าอาชีพรักษาความปลอดภัยในภาคเหนือและภาคอีสาน สังคมให้การยอมรับมากกว่าภาคกลางและภาคใต้โดยข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือและภาคอีสานจะเป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจโดยเป็นเจ้าของมีพื้นที่ทำกินของตนเอง การมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวอีกทางหนึ่ง ในขณะที่ภาคใต้และส่วนกลางการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยยังไม่เป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับเท่าที่ควร

อาชีพเสริมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อสถานะทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.016 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 ที่ไม่มีอาชีพเสริม อาจเป็นเพราะช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานจำนวน 12 ชั่วโมงจึงไม่สามารถจัดสรรเวลาไปทำอาชีพเสริมอื่นได้ อีกทั้งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ให้ความสำคัญที่ระดับ 3 ต่อรายได้ที่ได้รับใน

⁴ ณัชณิชา ทนนทา, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 19-20.

แต่ละเดือนนั้นคือสามารถมีค่าใช้จ่ายเพียงพอ สำหรับข้อมูลการให้สัมภาษณ์จากพนักงานที่ประกอบอาชีพเสริมพบว่า เป็นช่องทางการเพิ่มรายได้ได้อีกช่องทางโดยใช้เวลาในวันเสาร์อาทิตย์ในการทำอาชีพเสริม และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ให้ความสำคัญเห็นที่ระดับ 1 ในเรื่องการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เช่น ที่ดิน ที่อยู่อาศัย สรุปได้ว่าการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานจ้างเหมาบริการมีส่วนช่วยในการเพิ่มรายได้และเมื่อมีรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลให้พนักงานมีฐานะดีขึ้น พนักงานที่ประกอบอาชีพเสริมมีความเชื่อว่าการมีฐานะจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)⁵ ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ในเรื่องความต้องการในลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ที่มนุษย์มีความต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม

อายุกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อสถานะทางเศรษฐกิจ โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.008 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tamhane พบว่า กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี สำหรับกลุ่มอายุ 15 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี มีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากกลุ่มอายุ 45 – 54 ปี มีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจสูงกว่ากลุ่มอายุที่ต่ำกว่า เพราะเป็นช่วงที่ไม่สามารถหาอาชีพอื่นแทนได้ และเป็นวัยเข้าสู่การเกษียณอายุ ดังนั้นปัจจัยอายุจึงส่งผลต่อกลุ่มอายุมาก อีกทั้งพบข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากส่วนใหญ่ไม่มีเงินออมมากเนื่องจากมีรายได้เท่ารายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **บุษปวรรชณ์ บัวแก้ว**⁶ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการจำนวนมากที่รายได้ที่ได้รับจากหน่วยงานไม่สามารถทำให้เหลือพอเก็บออมได้ ส่งผลต่อความมั่นคงในคุณภาพชีวิต รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดความมั่นคงใน

⁵ Abraham H. Maslow, "Theory of Human Motivation, 2nd ed.," (New York: Harper and Row's Publisher, 1980): 69-80, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 19.

⁶ บุษปวรรชณ์ บัวแก้ว, "ทักษะต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 102.

เศรษฐกิจ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์⁷ ที่พบว่า การที่บุคคลมีความรู้ความสามารถในอาชีพการงาน รู้จักใช้จ่ายอย่างพอประมาณมีการเก็บออมนั้น จะทำให้เกิดความมั่นคงของมนุษย์ในมิติการมีเงินได้และมีรายได้

สถานที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อสถานะทางเศรษฐกิจ ด้วยผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA ได้ค่า $F = 4.684$ และค่า $p - value = .004$ เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tamhane พบว่ากลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานภาคเหนือ จะมีปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสถานที่ส่วนกลาง สำหรับกลุ่มสถานที่ปฏิบัติงานภาคอื่น ๆ มีสถานะทางเศรษฐกิจเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 อันเนื่องมาจากข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้ามาเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยในภาคเหนือ มีอัตราเป็นเจ้าของทรัพย์สินได้แก่ที่นา โดยประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพเสริม จากการมีทรัพย์สินที่นาที่สามารถมีรายได้จากเกษตรกรรมและพื้นที่ภาคเหนือมีค่าครองชีพที่ถูกกว่า จึงมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **บุษปวรรชณ์ บัวแก้ว**⁸ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทักษะต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างจังหวัดและการใช้ชีวิตในเมืองมีความแตกต่างในเรื่องค่าครองชีพ

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r)

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

⁷ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, "มาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์", (อัสสัณเณ, 2555): 4-5, อ้างถึงใน บุษปวรรชณ์ บัวแก้ว, "ทักษะต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 105.

⁸ บุษปวรรชณ์ บัวแก้ว, "ทักษะต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 107.

สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ประกอบด้วย นโยบาย ค่าจ้าง ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ณาการแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ปัจจัยสุขภาพร่างกาย ปัจจัยสภาพจิตใจ ปัจจัยสถานะทางสังคม และปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน (H_a)

ตารางที่ 4.62 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า p-value
ความสำเร็จในงาน	0.14	0.071
ความรับผิดชอบ	0.13	0.082
ความก้าวหน้า	0.10	0.179
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.15	0.059
สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.222**	0.004
รวม	0.144	0.061

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับสุขภาพร่างกาย ของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านด้านลักษณะงาน กับ การยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีค่า p-value = 0.061 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.144 เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะงานพบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการ

ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.22 ($r=0.222$, $p = 0.004$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน (H_3)

ตารางที่ 4.63 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า p-value
นโยบาย	.234**	0.002
ค่าจ้าง	.378**	0.000
ข้อจำกัดด้านกฎหมาย	0.054	0.482
ความรับผิดชอบต่อสังคม	0.06	0.472
รวม	0.242**	0.002

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับสุขภาพร่างกาย ของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีค่า p-value = 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.242

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะงานพบว่ามี 2 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดจากมากไปน้อย คือ

(1) ตัวแปรนโยบาย มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย มีค่า p-value = 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.234

(2) ตัวแปรค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.378

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.64 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพจิตใจ	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า p-value
ความสำเร็จในงาน	.426**	0.000
ความรับผิดชอบ	.387**	0.000
ความก้าวหน้า	.204**	0.008
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.081	0.291
สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.473**	0.000
รวม	.455**	0.000

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพจิตใจ ของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.455

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะงานพบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดจากมากไปน้อย คือ

(1) สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.473

(2) ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.426

(3) ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.387

(4) ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.008$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.204

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพร่างกาย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพจิตใจ	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า $p\text{-value}$
นโยบาย	.486**	0.000
ค่าจ้าง	.472**	0.000
ข้อจำกัดด้านกฎหมาย	.253**	0.001
ความรับผิดชอบต่อสังคม	.449**	0.000
รวม	.586**	0.000

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับสภาพจิตใจ ของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยสรุปผล

การทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัย มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.586

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างพบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดจากมากไปน้อย คือ

(1) นโยบาย มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.486

(2) ค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.472

(3) ความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่า เท่ากับ 0.449

(4) ข้อจำกัดด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.253

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.66 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางสังคม	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า p-value
ความสำเร็จในงาน	.351**	0.000
ความรับผิดชอบ	.408**	0.000
ความก้าวหน้า	.298**	0.000
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.002	0.978
สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.554**	0.000
รวม	.487**	0.000

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางสังคม ของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัย สรุปลผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านลักษณะงานกับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.487

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะงานพบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดจากมากไปน้อย คือ

(1) สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า เท่ากับ 0.554

(2) ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.408

(3) ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.351

(4) ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.298

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.67 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางสังคม	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า p-value
นโยบาย	.588**	0.000
ค่าจ้าง	.521**	0.000
ข้อจำกัดด้านกฎหมาย	.318**	0.000
ความรับผิดชอบต่อสังคม	.401**	0.000
รวม	.644**	0.000

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับสถานะทางสังคม ของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.644

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะงานพบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดจากมากไปน้อย คือ

1. นโยบาย มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.588

2. ค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.521

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.401

4. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.318

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.68 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต สถานะทางเศรษฐกิจ	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า p-value
ความสำเร็จในงาน	.302**	0.000
ความรับผิดชอบ	.419**	0.000
ความก้าวหน้า	.231**	0.002
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.075	0.333
สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.526**	0.000
รวม	.424**	0.000

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.424

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะงานพบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดจากมากไปน้อย คือ

(1) สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.526

(2) ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.419

(3) ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.302

(4) ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.231

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.69 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง	ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต สถานะทางเศรษฐกิจ	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า p-value
นโยบาย	.515**	0.000
ค่าจ้าง	.611**	0.000
ข้อจำกัดด้านกฎหมาย	.374**	0.000
ความรับผิดชอบต่อสังคม	.311**	0.000
รวม	.641**	0.000

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างกับสถานะทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.641

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างพบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดจากมากไปน้อย คือ

(1) ค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.611

(2) นโยบาย มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.515

(3) ข้อจำกัดด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.374

(4) ความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.311

ตารางที่ 4.70 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	สุขภาพด้าน ร่างกาย	สุขภาพด้าน จิตใจ	สถานะทาง สังคม	สถานะทาง เศรษฐกิจ
1. ความสำเร็จในงาน	-	2 0.426	3 0.351	3 0.302
2. ความรับผิดชอบ	-	3 0.387	2 0.408	2 0.419

ตารางที่ 4.70 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	สุขภาพด้าน ร่างกาย	สุขภาพด้าน จิตใจ	สถานะทาง สังคม	สถานะทาง เศรษฐกิจ
3. ความก้าวหน้า	-	4 0.204	4 0.298	4 0.231
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ความกดดันจากเรื่องต่าง - รูปแบบการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา - เวลาปฏิบัติงาน	-	-	-	-
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน	1 0.222	1 0.473	1 0.554	1 0.526

จากตารางที่ 4.70 ซึ่งเป็นตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน พบว่าตัวแปรย่อยสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในทุก ๆ ด้านต่อปัจจัยคุณภาพชีวิต กล่าวคือ ส่งผลสูงที่สุดต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะสังคมด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.554 รองลงมาส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้าน เศรษฐกิจ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.526 ส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.473 และส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.222 โดยสามารถอธิบายเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พบว่าตัวแปรย่อยสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.22 ($r = 0.222, p = 0.004$) ซึ่งแปลผลได้ค่าระดับต่ำมาก โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 87 คน

คิดเป็นร้อยละ 51.2 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 เกี่ยวกับการขาดทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ รักษาความปลอดภัย ได้แก่ การมีศิลปะป้องกันตนเองจากอันตรายที่จะเกิดขึ้น เพราะในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านรักษาความปลอดภัยจะพบความเสี่ยงต่อการเผชิญหน้ากับคนร้าย การมีวิชาศิลปะป้องกันตัวจะช่วยลดอัตราการบาดเจ็บหรือเป็นอันตรายแก่ชีวิตได้ อีกทั้งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 มีเวลาพักในแต่ละวันที่มีไม่เหมาะสม และเพียงพอต่อการพักผ่อน และข้อมูลงานวิจัยที่สนับสนุนการไม่ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 ไม่สามารถขอยุติพักผ่อนได้ตามต้องการ ดังนั้นเมื่อร่างกายไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานและลดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)⁹ ในเรื่องปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ในหัวข้อ สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การมีทักษะการทำงาน รวมทั้งสภาพการทำงานที่มีเวลาพักไม่ทำงานจนเหนื่อยล้าเกินไป และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญใจ ศรีสถิตยรรณกุล¹⁰ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลของการปฏิบัติงานยามวิกาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า การปฏิบัติงานเวลากลางคืนและนอนในเวลากลางวัน หรือสลับกัน เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตและรูปแบบการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม ที่ทำให้จังหวะชีวภาพไม่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ร่างกายคุ้นเคย ดังนั้นร่างกายจึงต้องปรับระบบการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ เพื่อให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมใหม่ การปรับเปลี่ยนระบบของร่างกายดังกล่าวจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเอง จึงควรมีปัจจัยบวกต่อสุขภาพร่างกาย อาทิเช่น

⁹ Frederick Herzberg et al., "The Motivation to work," (New York: John Willey & Sons, Inc., 1959): 101, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 30.

¹⁰ บุญใจ ศรีสถิตยรรณกุล, "ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลการปฏิบัติงานยามวิกาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529): 14, อ้างถึงใน มัณฑนา แบบวา, "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง," (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 11-12.

การได้สิทธิ์การลาหยุดให้ได้อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกาย การควบคุมอารมณ์ไม่ให้เกิดความเครียด เป็นต้น หากดำเนินการได้ดังกล่าวจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชนิกานต์ บุญชู**¹¹ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลรื่องานยาสูบ กระทรวงการคลัง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลยาสูบ โดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากการมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี และโรงพยาบาลยาสูบได้มีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ อาทิ โครงการลดอ้วน ลดพุง การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโรคเรื้อรัง ส่งผลให้พนักงานไม่ได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล นอกเหนือจากนี้ยังส่งผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ $.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.473 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 ให้มีความสำคัญโดยเลือกมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การที่ธนาคารแห่งประเทศไทยจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีโดยไม่พึ่งพาการใช้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว มีส่วนช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน ฉะนั้นการที่นโยบายขององค์กร (Organization Policies) กำหนดให้ สภาพการทำงาน (Working Conditions) มีความปลอดภัย จึงเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) สรุปได้ว่าการที่หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจโดยที่พนักงานไม่ต้องกังวลใจต่อภัยคุกคามในขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นการสร้างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิดความกังวลใจ

ความสำเร็จในงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับ

¹¹ ชนิกานต์ บุญชู, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลรื่องานยาสูบ กระทรวงการคลัง,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555), 85.

นัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.426 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ให้ความสำคัญเห็นที่ระดับ 4 ให้ความสำคัญในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ให้ความสำคัญเห็นที่ระดับ 4 ต่อผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความคาดหวัง เห็นได้ว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร เป็นการแสดงการมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ดังนั้นการตอบแทนในความสำเร็จต่องานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินที่ได้ดูแล ไม่ว่าจะรูปของตัวเงิน หรือการยกย่องชมเชยพอสมควรเป็นสิ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจและเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของริชาร์ดเอ็ม⁷ ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

ความรับผิดชอบกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.387 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ให้ความสำคัญเห็นที่ระดับ 4 ในการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกำหนดวิธีการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ให้ความสำคัญเห็นที่ระดับ 4 ที่พบว่างานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมแล้ว แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาซัว เตาลานนท์¹² ที่ให้ความคิดเห็นในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ว่า “การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตดี ได้แก่ การสร้างสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้

¹² อาซัว เตาลานนท์, "บทบาทใหม่ของ HR ในยุค New Economy," วารสารการบริหารคน, ๑. 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2544): 16-19 , อ้างถึงใน ณปภัช นาคเจือทอง, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2552), 19.

บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ (Entrepreneur) มากกว่าการให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเพียงอย่างเดียว หรือสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด”

ความก้าวหน้าที่ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ มีค่า $p\text{-value} = 0.008$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.204 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 ต่อการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น แสดงให้เห็นถึงภาระความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น โดยในปัจจุบันพบว่าภัยคุกคามต่าง ๆ ได้มีรูปแบบเพิ่มมากขึ้น และจำนวนเหตุที่เกิดในอัตราสูงขึ้น อีกทั้งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 สำหรับการคาดหวังที่ทำงานต่อไปแล้วจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าโอกาสในการก้าวหน้าของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไม่มีโอกาสมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกลับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory)¹³ ที่กล่าวว่าความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม ดังนั้นการกำหนดเรื่องความก้าวหน้าให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น อาทิเช่น นายจ้างควรต้องมี Career Path หรือเส้นทางเติบโตในอาชีพ เช่น เส้นทางเติบโตเป็นครูฝึก หรือตำแหน่งควบคุมงาน Supervisor ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจในการวางแผนอาชีพของตนเองในอนาคตได้

สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.554 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยให้ความพอใจต่อเรื่องต่อไปนี้ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การที่สังคมรอบข้างให้การยอมรับอาชีพรักษาความปลอดภัย การตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เพราะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังนั้นเห็นได้ว่าพนักงานไม่พึงพอใจต่อการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งพบว่ากลุ่มตัวอย่าง

¹³ Frederick Herzberg et al., “The Motivation to work,” (New York: John Willey & Sons, Inc., 1959): 101, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 8-9.

ส่วนใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ให้ความสำคัญเห็นที่ระดับ 4 ให้ความสำคัญในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งจากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าต้องการให้ธนาคารเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานจ้างเหมาบริการ เช่นให้มีการสื่อสารถึงพนักงานจ้างเหมาบริการบ้าง หรือให้มีการประเมินความพึงพอใจและรับฟังความเห็นต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เห็นได้ว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร จึงควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการยกย่องการตั้งใจทำงาน เช่น การให้มีรางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือนจะได้รับการใส่ปลอกแขน ตัน นอกเหนือจากรางวัลดีเด่นประจำเดือนแล้วในงานรักษาความปลอดภัยจะพบกับสถานการณ์คุกคามต่าง ๆ ที่ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว และกล้าหาญ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีการยกย่องเชิดชู รวมทั้งการให้มีการประเมินความพึงพอใจและรับฟังความเห็นต่างต่อการปฏิบัติงานจากพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย อีกทั้งควรมีการสื่อสารถึงพนักงานจ้างเหมาบริการในบางโอกาสด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเหมาบริการเข้าร่วมกิจกรรมของธนาคารเช่นเดียวกับพนักงานประจำ แนวทางข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของบลูสโตน¹⁴ ที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาโดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพงานดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง และแนวคิดของ แฮคแมน และ ซัทเทิล (Hackman and Suttle)¹⁵ ที่กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของ

¹⁴ Irving Bluestone, "Implementation quality of working life programs," (Management Review, July 1977): 43-46, อ้างถึงใน วรณวิมล นาคทอง, "นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsource) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์," (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 21.

¹⁵ Richard J. Hackman and Lloyd J. Suttle, Improving Life at Work, (Behavioral Science Approach to Organization Change, Santa Monica. Calif, Goodyear Publishing, 1977): 4, อ้างถึงใน เรื่องเดียวกัน, 18.

ผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หรือ หัวหน้างาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และผลผลิตต่าง ๆ รวมอัตราการขาดงานหรือลาออกที่น้อยลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตติเกลา เทียงทางธรรม¹⁶ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การให้พนักงานจ้างเหมาบริการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทเป็นการส่งเสริมให้พนักงานจ้างเหมาบริการเกิดความรัก และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ สรุปได้ว่าแนวทางการดำเนินการดังกล่าว มีส่วนช่วยทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมมากขึ้นแล้ว ยังส่งเสริมให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และช่วยให้อัตราการขาดงานหรือลาออกน้อยลง

ความรับผิดชอบกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.408 แปลผลมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ให้ความสำคัญเห็นที่ระดับ 4 ในการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีความเหมาะสมแล้ว แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อปริมาณงาน ทั้งนี้จากปัจจัยสถานะเศรษฐกิจโลกที่ซบเซาที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสการเกิดอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นภัยคุกคามด้านการรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่จะรับมือกับภัยเหล่านั้น ดังนั้นการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติหน้าที่และอาจได้รับอันตรายต่อร่างกายหรือชีวิตจนส่งผลการปฏิบัติงาน รายได้ ความเป็นอยู่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานและครอบครัวของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยพบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ว่าสิทธิประกันสังคมกรณีได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอและไม่สร้างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นการสร้างมั่นใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติในรูปแบบเงินช่วยเหลือ อาทิ การทำประกันชีวิต นอกเหนือจากสิทธิตามประกันสังคม จะส่งผลให้เกิดความมั่นใจไม่เพียงแต่พนักงานเท่านั้น แต่ส่งผลถึงหลักประกันของครอบครัวพนักงานด้วย การมีเงินช่วยเหลือจะส่งผลให้ครอบครัวไม่ประสบปัญหาและไม่เป็นภาระสังคมในระยะต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

¹⁶ รัตติเกลา เทียงทางธรรม, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด,” (สารนิพนธ์ , คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550), 54.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์¹⁷ ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของมั่นคงในของมนุษย์ ใน 12 มิติ โดยกล่าวถึงมิติครอบครัวที่บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มีการทำกิจกรรมหรือแนวทางที่ส่งเสริมให้ครอบครัวเกิดความเข้มแข็ง โดยเฉพาะเมื่อถึงเวลาเจ็บป่วย ว่างาน หรือยามเกษียณ สรุปได้ว่าการให้มีเงินช่วยเหลือเป็นหลักประกันที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการประกันสังคม เป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีส่วนช่วยสร้างหลักประกันและความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นหน่วยพื้นฐานของสังคม

ความสำเร็จในงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.351 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และมีความยินดีในความสามารถของตน แสดงให้เห็นแรงจูงใจภายใน ดังนั้นถ้าได้มีการตอบสนองต่อปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดแรงตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยประสิทธิภาพงานได้ การทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินโดยใช้วิธีการตอบแทนให้พนักงานได้รับการได้รับการยอมรับนับถือ และสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพรักษาความปลอดภัย ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมในผลงานและความสามารถ กำหนดการประเมินให้รางวัล การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการให้รางวัล การวางแผนที่ดีเพื่อทำให้เกิดการรับรู้ค่าของรางวัล รวมทั้งการมีตราสัญลักษณ์ขององค์กรบนรางวัลที่ให้พนักงาน จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเคิล คอเมจัน (Domjan 1996:199)¹⁸ อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ

¹⁷ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, "มาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์, " (อัตสำเนา, 2555): 6, อ้างถึงใน บุชปวรพรรณ บัวแก้ว, "ทัศนคติต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, " (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขา การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 10.

¹⁸ ณภัทร์ บรรลิ่งค์, "ทฤษฎีแรงจูงใจ," <https://www.l3nr.org/posts/425512> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2559).

ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom¹⁹ ที่เสนอว่าทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน โดยการจูงใจจะขึ้นอยู่กับว่าคุณต้องการสิ่งนั้นมากเพียงใด และเขาคิดว่าจะได้สิ่งนั้นมากเพียงใด ดังนั้นวิธีการจูงใจจึงต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของแต่ละบุคคล ตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลไก (Instrumentality) ที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าผลของการทำงานอาจจะนำไปสู่รางวัลบางอย่างที่ต้องการได้ คุณค่าของรางวัล (Valance) ซึ่งไม่มีกฎตายตัว เนื่องจากพนักงานทุกคนไม่ได้มีความต้องการแบบเดียวกัน ดังนั้นการที่กำหนดการตอบแทนที่ให้พนักงานรู้สึกความภาคภูมิใจรู้สึกถึงการได้รับการยกย่องส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา และกลับกันถ้าไม่ได้กำหนดการตอบแทนไว้พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจได้ ทั้งนี้การกำหนดการตอบแทนเป็นแนวทางเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงาน

ความก้าวหน้าที่ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.298 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ให้ความสำคัญที่ระดับ 3 สำหรับความคาดหวังที่จะรับการเลื่อนตำแหน่งถ้ายังทำงานต่อไป และพบข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบว่างานที่ทำไม่มีความก้าวหน้าหากมีงานอื่นที่ดีกว่าคงตัดสินใจไปทำงานใหม่เพื่ออนาคตของตัวเอง แม้จะมีความรักและผูกพันต่อสถานที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการมีความเข้าใจในสถานะของพนักงานแบบลูกจ้างรายวันว่าเป็นลักษณะงานที่ไม่มีความก้าวหน้าและพร้อมจะลาออกถ้าได้งานที่ดีกว่า แต่พบความผูกพันต่อสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการกำหนดให้มีเส้นทางเติบโตในอาชีพอาจจำเป็นต้องถูกกำหนดในขั้นตอนเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับจ้างที่จะส่งผลให้ผู้รับจ้างที่เป็นนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต้องหาแนวทางในการกำหนดเส้นทางเติบโตในอาชีพอาชีพ เช่น เส้นทางเติบโตเป็นครูฝึก หรือตำแหน่งควบคุมงาน Supervisor เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้พนักงานจ้างเหมาบริการได้พัฒนาตัวเองไปตามเส้นทางอาชีพที่กำหนดและเมื่อพนักงานได้มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพย่อมต้องได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นช่วยเพิ่ม

¹⁹ กิตติเมธ ไตรย์บุตร, “การศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กรณีศึกษา โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร,” (โครงการบัณฑิตศึกษามหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2546), 81.

คุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ณปภัช นาคเจือทอง**²⁰ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ย 3.14 โดยมีระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ดังนั้น การมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยกำหนดเป็น เกณฑ์การคัดเลือกผู้รับจ้างจะเป็นบังคับให้ผู้รับจ้างที่เป็นนายจ้างของพนักงานต้องมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจนเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานได้รับการยอมรับและไม่คิดจะลาออกจากงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับปัจจัยคุณภาพ ชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้าน สถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.526 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ต่ำ โดยกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 เกี่ยวกับการรู้สึก ว่าปลอดภัยและไม่กลัวถ้าจะต้องปฏิบัติงานในจุดนั้นคนเดียว แสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยจากการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยจัด สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายแก่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เพราะหากเกิดอันตราย ต่อร่างกายจนส่งผลให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้จะส่งผลกระทบต่อรายได้ของพนักงานเนื่องจากเป็น ลูกจ้างรายวัน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton²¹ พบว่าการ กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี หรือเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน สรุปว่าได้ การที่ “ผู้ว่าจ้าง” จัด สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่งผลให้ไม่เป็นสาเหตุของการ เกิดความไม่พึงพอใจและเมื่อพนักงานปฏิบัติงานไม่ได้รับอันตรายส่งผลให้ปฏิบัติงานได้นานไม่กระทบ

²⁰ ณปภัช นาคเจือทอง, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวน อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2552), 89.

²¹ จุฑารัตน์ อนุรักษมนตรี, “ทัศนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการ บริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 140.

รายได้จากการเจ็บป่วยอันเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

ความรับผิดชอบกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ $.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.419 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 ในเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต้องใช้ทักษะสำหรับงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่ การสังเกตระแวงระวังภัยที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นใช้สำหรับการป้องกันก่อนที่จะเกิดเหตุ และข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบว่าพนักงานต้องการให้มีการกำหนดเบี่ยขยันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่พนักงานจ้างเหมาบริการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยทักษะและมีเวลาการปฏิบัติงานต่อผลัดจำนวน 12 ชั่วโมง การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนเฉพาะเจาะจง ทำทหาย น่าสนใจและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เช่น เป้าหมายการปฏิบัติงานแล้วไม่มีข้อผิดพลาด ไม่ลาหยุดงาน เป็นต้น หากพนักงานทำตามเป้าหมายจะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่พนักงานรับรู้ว่ามีคุณประโยชน์ คุ่มค่ากับสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กร เป็นวิธีการในการจูงใจให้พนักงานทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพวงเพชร วัชรอยู่²² ที่กล่าวว่า ในเรื่องการจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน และสอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory)²³ ที่พบว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับตัวงานและความก้าวหน้าในงาน โดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) ดังนั้นถ้าสามารถตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ทำให้พนักงานเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนจะส่งผลพนักงานจ้าง

²² มัณฑนา แบบวา, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 14.

²³ Frederick Herzberg et al., “The Motivation to work,” (New York: John Willey & Sons, Inc., 1959): 101, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 8-9.

เหมาะปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน การที่ถูกจ้างได้เงินรางวัลก็เป็นส่วนช่วยให้มีรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

ความสำเร็จในงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ $.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.302 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 54.15 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 สำหรับผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวัง แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการตั้งใจทำงานจนสำเร็จจนไม่ย่อท้อจะมีอยู่ได้ในระยะเวลาหนึ่ง การมีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจจะส่งผลให้พนักงานมีความพยายามต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Douglas M. McGregor²⁴ ที่ได้พัฒนาทฤษฎี X และ Y ซึ่งสอดคล้องในทฤษฎี Y ที่มองว่าผู้ปฏิบัติงานมีความใส่ใจที่จะรับผิดชอบ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาในการทำงานและมีความรักความชอบในงาน การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยยินดีผูกพันตนเองกับงานขององค์กรส่งผลให้งานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังนั้นการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับ การตอบสนองสิ่งจูงใจ ตามความพอใจของตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความพยายามที่เกิดขึ้นจากได้รับรางวัลที่ได้รับซึ่งจะนำไปสู่ความพอใจและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน เมื่อเราปฏิบัติงานสำเร็จจะเกิดความพอใจ และความพอใจก็จะกลายเป็นแรงจูงใจหรือความพยายามต่อไป สรุปได้ว่าการตอบแทนในความสำเร็จแก่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยในรูปของเงินรางวัลเป็นแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานทั้งในเรื่องผลงาน ขวัญกำลังใจ และเศรษฐกิจ

ความก้าวหน้ากับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า $p\text{-value} = 0.002$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ $.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.231 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 เกี่ยวกับการคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหากยังคงปฏิบัติงาน

²⁴ Douglas McGregor, "The Human Side of Enterprise," (New York: McGraw-Hill Book Co., 1960): 33-57, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 22-23.

ต่อไป แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการไม่มั่นใจในการได้รับเลื่อนตำแหน่ง หรือรู้ดีว่าสถานการณ์ทำงานแบบลูกจ้างรายวันการได้รับการเลื่อนตำแหน่งจึงมีโอกาสน้อย ดังนั้นการชดเชยความก้าวหน้าด้วยเงินรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกำหนดรูปแบบความก้าวหน้าโดยผูกกับอายุงานของพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานมีอายุงาน 10 ปี จะได้รับเงินพิเศษบวกเพิ่มในเงินเดือนไม่รวมเงินค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละวัน การกำหนดดังกล่าวจะเป็นปัจจัยจูงใจที่ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spence²⁵ ที่กล่าวว่า สิ่งล่อใจจัดว่าเป็นการจูงใจโดยให้รางวัล นับว่ามีความสำคัญต่อการกระตุ้นพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร สิ่งล่อใจของทฤษฎีการจูงใจประกอบด้วยพฤติกรรมและแนวทางความเข้าใจตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งชี้นำไปสู่จุดหมายและบุคคลนั้นก็มีความพยายามที่จะทำให้ได้รับประเภทสิ่งล่อใจในทางบวก และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งล่อใจทางลบ (สิ่งที่ไม่ปรารถนา) สรุปได้ว่าแนวทางกำหนดเงินรางวัลชดเชยความก้าวหน้าหากมีอยากเหมาะสมแล้ว พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยจะมีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่องานและไม่เป็นสาเหตุของการลาออก และมีส่วนช่วยในการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทุกด้าน ปัจจัยย่อยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่พบว่าค่าสถิติไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านใดเลย สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความกดดันจากเรื่องต่าง ๆ รูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชา และเวลาปฏิบัติงาน โดยพบกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติรู้สึกว้าซากจำเจ และข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะงานว่า อาชีพรักษาความปลอดภัยไม่ว่าจะทำงานในสถานที่ไหนจะต้องปฏิบัติงานเวลา 12 ชั่วโมงเท่ากันทุกที่ และรูปแบบงานที่เหมือนกัน และไม่จำเป็นต้องมีพื้นความรู้ใด ๆ สามารถสมัครงานได้ทันที ระดับตำแหน่งการทำงานที่เท่ากันไม่มีระดับชั้น มีลักษณะงานที่มีฐานะลูกจ้างรายวันสามารถลาออกได้ทันทีที่ต้องการ จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ **เกลิงค์กี้ อินทสร**²⁶ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ลักษณะงาน เป็นปัจจัยจูงใจระดับมากของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย

²⁵ พิมพ์พร อังสกุลวงศ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร,” (งานวิจัยมหาบัณฑิตย์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), 18.

²⁶ เกลิงค์กี้ อินทสร, “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 80.

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยลักษณะงานเป็นปัจจัยจูงใจเนื่องจากพบความยั่งยืนในอาชีพโดยยึดหลักการวางแผนงาน หลักในการทำงาน และการจัดระบบที่มีประสิทธิภาพและไม่สอดคล้องกับ **ณปภัช นาคเจือทอง**²⁷ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในด้านต่าง ๆ ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.71 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยด้าน ข้อกำหนดสัญญาจ้าง	สุขภาพด้าน ร่างกาย	สุขภาพด้าน จิตใจ	สถานะทาง สังคม	สถานะทาง เศรษฐกิจ
1. นโยบาย	1 0.234	1 0.486	1 0.644	2 0.515
2. ค่าจ้าง	2 0.378	2 0.472	2 0.521	1 0.611
3. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย	-	4 0.253	4 0.318	3 0.374
4. ความรับผิดชอบต่อสังคม	-	3 0.253	3 0.401	4 0.311

จากตารางที่ 4.71 ซึ่งเป็นตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน พบว่า **ตัวแปรนโยบาย และตัวแปรค่าจ้าง** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อปัจจัยคุณภาพชีวิต 4 กล่าวคือ กล่าวคือ ตัวแปรนโยบายส่งผลสูงที่สุดต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะสังคมด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.644 รองลงมาตัวแปรค่าจ้างส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้าน เศรษฐกิจ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.611 ตัวแปรนโยบายส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.486 และตัวแปรนโยบายส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย ด้วยค่า

²⁷ ณปภัช นาคเจือทอง, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2552), 92.

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.234 โดยสามารถอธิบายเฉพาะปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างที่มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้ดังนี้

นโยบายกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับสุขภาพร่างกายในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ด้วยค่า p-value = 0.002 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.234 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับนโยบายธนาคารแห่งประเทศไทยในด้านการดูแลพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย โดยพบว่าธนาคารไม่มีนโยบายหรือการบริหารจัดการในการดูแลวันหยุดของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย โดยปล่อยให้เป็นไปตามข้อบังคับตามกฎหมายและเป็นการจัดการโดยนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการฯ อีกทั้งพบว่านายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยออกกฎเกณฑ์บังคับให้มีการทำงานจนลูกจ้างไม่มีวันหยุดเนื่องจากการหยุดของลูกจ้างนอกเหนือจากลูกจ้างไม่ได้รับค่าแรงในวันที่หยุดทำงานแล้ว ลูกจ้างยังอาจโดยหักเงินค่าแรงเพิ่มจากการที่ไม่ไปปฏิบัติงาน จากการที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไม่ได้หยุดพักส่งผลให้พนักงานต้องฝืนทำงานและพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งพบว่าบางคนต้องปฏิบัติงาน 2 สัปดาห์ต่อเนื่องจึงมีวันหยุด 1 วัน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ได้หยุดพักนอกจากจะเป็นการบั่นทอนสุขภาพร่างกายแล้วยังส่งผลความไม่สมดุลต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่เป็นตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการประชุมของ European Council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซล ใน พ.ศ. 2548²⁸ ได้มีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความรู้สึกทางจิตใจของบุคคล หรือมุ่งวัดในเชิงเชิงอัตวิสัย (Subjective) จำนวน 10 ข้อ โดยในข้อ 7 กำหนดไว้ว่า โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work organization and work-life balance ซึ่งความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนหรือมีความเป็นส่วนตัว หมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาในสิ่งที่ต้องการ เช่น การให้เวลากับครอบครัว การออกกำลังกาย การทำงานอดิเรก เป็นต้น

ค่าจ้างกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.378 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.89 ให้ความสำคัญที่ระดับ 3 จากการที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยในปัจจุบันมีระดับใกล้เคียงกับค่าครองชีพ และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 ไม่มี

²⁸ อรุณ ไบแก้ว, “การบริหารโครงการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน,” คุณภาพชีวิตกับการทำงาน, <http://arunnidtep.blogspot.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559).

อาชีพเสริมหรือรายได้จากแหล่งอื่น จึงส่งผลในรายได้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต อีกทั้งพบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยทำงานในฐานะลูกจ้างรายวัน ซึ่งหมายถึงว่าจะได้รับค่าแรงตามจำนวนวันที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสวนทางกับความตั้งใจและมุ่งหวังต่อผลสำเร็จในการทำงานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 ในเรื่องการมีความตั้งใจทำงานและมีความมุ่งหวังต่อผลสำเร็จในงานโดยไม่มีสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความตั้งใจปฏิบัติงานแต่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)²⁹ ในเรื่องการบริหารค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม ในการบริหารค่าตอบแทนมีแนวทางการกำหนดค่าตอบแทน 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเพิ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เบี้ยขยัน และค่าตอบแทนที่ได้รับเงินเป็นเงินทางอ้อม (Non-financial Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การประกันชีวิต การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าที่พัก เป็นต้นเหมาะสม รวมทั้งไม่สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแรงงานระหว่าง (ILO)³⁰ ที่กล่าวว่า องค์กรประกอบความมั่นคงทางเศรษฐกิจในด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ การที่ลูกจ้างได้รับสิทธิและสวัสดิการการมีกฎหมายคุ้มครองชัดเจนเพื่อไม่ให้ถูกกดขี่จากนายจ้าง ประกอบการดูแลอย่างปลอดภัย มีการป้องกันเป็นอย่างดีรวมถึงการได้รับสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาล ดังนั้นการที่พนักงานตั้งใจทำงานและได้รับเงินรางวัลเบี่ยขยันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยทำงานน้อยลง ส่งผลให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และสามารถใช้เวลาว่างไปกับกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน เป็นต้น

นโยบายกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจในระดับต่ำ มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.486 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เนื่องจากพบข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความ

²⁹ Frederick Herzberg et al., "The Motivation to work," (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1959): 101, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 8-9.

³⁰ บุชปวรพรรณ บัวแก้ว, "ทัศนคติต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 14-15.

ปลอดภัย ไม่เคยได้รับการประเมินความพึงพอใจ หรือให้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคที่พบ ดังนั้นการที่พนักงานจ้างเหมาบริการไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ไม่ได้เป็นส่วนร่วมขององค์กร ขาดการยอมรับ ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)³¹ ที่กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการจัดการให้ความสนใจเนื่องจากการเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงานโดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน ซึ่งตรงกับความต้องการลำดับที่ 4 ความต้องการเกียรติยศการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง ความเอาใจใส่ความผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้แสดงความคิดเห็น การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น ดังนั้นการที่องค์กรให้มีการประเมินความพึงพอใจ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานต่อหน่วยงาน รวมทั้งการรับรู้ Feedback ต่าง ๆ จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจน และเป็นโอกาสในการรับรู้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย

ค่าจ้างกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.472 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 ในเรื่องการกำหนดจ่ายเบี้ยขยัน หากตั้งใจทำงานโดยไม่หยุดงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความรู้สึกว่าร่าเริงที่ได้รับไม่เพียงพอ และไม่มั่นใจต่อรายได้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)³² ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งตรงกับหัวข้อ ค่าจ้างหรือ

³¹ Abraham H. Maslow, "Theory of Human Motivation, 2nd ed.," (New York: Harper and Rows Publisher, 1980): 69-80, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 7-8.

³² Frederick Herzberg et al., "The Motivation to work," (New York: John Willey & Sons, Inc., 1959): 101, อ้างถึงใน เรื่องเดียวกัน, 8-9.

เงินเดือนขั้นพื้นฐาน (Base Wage or Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน ดังนั้นหากมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเบี่ยขยันที่ได้กำหนดหลักการที่ชัดเจน พนักงานจะมีความพึงพอใจและมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งการมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่ได้รับพนักงานรับรู้ว่ามีคุณธรรม คำนึงถึงสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบต่อสังคมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.449 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 ในการตัดสินใจมาทำงานในพื้นที่ธนาคารแห่งประเทศไทยเพราะข้อกำหนดการจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทยมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าสถานที่อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธุ์³³ ที่กล่าวเกี่ยวกับคำแนะนำ 9 แนวทางในการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการธุรกิจ (CSR-in-process) ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติกระบวนการรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่ “ผู้ว่าจ้าง” ได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ในสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อสิทธิและสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาบริการ และเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการกำหนดสิทธิและสวัสดิการในสัญญาจ้างเท่ากับเป็นการบังคับให้ผู้รับจ้างต้องมอบสิทธิและสวัสดิการให้แก่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เกิดประโยชน์ต่อพนักงานทำให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร

ข้อจำกัดด้านกฎหมายกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ มีค่า p-value = 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.253 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี และให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานในสถานที่ธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไปหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้างที่คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงานจ้างเหมาบริการหรือไม่ หากปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้างมีส่วนคุ้มครอง

³³ ASTV ผู้จัดการออนไลน์, “9 แนวทางทำ CSR -in-process ยิ่งทำ ธุรกิจยิ่งเติบโต,” iBiz Chanel, <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=95700001182> (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2559).

สิทธิและผลประโยชน์ของพวกเขาจะเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานจะเลือกปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไป สำหรับแนวคิดในการที่จะทำสัญญาจ้างให้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย พบว่าการจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้างที่คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย อาจเป็นประเด็นข้อจำกัดด้านกฎหมายที่ส่งผลให้ธนาคารแห่งประเทศไทยอาจต้องร่วมรับผิดชอบในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าบอกรถค่าล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเสมือนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นนายจ้างโดยตรงของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวคิดการจ้างพนักงาน Outsourcing สรุปได้ว่าถ้าสัญญาจ้างที่คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงานจ้างเหมาบริการมีส่วนในการตัดสินใจการปฏิบัติต่อของพนักงานจ้างเหมาบริการ และข้อจำกัดด้านกฎหมายในกรณีจัดทำสัญญาจ้างเพื่อให้คุ้มครองสิทธิและสวัสดิการ ที่อาจส่งผลกระทบต่อธนาคารแห่งประเทศไทย ตามที่กล่าวข้างต้น การใช้แนวทางการคัดเลือกให้ได้ผู้รับจ้าง เพื่อให้ได้ผู้รับจ้างที่มีธรรมาภิบาล โดยใช้วิธีกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับจ้างจากหลายปัจจัยจะดีกว่าการคัดเลือกโดยวิธีการเปรียบเทียบราคาเพียงอย่างเดียว ซึ่งหากคัดเลือกได้ผู้รับจ้างที่ดีน่าจะเป็นแนวทางที่ไม่ติดขัดข้อจำกัดด้านกฎหมาย ย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่จะไม่ถูกเอาเปรียบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **รัตติเกลา เทียงทางธรรม**³⁴ ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาถึงแนวคิดในการว่าจ้างพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกแทนพนักงานประจำ สถานะของคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการแก้ไขปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก โดยให้ข้อเสนอแนะในเรื่องจริยธรรมของบริษัทผู้รับเหมาการจ้างแรงงานภายนอก (Leasing Company) เพื่อเป็นส่วนกระตุ้นผู้ประกอบการที่กำลังจะว่าจ้างบริษัทผู้รับเหมาการจ้างแรงงานภายนอก (Leasing Company) ควรตระหนักให้มากยิ่งขึ้น เพราะธุรกิจการจ้างเหมาแรงงานภายนอกเป็นธุรกิจเกี่ยวกับการซื้อขายแรงงานนอกระบบของการเป็นพนักงานประจำ จำเป็นต้องมีหลักจริยธรรมที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกถูกว่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

นโยบายกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับ

³⁴ รัตติเกลา เทียงทางธรรม, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด,” (สารนิพนธ์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550), 62.

นัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.588 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยพบว่านโยบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคมมากที่สุดกว่าทุกด้านของคุณภาพชีวิต ที่เป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 เกี่ยวกับการรู้สึกว่าการแห่งประเทศไทยเอาใจใส่ต่อความสามารถของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเชื่อมั่นในนโยบายของธนาคารที่จะช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น ดังนั้นการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีนโยบายสร้างความพึงพอใจของพนักงานจ้างเหมาบริการให้มีต่อองค์กร โดยการดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่อพนักงานจ้างเหมาบริการ ให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร อาทิเช่น การกำหนดข้อกำหนดสัญญาจ้างให้มีสวัสดิการที่ดีกว่าสัญญาจ้างของหน่วยงานอื่น เช่นการให้สิทธิใช้ห้องพยาบาลเช่นเดียวกัน พนักงานประจำแม้จะเป็นสิทธิไม่เท่าพนักงานประจำ เป็นการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีส่วนกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **วรรณวิมล นาคทอง**³⁵ ได้ทำการศึกษาเรื่องนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจะดีหรือไม่ อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับที่ผู้บริหารขององค์กรเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ขององค์กร หากผู้บริหารมีมุมมอง วิสัยทัศน์และพิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานแนวทางในการสร้างหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานก็จะเกิดขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติ

ค่าจ้างกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.521 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมแล้ว แสดงให้เห็นพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยยังไม่รู้สึกว่าการทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวันมากเกินไป ดังนั้นการที่พนักงานมาทำงานต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุดซึ่งส่งผลต่อธนาคารที่มีพนักงานมาปฏิบัติครบ ซึ่งการที่มีพนักงานปฏิบัติงานไม่ครบจุดที่กำหนดส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อระบบรักษาความปลอดภัย การสร้างแรงจูงใจตอบสนองในเรื่องการตั้งใจมาปฏิบัติงานต่อเนื่องโดยมอบรางวัลความสำเร็จทั้งในส่วนของ

³⁵ วรรณวิมล นาคทอง, “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsource) :กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์,” (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 82-83.

ค่าจ้างและการยกย่อง มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจนำไปสู่ความพอใจของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิเช่น การยกย่องมอบรางวัลให้กับผู้ที่มาปฏิบัติงานต่อเนื่องโดยไม่ลาหรือหยุดเลย โดยมีการประกาศยกย่องให้พนักงานทราบรวมทั้งการให้ติดสัญลักษณ์บนเครื่องแบบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์³⁶ ที่พบว่า ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสิ่งนี้มักจะมีมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการจ้างงานที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินการของเขาเองแทนที่จะเป็นผลการดำเนินการจากคนอื่น สรุปได้ว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจตอบสนองในความสำเร็จโดยมอบรางวัลทั้งในส่วน of ค่าจ้างและการยกย่อง จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้รางวัลและได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงาน

ความรับผิดชอบต่อสังคมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.401 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ พบว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ธนาคารเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่ธนาคารจัด ได้แก่ กิจกรรม CSR และกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมเดินทางไปนอกสถานที่เพื่อทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน และสาธารณประโยชน์ โดยพนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร สำหรับความเห็นต่อกิจกรรมวันพนักงานซึ่งจัดให้พนักงานประจำ พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าหากให้พนักงานจ้างเหมาบริการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมน่าจะเป็นการสร้าง ความผูกพันต่อธนาคารมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ชนิกานต์ บุญชู**³⁷ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานโรงงานยาสูบ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพบว่าการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชนและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ การทำกิจกรรม

³⁶ เกลิงศักดิ์ อินทรสร, “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 23-24.

³⁷ ชนิกานต์ บุญชู, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555), 86.

บริจาโคลहित การให้บริการประชาชนในชุมชนใกล้เคียง ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมกับสังคม ส่งผลให้พนักงานทำแล้วเกิดความสุขและความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร สรุปได้ว่าแนวทางการจัดเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเหมาบริการได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมที่ธนาคารจัดเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำความและก่อให้เกิดความผูกพันต่อธนาคารมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดด้านกฎหมายกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม มีค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ $.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.318 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ พบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการว่าผู้รับจ้างเป็นเพียงการจัดหาพนักงานส่งให้ผู้ว่าจ้างตามสัญญาจ้าง แม้ว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยจะรับเงินค่าจ้างจากนายจ้างแต่ก็ทราบดีว่าการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่ประกันสังคมจ่ายส่วนใหญ่เป็นการกำหนดจากธนาคารแห่งประเทศไทยให้มีการจ่ายในสัญญาจ้าง ไม่ได้เกิดจากการที่นายจ้างเป็นผู้ให้ เพราะถ้าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติงานในสถานที่อื่นสวัสดิการต่าง ๆ ที่เคยได้รับจากที่มาปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทยก็จะถูกตัดออกไป ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้อจำกัดด้านกฎหมายที่วินิจฉัยว่าการเข้าชายจ้างแรงงาน และจ้างเหมาค่าแรงจ้างแรงงาน เนื่องจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าจ้างรวมทั้งการให้สวัสดิการ จากข้อวินิจฉัยดังกล่าวจึงส่งผลให้ผู้ว่าจ้างเล็งจะจ่ายสวัสดิการโดยตรงให้พนักงานจ้างเหมาบริการ โดยไปกำหนดไว้ในสัญญาจ้างเหมาแรงงาน ดังนั้นหากไม่กำหนดข้อกำหนดสัญญาจ้างในรูปของการบังคับให้ผู้รับจ้างต้องให้สิทธิสวัสดิการซึ่งเป็นต้นทุนของมูลค่าสัญญาจ้าง แต่เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่นการกำหนดในสัญญาจ้างในเรื่องการมอบสวัสดิการในการอบรมในต่างจังหวัดหรือจัดเลี้ยงให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการและครอบครัว เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย มีความรู้สึกรักในอาชีพรักษาความปลอดภัย เป็นอาชีพหนึ่งที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีในสังคมไทย ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและไม่เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **รัตติเกลา เทียงทางธรรม**³⁸ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การจ้างเหมาบริการภายนอกเป็นการลดค่าใช้จ่ายและสวัสดิการขององค์กรได้มาก แต่ในทางกลับกันพนักงานจ้างเหมาบริการไม่ค่อยรักภักดีกับบริษัท ไม่มีวินัยและตั้งใจในการทำงานเนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานไม่

³⁸ รัตติเกลา เทียงทางธรรม, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด,” (สารนิพนธ์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550), 94.

ค่อมมีคุณภาพตามที่ต้องการ และความกังวลเรื่องกฎหมายแรงงานที่ยังไม่ได้มีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับการว่าจ้างพนักงาน Outsource สรุปได้ว่าการกำหนดข้อกำหนดสัญญาจ้างเพื่อให้ผู้รับจ้างต้องมอบสิทธิสวัสดิการให้พนักงานจ้างเหมาบริการเป็นการลดข้อจำกัดด้านกฎหมาย สามารถได้พนักงานที่มีคุณภาพที่ต้องการและเป็นการสร้างแรงจูงใจและไม่ก่อให้เกิดสาเหตุให้เกิดความไม่พอใจของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

ค่าจ้างกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.611 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ให้ความความคิดเห็นที่ระดับ 3 เกี่ยวกับค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือนสามารถเก็บบางส่วนเป็นเงินออมได้ทุกเดือน แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไม่มีเงินออมเก็บ หรือมีรายจ่ายก็บรายได้พอ ๆ กัน การที่ไม่มีเงินออมจะส่งต่อความมั่นคงในชีวิตในมิติการมีงานทำและมีรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ให้ความหมายประเด็นความมั่นคงในมิติการมีงานทำและมีรายได้ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความสามารถในอาชีพการงาน รู้จักใช้จ่ายอย่างพอประมาณ มีการเก็บออมและไม่มีปัญหาหนี้สิน รวมทั้งมีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งแนวทางในการมีเงินออมเก็บคือ เพิ่มรายได้ หรือลดรายจ่าย แนวทางในการเพิ่มรายได้ เช่น การกำหนดราคาค่าจ้างที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด นอกเหนือเป็นการรายได้ให้แล้วยังส่งผลคัดเลือกให้ได้คุณสมบัติพนักงานที่ดีกว่า อีกทั้งเป็นปัจจัยค้ำจุนไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (1950) ที่ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ คือทฤษฎีสองปัจจัย³⁹ โดยด้านปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างที่เป็นสิ่งพอใจของบุคคลากรที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้คุณคนเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) สรุปได้ว่าการกำหนดค่าจ้างให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดเป็นแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย และหน่วยงานสามารถได้พนักงานที่มีคุณสมบัติที่ดีกว่าพนักงานทั่วไปในตลาด

นโยบายกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.51 แปลผลความสัมพันธ์กันใน

³⁹ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, “ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory),” บทความวิชาการ, <http://www.stat.rmutt.ac.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2559).

ระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 3 เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติงานในธนาคารแห่งประเทศไทย ทำให้พนักงานมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน และข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไม่ได้รับการปรับค่าแรงมาหลายปี ถึงแม้ว่าจะมีค่าแรงสูงกว่าในท้องตลาด แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีรายได้ที่พอดีหรืออาจไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ดังนั้นการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยไม่มีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการทบทวนค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bohlander, Snell & Sherman ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนมีเรื่องที่ต้องคำนึงคือ อัตราการจ่ายค่าตอบแทนควรสูงหรือต่ำหรือเท่ากับค่าตอบแทนในท้องตลาด ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงสุดและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และที่สำคัญระดับของค่าตอบแทนที่กำหนด และระดับของการขึ้นค่าตอบแทนตามระบบคุณธรรมและอาวุโส และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **วรรณวิมล นาคทอง**⁴⁰ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จากการศึกษาพบว่าแนวนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการธุรการ (Outsource) ที่มีช่องทางการปรับปรุงค่าตอบแทน กล่าวคือ ด้านค่าตอบแทนธนาคารได้มีการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างทุกครั้งที่มีการทำสัญญาจ้างกับบริษัท สรุปได้ว่านโยบายในการพิจารณาทบทวนค่าจ้างให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยอย่างมีคุณธรรมและเหมาะสม จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และค่าจ้างส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยด้านเศรษฐกิจ

ข้อจำกัดด้านกฎหมายกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.374 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ จากข้อมูลการสัมภาษณ์พนักงานจ้างเหมาบริการที่พบว่าการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยเฉพาะการไม่ได้รับค่าจ้างถูกต้อง ครบถ้วน และตรงกำหนดเวลา เช่น การไม่จ่ายค่าแรงตามที่กำหนด การหักเงินในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าธรรมเนียมธนาคาร ค่าปรับจากการ

⁴⁰ วรรณวิมล นาคทอง, “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsource) :กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์,” (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 99.

หยุดงาน ค่ามาปนกิจ ค่าประกันเครื่องมือเครื่องใช้ ค่าเครื่องแบบพนักงานรักษาความปลอดภัย ดังนั้นการที่พนักงานจ้างเหมาบริการไม่ได้ค่าจ้างที่เป็นธรรมที่อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านกฎหมายที่วินิจฉัยว่าการกำหนดค่าจ้างรวมทั้งการให้สวัสดิการ อาจเข้าข่ายการจ้างแรงงาน แต่การให้การคุ้มครองสวัสดิการ ไม่ให้ถูกเอาเปรียบโดยกำหนดในข้อกำหนดสัญญาที่ต้องให้ผู้รับจ้างต้องปฏิบัติ อาทิเช่น การกำหนดให้ผู้รับจ้างต้องส่งบัญชีรายรับรายจ่ายที่จ่ายให้กับพนักงาน ซึ่งการกำหนดดังกล่าวจะใช้ในการตรวจสอบผู้รับจ้างว่ามีการจ่ายเงินเป็นธรรมแก่พนักงานหรือไม่ ซึ่งมีส่วนในการดูแลคุ้มครองค่าจ้างให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการที่จะรู้สึกไม่ถูกทอดทิ้งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิกุล ตันติปัญญาเทพ⁴¹ ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมา (Outsource) ในธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยการจัดและดูแลสวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งที่นายจ้างควรคำนึงและดูแลให้กับพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจต่าง ๆ จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าการเอาใจใส่ดูแลค่าจ้างและสวัสดิการแม้จะมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมายแต่มีแนวทางที่จะทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยได้รับการคุ้มครองดูแลในเรื่องสวัสดิการไม่ถูกเอาเปรียบ ส่งผลให้พนักงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ถูกต้อง รู้สึกว่าไม่ถูกทอดทิ้งเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยจำเป็นที่จะไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ความรับผิดชอบต่อสังคมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ มีค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.311 แปลผลความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 ให้ความคิดเห็นที่ระดับ 4 ต่อการตัดสินใจมาทำงานในพื้นที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เพราะข้อกำหนดการจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทยมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าสถานที่อื่น แสดงให้เห็นว่าพนักงานจ้างเหมาบริการให้ความเชื่อมั่นต่อการรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนั้น การที่ธนาคารแห่งประเทศไทยจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้างที่ให้สิทธิประโยชน์และคุ้มครองสิทธิของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและเกิดความผูกพันพร้อมกับมอบความจงรักภักดีให้กับธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ

⁴¹ พิกุล ตันติปัญญาเทพ, “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมา (Outsource) ในธนาคารแห่งประเทศไทย,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), 85.

แนวคิดของสถาบันไทยพัฒนา⁴² ที่ให้ความหมายความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ครอบครัว พนักงานจ้างเหมาบริการ ครอบครัวพนักงาน และระดับไกล หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทางอ้อม ที่จะดำเนินการธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ทั้งต่อองค์กรและสังคม สรุปได้ว่าการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้างที่ให้สิทธิประโยชน์และคุ้มครองสิทธิของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเท่ากับเป็นการแสดงออกถึงการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยเฉพาะในรูปของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่ใช่ตัวเงินมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ด้วยเช่นกัน

4.5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์

แบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดซึ่งให้โอกาสกลุ่มตัวอย่างแสดงข้อเสนอแนะที่ต้องการให้หน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่มีนโยบาย เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีก่อบรรเทา

4.5.1 ข้อเสนอแนะที่ต้องการให้หน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่มีนโยบาย เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ด้านรายได้และสวัสดิการ

- (1) ควรให้มีการปรับเงินรายได้ทุกปีเนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- (2) ควรมีการพิจารณาการจ่ายค่าแรงตามลักษณะงาน
- (3) รายการหักเงินต้องมีการชี้แจงโดยละเอียด
- (4) ควรมีสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่าสวัสดิการที่ได้จากประกันสังคม
- (5) ให้มีการลาหยุดได้โดยไม่หักค่าแรงโดยการลาที่มีใบรับรองแพทย์ และกำหนดสิทธิการลาแต่ละประเภทอย่างชัดเจนรวมทั้งสิทธิการลาพักร้อน
- (6) หากผลงานบริษัทดีควรพิจารณาเรื่องโบนัส
- (7) ให้มีการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษกรณีพนักงานไม่มีการลา

⁴² ปานจิตร แสงอากาศ, “การจัดการการสื่อสารด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการ ปันความรู้ สื่อสร้างสรรค์ สู่โรงเรียน,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), 12.

- (8) ให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- (9) การจ่ายค่าแรงตรงเวลา และให้แจกสลิปเงินเดือนก่อนเงินออก

ด้านการทำงาน

- (1) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา และมอบหมายงาน
- (2) หัวหน้าต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และมีศิลปะการบังคับบัญชาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- (3) ให้มีการสื่อสารเป็นประจําระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาการทำงาน หรือข้อคับข้องใจ เช่น การประชุมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- (4) เวลาพักต่อวันต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานคือไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- (5) ให้มีการอบรมสัมมนาที่ต่างจังหวัดหรือท่องเที่ยว
- (6) ให้มีการเข้าทำงานแบบเหลื่อมเวลา
- (7) พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และนำผลการพิจารณามาใช้ในการมอบหมายงาน
- (8) ให้มีการออกกำลังกายบริหารก่อนการปฏิบัติงาน หรือ จัดให้ปฏิบัติตามช่วงเวลาที่กำหนด และให้มีการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
- (9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็น
- (10) พิจารณาปรับชั่วโมงการทำงานให้ลดลง
- (11) ให้มีการคัดกรองผู้รับจ้างของธนาคาร ให้ได้ผู้รับจ้างที่มีธรรมาภิบาล

4.5.2 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ท่านมักประสบ

- (1) ปัญหาจากการมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ
- (2) ปัญหาการใช้วาจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติ และไม่ถูกกาลเทศะจากผู้บังคับบัญชา
- (3) รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
- (4) ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน
- (5) สภาพอากาศที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
- (6) ปัญหาเงินเดือนออกไม่ตรงตามกำหนด ส่งผลต่อสภาพการเงินที่จำเป็นต้องใช้การกู้ยืมนอกระบบ
- (7) ปัญหาการถูกหักเงินเดือนโดยไม่ชี้แจงรายละเอียด อาทิ เงินฌาปนกิจ
- (8) เวลาในการเข้าปฏิบัติงานเร็วเกินไป
- (9) ลักษณะการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่เงินรายได้แตกต่างกันมาก

- (10) หัวหน้างาน ไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ และไม่ยุติธรรมแบ่งพรรคแบ่งพวก
- (11) เวลาพักกลางวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- (12) ปัญหาเรื่องการลาหยุด เช่น ไม่มีวันหยุดพักผ่อน
- (13) นโยบายของทางบริษัทไม่ชัดเจนขาดการสื่อสารที่ดี
- (14) จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวัน ที่ต้องปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน มีผลต่อกิจวัตรประจำวัน, สุขภาพร่างกาย, สุขภาพจิต
- (15) ปัญหากำลังใจที่ไม่สามารถปฏิบัติในผลัดกลางคืน หรืออยู่ผลัดกลางวัน แต่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน
- (16) ปัญหาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้มีช่องทางการสื่อสารที่ดี ทั้งใน ส่วนของนายจ้าง และธนาคาร
- (17) ปัญหาสุขภาพร่างกายที่ไม่ได้รับการดูแลอย่างที่ควรจะเป็น
- (18) การไม่ได้รับความเท่าเทียม การให้เกียรติ การรับฟังความคิดเห็นและการ เล็งเห็นความสำคัญในทักษะความรู้ความสามารถ
- (19) ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานแต่ไม่มีช่องทางในการสื่อสาร
- (20) ปัญหาการพักกลางวันที่ไม่เป็นเวลาที่เหมาะสม
- (21) ปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ต้องอดทนต่อการแสดงอารมณ์ของผู้มาติดต่อ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัย เรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ประเภทงานรักษาความปลอดภัย หนาครแห่งประเทศ ไทย เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ประกอบอาชีพ รักษาความปลอดภัย ทั้งในส่วนของนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) และใน ส่วนของผู้ว่าจ้างงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) รักษาความปลอดภัยในส่วนของ การจัดทำข้อกำหนด สัญญาจ้าง

การศึกษาคั้งเป็นงานวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) กล่าวคือ ใช้ทั้งวิธี วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดย กลุ่มตัวอย่างในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่ ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย จำนวนทั้งสิ้น 170 คน ใช้เครื่องมือในการ เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นการสอบถามข้อมูลบุคคล ต่อมาเป็นการสอบถามระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง และสอบถามระดับความพึงพอใจต่อ คุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านสถานะทางสังคม และ สถานะทางเศรษฐกิจ ทั้ง 3 ส่วนที่กล่าวมาเป็นคำถามจัดตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคอร์ต์ลำดับความสำคัญ 5 ระดับ และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะซึ่งเป็น คำถามปลายเปิด สำหรับในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารของ “ผู้รับจ้าง” ตามสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย และผู้บริหารของหนาครแห่งประเทศไทยเพื่อให้ได้ ข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งประเด็นอุปสรรค ปัญหา จากกรณีการนำไปปฏิบัติจริง

การวิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA) การทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r) ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05 โดยสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ประเภทงานรักษาความปลอดภัย หนาอาคารแห่งประเทศไทย สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 170 คน พบว่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชาย จำนวน 130 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 76.5 และเป็นเพศหญิง 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 โดยในจำนวนทั้งหมดพบจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 0.6 และมีระดับการศึกษาต่ำสุดคือประถมศึกษา จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 5.3 โดยส่วนใหญ่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจำนวน 170 คนพบว่ามีสถานภาพโสดมากกว่าครึ่ง คือมีจำนวน 95 คน หรือร้อยละ 55.9 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 71 คน หรือร้อยละ 41.8 แสดงให้เห็นถึงอัตราการลาออกที่สูงมาก โดยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 7 ปี มีจำนวน 48 คน หรือร้อยละ 28.2 สำหรับรายได้ต่อเดือนพบว่า มีพนักงานจำนวน 79 คน หรือร้อยละ 46.5 ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 13,000.- บาท และด้วยอาชีพรักษาความปลอดภัยมีเวลาปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมงต่อผลัด จึงพบว่าพนักงานไม่มีอาชีพเสริม จำนวน 150 คน หรือ ร้อยละ 88.2 สำหรับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับพบว่าพนักงานทั้งหมดจำนวน 170 คนได้รับเพียงสวัสดิการประกันสังคมเท่านั้น

5.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยของแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

5.1.2.1 ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแปลผลของปัจจัยในเรื่องความพร้อมที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และกลุ่มตัวอย่างมีการแปลผลของปัจจัยในเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของพนักงานเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และสุดท้ายกลุ่มตัวอย่างมีการแปลผลในเรื่องผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

5.1.2.2 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแปลผลของปัจจัยเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถในการกำหนดวิธีการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาเรื่อง

หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และสุดท้ายหัวหน้ามอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

5.1.2.3 ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแปลผลของปัจจัยเรื่องการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และสุดท้ายการคาดหวังจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหากทำงานต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

5.1.2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย จำนวน 7 ประเด็น พบว่า อันดับแรกกลุ่มตัวอย่างมีการแปลผลของปัจจัยเรื่อง ความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาใช้กริยา และคำพูดสุภาพต่อท่าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อันดับสอง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทั้งผลัดกลางวัน (07.00 – 19.00) และผลัดกลางคืน (19.00 – 07.00) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อันดับสาม การปฏิบัติงานใน 1 ผลัด จำนวน 12 ชั่วโมง ทำให้สุขภาพแยลง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อันดับสี่ งานที่ปฏิบัติมีการบังคับบัญชาที่เข้มงวดเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อันดับห้า งานที่ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้โดยไม่มีความกดดัน หรือความกังวลใด ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อันดับหก งานที่ปฏิบัติรู้สึกซ้ำซากจำเจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และสุดท้าย งานที่ทำอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น ทำงานในสถานที่เปิดโล่งไม่มีเครื่องปรับอากาศ ประสบมลภาวะท่อไอเสียและเสียงแตร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

5.1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย จำนวน 9 ประเด็นพบว่าอันดับแรก มีความรู้สึกปลอดภัยถ้าต้องปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยในจุดที่ต้องปฏิบัติคนเดียว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อันดับสอง การมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่มีสภาพสมบูรณ์ เช่น วิทยุสื่อสาร, อุปกรณ์ป้องกันตัว, อุปกรณ์ใช้งานจราจร, เสื้อกันฝน ซึ่งได้รับจากนายจ้างของพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อันดับสาม การพบปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงานจะได้รับการคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ หรือได้รับคำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาได้ดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อันดับสี่ พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกละทิ้งถ้าไม่ทำผิดอย่างร้ายแรง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อันดับห้า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมและไม่เป็นอันตราย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.57 อันดับหก การมีวันหยุดใน 1 สัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อันดับเจ็ด พนักงานมีทักษะอย่างดีในการใช้ศิลปะป้องกันตนเองจากอันตรายที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อันดับแปด ในการปฏิบัติงานในแต่ละวันพนักงานมีเวลาพักในแต่ละวันอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการพักผ่อน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และอันดับสุดท้าย พนักงานสามารถขอหยุดพักผ่อนได้ตามต้องการเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

5.1.3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ผลการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยของแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

5.1.3.1 ด้านนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า การที่สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบรักษาความปลอดภัย รวมทั้งสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การที่สถานที่ปฏิบัติงานมีนโยบายที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การที่หน่วยงานที่พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอาใจใส่ต่อความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสุดท้ายการได้รับความเป็นธรรมในทุกเรื่องในสถานที่ที่ไปปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49

5.1.3.2 ด้านค่าจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า การกำหนดการจ่ายเบี้ยขยัน เช่น การไม่หยุดงานในรอบ 6 เดือน จะได้รับเบี้ยขยัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การมีจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เงินค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือนสามารถเก็บเป็นเงินออมได้ทุกเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

5.1.3.3 ด้านข้อกำหนดด้านกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 จากประเด็นข้างต้นจึงเป็นข้อกำหนดด้านกฎหมาย แต่ทั้งนี้ผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานที่ของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) สามารถกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ที่เพิ่มแรงจูงใจ และลดความไม่พอใจ ในข้อกำหนดสัญญาจ้างได้

5.1.3.4 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจจากการที่ผู้ว่าจ้างมีการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ที่เพิ่มแรงจูงใจ และลดความไม่พอใจ ในข้อกำหนด

สัญญาจ้างที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม อาทิเช่น การกำหนดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของ Outsource ไม่เฉพาะแต่พนักงานประจำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมี ความสำเร็จในการจ่ายค่าจ้างให้ตรงต่อเวลา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยที่องค์กรได้รับประโยชน์จากงบประมาณที่จ่ายไปอย่างคุ้มค่าเช่นกัน

5.1.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิต

5.1.4.1 ด้านสุขภาพร่างกาย ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมา บริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจ อยู่ใน ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทยในประเด็น ย่อย พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเลือกปฏิบัติงานในสถานที่ธนาकरแห่ง ประเทศไทย ทำให้มีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตกับครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 รองลงมาการมีเวลาออกกำลังกาย อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 และสุดท้ายการ เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79

5.1.4.2 ด้านสุขภาพจิตใจ ปัจจัยด้านสุขภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมา บริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจ อยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ใจ ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทย ใน ประเด็นย่อยพบว่า พนักงานมีความสุขที่ได้เลือกมาปฏิบัติงานในสถานที่ธนาकरแห่งประเทศไทย อยู่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน สถานที่ธนาकरแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และสุดท้ายการบริหารงาน โดยนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

5.1.4.3 ด้านสถานะทางสังคม ปัจจัยด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมา บริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจ อยู่ใน ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทาง สังคม ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาकरแห่งประเทศไทยใน ประเด็นย่อย พบว่า สังคมรอบข้างยอมรับการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมา การตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ธนาकरแห่งประเทศไทย เพราะ ได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 การได้รับ โอกาสแสดงความคิดเห็น หรือ มีส่วนสำคัญ ในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น อยู่ใน

ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และสุดท้าย พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย มีค่าเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารของสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

5.1.4.4 ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทยในประเด็นย่อย พบว่า การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมา การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เลือกปฏิบัติงานในธนาคารแห่งประเทศไทย ทำให้มีค่าครองชีพในการดำรงชีวิตที่ประหยัดกว่าไปปฏิบัติที่อื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 การที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเลือกปฏิบัติงานในธนาคารแห่งประเทศไทยทำให้พนักงานมีสวัสดิการที่ดีกว่าการไปปฏิบัติงานที่อื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีความพอใจในฐานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และสุดท้าย พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเป็นเจ้าของทรัพย์สินอื่น ๆ เช่น ที่ดิน , ที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05

5.1.5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน ในสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงในรูปการทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีปัจจัยเดียว (One way ANOVA) สำหรับสมมติฐานที่ 2 – 9 ใช้การวิเคราะห์โดยแสดงในรูปการใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient : r) สามารถสรุปผลการศึกษาตามรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ด้าน ทำให้ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกัน โดยมีสรุปผลตามตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน พร้อมค่า P-Value

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพด้าน ร่างกาย	สุขภาพด้าน จิตใจ	สถานะทาง สังคม	สถานะทาง เศรษฐกิจ
1. อายุ (X11)	✓ 0.005	✓ 0.001	✗ 0.071	✓ 0.008
2. เพศ (X12)	✗ 0.461	✗ 0.261	✗ 0.354	✗ 0.083
3. ระดับการศึกษา (X13)	✗ 0.683	✗ 0.670	✗ 0.935	✗ 0.084
4. สถานภาพการสมรส (X14)	✗ 0.249	✗ 0.377	✗ 0.396	✗ 0.174
5. สถานที่ปฏิบัติงาน (X15)	✗ 0.077	✗ 0.377	✓ 0.001	✓ 0.004
6. ระยะเวลาเวลาปฏิบัติงาน (X16)	✗ 0.474	✗ 0.075	✗ 0.666	✗ 0.541
7. รายได้ (X17)	✓ 0.002	✗ 0.551	✗ 0.090	✗ 0.522
8. อาชีพเสริม (X18)	✗ 0.625	✗ 0.762	✓ 0.016	✗ 0.617

จากตารางที่ 5.1 แสดงการสรุปผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ด้าน ทำให้ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกัน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตพนักงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รองลงมา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ รายได้ และ อาชีพเสริม และที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 – 9 จากการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปเป็นตารางเพื่อให้
ง่ายต่อความเข้าใจได้ตามตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 ตารางแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 9

สมมติฐานที่ 2 - 9	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.242
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.455
สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.586
สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.487
สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.644
สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.424
สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.641

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสรุปได้ว่า สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม พนักงานจ้างเหมาบริการงานรักษาความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดด้วยค่าสัมประสิทธิ์ = 0.644 เมื่อมาพิจารณาในตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5.3 ตารางแสดงการสรุปตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงานและตัวแปรย่อยปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัย	สุขภาพด้าน ร่างกาย	สุขภาพด้าน จิตใจ	สถานะทาง สังคม	สถานะทาง เศรษฐกิจ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน				
1. ความสำเร็จในงาน	-	2 0.426	3 0.351	3 0.302
2. ความรับผิดชอบ	-	3 0.387	2 0.408	2 0.419
3. ความก้าวหน้า	-	4 0.204	4 0.298	4 0.231
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-	-	-	-
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน	1 0.222	1 0.473	1 0.554	1 0.526
ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง				
1. นโยบาย	1 0.234	1 0.486	1 0.644	2 0.515
2. ค่าจ้าง	2 0.378	2 0.472	2 0.521	1 0.611
3. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย	-	4 0.253	4 0.318	3 0.374
4. ความรับผิดชอบต่อสังคม	-	3 0.253	3 0.401	4 0.311

จากตารางแสดงการสรุปตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงานและตัวแปรย่อยปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้านการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสรุปได้ว่าระหว่าง ลักษณะงาน กับ ข้อกำหนดในสัญญา พบว่าตามค่าสถิติ ข้อกำหนดสัญญาจ้างส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตมากกว่า ฉะนั้นถ้าหน่วยงานต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ควรต้องดำเนินการในเรื่องข้อกำหนดสัญญาจ้างโดยต้องให้ความสำคัญสถานะทางสังคมในลำดับแรก โดยปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างพบว่าตัวแปรย่อยนโยบาย ส่งผลสูงที่สุดต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะสังคมด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.644 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ตัวแปรย่อยสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสถานะสังคมด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.554

จากสมมติฐานที่ 1 – 9 สามารถสรุปตัวแปรย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ตามค่าสถิติอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 ได้ตามตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.4 แสดงตัวแปรย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิต	ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะงาน	ข้อกำหนดสัญญาจ้าง
สุขภาพร่างกาย	1. อายุ 2. รายได้	สภาพแวดล้อมฯ	1. นโยบาย 2. ค่าจ้าง
สุขภาพจิตใจ	อายุ	1. สภาพแวดล้อมฯ 2. ความสำเร็จในงาน 3. ความรับผิดชอบ 4. ความก้าวหน้า	1. นโยบาย 2. ค่าจ้าง 3. CSR 4. ข้อจำกัดฯ กฎหมาย
สถานะสังคม	1. สถานที่ปฏิบัติงาน 2. อาชีพเสริม	1. สภาพแวดล้อมฯ 2. ความรับผิดชอบ 3. ความสำเร็จในงาน 4. ความก้าวหน้า	1. นโยบาย 2. ค่าจ้าง 3. CSR 4. ข้อจำกัดฯ กฎหมาย
สถานะทางเศรษฐกิจ	1. อายุ 2. สถานที่ปฏิบัติงาน	1. สภาพแวดล้อมฯ 2. ความรับผิดชอบ 3. ความสำเร็จในงาน 4. ความก้าวหน้า	1. ค่าจ้าง 2. นโยบาย 3. ข้อจำกัดฯ กฎหมาย 4. CSR

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ธนาครแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย เมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้วควรมีสภาพร่างกายที่ดี เช่น ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถทำงานได้นาน ๆ โดยไม่เหน็ดเหนื่อย การนอนและการพักผ่อนเป็นไปตามปกติ ด้านสุขภาพจิตใจ เป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้ว มีสภาพจิตปกติ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศของสังคมได้ทุกระดับชั้น สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านสถานะทางสังคม เป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้วมีสภาพของความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การจัดกิจกรรมภายในองค์กร การประเมินผลงานและให้ผลตอบแทนตามผลงาน แนวทางการสร้างความภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติในอาชีพรักษาความปลอดภัย ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ เป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยแล้วมีสถานะทางเศรษฐกิจการเงินและรายได้ที่มั่นคง จากผลการศึกษานำมาอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยควรให้ความสำคัญกับกลุ่มที่มีอายุมากเนื่องจากสุขภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะการให้ปฏิบัติงานในผลัดใดผลัดหนึ่งไม่ต้องเปลี่ยนผลัดกลางวันและผลัดกลางคืนไปมา ในเรื่องรายได้ควรพิจารณาในกลุ่มที่มีอายุน้อยที่อาจต้องใช้เวลาการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นเพื่อชดเชยในส่วนของรายได้ การบริหารการทำงานในเรื่องแรงกดดันที่พบในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายโดยให้มีการหมุนเวียนการทำงานเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจ

ปัจจัยลักษณะงาน ควรพิจารณาในเรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น การมีศิลปะป้องกันตนเองจากอันตรายที่จะเกิดขึ้น ต่อมาได้แก่ เวลาพักระหว่างวันที่พบว่ามีความพักผ่อนน้อยซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีมีส่วนช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้นโดยไม่พึ่งพาการใช้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเพียงอย่างเดียวซึ่งจะมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อพนักงานเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ การให้มีการตอบแทนในความสำเร็จต่องานที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีผลเสียหาย

ต่อชีวิตและทรัพย์สินที่ได้ดูแลไม่ว่าจะรูปของตัวเงินหรือการยกย่องชมเชยพอสมควร การชดเชยความก้าวหน้าด้วยเงินรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกำหนดรูปแบบความก้าวหน้าโดยผูกกับอายุงานของพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานมีอายุงาน 10 ปี จะได้รับเงินพิเศษบวกเพิ่มในทุกเดือนไม่รวมเงินค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละวัน กำหนดการตอบแทนที่ให้พนักงานรู้สึกความภาคภูมิใจรู้สึกถึงการได้รับการยกย่องส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือรู้สึกในการเป็นเจ้าของ การกำหนดเรื่องความก้าวหน้าให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น อาทิเช่น นายจ้างควรต้องมี Career Path หรือเส้นทางเติบโตในอาชีพ เช่น เส้นทางเติบโตเป็นครูฝึก หรือตำแหน่งควบคุมงาน Supervisor ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการยกย่องการตั้งใจทำงาน เช่น การให้มีรางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือนจะได้รับการใส่ปลอกแขน เป็นต้น นอกเหนือจากรางวัลดีเด่นประจำเดือนแล้วในงานรักษาความปลอดภัยจะพบกับสถานการณ์คุกคามต่าง ๆ ที่ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว และกล้าหาญ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีการยกย่องเชิดชู รวมทั้งการให้มีการประเมินความพึงพอใจและรับฟังความเห็นต่อการปฏิบัติงานจากพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย อีกทั้งควรมีการสื่อสารถึงพนักงานจ้างเหมาบริการในบางโอกาสด้วย และการเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเหมาบริการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเช่นเดียวกับพนักงานประจำ การเพิ่มสวัสดิการมากกว่าสวัสดิการจากประกันสังคมที่ได้รับเป็นพื้นฐานเพื่อเป็นการสร้างมั่นใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่ ให้เงินช่วยเหลือทางอ้อมในรูปของการทำประกันชีวิต จะส่งผลให้เกิดความมั่นใจไม่เพียงแต่พนักงานเท่านั้น แต่ส่งผลถึงหลักประกันของครอบครัวพนักงานด้วย การมีเงินช่วยเหลือจะส่งผลให้ครอบครัวไม่ประสบปัญหาและไม่เป็นภาระสังคมในระยะต่อไป

การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบรักษาความปลอดภัยที่ใช้เทคโนโลยี อาทิเช่น ระบบควบคุมการผ่านเข้าออก Access Control, ระบบโทรทัศน์กล้องวงจรปิด CCTV, ระบบแจ้งเตือนการบุกรุก, การมีระบบแจ้งส่งสัญญาณสถานีตำรวจเพื่อขอความช่วยเหลือ รวมทั้งห้อง Safety สำหรับพนักงานเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน การซ้อมแผนเผชิญเหตุสถานการณ์สมมุติต่าง ๆ เป็นประจำ เป็นต้น

ปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง ในส่วนของนโยบายของผู้ว่าจ้างควรต้องให้ความสำคัญในการจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้างที่ไม่ปล่อยให้ไปเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายเพียงอย่างเดียว หรือให้นายจ้างของพนักงานดูแลเพียงฝ่ายเดียว ได้แก่ กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ในสัญญาจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่เป็นคุณประโยชน์ต่อสิทธิและสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาบริการ การให้การคุ้มครองสวัสดิการ ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบโดยกำหนดในข้อกำหนดสัญญาที่ต้องให้ผู้รับจ้างต้อง

ปฏิบัติ อาทิเช่น การกำหนดให้ผู้รับจ้างต้องส่งบัญชีรายรับรายจ่ายที่จ่ายให้กับพนักงาน ซึ่งการกำหนดดังกล่าวจะใช้ในการตรวจสอบผู้รับจ้างว่ามีการจ่ายเงินเป็นธรรมแก่พนักงานหรือไม่ การดูแลเวลาทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการให้มีเวลาพักเพียงพอ กำหนดค่าจ้างให้เพียงพอทั้งที่เป็นตัวเงินทางตรงและตัวเงินทางอ้อม การกำหนดให้มีเบี้ยขยันเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน การเอาใจใส่ดูแลคุ้มครองสวัสดิการ โดยเฉพาะการกำหนดราคาค่าจ้างที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด นอกเหนือเป็นการรายได้ให้แล้วยังส่งผลคัดเลือกให้ได้คุณสมบัติพนักงานที่ดีกว่า อีกทั้งการมีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการทบทวนค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการ การให้มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในส่วน of สถาน ที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและข้อเสนอแนะต่าง ๆ การกำหนดให้มีเส้นทางเติบโตในอาชีพอาจจำเป็นต้องถูกกำหนดในขั้นตอนเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับจ้างที่จะส่งผลให้ผู้รับจ้างที่เป็นนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต้องหาแนวทางในการกำหนดเส้นทางเติบโตในอาชีพอาชีพ การมีนโยบายสร้างความพึงพอใจของพนักงานจ้างเหมาบริการให้มีความต่อเนื่อง โดยการดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่อพนักงานจ้างเหมาบริการ ให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาทิเช่น การกำหนดข้อกำหนดสัญญาจ้างให้มีสวัสดิการที่ดีกว่าสัญญาจ้างของหน่วยงานอื่น เช่นการให้สิทธิใช้ห้องพยาบาลเช่นเดียวกับพนักงานประจำแม้จะเป็นสิทธิไม่เท่าพนักงานประจำ แนวทางการสร้างแรงจูงใจตอบสนองในความสำเร็จโดยมอบรางวัลทั้งในส่วน of ค่าจ้างและการยกย่อง การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัด ได้แก่ กิจกรรม CSR และกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมเดินทางไปนอกสถานที่เพื่อทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน และสาธารณประโยชน์ โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การกำหนดข้อกำหนดสัญญาจ้างในรูปแบบของการบังคับให้ผู้รับจ้างต้องให้สิทธิสวัสดิการซึ่งเป็นต้นทุนของมูลค่าสัญญาจ้าง แต่เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่นการกำหนดในสัญญาจ้างในเรื่องการมอบสวัสดิการในการอบรมในต่างจังหวัด หรือจัดเลี้ยงให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการและครอบครัว เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย มีความรู้สึกรักในอาชีพรักษาความปลอดภัย เป็นอาชีพหนึ่งที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีในสังคมไทย จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้รางวัลและได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงาน อีกทั้งการใช้แนวทางการคัดเลือกให้ผู้รับจ้างเพื่อให้ได้ผู้รับจ้างที่มีธรรมาภิบาล โดยใช้วิธีกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับจ้างจากหลายปัจจัยจะดีกว่าการคัดเลือกโดยวิธีการเปรียบเทียบราคาเพียงอย่างเดียว ซึ่งหากคัดเลือกได้ผู้รับจ้างที่น่าจะเป็นแนวทางที่ไม่ติดกับดักข้อจำกัดด้านกฎหมาย ย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่จะไม่ถูกเอาเปรียบ

หากเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับปัจจัยข้อกำหนดสัญญาจ้าง พบว่าข้อกำหนดสัญญาจ้างส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตมากกว่า และพบว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้าน

สถานะทางสังคมสูงสุด ฉะนั้นถ้าหน่วยงานต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการ รักษาความปลอดภัย ควรต้องดำเนินการในเรื่องข้อกำหนดสัญญาจ้างโดยต้องให้ความสำคัญสถานะทางสังคมในลำดับแรก ที่เป็นเช่นนี้พบว่าไม่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Need Hierarchy Theory) ¹ ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทางร่างกายเป็นพื้นฐาน ในขณะที่ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ให้ความสำคัญสถานะทางสังคมก่อน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจพนักงาน โดยทฤษฎีกล่าวไว้ว่า ควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใดแล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า ดังนั้นหากแปลผลตามทฤษฎีจะแปลได้ว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยได้รับการตอบสนองลำดับต้น (Lower-Order Needs) แล้ว แต่ในข้อค้นพบในงานวิจัยนี้พบว่าความต้องการด้านร่างกายของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่ค้นพบและเผยแพร่ก่อนที่จะมีแนวทางการจ้างเหมาบริการ Outsource แต่ทั้งนี้สามารถปรับใช้ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นตามข้อค้นพบเมื่อได้ตอบสนองต่อความต้องการทางสถานะทางสังคมในลำดับแรกแล้วความต้องการในเรื่องสถานะทางสังคมก็ไม่ใช้สิ่งจูงใจต่อไป จึงต้องควรมุ่งหาแรงจูงใจในด้านอื่นมาตอบสนองต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource ประเภทการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย จากข้อค้นพบจึงขอเสนอข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ นโยบาย และค่าจ้าง สำหรับการจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้าง เพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

¹ Abraham H. Maslow, "Theory of Human Motivation, 2nd ed.," (New York: Harper and Row's Publisher, 1980):69-80, อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, "แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 7-8.

5.3.1.1 นโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของพนักงานจ้างบริการรักษาความปลอดภัย สถานที่ของ “ผู้ว่าจ้าง” ที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติงาน ควรมีนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ตุนอกเหนือจากการว่าจ้างพนักงานมาเฝ้าดูแลรักษาทรัพย์สินเพียงอย่างเดียว การมีระบบที่ดีจะช่วยให้พนักงานไม่ต้องกังวลใจต่อภัยคุกคาม ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นการสร้างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เกิดความกังวลใจเปรียบเสมือนทหารที่ต้องไปลาดตระเวนซึ่งไม่ทราบว่าจะถูกซุ่มโจมตีเมื่อใด นอกเหนือจากนี้ยังเป็นการลดความเสี่ยงการเจ็บป่วย หรือเป็นอันตรายต่อร่างกายแก่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย หากเกิดการเจ็บป่วยหรือเป็นอันตรายต่อร่างกายในประการแรกจะส่งผลให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไม่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานไม่ได้รับเงินค่าจ้าง ประการต่อมาพนักงานต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ในการเจ็บป่วยบางรายการที่ไม่สิทธิ์คุ้มครองตามรายการประกันสังคมจะมีค่าใช้จ่ายในการรักษา ส่งผลให้พนักงานสูญเสียรายได้และมีค่าใช้จ่าย

ระบบรักษาความปลอดภัยอาทิเช่น ระบบควบคุมการผ่านเข้าออก Access Control, ระบบโทรทัศน์กล้องวงจรปิด CCTV, ระบบแจ้งเตือนการบุกรุก, การมีระบบแจ้งส่งสัญญาณสถานีตำรวจเพื่อขอความช่วยเหลือ รวมทั้งห้อง Safety สำหรับพนักงานเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

5.3.1.2 นโยบายการตอบแทนในความสำเร็จและความรับผิดชอบต่องาน การที่พนักงานจ้างเหมาบริการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินที่ได้ดูแล การตอบแทนเป็น “เงินรางวัล” พอสมควรตามเกณฑ์การมอบเงินรางวัลที่กำหนดอย่างชัดเจนในข้อกำหนดสัญญาจ้าง เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาสำหรับพนักงานจ้างเหมาบริการที่รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ทำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ และการที่ลูกจ้างได้เงินรางวัลก็เป็นส่วนช่วยให้มีรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการตอบแทนเป็นเงินแล้ว การตอบแทนในรูปการยอมรับนับถือ การให้พนักงานจ้างเหมาบริการมีความภาคภูมิใจก็เป็นสิ่งจำเป็น นอกเหนือจะเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตด้านสังคมแล้วยังเป็นแรงเสริมในการจูงใจการทำงาน ได้แก่ การจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือน โดยการมอบสัญลักษณ์รางวัลระดับบนเครื่องแบบพนักงาน เช่น ผู้ที่ได้รับรางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือนจะได้รับการใส่ปลอกแขน เป็นต้น นอกเหนือจากรางวัลดีเด่นประจำเดือนแล้วในงานรักษาความปลอดภัยจะพบกับสถานการณ์คุกคามต่าง ๆ ที่ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว และกล้าหาญ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องยกย่องการกระทำดังกล่าว ฉะนั้นการมอบรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานที่เสียสละอย่างเด่นชัด เช่น กรณีการขัดขวางการโจรกรรม การให้การช่วยเหลือโดยเห็นชีวิตของพนักงาน การแจ้งข่าวเมื่อพบเห็น “เบาะแส” ที่จะเป็นอันตรายต่อชีวิต

และทรัพย์สิน และที่สำคัญเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานดีเด่นต้องมีความชัดเจนและมีความยุติธรรม ส่วนหนึ่งของคะแนนควรมาจากการ Vote ของเพื่อนพนักงานด้วยกันด้วย

5.3.1.3 นโยบายการกำหนดค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด การกำหนดอัตราค่าจ้างสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด จะส่งผลให้ผู้ว่าจ้างสามารถคัดเลือกพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่มีคุณสมบัติที่ดีกว่าคุณสมบัติมาตรฐานในท้องตลาด ซึ่งการได้พนักงานจ้างเหมาบริการที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานอีกทั้งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยรักษาคุณภาพงานเพื่อให้คงสถานะของการทำงานในสถานที่ที่ต้นต้องการและได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า เช่น ปัจจุบันอัตราค่าแรงตามกฎหมาย ปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมง ได้วันละ 450.- บาท “ผู้ว่าจ้าง” สามารถกำหนดอัตราค่าแรงที่สูงกว่า 450.- บาท ประการสำคัญจากการกำหนดค่าจ้างสูงต้องมีการกำหนดค่าจ้างอย่างชัดเจนในสัญญาจ้างที่ทำกับ “ผู้รับจ้าง” โดยเป็นข้อผูกพันที่ “ผู้รับจ้าง” ต้องจ่ายให้กับพนักงานของผู้รับจ้างถ้าพนักงานคนนั้นมาปฏิบัติงานในพื้นที่ของ “ผู้ว่าจ้าง” รวมถึงการกำหนดบทปรับจนถึงการยกเลิกสัญญาหากฝ่าฝืนไม่มีการจ่ายเงินค่าแรงตามที่ระบุไว้ และการตรวจสอบบัญชีรายรับรายจ่ายที่ “ผู้รับจ้าง” จ่ายเงินค่าแรงให้กับพนักงาน ซึ่งมีข้อมูลในเรื่องการกำหนดค่าจ้างตามที่ตกลงในสัญญาจริง แต่พบรายการหักที่ไม่ถูกต้องตามที่ควรจะเป็น จึงต้องมีการกำหนดการตรวจสอบไว้ในสัญญาด้วย นอกเหนือการกำหนดไว้ในสัญญาแล้วในการขั้นตอนการจัดทำงบประมาณสำหรับการว่าจ้างควรคำนวณบนฐานของค่าแรงที่บังคับจ่ายให้กับพนักงานแล้วบวกในส่วนของการใช้จ่ายบริหารจัดการและกำไร เมื่อมีการประมูลแข่งขันต้องเป็นการแข่งขันราคาในส่วนของการใช้จ่ายบริหารจัดการและกำไรเท่านั้น การจ่ายเงินค่าแรงตรงเวลา เพราะผู้รับจ้างในงานรักษาความปลอดภัย ใช้ระบบ Factoring ค่างวดตามสัญญากับธนาคาร เมื่อไม่มีการจ่ายตามงวดจะส่งผลต่อการจ่ายเงินค่าแรงให้กับลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” ด้วย การที่ผู้ว่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าท้องตลาดถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายที่ช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพรักษาความปลอดภัย และเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางสังคม ในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่มีรายได้สูงไม่แพ้อาชีพอื่น รวมทั้งเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่ “ผู้ว่าจ้าง” ใช้บริการ Outsource เพียงเพราะการมุ่งลดต้นทุน สรุปได้ว่าด้านนโยบายของผู้ว่าจ้าง ควรมีการประกันค่าจ้าง การขอตรวจสอบบัญชี รายรับรายจ่ายที่ผู้รับจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง การจัดทำงบประมาณบนฐานของค่าการประกันค่าจ้าง การจ่ายค่าแรงตรงเวลา จะเป็นแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานะทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยที่ได้รับเงินจากการปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตรงเวลา และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

5.3.1.4 นโยบายการสรรหา “ผู้รับจ้าง” ต้องพิจารณาในปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ไม่ควรพิจารณาจากราคาเพียงอย่างเดียว เนื่องจาก “ผู้รับจ้าง” เป็นนายจ้างของพนักงานจ้างเหมา

บริการ การที่ “ผู้ว่าจ้าง” มีเกณฑ์การสรรหา “ผู้รับจ้าง” จากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ก็เป็นส่วนให้ กระตุ้นหรือบังคับให้ “ผู้รับจ้าง” ต้องปฏิบัติตามซึ่งจะผลไปยังพนักงานจ้างเหมาบริการ อาทิเช่น การที่ “ผู้ว่าจ้าง” กำหนดนโยบายเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหา “ผู้รับจ้าง” โดยให้มีเกณฑ์คัดเลือก “ผู้รับจ้าง” ที่มีการกำหนดเรื่องความก้าวหน้าให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ได้แก่ Career Path หรือเส้นทางเติบโตในอาชีพ เช่น เส้นทางเติบโตเป็นครูฝึก หรือตำแหน่งควบคุม งาน Supervisor การที่กำหนดเกณฑ์ดังกล่าวจะเป็นการบังคับให้ “ผู้รับจ้าง” ต้องจัดทำเส้นทาง เติบโตในอาชีพซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพรักษาความปลอดภัย และในส่วนของ “ผู้ว่าจ้าง” อาจมีการพิจารณารับพนักงาน Outsource ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเข้ามาเป็นพนักงานประจำ สรุป ได้ว่าการมี Career Path หรือเส้นทางเติบโตในอาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจในการ วางแผนอาชีพของตนเองในอนาคตได้ นอกจากนี้แล้ว “ผู้ว่าจ้าง” ควรนิยมนโยบายการสรรหา “ผู้รับ จ้าง” ที่ไม่ใช่เกณฑ์ราคาเป็นตัวตัดสินเพียงปัจจัยเดียว ควรมีเกณฑ์ปัจจัยอื่น ๆ ในการคัดเลือก เช่น ผลงานของ “ผู้รับจ้าง” ในปัจจุบันหรือที่ผ่านมา การบริหารงานแบบมีธรรมาภิบาลต่อลูกจ้าง เพื่อให้ได้ “ผู้รับจ้าง” ที่มีคุณภาพและไม่เอาเปรียบพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความ ปลอดภัย จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยชอบปฏิบัติงาน ในสถานที่ของ “ผู้ว่าจ้าง” ที่ดีโดยยอมที่ลาจาก “ผู้รับจ้าง” ที่หมดสัญญา และมาสมัครกับ “ผู้รับ จ้าง” สัญญาใหม่ ทั้งนี้หากมีการสรรหาและได้คู่สัญญาที่เป็น “ผู้รับจ้าง” ที่ไม่มีธรรมาภิบาลจะส่งผล ต่อสุขภาพจิตใจของพนักงานและประสิทธิผลของงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

5.3.1.5 นโยบายการจัดทำข้อกำหนดสัญญาจ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย “ผู้ว่าจ้าง” ควรกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ในสัญญา จ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อสิทธิและสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมา บริการ และเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการกำหนดสิทธิและสวัสดิการใน สัญญาจ้างเท่ากับเป็นการบังคับให้ “ผู้รับจ้าง” ต้องมอบสิทธิและสวัสดิการให้แก่พนักงานที่เป็น ลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” และ “ผู้ว่าจ้าง” เองก็ไม่ติดกับดักของข้อจำกัดด้านกฎหมาย ส่งผลให้ พนักงานจ้างเหมาบริการได้รับสิทธิและสวัสดิการตามกำหนดไม่ถูกเอาเปรียบ ซึ่งเป็นแนวทาง ในการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจแก่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย และ ส่งผลดีต่อประสิทธิผลการทำงานให้กับ “ผู้ว่าจ้าง” ด้วย

5.3.1.6 นโยบายในการมีศิลปะการบังคับบัญชาหรือสั่งการอย่างมีอาชีพ การ กำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในเรื่องการบังคับบัญชาในกรณีการสั่งงานและการมอบหมายงาน หัวหน้างานควรมีศิลปะในการสั่งงานที่ดี เช่น การใช้กริยาและคำพูดที่สุภาพและเหมาะสม อีกทั้งการ ปกครองด้วยความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน หากมีการปฏิบัติตนของหัวหน้างานที่ไม่เกิดความ

ยุติธรรม จะส่งผลเสียต่อความสำเร็จของงาน สรุปได้ว่า ศิลปะการมอบหมายงานและความยุติธรรม เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ

5.3.1.7 นโยบายในด้านการอบรม ควบคุมการอบรม โดยเฉพาะในต่างจังหวัด หรือจัดเลี้ยงให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการและครอบครัว เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย มีความรู้สึกรักในอาชีพรักษาความปลอดภัย เป็นอาชีพหนึ่งที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีในสังคมไทย รวมทั้งเป็นการตอบแทนในความรับผิดชอบและความสำเร็จในงานซึ่งจะส่งให้พนักงานมีความผูกพันในหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน

5.3.1.8 นโยบายส่งเสริมความผูกพันของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต่อองค์กร การมีนโยบายที่ทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่พนักงานไปปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเช่นเดียวกับการสื่อสารถึงพนักงานประจำในหน่วยงาน ให้มีการประเมินความพึงพอใจ หรือให้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคที่พบ รวมทั้งให้มีข้อเสนอแนะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้มีการปรับปรุงพัฒนางาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานต่อหน่วยงาน “ผู้ว่าจ้าง” รวมทั้งการรับรู้ Feedback ต่าง ๆ จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตใจ ที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจน และส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

5.3.1.9 นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดในรูปแบบค่าใช้จ่ายและไม่เป็นค่าใช้จ่าย กรณีเป็นค่าใช้จ่าย ได้แก่ การกำหนด “เบี้ยขยัน” เพื่อเป็นรางวัลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานตั้งใจทำงานและได้รับเงินรางวัลเบี้ยขยันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยทำงานน้อยลงแต่ได้ค่าจ้างเท่าเดิม ส่งผลให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และมีผลต่อสุขภาพร่างกายที่จะใช้เวลาว่างไปกับกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน เป็นต้น กรณีไม่เป็นค่าใช้จ่าย ได้แก่ การเชิดชูเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ในรูปของรางวัลพนักงานดีเด่น โดยเป็นรางวัลจากหน่วยงานที่พนักงานจ้างเหมาบริการปฏิบัติงานมอบในเชิงสัญลักษณ์ อาทิเช่น ปกอกแขนพนักงานดีเด่น เป็นต้น นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานแล้วยังเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตอบกลับไปยังเจ้าของงบประมาณทั้งในส่วน “นายจ้าง” โดยที่นายจ้างไม่ต้องเสียค่าปรับจากการผิดสัญญา และเจ้าของสถานที่ที่พนักงานปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเรื่องความปลอดภัยของชีวิตพนักงานและทรัพย์สิน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับปัจจัยลักษณะงานเพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

5.3.2.1 การจัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์อย่างเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และเวลาพัก การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่เปิดโล่ง การที่หน่วยงานจัดสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุน เช่น ป้อมยาม พัดลม จึงเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับช่วงเวลาพักของพนักงานจ้างเหมาบริการควรสถานที่แยกจากจุดปฏิบัติงานเพื่อความเป็นส่วนตัว ทั้งนี้อาจพิจารณาสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่อาทิเช่น เครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็น ซา กาแฟ เป็นต้น

5.3.2.2 การพิจารณาในเรื่องเวลาพักสำหรับการปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน เพราะถ้าร่างกายขาดการพักผ่อนจากการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.2.3 การกำหนดเกณฑ์การลาหยุดพักผ่อนให้มีความยืดหยุ่น เช่น ให้สามารถขอลาหยุดล่วงหน้าได้ 1 วัน การที่พนักงานไม่สามารถลาพักผ่อนได้อย่างคล่องตัว ทำให้ต้องฝืนปฏิบัติงานส่งผลต่อสุขภาพร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

5.3.2.4 การฝึกทบทวนศิลปะป้องกันตัวและการใช้อาวุธประจำกายให้พนักงานมีความพร้อมสม่ำเสมอ ให้มีการอบรมในเรื่องศิลปะป้องกันตัวให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เพราะในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านรักษาความปลอดภัยจะพบความเสี่ยงสูงในการเผชิญหน้ากับคนร้ายการมีวิชาศิลปะป้องกันตัวจะช่วยลดอัตราการบาดเจ็บหรือเป็นอันตรายแก่ชีวิตได้

5.3.2.5 การให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งการปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมงต่อวันและต่อเนื่องย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย โดย “ผู้ว่าจ้าง” ควรร่วมกำกับดูแลการปฏิบัติตามสัญญาของ “ผู้รับจ้าง” ในเรื่องวันหยุด โดยการบังคับในสัญญาให้ผู้รับจ้างต้องมีการจัดให้พนักงานของผู้รับจ้างให้มีวันหยุด รวมทั้งนายจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยก็ไม่ควรออกกฎเกณฑ์บังคับให้มีการทำงานจนลูกจ้างไม่มีวันหยุดเนื่องจากการหยุดของลูกจ้างนอกเหนือจากไม่ได้รับค่าแรงในวันที่หยุดทำงานแล้ว ยังอาจโดยค่าปรับจากนายจ้างโดยเรียกค่าปรับจากกรณีไม่ส่งพนักงานไปปฏิบัติงานให้ครบตามสัญญา การที่พนักงานมีวันหยุดจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตพนักงานด้านสุขภาพร่างกาย หากกลับกันการที่พนักงานฝืนทำงานเป็นการบั่นทอนสุขภาพร่างกายซึ่งอาจไม่เห็นผลในระยะสั้นแต่จะส่งผลในระยะยาวต่อตัวพนักงาน

5.3.3 การดูแลเอาใจใส่เปรียบเหมือนพนักงานประจำ การมีความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเข้าไปปฏิบัติงานส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงาน การมีการสื่อสารจากผู้บริหารระดับบริหารของหน่วยงานที่พนักงานจ้างเหมาบริการไปปฏิบัติงานในบ้างโอกาส โดยเป็นการสื่อสารถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource รักษาความปลอดภัยโดยตรง ย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกเหนือการสื่อสารแล้วการเปิดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือใช้บริการต่าง ๆ เหมือนเช่นพนักงานประจำ รวมทั้งการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่เข้าไปปฏิบัติงานหรือรู้สึกว่ามีคุณค่าแบ่งแยก ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าการทำงานและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานคืนกลับให้หน่วยงาน อาทิเช่น

5.3.3.1 การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยในบ้างโอกาส โดยอาจใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือ ผ่านระบบสื่อสารของหน่วยงาน

5.3.3.2 การกำหนดนโยบายให้พนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยมีสิทธิ์เข้าใช้ห้องรักษาพยาบาล ห้องออกกำลังกาย ห้องสันทนาการ เช่นเดียวกับพนักงานประจำ

5.3.3.3 การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพร่างกายพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเช่นเดียวกับพนักงานประจำ

5.3.4 “นายจ้าง” ของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ควรปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 อย่างเคร่งครัดและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.ดังกล่าว ปัจจุบันได้มี พ.ร.บ.ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2558 มีจำนวน 76 มาตรา ซึ่งมีส่วนช่วยกำหนดมาตรฐานของธุรกิจรักษาความปลอดภัยและมาตรฐานของพนักงานเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัยและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยอันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการและช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยของสังคม โดย พ.ร.บ. ดังกล่าวเป็นมาตรการภาครัฐที่ออกมาส่งเสริมและยกระดับการประกอบวิชาชีพรักษาความปลอดภัย ซึ่งการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.อย่างเคร่งครัดของ “ผู้รับจ้าง” ย่อมส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ตามแนวทฤษฎีคุณภาพชีวิตพบว่าผลการวัดคุณภาพชีวิต ณ เวลาหนึ่ง ย่อมมีผลต่างกับช่วงเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับต่างกัน จึงควรทำการศึกษาอย่างสม่ำเสมอซึ่งจะทำให้ค้นพบแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ และเป็นการสะสมองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำแนวทางหรือวิธีการนั้นมาสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยเท่านั้น ซึ่งยังไม่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาในอนาคตจึงควรจะมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานด้วย

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล้ายอง. *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.

อัมพร อารังลักษณ์, อรทัย ก๊กผล, โสภารัตน์ จารุสมบัติ, ทวีดา กมลเวช, วสันต์ เหลืองประภัสร์, ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ, สมใจ สังข์แสดมภ์, หทัยชนก ศิริวัฒนกุล, และกัลยา แซ่อึ้ง. *การบริหารปกครองสาธารณะ: การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

บทความวารสาร

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. "มาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์." *อัสสัณา*, 2555.

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. "เทรนด์ซีเอสอาร์ ปี 56 ก้าวผ่านความรับผิดชอบต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน." *ประชาชาติธุรกิจ*, (18-20 กุมภาพันธ์ 2556): 12. อ้างถึงใน ปานจิตร แสงอากาศ. "การจัดการการสื่อสารด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการ ปันความรู้ สื่อสร้างสรรค์ สู่วิทยาลัย." การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

อาชวี เตาลานนท์. "บทบาทใหม่ของ HR ในยุค New Economy." *วารสารการบริหารคน*, ฉ. 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2544): 16-19.

วิทยานิพนธ์

กิตติเมธ ไตรย์บุตร. "การศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามพรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กรณีศึกษา โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร." *โครงการบัณฑิตศึกษามหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 2546.

- จิตรวี เชิญพิพัฒน์สกุล. “ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจางานของ พนักงานธนาคาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2555.
- จุฑารัตน์ อนุรักษ์มนตรี. “ทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555.
- ชนิกันต์ บุญชู. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาเทคโนโลยีการบริหาร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555.
- ณปภัช นาคเจือทอง. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวน อุทยานธรรมชาติวิทยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2552.
- ณัชชิตา ทันททา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร. “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. “ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัตสรรกับผลการปฏิบัติงานยามวิกาล ตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- บุษปวรรณ บัวแก้ว. “ทัศนคติต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานจ้างเหมาบริการ กรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารและ นโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555.
- ปานจิตร แสงอากาศ. “การจัดการการสื่อสารด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการ ปันความรู้ สื่อสร้างสรรค์ สู่วิทยาลัย.” การค้นคว้า อิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.
- เปรมปรี ธนาธิกุล. “ทัศนคติของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐต่อความเสมอภาคในการ ทำงาน.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, 2554.

พิกุล ดันติปัญญาเทพ. “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจ้างเหมา (Outsource) ในธนาคารแห่งประเทศไทย.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณสุข คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

พิมพ์พร อังสกุลวงศ์. “การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร.” งานวิจัยมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

มณฑนา แบบวา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

รัตติเกล้า เทียงทางธรรม. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด.” สารนิพนธ์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

วรรณวิมล นาคทอง. “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsource) :กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. “ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory).” บทความวิชาการ, <http://www.stat.rmutt.ac.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2559).

ณภัทร์ บรรลิ่งค์. “ทฤษฎีแรงจูงใจ.” <https://www.l3nr.org/posts/425512> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2559).

วชิรวรรณ งามละม่อม. “แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน. “ Media Learning of Public Administration.” http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

ศศิประภา จันทร์พร้อมศรี. “Outsourcing.” Framework Management Tool Box, <http://wirotsriherun.blogspot.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2559).

อรพินทร์ ชูชม. “แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์.” <https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2559).

อรรวรรณ น้อยวัฒน์. “สุขภาพกับคุณภาพชีวิต.” มุมวิชาการด้านสาธารณสุข. http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book55_3/pbhealth.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559).

อรุณ ใบแก้ว. “การบริหารโครงการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.” คุณภาพชีวิตกับการทำงาน <http://arunnidtep.blogspot.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559).

ASTV ผู้จัดการออนไลน์. “9 แนวทางทำ CSR –in-process ยิ่งทำ ธุรกิจยิ่งเติบโต.” iBiz Chanel, <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000118255> (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2559).



ภาคผนวก



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ”
ประเภทงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง	<p>แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ ประเภทงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้งสำนักงานใหญ่ สายออกบัตรธนาคาร นครชัยศรี และสาขาของธนาคารทั่วประเทศ แบบสอบถามทั้งหมดประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่</p> <p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง ส่วนที่ 4 ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ</p>
-----------------	---

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. อายุ.....ปี
2. เพศ ชาย หญิง
3. ระดับการศึกษา
 - ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 - ปวช. / ปวส. /อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
4. สถานภาพ โสด สมรส หย่า, แยกกันอยู่
5. สถานที่ปฏิบัติงาน
 - ส่วนกลางรวม จ.ระยอง ภาคเหนือ (เชียงใหม่, พิษณุโลก)
 - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ (หาดใหญ่, สุราษฎร์ธานี, พังงา)
6. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่ธนาคารแห่งประเทศไทยแล้วกี่ปี
 - 1-2 ปี 3-4 ปี 5-6 ปี 7 ปีขึ้นไป
7. ท่านมีรายได้จากการประกอบอาชีพนี้ ประมาณเดือนละเท่าใด
 - ต่ำกว่า 7,000.- บาท 7,001.- ถึง 10,000.- บาท
 - 10,001.- ถึง 13,000.- บาท 13,001.- ถึง 16,000.- บาท
 - 16,001.- ถึง 19,000.- บาท 19,001.- ขึ้นไป
8. ท่านมีอาชีพเสริมอื่น ๆ อีกหรือไม่
 - ไม่มี มี (โปรดระบุ.....)
9. สวัสดิการที่ท่านได้รับ ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน เงินกู้ฉุกเฉิน
 - เบี้ยเลี้ยง โบนัส เงินสงเคราะห์บุตร
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
(ความสำเร็จในงาน)					
1. ท่านพร้อมที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ					
2. ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของตนเอง					
(ความรับผิดชอบ)					
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ของท่านในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน					
2. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
3. หัวหม่อมอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ					
(ความก้าวหน้า)					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น					
2. ท่านได้รับโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถ					
3. ท่านคาดหวังว่าหากท่านยังทำงานอีกต่อไป ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
(ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)					
1. งานที่ท่านปฏิบัติ รู้สึกว่า ซ้ำซาก จำเจ					
2. งานที่ท่านทำอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น ทำงานในที่สถานที่เปิด, มีมลภาวะทั้งท่อไอเสียและเสียงแตร					
3. งานที่ท่านปฏิบัติ มีการบังคับบัญชาที่เข้มงวดเกินไป					
4. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านใช้กริยา และคำพูดสุภาพต่อท่าน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งผลัดกลางวัน 07.00 – 19.00 น. และผลัดกลางคืน ตั้งแต่ 19.00 – 07.00 น.					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
6. การปฏิบัติงานใน 1 ผลัด จำนวน 12 ชั่วโมง ท่านรู้สึกว่าจะส่งผลให้สุขภาพแยกลง					
7. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้ ได้โดยไม่มี ความกดดันหรือกังวลใจใด ๆ ทั้งสิ้น					
(สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน)					
1. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการปฏิบัติงาน เหมาะสมและไม่เป็นอันตราย					
2. ท่านรู้สึกว่าปลอดภัยและไม่กลัวถ้าจะต้อง ปฏิบัติงานในจุดนั้นคนเดียว					
3. ท่านมีทักษะอย่างดีในการใช้ศิลปะป้องกันตนเอง จากอันตรายที่จะเกิดขึ้น					
4. ในการปฏิบัติงานจริงท่านมีเวลาพักในแต่ละวัน อย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการพักผ่อน					
5. ท่านสามารถขอหยุดพักผ่อนได้ตามต้องการเสมอ					
6. ในแต่ละสัปดาห์ท่านมีวันหยุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน เสมอ					
7. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะไม่ถูกเลิกจ้าง ถ้าไม่ ทำผิดอย่างร้ายแรง					
8. ท่านมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่มีสภาพ สมบูรณ์ เช่น วิทยุสื่อสาร, อุปกรณ์ป้องกันตัว, อุปกรณ์ใช้ในงานจราจร, เสื้อกันฝน ซึ่งได้รับการ ดูแลอย่างดีจากนายจ้างของท่าน					
9. กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับ คุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ หรือ ได้รับคำปรึกษาใน การแก้ปัญหาที่พบได้ดี					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง					
ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้าง	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
(นโยบาย)					
1. ท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยของสถานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งสถานที่ มีส่วนช่วยให้การประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย มีความปลอดภัยกว่าการไปปฏิบัติงานในสถานที่อื่น					
2. ท่านคิดว่านโยบายด้านรักษาความปลอดภัยของสถานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีส่วนช่วยให้ท่านมีความปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย					
3. ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในทุกเรื่อง ที่ท่านปฏิบัติงานในสถานที่แห่งนี้					
4. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานแห่งนี้เอาใจใส่ต่อความสามารถของท่าน					
(ค่าจ้าง)					
1. ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงานของท่าน					
2. ค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือนท่านแบ่งบางส่วนเป็นเงินออมได้ทุกเดือน					
3. จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมแล้ว					
4. หากมีการกำหนดจ่ายเบี้ยขยัน เช่น การไม่หยุดงานในรอบ 6 เดือน ท่านพร้อมทุ่มเทไม่หยุดงานเพื่อให้ได้เบี้ยขยัน					
(ข้อจำกัดด้านกฎหมาย)					
1. ท่านเข้าใจสาระสำคัญของ “สัญญาจ้างทำของ” และ “สัญญาจ้างแรงงาน” เป็นอย่างดี					
(ความรับผิดชอบต่อสังคม)					
1. การที่ท่านตัดสินใจมาทำงานในพื้นที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เพราะข้อกำหนดการจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทยมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม มากกว่า สถานที่อื่น เช่น ท่านรู้สึกว่ามีความรู้สึกที่ดีต่อธนาคารแห่งประเทศไทยมากกว่าสถานที่อื่น					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต					
ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
(สุขภาพด้านร่างกาย)					
1. การประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย (ผลิตกลางวัน หรือผลิตกลางคืน) ท่านมีเวลาออกสัปดาห์ละกี่วัน (7 วัน ให้ตอบ มากที่สุด / 3 วัน ให้ตอบ ปานกลาง / ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ให้ตอบน้อยที่สุด)					
2. ในปีที่ผ่านมา ท่านต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลกี่ครั้ง (ทุกเดือนให้ตอบ มากที่สุด / ทุก 6 เดือน ให้ตอบ ปานกลาง / ไม่มี ให้ตอบน้อยที่สุด)					
3. การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ท่านมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตกับครอบครัว					
(สภาพจิตใจ)					
1. ท่านมีความสุขที่ได้เลือกมาปฏิบัติงานในสถานที่นี้					
2. ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานที่นี้					
3. การบริหารงานโดยนายจ้างของท่านมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
(สถานะทางสังคม)					
1. ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือ มีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น					
2. ท่านสามารถเลือกปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ที่ต้องการ การที่ท่านเลือกสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เพราะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป					
3. ท่านมีคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารของสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
4. สังคมรอบข้างยอมรับการประกอบอาชีพนี้ของท่าน					
(สถานะทางเศรษฐกิจ)					
1. การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน					
2. การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีสวัสดิการที่ดีกว่าการไปปฏิบัติงานที่อื่น					
3. การที่ท่านเลือกปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ทำให้ท่านมีค่าครองชีพในการดำรงชีวิตที่ประหยัดกว่าไปปฏิบัติที่อื่น					

ปัจจัยการยกระดับคุณภาพชีวิต	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
4. ท่านพอใจในฐานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่					
5. ท่านเป็นเจ้าของทรัพย์สินอื่น ๆ เช่น ที่ดิน , ที่อยู่อาศัย					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะที่ท่านต้องการให้หน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่มีนโยบาย เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

5.2 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ท่านมักประสบ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ.2511
ตำแหน่ง	ผู้วิเคราะห์อาวุโส (ควบ) ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย
ผลงานทางวิชาการ	การศึกษารายกระดับคุณภาพชีวิตของเหมาบริการ พนักงานจ้าง Outsource ประเภทงานรักษาความ ปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2533 – 2559 พนักงานองค์การของรัฐ ธนาคารแห่งประเทศไทย