



ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง
กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง

โดย

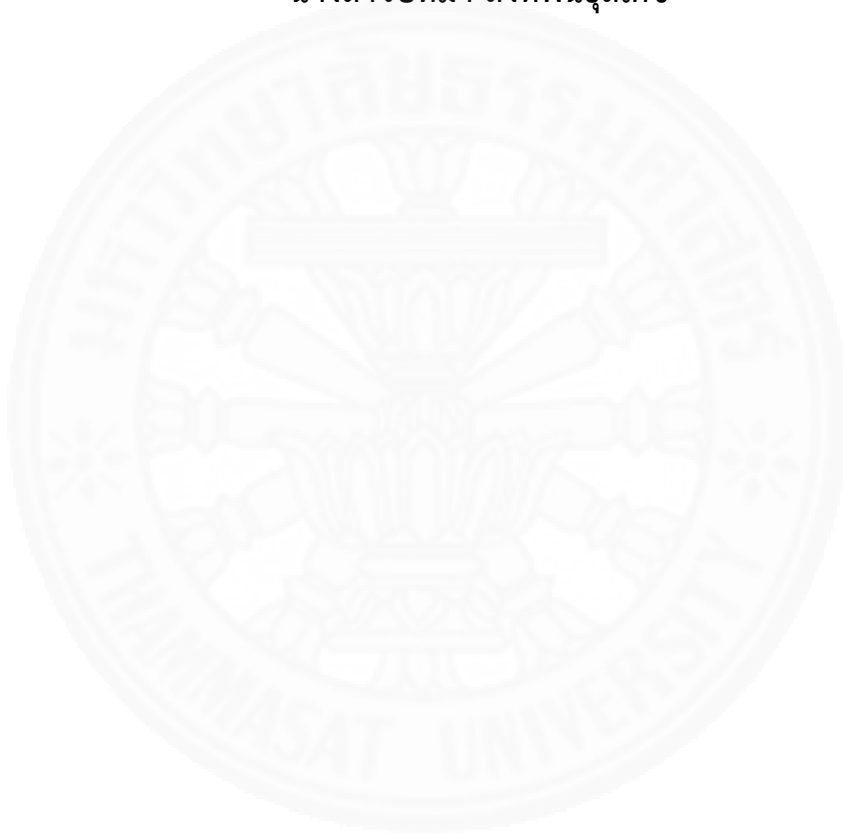
นางสาวปัทมา สิงห์พันธุ์ลเดช

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง
กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวปัทมา สิงห์พันธุ์ลเดช



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

CAREER CHOICE SATISFACTION OF CONTRACT EMPLOYEES
A CASE STUDY OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCY

BY

MISS PATTAMA SINGPUNLADECH



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวปัทมา สิงห์พันธุ์เดช

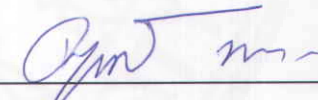
เรื่อง

ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

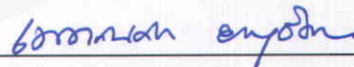
เมื่อ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



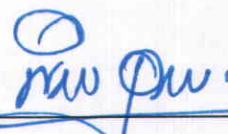
(อาจารย์ ดร. จิตรรงค์ นภาพร)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุชิตะ)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวปัทมา สิงห์พันธุ์เดช
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/ มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภา ยาบุชิตะ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

วิจัยนี้ศึกษาความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง จากแนวโน้มการจ้างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศไทยที่ได้รับความนิยม และเพิ่มจำนวนมากขึ้น สะท้อนอุปสงค์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป และส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในภาพรวม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของพนักงานสัญญาจ้างโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่สมัครใจเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และกลุ่มที่ไม่สมัครใจเป็นพนักงานสัญญาจ้าง รวมถึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างที่ส่งผลให้ยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานสัญญาจ้างแบบระยะเวลาสั้นสุดสัญญา จำนวน 289 คน เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถาม กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์พนักงานสัญญาจ้างและผู้บริหาร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า ปัจจัยความท้าทายในงาน ปัจจัยความมั่นคงในงาน และปัจจัยรายละเอียดเนื้อหาในงาน ล้วนส่งผลต่อการความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ขณะที่ปัจจัยความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสัญญาจ้าง ซึ่งแตกต่างจากผลงานวิจัยของประเทศพัฒนาแล้ว อันเนื่องมาจากบริษัทจัดหางานเอกชนที่เป็นกรณีศึกษาใช้วิธีการดำเนินงานที่ทำให้พนักงานสัญญาจ้างไม่รู้สึกรู้ว่าได้รับการดูแลที่แตกต่างออกไปจากพนักงานประจำไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนและความก้าวหน้า ความท้าทายในงาน ความมั่นคงในงาน และรายละเอียดเนื้อหาในงาน จึงทำให้พนักงานส่วนหนึ่งรู้สึกพึงพอใจ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ พนักงานสัญญาจ้าง

Independent Study Title	CAREER CHOICE SATISFACTION OF CONTRACT EMPLOYEES A CASE STUDY OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCY
Author	Miss Pattama Singpunladech
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Natenapha Yabushita, Ph. D.
Academic Years	2016

ABSTRACT

This research studied the career choice satisfaction of contract employees from a private employment agency. According to the current hiring trends of contract employees which have become popular, they reflect the changes in labor demand and also affects the labor market. Therefore, the researcher is interested in studying the factors affecting the career choice satisfaction of contract employees. The purpose of this study is to study the differences between two groups of contract employees which are those who are voluntary and those who are involuntary to be hires as contract employees. This research also aims to examine the factors affecting career choice satisfaction of contract employees that influence those who are continuously worked as contract employees. The sample groups in this study were 289 fixed-term contract employees. The researcher used mixed methods research of quantitative research based on questionnaire surveys and qualitative research based on interviews with contract employees and executives.

The findings indicated that the factors which are opportunities to get better pay and career advancement, challenging job, job security, and job content influence the career choice satisfaction of contract employees. But the factor that does not affecting the career choice satisfaction of contract employees is job autonomy which is different from research results found in developed countries. The results show that the private employment agency in the case study applies

(3)

appropriate compensation and benefit, career advancement, challenging job, job security, job content and also being treated equally which make employees satisfied.

Keywords: Career choice satisfaction, Contract employee, Private employment agency



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีไม่ได้ หากขาดความช่วยเหลือจากบุคคลหลายๆ ท่าน ซึ่งจะขอกล่าวขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา รวมถึงคอยชี้แนะข้อบกพร่องต่างๆ จนกระทั่งงานสำเร็จไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.จตุรงค์ นภทร ที่สละเวลาอันมีค่ามาเป็นประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงเครื่องที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ผู้บริหารระดับสูงที่สละเวลามาให้สัมภาษณ์ และเพื่อนๆ พี่ๆ พนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุดสำหรับความรัก ความห่วงใย กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษาปริญญาโท และคอยสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง

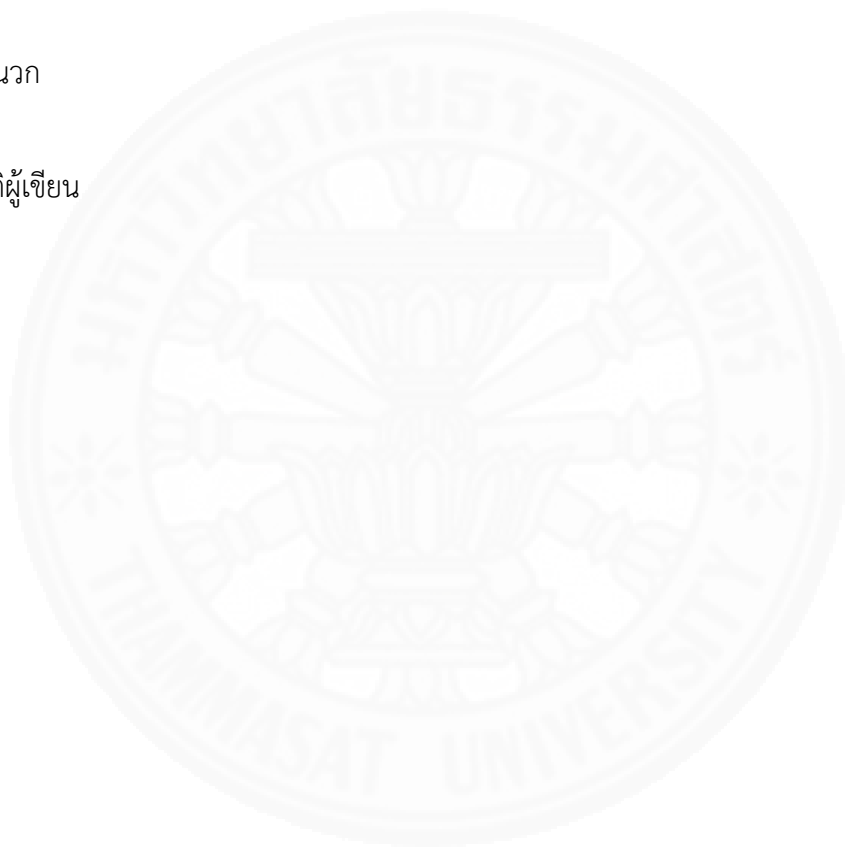
นางสาวปัทมา สิงห์พันธุ์ลเดช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท	7
2.2 ประเภทของพนักงานสัญญาจ้าง	7
2.3 ข้อดีข้อเสีย	9
2.3.1 เปรียบเทียบกับพนักงานประจำ	9
2.3.2 มุมมองของบริษัท (The demand-side perspective)	10
2.3.3 มุมมองของพนักงาน (The supply-side perspective)	11
2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	13
2.4.1 รายละเอียดเนื้อหาในงาน (Job Content)	13
2.4.2 ความมั่นคงในงาน (Job Security)	13
2.4.3 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)	14

	(6)
2.4.4 การฝึกอบรม (Training)	14
2.4.5 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotion Opportunities)	15
2.4.6 ค่าตอบแทน (Compensation)	15
2.5 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	16
2.6 กรอบการวิจัย	17
2.7 งานวิจัยก่อนหน้าที่เกี่ยวกับพนักงานสัญญาจ้างในไทย	17
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	19
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	19
3.1.1 ประชากร	19
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)	23
3.3.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย (Factor Analysis)	23
3.3.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	25
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4.1 ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	26
3.4.2 ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research)	26
3.5 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	27
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	27
3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)	27
3.6 สมมติฐานการวิจัย	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
4.1 ผลการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ	29
4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	32

	(7)
4.1.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)	37
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	38
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย	47
รายการอ้างอิง	53
ภาคผนวก	55
ประวัติผู้เขียน	66



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงจำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	5
2.1	แสดงข้อดี-ข้อเสีย ที่กระทบต่อองค์กรและพนักงาน	12
3.1	แสดงเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน	21
3.2	แสดงการจัดระดับและการแปลความหมายของแบบสอบถาม	22
3.3	การวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัย	24
3.4	แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรที่ใช้ ในแบบสอบถาม	26
3.5	แสดงสมมติฐานในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.2	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยโอกาสที่จะได้รับ ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า	32
4.3	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความท้าทายในงาน	33
4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน	34
4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความมั่นคงในงาน	35
4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยรายละเอียดเนื้อหาในงาน	35
4.7	ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)	36
4.8	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแบบ	37
4.9	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	38

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แนวโน้มความต้องการพนักงานสัญญาจ้างในอีก 3-5 ปี	2
1.2	รายได้รวมของบริษัทจัดหางาน	3
2.1	กรอบการวิจัย	17
3.1	กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่	25



บทที่ 1

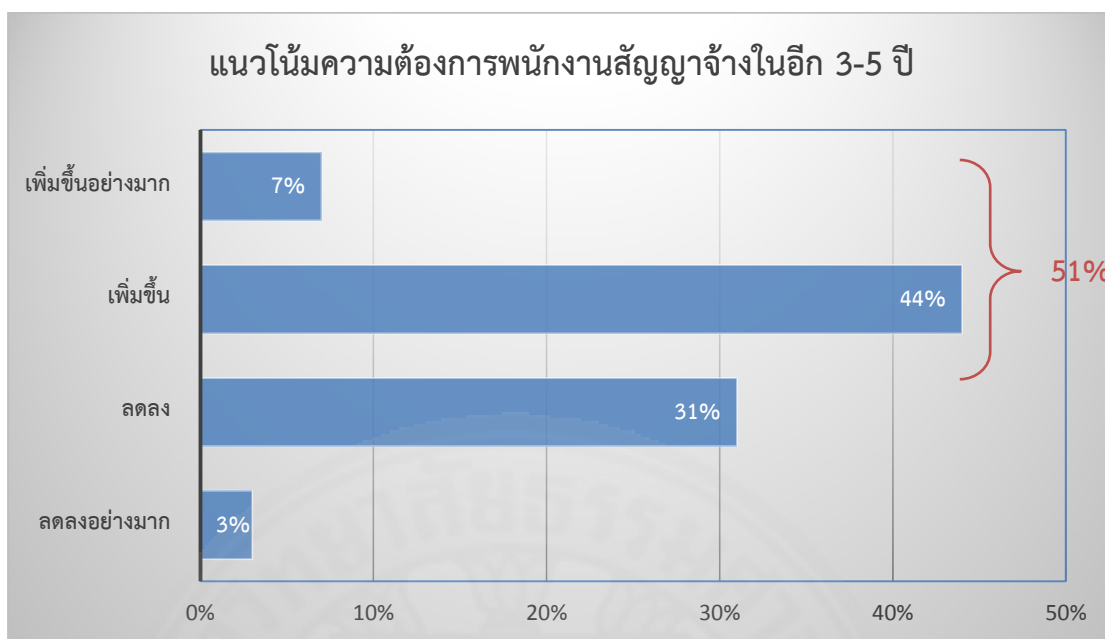
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

พนักงานสัญญาจ้าง (Contract Employees) เพิ่มขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งเป็นลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างไปจากในอดีตที่มักเป็นการจ้างพนักงานประจำและรับประกันการทำงานไปจนเกษียณอายุ ที่เรียกกันว่าการจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment) หรือการจ้างงานระยะยาว (Long-term Employment) การจ้างพนักงานสัญญาจ้างนั้นถือเป็นการจ้างงานระยะสั้น (Short-term Employment) ประเภทหนึ่ง ที่นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดระยะเวลาการทำงาน และทำสัญญาจ้างร่วมกัน อาจมีการต่อสัญญาจ้างหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการตกลงของทั้งสองฝ่าย ปრაกฏการณ์การเพิ่มขึ้นของจำนวนพนักงานสัญญาจ้างนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านอุปสงค์แรงงานของนายจ้างเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจและมีความสำคัญเพิ่มขึ้น เนื่องจากส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และตลาดแรงงานในภาพรวม

สถานการณ์ในต่างประเทศสะท้อนอุปสงค์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เศรษฐกิจเติบโตอย่างมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่เมื่อเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และโลกาภิวัตน์ทางการค้าและการลงทุน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต การให้บริการ ลักษณะการทำงาน และการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วขึ้น รวมทั้งการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากมีคู่แข่งมากขึ้นทั้งในและต่างประเทศ และคู่แข่งจากประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ต่างๆ ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน เพื่อลดต้นทุนแรงงาน ขณะเดียวกันก็เพิ่มประสิทธิภาพแรงงานให้แข่งขันได้

Deloitte University Press ได้จัดทำสำรวจเรื่อง “Global Human Capital Trends in 2013” ซึ่งในการสำรวจนี้ได้ศึกษาความต้องการแรงงานพนักงานสัญญาจ้างในอนาคตในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยพบว่าในอีก 3-5 ปี มีแนวโน้มที่นายจ้างต้องการจ้างพนักงานสัญญาจ้างเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 51 อีกทั้งจำนวนแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เป็นพนักงานสัญญาจ้างนั้น มีสัดส่วนเท่ากับ 1 ใน 3 (หรือร้อยละ 34) ของแรงงานทั้งหมดในปัจจุบัน



ภาพที่ 1.1 แนวโน้มความต้องการพนักงานสัญญาจ้างในอีก 3-5 ปี

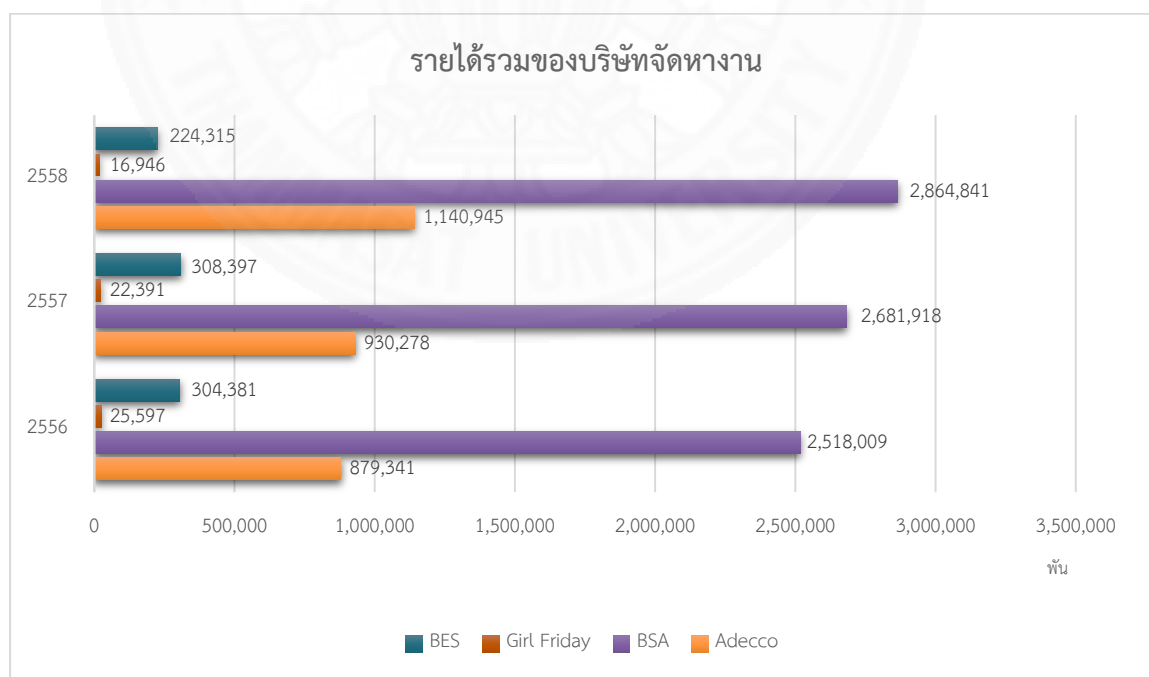
ที่มา: Deloitte University Press

นอกจากนี้ ความต้องการแรงงานพนักงานสัญญาจ้างในประเทศญี่ปุ่นกำลังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานอย่างมากและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน บริษัทขนาดใหญ่ในประเทศญี่ปุ่นมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานพนักงานไม่ประจำมากขึ้นจากร้อยละ 15 ช่วงกลางทศวรรษ 1980 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 35.2 ในปี ค.ศ. 2012 รวมถึงบริษัทจัดส่งพนักงานเอกชน (Private Employment Agency) ในญี่ปุ่นเติบโตมีอัตราการเติบโตขึ้นอย่างมาก โดยคาดการณ์มูลค่าตลาดในปี ค.ศ. 2013 นี้อยู่ที่ 43.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2559)

สำหรับแนวโน้มการจ้างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศไทยนั้น พัฒนามาจากการจ้างงานแบบ “ลูกจ้างเหมาค่าแรง (Subcontract)” ผ่านบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรง ซึ่งถือเป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่มีความนิยมอย่างมากในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก อีกทั้ง การจ้างงานรูปแบบนี้มีมาก่อนมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานปี พ.ศ. 2541 (สุวรรณฯ ชาญด้วยวิทย์, 2556) จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยเองมีการจ้างลูกจ้างเหมาค่าแรงมาไม่น้อยกว่า 20 ปี โดยในช่วงแรกอาจจะยังไม่มีกฎหมายควบคุมที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการเอาเปรียบลูกจ้างเหมาค่าแรงเกิดขึ้น แต่ในปัจจุบันมีการปรับปรุงกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเหล่านี้ ให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งมีการออกบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากการเลือกปฏิบัติ โดยกำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการต้องรับผิดชอบในเรื่องสิทธิประโยชน์

และสวัสดิการในฐานะนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 วรรค 1 ที่กล่าวไว้ว่า “กรณีที่มีผู้ประกอบการ มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงาน นั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนทำงานดังกล่าว” และมาตรา 11/1 วรรค 2 “ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตาม สัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” (สุรัสวดี เจียม สุวรรณ)

นอกจากนี้ หากพิจารณาต่อถึงแนวโน้มการจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างของไทยในปัจจุบันนั้น จะเห็นได้ว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จากการสำรวจพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานชั่วคราวของบริษัทแมนพาวเวอร์กรุ๊ป (Manpower Group) ในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมา พบว่าการจ้างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานชั่วคราวมีอัตราการเติบโตขึ้นประมาณร้อยละ 30-40 ต่อปี (Manpower Group, 2559) และมูลค่ารายได้ของบริษัทรับจัดหางานมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน



ภาพที่ 1.2 รายได้รวมของบริษัทจัดหางาน

ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

กราฟแสดงรายได้รวมของบริษัทรับจัดหางาน 4 บริษัทด้วยกันคือ บริษัท บี.อี.เอส. เอ็นเนอร์ยี รีซอสเซส จำกัด (BES) หจก. เกิร์ลฟรายเดย์ (Girl Friday) บริษัท บีซิเนส เซอร์วิสเซส อัลไลแอนซ์ จำกัด (BSA) และบริษัท อเด็คโก้ คอนซัลติ่ง จำกัด (Adecco) ซึ่งบริษัทเหล่านี้เป็นบริษัทที่ให้บริการจัดหางาน และคัดสรรคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง และจากกราฟสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของบริษัทรับจัดหางานที่มีอัตราการเติบโตของธุรกิจสูงขึ้น โดยพิจารณาจากรายได้รวมบริษัทที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน และแนวโน้มการจ้างพนักงานสัญญาจ้างที่เพิ่มขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจาก “ด้านอุปสงค์แรงงาน” กล่าวคือ ภาพรวมเศรษฐกิจไทยในหลายปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มถดถอยหรือชะลอตัว ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทยลดลง ประกอบกับวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้อุปสงค์ต่อสินค้าและบริการลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมหลายอย่างในประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอุปทานสินค้าในตลาดสูงกว่าอุปสงค์ของสินค้า รวมทั้งราคาน้ำมันที่ลดลงส่งผลกระทบต่อกลุ่มอุตสาหกรรมสำรวจและผลิตน้ำมัน แม้การลดราคาของน้ำมันจะช่วยลดต้นทุนการผลิต และค่าขนส่งไปได้บ้างก็ตาม อย่างไรก็ตาม วัฏจักรอุปสงค์ต่อสินค้ายังไม่ฟื้นตัว ทำให้หลายองค์กรประสบปัญหาผลประกอบการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องหาวิธีการเพิ่มรายได้ ลดค่าใช้จ่ายและลดต้นทุนลง นำไปสู่การลดขนาดองค์กร (Downsizing) โดยการปลดลดจำนวนพนักงาน (Layoff) ซึ่งจากสถิติจำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานปี พ.ศ. 2554 - 2558 ที่ผ่านมา พบว่าในปี พ.ศ. 2558 มีผู้ประกันตนสมัครใจลาออกสูงถึง 91,807 คน และถูกเลิกจ้าง 26,972 คน อีกทั้งในปี พ.ศ. 2557 มีผู้ประกันตนถูกเลิกจ้างถึง 82,979 คน ในขณะที่สิ้นสุดสัญญาจ้างสูงถึง 106,798 คน

ตารางที่ 1.1

แสดงจำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ปี พ.ศ. (ค.ศ.)	รวม Total	จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทน (คน) Number of utilization (person)		
		เลิกจ้าง Laid off	สมัครใจลาออก Voluntary Registration	สิ้นสุดสัญญาจ้าง End of employment contract
2558 (2015)	123,536	26,972	91,807	4,757
2557 (2014)	194,321	82,979	4,544	106,798
2556 (2013)	171,468	72,619	3,759	95,090
2555 (2012)	158,189	63,873	6,253	88,063
2554 (2011)	176,064	75,354	3,397	97,313

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

ดังนั้น เพื่อลดต้นทุนในการผลิตและดำเนินงานภายใต้ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การจ้างงานพนักงานสัญญาจ้าง (Contract Staff) เพิ่มขึ้น ทดแทนการจ้างพนักงานประจำจึงเป็นวิธีที่นำมาใช้กันมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งการจ้างพนักงานสัญญาจ้างนี้มีความแตกต่างจากการจ้างพนักงานประจำคือ การจ้างพนักงานสัญญาจ้างนั้นจะช่วยให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายแรงงานได้ ทั้งในส่วนของค่าจ้าง สวัสดิการ อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ กล่าวคือ พนักงานสัญญาจ้างจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่น้อยกว่าพนักงานประจำ ซึ่งค่าใช้จ่ายแรงงานเหล่านี้ถือเป็นค่าใช้จ่ายหลักที่องค์กรต้องใช้ในการจ้างงานและดูแลพนักงานภายในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามพนักงานสัญญาจ้างจะต้องได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของพนักงานสัญญาจ้าง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มคนที่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และกลุ่มคนที่ไม่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างที่ส่งผลให้ยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนที่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และกลุ่มคนที่ไม่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้างของพนักงานสัญญาจ้าง รวมถึงยังทำให้ทราบผลความพึงพอใจของพนักงานสัญญาจ้างที่ส่งผลให้ยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และจากผลการวิจัยนี้เอง องค์กรสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างพนักงานสัญญาจ้าง พร้อมทั้งสามารถนำไปปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับพนักงานสัญญาจ้าง เพื่อดึงดูดพนักงานสัญญาจ้างให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร อีกทั้งลดปัญหาความแย้งระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างภายในองค์กร

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท

ลักษณะของบริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้เป็นบริษัทในเครือของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 2004 ด้วยทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาท เพื่อให้บริการด้านการสรรหาและจัดหาบุคลากรประเภทสัญญาจ้างทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานต่างๆ เช่น ตำแหน่งงานปฏิบัติการทั่วไป (Office) ตำแหน่งงานนอกชายฝั่งทะเล (Offshore) ตำแหน่งงานบนฝั่ง (Onshore) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บริษัทแม่ และรองรับการขยายบทบาททางธุรกิจสำรวจและผลิตของ ปตท.สผ. ทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งก่อนที่จะมีการจัดตั้งบริษัทนี้ ปตท.สผ. ได้มีการจัดจ้างบุคลากรให้เข้ามาทำงานกับบริษัทในตำแหน่งงานต่างๆ ผ่านบริษัทรับจัดหางาน (Manpower Agencies) เช่น Adecco Manpower Thailand และ Girl Friday เป็นต้น ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทตัวแทนค่อนข้างสูง อีกทั้งพนักงานได้รับการดูแลที่ไม่ดีเท่าใดนัก ประกอบกับสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เหมาะสม ทำให้บริษัทแม่จึงคิดริเริ่มก่อตั้งบริษัทสรรหาและจัดหาบุคลากรเองขึ้น เพื่อบริหารจัดการและดูแลพนักงานให้เทียบเท่าบริษัทจัดหางานอื่นๆ ทั้งนี้ พนักงานสัญญาจ้างที่ได้จ้างงานเข้ามานั้นจะถูกส่งไปปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ และปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานประจำของ ปตท.สผ. ในสถานที่ปฏิบัติงานเดียวกัน โดยมีพนักงานประจำประมาณ 2,000 คน และพนักงานสัญญาจ้างประมาณ 1,700 คน ดังนั้น สัดส่วนของพนักงานจ้างจากพนักงานทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 45

2.2 ประเภทของพนักงานสัญญาจ้าง

ในการจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างของบริษัทสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทการจ้าง คือ

ประเภทแรกคือ สัญญาจ้างงานแบบไม่ระบุวันสิ้นสุดสัญญา (Open-end Contract) รูปแบบของสัญญาประเภทนี้ พนักงานจะปฏิบัติงานแบบไม่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาจ้าง ยกเว้นพนักงานขอลาออก หรือนายจ้างเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำผิดวินัย หรือเกษียณอายุ พนักงานยังได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ของบริษัท เช่น ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิประโยชน์อื่นอย่างสิทธิสมัครสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ปตท.

และสิทธิของเงินทุนในอัตราดอกเบี้ยพิเศษจากธนาคารต่างๆ ทั้งนี้ การจ้างงานในลักษณะนี้นั้น เป็นการจ้างงานทดแทนพนักงานประจำของบริษัทแม่ ซึ่งบริษัทแม่มีความต้องการแรงงานและตำแหน่งงานนั้นๆ ในระยะยาว และพนักงานสัญญาจ้างประเภทนี้จะถูกจัดเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคนในปัจจุบันและอนาคตของบริษัทแม่ แต่อย่างไรก็ตามโอกาสในการเลื่อนเป็นพนักงานประจำของบริษัทแม่ค่อนข้างจำกัด โดยมีจำนวนพนักงานสัญญาจ้างประเภทนี้ทั้งสิ้น 1,140 คน

ประเภทที่สองคือ สัญญาจ้างงานแบบระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา (Fixed-term Contract) รูปแบบของสัญญาประเภทนี้ พนักงานจะปฏิบัติงานโดยมีระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอน เป็นการจ้างงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน การจ้างงานในลักษณะนี้นั้น เป็นการจ้างงานทดแทนทั้งพนักงานประจำของบริษัทแม่ และทดแทนพนักงานสัญญาจ้างแบบไม่ระบุวันสิ้นสุดสัญญา รวมถึงเป็นการจ้างงานที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการวางแผนอัตรากำลังคนของบริษัทแม่ อันเป็นผลมาจากภาระงานมาก (Work load) คนลาออก (Resignation) และลาคลอดบุตร (Maternity Leave) อีกทั้ง พนักงานสัญญาจ้างประเภทนี้ไม่มีโอกาสในการเลื่อนเป็นพนักงานประจำของบริษัทแม่ แต่อย่างไรก็ตามพนักงานจะได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ หันมาใช้รูปแบบการจ้างงานในลักษณะนี้กันมากขึ้น เนื่องจากองค์กรสามารถกำหนดช่วงเวลาของการว่าจ้างงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละช่วงเวลา และสามารถบริหารค่าใช้จ่ายแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจำนวนพนักงานสัญญาจ้างประเภทนี้ทั้งสิ้น 561 คน

นอกจากนี้ ภายใต้การจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างทั้ง 2 ประเภทข้างต้น บริษัทสามารถแบ่งพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม ตามสถานที่ทำงาน คือ

1. กลุ่มพนักงานประจำสำนักงาน (Office) ซึ่งมีทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ มีลักษณะการทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ (วันจันทร์-วันศุกร์) หรือไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ และทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง โดยจำนวนพนักงานกลุ่มนี้มีทั้งหมด 1,034 คน
2. กลุ่มพนักงานปฏิบัติงานนอกชายฝั่งทะเล (Offshore) มีลักษณะการทำงานเป็นกะหมุนเวียนตามที่บริษัทกำหนด ซึ่งอาจจะเป็นกะ กะละ 14 วัน 21 วัน หรือ 28 วัน และกำหนดวันหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของระยะเวลาทำงานในกะนั้น โดยทำงานวันละ 12 ชั่วโมง สำหรับจำนวนพนักงานกลุ่มนี้มีทั้งหมด 496 คน
3. กลุ่มพนักงานปฏิบัติงานภาคสนามบนฝั่ง (Onshore) มีลักษณะการทำงานเป็นรอบระยะเวลาหมุนเวียนตามที่บริษัทกำหนด โดยทำงานต่อเนื่อง 14 วันทำงาน และหยุดพัก 7 วัน โดยทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจำนวนพนักงานกลุ่มนี้มีทั้งหมด 171 คน

2.3 ข้อดีข้อเสีย

2.3.1 เปรียบเทียบกับพนักงานประจำ

จากการจ้างงานแบบสัญญาจ้างที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้ทั้งที่เป็นรูปแบบการจ้างงานสัญญาจ้างแบบระยะสั้น หรือระยะยาว ในลักษณะงานต่างๆ โดยเริ่มตั้งแต่ตำแหน่งงานทั่วไปจนถึงตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะและความชำนาญมาก (Professional) ซึ่งในการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย หรือการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจด้านต้นทุนแรงงาน การจ้างพนักงานสัญญาจ้างจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยเพิ่มรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรได้

แต่อย่างไรก็ตาม การจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดผลกระทบด้านลบกับบริษัทเพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน และกลายเป็นประเด็นปัญหาของบริษัทอยู่หลายประการระหว่างพนักงานประจำของบริษัทและพนักงานสัญญาจ้าง เนื่องจากการจ้างงานพนักงานแบบสัญญาจ้างนั้นจะทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ไม่สามารถวางแผนชีวิตตัวเองได้ ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา เพราะพนักงานสัญญาจ้างมีอายุงานสั้น บริษัทจึงไม่ยอมลงทุนฝึกอบรมให้กับพนักงานสัญญาจ้าง (Lindsay R, Deborah H and Kay D, 2008) รวมถึงยังได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่น้อยกว่าพนักงานประจำของบริษัท สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบขึ้นระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้าง รวมถึงมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานทั้งสิ้น และเป็นสิ่งที่จะบั่นทอนแรงกายแรงใจของพนักงานเหล่านี้อีกด้วย ซึ่งจะกลายเป็นประเด็นปัญหาความเหลื่อมล้ำภายในและนำไปสู่ความวุ่นวายภายในของบริษัทที่อาจเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้

กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในระดับต่ำ จะทำให้พนักงานลาออกไปหางานใหม่ที่มีความมั่นคงและชัดเจนกว่า ดังจะเห็นได้จากอัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้างสูงกว่าพนักงานประจำ และเป็นเหตุให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายไปกับการสรรหาบุคลากรใหม่มาทำงานทดแทนคนลาออก อีกทั้งจากอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้นนี้ทำให้บริษัทต้องเสียงาน เพราะขาดบุคลากรในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบมากที่สุด จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พนักงานสัญญาจ้างส่วนมากคาดหวังที่จะเป็นพนักงานประจำขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งสถานะพนักงานยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย (Dick de Gilder, 2003)

นอกจากนี้ยังพบว่า การเป็นพนักงานสัญญาจ้างในองค์กรนั้นๆ ไม่ได้เป็นสิ่ง гаранต์ว่าวันหนึ่งพนักงานจะได้ปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างให้เป็นพนักงานประจำ เนื่องจากพนักงานสัญญาจ้างส่วนมากจะได้รับงานที่ไม่ใช่งานหลักขององค์กร หรืองานที่ขาดโอกาสก้าวหน้า นอกจากนี้

บางองค์กรจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับพนักงานสัญญาจ้างในอัตราที่น้อยกว่าพนักงานประจำ ในขณะที่เดียวกันพนักงานสัญญาจ้างบางคนอาจได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานประจำอันเนื่องมาจากการมีทักษะความชำนาญในงานนั้นๆ มาก ซึ่งจากการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนที่แตกต่างกันนั้น สามารถนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ให้กับพนักงาน 2 กลุ่มได้ เพราะประเด็นค่าจ้างและค่าตอบแทนนั้นเป็นประเด็นอ่อนไหวสำหรับพนักงาน

2.3.2 มุมมองของบริษัท (The demand-side perspective)

จากการดำเนินงานขององค์กรที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบัน ประกอบการแข่งขันภายในอุตสาหกรรม องค์กรจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจที่องค์กรต้องเผชิญ ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้รูปแบบการจ้างงานขององค์กรนั้นเปลี่ยนแปลงไป องค์กรต้องหันมาบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสามารถทำกำไรให้กับองค์กรได้มากที่สุด ซึ่งคนหรือพนักงานก็ถือเป็นทรัพยากรหนึ่งของบริษัทเช่นกัน ดังนั้นแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด รวดเร็ว และยังคงประสิทธิภาพไว้ได้ในหลายๆ องค์กรนั้นคือ การเลือกจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างทดแทนการจ้างงานพนักงานประจำกันมากขึ้น (Sharon C., Maeve H., 2011)

ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างคือ องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่าย และลดต้นทุนระยะยาวจากการจ้างงานพนักงานประจำ (Jeanette L., 2008) แต่ในทางกลับกันองค์กรก็มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Sharon C., Maeve H., 2011) สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความยืดหยุ่นทางด้านแรงงานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ง่ายขึ้น กล่าวคือ องค์กรสามารถเพิ่มคนในช่วงที่ความต้องการในตลาดมาก และปรับลดคนในช่วงที่ความต้องการในตลาดต่ำ หรือองค์กรมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนการดำเนินงาน พร้อมกันนั้นยังสะดวกต่อองค์กรในการเลิกจ้างงานพนักงาน เพราะค่าใช้จ่ายของการจ่ายค่าชดเชยไม่สูง ทั้งนี้ ในการจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างจะช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ (High Skill) โดยที่ไม่มีข้อผูกมัด (Mallika B., Pamela S., Thomas D., 2012; Gunnar A., 2014) มาช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร ในขณะที่เดียวกันการจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างยังช่วยให้ปริมาณงานภายในองค์กรลดลง รวมถึงสามารถแบ่งเบาภาระงานของพนักงานประจำลงไปได้ โดยที่พนักงานประจำสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานด้านกลยุทธ์ให้กับองค์กรได้มากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ในการจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างเป็นสิ่งที่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อทำการเรียกร้องต่อองค์กรได้อีกด้วย (Jeanette L., 2008)

อย่างไรก็ตาม ผลกระทบที่องค์กรจะได้รับจากการจ้างพนักงานสัญญาจ้างนั้นคือ การที่องค์กรจะต้องประสบกับปัญหาความไม่เป็นธรรมภายในองค์กร ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานประจำและ

พนักงานสัญญาจ้าง อีกทั้งองค์กรต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่สูงจากการจ้างพนักงานสัญญาจ้างที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น เพื่อใช้ในการดึงดูดกลุ่มพนักงานเหล่านี้ให้มาปฏิบัติงานกับบริษัท และการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างนี้เอง พนักงานจะไม่ทุ่มเทความสามารถทั้งหมดในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้างสูง และกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรขาดความต่อเนื่อง รวมถึงในด้านการสรรหาพนักงานขององค์กรก็จะประสบกับปัญหาด้วยเช่นกัน เนื่องจากไม่สามารถสรรหาพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนได้ทันที โดยมีเหตุผลมาจากรูปแบบการจ้างงานแบบสัญญาจ้าง

2.3.3 มุมมองของพนักงาน (The supply-side perspective)

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วที่เป็นผลกระทบมาจากภาวะเศรษฐกิจ กระแสเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร หรือสัดส่วนประชากรคนวัยทำงานภายในประเทศ สามารถเป็นตัวกำหนดหรือบ่งบอกความต้องการแรงงานในตลาดได้ และจากการที่องค์กรต่างๆ หันมานิยมจ้างพนักงานสัญญาจ้างกันมากขึ้น ทำให้ตลาดแรงงานในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าวคือ แรงงานบางส่วนมีความต้องการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ไม่ได้ต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้นาน

ทั้งนี้ สิ่งที่พนักงานจะได้รับจากการเป็นพนักงานสัญญาจ้างนั้นคือ การที่พนักงานสามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากองค์กรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตัวเอง (Higher Capability) อีกทั้งได้รับความรู้และเทคนิคจากการทำงานที่หลากหลาย (Knowledge Worker) รวมถึงมีอิสระในเรื่องของช่วงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Cohany, 1998) ปรับเปลี่ยนได้ง่ายและเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ

แต่ในขณะเดียวกัน การจ้างงานรูปแบบสัญญาจ้างนี้ทำให้พนักงานไม่สามารถวางแผนการใช้ชีวิตและอนาคตของตัวเองได้ พนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน และไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและไม่ผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับหน้าที่งานของพนักงานสัญญาจ้างนั้นไม่มีความท้าทายเมื่อเทียบกับพนักงานประจำ เป็นงานทั่วไปหรืองานเอกสาร เนื่องจากเป็นการจ้างงานในระยะสั้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานสัญญาจ้างอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ การจ้างงานรูปแบบสัญญาจ้างยังทำให้พนักงานขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา นำไปสู่การขาดความก้าวหน้าทางอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานสัญญาจ้างจะได้รับค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่น้อยกว่าพนักงานประจำ (Hielke B., Duncun M., Mark W., 2015) ทั้งนี้ พนักงานสัญญาจ้างส่วนใหญ่ล้วนต้องการได้รับการปรับให้เป็นพนักงานประจำ ในทางกลับกันพนักงานสัญญาจ้างที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ มีความต้องการที่จะเป็นพนักงานสัญญาจ้างมากกว่าเป็นพนักงานประจำ

ตารางที่ 2.1

แสดงข้อดี-ข้อเสีย ที่กระทบต่อองค์กรและพนักงาน

	ข้อดี	ข้อเสีย
องค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ● เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ให้มีความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพ ● องค์กรสามารถควบคุมต้นทุนในการดำเนินงาน ● องค์กรจะได้พนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้นๆ ● องค์กรจะมีความยืดหยุ่นด้านแรงงาน สามารถลดและเพิ่มจำนวนแรงงานภายในองค์กรได้ ● ค่าใช้จ่ายในการเลิกจ้างพนักงานไม่สูง 	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์กรต้องรับภาระการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพนักงานสัญญาจ้างที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอัตราสูง ● องค์กรจะประสบกับปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างและสวัสดิการภายในองค์กรระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้าง ● องค์กรจะประสบกับปัญหาความไม่เป็นธรรมภายในองค์กร ● องค์กรจะต้องประสบกับปัญหาการทำงานที่ขาดความต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากพนักงานสัญญาจ้างลาออก ● พนักงานสัญญาจ้างจะไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ● พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ● พนักงานได้รับความรู้และเทคนิคจากการทำงานหลากหลายองค์กร ● พนักงานได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าพนักงานประจำ ● พนักงานมีอิสระในเรื่องของช่วงเวลาการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และเป็นระยะเวลาสั้นๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานขาดความมั่นคงในการทำงาน ● พนักงานไม่สามารถวางแผนการใช้ชีวิตและอนาคตของตนเองได้ ● พนักงานขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา ● พนักงานขาดความก้าวหน้าอาชีพ ● พนักงานจะได้รับค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าพนักงานประจำ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างคือ พนักงานสัญญาจ้างจะรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องรายละเอียดเนื้อหาในงาน ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดความมั่นคงในงาน ขาดการฝึกอบรม และไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าพนักงานประจำ ซึ่งความพึงพอใจของพนักงานสัญญาจ้างนั้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ขณะเดียวกันปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งกลุ่มพนักงานสัญญาจ้างออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มคนที่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และกลุ่มคนที่ไม่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและแบ่งเป็นปัจจัยออกได้ 6 ปัจจัยด้วยกัน โดยอ้างอิงงานวิจัยก่อนหน้าที่ได้ศึกษาพนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาแล้ว เช่น ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย อิตาลี อังกฤษ แคนาดา เยอรมัน เนเธอร์แลนด์ และสหรัฐอเมริกา (Kello W, Michelle B, and Christina C, 2008) (Laura B, Chiara C, and Cristina D. T, 2016) (Elke John, 2015) (Marloes de Graaf-Ziji, 2012) (Lindsay R, Deborah H, Kay D, 2008) (Lydia Aletraris, 2010) (Mallika B, Pamela S, Thomas D, 2012) (Hielke B, Duncun M, Mark W, 2015) (De Cuyper at al. 2008) (Jeanette L., 2011) (Rose, 2005) (Maria J, 2012) ดังนี้

2.4.1 รายละเอียดเนื้อหาในงาน (Job Content)

ในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างมีความแตกต่างกันในเนื้อหาและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพนักงานสัญญาจ้างจะได้รับมอบหมายงานในส่วนที่เป็นงานสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ไม่ได้รับการให้ความสำคัญ ไม่มีคุณค่า หรือเป็นงานที่ไม่มีความท้าทาย และไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะส่วนบุคคลมากนัก เช่น งานเอกสารหรืองานธุรการ เพื่อทดแทนการจ้างงานพนักงานประจำเพิ่ม ในขณะที่พนักงานประจำจะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะจำนวนมาก รวมถึงเป็นงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น งานวางแผนกลยุทธ์องค์กร จากรายละเอียดเนื้อหาในงานที่กล่าวมานั้น เป็นสาเหตุให้พนักงานสัญญาจ้างไม่พอใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานสัญญาจ้าง

2.4.2 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

การที่พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมีเสถียรภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงาน รายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานหรือประเภทสัญญาจ้างของพนักงาน การที่บริษัทจ้างเป็นพนักงานประจำจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ในทางกลับกันพนักงานสัญญาจ้างนั้นจะถูกจ้างแบบกำหนด

ระยะเวลาเป็นช่วงสั้นๆ และระยะเวลาในการจ้างงานไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคง ขาดความเชื่อมั่น และไม่สามารถวางแผนชีวิตตัวเองได้ ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานสัญญาจ้างอยู่ในระดับต่ำหรือเป็นลบ อีกทั้ง พนักงานสัญญาจ้างเหล่านี้มีความคาดหวังที่จะได้รับการปรับเป็นพนักงานประจำขององค์กร ซึ่งความมั่นคงในงานนั้นจะส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ใช้ในการพยากรณ์ระดับความพึงพอใจของพนักงานสัญญาจ้างได้ จึงทำให้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านลบของพนักงานสัญญาจ้างนั้นเกิดจากการที่พนักงานขาดความมั่นคงในงาน รายได้น้อย และไม่สามารถคาดการณ์อนาคตตัวเองได้ เป็นเหตุให้พนักงานสัญญาจ้างขาดความทุ่มเทและขาดความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงขาดความจงรักภักดีกับองค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรลดลงตามไปด้วย

2.4.3 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

ความมีอิสระในการปฏิบัติงานคือ ระดับความมีอิสระเสรีภาพที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจแก้ปัญหา สามารถกำหนดวิธีการทำงาน และกำหนดระยะเวลาในการทำงาน รวมถึงกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานได้ด้วยตนเอง ยิ่งไปกว่านั้นคือการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขและปรับปรุงงานที่ตนเองทำได้ และเป็นลักษณะการทำงานของพนักงานประจำพนักงานประจำ ขณะที่พนักงานสัญญาจ้างส่วนใหญ่จะได้รับการมอบหมายงานลักษณะถูกออกคำสั่ง ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และไม่สามารถกำหนดระยะเวลาและวิธีในการทำงานเองได้เหมือนพนักงานประจำ อันเนื่องมาจากลักษณะงานของพนักงานสัญญาจ้างนั้นต้องคอยสนับสนุนการทำงานของพนักงานประจำ จึงทำให้ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกและมีผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น หากองค์กรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงานสัญญาจ้าง จะทำให้พนักงานสัญญาจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ระดับความพึงพอใจระหว่างพนักงานสัญญาจ้างผู้ชายและผู้หญิงนั้นแตกต่างกัน โดยที่ผู้หญิงจะมีความพึงพอใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้างมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบงานเยอะ และจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่ ขณะที่ผู้ชายให้ความสำคัญในเรื่องการเติบโตในงาน รายได้ และความมั่นคงในงาน

2.4.4 การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมพนักงานเป็นเครื่องมือหนึ่งขององค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่พนักงาน รวมถึงยังเป็นสร้างความความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจใน

งานและส่งผลเชิงบวกต่อพนักงานสัญญาจ้าง กล่าวคือ การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกมั่นคงและรับรู้คุณค่าของตนเองต่อองค์กร (Employability) อีกทั้งยังสื่อถึงองค์กรมีความใส่ใจและให้ความสำคัญกับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organization Citizenship Behavior) ขณะเดียวกันบางงานวิจัยระบุว่า บริษัทผู้ว่าจ้างไม่คิดที่จะลงทุนจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานสัญญาจ้าง เนื่องจากเป็นการจ้างงานในระยะเวลาดำเนินการ พนักงานสัญญาจ้างมีอัตราการลาออกสูง บริษัทจึงมองว่าไม่คุ้มค่าแก่การลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานสัญญาจ้าง ประกอบกับบริษัทต้องการลดค่าใช้จ่าย จึงทำให้พนักงานสัญญาจ้างขาดการฝึกอบรม นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ เนื่องจากขาดโอกาสเติบโตในงาน และขาดโอกาสได้ปรับเป็นพนักงานประจำ

2.4.5 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotion Opportunities)

พนักงานสัญญาจ้างมักขาดโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ เนื่องจากบริษัทผู้ว่าจ้างไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาพนักงานกลุ่มนี้ จึงทำให้ขาดโอกาสการฝึกอบรม และด้วยระยะเวลาในการจ้างงานของพนักงานกลุ่มนี้เป็นช่วงระยะเวลาสั้น มีอัตราการลาออกสูง ทำให้ไม่มีการสั่งสมประสบการณ์การทำงานภายในบริษัทผู้ว่าจ้าง และขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ซึ่งเป็นเหตุให้พนักงานสัญญาจ้างไม่ได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จากงานวิจัยพบว่าการที่พนักงานรับรู้ถึงการมีโอกาสนำหน้าในการทำงานนั้นส่งผลดีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม การขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกของพนักงานสัญญาจ้าง

2.4.6 ค่าตอบแทน (Compensation)

ค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยจูงใจพนักงานให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประเภทค่าตอบแทนสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

-ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่าล่วงเวลาเนื่องจากการลักษณะงานของพนักงานสัญญาจ้างส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะมาก หรือเป็นงานธุรการ จึงทำให้พนักงานสัญญาจ้างส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าพนักงานประจำ ยกเว้นกลุ่มพนักงานสัญญาจ้างที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ จะได้รับค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นและมากกว่าพนักงานประจำ

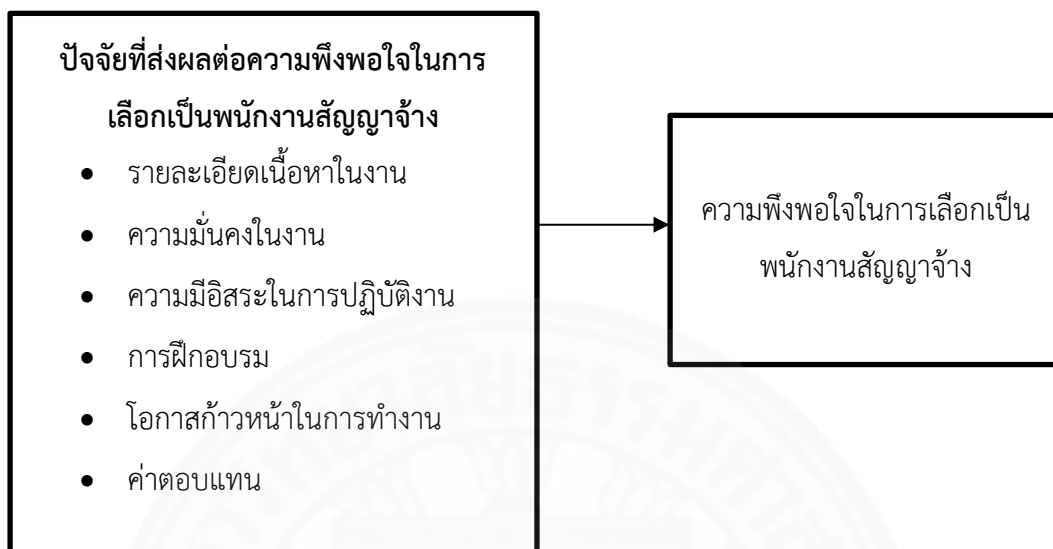
-ค่าตอบแทนไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Compensation) ได้แก่ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือ รวมไปถึงรางวัลยกย่องชมเชย เนื่องจากการจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างเกิดขึ้นเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างก็อาจเลิกจ้างไป ซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานประจำที่องค์กรจำเป็นต้องให้สวัสดิการและสิทธิ

ประโยชน์เพื่อดึงดูดพนักงานให้ยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป กล่าวได้ว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานสัญญาจ้างได้รับนั้นย่อมน้อยกว่าพนักงานประจำที่องค์กรให้ความสำคัญและให้การดูแลมากกว่า และจะยิ่งสร้างความไม่พอใจ ในกรณีที่พนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างทำงานลักษณะเดียวกัน แต่ได้ค่าตอบแทนไม่เท่ากัน

2.5 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจของพนักงานเป็นปัจจัยที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร รวมถึงผลลัพธ์ในด้านความพึงพอใจที่แตกต่างกันนั้นอาจไม่ใช่เพียงแค่เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับ แต่อาจเกิดจากปัจจัยความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างนั้นมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะในงานคือ รายละเอียดเนื้อหาในงาน (Job Content) ความมั่นคงในงาน (Job Security) และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) จากงานวิจัยพบว่า พนักงานสัญญาจ้างมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานประจำ หากพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น จะช่วยให้อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกของพนักงานนั้นลดลงตามไปด้วย (ชโลธร แจ่มจรัส, 2013) นอกจากนี้ยังพบอีกหลายงานวิจัยระบุว่า พนักงานสัญญาจ้างมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับพนักงานประจำ และยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้างสูงขึ้น

2.6 กรอบการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบการวิจัย

2.7 งานวิจัยก่อนหน้าที่เกี่ยวกับพนักงานสัญญาจ้างในไทย

จากงานวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง” ได้ระบุว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของด้านความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับพื้นฐานของพนักงานได้ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รถบริการรับส่ง ตู้กาแฟอัตโนมัติ ตู้ไอศกรีม ไมโครเวฟ และสถานที่ออกกำลังกาย ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้าน และรู้สึกสะดวกสบายที่ได้ทำงานกับองค์กร อีกทั้งยังพบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของในด้านความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมากที่สุด รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันด้านจิตใจส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมากที่สุด แสดงออกจากการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร เกิดเป็นความผูกพันทางจิตใจที่ทำให้อยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ขณะที่ลักษณะส่วนบุคคลในด้านของอายุและระดับการศึกษานั้นไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากงานวิจัย “คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว” พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมากที่สุด ซึ่งความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานนั้นเกิดมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ขณะที่ปัจจัยคุณลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ อันเนื่องมาจากสิ่งที่ดึงดูดพนักงานคือ ความมั่นคงของงานและค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจและบรรทัดฐาน อย่างไรก็ตามปัจจัยความพึงพอใจด้านการจ่ายค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ เพราะด้วยลักษณะงานแบบสัญญาจ้างชั่วคราว ทำให้มีขาดความมั่นคงในงาน ประกอบกับความแตกต่างในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในองค์กรแต่ละที่ จึงทำให้มีโอกาสเปลี่ยนงานได้มากกว่าพนักงานประจำ



บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษา บริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง” เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างพนักงานสัญญาจ้าง พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับพนักงานสัญญาจ้าง อีกทั้งช่วยให้องค์กรสามารถลดปัญหาความแย้งระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างภายในองค์กร โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมทั้งนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางและการบรรยายประกอบเป็นลำดับขั้นตอนตามหัวข้อดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สมมติฐานการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสัญญาจ้างของบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 1,701 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2560) โดยทำการศึกษาพนักงานสัญญาจ้างแบบระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา (Fixed-term Contract) ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 561 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) จึงสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้โดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.5

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad z = \frac{561}{1 + 561(0.05)^2}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 561 คน กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% หรือ 0.05 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 234 คน แต่เพื่อป้องกันและให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนเหมาะสำหรับการเป็นตัวแทนประชากร และมีขนาดเพียงพอที่จะใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 400 คน โดยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสัญญาจ้าง ทฤษฎี และความหมาย เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้
2. จัดทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามที่อยู่ในงานวิจัยก่อนหน้า
3. ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้บริหารของบริษัท จัดหางาน เพื่อพิจารณาข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมถึงเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้
4. ทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) กับพนักงานที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มานั้นมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach Alpha Coefficient)

แบบสอบถามที่ปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยแล้วนั้น ประกอบไปด้วย 3 ส่วน และมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ความต้องการในการเป็นพนักงานประจำ ประเภทสัญญาจ้าง ประสบการณ์การทำงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ลักษณะในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความพึงพอใจกับการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง แพลและเรียบเรียงข้อคำถามมาจากงานวิจัย “Why choose a temporary employment” (Cristina M Andrea, 2015) และ “Overview of Non-regular Employment in Japan” (Yukata Asao, 2011) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ และแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม (ข้อ 1-3)
- (2) ด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม (ข้อ 4-8)
- (3) ด้านความมั่นคงในงาน ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม (ข้อ 9-13)
- (4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม (ข้อ 14-17)
- (5) ด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม (ข้อ 18-21)
- (6) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม (ข้อ 22-25)
- (7) ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม (ข้อ 26-30)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพนักงานสัญญาจ้างและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้เป็นคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้ตอบตามเกณฑ์ที่มีการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินไว้ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Method) ดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มารวมกันในแต่ละด้าน หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยนำมาแปลความหมายของระดับคะแนน แปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ยแต่ละช่วง} &= \frac{\text{ค่าเฉลี่ยสูงสุด} - \text{ค่าเฉลี่ยต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น ความกว้างในแต่ละช่วงอันตรภาคชั้นคือ 0.80 จึงสามารถจัดระดับและแปลความหมายได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.2

แสดงการจัดระดับและการแปลความหมายของแบบสอบถาม

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็น
5	4.21 – 5.00	ระดับสูงมาก
4	3.41 – 4.20	ระดับสูง
3	2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
2	1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1	1.00 – 1.80	ระดับต่ำมาก

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อสามารถให้ข้อมูลและอธิบายเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสัมภาษณ์พนักงานสัญญาจ้างในเรื่องที่กระทบต่อตัวพนักงานโดยตรงและส่งผลกระทบต่อความเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามรวมถึงตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้บริหารของบริษัทจัดหางาน เพื่อพิจารณาข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมถึงเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ อีกทั้ง ยังให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาในแต่ละด้าน และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item - Objective Congruence) ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การให้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนด โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ทดสอบ Pre-Test ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.3.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย (Factor Analysis)

เมื่อเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วพบว่า ปัจจัยย่อยอาจมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Multicollonearity) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัย ทำการสกัดความเหมือนกันของตัวแปร เพื่อให้หน้าหนักขององค์ประกอบในปัจจัยที่สกัดมีความชัดเจนมากขึ้น โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบ varimax พร้อมกับใช้เกณฑ์ในการกำหนดปัจจัยที่เหมาะสมจากค่า Eigenvalue มากกว่า 0.5 แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

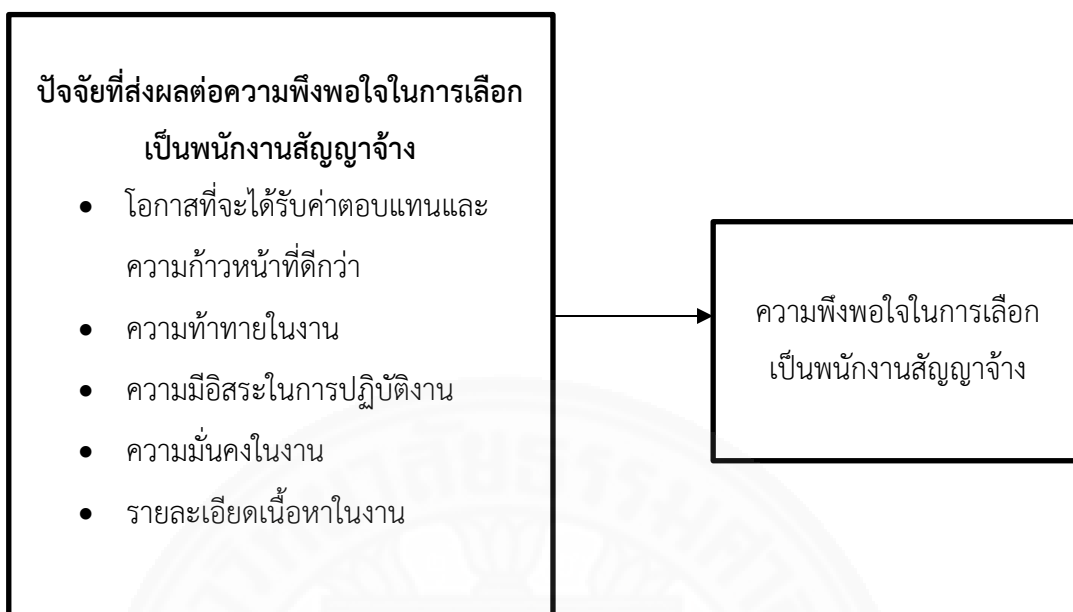
จากการสกัดความเหมือนของตัวแปร ทำให้ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มปัจจัยใหม่ทั้งหมด 4 ปัจจัยด้วยกัน ดังนี้

ตารางที่ 3.3

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัย

	ข้อคำถาม	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	COMPEN3	.890				
	COMPEN1	.864				
	COMPEN2	.848				
	PROMO2	.696				
	PROMO3	.689				
	JOBSECU4	.669				
X ₂	TRAIN2		.873			
	TRAIN3		.870			
	JOBCON1		.783			
	PROMO1		.720			
	JOBCON2		.684			
X ₃	JOBAUTO3			.839		
	JOBAUTO2			.747		
	JOBAUTO1			.684		
	JOBAUTO4			.635		
X ₄	JOBSECU3				.883	
	JOBSECU2				.858	
	JOBSECU1				.681	
X ₅	JOBCON5					.829
	JOBCON4					.643
	JOBCON3					.598

หลังจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัย ตามตารางที่ 3.3 ทำให้เกิดกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ในการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ และนำไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นต่อไป



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่

3.3.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงของเนื้อหามาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเพื่อทดสอบความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach Alpha Coefficient) โดยระดับแอลฟาที่เป็นที่ยอมรับได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ระดับ 0.70

ตารางที่ 3.4

แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรที่ใช้ในแบบสอบถาม

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. ด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า	ข้อ 12, 23, 24, 26-28	.900
2. ด้านความท้าทายในงาน	ข้อ 4, 5, 19, 20, 22	.919
3. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	ข้อ 14-17	.776
4. ด้านความมั่นคงในงาน	ข้อ 9-11	.853
5. ด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน	ข้อ 6-8	.744

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาต เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามของบริษัทจัดหางาน ในการแจกแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลที่ได้กลับคืนมา พร้อมทั้งลงรหัสกำกับในแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำแบบสอบถามที่ได้จริงไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Science : SPSS)

3.4.2 ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานรายบุคคลแบบไม่เป็นทางการ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยรวม และสัมภาษณ์พนักงานสัญญาจ้างในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อ การเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะสามารถอธิบายข้อมูลได้อย่างอิสระ เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด โดยผู้วิจัยจะขออนุญาต ผู้ให้สัมภาษณ์ทำการบันทึกเสียงและจดบันทึก ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปเป็นข้อมูล ประกอบการอธิบายผลที่ได้จากการทำแบบสอบถามจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ผ่านการวิเคราะห์ในทางสถิติ

3.5 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science : SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ความต้องการในการเป็นพนักงานประจำ ประเภทสัญญาจ้าง ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้างทั้ง 7 ด้าน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ที่ถูกต้องและมีขนาดที่เหมาะสม เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยแต่ละข้อ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple Linear Regression)

3.6 สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดและผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา อนุมานได้ว่าปัจจัยในข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 3.5

แสดงสมมติฐานในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 โอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	Multiple Linear Regression Analysis
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความท้าทายในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	
สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความมั่นคงในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	
สมมติฐานการวิจัยที่ 5 รายละเอียดเนื้อหาในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานสัญญาจ้างขององค์กร โดยเรียงลำดับหัวข้อและผลการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 321 ชุด เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลของพนักงานสัญญาจ้างที่ปฏิบัติงานนอกชายฝั่งทะเล (Offshore) และพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคสนามบนฝั่ง (Onshore) ได้ เพราะอยู่ในช่วงที่พนักงานหยุดปฏิบัติงานในหลุมเจาะชั่วคราว (Shutdown) จึงทำให้เก็บข้อมูลได้ไม่ครบ 400 ชุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตัดแบบสอบถามที่เลือกตอบประเภทสัญญาจ้างเป็น “สัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา (Open-end Contract)” ออกไป 32 ชุด ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 289 ชุด โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
1. เพศ		
ชาย	85	29.4
หญิง	204	70.6
รวม	289	100
2. อายุ		
21 - 25 ปี	24	8.3
26 - 30 ปี	78	27.0
31 - 35 ปี	116	40.1
36 - 40 ปี	30	10.4
41 - 45 ปี	12	4.2
มากกว่า 45 ปี	29	10
รวม	289	100
3. ประเภทสัญญาจ้าง		
Fixed-term Contract	289	100
รวม	289	100
4. ประสบการณ์ในการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง		
น้อยกว่า 1 ปี	14	4.8
1 - 3 ปี	68	23.5
4 - 6 ปี	103	35.6
7 - 9 ปี	37	12.8
10 - 12 ปี	31	10.7
13 - 15 ปี	17	5.9
มากกว่า 15 ปี	19	6.6
รวม	289	100

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
5. ลักษณะการทำงาน		
พนักงานประจำสำนักงาน (Office)	271	93.8
พนักงานปฏิบัติงานภาคสนามบนฝั่ง (Onshore)	18	6.2
รวม	289	100
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
0 - 15,000 บาท	38	13.1
15,001 - 30,000 บาท	98	33.9
30,001 - 45,000 บาท	67	23.2
45,001 - 60,000 บาท	60	20.8
60,001 - 75,000 บาท	18	6.2
90,001 บาทขึ้นไป	8	2.8
รวม	289	100
7. ความพึงพอใจกับการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง		
ใช่	107	37
ไม่ใช่	182	63
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากที่สุดถึง 204 คน คิดเป็น 70.6% เพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็น 29.4% และมีอายุ ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็น 40.1% ถัดมาอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 78 คน คิด เป็น 27% กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 271 คน คิดเป็น 93.8% และ มีประสบการณ์ในการเป็นพนักงานสัญญาจ้างอยู่ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็น 35.6% และระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็น 23.5% ประกอบกับมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็น 33.9% รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็น 23.2% และ 45,001-60,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็น 20.8% ตามลำดับ โดยไม่พบ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001-90,000 บาท ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความไม่พึงพอใจกับการเป็น

พนักงานสัญญาจ้างจำนวน 182 คน คิดเป็น 63% ขณะที่มีความพึงพอใจกับการเป็นพนักงานสัญญาจ้างจำนวน 107 คน คิดเป็น 37%

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 289 ชุด สามารถนำมาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างทั้ง 5 ปัจจัย สามารถจำแนกรายปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ดังนี้

ตารางที่ 4.2

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า

โอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสปรับขึ้นค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานประจำ	1.92	1.09	ต่ำ
2. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานประจำ	1.57	0.89	ต่ำมาก
3. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานประจำ	1.99	1.09	ต่ำ
4. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	2.28	1.02	ต่ำ
5. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2.16	1.10	ต่ำ
6. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสในการปรับจากพนักงานสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำ	2.33	1.22	ต่ำ
โอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่าโดยรวม	2.04	.88	ต่ำ

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับความท้าทายในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .88 และสามารถจำแนกออกเป็นรายข้อคำถาม ซึ่งในข้อคำถามที่เกี่ยวกับโอกาสในการได้ปรับเป็นพนักงานประจำขององค์กร รวมถึงการได้รับการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มปัจจัยนี้คือ 2.33 และ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.22 และ 1.02 ขณะที่ข้อคำถามในเรื่องการได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุดคือ 1.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความท้าทายในงาน

ปัจจัยความท้าทายในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่และทักษะใหม่ในงาน	3.06	1.18	ปานกลาง
2. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสร่วมประสบการณ์ทำงานหลากหลายประเภท	3.09	1.15	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ความเชี่ยวชาญของท่าน	3.58	1.04	สูง
4. การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความพิเศษโดยเฉพาะ	2.86	1.06	ปานกลาง
5. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.31	1.08	ปานกลาง
ความท้าทายในงานโดยรวม	3.18	.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความท้าทายในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .96 และสามารถจำแนกออกเป็นรายข้อคำถาม ซึ่งในข้อ

คำถามที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ความเชี่ยวชาญของพนักงานนั้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.76	.78	สูง
2. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน	3.61	.85	สูง
3. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ท่านมีอิสระในการทำงาน	3.44	1.01	สูง
4. ท่านกำหนดและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและระยะเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ไม่ถูกผูกมัดให้ต้องทำงานล่วงเวลา	3.53	1.12	สูง
ความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.58	.73	สูง

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 และสามารถจำแนกออกเป็นรายข้อคำถามซึ่งในข้อคำถามทั้งหมดนั้นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความมั่นคงในงาน

ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านสามารถคาดการณ์ได้	3.47	1.06	สูง
2. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านสามารถวางแผนการดำรงชีวิตได้	3.40	1.10	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.09	1.23	ปานกลาง
ความมั่นคงในงานโดยรวม	3.32	.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .99 และสามารถจำแนกออกเป็นรายชื่อคำถามซึ่งในข้อคำถามที่เกี่ยวกับการคาดการณ์อนาคตได้นั้นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยรายละเอียดเนื้อหาในงาน

ปัจจัยรายละเอียดเนื้อหาในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ไม่ใช่งานเชิงกลยุทธ์หรือนโยบายของบริษัท	2.55	1.23	ต่ำ
2. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ เป็นงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบงานเยอะ	3.68	1.20	สูง
3. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ เป็นงานธุรการและง่ายเกินไปสำหรับท่าน	3.18	1.29	ปานกลาง
รายละเอียดเนื้อหาในงานโดยรวม	3.13	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า รายละเอียดเนื้อหาในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 และสามารถจำแนกออกเป็นรายข้อคำถามซึ่งในข้อคำถามที่เกี่ยวกับการที่พนักงานสัญญาจ้างไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบงานเยอะเนิ่นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20

4.1.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผู้วิจัยได้นำกลุ่มปัจจัยใหม่ทั้ง 5 ปัจจัย มาวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อสร้างสมการและศึกษาถึงปัจจัยระหว่างปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ที่มีผลต่อความตั้งใจในการเอกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์นี้ ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ในการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงพหุคูณ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานสัญญาจ้างจำนวน 289 ชุด กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธีขั้นตอน (Stepwise) ในการคำนวณคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.7

ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888	.789	.786	.446

จากตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (Adjusted R Square) เท่ากับ 78.6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างได้ร้อยละ 78.6 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 21.4 อาจเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ไม่พบในประเด็นนี้ อาจเป็นผลมาจากสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องชื่อเสียงองค์กรที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตนเอง

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแบบ

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.204	4	53.051	265.946	0.000
	Residual	56.652	284	.199		
	Total	268.857	288			

จากตารางที่ 4.7 ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณได้โดยมีสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างอย่างมีนัยสำคัญ

H_1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างอย่างมีนัยสำคัญ

การทดสอบระดับนัยสำคัญที่ (α) 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.66	.130		-.511	.610
ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า	.304	.037	.277	8.240	.000
ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน	.609	.040	.608	15.374	.000
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	.076	.031	.078	2.465	.014
ปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน	.129	.032	.135	4.022	.000

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธี Stepwise พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และตัวแปรที่อยู่ในสมการถดถอยมีทั้งหมด 4 ตัวแปรคือ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน โดยพิจารณาจากค่าประสิทธิภาพการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ซึ่งปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่ามีค่า B และ Beta เท่ากับ .304 และ .277 ปัจจัยด้านความท้าทายในงานมีค่า B และ Beta เท่ากับ .609 และ .608 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีค่า B และ Beta เท่ากับ .076 และ .078 และปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงานมีค่า B และ Beta เท่ากับ .129 และ .135 ทั้งนี้ค่าคงที่ (Constant) อยู่ที่ -0.66

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถตอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ด้วยค่าสถิติ .000 ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.05 แสดงให้ทราบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่าส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กล่าวคือ พนักงานสัญญาจ้างคิดว่าได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า พร้อมทั้งมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศพัฒนาแล้วที่ระบุไว้ว่าค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานสัญญาจ้างเป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานได้ และส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ แม้ว่าพนักงานสัญญาจ้างส่วนใหญ่จะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าพนักงานประจำ แต่สำหรับกลุ่มพนักงานสัญญาจ้างที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ จะได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างสูง

จากการสัมภาษณ์พนักงานสัญญาจ้างท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ยอมเป็นสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นเสมือนสิ่งสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานทุกคนทำงานหนักแล้วแต่อยากได้รับรางวัลจากองค์กร ไม่ว่าจะป็นในรูปแบบค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสในการปรับเป็นพนักงานประจำ” ขณะที่พนักงานอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “หากองค์กรให้ค่าตอบแทนดีก็สามารถจูงใจให้ยอมเป็นพนักงานสัญญาจ้างได้ แต่สวัสดิการก็ยังคงได้น้อยกว่าพนักงานประจำ ยิ่งไปกว่านั้นคือ องค์กรจ่ายค่าจ้างให้มากกว่าบริษัทอื่น” นอกจากนี้พนักงานท่านหนึ่งกล่าวว่าการเป็นพนักงานสัญญาจ้างมีทั้งข้อดีและข้อเสีย แต่ในส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต้องยอมรับว่าไม่เทียบเท่าพนักงานประจำอย่างแน่นอน เพียงแต่หากสวัสดิการที่ได้รับนั้น มีความเป็นธรรม ก็สามารถยอมรับได้

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่ามีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาและพนักงานสัญญาจ้างในไทย เนื่องจากพนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาได้ค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าพนักงานประจำ ส่งผลให้พนักงานสัญญาจ้างเกิดความไม่พึงพอใจ ขณะที่พนักงานสัญญาจ้างในไทยมีความพึงพอใจ เพราะค่าจ้างเงินเดือนถือเป็นความลับส่วนบุคคล พนักงานสัญญาจ้างจะไม่ทราบค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานประจำ จึงทำให้ไม่รู้สึกว่าได้รับค่าจ้างน้อยกว่าพนักงานประจำ แต่สิ่งที่พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกว่าได้รับน้อยกว่าและรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมมาโดยตลอดคือ สวัสดิการ พนักงานสัญญาจ้างจะได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การรักษาพยาบาล พนักงานประจำสามารถเบิกได้ตามจริง ขณะที่พนักงานสัญญาจ้างถูกจำกัดวงเงิน รวมถึงพนักงานประจำมีสวัสดิการอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

จากการสัมภาษณ์พบว่าองค์กรมีการทำสำรวจค่าจ้างประจำปีของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม และนำไปกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน

สัญญาจ้างให้จ่ายสูงกว่าตลาด หรือมากกว่า Percentile 50 ด้วยเหตุที่ การจ้างพนักงานสัญญาจ้างช่วยองค์กรลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการได้ จึงทดแทนด้วยการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้สูงกว่าตลาดเพื่อดึงดูดคนเข้ามาทำงานกับองค์กร และเลือกที่จะเป็นพนักงานสัญญาจ้าง อีกทั้ง องค์กรยังมีการบริหารค่าจ้างโดยการทบทวนอัตราค่าจ้างของพนักงานตามผลการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดี ก็จะได้รับพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ องค์กรมีการประเมินค่างาน (Job Evaluation) เพื่อกำหนดระดับขั้นของตำแหน่งงาน (Job Grade) ในแต่ละกลุ่มสายอาชีพ (Job Family) ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตในสายอาชีพนั้นๆ พร้อมกับเล็งเห็นโอกาสที่จะได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นสัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลา และโอกาสที่จะได้ปรับเป็นพนักงานประจำอีกด้วย

สรุปได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการวางแผนคนในระยะยาว สามารถทำให้พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกเท่าเทียมกับพนักงานประจำ และรักษาพนักงานสัญญาจ้างปัจจุบันให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ รวมถึงใช้กลยุทธ์กำหนดค่าจ้างที่สูงกว่าตลาด เพื่อให้พนักงานสัญญาจ้างเหล่านี้มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ตนได้รับเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของบริษัทอื่นภายนอก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยด้านความท้าทายในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

ปัจจัยด้านความท้าทายในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ด้วยค่าสถิติ .000 ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าระดับ 0.05 แสดงให้ทราบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง สามารถอธิบายได้ว่าการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างนั้นพนักงานจะพิจารณาความท้าทายของงานเป็นสำคัญ งานที่มีความท้าทาย เพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญ และสามารถสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายให้กับตัวพนักงานสัญญาจ้างได้ จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง รวมถึงส่งผลให้ยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้างอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศพัฒนาแล้วที่ระบุว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มทักษะในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และรู้สึกว่างค์กรให้ความสำคัญและใส่ใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ การมอบหมายงานที่มีความท้าทายส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์พนักงานสัญญาจ้างท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ในการตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง เหตุผลหลักคือเรื่องงานที่ความน่าสนใจ มีความท้าทาย และตรงกับความสามารถ เพื่อที่จะนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมาพัฒนาความรู้ของตัวเอง” ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่านได้ให้ข้อมูลว่า “งานที่ท้าทายและงานที่มีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ยอมทำงานเป็นพนักงาน

สัญญาจ้าง เพื่อต้องการที่จะพัฒนาตัวเอง และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่นี้ไปต่อยอดในสายอาชีพของตนได้ในอนาคต”

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในงานมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาและพนักงานสัญญาจ้างในไทย กล่าวคือ พนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่มีคุณค่า เป็นงานเอกสาร และเป็นงานที่ไม่มีความท้าทายเมื่อเทียบกับพนักงานประจำที่ทำงานเชิงกลยุทธ์หรือนโยบายของบริษัท สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนา ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสัญญาจ้างในไทย ส่วนหนึ่งมาจากการที่องค์กรมีการขยายธุรกิจ และต้องแข่งขันกับบริษัทคู่แข่ง จึงผลักดันให้พนักงานพัฒนาการทำงานปัจจุบันของตนเอง รวมถึงกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาและต่อยอดธุรกิจขององค์กรให้เติบโตขึ้น เกิดงานใหม่ ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า องค์กรได้ใช้เครื่องมือพัฒนางานของพนักงานสัญญาจ้างแบบเดียวกับพนักงานประจำคือ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกับแผนกอื่น การให้ทำงานโปรเจกต์ หรือมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมถึงมีการหมุนเวียนงานกันภายในองค์กร (Job Rotation) เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ และเพิ่มทักษะในการทำงานมากขึ้น เช่น การหมุนเวียนงานจากแผนกฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปแผนกแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น โดยพิจารณาจากความสามารถ ความสนใจ และความพร้อมของพนักงาน ซึ่งในการหมุนเวียนงานนี้องค์กรจะได้ข้อมูลมาจากแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่จัดให้ทำขึ้นพร้อมกับการทำ KPI ในแต่ละปี พร้อมกันนี้ องค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานสัญญาจ้างลองสมัครงานในตำแหน่งอื่นๆ ขององค์กรตามความสนใจ (Career Interest)

สรุปได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทได้ใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกเท่าเทียมกับพนักงานประจำ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย และมีคุณค่า สร้างความท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานสัญญาจ้างขององค์กรมีความพึงพอใจในด้านความท้าทายในงาน ส่งผลให้ยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และเป็นวิธีหนึ่งที่จะรักษาพนักงานสัญญาจ้างเหล่านี้ เนื่องจากองค์กรมองพนักงานสัญญาจ้างเป็นทุนมนุษย์ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเติบโตต่อไปได้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

จากผลทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ด้วยค่าสถิติที่ระดับ 0.494 ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรให้อิสระในการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจ รวมถึงสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานได้ด้วยตัวพนักงานเองถึงแม้จะเป็นตำแหน่งสนับสนุนเจ้าหน้าที่ หรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานประจำ ซึ่งขัดแย้งกับงานการวิจัยในประเทศพัฒนาแล้วที่ระบุว่า หากองค์กรให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานสัญญาจ้างแล้ว จะทำให้พนักงานสัญญาจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากพนักงานสัญญาจ้างส่วนใหญ่จำเป็นต้องทำงานแบบรอรับคำสั่ง ทำให้ขาดอิสระในการตัดสินใจ ไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงาน และกำหนดระยะเวลาในการทำงานของตนเองได้ ดังนั้นความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลเชิงบวกและส่งผลโดยอ้อมต่อความพึงพอใจของพนักงาน

จากการสัมภาษณ์พนักงานท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ไม่ได้รู้สึกว่าตัวเองถูกจำกัดอิสระ เพราะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของตนเองได้ รวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนและกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้ด้วยเช่นกัน” ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่านได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “ด้วยลักษณะงานที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสายงานบังคับบัญชา จึงทำให้ไม่ได้มีปัญหาในเรื่องของการขาดอิสระในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดอิสระในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลในเรื่องของสภาพแวดล้อมการทำงาน และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งต่างแผนกและในแผนกเดียวกัน”

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาและพนักงานสัญญาจ้างในไทย กล่าวคือ พนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาไม่ได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงาน รวมถึงกำหนดชั่วโมงการทำงานของตนเองได้ และทำงานแบบรอรับคำสั่ง จึงทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ขณะที่พนักงานสัญญาจ้างในไทยกลับมีอิสระในการทำงาน และไม่ได้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า องค์กรมีการให้อิสระในการทำงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างเท่าเทียมกัน ชั่วโมงการทำงานเท่ากัน ประกอบกับมีสภาพแวดล้อมการทำงานและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานสัญญาจ้างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้วางแผนการทำงานและนำเสนอวิธีการทำงานได้ เช่น การกำหนด KPI เป็นรายบุคคล นอกจากนี้ องค์กรยังได้สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมทั้งภายในแผนกและต่างแผนก หรือการนัดประชุมหารือกันภายในแผนก

พนักงานสัญญาจ้างก็มีสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานประจำในการแสดงความคิดเห็น พร้อมกับแลกเปลี่ยนมุมมองการทำงานของกันและกันได้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรภายในองค์กรประกอบไปด้วยพนักงานสัญญาจ้างที่มีวุฒิการศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกับพนักงานประจำ จึงทำให้เกิดการยอมรับระหว่างกัน สามารถพูดคุยและแชร์ข้อคิดเห็นต่างๆ ให้แก่กัน

สรุปได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ทำให้พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกเท่าเทียมกับพนักงานประจำ และไม่ได้รู้สึกขาดอิสระในการทำงาน ในทางกลับกันพนักงานสัญญาจ้างสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานได้ด้วยตัวเอง รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอข้อเสนอนั้นได้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์พนักงานพบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสัญญาจ้าง และไม่ได้เป็นเหตุผลที่จะทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ด้วยค่าสถิติ 0.014 ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.05 แสดงให้ทราบว่า ปัจจัยความมั่นคงในงานส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรยังดูแลพนักงานสัญญาจ้างด้วยการพิจารณากำลังคนเพียงแคปีต่อปี ประกอบกับด้วยลักษณะงานที่เป็นสัญญาจ้างย่อมไม่มีความมั่นคงในระยะยาว ซึ่งการที่พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และส่งผลต่อความมั่นคงในการเป็นพนักงานสัญญาจ้างเรื่องของการวางแผนและคาดการณ์อนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศพัฒนาแล้วที่ระบุว่า การที่พนักงานไม่รู้สึกถึงความปลอดภัยและควมมีเสถียรภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงาน รายได้ และสวัสดิการ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานขาดความทุ่มเทและขาดความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงขาดความจงรักภักดีกับองค์กร

จากการสัมภาษณ์พนักงานท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ประสบการณ์สอนให้รู้ว่า ค่าตอบแทนไม่ได้เป็นสิ่งที่เราต้องการทั้งหมด แต่มันคือการหางานที่ใช่ งานที่มั่นคง เมื่ออายุตัวเรามากขึ้น ถ้าเป็นไปได้ก็อยากจะเป็นพนักงานประจำ เพื่ออนาคตที่ดี และมีสวัสดิการที่ดีกว่านี้” ผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ถ้างานที่ต้องต่อสัญญามากกว่า 2 ครั้ง ก็ควรพิจารณาให้พนักงานคนนั้นเป็นพนักงานประจำ เพราะหลายๆ คนทำงานมานานหลายปี ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้งาน ให้องค์กร รับแรงกดดันต่างๆ จากรอบด้าน (ในเรื่องงาน) ไปเรียนเพิ่ม แต่ก็ยังคงไม่ได้รับการพิจารณาปรับแต่อย่างใด” ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “พนักงานสัญญาจ้างมีลักษณะการจ้างแตกต่างชัดเจน

อยู่แล้ว เนื่องจากพนักงานสัญญาจ้างปีต่อปี ไม่มีความมั่นคงในอาชีพเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น หากว่ามี การพิจารณาการประเมินผลงาน (KPI) เพื่อใช้ในการปรับสัญญาจ้างก็คงจะดีขึ้น และสามารถลดความ เหลื่อมล้ำของสัญญาจ้างกับพนักงานประจำได้ ซึ่งในเรื่องเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อกำลังใจในการทำงาน ด้วยแต่ละแผนกมีงานที่เหมือนกัน แต่กลับมีทั้งพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างทำงานอยู่ ร่วมกัน”

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานสัญญา จ้างในประเทศพัฒนาและพนักงานสัญญาจ้างในไทย กล่าวคือ พนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนา การต่อสัญญาจ้างของพนักงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และไม่มีการต่อเพิ่มเติมต่อกันหลายปี หรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาในการจ้าง ก็สรรหาคนใหม่มาทำงานแทน ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสัญญา จ้างในไทยที่องค์กรมีแนวทางการต่อสัญญาให้กับพนักงานสัญญาจ้างแบบอัตโนมัติ กล่าวคือ ต่อเป็นปี ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าพนักงานจะลาออก

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า เหตุผลที่องค์กรไม่ปรับให้พนักงานเหล่านี้ให้เป็น พนักงานประจำ เนื่องด้วยองค์กรได้พิจารณาแล้วเห็นว่าตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้นๆ ไม่ใช่ อัตรากำลังระยะยาวสำหรับองค์กร เพราะสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กร ไม่สามารถคาดการณ์ปริมาณงานล่วงหน้าที่ถูกต้องได้ ดังนั้นการเพิ่มหรือลดจำนวนพนักงานสัญญา จ้างจะพิจารณาตามนโยบายขององค์กรและแนวโน้มของธุรกิจเป็นหลัก จึงต้องมีการจ้างงานพนักงาน สัญญาจ้างอยู่ต่อไป ด้วยเหตุนี้พนักงานจึงเป็นผู้ที่เผชิญกับความเสี่ยงของการไม่ต่อสัญญาจ้าง โดย สัดส่วนของการไม่ต่อสัญญาพนักงานสัญญาจ้างปี พ.ศ. 2559 ทั้งหมด 97 คน รวมถึงความไม่แน่นอน ของระยะเวลาในการต่อสัญญาจ้างที่ขึ้นอยู่กับปริมาณงาน เช่น กรณีงานโปรเจกต์ต้องยึดเยื่อออกไป องค์กรก็จะขยายระยะเวลาในการต่อสัญญาไปด้วย หรือแม้แต่กรณีทีมงานโปรเจกต์สิ้นสุดลง แล้ว พนักงานอาจได้รับการต่อสัญญาเมื่อยังคงมีปริมาณงานในด้านอื่นๆ อยู่

กล่าวคือ การที่องค์กรต่อสัญญาอัตโนมัตินี้ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง นำไปสู่ความพึง พอใจของพนักงานสัญญาจ้าง พนักงานสามารถคาดการณ์และวางแผนการทำงานของตนเองได้ใน ระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามพนักงานยังคงต้องแบกรับความเสี่ยงที่ของการไม่ต่อสัญญาด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ปัจจัยความมั่นคงในงานนั้นจะแปรผันตามอายุตัวของพนักงาน พนักงานที่อายุน้อยจะยังไม่ได้คำนึงถึง เรื่องความมั่นคงในงานมากนัก ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุมากขึ้น มักเริ่มมองหาความมั่นคงใน ชีวิต พร้อมกับโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นก็คือ การได้ปรับไปเป็นพนักงานประจำ

สรุปได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการวางแผนการจ้างงานในระยะยาว และมีความตั้งใจที่จะจ้างพนักงานสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ด้วยเงื่อนไขการจ้างที่เป็นปี ต่อปี และต่อสัญญาจ้างไปเรื่อยๆ เป็นการสร้างความรู้สึกของพนักงานสัญญาจ้างให้รู้สึกเหมือนเป็น พนักงานประจำ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

ปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง จากผลทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างที่ระดับ 0.000 ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่าลักษณะงานของพนักงานสัญญาจ้างส่วนใหญ่เป็นงานสนับสนุนพนักงานประจำและไม่ใช่งานกลยุทธ์หลักขององค์กร ซึ่งจะสอดคล้องกับตัวแปรความท้าทายในงาน ขณะเดียวกันพนักงานสัญญาจ้างบางคนก็ชื่นชอบกับงานลักษณะนี้ และพึงพอใจที่จะเป็นพนักงานสัญญาจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศพัฒนาแล้วที่ระบุว่า เนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสัญญาจ้างนั้นส่วนใหญ่เป็นงานสนับสนุนการทำงานของพนักงานประจำ ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะมาก และไม่ใช่งานวางแผนกลยุทธ์หรืองานนโยบายของบริษัท สรุปได้ว่า ปัจจัยรายละเอียดเนื้อหาในงานนั้นจะส่งผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงานสัญญาจ้าง รวมถึงส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสัญญาจ้างอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์พนักงานสัญญาจ้างท่านหนึ่งกล่าวว่า พนักงานมีความพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับ และชอบเขตความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน โดยมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมกับไม่สามารถนำไปเปรียบเทียบกับพนักงานประจำได้ เพราะลักษณะงานของพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างนั้นมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน แต่อาจมีปัญหาในกรณีที่พนักงานทำงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน แต่ภาระงานไม่เท่ากัน จะทำให้รู้สึกไม่เท่าเทียมกัน” ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่านได้ให้ข้อมูลว่า “การเลือกที่จะทำงานเป็นพนักงานสัญญาจ้างที่ส่วนใหญ่จะได้มาทำในตำแหน่งเลขานุการหรือธุรการของสายงานนั้นๆ เพราะยังไม่เจองานที่ชอบ งานที่น่าสนใจ และยังหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ไม่ได้”

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงานมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาและพนักงานสัญญาจ้างในไทย กล่าวคือ พนักงานสัญญาจ้างในประเทศพัฒนาจะได้รับมอบหมายงานเอกสาร หรือธุรการ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานประจำที่ได้รับมอบหมายงานเชิงกลยุทธ์และงานสำคัญขององค์กร จึงทำให้พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เพราะคิดว่าองค์กรไม่ได้ให้คุณค่ากับงานของพนักงาน ขณะที่พนักงานสัญญาจ้างในไทย องค์กรมีการมอบหมายงานและคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน และตรงกับความต้องการของพนักงาน รวมถึงยังกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพราะเมื่อพนักงานได้ทำในงานที่ตนสนใจ งานที่ชอบ ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน พัฒนาพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และมีความพร้อมที่จะทำงานยากขึ้นต่อไปในอนาคตอีกด้วย ส่วนองค์กรก็สามารถใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเช่นเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า องค์กรได้ผ่านการกระบวนการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อหารายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งมีการเขียนคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ไว้อย่างชัดเจน ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรนำไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ องค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานสัญญาจ้างได้รับการเรียนรู้ในงานเท่าเทียมกับพนักงานประจำ ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้าง เช่น การฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน พนักงานสัญญาจ้างก็มีสิทธิที่จะเข้าฝึกอบรมพร้อมกับพนักงานประจำได้

สรุปได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการออกแบบและวางแผนงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในงานระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำ รวมถึงองค์กรยังมีการวางแผนพัฒนาพนักงานสัญญาจ้างด้วยการฝึกอบรม ถือเป็น การให้คุณค่าทั้งกับตัวพนักงานสัญญาจ้างและองค์กร พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดงานที่มีประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการสร้างความรู้สึกของพนักงานสัญญาจ้างให้รู้สึกไม่แตกต่างจากพนักงานประจำ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

จากสถานการณ์ในต่างประเทศสะท้อนอุปสงค์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เดิมทีเศรษฐกิจเติบโตอย่างมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่เมื่อเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและโลกาภิวัตน์ทางการค้าและการลงทุน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต การให้บริการ ลักษณะการทำงาน และการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วขึ้น รวมถึงการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากมีคู่แข่งมากขึ้นทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับคู่แข่งจากประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ๆ ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน และลดต้นทุนแรงงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ขณะเดียวกันก็เพิ่มประสิทธิภาพแรงงานให้แข่งขันได้ จึงส่งผลให้จำนวนของพนักงานสัญญาจ้าง (Contract Employee) เพิ่มสูงขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ด้วยลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างไปจากในอดีตที่มักเป็นการจ้างพนักงานประจำและรับประกันการทำงานไปจนเกษียณอายุ หรือที่เรียกกันว่าการจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment) หรือการจ้างงานระยะยาว (Long-term Employment) การจ้างพนักงานสัญญาจ้าง นั้นถือเป็นการจ้างงานระยะสั้น (Short-term Employment) ประเภทหนึ่ง ที่นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดระยะเวลาทำงานและทำสัญญาจ้างร่วมกัน อาจมีการต่อสัญญาจ้างหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย ปრაกฏการณ์การเพิ่มขึ้นของจำนวนพนักงานสัญญาจ้างนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านอุปสงค์แรงงานของนายจ้างเป็นสำคัญ ส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และตลาดแรงงานในภาพรวม

สำหรับแนวโน้มการจ้างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศไทยนั้น พัฒนามาจากการจ้างงานแบบ “ลูกจ้างเหมาค่าแรง (Subcontract)” ผ่านบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรง ซึ่งถือเป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่ได้รับค่านิยมอย่างมากในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ปัจจุบันมีการปรับปรุงกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเหล่านี้ ให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งมีการออกบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากการเลือกปฏิบัติ โดยกำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการต้องรับผิดชอบในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในฐานะนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน และแนวโน้มการจ้างพนักงานสัญญาจ้างที่เพิ่มขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจาก “ด้านอุปสงค์แรงงาน” กล่าวคือ ภาพรวมเศรษฐกิจไทยในหลายปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มถดถอยและชะลอตัว ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทยลดลง ประกอบกับวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้อุปสงค์ต่อสินค้าและบริการลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมหลาย

อย่างไรในประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอุปทานสินค้าในตลาดสูงกว่าอุปสงค์ของสินค้า รวมทั้งราคาน้ำมันที่ลดลงส่งผลกระทบต่อกลุ่มอุตสาหกรรมสำรวจและผลิตน้ำมัน แม้การลดราคาของน้ำมันจะช่วยลดต้นทุนการผลิต และค่าขนส่งไปได้บ้างก็ตาม อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์อุปสงค์ต่อสินค้ายังไม่ฟื้นตัว ทำให้หลายองค์กรประสบปัญหาที่มีผลกระทบต่อกระบวนการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องหาวิธีการเพิ่มรายได้ ลดค่าใช้จ่ายและลดต้นทุนลง นำไปสู่การลดขนาดองค์กร (Downsizing) โดยการปลดลดจำนวนพนักงาน (Layoff) ดังนั้น เพื่อลดต้นทุนในการผลิตและดำเนินงานภายใต้ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การจ้างงานพนักงานสัญญาจ้างเพิ่มขึ้น ทดแทนการจ้างพนักงานประจำจึงเป็นวิธีที่นำมาใช้กันมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายแรงงานได้ ทั้งในส่วนของค่าจ้าง สวัสดิการ อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ถือเป็นค่าใช้จ่ายหลักที่องค์กรต้องใช้ในการจ้างงานและดูแลพนักงานภายในองค์กร แต่ในทางกลับกันองค์กรก็มิได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความยืดหยุ่นทางด้านแรงงานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ง่ายขึ้น สามารถเพิ่มคนในช่วงที่มีความต้องการในตลาดมาก และปรับลดคนในช่วงที่ความต้องการในตลาดต่ำ อย่างไรก็ตาม ในแง่ขององค์กรจะได้รับผลกระทบจากการจ้างพนักงานสัญญาจ้างคือ การที่องค์กรจะต้องประสบกับปัญหาความไม่เป็นธรรมภายในองค์กร ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้าง แม้ว่าจะกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้กับพนักงานสัญญาจ้างตามกฎหมายขั้นพื้นฐานแล้วก็ตาม

ในทางกลับกันพนักงานบางส่วนมีความต้องการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ไม่ได้ต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรใต้นาน ซึ่งสิ่งที่พนักงานจะได้รับจากการเป็นพนักงานสัญญาจ้างนั้นคือ การที่พนักงานสามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากองค์กรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง (Higher Capability) อีกทั้งได้รับความรู้และเทคนิคจากการทำงานที่หลากหลาย (Knowledge Worker) รวมถึงมีอิสระในเรื่องของช่วงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ง่ายและเป็นการจ้างงานช่วงระยะเวลาสั้นๆ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยทำการศึกษาพนักงานสัญญาจ้างแบบระยะเวลาสั้นสุดสัญญา (Fixed-term Contract) กลุ่มพนักงานประจำสำนักงาน (Office) และพนักงานปฏิบัติงานภาคสนามบนฝั่ง (Onshore) ของบริษัทรับจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพนักงานสัญญาจ้างที่ได้จ้างงานเข้ามานั้นจะถูกส่งไปปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ และปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานประจำของในสถานที่ปฏิบัติงานเดียวกัน และจากการสำรวจพนักงานสัญญาจ้างจำนวน 289 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างมีดังนี้

ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ดีกว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง อันเนื่องมาจากค่าจ้างเงินเดือนถือเป็นความลับส่วนบุคคล พนักงานสัญญาจ้างจะไม่ทราบค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานประจำ จึงทำให้ไม่รู้สึกว่าได้รับค่าจ้างน้อยกว่าพนักงานประจำ แต่สิ่งที่พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกว่าได้รับน้อยกว่าและรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมคือ สวัสดิการ โดยพนักงานสัญญาจ้างจะได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การรักษาพยาบาล พนักงานประจำสามารถเบิกได้ตามจริง ขณะที่พนักงานสัญญาจ้างถูกจำกัดวงเงิน รวมถึงพนักงานประจำมีสวัสดิการอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ในส่วนของค่าจ้างนั้นองค์กรมีการทำสำรวจค่าจ้างประจำปีของพนักงานแต่ละตำแหน่ง และนำไปกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานสัญญาจ้างให้จ่ายสูงกว่าตลาด การจ้างพนักงานสัญญาจ้างช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายแรงงานในด้านสวัสดิการได้ และทดแทนด้วยการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้สูงกว่าตลาด เพื่อดึงดูดให้คนอยากเข้ามาทำงานกับองค์กร และเลือกที่จะเป็นพนักงานสัญญาจ้าง รวมถึงองค์กรยังมีการปรับขึ้นค่าจ้างและปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงานตามผลการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีมาโดยตลอด สร้างให้พนักงานมีโอกาสเติบโตตามระดับขั้นของตำแหน่งงาน (Job Grade) และอยู่กลุ่มสายอาชีพ (Job Family) ที่เหมาะสม ซึ่งถือเป็นวิธีการที่ช่วยให้นักสัญญาจ้างรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตในสายอาชีพนั้นๆ พร้อมกับสังเกตเห็นโอกาสที่จะได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นสัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลา และโอกาสที่จะได้ปรับเป็นพนักงานประจำอีกด้วย กล่าวได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการวางแผนคนในระยะยาวสามารถทำให้นักสัญญาจ้างรู้สึกเท่าเทียมกับพนักงานประจำ และรักษาพนักงานสัญญาจ้างปัจจุบันให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ รวมถึงใช้กลยุทธ์กำหนดค่าจ้างที่สูงกว่าตลาด เพื่อให้พนักงานสัญญาจ้างเหล่านี้มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ตนได้รับเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของบริษัทอื่นภายนอก

ปัจจัยด้านความท้าทายส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง เนื่องจากองค์กรมีการขยายธุรกิจ และต้องแข่งขันกับบริษัทคู่แข่ง จึงผลักดันให้นักพัฒนาการทำงานปัจจุบันของตนเอง รวมถึงกระตุ้นให้นักงานได้ทำสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาและต่อยอดธุรกิจขององค์กรให้เติบโตขึ้น ทำให้นักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอีกด้วย ซึ่งองค์กรมีการพัฒนางานของพนักงานสัญญาจ้างแบบเดียวกับพนักงานประจำคือ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกับแผนกอื่น การให้ทำงานโปรเจกต์ หรือมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมถึงมีการหมุนเวียนงานกันภายในองค์กร (Job Rotation) เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ และเพิ่มทักษะในการทำงานมากขึ้น โดยพิจารณาจากความสามารถ ความสนใจ และความพร้อมของพนักงาน ซึ่งได้ข้อมูลมาจากแผนพัฒนา

บุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่จัดให้ทำขึ้นพร้อมกับการทำ KPI ในแต่ละปี นอกจากนี้ องค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานสัญญาจ้างลองสมัครงานในตำแหน่งอื่นๆ ขององค์กรตามความสนใจ (Career Interest) กล่าวได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทได้ใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกเท่าเทียมกับพนักงานประจำ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย และมีคุณค่า สร้างความท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานสัญญาจ้างขององค์กรมีความพึงพอใจในด้านความท้าทายในงาน ส่งผลให้ยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง และเป็นวิธีหนึ่งที่จะรักษาพนักงานสัญญาจ้างเหล่านี้ เนื่องจากองค์กรมองพนักงานสัญญาจ้างเป็นทุนมนุษย์ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเติบโตต่อไปได้

ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง เนื่องด้วยองค์กรมีการให้อิสระในการทำงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างเท่าเทียมกัน ชั่วโมงการทำงานเท่ากัน ประกอบกับมีสภาพแวดล้อมการทำงานและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานสัญญาจ้างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้วางแผนการทำงานและนำเสนอวิธีการทำงานได้ เช่น การกำหนด KPI เป็นรายบุคคล นอกจากนี้ องค์กรยังได้สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมทั้งภายในแผนกและต่างแผนก หรือการนัดประชุมหารือกันภายในแผนก พนักงานสัญญาจ้างก็มีสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานประจำในการแสดงความคิดเห็น พร้อมกับแลกเปลี่ยนมุมมองการทำงานของกันและกันได้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรภายในองค์กรประกอบไปด้วยพนักงานสัญญาจ้างที่มีวุฒิการศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกับพนักงานประจำ จึงทำให้เกิดการยอมรับระหว่างกัน สามารถพูดคุยและแชร์ข้อคิดเห็นต่างๆ ให้แก่กัน สรุปลงได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ทำให้พนักงานสัญญาจ้างรู้สึกเท่าเทียมกับพนักงานประจำ และไม่ได้รู้สึกขาดอิสระในการทำงาน ในทางกลับกันพนักงานสัญญาจ้างสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานได้ด้วยตัวเอง รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอข้อเสนอแนะได้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์พนักงานพบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสัญญาจ้าง และไม่ได้เป็นเหตุผลที่จะทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง เนื่องด้วยองค์กรมีแนวทางการต่อสัญญาให้กับพนักงานสัญญาจ้างแบบอัตโนมัติ กล่าวคือ ต่อเป็นปีต่อปีไปเรื่อยๆ จนกว่าพนักงานจะลาออก ซึ่งเหตุผลที่องค์กรไม่ปรับให้พนักงานเหล่านี้ให้เป็นพนักงานประจำ องค์กรได้พิจารณาแล้วว่าตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้นๆ ไม่ใช่อัตรากำลังระยะยาวสำหรับองค์กร ประกอบกับสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรไม่สามารถคาดการณ์

ปริมาณงานล่วงหน้าได้ ดังนั้นในการเพิ่มหรือลดจำนวนพนักงานสัญญาจ้างจะพิจารณาตามนโยบายขององค์กรและแนวโน้มของธุรกิจเป็นหลัก จึงทำให้องค์กรยังคงต้องมีการจ้างงานเป็นพนักงานสัญญาจ้างอยู่ต่อไป แต่อย่างไรก็ตามพนักงานยังต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่องค์กรจะไม่ต่อสัญญาจ้าง โดยสัดส่วนของการไม่ต่อสัญญาพนักงานสัญญาจ้างปี พ.ศ. 2559 ทั้งหมด 97 คนต่อปี รวมถึงความไม่แน่นอนของระยะเวลาในการต่อสัญญาจ้างที่ขึ้นอยู่กับปริมาณงาน เช่น กรณีงานโปรเจกต์ต้องยืดเยื้อออกไป องค์กรก็จำเป็นต้องขยายระยะเวลาในการต่อสัญญาของพนักงานจ้างออกไปด้วย หรือแม้แต่กรณีที่งานโปรเจกต์สิ้นสุดลงแล้ว พนักงานสัญญาจ้างอาจได้รับการต่อสัญญาเมื่อยังคงมีปริมาณงานในด้านอื่นๆ อยู่ กล่าวคือ การที่องค์กรต่อสัญญาอัตโนมัตินั้นทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ สามารถคาดการณ์และวางแผนการทำงานของตัวเองได้ ขณะเดียวกันพนักงานยังคงต้องแบกรับความเสี่ยงที่องค์กรอาจจะไม่ต่อสัญญาด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ปัจจัยความมั่นคงในงานนั้นจะแปรผันตามอายุตัวของพนักงาน พนักงานที่อายุน้อยจะยังไม่ได้นำถึงเรื่องความมั่นคงในงานมากนัก ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุมากขึ้น มักเริ่มมองหาความมั่นคงในชีวิต พร้อมกับโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นก็คือ การได้ปรับไปเป็นพนักงานประจำ สามารถสรุปได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการวางแผนการจ้างงานในระยะยาว และมีความตั้งใจที่จะจ้างพนักงานสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ด้วยเงื่อนไขการจ้างที่เป็นปีต่อปี และต่อสัญญาจ้างไปเรื่อยๆ เป็นการสร้างความรู้สึกของพนักงานสัญญาจ้างให้รู้สึกเหมือนเป็นพนักงานประจำ

ปัจจัยด้านรายละเอียดเนื้อหาในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง เนื่องด้วยองค์กรมีการมอบหมายงานและคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน และตรงกับความสนใจของพนักงาน รวมถึงยังกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพราะเมื่อพนักงานได้ทำในงานที่ตนสนใจ งานที่ชอบ ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน พัฒนาพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และมีความพร้อมที่จะทำงานยากขึ้นต่อไปในอนาคตอีกด้วย ส่วนองค์กรก็สามารถใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเช่นเดียวกัน โดยองค์กรได้มีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อหารายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งมีการเขียนคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ไว้อย่างชัดเจน เป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรนำไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ องค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานสัญญาจ้างได้รับการเรียนรู้ในงานเท่าเทียมกับพนักงานประจำ ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้าง เช่น การฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน พนักงานสัญญาจ้างก็มีสิทธิที่จะเข้าฝึกอบรมพร้อมกับพนักงานประจำได้ สามารถสรุปได้ว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีการออกแบบและวางแผนงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในงานระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำ รวมถึงองค์กรยังมีการวางแผนพัฒนาพนักงานสัญญาจ้างด้วยการฝึกอบรม ถือเป็น การให้คุณค่าทั้งกับตัว

พนักงานสัญญาจ้างและองค์กร พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดงานที่มีประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการสร้างความรู้สึกของพนักงานสัญญาจ้างให้รู้สึกไม่แตกต่างจากพนักงานประจำ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างในบริษัทขององค์กรในไทยนั้นมีความแตกต่างจากองค์กรในประเทศพัฒนาอยู่หลายประการด้วยกัน อันเนื่องมาจากวิธีการดำเนินงาน และวัฒนธรรมในการบริหารงานขององค์กร ที่ทำให้การดูแลจัดการพนักงานสัญญาจ้างมีความแตกต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษา การบริหารจัดการพนักงานสัญญาจ้างให้มีความมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น องค์กรควรกำหนดลักษณะงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างให้มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันภายในองค์กร พร้อมกันนี้การต่อสัญญาจ้างพนักงาน องค์กรควรแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้ามากกว่า 1 เดือน เพื่อให้พนักงานได้เตรียมความพร้อมก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง ในแง่ขององค์กรก็จะทำให้องค์กรสามารถวางแผนกำลังคนในระยะยาวได้ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานสัญญาจ้างอาจมีการขยายระยะเวลาการจ้างออกไปมากกว่า 1 ปี เป็น 2-3 ปี เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจมากขึ้น รวมถึงยังเป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้างอีกด้วย

งานวิจัยชิ้นนี้ช่วยให้องค์กรทราบว่า มีทั้งกลุ่มคนที่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง เช่น ชอบและสนใจในงาน และกลุ่มคนที่ไม่สมัครใจในการเป็นพนักงานสัญญาจ้างของพนักงานสัญญาจ้าง เช่น ยังคงรอให้ได้งานที่ดีกว่านี้ และยังไม่สามารถหางานที่อื่นได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้เอง องค์กรสามารถนำไปพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับพนักงานสัญญาจ้าง และได้สวัสดิการใกล้เคียงกับพนักงานประจำ เช่น แผนประกันสุขภาพ ควรมีการปรับเพิ่มวงเงินในการรักษาพยาบาล เพื่อลดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันภายในองค์กร อีกทั้งยังสามารถดึงดูดคนให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร และช่วยให้องค์กรสามารถลดปัญหาความแย้งระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างภายในองค์กร

รายการอ้างอิง

วิทยานิพนธ์

- ชญาภา เจนวนิชย์วิบูล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชโลธร แจ่มจรัส. (2557). *คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หนังสือ

- เนตรนภา ไหวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ). (2559). *ถอดบทเรียนจ้างงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของญี่ปุ่น ยุคสูงวัยระดับสุดยอด*. ปทุมธานี: ศูนย์ญี่ปุ่นศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัสวดี เจียมสุวรรณ. (ม.ป.ป.). *บทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากการเลือกปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สุวรรณมา ชาญด้วยวิทย์. (2556). *ลูกจ้างเหมาค่าแรง สะท้อนคุณภาพชีวิตแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

วารสาร

- วารสารเพื่อคน HR มืออาชีพ. (2558). *มาตรา 11/1 โจทย์ใหม่ของ HR*. กรุงเทพฯ.
- แมนพาวเวอร์กรุ๊ป. (2559). *งานสัญญาจ้างและงานชั่วคราว งานดี เงินดี ความมั่นคงมีไหม*. กรุงเทพฯ.

Research and Articles

- Cristina, M., Andrea, S., & Giulio, V. (2015). Why choose a temporary employment? *International Journal of Manpower*, Vol. 36 Iss 8 pp. 1146-1163.

- Deloitte University Press. (2015). Workforce on demand: Are you ready? *Global Human Trends 2015 Leading in the new world of work*, 43-49.
- Dick de, G. (2003). Commitment, trust and work behaviour: The case of contingent workers. *Personnel Review*, Vol. 32 Iss 5 pp. 588-604.
- Elke, J. (2015). Don't Worry, be Flexible? - Job Satisfaction among Flexible Workers. *Australian Journal of Labour Economics*, Vol. 18 No. 2 pp. 147-168.
- Hielke, B., Duncan, M., & Mark, W. (2015). Non-Standard "Contingent" Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis. *Industrial Relations*, Vol. 54 No.2.
- Kelly, W., Michelle, B., & Christina, C. (2008). Job quality and flexible practices: An investigation of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19 No. 3 pp. 473-486.
- Laura, B., Chiara, C., & Christina, D. (2016). Temporary Workers' Satisfaction: The Role of Personal Beliefs. *Journal of Career Assessment*, Vol. 24 (1) 86-98.
- Lindsay, R., Hursrt, D., & Kay, D. (2008). Knowledge workers, managers, and contingent employment relationships. *Personnel Review*, Vol.38 Iss 1 pp. 74-89.
- Malika, B., Pamela S., T., & Thomas, D. (2012). Friend or Foe? The effects of contingent employees on standard employees' work attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23 No. 11 pp. 2180-2204.
- Marloes de, G.-Z. (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment. *Springer*, 197-218.
- Sharon C., B., Maeve, H., & Knut, L. (2012). Contingent Work and Its Contradictions: Towards a Moral Economy Framework. *Springer*, 121-132.
- Yutaka, A. (2011). Overview of Non-regular Employment in Japan. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, 1-50.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง
กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยแบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการวิจัย คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

คำนิยาม

พนักงานประจำ หมายถึง พนักงานบริษัท ปตท. สรรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (PT Staff)

พนักงานสัญญาจ้าง หมายถึง พนักงานบริษัท พีทีทีไอพี เซอร์วิสเสส จำกัด (CT Staff)

ขอแสดงความขอบคุณ

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ (เลือก 1 คำตอบ)

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ (เลือก 1 คำตอบ)

1. 21 - 25 ปี 2. 26 - 30 ปี 3. 31 - 35 ปี
 4. 36 - 40 ปี 5. 41 - 45 ปี 6. มากกว่า 45 ปี

3. ประเภทสัญญาจ้าง (เลือก 1 คำตอบ)

1. สัญญาจ้างงานแบบระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา (Fixed-term Contract)
 2. สัญญาจ้างงานแบบไม่ระบุระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา (Open-end Contract)

4. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง (เลือก 1 คำตอบ)

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 - 3 ปี 3. 4 - 6 ปี
 4. 7 - 9 ปี 5. 10 - 12 ปี 6. 13 - 15 ปี
 7. มากกว่า 15 ปี

5. ลักษณะการทำงาน (เลือก 1 คำตอบ)

1. กลุ่มพนักงานประจำสำนักงาน (Office)
 2. กลุ่มพนักงานปฏิบัติงานนอกชายฝั่งทะเล (Offshore)
 3. กลุ่มพนักงานปฏิบัติงานภาคสนามบนฝั่ง (Onshore)
 4. อื่น ๆ _____

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เลือก 1 คำตอบ)

1. 0 - 15,000 บาท 2. 15,001 - 30,000 บาท
 3. 30,001 - 45,000 บาท 4. 45,001 - 60,000 บาท
 5. 60,001 - 75,000 บาท 6. 75,001 - 90,000 บาท
 7. 90,001 บาทขึ้นไป

8. ท่านพึงพอใจกับการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

1. ใช่ 2. ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการแสดงความ
ความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ในความคิดเห็นของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในงาน						
1.	ท่านมีความชื่นชอบการทำงานหรือลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน					
2.	งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเหมาะสมกับความสามารถของท่านเท่าที่ ท่านจะหาได้					
3.	งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรับจากพนักงาน สัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำได้					
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในงาน						

ด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน						
4.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญของท่าน					
5.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และ ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
6.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นงานธุรการและง่ายเกินไปสำหรับ ท่าน					
7.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบ งานเยอะ					
8.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นไม่ใช่งานเชิงกลยุทธ์หรือนโยบายของ บริษัท					
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน						

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ในความคิดเห็นของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
9.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้น ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในการทำงาน					
10.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้น ทำให้ท่านสามารถวางแผนการ ดำรงชีวิตได้					
11.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นงานประจำและสามารถ คาดการณ์ได้					
12.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้น ทำให้ท่านมีโอกาสในการปรับจาก พนักงานสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำ					
13.	ท่านมีความต้องการปรับจากพนักงานสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำ					
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงาน						

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
14.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้น ท่านมีอิสระในการทำงาน					
15.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้น ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน					
16.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ ด้วยตนเอง					
17.	ท่านกำหนดและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและระยะเวลาในการทำงานได้ ด้วยตนเอง ไม่ถูกผูกมัดให้ต้องทำงานล่วงเวลา					
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน						

ด้านการฝึกอบรม						
18.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการสนับสนุนในการ ฝึกอบรม					
19.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่และทักษะ ใหม่ในงาน					
20.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสสั่งสมประสบการณ์ ทำงานหลากหลายประเภท					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ในความคิดเห็นของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	ท่านคิดว่า ท่านได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่าพนักงานประจำ					
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านการฝึกอบรม <hr/> <hr/> <hr/>						
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
22.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความพิเศษโดยเฉพาะ					
23.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน					
24.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
25.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าพนักงานประจำ					
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน <hr/> <hr/> <hr/>						
ด้านค่าตอบแทน						
26.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานประจำ					
27.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานประจำ					
28.	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสปรับขึ้นค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานประจำ					
29.	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
30.	ท่านรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมด้านค่าตอบแทน					
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน <hr/> <hr/> <hr/>						

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(จบแบบสอบถาม)

คู่มือลกรหัสแบบสอบถาม

ความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่าที่เป็นไปได้และความหมาย	ค่า Missing
1	Age	เพศ	1 : 21 - 25 ปี 2 : 26 - 30 ปี 3 : 31 - 35 ปี 4 : 36 - 40 ปี 5 : 41 - 45 ปี 6 : มากกว่า 45 ปี	9
2	Status	ประเภทสัญญาจ้าง	1 : สัญญาจ้างงานแบบระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา (Fixed-term Contract) 2 : สัญญาจ้างงานแบบไม่ระบุระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา (Open-end Contract)	9
3	Exp.	ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	1 : น้อยกว่า 1 ปี 2 : 1 - 3 ปี 3 : 4 - 6 ปี 4 : 7 - 9 ปี 5 : 10 - 12 ปี 6 : 13 - 15 ปี 7 : มากกว่า 15 ปี	9
4	WorkCon	ลักษณะการทำงาน	1 : กลุ่มพนักงานประจำสำนักงาน (Office) 2 : กลุ่มพนักงานปฏิบัติงานนอกชายฝั่งทะเล (Offshore) 3 : กลุ่มพนักงานปฏิบัติงานภาคสนามบนฝั่ง (Onshore) 4 : อื่น ๆ _____	9
5	Revenue	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1 : 0 - 15,000 บาท 2 : 15,001 - 30,000 บาท 3 : 30,001 - 45,000 บาท 4 : 45,001 - 60,000 บาท 5 : 60,001 - 75,000 บาท 6 : 75,001 - 90,000 บาท 7 : 90,001 บาทขึ้นไป	9
6	Satis	ท่านพึงพอใจกับการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	1 : ใช่ 2 : ไม่ใช่	9

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง

ด้านความพึงพอใจในงาน

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่า Missing	ทัศนคติที่ ถูกต้อง
1	JOBSAT1	ท่านมีความชื่นชอบการทำงานหรือลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน	9	ทางบวก
2	JOBSAT2	งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเหมาะสมกับความสามารถของท่านเท่าที่ท่านจะหาได้	9	ทางบวก
3	JOBSAT3	งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรับจากพนักงานสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำได้	9	ทางบวก

ด้านรายละเอียดเนื้อหาในงาน

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่า Missing	ทัศนคติที่ ถูกต้อง
1	JOBCON1	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ความเชี่ยวชาญของท่าน	9	ทางบวก
2	JOBCON2	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	9	ทางบวก
3	JOBCON3	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นงานธุรการและง่ายเกินไปสำหรับท่าน	9	ทางลบ
4	JOBCON4	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบงานเยอะ	9	ทางลบ
5	JOBCON5	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนั้นไม่ใช่งานเชิงกลยุทธ์หรือนโยบายของบริษัท	9	ทางลบ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่า Missing	ทัศนคติที่ ถูกต้อง
1	JOBSECU1	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	9	ทางบวก
2	JOBSECU2	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านสามารถวางแผนการดำรงชีวิตได้	9	ทางบวก
3	JOBSECU3	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้เป็นงานประจำและสามารถคาดการณ์ได้	9	ทางบวก
4	JOBSECU4	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสในการปรับจากพนักงานสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำ	9	ทางบวก
5	JOBSECU5	ท่านมีความต้องการปรับจากพนักงานสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำ	9	ทางบวก

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่า Missing	ทัศนคติที่ ถูกต้อง
1	JOBAUTO1	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ท่านมีอิสระในการทำงาน	9	ทางบวก
2	JOBAUTO2	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน	9	ทางบวก
3	JOBAUTO3	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	9	ทางบวก
4	JOBAUTO4	ท่านกำหนดและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและระยะเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ไม่ถูกผูกมัดให้ต้องทำงานล่วงเวลา	9	ทางบวก

ด้านการฝึกอบรม

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่า Missing	ทัศนคติที่ ถูกต้อง
1	TRAIN1	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม	9	ทางบวก
2	TRAIN2	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่และทักษะใหม่ในงาน	9	ทางบวก
3	TRAIN3	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสสั่งสมประสบการณ์ทำงานหลากหลายประเภท	9	ทางบวก
4	TRAIN4	ท่านคิดว่า ท่านได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่าพนักงานประจำ	9	ทางลบ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่า Missing	ทัศนคติที่ ถูกต้อง
1	PROMO1	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความพิเศษโดยเฉพาะ	9	ทางบวก
2	PROMO2	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	9	ทางบวก
3	PROMO3	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	9	ทางบวก
4	PROMO4	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าพนักงานประจำ	9	ทางลบ

ด้านค่าตอบแทน

ที่	ชื่อตัวแปร	รายการข้อมูล	ค่า Missing	ทัศนคติที่ ถูกต้อง
1	COMPEN1	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานประจำ	9	ทางบวก
2	COMPEN2	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานประจำ	9	ทางบวก
3	COMPEN3	การเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทำให้ท่านมีโอกาสปรับขึ้นค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานประจำ	9	ทางบวก
4	COMPEN4	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	9	ทางบวก
5	COMPEN5	ท่านรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมด้านค่าตอบแทน	9	ทางลบ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวปัทมา สิงห์พันธุ์เดช
วันเดือนปีเกิด	19 มิถุนายน 2533
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555: ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ บริหารค่าตอบแทน บริษัท พีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2556-ปัจจุบัน: เจ้าหน้าที่ บริหารค่าตอบแทน บริษัท พีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด

