

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) กรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ (จำกัด) เพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทฯ ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของทางบริษัทฯ ต่อไป

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และ เพศหญิง มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาอายุ 26-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 รองลงมาอายุ 36-40 ปี และอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป อย่างละจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ เป็นหม้าย จำนวน 95คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมาสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และรองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 รองลงมาระดับปวส/ปวท/อนุปริญญา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 รองลงมาระดับปวช จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และรองลงมาระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-13,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมารายได้ไม่เกิน 7,000-10,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมารายได้ตั้งแต่ 10001-15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และรองลงมารายได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ที่พักอาศัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีที่พักอาศัยอยู่หอพัก จำนวน 91คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาพักที่บ้านตนเองและที่พักรั้วทางโรงงานจัดให้ จำนวนละ 24 คน คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 รองลงมาอาศัยอยู่กับบิดามารดา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และรองลงมาอาศัยบ้านญาติ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้น้อยกว่า 4 เดือน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาระยะเวลา 4 เดือนไม่ถึง 1 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และรองลงมาระยะเวลา 1 ปี ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่นไม่ถึง 1 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาระยะเวลา 1 ปีไม่ถึง 2 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาระยะเวลา 2 ปี ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และรองลงมาระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ

ลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นว่าลักษณะงานต่างจากโรงงานแห่งนี้ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 และรองลงมาเห็นว่าลักษณะงานเหมือนกับโรงงานนี้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ

สภาพการจ้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นลูกจ้างรายเดือน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และรองลงมาเป็นลูกจ้างรายวัน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และรองลงมาเป็นพนักงานรับส่งสินค้า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 รองลงมาเป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 7.8 และรองลงมาเป็นพนักงานที่มีทักษะเฉพาะทาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมา 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และรองลงมาทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน 48 ชม.ต่อสัปดาห์ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมา 45 ชม.ต่อสัปดาห์ จำนวน 34 คน คิดเป็น

ร้อยละ 18.9 รองลงมา 60 ชม./สัปดาห์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 รองลงมา 40 ชม./สัปดาห์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และรองลงมา 63 ชม./ต่อสัปดาห์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

การทำงานล่วงเวลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานล่วงเวลา จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 94.4 และ รองลงมา ไม่ทำงานล่วงเวลา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

จำนวนชั่วโมงล่วงเวลาในวันทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน ล่วงเวลาโดยเฉลี่ย 3 ชั่วโมง/ วัน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา 2 ชั่วโมง/วัน จำนวน 78คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และรองลงมา ไม่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

การทำงานในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน ในวันหยุด 8 ชั่วโมง/ วัน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมา 9 ชั่วโมง/วัน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และรองลงมา ไม่ทำงานในวันหยุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน ล่วงเวลาในวันหยุด 3 ชั่วโมง/ วัน จำนวน 83คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมา 2 ชั่วโมง/วัน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ไม่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และ รองลงมา ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด 8 ชั่วโมง/วัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตของพนักงาน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.34 ด้านสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและตามความสามารถ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและตามความสามารถ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 และผลรวมด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.29

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านองค์การมีความกวดขันในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวดเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.32 ด้านองค์การให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อสวัสดิการของบุคลากรเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่

ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านองค์การจัดการหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 และผลรวมด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านมีโอกาสได้เรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.32 ด้านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านสามารถกำหนดการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ปีนอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 และผลรวมด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.26

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานรับเหมาจ้างช่วงแรงงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านจะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกโดยปราศจากเหตุผลอันควรเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านองค์การมีการประเมินผลการทำงานและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับตำแหน่งงานหรือเลิกจ้างพนักงานรับเหมาจ้างช่วงแรงงานปีนอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านเมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมาก่อนเข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้คิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.22 ด้านมีโอกาสที่จะได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.18 และผลรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ท่านทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในหน่วยงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนว่าท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.17 และผลรวมการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.19

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างพนักงานด้วยกันหน่วยงานจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเป็นธรรม เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านได้รับการชี้แจงในเรื่องสิทธิคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายทุกเรื่องจากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และด้านได้รับสิทธิคุ้มครองเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจากหน่วยงานของท่านเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านได้รับสิทธิในการดูแลสุขภาพและได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.21 และผลรวมการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24

ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.28 ด้านพึงพอใจในความพอดีของเวลาทำงานและเวลาพักเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 ด้านการเดินทางไปกลับจากที่ทำงานมีความสะดวกและปลอดภัยเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านสามารถจัดสรรเวลา ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างลงตัว เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.22 ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานและรับผิดชอบงานไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.18 และผลรวมการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กับชุมชนรอบข้างเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้างเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 ด้านองค์กรมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนรอบข้างเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.20 ด้านผลิตภัณฑ์ที่องค์กรผลิตหากชำรุดหรือเสียหายสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 2.82 และผลรวมด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.15

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) กรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ (จำกัด) สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.0 อายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.1 สถานภาพ เป็นหม้าย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.9 ที่พักอาศัย อยู่หอพัก คิดเป็นร้อยละ 50.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้ น้อยกว่า 4 เดือน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่นไม่ถึง 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 ลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่นต่างจากโรงงานแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 75.6 สภาพการจ้าง เป็นลูกจ้างรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 72.2 จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) 6 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 75.6 จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) 48 ชม.ต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 76.1 การทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 94.4 จำนวนชั่วโมงล่วงเวลาในวันทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน 3 ชั่วโมง/ วัน คิดเป็นร้อยละ 43.3 การทำงานในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง/ วัน คิดเป็นร้อยละ 72.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ผู้ตอบ 3 ชั่วโมง/ วัน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรับเหมาจ้างแรงงาน (Outsourcing employees) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 และหากพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จะมีระดับค่าความสำคัญสูงสุดเป็นลำดับแรก เนื่องจากพนักงานมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อนเนื่องจากองค์กรที่พนักงานได้เข้าไปทำงานมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยให้สวัสดิการบางตัวมากกว่าบริษัทอื่น เช่น เบี้ยขยันจะให้แบบอัตราก้าวหน้าในขณะที่บริษัทอื่นให้แบบคงที่ และมีเบี้ยขยันพิเศษเพิ่มให้อีกหากไม่ขาดงานติดต่อกัน 6 เดือนขึ้นไป สำหรับด้านอื่นๆที่ให้ความสำคัญในระดับสูงรองลงมา ได้แก่ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ พบว่า องค์กรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่พนักงานได้รับมอบหมายโดยให้มีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานและพัฒนาทักษะได้หลากหลายด้าน รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยจัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย On the jobs training และมีการประเมินผลงานทุกๆ 6 เดือนเพื่อพิจารณาปรับให้เป็นพนักงานประจำของบริษัท สำหรับด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของ

พนักงาน พบว่าองค์กรมีความกดดันในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด เนื่องจากบริษัทที่พนักงานเข้าไปปฏิบัติงานเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนอลูมิเนียมต้องอยู่กับเตาหลอมซึ่งมีความร้อนสูง องค์กรจึงต้องมีความเข้มงวดในเรื่องของระบบป้องกันอันตรายให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ส่วนด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย พบว่า พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างพนักงานด้วยกัน โดยจะเข้ากระบวนการสอบสวนและรับฟังข้อเท็จจริงจากทั้งสองฝ่ายและตัดสินด้วยความเป็นธรรม สำหรับด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้และพึงพอใจในความพอดีของเวลาทำงานและเวลาพัก แต่ในบางช่วงเวลาดังกล่าวต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไป ซึ่งอาจทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยเกินไป และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน พบว่า พนักงานได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในหน่วยงาน แต่หัวหน้างานบางคนยังมองว่าพนักงานรับเหมาจ้างแรงงานไม่มีบทบาทสำคัญและไม่ได้เป็นแรงขับเคลื่อนในองค์กรเจริญก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม จะมีระดับค่าความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งองค์กรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กับชุมชนรอบข้าง เช่น ให้พนักงานช่วยทำความสะอาดบริเวณรางระบายน้ำฝนและช่วยทำความสะอาดบริเวณรอบๆ โรงงานเพื่อให้สภาพแวดล้อมสะอาดมีบรรยากาศน่าทำงานและไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้าง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างกัน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อกลุ่มอายุ 31-35 ปี มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี อภิปรายได้ว่า คนที่อายุมากกว่าย่อมมีระดับวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีทักษะและความชำนาญมากขึ้น ความคาดหวังในการทำกิจกรรมต่างๆก็จะมีมารอบคอบมากขึ้น (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ ,2540) ย่อมส่งผลต่อการได้รับผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่มากกว่าด้วยเช่นกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อกลุ่มที่มีสถานภาพแต่งงาน/หม้าย/หย่าร้างมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด อภิปรายได้ว่า สถานภาพย่อมมีผลคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน เนื่องจากคนที่มิครอบครัว หรือคนที่มิลูกแล้ว ย่อมมีภาระในเรื่องของค่าครองชีพที่สูงกว่า ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดูแลลูก การผ่อนชำระบ้านที่อยู่อาศัย หรือยานพาหนะ เช่น รถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ ในขณะที่คนที่มิสถานภาพโสด ย่อมมีความรับผิดชอบน้อยกว่า รวมทั้งการจัดสรรเวลาสำหรับการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวย่อมแตกต่างกันด้วยเช่นกัน

เช่น กรณีที่ต้องเข้าทำงานเป็นกะหากเข้างานไม่ตรงกันกับคนในครอบครัว หรือหากทำงานล่วงเวลา มากเกินไป ถึงแม้จะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น แต่จะส่งผลต่อการใช้เวลาที่ต้องอยู่กับครอบครัวน้อยลง ไป ด้วย

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิต ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ทางด้านทักษะ ความชำนาญ หรือโอกาสในการได้รับตำแหน่งงานที่สำคัญ รวมทั้งการได้รับการ ยอมรับจากสถานประกอบการ ย่อมส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ และโอกาสในการ เติบโตในสายงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมและสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร พรวิทยา (2539) กล่าวไว้ว่าบรรษัทที่ มีการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีหรือปริญญาตรีมักได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการและอาจมี ความรับผิดชอบในการเป็นหัวหน้าบริกรหรืออยู่ในฐานะที่สามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆต่อหัวหน้า งานได้ และงานวิจัยของ นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2540) พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำของ องค์กรบริหารส่วน จ.ระยอง ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ มีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวต่างกัน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิต ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ 13,001-15,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 10,001-13,000 บาท และกลุ่มที่ มีรายได้ 7,001-10,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 7,000 บาท อภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีรายได้สูงย่อมมีการศึกษาสูงกว่าหรือมีตำแหน่งงานที่สูงกว่า รวมทั้งการมีประสบการณ์ใน การทำงานที่มากกว่าย่อมทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับการ ยอมรับ หรือโอกาสในการเติบโตในสายงานมากกว่า และทำให้มีรายได้และผลตอบแทนที่แตกต่างกัน ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่พบว่า พนักงานปฏิบัติงาน ณ.ท่า อากาศยานกรุงเทพฯที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ในระดับอื่น

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่พักอาศัย พบว่า กลุ่มที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่พักที่โรงงานจัดให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่พักหอพัก และกลุ่มที่พักหอพักมีผลต่อคุณภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่พักบ้านตนเอง อภิปรายได้ว่า คนที่ อาศัยหอพักของบริษัทจะมีภาระค่าใช้จ่ายน้อยกว่าคนที่อาศัยหอพักของเอกชนทั่วไป ซึ่งจะต้อง

รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนี้เพิ่มขึ้นทุกเดือนด้วยตัวเอง และภาระค่าใช้จ่ายก็ต้องมีมากกว่าคนที่ได้พักอาศัยบ้านพักของตนเองด้วย

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า กลุ่มที่มีที่ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ประสบการณ์ในการทำงานไม่ถึง 1 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี ไม่ถึง 2 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี ไม่ถึง 2 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปี ไม่ถึง 3 ปี อภิปรายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆแตกต่างกัน ถ้ามีระยะเวลาในการทำงานที่สูง ก็จะได้รับความรู้ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ เนื่องจากมีทักษะความชำนาญมากกว่า และ โอกาสที่จะเติบโตในสายงานจะมีมากกว่า รวมทั้งการได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆก็มีโอกาสที่จะได้มากกว่าคนที่มีอายุงานน้อยกว่า เช่น ค่าความชำนาญ การได้รับการพิจารณาให้ทำงานล่วงเวลา แต่สำหรับพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี โดยมากจะมีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่า เนื่องจากยังอยู่ในระหว่างการเรียนรู้งานและวัฒนธรรมองค์กร หากรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน การไม่ได้รับการยอมรับ หรือไม่พึงพอใจในสวัสดิการหรือผลตอบแทน ก็จะเป็นเหตุจูงใจที่จะทำให้ตัดสินใจลาออกได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Triolo et al. (อ้างถึงใน โสรยา จินะพันธ์ ,2552) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลมีความชำนาญ มีความคุ้นเคยกับงาน ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มากขึ้น และไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับที่ดี และสอดคล้องกับ นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2547) ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน และ จีราวรรณ แก้วสนธิ (2545) พบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

2.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่เป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพและพนักงานรับส่งสินค้า อภิปรายได้ว่า ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะได้รับมากกว่าพนักงานตรวจสอบคุณภาพและพนักงานรับส่งสินค้า เพราะพนักงานฝ่ายผลิตจะมีค่าความชำนาญหรือค่าทักษะเพิ่มขึ้น เช่น ค่านั่งเครื่อง ค่าพิมพ์งาน ค่าพ่นสี หรือ ค่าตอบแทนที่ได้ตามจำนวนชิ้นงาน รวมทั้งมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ทำงานล่วงเวลามากกว่า พนักงานที่ต้องทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดเท่านั้น และตำแหน่งงานยังขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งต่างกัน ดังนั้นค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับย่อมแตกต่างกันไป สอดคล้องกับ แนวความคิด

ของ เฮกแมนและซัทเทิล(Hackman & Suttle, 1977 อ้างถึงใน รัตติเกล้า เทียงทางธรรม,2550, p.18) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน ทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน และการลาออกลดลง ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น อภิปรายได้ว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากคนที่อายุมากมีระดับการศึกษาสูง ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จะได้รับการยอมรับ และโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่า เพราะจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับตำแหน่ง และจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และหากองค์กรต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มอื่นให้ดีขึ้น ต้องพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นกลุ่มและพิจารณาเป็นรายบุคคลตามลำดับ ตามลักษณะงานและความจำเป็น ด้วยการจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tausky&Curt, 1982 ที่ได้ศึกษาเรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทนซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัท ที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไร และความมั่นคงในการทำงาน จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย

และพบว่า เพศ และ สภาพการจ้างที่ต่างกันมีผลต่อมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจุบัน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพเปิดกว้างมากขึ้นทำให้ เพศชายและเพศหญิงมีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่าเทียมกัน วงจันทร์ จันทรวงค์ (2544) กล่าวว่า ปัจจุบันเพศหญิงได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่ามีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับเพศชาย และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ นพวรรณ วีโรพารสิทธิ์ (2547) สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีหลักเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแบบเดียวกันสำหรับบริกรชายและบริกรหญิงเพื่อให้มีความเท่าเทียมกันตามความสามารถและสิทธิที่พึงได้รับ โดยไม่แบ่งแยกความ

แตกต่างทางเพศ และสำหรับสภาพการจ้างงานสำหรับพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) จะเป็นพนักงานรายวัน หรือพนักงานรายเดือน ขึ้นอยู่กับข้อเสนอและความพึงพอใจของพนักงานตั้งแต่เริ่มว่าจ้าง และอัตราการจ้างงานหากเฉลี่ยต่อเดือนจะ ไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับการได้รับการปฏิบัติในด้านต่างๆ จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน แต่อาจมีความแตกต่างบ้างในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะพนักงานรายเดือนจะมีเวลาให้กับครอบครัวมากกว่าพนักงานรายวัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสังกัด บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ จำกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการงานและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงาน จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า

1. พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ในสังกัด บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ จำกัด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศเพศชาย อายุระหว่าง 20-25 ปี สถานภาพ โสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-13,000 บาท ที่พักอาศัยอยู่หอพัก ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้ น้อยกว่า 4 เดือน ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่นไม่ถึง 1 ปี ลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานต่างจากโรงงานแห่งนี้ สภาพการจ้างส่วนมากเป็นลูกจ้างรายเดือน ตำแหน่งงาน ส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมากทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมากทำงาน 48 ชม.ต่อสัปดาห์ ส่วนมากทำงานล่วงเวลา โดยเฉลี่ยต่อวัน 3 ชั่วโมง/ วัน การทำงานในวันหยุดโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด 3 ชั่วโมง/ วัน

2. สำหรับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานถึงแม้ว่าโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับสูงแต่ก็ยังมีบางประเด็นที่องค์กรยังให้ความสำคัญน้อยและพนักงานยังต้องการให้มีการปรับปรุงเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและเป็นการสร้างความพึงพอใจรวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) โดยพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมกับชุมชนรอบข้างเพิ่มขึ้น เช่นการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานมีจิตสาธารณะ โดยเริ่มตั้งแต่ที่บ้าน เช่นรณรงค์ให้พนักงานออกไปทำกิจกรรมเพื่อสังคมและให้กลับมาเขียนรายงานพร้อมแบบหลักฐานและนำเรื่องที่ได้ออกไปทำกิจกรรมมาเล่าให้เพื่อนพนักงาน

ฟังทุกเช้าวันจันทร์ โดยบริษัทจะมีรางวัลและประกาศเกียรติคุณ ส่วนที่โรงงาน องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสาธารณะเช่น กิจกรรมรักบ้านเกิด โดยให้พนักงานส่งโครงการที่จะกลับไปพัฒนาบ้านเกิดของตนเอง เช่น โครงการปลูกผักปลอดสารพิษ สร้างห้องน้ำให้โรงเรียน หรือนำอุปกรณ์กีฬาไปให้ โดยบริษัทจะสนับสนุนเงินทุน หรือจัดประกวดแข่งขันพื้นที่สีเขียวบริเวณพื้นที่ทำงานหรือแข่งขันในการทำกิจกรรม 5 ส. และควรจัดทำอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรมเป็นต้น

2. การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนควรนำหลักการประเมิน Pay for performance มาใช้กับพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้วย เพราะปกติพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกจะได้ค่าจ้างและผลตอบแทนในมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าผลงานจะดีหรือไม่ดี ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เพราะมองว่าจะไม่ได้รับโอกาสก้าวหน้าตามสายงานและไม่ได้รับผลตอบแทนตรงตามความสามารถ โดยเฉพาะให้เน้นกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี ควรให้ความสำคัญและทำให้พนักงานเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น การได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพ และจะได้รับการพิจารณาให้เป็นพนักงานประจำเมื่อไหร่และอย่างไร รวมทั้งสภาพแวดล้อมโดยรวมต้องให้อยู่ในบรรยากาศที่พร้อมทำงาน ซึ่งองค์กรควรนำระบบพี่เลี้ยง หรือ Buddy เข้ามาช่วยเป็นผู้ประสานงานและให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการสร้างความอบอุ่นและให้เกิดการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมได้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ดีกว่าที่จะปล่อยให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตัวเองเพียงลำพัง

3. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้ให้เพียงพอและต้องมีการเข้มงวดในการนำไปใช้ อย่างถูกต้องและให้เกิดความปลอดภัยกับพนักงานจริง รวมทั้งต้องปลูกจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญและความปลอดภัยจากการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล โดยเริ่มต้นตั้งแต่หัวหน้าแผนกต้องปฏิบัติเป็นตัวอย่าง และนำระบบ KYT มาช่วยในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในทุกๆวันก่อนเริ่มงาน และติดตามผลโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หรือแผนกบุคคลลงตรวจสอบเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในงาน ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมทักษะให้กับพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกเพิ่มขึ้น เพราะโดยปกติพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกจะได้อบรมและพัฒนาเฉพาะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้นหรือที่เรียกว่า On the jobs training ส่วนทักษะทางด้านอื่นๆจะให้โอกาสเฉพาะพนักงานประจำ เช่น หลักสูตร

การพัฒนา EQ ,การจัดลำดับความสำคัญของงาน , Kaizen Activity , QCC , TPM เป็นต้น และควรสนับสนุนให้พนักงานในระดับ ม.3 , ม.6 มีโอกาสได้เรียนต่อจนถึงในระดับปริญญาตรี โดยฝ่ายบุคคลเป็นผู้ประสานงานให้ทางมหาวิทยาลัยเข้ามาจัดการเรียนการสอนที่โรงงานและให้เรียนหลังเวลาเลิกงานพร้อมทั้งบริการจัดรถรับส่งให้ หรือ ให้อุปกรณ์ในการกู้ยืมเพื่อการศึกษาโดยให้พนักงานไปเรียนในวันหยุด เสาร์ หรือ อาทิตย์ เป็นต้น

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจนและมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสม รวมทั้งการจัดสรรในเรื่องการทำงานล่วงเวลาให้กับพนักงานทั้งในวันทำงานและในวันหยุดให้เกิดความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนหรือได้อยู่กับครอบครัว และสามารถจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว

6. ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ควรให้ความสำคัญในเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก(Outsourcing)ให้ได้รับการตรวจสุขภาพครอบคลุมทุกรายการที่เป็นรายการพื้นฐานตามความเหมาะสมตามช่วงอายุของพนักงาน และ พิจารณาตามปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เพราะปกติพนักงานจะถูกเลือกปฏิบัติโดยบริษัทฯ จะรายการตรวจบางรายการออกไปเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย และจะเน้นเฉพาะกลุ่มที่พนักงานต้องปฏิบัติงานบริเวณพื้นที่ที่มีปัจจัยเสี่ยงเท่านั้น

7. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน ผู้บริหารระดับสูงควรทำความเข้าใจและอธิบายให้หัวหน้าทุกระดับ ได้เข้าใจถึงความจำเป็นในวัตถุประสงค์ สำหรับการจ้างพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) เข้ามาทดแทนพนักงานประจำ เพื่อให้หัวหน้างานเข้าใจ และปรับบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ในการที่จะเป็นผู้นำและกระตุ้นให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ได้รับความประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม ได้รับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกและรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

การพัฒนาและปรับปรุงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานหากพิจารณาโดยภาพรวมองค์กรควรจัดหาวิธีการบริหารแบบองค์รวมโดยให้ความสำคัญในระดับคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกระดับและควรทำการติดตามและประเมินผลพร้อมทั้งปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น การได้รับการยอมรับ การได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งการบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นที่พึงพอใจกับพนักงานกลุ่มดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรในระดับเดียวกันหรือสูงกว่า ทั้งนี้ควรนำระบบการ

บริหารจัดการแบบองค์รวมนี้ไปดำเนินการกับพนักงานทุกฝ่ายและทุกระดับภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานทั้งหมดเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับอัตราการขาดงานและการลาออกลดลง ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการปรับปรุงตามแนวทางดังนี้

1. องค์กรควรจัดหาวิธีการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจกับพนักงาน ดังนี้

1. การสรรหาพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์กร
2. การมีภาวะผู้นำของหัวหน้างาน สามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ ทุกตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรมตามความสามารถ
4. งานที่ทำท้าทายและมีความหมาย การกำหนดลักษณะงานแต่ละตำแหน่งควรเป็นงานที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อองค์กร
5. รางวัลและค่าตอบแทน องค์กรควรมีรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อพนักงานปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
6. สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายในการทำงานตามสมควรและการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2. หัวหน้างานควรให้ความใส่ใจในการดูแลเอาใจใส่ในปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความคาดหวังอย่างสมเหตุสมผล หมั่นสังเกตความเป็นไปและติดตามข้อมูลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น สาเหตุที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานย้ายฝ่ายๆ พนักงานลาออก ค้นหาสาเหตุที่พนักงานลาออก หมั่นคอยสังเกตพฤติกรรมของพนักงานและแก้ปัญหาที่พบแต่เนิ่น ๆ เพื่อไม่ให้ปัญหาเล็กสะสมก่อตัวเป็นปัญหาที่แก้ไขยาก ฯลฯ

3. องค์กรควรมีนโยบายการจัดโปรแกรมยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายสูงสุดของพนักงานระดับฝ่ายหรือสายงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับรางวัลอันทรงเกียรติ และเป็นการขอบคุณพนักงานที่ทุ่มเทการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จอย่างดี โดยอาจกำหนดรางวัลเป็นตัวเงินหรือ โล่เกียรติยศและกำหนดเงินรางวัลสูงสุดประเภทบุคคลหรือประเภททีม

4. ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำและเป็นการถ่ายโอนความรู้เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนาศักยภาพ และเพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างพี่เลี้ยงกับ

พนักงานที่ถูกสอนงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ไม่รู้สึกลัง ความโดดเดี่ยว หรือยังสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ และให้พนักงานใหม่ได้เข้าใจในวัฒนธรรม ขององค์กร ลักษณะการทำงานที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและกับเพื่อน ร่วมงาน อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานใหม่คงอยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ระบบพี่เลี้ยงยังทำให้เกิดการเรียนรู้ และรักษาองค์ความรู้ให้คงอยู่กับองค์กร เป็นการถ่ายโอนความรู้โดยผ่านพนักงานเก่าหรือผู้ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างเป็นระบบ และครอบคลุม พนักงานทุกกลุ่มให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความอยู่รอดขององค์กร และความสำเร็จของธุรกิจต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ให้ให้ครอบคลุมกลุ่มพนักงานรับเหมาจ้างช่วงแรงงานทั้ง นิคมอุตสาหกรรมนวนคร เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของ พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น โดยนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้
2. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานประจำและพนักงานรับเหมา จ้างแรงงานภายนอก เพื่อนำมาไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งสองกลุ่มให้ อยู่ในระดับและมาตรฐานเดียวกัน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆของ พนักงานรับเหมาจ้างแรงงานภายนอก เพื่อให้้องค์การนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด