

## SUITABLE MODEL TO IMPROVE THE QUALITY OF WORKING LIFE

**Tanachai Roisri<sup>1\*</sup>, Sanor Klinngam<sup>2</sup>, Wipawanee Phuakbuakhao<sup>3</sup>, Naiyana Wongjanya<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Provincial Electricity Authority State Enterprise Labour Union, Bangkok 10900, Thailand

<sup>2</sup> Faculty of Management Sciences, Phetchaburi Rajabhat University, Phatchaburi, 76000, Thailand

<sup>3</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences, Phatchaburi Rajabhat University, Phatchaburi, 76000, Thailand

<sup>4</sup> Faculty of Management Sciences, Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, 10220, Thailand

### ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the reality of the quality of working life of employees of the subcontractor company working for Provincial Electricity Authority (PEA) Headquarters in Bangkok, 2) to create a strategic plan to improve the quality of working life of employees of the subcontractor company working for the headquarters of the PEA in Bangkok, and 3) to establish a suitable model to improve the working lives of the employees of the subcontractor company working for the headquarters of the PEA. Bangkok. The study was the quasi trial and qualitative research. The findings revealed that in the reality of the working condition of the population, there were three problems: inadequate compensation, unsafe and unhealthy working conditions, and the lack of understanding of the rights of the employees. The results from the data analysis showed that before the trial using the strategic plan to improve the quality of working life, the employees who were in the experimental group had low level of quality of working life. After the trial using strategic plan the employees who were in the experimental group had high level of quality of working life. When there was the comparison between quality of working life before and after the trial of the strategic plan, there were the differences at the statistical significance level of .05 ( $t = -4.325$ ). Consequently, it could be concluded that the strategic plan which was used in the experiment could be used to improve the employees' quality of working life. From the analysis of the means between the satisfaction with the activities of the strategic plan before and after the trial, it was found that before the trial the employees had only moderate level of satisfaction. On the other hand, after the trial using the strategic plan, the employees had high level of the overall quality of working life and the satisfaction with the activities of the strategic plan was found different at the statistical significance level of .05 ( $t = -4.661$ ). It was reasonable to conclude that the strategic plan to improve the quality of working life could be used to improve the quality of working life of the employees.

---

\*Corresponding author: E-mail address: Dr.lu.pea.1217@gmail.com

## สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ธนชัย ร้อยศรี<sup>1</sup>, เสนาะ กลิ่นงาม<sup>2</sup>, วิภาวณี เผือกบัวขาว<sup>3</sup>, นัยนา วงศ์จรรยา<sup>4</sup>

<sup>1</sup>สหภาพแรงงาน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่, กรุงเทพมหานคร 10900, ประเทศไทย

<sup>2</sup>คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี 76000, ประเทศไทย

<sup>3</sup>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี 76000, ประเทศไทย

<sup>4</sup>คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร 10220, ประเทศไทย

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อสร้างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลองเปรียบเทียบ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าสภาพความเป็นจริงของกลุ่มประชากรมีปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานใน 3 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยไม่ส่งเสริมสุขภาพ และขาดความเข้าใจในสิทธิของลูกจ้าง ผลการวิเคราะห์พบว่าลูกจ้างกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย หลังการทดลองพบว่ามีความเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -4.325$ ) จึงมีเหตุผลที่จะสรุปได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่นำมาทดลอง สามารถใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างได้ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยพึงพอใจในระดับปานกลาง หลังการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในระดับมากและเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -4.661$ ) จึงมีเหตุผลที่จะสรุปได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถนำมาใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างได้

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพความเป็นจริงด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครในปัจจุบันนั้นลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง จะมีสภาพการจ้างงานที่ไม่ค่อยดี ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าคนงานประจำและมักไม่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่นการคุ้มครองการตั้งครรภ์ การเจ็บป่วย รวมไปถึงวันหยุดประจำปีและอาจจะถูกหักค่าจ้างเมื่อลาป่วยและลูกจ้างแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสเข้าถึง

การฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานและอาชีพ เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีมาตรการหรือนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หากสามารถสร้างแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา แก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้จะสามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์แบบยั่งยืนเพื่อนำไปใช้ในการทำสัญญาจ้างลูกจ้างผ่านบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงต่อไปได้การจ้างงานที่ไม่

มันคงที่กล่าวถึงข้างต้นครอบคลุมถึงการจ่ายงานออกไปข้างนอก(Outsourcing)และการจ้างเหมาช่วง(Sub-contracting) ในบางครั้งอาจจ้างคนงานเป็นรายบุคคลมาทำงานเหมาช่วงจากบริษัทหลักหรือจ้างคนงานทั้งกลุ่มโดยอีกบริษัทแยกออกไปแต่ลูกจ้างก็ทำงานประเภทเดียวกันกับที่ลูกจ้างประจำทำอยู่แต่อยู่ในสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่อาจจะแย่กว่าโดยความเสี่ยงแทบทุกอย่างของบริษัทถูกโอนไปให้กับคนงานส่งผลให้ขาดสิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น ประกันสังคมหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน ฯลฯ ในบางบริษัทใช้วิธีการเขียนสัญญาการจ้างงานที่มุ่งลดทอนความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างโดยใช้ประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมายและยังมีความพยายามของบริษัทที่จะลดข้อผูกมัดด้านการจ้างงานลงโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น

1. การจ้างงานผ่านสัญญาระยะสั้นที่ต่ออายุใหม่ไปเรื่อยๆ อาจมีการหยุดพักเพียงช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนที่จะเริ่มสัญญาใหม่ทำให้บริษัทสามารถหลีกเลี่ยงกฎระเบียบหรือกฎหมายที่กำหนดให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวได้เพียงในเวลาหนึ่งแต่หลังจากนั้นต้องบรรจุเป็นพนักงานประจำในทวีปอเมริกาเหนือคนงานในลักษณะนี้ถูกเรียกว่า “คนงานชั่วคราวแบบประจำ”

2. มีระยะเวลาในการทดลองงานนานมากเกินไป

3. ไม่มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานในการฝึกงานและการทดลองงาน

4. จ้างงาน “ตามฤดูกาล” ตลอดทั้งปี

5. การสร้างตัวแทนจัดหาคนงานหรือนายหน้าจ้างเหมาช่วงแบบปลอมๆหรือบริษัทที่กำไรลอยขึ้นมาจากเพื่อหลีกเลี่ยงภาระผูกพันต่อคนงาน

6. ไม่ต่อสัญญาจ้างให้คนงานที่ต่อสู้เพื่อปกป้องสิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคนงานที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้องแม้แต่ในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยหรือการนำคนงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้ามาทำงานแทนที่

ในอดีตที่ผ่านมาการจ้างงานผ่านบริษัทรับจ้างเหมาจ้างช่วงจะอยู่ในส่วนงานที่ไม่ใช่กิจกรรมหลักของบริษัท เช่นการทำความสะอาดการบริการรับจัดส่งอาหารการรักษาความปลอดภัยและการขนส่งแต่ในปัจจุบันงานแทบทุก

ประเภทเสี่ยงที่จะกลายเป็นงานที่ไม่มั่นคงไปหมดแล้วรวมทั้งงานที่เป็นกิจกรรมหลักของบริษัทด้วยยกตัวอย่างเช่นงานบริการระบบไฟฟ้าซึ่งถือเป็นกิจกรรมหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่กลายเป็นการใช้ลูกจ้างจากบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงซึ่งเป็นการทำงานที่มีความเสี่ยงสูงมาก แต่ได้รับสวัสดิการน้อยมากเมื่อเทียบกับพนักงานของการไฟฟ้าเองเมื่อสะท้อนปัญหาต่างๆที่ลูกจ้างบริษัทจ้างเหมา-ช่วงต้องเผชิญนับตั้งแต่ความไม่มั่นคงในการจ้างงานค่าจ้างที่ต่ำมากปัญหาเรื่องสวัสดิการบำนาญ ชั่วโมงการทำงาน ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยที่รุนแรงไปจนถึงอาจมีการเอารัดเอาเปรียบและการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมกับคนงาน

โดยส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างบริษัทจ้างเหมา-ช่วง จะมีสภาพการจ้างงานที่ไม่ค่อยดีได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าคนงานประจำ และมักไม่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ การคุ้มครองการตั้งครุภัณฑ์วันหยุดประจำปีและอาจจะถูกหักค่าจ้างเมื่อลาป่วยมากไปกว่านั้นลูกจ้างแรงงานส่วนใหญ่ซึ่งได้รับค่าจ้างที่ต่ำอยู่แล้วยังขาดโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานและอาชีพในอีกด้านหนึ่ง กลุ่มลูกจ้างแรงงานก็ถูกแรงกดดันอย่างหนักให้ยอมรับกับความยืดหยุ่นของการจ้างงานเช่น ต้องเตรียมตัวไว้เพื่อรอคอยให้นายจ้างเรียกเข้าไปทำงานบางครั้งยังต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือหน้าที่ต่างๆตามความต้องการของนายจ้างแทบทั้งหมด

ลักษณะของความไม่มั่นคงจากการจ้างงานที่กล่าวถึงข้างต้นทำให้กลุ่มลูกจ้างแรงงานจ้างเหมา-ช่วง เองเกรงที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานซึ่งการจ้างงานในลักษณะจ้างเหมา-ช่วงนี้ทำให้คนงานไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในบริษัทที่พวกเขาได้ใช้แรงงานทำงานให้ดังนั้นการจ้างงานแบบจ้างเหมา-ช่วงจึงส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงและเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อหลักการในเรื่องเสรีภาพในการรวมกลุ่ม รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบริษัทที่จ้างงานผ่านบริษัทจ้างเหมา-ช่วงด้วยและความเปลี่ยนแปลงจากการจ้างงานประจำไปเป็นงานจ้างเหมารูปแบบต่างๆมากยิ่งขึ้นยังสะท้อนให้เห็นปัญหาว่าสหภาพแรงงานมีแนวโน้มว่าอำนาจต่อรองจะลดลงไปเรื่อยๆทั้งยังถูกลดทอนในการ

เจรจาต่อรองทั้งในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและเรื่องอื่นๆ มากไปกว่านั้นในหลายกรณีสหภาพแรงงานยังต้องรับมือกับองค์กรที่ทำหน้าที่เสมือนกับเป็นตัวแทนนายจ้างจำนวนหลายองค์กรในสถานประกอบการเดียวกันส่วนตัวคนงานที่ถูกจ้างผ่านบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงก็มักจะเผชิญปัญหานายจ้างที่แท้จริงหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อกองงาน โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาขึ้นนอกจากนี้การที่มีคนงานที่มีสภาพการจ้างที่แตกต่างกันมีค่าจ้างและสวัสดิการที่แตกต่างกันหลายๆกลุ่มก็มักจะเป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของคนงานเองอีกด้วยสหภาพแรงงานไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือและสร้างฐานการเชื่อมโยงให้เป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่ส่งเสริมการคุ้มครองและมาตรฐานที่ดีขึ้นของคนงานเกี่ยวกับการจ้างงานด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่อยู่ในสหภาพแรงงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จึงสนใจที่จะศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้างบริษัทจ้างเหมา-ช่วง โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษากับกลุ่มลูกจ้างบริษัทจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เลขที่ 200 ถ.งามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขตทั่วประเทศ เพื่อนำไปปรับใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่ม

ลูกจ้างดังกล่าวต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

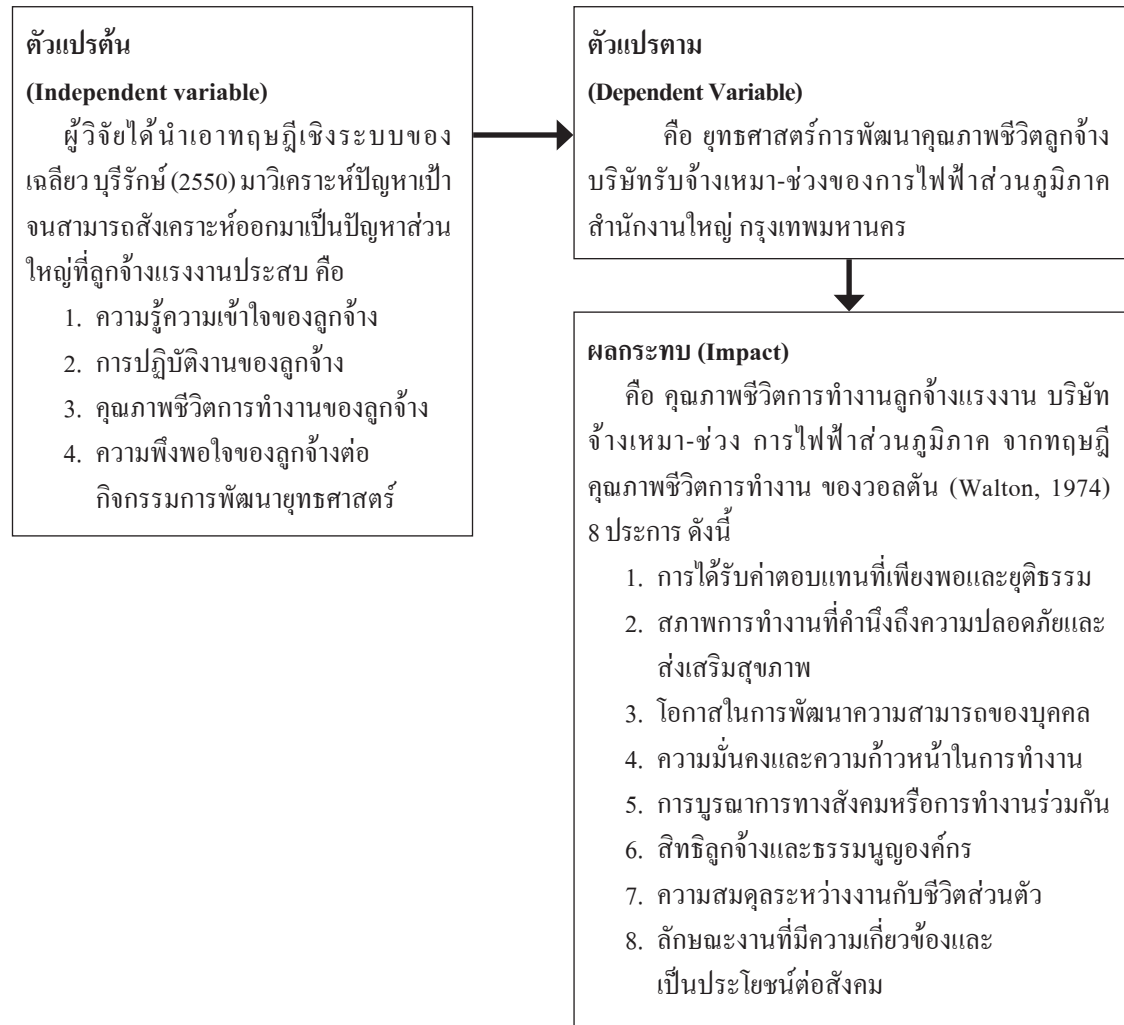
1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา :** เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทจ้างเหมา-ช่วง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตครั้งนี้เป็นการวิจัยสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูณภาพชีวิตระดับความรู้ความเข้าใจตลอดจนสามารถพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงให้ดีขึ้น

**ขอบเขตด้านประชากร :** ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,227 คน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ สรุปผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงมีสภาพดังนี้

- 1.1 ความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง จากการศึกษาค้นคว้าภายหลังการทดลองยุทธศาสตร์ ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลอง

มีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการทดลอง และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการทดลอง ส่วนลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงในกลุ่มธรรมชาติมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกันและภายหลังได้รับยุทธศาสตร์พบว่าความรู้ความเข้าใจระหว่างลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงในกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และกลุ่มธรรมชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจรายคู่พบว่าลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่ากลุ่มควบคุมและสูงกว่ากลุ่มธรรมชาติ และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กลุ่มควบคุมมีความรู้

ความเข้าใจสูงกว่ากลุ่มธรรมชาติ ทั้งนี้ผลจากการศึกษาดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงในกลุ่มทดลองได้รับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดระยะเวลาของการวิจัย และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมก็ได้รับการเรียนรู้โดยวิธีปกติแต่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มธรรมชาติเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการเรียนรู้โดยวิธีใดๆ จากการวิจัย การที่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้รับความรู้ในเรื่องต่างๆ จากการจัดกิจกรรมตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผู้วิจัยได้ทดลอง ได้แก่ ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน บริการระบบไฟฟ้า ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างแบบจ้างเหมาและการได้เข้ารับการอบรมเพื่อให้ได้ใบอนุญาตทำงานระบบไฟฟ้า กฟภ. ซึ่งจะทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามโครงการออกใบอนุญาตทำงานระบบไฟฟ้า กฟภ. สำหรับแรงงานจ้างเหมา แต่จะเป็นอบรมในลักษณะการบรรยายและปฏิบัติในรูปแบบปกติต่างๆไป และ แรงงานจ้างเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายเองด้วย ไม่ได้เป็นไปในลักษณะการเรียนรู้ตามรูปแบบยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวะภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2550) และ Maslow, 1987 ซึ่งใช้รูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง และผู้วิจัย ซึ่งจะจัดวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้การสอน การอบรม บรรยายสาธิต และฝึกปฏิบัติตามแผนการเรียนรู้และแบบบันทึกการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่าการเรียนรู้โดยวิธีปกติทั่วไปจึงทำให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มที่ได้รับยุทธศาสตร์มีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าในกลุ่มที่ไม่ได้รับยุทธศาสตร์

1.2 การปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าภายหลังการทดลองยุทธศาสตร์ ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลองมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มธรรมชาติ มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกันและภายหลังได้รับยุทธศาสตร์พบว่ารูปแบบการปฏิบัติงานระหว่างลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และกลุ่มธรรมชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานรายคู่พบว่า ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลองมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงกว่ากลุ่มควบคุมและสูงกว่ากลุ่มธรรมชาติ และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงกว่ากลุ่มธรรมชาติ เป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1973) ทั้งนี้ผลจากการศึกษาดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลองได้รับยุทธศาสตร์ตลอดระยะเวลาของการวิจัยและลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมก็ได้รับความรู้โดยวิธีปกติส่วนลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มธรรมชาติไม่ได้รับการเรียนรู้โดยวิธีใดๆ จากการวิจัย การที่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง เข้ามาอยู่ในกลุ่มทดลองจะมีผลทำให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้รับความรู้และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานการทำงานบริการระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ใช้รูปแบบในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กับผู้วิจัยที่ประกอบด้วยบุคลากรด้านต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้จัดทำมาให้การอบรม การสอนบรรยาย สาธิตและฝึกปฏิบัติตามแผนการเรียนรู้และมีแบบบันทึกการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน และคู่มือความปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้มีการรับรู้การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานความปลอดภัยเพื่อจะได้ใช้กำกับตนเอง และมีการดูแลตนเองให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่องในการออกไปปฏิบัติงานจริงโดยผู้วิจัยได้มีการติดตามไปดูการปฏิบัติงานจริงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ทุกสัปดาห์ ในระหว่างการทดลองยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งชี้แจงเสนอแนะเพื่อสร้างเครือข่ายลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง และลงนามกำกับในแบบบันทึกการปฏิบัติงาน

ที่มอบให้ในทุกกิจกรรม จึงมีผลให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มที่ได้รับยุทธศาสตร์มีระดับการปฏิบัติงานสูงกว่าลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มที่ไม่ได้รับยุทธศาสตร์

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภายหลังจากทดลองยุทธศาสตร์ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมและในกลุ่มธรรมชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน และภายหลังได้รับยุทธศาสตร์พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลองกลุ่มควบคุมและกลุ่มธรรมชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง รายคู่พบว่า ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มควบคุมและดีกว่ากลุ่มธรรมชาติ และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มธรรมชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้ผลจากการศึกษาดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลองได้รับยุทธศาสตร์“การเรียนรู้สู่พลัง”ตลอดระยะเวลาของการวิจัย และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมได้รับการเรียนรู้โดยวิธีปกติ ส่วนลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มธรรมชาติไม่ได้รับการเรียนรู้โดยวิธีใดๆจากการวิจัยซึ่งเมื่อเข้ามาอยู่ในกลุ่มทดลองจะทำให้ได้รับประโยชน์ต่างๆ ตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเช่น การได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริการระบบไฟฟ้า มาตรฐานความปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การเข้าโครงการออกบัตรอนุญาตทำงานระบบไฟฟ้า เพื่อเลื่อนระดับการเป็นผู้ปฏิบัติงานระบบไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งตลอดระยะเวลาของการวิจัย จะทำให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันมากขึ้นกว่าลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ทั่วไป จึงได้รับความรู้และทักษะการปฏิบัติงานได้ดีกว่าจึงทำให้ลูกจ้างบริษัท

รับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มที่ได้รับยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิด Certo and Peter (1991) มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มที่ไม่ได้รับยุทธศาสตร์

1.4 ความพึงพอใจของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ต่อกิจกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าภายหลังการทดลองยุทธศาสตร์ความพึงพอใจของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กลุ่มทดลองต่อกิจกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในระหว่างการทดลองพบว่าความพึงพอใจของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กลุ่มทดลองมีระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละครั้งพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้ผลจากการศึกษาดังกล่าวอาจเนื่องจากการที่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กลุ่มทดลองได้รับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งมีวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ กิจกรรม การเข้ารับการอบรม การสอนบรรยาย สาธิตและฝึกปฏิบัติในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Group learning) และใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) ทำให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้มีปฏิสัมพันธ์กันได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด Hodgett (1993) และผู้วิจัยได้ติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบบันทึกการปฏิบัติงานที่ได้มอบให้ไว้

2. การสร้างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครพบว่าวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำรูปแบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนการเรียนรู้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้กระบวนการ (Process) ของหน่วยระบบทำงานของยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงมาทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสามารถทำให้เกิดผลผลิต (Output) เป็นไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการขับเคลื่อนโดยการจัดกิจกรรมเชิงวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้การอบรม การสอน บรรยาย

สาธิต และฝึกปฏิบัติกับลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นเทคนิคการเรียนรู้ที่มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน กับผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน ให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ซึ่งกันและกันทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ สอดคล้อง กับแนวคิดของ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) และสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) โดยมีการสาธิต และฝึกปฏิบัติซึ่งเป็น เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นให้ผู้เรียนได้เห็นจริง แล้วเกิดความเข้าใจถึงวิธีการและขั้นตอนสามารถปฏิบัติ ได้จริง สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2546) และทิสนา เขมมณี (2547) และผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action research, PAOR) ในการประเมินผล ปรับปรุง รูปแบบการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผล และวางแผนพัฒนารูป แบบที่เหมาะสมทุกครั้งที่มีการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้วิจัย ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดโปรแกรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 3 Self ที่มีการประเมินผลแล้วว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ในการป้องกันการปฏิบัติงานตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ ถูกต้อง ให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้มีการเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติตามแบบบันทึกการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยมอบให้ ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานจริง และมีการติดตามไปตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานจริง เพื่อประเมินผลแบบบันทึกการปฏิบัติงานที่มอบให้ ทุกสัปดาห์โดยมีการสนับสนุนทางสังคมจากบริษัทรับจ้าง เหมา-ช่วง จนลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง เกิดการ รับรู้และการปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานด้านต่างๆ ด้วยตนเองให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ความยั่งยืนของยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงผู้วิจัย ได้ดำเนินการให้เกิดกระบวนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้าง เหมา-ช่วง เมื่อสิ้นสุดการวิจัยโดยการสร้างคู่มือมาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง แนบกับ สัญญาจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง และการสร้างเครือข่าย ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงตามแนวคิดของอุทิศชาวเธียร (2549) การสร้างกระบวนการระหว่างบุคคล กลุ่มชุมชน ที่เป็นประโยชน์ให้งานมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ

ที่ดี โดยการติดตามประเมินการปฏิบัติงานจริง สร้างการ มีส่วนร่วมของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง และบริษัท เพื่อให้บริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้ตระหนักและเห็นความ สำคัญในการดูแลลูกจ้างให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและ ผู้วิจัยจะมีการลงนามกำกับในแบบบันทึกการปฏิบัติงาน ทุกกิจกรรมพร้อมทั้งมีการประชุมชี้แจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่บริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง สหภาพแรงงานการไฟฟ้า เพื่อผลักดันให้ยุทธศาสตร์การ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้าง เหมา-ช่วง ได้มีขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องแม้สิ้นสุดการวิจัย ครั้งนี้แล้ว

ผลจากการทดลองยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงพบว่า ผลที่เกิดกับหน่วยระบบทำงานยุทธศาสตร์ทั้ง 5 หน่วย ระบบซึ่งประกอบด้วยหน่วยระบบทำงานที่ 1 การวางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง หน่วย ระบบทำงานที่ 2 การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง โดยการ ทดลองยุทธศาสตร์หน่วยระบบทำงานที่ 3 การประเมินผล ยุทธศาสตร์ หน่วยระบบทำงานที่ 4 การพัฒนายุทธศาสตร์ และหน่วยระบบทำงานที่ 5 การสร้างเครือข่ายลูกจ้างบริษัท รับจ้างเหมา-ช่วง พบว่า ผลผลิตที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วย ระบบทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการออกแบบหน่วยระบบทำงานที่ดีทั้ง 5 หน่วยของ ยุทธศาสตร์ เริ่มตั้งแต่หน่วยระบบทำงานที่ 1 การวางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้าง เหมา-ช่วง โดยการสำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหาและการสร้าง ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้วิจัยได้ตระหนักเห็นความสำคัญ ในสภาพปัญหาของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพปัญหา และโอกาสในการ พัฒนาเพื่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ตามเป้าหมายและในหน่วยระบบทำงานที่ 2 การดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาโดยการทดลองยุทธศาสตร์ ผู้วิจัย ได้จัดสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นฐานความรู้ในแต่ละด้านในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต และได้พิจารณาคัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละด้านมาให้ความรู้กับลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง



โดยการอบรม การสอน บรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และใช้การสาธิตและฝึกปฏิบัติซึ่งเป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่แสดงให้ผู้เรียนได้เห็นจริงแล้วเกิดความเข้าใจถึงวิธีการและขั้นตอนสามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มอบแบบบันทึกการปฏิบัติงานที่พัฒนามาจากทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน เพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้มีการรับรู้มาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แล้วลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง และใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action research, PAOR) ในการประเมินผลปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผล และวางแผนหาแบบที่เหมาะสมทุกครั้งพร้อมทั้งมีการติดตามไปดูแลการปฏิบัติงานจริงเพื่อประเมินผลและสร้างเครือข่ายลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ทุกสัปดาห์ หน่วยระบบที่ 2 นี้จึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะมีการดำเนินกิจกรรมในหน่วยระบบที่ 3 การประเมินผลยุทธศาสตร์ หน่วยระบบที่ 4 การพัฒนายุทธศาสตร์ และหน่วยระบบที่ 5 การสร้างเครือข่ายลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ผสมผสานคู่ขนานไปพร้อมๆกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงศ์ (2546)

3. การสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครว่าในการออกแบบหน่วยระบบทำงานยุทธศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่แผนการทำงานที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยระบบท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามหน่วยระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย

ผลที่เกิดกับเป้าหมายยุทธศาสตร์และปัญหาเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ได้ คือ การสร้างความรู้ความ

เข้าใจ และนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ถูกต้องเหมาะสมและดีมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ผลการทดลองสามารถสะท้อนกลับไปแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยครั้งนี้ให้หมดไปได้ คือ ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงขาดความรู้ความเข้าใจและขาดสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ใช่ลูกจ้างหรือพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยตรง ผลของการทดลองดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ประเด็นของการกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์จะต้องมีความสอดคล้องกับปัญหาเป้าหมายและมีความเป็นไปได้ที่จะสร้างยุทธศาสตร์ให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้สอดคล้องกับแนวคิดของ สนธยา พลศรี (2556) การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญเป็นผลมาจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยท้องถิ่นที่จะพัฒนาที่ชัดเจน และต้องได้ปัญหาแท้จริงที่เกิดขึ้น เช่น หน่วยท้องถิ่นที่จะพัฒนาของการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัญหาลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงขาดความรู้ความเข้าใจและขาดสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ใช่ลูกจ้างหรือพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยตรง การสำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและทำทนายสำหรับนักยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้ปัญหาแท้จริงที่เกิดขึ้น ซึ่งต้องอาศัยทั้งข้อมูลระดับปฐมภูมิและระดับทุติยภูมิ การพัฒนาความชัดเจนของปัญหาเป้าหมายเป็นสิ่งทีนักยุทธศาสตร์จะต้องใช้หลักวิชาและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาเป็นการตัดสินใจในการพัฒนาความชัดเจน โดยต้องอาศัยหลายๆ องค์ประกอบเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อการกำหนดเป้าหมายและสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เป็นแผนการที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและแก้ไขข้อบกพร่องเป้าหมายให้หมดไปได้

ผลที่เกิดกับปัญหาทุกข้ออื่น ปัญหาปัจจัยและปัญหาสืบเนื่องของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัญหาทุกข้ออื่นในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่ส่งเสริมสุขภาพ ขาดสิทธิต่างๆของลูกจ้างจากการทดลองยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วงพบว่าทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องเป้าหมายให้หมดไปได้ จึงส่งผลต่อปัญหาทุกข้ออื่น ให้ได้รับการแก้ไข เนื่องจากผลผลิตที่เกิดจากหน่วยระบบทำงานของยุทธศาสตร์ทั้ง 5 หน่วยระบบ ส่งผลต่อ

ปัญหาทุกข้ออื่นให้ได้รับการแก้ไขเช่นกัน และผลผลิตจากการทำงานของยุทธศาสตร์ทั้ง 5 หน่วยระบบ ยังสามารถส่งผลให้ปัญหาปัจจัยและปัญหาสืบเนื่องได้รับการแก้ไขสอดคล้องกับ เฉลียว นูร์ภักดี (2550) ผลการทดลองครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สร้างขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาปัจจัยให้หมดไปได้และส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาทุกข้ออื่นเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้สำเร็จ สำหรับการแก้ไขปัญหาปัจจัยและปัญหาสืบเนื่องในข้ออื่น ๆ นั้นเป็นผลมาจากความสามารถของนักยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สามารถออกแบบยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นแผนการที่สร้างขึ้นได้เมื่อออกแบบแผนงานยุทธศาสตร์แล้วสามารถแก้ไขปัญหาปัจจัยและปัญหาสืบเนื่องได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการดังนี้

1.1 ควรมีการสำรวจศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มที่บริษัทหรือองค์กรขนาดใหญ่จะนำแรงงานกลุ่มนี้เข้ามาในระบบ เพื่อทราบสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่แท้จริงของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง และหาแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้องตรงประเด็น

1.2 ควรมีการสนับสนุนให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในชมรม สมาคม สหภาพแรงงานหรือมีการจัดตั้งเครือข่ายลูกจ้างแรงงานบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ให้มากที่สุดเนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มทดลองที่ได้รับยุทธศาสตร์ มีระดับความรู้ความเข้าใจระดับการปฏิบัติงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดีกว่ากลุ่มควบคุมที่เป็นลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง และได้รับความรู้โดยวิธีปกติ และลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ในกลุ่มควบคุมที่ได้รับความรู้โดยวิธีปกติ มีระดับความรู้ความเข้าใจระดับการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มธรรมชาติที่ไม่ได้รับการเรียนรู้โดยวิธีใดๆจากการวิจัย

1.3 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและวางแผนต่างๆ เกี่ยวกับลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้แก่ การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การจัดทำคู่มือประกอบสัญญาจ้างสำหรับบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้

1.4 ควรมีปรับใช้ยุทธศาสตร์นี้กับลูกจ้างแรงงานบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กลุ่มอื่นๆ ต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ได้ทุกระดับ ทั้งนี้เพราะยุทธศาสตร์นี้เป็นหลักการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง กับผู้วิจัยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อการประเมินผลสะท้อนกลับและการพัฒนาปรับปรุงยุทธศาสตร์

2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครทำให้พบว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือโปรแกรมต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน สามารถทำให้ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง มีความรู้ความเข้าใจมีการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นได้ โดยการใชรูปแบบวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีการประเมินผลสะท้อนกลับและปรับปรุงพัฒนาร่วมกันทุกครั้งจึงสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้

2.3 การวิจัยครั้งนี้ พบว่าการพัฒนาลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้แก่ลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง ผู้ดูแลลูกจ้างบริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง บริษัทรับจ้างเหมา-ช่วง สหภาพแรงงาน เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

## บรรณานุกรม

- เฉลียว บุรีภักดิ์. (2550). *การวิจัยและพัฒนาวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงในภาคเกษตรกรรมพื้นฐานโดยอิงกรอบความคิดเชิงระบบ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ทิสนา เขมมณี. (2547). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สนธยา พลศรี. (2556). *การพัฒนาความสามารถของบุคคลและกลุ่ม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สุวรรณันท์ มหันตนิรันดร์กุล และคณะ. (2540). *เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกชุด 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด: รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.
- อุทิศ ขาวเขียว. (2549). *การวางแผนกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic Management: Concept and Application*. New York: McGraw-Hill.
- Hodgett, M. R. (1993). *Modern Human Relation at Work* (5th ed). Fort Worth: Dryden Press.
- Maslow, A. M. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Longman.
- Walton, R. E.. (1973). Quality of working life: What is it. *Stone Management Review*, 15, 12–16.

