

นิพนธ์ต้นฉบับ

(Original article)

ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Work security of cleaning contractor employees in Thammasat University

สุธารัตน์ น้าไหลทุ่ง*, ปรินดา ตาสี

Sutarat Namlaitung*, Parinda Tasee

สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Master of Social Work Program in Social Welfare Administration and Policy,

Faculty of Social Administration, Thammasat University (pear.sutarat@gmail.com)

*ผู้รับผิดชอบหลัก

Received: October 1, 2021/ Revised: November 30, 2021/ Accepted: December 8, 2021

บทคัดย่อ: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศึกษาเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดจำนวน 127 คน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป สภาพการทำงาน และทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.6 อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี กลุ่มตัวอย่างทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ที่อยู่อาศัย การลาป่วย ลาภัก อุบัติเหตุ/เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน การมีห้องพักหรือจุดพักประจำระหว่างทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง วิธีเดินทางมาทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ปริมาณงานเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน พื้นที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน โอกาสถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายสถานที่ทำงานไปยังจุดอื่นๆ มีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเสนอแนะว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เช่น สวัสดิการที่ต้องการ ข้อเสนอแนะ ข้อเรียกร้อง ปัญหาที่เกิดจากการทำงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน และการปรับสถานภาพการจ้างงานจากรับค่าแรงรายวันเป็นรายเดือน

คำสำคัญ: ความมั่นคงในการทำงาน; สภาพการทำงาน; พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาด; ทัศนคติ

ABSTRACT: The objective of this research was to study working conditions and the attitudes of work security of cleaning contractor employees in Thammasat University. A cross-sectional study was conducted with 127 cleaning contractor employees. The information was collected using a questionnaire consisting of general information, working conditions, and the attitudes of work security of cleaning contractor employees. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and pairwise difference analysis by LSD at the significance level of 0.05. Most of the respondents (97.6%) were female ranging from 41-50 years. The overall attitude of work security of cleaning contractor employees was at the moderate level, and the mean score was 2.88 ± 0.70 . The respondents who were different in terms of types of housing, sick leave, business leave, equipment/facilities at work, protective equipment, having a room or resting area during work, how to commute to work, expenses for commuting to work, workload, area of responsibility, and the opportunity to be relocated were different in the attitudes of work security in all aspects at the significance level of 0.05. Therefore, it is suggested that relevant organizations should allow employees to express their opinions on the desired benefits, recommendations, claims, issues, and the adjustment of employment status from daily wages to monthly.

Keywords: Work security; Working conditions; Cleaning contractor employees; Attitude

1. บทนำ

ความมั่นคงในชีวิตของคนทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องบริหารจัดการให้เกิดขึ้น ในการ บริหารองค์กร “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญ การบริหารองค์กรปัจจุบันมองว่าคนเป็นสินทรัพย์ที่สามารถพัฒนาหรือเพิ่มมูลค่าในตัวเองได้ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน¹ จึงได้มีแนวทางการพัฒนาทักษะ

การทำงาน (work skill) ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันภายในองค์กร นำมาสู่การสร้างความสามารถในการทำงาน (work performance) และอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร คือ การสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่คนทำงานโดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว ให้ความเป็นอยู่ที่ดี การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ การจัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ จากการศึกษที่ผ่านมาพบว่าคนทำงานได้รับสวัสดิการที่ดีจากองค์กรจะส่งผลให้เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อคนมีความมั่นคงในชีวิตย่อมปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ² การทำงานเพื่อองค์กรได้เต็มศักยภาพกล่าวคือ คนทำงานมีชีวิตดี องค์กรก็จะได้รับผลดีตามไปด้วย การทำงานหรือความมั่นคงที่เกิดจากการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างความมั่นคงในชีวิตของบุคคล ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ดีจึงต้องมีนโยบายเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานแก่คนทำงาน โดยการที่องค์กรมีรูปแบบการจ้างงานที่มั่นคง จ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ยุติธรรม รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตัวพนักงานเองและบุคคลในครอบครัว³

การจ้างงานในปัจจุบันพบว่ามีลักษณะการจ้างงาน 3 รูปแบบ คือ การจ้างพนักงานประจำ (permanent workers) การจ้างพนักงานตามสัญญาจ้าง (contract workers) และ พนักงานแบบรับช่วงต่อ (outsourcing workers) หรือพนักงานจ้างเหมาบริการเป็นระบบที่มีการจัดหาพนักงานให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่มีความต้องการพนักงาน พนักงานอาจจะมิใช่สถานะเป็นพนักงานประจำหรือชั่วคราวของบริษัทรับช่วงต่อ แต่ไม่ได้เป็นพนักงานขององค์กรและจะไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ จากองค์กรที่จ้างให้บริษัทจัดหาพนักงานให้ รูปแบบการจ้างงานแบบนี้เรียกว่า การรับจ้างเหมาบริการ การรับจ้างเหมาบริการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานที่ได้รับความนิยมจากทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานราชการที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management) โดยรัฐยังเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง⁴ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่รับนโยบายการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management) จึงจ้างให้บริษัทเอกชนเข้ามาดำเนินงานทำความสะอาดโดยเฉพาะพื้นที่ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยแบบปีต่อปีทั้งท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต และศูนย์ลำปาง โดยทำสัญญาจ้างแบบปีต่อปี เมื่อครบกำหนดสัญญาจะดำเนินการให้บริษัทเอกชนรายอื่นเข้ามาเสนอราคาแข่งขันกันใหม่ ทำให้ไม่มีความแน่นอนในการจ้างพนักงาน และในการเสนอราคาตามระเบียบพัสดุฯ บริษัทรับจ้างเหมามักจะพยายามเสนอราคาให้ต่ำที่สุดและในบางรายอาจจะต่ำกว่าต้นทุนที่แท้จริง บริษัทจึงต้องลดต้นทุนโดยการผลักภาระค่าใช้จ่ายบางอย่างไปยังพนักงาน คือ 1) การจ้างพนักงานเป็นแบบรายวันให้สอดคล้องกับสัญญาจ้างและจ่ายค่าแรงตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด 2) การให้อุปกรณ์ป้องกันในการทำงานที่ราคาถูกและไม่ได้มาตรฐาน 3) การใช้บทลงโทษต่อพนักงานเมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน เช่น การปรับเงินหรือให้ทำงานชดเชยโดยไม่ได้รับค่าแรง การยึดเงินประกันการทำงาน 4) การผลักภาระการเสียค่าปรับแก่มหาวิทยาลัยมาทำให้พนักงานรับผิดชอบในกรณีกระทำผิดสัญญา และ 5) สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีเพียงประกันสังคมเท่านั้น พนักงานไม่ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมจากบริษัทและมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสารการจ้างเหมาทำความสะอาด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และสอบถามข้อมูลเบื้องต้นจากแม่บ้านจ้างเหมาทำความสะอาด ผู้ศึกษาพบว่าพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาด ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความมั่นคงในการทำงาน ทั้งในประเด็นความต่อเนื่องในการจ้างงาน ค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาการทำงานที่กระทบต่อสุขภาพ แม้ว่าพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดจะไม่ได้เป็นพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยโดยตรง การที่พนักงานแบบรับจ้างเหมา (outsourcing workers) เข้ามาทำงานภายในมหาวิทยาลัย ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานประจำและมหาวิทยาลัย เช่น การไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน เป็นต้น แม้ว่าพนักงานกลุ่มนี้จะ

ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรโดยตรงแต่ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความมั่นคงในการทำงานเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงาน โดยความเครียดที่เกิดขึ้นนี้ หากอยู่ในระดับน้อยหรือยอมรับได้ พนักงานสามารถจัดให้หมดไปได้ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่หากเกิดความเครียดขึ้นแล้วไม่สามารถจัดการได้และเรื้อรังเป็นเวลายาวนานจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานได้^{5, 6} สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความเสี่ยงที่ทำให้เกิดการเจ็บป่วยต่อสุขภาพ⁷ กระทั่งต่อองค์การ อาทิ อัตราการขาดงาน⁸ การลาออกจากงาน⁹ และคุณภาพของผลงานลดลง^{6, 10}

ดังนั้นการศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำหรับเป็นแนวทางกำหนดนโยบายการจัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในประเด็นเพิ่มโอกาสความก้าวหน้า เสริมสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และลดภาวะความเครียดในการทำงาน นำมาสู่ผลผลิตในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานต่อไป

2. วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อทราบสภาพการทำงานและทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดและนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ผ่านการทดลองงานจากบริษัทรับจ้างเหมาเรียบร้อยแล้ว ซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 – 30 กันยายน พ.ศ. 2563 จำนวนพนักงานทั้งหมด 194 คน กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน¹¹ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 127 คน ประกอบด้วย ท่าพระจันทร์ 15 คน, ศูนย์รังสิต 39 คน, ศูนย์ลำปาง 15 คน และจ้างโดยสำนักงานจัดการทรัพย์สิน จำนวน 58 คน โดยมีเกณฑ์การเข้า คือ สามารถสื่อสารและตอบโต้กับนักศึกษาได้ สามารถอ่านและฟังภาษาไทยได้ มีความสนใจและยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ไม่สะดวกตอบแบบสอบถามจะถูกคัดออกจากการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัยหรือกังวลสามารถซักถามทีมผู้วิจัยได้ตลอดเวลา มีการแจ้งสิทธิในการปฏิเสธหรือยอมรับในการเข้าร่วมการวิจัยว่า การเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของท่านในการที่จะปฏิเสธหรือเข้าร่วมโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อชีวิต จากนั้นจึงแจกแบบสอบถาม ระหว่างการตอบแบบสอบถามหากเกิดความอึดอัดหรือคับข้องใจสามารถสอบถามปัญหาได้ หรือหากเปลี่ยนใจในการเข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิยุติการเข้าร่วมการวิจัยและสามารถถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา หรือขอยกเลิกข้อมูลที่ได้ให้ไว้

เมื่อเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลทีมผู้วิจัยจะชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบว่าข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ พร้อมทั้งชี้แจงว่าจะไม่มีชื่อของกลุ่มประชากรปรากฏในงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2

สภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และส่วนที่ 3 ทักษะต่อความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านคือ ความมั่นคงด้านรายได้ สวัสดิการที่ได้รับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ และความรู้สึกรับผิดชอบ/ต่อเนื่องในการทำงาน หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ (try out) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดที่จ้างโดยคณะฯ หรือหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาหรือครอนบาค อัลฟา (Cronbach alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ถือได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

- 1) ผู้ศึกษาประสานงานกับเจ้าหน้าที่ งานอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต และศูนย์ลำปางและบริษัทรับจ้างเหมาทำความสะอาด เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตเก็บข้อมูล
- 2) ทำหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือจากคณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถึงหัวหน้างานอาคารและสถานที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิตและศูนย์ลำปาง และบริษัทรับจ้างเหมา
- 3) เก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งหมด 127 ชุด อธิบายวัตถุประสงค์แนวทางการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยทำหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามถึงหัวหน้างานอาคารสถานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และบริษัทรับจ้างเหมา
- 4) รับแบบสอบถามคืน โดยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ และบันทึกข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ การแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยสถิติ t-test และ F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) จากนั้นวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Fisher's Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษา

3.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาด ส่วนใหญ่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.6 และเพศชาย ร้อยละ 2.4 มากถึงร้อยละ 37.0 อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี รองลงมาร้อยละ 26.8 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 25.2 อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป และร้อยละ 11.0 อายุต่ำกว่า 30 ปี โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุเฉลี่ย 44.13 ปี สถานภาพการสมรส ร้อยละ 46.5 มีสถานภาพสมรส รองลงมา ร้อยละ 26.8 เป็นโสด ร้อยละ 11.8 แยกกันอยู่ ร้อยละ 11.0 หย่าร้าง และร้อยละ 3.9 หม้าย ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.6 เช่า (บ้าน/หอพัก) รองลงมาร้อยละ 26.0 มีบ้านเป็นของตนเอง และน้อยที่สุดร้อยละ 8.7 อาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่น อายุงาน ร้อยละ 54.3 มีอายุงาน 1 – 5 ปี รองลงมาร้อยละ 29.9 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 11.0 อายุงาน 6 - 10 ปี และมีเพียงร้อยละ 3.1 อายุงานมากกว่า 11 ปี และส่วนใหญ่ร้อยละ 61.4 มีจำนวนบุคคลในอุปการะ 1 – 3 คน รองลงมาร้อยละ 18.9

ไม่มีคนในอุปการะ ร้อยละ 18.1 มีจำนวนบุคคลในอุปการะ 4 – 6 คน และมีเพียงร้อยละ 1.6 เท่านั้นที่มีจำนวนบุคคลในอุปการะ มากกว่า 7 คน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน 5 ด้านคือ ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน/ความต่อเนื่อง พบว่า มีเพียงพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกันเท่านั้นที่มีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาด

พบว่าในภาพรวม พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็นรายด้าน ดังนี้

- ด้านชั่วโมงการทำงาน/วัน เวลาทำงานพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 96.9 ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน โดยร้อยละ 94.5 มีวันทำงานที่แน่นอนและร้อยละ 88.2 คิดว่าภาระงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานต่อวัน
- ด้านวันหยุด/วันลา พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 93.7 มีวันหยุดที่แน่นอน โดยร้อยละ 73.2 ไม่เคยลาพักผ่อนแต่เคยลาป่วยมากถึงร้อยละ 70.9 และลาจกมากถึงร้อยละ 68.5
- ด้านวัสดุอุปกรณ์ พนักงานมากถึงร้อยละ 61.4 คิดว่าได้รับอุปกรณ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ และร้อยละ 54.3 มีห้องพักหรือจุดพักประจำระหว่างทำงาน
- ด้านการเดินทาง พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 74 มีระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน 6 – 10 กิโลเมตร ร้อยละ 70.1 ใช้เวลาในการเดินทางน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ร้อยละ 44.9 เดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง และร้อยละ 44.9 มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่า 50 บาท
- ด้านลักษณะงานที่ทำ พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 70.1 มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันและร้อยละ 45.7 คิดว่าตนเองมีโอกาสถูกสับเปลี่ยน โยกย้ายสถานที่ทำงานไปยังจุดอื่นๆ

3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพการทำงานกับทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน 5 ด้าน

จากผลการศึกษาพบว่าสภาพการทำงานด้านการลาป่วย ลาจก อุปกรณ์/เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน การมีห้องพักหรือจุดพักประจำระหว่างทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง วิธีเดินทางมาทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ปริมาณงานเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน พื้นที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน โอกาสถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายสถานที่ทำงานไปยังจุดอื่นๆ มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีเพียงสภาพการทำงานด้านระยะเวลาปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ วันทำงาน ความคิดเห็นต่อชั่วโมงการทำงานต่อวัน การลาหยุดพักผ่อนประจำปี และระยะทางจากที่พักไปยังสถานที่ทำงานเท่านั้นที่ไม่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

ตัวแปร	ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน (p-value)					ภาพรวม (p-value)
	ด้านรายได้	ด้านสวัสดิการ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและความต่อเนื่อง	
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อสัปดาห์	0.297	0.852	0.150	0.919	0.180	0.413
วันทำงาน	0.926	0.303	0.239	0.479	0.054	0.261
ความคิดเห็นต่อชั่วโมงการทำงานต่อวัน	0.039*	0.021*	0.899	0.096	0.163	0.080
วันหยุดประจำสัปดาห์	0.845	0.134	0.045*	0.239	0.005*	0.091
การลาหยุดพักผ่อนประจำปี	0.033*	0.615	0.001*	0.185	0.084	0.217
การลาป่วย	0.020*	<0.001*	0.032*	0.001*	0.006*	0.001*
การลากิจ	0.008*	<0.001*	0.011*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
อุปกรณ์/เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
การมีห้องพักหรือจุดพักประจำระหว่างทำงาน	<0.001*	<0.001*	0.206	0.002*	0.020*	<0.001*
ระยะทางจากที่พักไปยังสถานที่ทำงาน	0.878	0.940	0.217	0.840	0.642	0.960
ระยะเวลาที่ใช้เดินทาง	<0.001*	0.004*	0.115	0.005*	0.217	0.003*
วิธีเดินทางมาทำงาน	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน	<0.001*	0.008*	0.001*	0.161*	0.001*	0.001*
ปริมาณงานเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
พื้นที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน	<0.001*	<0.001*	0.082*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
โอกาสถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายสถานที่ทำงานไปยังจุดอื่น ๆ	0.011*	<0.001*	<0.001*	0.001*	0.008*	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.4 ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 5 ด้าน คือ ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน/ความต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน/ความ

ต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 อยู่ในระดับปานกลางและพนักงานมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.39 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์รายด้าน

ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานรายด้าน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.75	ปานกลาง
ด้านการรับรู้มั่นคงในการทำงาน	3.05	0.72	ปานกลาง
ด้านรายได้	2.93	0.75	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	2.76	0.90	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	2.39	0.88	น้อย
ภาพรวม	2.88	0.70	ปานกลาง

4. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ไว้ 2 ประเด็น คือ ศึกษาสภาพการทำงานและทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบประเด็นที่น่าสนใจหลายประเด็นดังนี้

สภาพการทำงานด้านชั่วโมงการทำงาน/วัน เวลาทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดมีความเห็นว่าภาระงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงานต่อวัน เมื่อเทียบกับการให้คำจำกัดความสภาพการทำงานของ วนันันท์ ดงสถาน¹² ที่ได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยและจราจรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ระบุว่า บุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยและจราจรมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน โดยสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้แรงงานทำงานไม่เกินกว่า 6 วัน/สัปดาห์ ทั้งนี้ยังมีพนักงานบางส่วนมีความเห็นว่าสภาพการทำงานด้านชั่วโมงการทำงาน/วัน เวลาทำงานต่อวันยังไม่เหมาะสม โดยมีชั่วโมงการทำงานใน 1 วันมากถึง 9 ชั่วโมง ตั้งแต่ 07.00 – 17.00 น. และไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานเกินเวลา ในประเด็นนี้เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกลับพบว่ามิมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดโดยที่พนักงานไม่ได้รับค่าล่วงเวลา สภาพการทำงานด้านวันหยุด/วันลาพบว่าส่วนใหญ่มีวันหยุดแน่นอน และมีส่วนน้อยที่ระบุว่าไม่มีวันหยุดแน่นอน/สลับกันหยุด แม้จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ส่วนใหญ่ก็ไม่เคยใช้สิทธิในการลาพักผ่อน หากจะมีการลา จะเป็นในกรณีของการเจ็บป่วยและลากิจ สอดคล้องกับ จันทนา เบญจทรัพย์¹³ ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทำความสะอาด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานทำความสะอาดที่เป็นลูกจ้างสถานประกอบการบริการทำความสะอาดในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเหมาที่ให้เหตุผลว่าต้องการจะทำงานเพื่อให้มีรายได้ทุกวันหากจะหยุดงานก็มักจะหยุดเฉพาะในกรณีจำเป็นเท่านั้นหรือลาหยุดติดกันหลายวันในช่วงเทศกาลเพื่อเดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัวในต่างจังหวัด ทั้งนี้ในประเด็นสภาพการทำงานด้านวันหยุด/วันลา พนักงานบางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะเรื่องการลาป่วย ในกรณีที่พนักงานลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง จึงต้องการให้หน่วยงานพัฒนาเรื่องสิทธิการลาป่วยของพนักงานให้เหมาะสม สภาพการทำงานด้านวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ได้รับวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างมี

คุณภาพ และหน่วยงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานที่มีคุณภาพ จึงทำให้ไม่มีปัญหาในเรื่องของความไม่ปลอดภัยจากการทำงานและส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ วันสนั่น ดงสถาน¹² ที่ได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยและจราจรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่พบว่าหน่วยงานไม่มีอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานที่มีคุณภาพและทันสมัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัย จึงสรุปได้ว่าอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน นอกเหนือจากนั้น ในส่วนของห้องพักหรือจุดพักระหว่างทำงาน แม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะระบุว่า ไม่มีปัญหาในเรื่องนี้ แต่ก็มีพนักงานจำนวนหนึ่งที่สะท้อนว่า ยังไม่มีห้องพักหรือจุดพักระหว่างทำงาน

ในประเด็นการเดินทางมาทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นั้นพบว่าระยะทางจากที่พักไปยังสถานที่ทำงานส่วนใหญ่ ระบุว่า มีระยะทาง 6 – 10 กิโลเมตร ต้องใช้ระยะเวลาที่ใช้เดินทางไป - กลับ ระหว่างบ้านพักและที่ทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งส่วนใหญ่เดินทางโดยรถประจำทางมากที่สุดและมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง น้อยกว่า 50 บาท สอดคล้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยแบบเช่าหอพัก/บ้านเช่าอยู่โดยรอบมหาวิทยาลัยมีได้มีบ้านพักเป็นของตนเอง ซึ่งมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างเกินกว่ากึ่งหนึ่งเป็นพนักงานศูนย์รังสิต และพนักงานสังกัดสำนักงานจัดการทรัพย์สินฯ ที่มักจะเช่าบ้านพัก/ห้องเช่า อยู่โดยรอบมหาวิทยาลัยจึงต้องนั่งรถประจำทางมาทำงาน มีรายละเอียดและค่าใช้จ่ายในการเดินทางดังที่กล่าวข้างต้น ในส่วนพนักงาน ศูนย์ลำปาง ส่วนใหญ่จะมีบ้านพักอาศัยของตนเองและเดินทางโดยรถจักรยานยนต์

ประเด็นทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์นั้น ตามที่ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความมั่นคงของมนุษย์มีตัวชี้วัดสำคัญหลายตัวและจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบตัวชี้วัดที่เป็นมิติร่วมกันจึงสรุปได้ว่า รายได้ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ และความมั่นคงต่อเนื่องในการทำงานเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงสภาพความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงของมนุษย์ด้านหนึ่งได้ และเมื่อได้ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานภาพรวมในระดับปานกลาง มีเพียงด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเท่านั้นที่พนักงานมีทัศนคติในระดับน้อย เมื่อแยกพิจารณาตามประเด็นพบว่า มีเพียงประเด็นการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความสามารถเท่านั้นที่พนักงานมีทัศนคติในระดับปานกลาง ทั้งนี้ประเด็นการให้รางวัลแก่พนักงาน การฝึกอบรมให้ความรู้ โอกาสในการเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น พนักงานมีทัศนคติในระดับน้อยทั้งหมด และเมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg หรือ Two Factor Theory ที่อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์เป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจภายใน (motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งในที่นี้ความก้าวหน้าทางอาชีพถือเป็นปัจจัยภายในที่สะท้อนถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ การที่พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดทุกท่านได้รับการจ้างงานในรูปแบบรายวันเหมือนกันทั้งหมด ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงอยู่ในระดับน้อย

ในด้านความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติในระดับปานกลาง เนื่องด้วยพนักงานทำความสะอาดได้รับรายได้เป็นค่าจ้างรายวัน วันละ 315 บาท เพียงส่วนเดียว ไม่ได้รับโอทีเพิ่มเติมจากการทำงานเกินเวลา จึงมีความเห็นว่า ต้องการให้หน่วยงานมีการจ่ายค่าแรงตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำหรือสูงกว่ารวมถึงการจ่ายค่าล่วงเวลา ในกรณีต้องทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดและวันหยุดนักขัตฤกษ์ เช่นเดียวกับการศึกษาของ วันสนั่น ดงสถาน¹² ที่ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยและจราจรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่พบว่าความมั่นคงในการทำงานด้านการมีค่าตอบแทนหรือรายได้ บุคลากรส่วน

ใหญ่มี ทักษะต่อความมั่นคงด้านรายได้ระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อสอบถามถึงความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเป็นธรรมแล้ว เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไม่เห็นว่าภาระงานหนักเกินไปเมื่อเทียบกับรายได้และเวลา แม้จะมีบ้างที่อาจต้องทำงานล่วงเวลาแต่ก็ไม่ถือว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ฉะนั้น เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาแล้วในมิติของรายได้กับความมั่นคงยังถือว่ามีความเฉลี่ยในภาพรวมในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการ ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีทักษะในระดับปานกลาง ทั้งนี้ในประเด็นสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด การเข้าถึงสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม มาตรา 33 สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ทั้งในประเด็นความเพียงพอและความเหมาะสมครอบคลุม มีทักษะในระดับปานกลางตามลำดับสอดคล้องกับวุ้นันันท์ ดงสถาน¹² ที่ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยและจราจรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ในส่วนการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน การดูแลจากบริษัทกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีทักษะในระดับน้อยตามลำดับ สอดคล้องกับอัญชลี กิจสำเร็จ¹⁴ ที่ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาโดยระบบราชการ พบว่าพนักงานรู้สึกมั่นคงน้อยในเรื่องการจัดการที่เหมาะสมหากเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานและเรื่องหลักประกันสุขภาพด้านค่ารักษาพยาบาล ทั้งนี้ สำหรับข้อเสนอที่พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เสนอไว้ คือ ต้องการให้หน่วยงานให้ข้อมูลความรู้เรื่องสวัสดิการแก่พนักงานโดยเฉพาะการจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะได้รับเงินชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วยจากการทำงาน โดยการมีการประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลที่ต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เล็งเห็นแนวโน้มในอนาคตได้ว่า ถ้าในกรณีที่เกิดเจ็บป่วยขึ้นมา หน่วยงานยังคงให้ความช่วยเหลือและไม่ต้องเป็นภาระของครอบครัว ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีทักษะในระดับปานกลางและเมื่อแยกพิจารณาตามประเด็น ทั้งการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้และสามารถให้ความช่วยเหลือได้เมื่อประสบปัญหา ในระดับมาก ทั้งนี้ในประเด็นความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกันตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้เมื่อเกิดปัญหา พบว่า พนักงาน มีทักษะในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจันทนา เบญจทรัพย์¹³ ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทำความสะอาด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานทำความสะอาดที่เป็นลูกจ้างสถานประกอบการบริการทำความสะอาดในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและความต่อเนื่อง พนักงานมีทักษะในระดับปานกลางและเมื่อแยกพิจารณาตามประเด็น ความมั่นใจต่อการรับค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ พนักงานมีความเห็นในระดับมากเพียงด้านเดียว ในส่วนประเด็นความมั่นคงของบริษัทการย้ายไปทำงานในบริษัทอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ความสามารถในการยึดอาชีพพนักงานทำความสะอาดเป็นอาชีพหลักแล้ว พบว่า พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีทักษะในระดับปานกลาง

ส่วนประเด็นอื่นๆ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุงาน มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในมิติของสวัสดิการเพียงด้านเดียว และจำนวนของผู้ที่พนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดต้องรับผิดชอบมีผลต่อในมิติของรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและความต่อเนื่อง และสภาพการทำงาน พบว่า การลาป่วย การลาพัก อุปกรณ์/เครื่องมืออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน การมีห้องพักหรือจุดพักประจำระหว่างทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป – กลับ ระยะเวลาที่พักและที่ทำงาน วิธีเดินทางมาทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ปริมาณงาน พื้นที่ที่รับผิดชอบ และโอกาสถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายสถานที่ทำงานไปยังจุดอื่น ๆ ที่แตกต่างกันมีผลต่อทักษะต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันทุก ๆ ด้าน ในขณะที่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วันทำงาน ระยะทางจากที่พักไปยังสถานที่ทำงาน และระยะเวลาที่ใช้เดินทางที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อทักษะความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ผู้ศึกษาได้เรียบเรียงข้อมูลประมวลผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนี้

1. หน่วยงานควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้แทนหน่วยงานให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ เช่น สวัสดิการที่ต้องการ ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่พบอันเกิดจากการทำงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการทำงานต่อไป
2. หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร ด้วยการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงาน
3. หน่วยงานควรพิจารณาปรับสภาพการจ้างงาน จากรับค่าแรงรายวัน เป็นรายเดือน โดยพิจารณาจากประสบการณ์และ/หรือระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลงานดี มีความประพฤติดีและทำงานให้กับบริษัทมาเป็นเวลานานพอสมควร
4. หน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานรับทราบข้อมูลสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และหน่วยงานจัดสรรเพิ่มเติม เช่น การเข้าถึงสิทธิประกันสังคมมาตรา 33 ประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากประกันสังคม การดูแลจากบริษัทเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. กันยารัตน์ จันทร์สว่าง, สุภาวดี พรหมบุตร. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2562;6:211-5.
2. ณัฏฐา ม่วงพุ่ม. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
3. อาทรณ์ กิจจา, อุษณา แจ่มคล้าย. ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2560;1:39-53.
4. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แนวทางและผลการดำเนินการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการปี 2545 [อินเทอร์เน็ต]. 2545 [เข้าถึงเมื่อ 3 พ.ค. 2559]. เข้าถึงได้จาก: www.opdc.go.th
5. กานดา จันทร์แย้ม. ความเครียดจากการทำงานตามแบบจำลอง ข้อเสนอแนะ-การควบคุมในงาน: สาเหตุ ผลกระทบ และแนวทางการป้องกัน. วารสารปริชาต 2018;31:23-41.
6. International Labour Office (ILO). Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace Geneva [Internet]. International Labour Office; 2012. [cited 2020 July 11]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_168053.pdf
7. Karasek RA, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in

- relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). Am J Public Health 1988;78:910-8.
8. Darr W, Johns, G. Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. J Occup Health Psychol 2008;13:293-318.
 9. Karasek RA, Theorell T. Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
 10. Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper C. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. Pers Psychol 2008;61:227-71.
 11. ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. ระเบียบวิธีวิจัยทางสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: เทพเพ็ญวานิชย์; 2551.
 12. วนัสนันท์ ดงสถาน. ความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรด้านงานรักษาความปลอดภัยและจราจรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
 13. จันทนา เบญจทรัพย์. ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทำความสะอาด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานทำความสะอาดที่เป็นลูกจ้างสถานประกอบการบริการทำความสะอาดที่เป็นลูกจ้างสถานประกอบการบริการทำความสะอาดในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2540.
 14. อัญชลี กิจสำเร็จ. ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการโดยระบบราชการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2555.