

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Problems in improving quality of life by outsource of
Department of Labour Protection and Welfare

อหุสิทธิ์ อุ๋นทิม**

Anusit Untim

anusit200020@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการ และ(3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) อัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐยังไม่เป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (2) สิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น สิทธิการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาภิก ยังไม่ได้รับการคุ้มครองสำหรับปัญหาและอุปสรรคได้แก่ (1) ปัญหาด้านกฎหมายคือเหตุนิติสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างที่เกี่ยวกับกฎหมายหลายฉบับที่ดีความไปในทางการจ้างที่จำกัดสิทธิพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐ (2) ปัญหาด้านงบประมาณ คือ สัญญาจ้างที่รัฐกำหนดเป็นลักษณะจ้างทำของที่ต้องมีงบประมาณอันจำกัดไม่สามารถกำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิมากกว่างบประมาณที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งควรมีแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการได้แก่ (1) กรมบัญชีกลางควรมีการปรับเปลี่ยนสัญญาจ้างเหมาบริการให้มีความยืดหยุ่นและควรมีการกำหนดสิทธิเกี่ยวกับวันหยุด วันลา ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้างเหมาบริการให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยอาจจะเทียบเคียงสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรืออาจจะกำหนดกรอบสัญญาจ้างเหมาบริการกว้าง ๆ แล้วให้หน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งใช้ดุลพินิจในการกำหนดสัญญาจ้างเหมาบริการได้เอง (2) รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับปัญหาของคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐควรมีการตรากฎหมายเพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการได้สิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

คำสำคัญ: ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิต ; พนักงานจ้างเหมาบริการ ; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Keywords: Problems in improving quality of life ; Outsource ; Department of Labour Protection and Welfare

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก ส่งเสริม สนับสนุนและแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งนี้ การพัฒนาแรงงานดังกล่าวกรมจะดำเนินการภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจความรับผิดชอบจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้ในการบริหารจัดการโดยการถ่ายโอนภารกิจรองให้ภาคเอกชนดำเนินการแทนคือ การว่าจ้าง (Out sourcing) เช่น การจ้างเหมาบริการงานธุรการ จ้างเหมาบริการพนักงานขับรถ เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ทำให้หน่วยงานภาครัฐมีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการดำเนินการจ้างเหมาบริการของกรมฯ จะช่วยลดต้นทุนภาระงบประมาณของภาครัฐได้ก็ตาม แต่เนื่องจากพนักงานจ้างเหมาบริการกลุ่มดังกล่าวไม่จัดอยู่ใน นิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ยังได้กำหนดรูปแบบสัญญาจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการเป็น “สัญญาจ้างทำของ” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ใช่ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งลูกจ้างเหมาบริการมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ สวัสดิการที่พึงได้จากทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เป็นเพียงผู้รับจ้างทำของ จึงไม่มีนิติสัมพันธ์กับรัฐในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หน่วยงานหรือส่วนราชการผู้ว่าจ้างจึงไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม เป็นเหตุให้พบข้อบกพร่องในด้านการคุ้มครองพนักงานจ้างเหมาบริการ ผู้รับจ้างประเภทนี้จึงไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องของสภาพการจ้างตามมาตรฐานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดมีให้แก่ลูกจ้าง เช่น การใช้สิทธิลาพักผ่อน วันหยุดตามประเพณี เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐเกี่ยวกับสภาพการจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์กรมหาชนหน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมายกำหนด ได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นและหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุมกำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอดวัน และเวลาทำงาน เวลาพัก ได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) อันประกอบไปด้วยวิธีการรวบรวมและสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารกรม สำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างเหมาบริการพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐ ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 1 คน
2. ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 3 คน
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 6 คน

เนื่องจากผู้บริหารกรม/สำนัก/กอง ดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางในการจ้างเหมาบริการพนักงานจ้างเหมาบริการหน่วยงานรัฐ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

1. อัตราค่าจ้าง

ด้วยสัญญาจ้างที่เป็นลักษณะการจ้างทำของ และส่วนราชการทุกแห่งรวมถึงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องยื่นเสนอเพื่อของบประมาณสำหรับการจ้างงานกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐ โดยคิดอัตราตายตัวในวันเสนองบโครงการตามระยะเวลาการจ้าง ดังนั้น แม้ในเวลาต่อมาค่าครองชีพจะมีการปรับอัตราขึ้นหรือกลุ่มผู้รับจ้างทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นเกิดความชำนาญในงานมากขึ้น ก็ไม่อาจเพิ่มค่าตอบแทนได้มากไปกว่าเดิมตามสัญญาจ้างที่ได้กำหนดและมีข้อผูกพันของสัญญาจ้าง และเหตุที่กรมได้งบประมาณจำกัดในการจ้าง เช่น กรณีปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมได้รับงบประมาณในการทำสัญญาจ้างเหมาบริการกับพนักงานจ้างเหมาบริการเพียง 11 เดือน เท่านั้น ซึ่งหากกรม สำนัก/กอง มีความประสงค์ที่จะจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการต่อไปในเดือนสุดท้ายผู้บริหารต้องดำเนินการจัดหางบประมาณเองเพื่อใช้ในการจัดจ้างซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารกรม สำนัก/กอง ว่าจะสามารถจัดสรรบริหารงบประมาณของหน่วยงานได้เพียงพอ ทำให้หลายหน่วยงานมีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการในอัตราค่าจ้างที่สามารถจัดสรรได้ด้วยตนเองซึ่งมีบางแห่งจ้างในอัตราต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผู้รับจ้างเหมาบริการก็จำเป็นต้องยอมรับเนื่องจากดีกว่าไม่มีงานทำ

2. สิทธิขั้นพื้นฐาน

พนักงานจ้างเหมาบริการที่ทำงานในส่วนราชการทุกแห่งมีใช้แต่เฉพาะในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรได้รับความคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่าสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งในส่วนกลางวัน เวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน สิทธิได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล การนำเงินสมทบของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน จะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และไม่ควรมีข้อกำหนดกรณีเมื่อพนักงานจ้างเหมาบริการไม่สามารถมาทำงานได้เพราะเหตุต่าง ๆ เช่น กรณีป่วย จะต้องมีการหาคนมาทำงานแทน ซึ่งถ้าหาคนมาทำงานแทนไม่ได้พนักงานจ้างเหมาบริการจะถูกหักค่าจ้าง เป็นต้น

กรณีเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแม้จะรู้ว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อใดแต่กรมและพนักงานจ้างเหมาบริการควรได้ทราบว่าจะยังมีงบประมาณสำหรับจ้างในสัญญาต่อไปหรือไม่ เพราะจะได้สามารถเตรียมความพร้อมที่จะแสวงหางานหรือการประกอบอาชีพอื่นไว้รองรับได้ ตามที่กล่าวถือว่าเป็นปัญหาอันสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และส่วนราชการ โดยเฉพาะกรมบัญชีกลางซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการจ้างเหมาบริการควรตระหนักในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นการคุ้มครองพนักงานจ้างเหมาบริการให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย

ในการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) การผูกพันตามกฎหมายซึ่งอยู่ในสัญญา ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ “ผู้ว่าจ้าง” และ “ผู้รับจ้าง” อยู่ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำสัญญาในรูปแบบ “สัญญาจ้างแรงงาน” คือ จัดหาลูกจ้างมาทำงานในบางส่วน หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบธุรกิจ และผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาด้วย สำหรับ “สัญญาจ้างทำของ” มีสาระสำคัญ คือ จัดหาลูกจ้างมาทำงานที่มีใ้ได้อยู่ในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจของผู้ประกอบกิจการและผู้ประกอบกิจการไม่เป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาด้วย ประกอบกับหน่วยงานของรัฐได้ตีความว่า การจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการอยู่ในลักษณะของการทำสัญญาจ้างทำของมีการกำหนดข้อสัญญาว่า ผู้รับจ้าง ไม่มีสถานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของทางราชการ ไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและให้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และได้กำหนดให้ว่าจ้างในงานบริการ งานจ้างเหมาบริการ งานจ้างทำของและการรับขนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จากบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล แต่ไม่หมายความรวมถึงการจ้างลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ และการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งมีลักษณะมุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาจ้างเท่านั้นจึงไม่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่ลูกจ้างของส่วนราชการโดยทั่วไปต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ การจ่ายค่าจ้างตามข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาจ้างจะจ่ายได้ต่อเมื่อได้มีการตรวจรับงานโดยคณะกรรมการตรวจรับพัสดุเรียบร้อยแล้วและจ่ายให้กับผู้รับจ้างเป็นรายเดือน สถานะของผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการนี้มีฐานะเป็นเพียงผู้รับจ้างทำของเท่านั้นจึงไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พึงได้รับจากส่วนราชการเช่นเดียวกับข้าราชการหรือบุคลากรอื่นของรัฐจึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐ

2. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ด้วยข้อจำกัดของกฎหมายตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นและตามนโยบายการปฏิรูปการบริหารภาครัฐ จัดได้ว่า เป็นปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงหน่วยงานราชการอื่นด้วย กรณีเนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ถือว่า “สัญญาจ้างเหมาบริการ” เป็นสัญญาที่ได้ดำเนินการจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยมีลักษณะจ้างทำของ “สัญญาจ้างทำของ” ทำให้มีข้อจำกัดของหน่วยงานราชการในเรื่องงบประมาณในการจ้าง เช่น รัฐบาลให้งบประมาณหน่วยงานรัฐในการทำสัญญาจ้างเหมาบริการเพียง 8 เดือน หรือ 11 เดือน นอกจากนั้นหากหน่วยงานรัฐมีความประสงค์ที่จะจ้างมากกว่าที่รัฐบาลให้มา ต้องบริหารจัดการโดยทางงบประมาณมาดำเนินการจัดจ้างเองซึ่งทำให้หน่วยงานรัฐหลายหน่วยงานมีความจำเป็นต้องทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งรูปแบบสัญญาจ้างที่กำหนดก็ไม่สามารถกำหนดสิทธิต่าง ๆ ของพนักงานจ้างเหมาบริการให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่ากับลูกจ้างเอกชนได้เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พบว่า มีแนวทางการการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. กรมควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น การประเมินเพื่อเพิ่มอัตราค่าจ้าง มีความแน่นอนในการต่อสัญญาจ้าง มีค่าชดเชยกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง เนื่องจากหากพนักงานจ้างเหมาบริการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามงบประมาณ อาจไม่เตรียมตัวสมัครงานอื่นเพื่อรองรับหรือสมัครงานแล้วแต่ยังไม่ได้รับการตอบรับการสมัครงาน ช่วงระหว่างที่บุคคลดังกล่าวตกงานซึ่งไม่มีความแน่นอนว่าจะนานเท่าใด การมีค่าชดเชยสำหรับกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างก็ยิ่งพอที่จะสามารถเยียวยาให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการได้

2. รัฐควรมีมาตรการระยะสั้น โดยให้กรมบัญชีกลางมีการปรับเปลี่ยนสัญญาจ้างเหมาบริการให้มีความยืดหยุ่น และควรมีการกำหนดสิทธิเกี่ยวกับวันหยุด วันลา ค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานจ้างเหมาบริการให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยอาจจะเทียบเคียงกับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรืออาจจะกำหนดขอบสัญญาจ้างเหมาบริการอย่างกว้าง ๆ แล้วให้หน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งใช้ดุลพินิจในการกำหนดสัญญาจ้างเหมาบริการได้เอง

3. รัฐควรมีมาตรการระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับปัญหาของคนที่ทำงานในลักษณะการจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ ควรมีการตรากฎหมายเพื่อให้คุ้มครองพนักงานจ้างเหมาบริการโดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานเทียบเท่าพนักงานเอกชนที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อให้ความคุ้มครองครอบคลุมสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยได้จำแนกประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยออกเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - 1.1 อัตราค่าจ้าง
 - 1.2 สิทธิขั้นพื้นฐาน
2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐเกี่ยวกับสภาพการจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - 2.1 ข้อจำกัดด้านกฎหมาย
 - 2.2 ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
3. แนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - 3.1 กรมควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ
 - 3.2 รัฐบาลควรมีมาตรการระยะสั้นในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ
 - 3.3 รัฐบาลควรมีมาตรการระยะยาวเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นที่กล่าวไว้ข้างต้น ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.1 อัตราค่าจ้าง

ตามที่หน่วยงานราชการรวมถึงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐซึ่งเป็นไปตามงบประมาณที่หน่วยงานได้ตั้งงบประมาณโดยวิธีประมาณการค่าใช้จ่ายในอัตราที่แน่นอนตลอดสัญญาจ้างนั้นแต่แบ่งจ่ายเป็นรายงวด/รายเดือน ดังนั้น อัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมีอัตราที่เท่ากันตลอดทั้งสัญญาตามรายงวด แม้ในระหว่างนั้นจะมีการปรับอัตราค่าครองชีพ แต่ด้วยพนักงานจ้างเหมาบริการกลุ่มดังกล่าว ไม่จัดว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือเป็นพนักงานของรัฐ แต่อย่างไรก็ตาม การปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าวจึงไม่อาจทำได้ส่งผลทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิมล นาคทอง ได้ทำการศึกษา เรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) พบว่าการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไปปฏิบัติต่อพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ตลอดจนนโยบายของธนาคารอาคารสงเคราะห์และศึกษามุมมองของผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Delamotte & Takezawa (1984) (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUALITY OF WORKING LIFE) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายมิติโดยมิติกว้าง มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Waton (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ไว้ 8 ประการ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพิมพ์ อ่อนรักษ์ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2567, หน้า 371) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตดินแดง พบว่า ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ มีการสนับสนุนให้บุคลากรบางตำแหน่งเท่านั้น รวมทั้งสอดคล้องกับแนวความคิดเห็นของผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งได้ให้ความเห็นไปในแนวทางเดียวกันโดยได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควรได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐ จึงควรให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย

1.2 สิทธิขั้นพื้นฐาน

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาตามที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในประเด็น พนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น สิทธิการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว และลาพักผ่อน โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา สิทธิได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล และการนำเงินสมทบของผู้จ้างเข้ากองทุนประกันสังคม หากวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวเทียบเคียงกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) Herzberg (1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) พบว่า ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจซึ่งจะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน เช่น ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และสอดคล้องกับ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) สรุปทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุดมีความต้องการตลอดและเพิ่มมากขึ้น และหากความต้องการของมนุษย์ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการสิ่งนั้นแล้วจะไม่ใช่เป็นแรงจูงใจอีกแต่มีเป็นแรงจูงใจในสิ่งต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข ได้ทำการศึกษา เรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource ประเภทการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าการวิจัยเพื่อศึกษาโครงสร้างปัญหา ปัจจัยที่มีอิทธิพล และเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ในรูปแบบ “สัญญาจ้างเหมาบริการ” กลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการประเภทการรักษาความปลอดภัย ของธนาคารแห่งประเทศไทย ปัจจัยด้านข้อกำหนดสัญญาจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย (Outsource) ธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งในส่วนของนโยบายผู้ว่าจ้างควรให้ความสำคัญในการจัดทำสัญญา ไม่ปล่อยให้ไปเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายเพียงอย่างเดียว การให้การคุ้มครองสวัสดิการไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยกำหนดในข้อสัญญาให้มีความเป็นธรรม ได้กล่าวไว้เป็นอย่างดีว่า การได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ สิทธิการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาภิจส่วนตัว และลาพักผ่อน โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา สิทธิได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล และการนำเงินสมทบของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนมีสิทธิได้รับ

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐ เกี่ยวกับสภาพการจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.1 ข้อจำกัดด้านกฎหมาย

ในการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) การผูกพันตามกฎหมายซึ่งอยู่ในสัญญาประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ “ผู้ว่าจ้าง” และ “ผู้รับจ้าง” อยู่ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำสัญญาในรูปแบบ “สัญญาจ้างแรงงาน” ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจ้างเหมาบริการยึดถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังกำหนดให้จ้างในลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เอกชนผู้รับจ้างไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของส่วนราชการทั่วไปต้องถือปฏิบัติ ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่พึงได้รับจากทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการหรือบุคลากรของรัฐเป็นเพียงผู้จ้างทำของ ไม่มีนิติสัมพันธ์กับรัฐในฐานะนายจ้างและลูกจ้างผู้รับเหมาบริการไม่ใช่ลูกจ้างในฐานะผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านกฎหมายและงานวิจัยของสุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข ได้ทำการศึกษา เรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource ประเภทการรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าการวิจัยเพื่อศึกษาโครงสร้างปัญหา ปัจจัยที่มีอิทธิพล และเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource)

2.2 ด้านงบประมาณ

ด้วยข้อจำกัดของกฎหมายตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นและตามนโยบายการปฏิรูปการบริหารภาครัฐ จัดได้ว่า เป็นปัญหาการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงหน่วยงานราชการอื่นด้วย กรณีเนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ถือว่า “สัญญาจ้างเหมาบริการ” เป็นสัญญาที่ได้ดำเนินการจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยมีลักษณะจ้างทำของ “สัญญาจ้างทำของ” ทำให้มีข้อจำกัดของหน่วยงานราชการในเรื่องงบประมาณในการจ้างรวมทั้งรูปแบบสัญญาจ้างที่กำหนดไม่สามารถกำหนดสิทธิต่าง ๆ ของพนักงานจ้างเหมาบริการให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่ากับลูกจ้างเอกชนได้ รัฐจึงนำแนวคิดการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) ซึ่งเป็นการมุ่งหวังลดต้นทุนแต่อาจไม่ได้คำนึงถึงสวัสดิการพื้นฐานของพนักงานจ้างเหมาบริการ สอดคล้องกับแนวคิดการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) ซึ่งศศิประภา จันทรพร้อมศรี ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการ เป็นหลักปฏิบัติในการ

ทำสัญญาให้หน่วยงานภายนอก และแนวคิดของ Heywood (2001, p. 27) ได้ให้ความหมาย “การจ้างงานภายนอก” คือ การส่งต่อกิจกรรมทางธุรกิจหรืองานภารกิจภายในองค์กรพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ให้บริการจากภายนอกองค์กรที่เสนอให้บริการงานนั้น ๆ ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ตามที่ได้ตกลงด้วยราคาค่าจ้างที่เหมาะสม เนื่องจากแนวคิดการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) เป็นการมุ่งหวังลดต้นทุนแต่อาจไม่ได้คำนึงถึงสวัสดิการพื้นฐานของพนักงานจ้างเหมาบริการซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 10 คน ในฐานะของผู้บริหารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตั้งแต่ระดับสูงลงมาจนถึงระดับผู้อำนวยการระดับสำนัก/กอง ได้มีความเห็นและให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่า ด้วยสัญญาจ้างที่รัฐกำหนดเป็นลักษณะจ้างทำของที่ต้องมีงบประมาณอันจำกัดเฉพาะการจ่ายค่าจ้างรายงวดเพียงเท่านั้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาเพราะหากพนักงานจ้างเหมาบริการไม่ได้รับการดูแล ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ถูกปล่อยปละละเลย และไม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง ๆ ที่เป็นกำลังสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งของบุคลากรในองค์กรอาจจะส่งกระทบไปถึงประสิทธิผลการทำงานของ “ผู้ว่าจ้าง” ด้วย จึงถือได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะสำหรับทรัพยากรบุคคลในองค์กร แต่ด้วยการจ้างโดยมุ่งประหยัดค่าใช้จ่ายจะผูกผันกับคุณภาพการทำงานที่ได้รับ จึงเป็นประเด็นเป็นปัจจัยที่จะต้องตระหนักให้มากขึ้น

3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีแนวทาง ดังนี้

(1) กรมควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น การประเมินเพื่อเพิ่มอัตราค่าจ้าง มีความแน่นอนในการต่อสัญญาจ้าง มีค่าชดเชยกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง เนื่องจากหากพนักงานจ้างเหมาบริการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามงบประมาณ อาจไม่เตรียมตัวสมัครงานอื่นเพื่อรองรับหรือสมัครงานแล้วแต่ยังไม่ได้รับการตอบรับการสมัครงาน ช่วงระหว่างที่บุคคลดังกล่าวตกงานซึ่งไม่มีความแน่นอนว่าจะนานเท่าใด การมีค่าชดเชยสำหรับกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างก็เพียงพอที่จะสามารถเยียวยาให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิมล นาคทอง ได้ทำการศึกษา เรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) พบว่าการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไปปฏิบัติต่อพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource)

(2) รัฐบาลควรมีมาตรการระยะสั้น เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยให้กรมบัญชีกลางมีการปรับเปลี่ยนสัญญาจ้างเหมาบริการให้มีความยืดหยุ่นและควรมีการกำหนดสิทธิเกี่ยวกับวันหยุด วันลา ค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานจ้างเหมาบริการให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยอาจจะเทียบเคียงกับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรืออาจจะกำหนดกรอบสัญญาจ้างเหมาบริการกว้าง ๆ แล้วให้หน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งใช้ดุลพินิจในการกำหนดสัญญาจ้างเหมาบริการได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Waton (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามมาตรฐานที่เป็นการยอมรับกันทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล เป็นต้น

(3) รัฐบาลควรมีมาตรการระยะยาว เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยให้ความสำคัญกับปัญหาของคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐควรมีการตรากฎหมายเพื่อให้คุ้มครองพนักงานจ้างเหมาบริการโดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างสภาพการทำงานเทียบเท่าพนักงานเอกชนที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเพื่อให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงพนักงานจ้างเหมาบริการด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ยึดหลักความเท่าเทียมกันในสิทธิเสรีภาพตามแนวทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รัฐควรศึกษาแนวคิดเพื่อปรับแก้กฎหมายให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับรัฐ ได้รับประโยชน์สูงสุด
2. รัฐบาลควรตั้งคณะกรรมการที่มาจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างเหมาบริการ เช่น กระทรวงการคลัง กระทรวงแรงงาน ฯลฯ ให้มีอำนาจโดยตรงในการพิจารณาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงานจ้างเหมาบริการของส่วนราชการทั้งหมดให้สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานหรือมาตรฐานขั้นต่ำไม่น้อยกว่าสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม
3. รัฐบาลควรกำหนดแนวทางเพื่อการพัฒนาจากบุคลากรของรัฐประเภทอื่น ๆ ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทเพื่อกิจการงานของรัฐ อีกทั้งบุคลากรเหล่านั้น สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มภาคภูมิ และได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม
4. หาแนวทางที่เหมาะสมตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กรมบัญชีกลางจัดทำหนังสือชักชวนความเข้าใจกับส่วนราชการให้ดำเนินการจ้างงานให้ถูกต้องตามประเภทการจ้างงานพิจารณาตามวัตถุประสงค์การจ้างงานเป็นสำคัญ สำหรับการจ่ายอัตราค่าจ้างให้พิจารณาในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม ต้องไม่จ่ายในอัตราที่ต่ำเกินไปเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้จ้างงานด้วย
5. ตามมติคณะรัฐมนตรีได้ให้กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมบัญชีกลางเป็นผู้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคลโดยสำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้ประสานและสนับสนุนการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหาให้เป็นรูปธรรมต่อไปนั้น ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการประสานงานความคืบหน้าในเชิงระบบกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลในภาพรวมขององค์การทั้งหมดและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดขององค์การมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษานาตกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และควรศึกษาความผูกพันของพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีต่อองค์การด้วยเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ

เอกสารอ้างอิง

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร : ความรู้มีไว้เพื่อแบ่งปัน. “ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory).”

สารานุกรมการ บริหารและการจัดการ, <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2567).

วิโรจน์ ก่อสกุล.(2566).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาของค์การและนวัตกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี.(2566).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาของค์การและนวัตกรรมองค์การ.กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ศศิประภา จันทรพร้อมศรี, "Outsourcing," Framework Management Too Box, [https:// wirotsriherun.blogspot.com/2015/08/35leading-outsourcing.html](https://wirotsriherun.blogspot.com/2015/08/35leading-outsourcing.html) / (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2567).

ศศิพิมพ์ อ่อนรักษ์ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2567). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตดินแดง. *วารสารรามคำแหงฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*. 7(1), 243 - 376

สุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข.(2558). *การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource ประเภทงานรักษาความปลอดภัย*.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

