

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน  
ของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน  
Progressing and steadiness of the part time employees  
in public organization

ณัชชา ม่วงพุ่ม<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตลอดจนความคาดหวังในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน การศึกษาอาศัยข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-25 ปี ส่วนใหญ่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-3 ปี

การศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านผลการประเมิน และด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ปัจจัยบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ประเภทค่าจ้าง และระยะเวลาสัญญาจ้าง ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันในทุกๆเรื่อง ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังแตกต่างกันในทุกๆเรื่อง

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง โดยทางหน่วยงานองค์การมหาชน ควรมีการจัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างชั่วคราว โดยการจัดตั้งนโยบายเรื่องระเบียบการปฏิบัติงานและเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานให้ลูกจ้างชั่วคราวได้มีส่วนร่วมที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย มีการจัดการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวนั้น ควรมีการศึกษานโยบายระเบียบการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแนวทาง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

**คำสำคัญ :** ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างชั่วคราว องค์การมหาชน

**Abstract**

The study of “Progressing and steadiness of the part time employees in public organization” objects to get to know the progressive and steadiness of working, expectation of

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

progressing and steadiness of working and factors related to the progressing and steadiness. Also, anticipate of part time employees in public organization. The study based from part time employees in a public organization for 60 persons, the interviewers are mostly women, average between 20-25 years old, mostly are single, graduated with Bachelor of Business Administration, working experience 1-3 years in the organization.

The study also mentioned about the progressing and steadiness of the positions, benefits, evaluations and contractions which shown in moderate scores. But the expectation is the top scores, Employee factors and working position which related to the progressing and steadiness altogether with expectation are gender, ages, education, marriage, working experience, salaries, and effectiveness of contract. The difference of opinions to the progressing and steadiness show that the part time employees who are gender and marriage difference will having difference opinions. The difference of opinion to the expectation shows that the part time employees who are difference of ages will have difference of expectation to all matters.

From the study, the improvement suggested by public organization that they must have the supportive to the progressing and steadiness for their part time employees by established rules and regulations for the schedule, development, and steadiness for them to be simple to be participated, clearly and suitable managing. For part time employees, must having the study of policy, rules and regulations, and participated in showing opinion for improvement the policy for their progressing and steadiness, thus, to self-develop to be successful.

**Keywords : Progressing, Steadiness, Part time employees, Public Organization**

## บทนำ

ปัจจุบันรัฐบาลได้มีมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557-2561) มีแนวคิดคือ “ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอ ต่อการปฏิบัติราชการ และการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคน ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่าย แนวคิดด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ” แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557) คือ

1. ไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ โดยการจัดสรรอัตราที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนในภาพรวมของกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมทุกประเภท ยกเว้น กรณีที่จำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ คือ มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นมาใหม่และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และเป็นงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศหรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ

จากมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐนี้ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวในปัจจุบันทั่วประเทศกว่า 400,000 คน (เรณู เขมาปัญญา, 2558) ได้รับผลกระทบจากแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังข้าราชการดังกล่าว การจัดสรรอัตราที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืน และการไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่นั้นทำให้ลูกจ้างชั่วคราวขาดโอกาสในการ

บรรจุเข้าเป็นพนักงานราชการ ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญในการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพ ด้วยการให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยที่ลูกจ้างชั่วคราวเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง เพื่อใช้เป็นหลักประกันในยามเจ็บป่วยเท่านั้น นอกจากนั้นลูกจ้างชั่วคราวยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งทางราชการและไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน รวมถึงการไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการคุ้มครองใดๆเหมือนลูกจ้างประจำ ส่วนสาเหตุที่ไม่สามารถจะยกระดับลูกจ้างชั่วคราวขึ้นเป็นข้าราชการได้นั้น เนื่องจากการดำเนินการยกระดับดังกล่าวจะกระทบต่ออัตรากำลังทั้งในส่วนของ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ต้องการบรรจุเป็นข้าราชการเช่นกัน รวมถึงกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลที่จะเพิ่มขึ้นถึง 2 แสน 5 หมื่นล้านบาทต่อปี

ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนนั้นไม่เหมือนลูกจ้างชั่วคราวในระบบราชการพลเรือนทั่วไป เนื่องจาก ลูกจ้างในหน่วยงานองค์การมหาชนไม่ใช่ข้าราชการ แต่อยู่ในรูปแบบลูกจ้างของรัฐ โดยการจ้างงานในแต่ละที่นั้นจะใช้ระเบียบของตนเอง ส่วนใหญ่จะต่อสัญญาคล้ายๆ กับลูกจ้างในมหาวิทยาลัย คือต่อครั้งละ 2 ปี หรือ 4 ปี โดยระยะเวลาการทดลองงานต่างกันไปในแต่ละองค์การ ตั้งแต่ 4 เดือน ถึง 1 ปี ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ว่า "กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน" ดังนั้น องค์การมหาชนไม่ถือเป็นนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าว ส่วนอำนาจในการกำหนดตำแหน่งงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตรารายเดือน ค่าจ้างและเงินอื่น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการขององค์การมหาชนแต่ละแห่งที่จะเป็นผู้กำหนด ตามนัยมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จึงไม่มีการกำหนดฐานเงินเดือน หรือสวัสดิการไว้เป็นการทั่วไป สำหรับองค์การมหาชนทุกแห่ง ทั้งนี้ประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวจะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่กล่าวข้างต้น

จากการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างชั่วคราวมักประสบปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวมักจะประสบปัญหาเหมือนกัน แต่ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนนั้น นอกจากประสบปัญหาเหมือนลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการทั่วไปแล้ว ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับความไม่มั่นคงของหน่วยงานองค์การมหาชนอีกด้วย เนื่องจากหน่วยงานองค์การมหาชนเป็นหน่วยงานที่ทำงานภายใต้กระทรวงต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) เพื่อรับผิดชอบภารกิจของรัฐในการให้บริการสาธารณะหรือดำเนินกิจกรรมเฉพาะด้านที่ภาครัฐยังจำเป็นต้องดำเนินการและจัดให้มี หรือภาครัฐต้องมีบทบาทให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณเพื่อให้เกิดการดำเนินงาน เป็นบริการในส่วนที่รัฐต้องการส่งเสริม หรือเป็นบทบาทของรัฐในการให้บริการ การแทรกแซงตลาด หรือบริการที่ภาคเอกชนยังไม่สนใจหรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการได้ ซึ่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหรือนโยบายของรัฐบาลนั้นๆ กล่าวคือ มีสิทธิ์ยุบหรือก่อตั้งขึ้นใหม่ได้โดยตามกฎหมาย หากองค์กรถูกยุบลูกจ้างก็ถูกเลิกจ้างได้ ไม่เหมือนข้าราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ ที่สามารถโอนไปหน่วยงานสังกัดกระทรวงเดียวกันได้ และระเบียบการจ้างลูกจ้างในหน่วยงานองค์การมหาชนนั้นเมื่อได้รับการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างก็ไม่สามารถมีอายุงานได้จนเกษียณเหมือนข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่ลักษณะการจ้างขององค์การมหาชนจะคล้ายกับลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ดังที่กล่าวข้างต้น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลต่อลูกจ้างในองค์การในเรื่องของความมั่นคงในงานเช่นกัน

จากงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” (ณัฐชัย นิ่มนวล, 2553) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างชั่วคราว และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง

ชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยจึงได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้านให้ละเอียดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพราะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆของลูกจ้างชั่วคราว จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนเป็นลูกจ้างในส่วนภาครัฐ หากลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึกว่าองค์การที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้นไม่ให้ความสำคัญกับลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เพราะความก้าวหน้าและความมั่นคงเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นก็หมายถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์การด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตลอดจนความคาดหวังในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน

### เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

สิริวัชร รักรธรรม (2553, น.54-60) ศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน” ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน กรณีศึกษา มูลนิธิรักษ์ไทย จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในทุกด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลางปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ โดยที่ปัจจัยเรื่อง อายุ และเพศ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพน้อย ในขณะที่ปัจจัยทางด้านการศึกษา และประสบการณ์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก ปัจจัยพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพคือแนวทางและนโยบายในระดับองค์กรในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างที่ชัดเจน ส่วนในระดับลูกจ้าง คือความตระหนักในคุณค่าของงาน ทักษะที่ดีต่อองค์กรและความตั้งใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองที่ส่งผลต่อภาพรวมการทำงานขององค์กร

รัตน์ดนัย สิงห์คำ (2549, น.57-62) ศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวกระทรวงวัฒนธรรม” ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โสด อายุเฉลี่ย 27.65 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานทั่วไป มีอายุงานต่ำกว่าสองปี ส่วนมากไม่มีรายได้จากแหล่งอื่น และไม่ได้ทำงานล่วงเวลา แต่มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างดี มีความปลอดภัยในการทำงานในระดับสูง มีความสะดวกสบายในการเดินทาง ลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีในระดับมาก รวมทั้งการต่อสัญญาจ้าง และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แต่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ในด้านค่าตอบแทนและการประเมินผล และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับความมั่นคงในการทำงาน แล้วพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงานที่แตกต่างกัน ทำให้

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลงานต่างกัน นอกจากนี้ เพศ สถานภาพสมรส และการมีรายได้ที่ต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่างกัน ลูกจ้างชั่วคราวจึงมีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานควรเพิ่มสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และตนเองควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และได้รับการต่อสัญญาจ้างที่มีระยะเวลายาวกว่าเดิม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตลอดจนความคาดหวังในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน ผู้ศึกษาไม่ได้ใช้การสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างนั้นมีจำนวนประชากรน้อย จึงไม่สามารถใช้การสุ่มตัวอย่างได้ ผู้ศึกษาจึงเก็บข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราวทุกคนที่อยู่ในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง 3 แห่ง ซึ่งอยู่ตามส่วนงานต่างๆ ในองค์การ จำนวน 60 คน

ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ส่วนงาน อายุงาน ค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบการประเมินตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แบ่งลักษณะการประเมินออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยใช้ Likert Scale แบบ 3 ตัวเลือก โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตรจัดอันดับ Rating Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับฝ่ายบริหารงานบุคคลในองค์การมหาชนทั้ง 3 แห่ง เพื่อแจกแบบสอบถามข้อมูลให้กับลูกจ้างชั่วคราวในองค์การตามส่วนงานต่างๆ จำนวน 60 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ การวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะการประเมินออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย แบบ 3 ตัวเลือก โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตรจัดอันดับ Rating Scale และมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น โดยสรุปจากค่าความต่างของคะแนน

### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 72.0 และเพศชายร้อยละ 28.0 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.7 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 8.3 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ร้อยละ 23.3 รองลงมาคือ สาขาการตลาด ร้อยละ 15.0 และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 91.7 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 8.3

2. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนบริหารงานทั่วไปและอำนวยการ ร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ ไม่ระบุส่วนงาน ร้อยละ 16.7 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-3 ปี ร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 33.3 ส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างอยู่ที่ 10,000-15,000 ต่อเดือน ร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ อัตราค่าจ้าง สูงกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 30.0 ไม่ระบุ ร้อยละ 15.0 และอัตราค่าจ้าง ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 1.7

3. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตำแหน่งงานจัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับค่าตอบแทนจัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับผลการประเมินจัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเงื่อนไขสัญญาจ้าง จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความคาดหวัง จัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเรื่องตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน ผลการประเมินผล และเงื่อนไขสัญญาจ้าง แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และเงื่อนไขสัญญาจ้าง ไม่ต่างกัน เรื่องผลการประเมินแตกต่างกัน สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและผลการประเมินแตกต่างกัน เรื่องเงื่อนไขสัญญาจ้างไม่ต่างกัน

ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคาดหวังเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ การได้รับเงินโบนัส การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และผลการประเมิน ต่างกัน ส่วนเรื่องการต่อสัญญาจ้าง ไม่ต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานต่างกันในทุกๆ เรื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคาดหวังเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ การได้รับเงินโบนัส การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และการต่อสัญญาจ้าง ต่างกัน เรื่องผลการประเมิน ไม่ต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคาดหวังเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ การได้รับเงินโบนัส และการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานต่างกัน เรื่องผลการประเมิน ต่างกัน และการต่อสัญญาจ้าง ไม่ต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคาดหวังเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ การได้รับเงินโบนัส การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และการต่อสัญญาจ้าง ต่างกัน เรื่องผลการประเมิน ไม่ต่างกัน

#### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากร จำนวน 60 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านผลการประเมิน และด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยอธิบายได้ว่า การกำหนดหลักเกณฑ์หรือระยะเวลาที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำนั้นมีน้อย ซึ่งส่วนมากนั้นในหน่วยงานองค์การมหาชนจะไม่มีกำหนดระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ แต่ใช้การต่อสัญญาลูกจ้างชั่วคราวไปเรื่อยๆ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณต่างๆ เนื่องจากการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำนั้นจะได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น สวัสดิการขั้นพื้นฐาน การขึ้นเงินเดือน เงินโบนัส ฯ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวจะไม่ได้รับสิทธิต่างๆ เหล่านี้ ในเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอในการใช้เลี้ยงดูครอบครัว เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนนั้นไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน ไม่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ไม่ได้รับเงินโบนัส เหมือนพนักงานหรือลูกจ้างประจำ แต่ไม่มีปัญหาเรื่องการได้รับค่าจ้างไม่ตรงเวลาเลย เรื่องผลการประเมินที่ได้รับนั้นส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ ผลการประเมินนั้นมีส่วนในการนำไปพิจารณาในการต่อสัญญาของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งผลการประเมินนั้นมีส่วนช่วยทำให้ลูกจ้างชั่วคราวพัฒนา

ตนเองและการปรับปรุงตนเองในระดับหนึ่ง นอกจากนั้นยังไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์เรื่องการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนนั้น มีหน้าที่ที่รับผิดชอบต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนงานที่ลูกจ้างชั่วคราวรับผิดชอบ อยู่กระจัดกระจายในหลายส่วนงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบนั้นแตกต่างกัน และการประเมินผลในบางครั้งยังพบว่าคะแนนที่ได้รับไม่มีความเป็นธรรม เนื่องจากผู้ที่ให้คะแนนนั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมงานของลูกจ้างชั่วคราวโดยตรง ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับพนักงานหรือลูกจ้างประจำ โดยจะเห็นได้ว่า เรื่องระยะเวลาของสัญญาจ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาตนเองเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การต่อสัญญาจ้างจะทำให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ สัญญาจ้างฉบับปัจจุบันมีระยะเวลาสั้นเกินไป การเป็นลูกจ้างชั่วคราวนั้นไม่มีความแน่นอนในเรื่องของสัญญาจ้าง อาจถูกยกเลิกสัญญาจ้างหรือถูกเลิกจ้างได้เมื่อจบโครงการหรือการดำเนินงานเสร็จสิ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ การได้รับเงินโบนัส การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี หากปฏิบัติตนดีและถูกต้องตามกฎหมายที่วางไว้ และได้รับการต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่ทุกปี ลูกจ้างชั่วคราวทุกคนต้องการได้สิทธิเหมือนกับพนักงานหรือลูกจ้างประจำเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง แล้วพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ค่าจ้างและระยะเวลาสัญญาจ้างที่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ค่าจ้างและระยะเวลาสัญญาจ้างที่แตกต่างกันยังทำให้ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานต่างกันอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน กล่าวคือ ในหน่วยงานองค์การมหาชนมีการรับลูกจ้างชั่วคราวเข้าทำงานโดยพิจารณาจากประสบการณ์หรือวุฒิการศึกษาเป็นส่วนน้อย ไม่มีการปฏิบัติตามแนวทางและนโยบายขององค์กรอย่างตรงไปตรงมาที่ชัดเจน ทำให้การพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในด้านต่างๆมีความเหลื่อมล้ำ และไม่เหมาะสม ควรมีการจัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ชัดเจน ที่มองเห็นการพัฒนาได้เป็นอย่างดี มีการจัดตั้งนโยบายเรื่องระเบียบการปฏิบัติงานและเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ชัดเจน ให้ลูกจ้างชั่วคราวมีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงได้ และตรวจสอบการนำไปใช้ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและมีความเป็นธรรม สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน ควรมีการศึกษานโยบายระเบียบการปฏิบัติงาน ภายในองค์กรให้เข้าใจ ถึงเงื่อนไข ข้อจำกัด และโอกาสต่างๆ ที่จะสามารถใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของตนเองได้ รวมถึงศึกษากฎหมายแรงงานเพิ่มเติมเพื่อไม่ให้ถูกเอาเปรียบทางด้านสิทธิต่างๆที่ลูกจ้างชั่วคราวควรจะได้รับ ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแนวทาง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เมื่อมีโอกาส พัฒนาตนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมไม่ว่าจะในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ แบบไม่หยุดนิ่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตนเองเมื่อโอกาสมาถึง และควรมองหาโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตนเอง เช่น การมองหางานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ไม่เพียงแต่นั่งรอโอกาสมาถึง หรือ ยื่นใบสมัครงานเมื่อในหน่วยงานมีการเปิดรับสมัครพนักงานหรือลูกจ้างประจำที่ตรงกับความสามารถของตนเอง

### เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชัย นิมนทวล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวใน หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- รัตน์ดนัย สิงห์คำ. (2549). ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวกระทรวงวัฒนธรรม. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต.
- เรณู เขมาปัญญา. (2558). นโยบายและมาตรการดูแลลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานภาครัฐ การประชุมสมานิติบัญญัติแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.radioparlament.net/>
- สิริวัชร รักธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.ocsc.go.th>