

ความ(ไม่)มั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการไทย

Job (In)Security of Temporary Employees in Thai Government Sector

ฐิตินันท์ วัฒนิน¹ชลธิชา อัครนรินทร์²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความไม่มั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ ในปี พ.ศ. 2561 และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิจัยทางสังคมแบบดิจิทัล (Digital social research) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อความออนไลน์ (Online text analysis) ใน 30 กระทั่งสนทนาช่วงปี พ.ศ. 2561-2564 จากเว็บไซต์พันทิป (www.Pantip.com) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการมีความไม่มั่นคงในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 70 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 55.6 ระบุว่ารายได้ที่ตนเองได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิต ลูกจ้างชั่วคราวต่ำกว่าร้อยละ 20 เท่านั้นที่ได้รับสวัสดิการ เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเลี้ยงดูบิดา มารดา การเบิกจ่ายรักษาพยาบาล รวมถึงการประกันกลุ่ม ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถสรุปภาพความไม่มั่นคงในงานได้ 5 ประเด็นคือ 1) ความเหลื่อมล้ำในโครงสร้างชนชั้นระบบราชการ 2) ความไม่มั่นคงในตำแหน่งและสัญญาจ้างงาน 3) ความไม่มั่นคงในค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ความเสี่ยงถูกเลิกจ้างและไม่มีค่าชดเชย และ 5) ความไม่ก้าวหน้าของค่าตอบแทน ผลการวิจัยนี้สนับสนุนให้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการให้เท่าเทียมกับการจ้างงานอื่น ๆ ในภาคราชการ ทั้งในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างความมั่นคงในการจ้างงานระยะยาว และการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบต่อไป

คำสำคัญ: ความไม่มั่นคงในงาน ลูกจ้างชั่วคราว ภาคราชการไทย

¹ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง e-mail: titinan@ru.ac.th

² นักวิจัยประจำวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย e-mail: chonticha.a@chula.ac.th

Abstract

This article studies job insecurity of temporary workers in the government sector in Thailand. Quantitative research used secondary data from published research, analyzed by descriptive statistics and qualitative research with digital social research using an online text analysis technique in 30 discussion forums on the Pantip website (www.Pantip.com) from 2018 to 2021 content analysis. Results of quantitative research were that government sector temporary workers experienced job instability. Over 70% of respondents earned less than 10,000 baht monthly, which 55.6% indicated was inadequate to support them. In addition, fewer than 20 per cent of temporary workers received benefits such as child support, parental allowances, medical disbursement, or group insurance. Qualitative research revealed data summarizing job insecurity in five categories: 1) inequality in the bureaucratic structure; 2) insecurity in positions and employment contracts; 3) compensation and welfare insecurity; 4) the risk of termination without compensation, and 5) salary raises. These findings suggest that the quality of life of temporary workers in the public sector should be promoted to equality with that of other employees in terms of compensation and benefits, building long-term employment security and career advancement potential.

Keywords: job insecurity, temporary employee, government sector

บทนำ

ความมั่นคงในงาน (Job security) เป็นหนึ่งในปัจจัยห้า (Hygiene factors) ของคุณภาพการทำงานที่ดี หรือ Quality of working life ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อบุคคลทั้งในแง่ประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากบุคคลมีความมั่นคงในงานของตน จะทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนให้สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน, 2562) สำหรับประเทศไทย ระบบการทำงานในภาคราชการถูกมองว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในงาน มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง เนื่องจากเป็นการจ้างงานโดยภาครัฐ และใช้เงินงบประมาณแผ่นดินในการจ้างงาน อีกทั้งงานราชการก็ยังเป็นงานที่คนในสังคมไทยให้ค่านิยม โดยมองว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีฐานะทางสังคม ได้รับการยอมรับ (อภิสิทธิ์ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยานุชิตะ), 2559) เนื่องจากเป็นอาชีพที่อาศัยการสอบเข้า และสามารถเติบโตในอาชีพตามสายงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน อีกทั้งการได้รับสวัสดิการในหลายด้าน ทำให้หลายคนยังคงมีความต้องการทำงานในภาคราชการอยู่จำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากงานศึกษาของแก้วตา ต่อมแสง และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2560) พบว่า คนรุ่นใหม่บางส่วนยังต้องการความมั่นคงในอาชีพและมีการส่งเสริมและสนับสนุนจากครอบครัวให้ประกอบอาชีพราชการ

ทั้งนี้ อาชีพราชการเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารประเทศ ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ เชื่อมโยงนโยบายต่าง ๆ กับภาคประชาชน ให้เกิดการปฏิบัติ โดยการทำงานในภาคราชการนั้น อาจเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หรือข้าราชการอีกกลุ่มที่เป็นครู ทหาร ตำรวจ อัยการ ตุลาการ หรือข้าราชการท้องถิ่น โดยผู้สนใจที่เข้ารับราชการต้องสมัครสอบแข่งขัน หรือสมัครคัดเลือก ตามหลักสูตรที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ระบุว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนกว่า 2,199,232 คน ซึ่งเป็นกำลังคนปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้าง ที่สังกัดกระทรวง กรม ฝ่ายพลเรือน ทั้งในบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2552-2562) พบว่ามีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของการจ้างงานแบบลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2562 มีลูกจ้างชั่วคราวรวมกว่า 333,776 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 15.18 ส่วนพนักงานจ้างนั้นมีกว่า 245,543 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.16 เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มนี้แล้ว จะเห็นว่าบุคคลเหล่านี้มีสัดส่วนกว่า 1 ใน 4 ของกำลังคนภาครัฐทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

หากพิจารณานิยามของความเป็น “ลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการไทย” ตามระเบียบของทางราชการ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง ที่จ้างไปปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้าง ต้องไม่เกินปีงบประมาณ สามารถจ้างจากเงินงบประมาณ หรือเงินนอกงบประมาณ (กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง, 2542) ลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างที่ทางราชการจ้างไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวของทางราชการ โดยจะได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง และได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกือบจะจะเป็นไปตามข้อกำหนดของทางราชการ แต่ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินนอกงบประมาณรายจ่าย สวัสดิการต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับพิจารณาของหัวหน้าส่วนราชการนั้น (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน, 2562) ทั้งนี้ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานภาครัฐ จะ

ได้รับคำตอบแทนตามตำแหน่งงานและขึ้นอยู่กับการจัดงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน ด้านสวัสดิการอื่น เช่น การลาป่วย ลาพักผ่อน ลาพักผ่อนตัว ลาเพื่อคลอดบุตร ลาประกอบพิธีทางศาสนา ลาฝึกอบรม ฯลฯ จะได้รับไม่เทียบเท่ากับพนักงานราชการ หรือข้าราชการ อีกทั้งในบางกรณียังมีเงื่อนไขเพิ่มเติมบางประการ อาทิ การกำหนดอายุงานขั้นต่ำก่อนได้รับสิทธิการลา การไม่ได้รับค่าจ้างในการลาบางกรณีที่แตกต่างจากพนักงานสถานภาพอื่น (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรดิตถ์, ม.ป.ป.)

ภายใต้สถานการณ์การเป็นลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานจ้างในภาคราชการนั้น พบว่ามีปัญหาในหลายประการ ทั้งด้านปัญหาการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ปัญหาสวัสดิการตามสัญญาจ้างเหมาบริการลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ และปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญา (นวลพรรณ พันธมาสน์, 2561) รวมไปถึงลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติงานเพียงช่วงเวลาหนึ่งซึ่งไม่เกินปีงบประมาณ และไม่มีหลักประกันว่าจะได้ทำงานต่อไปหรือไม่ อันส่งผลไปถึงความรู้สึกทางลบและความเครียดต่อการทำงาน (De Cuyper, De Witte, & Van Emmerik, 2011; Balz, 2017; รัตติยา ภูละออ และคณะ, 2561)

บทความนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากโครงการวิจัยในปี พ.ศ. 2561 ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการข้อมูลออนไลน์ในกระทู้พันทิปช่วงปี พ.ศ. 2561-2564 ในขอบเขตเวลาดังกล่าวนั้นสะท้อนภาวะความไม่มั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวได้เป็นอย่างดี โดยในปี พ.ศ. 2561 ได้มีระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างพนักงานหรือลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. 2561 อีกทั้งสถานการณ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการเป็นการจ้างโดยเงินนอกงบประมาณมากขึ้น (ประชาชาติธุรกิจ, 2561) นอกจากนี้ จากการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 การเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นในช่วงปีพ.ศ. 2563-2564 อาจกระทบต่อการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในภาครัฐเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้คนจำนวนมากเริ่มมีเป้าหมายที่จะต้องการย้ายมาทำงานในภาครัฐมากขึ้น เนื่องจากเป็นภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจต่ำกว่าภาคเอกชน แต่การเป็นลูกจ้างชั่วคราวนั้น แม้ว่าจะเป็นการทำงานในหน่วยงานรัฐ แต่การได้รับสวัสดิการนั้นยังไม่เท่ากับข้าราชการทั่วไป ดังนั้นจึงยังคงพบประเด็นถกเถียงเป็นจำนวนมากว่าลูกจ้างชั่วคราวราชการมีความมั่นคงหรือไม่มั่นคงในอาชีพ แม้จะเป็นอาชีพในภาคราชการที่เหมือนมั่นคง แต่กลับมีความไม่มั่นคงแฝงอยู่ด้วย บทความนี้จะพยายามวิเคราะห์ความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองของสมาชิกผู้ใช้เว็บไซต์พันทิปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “ลูกจ้างชั่วคราวราชการ” ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจากการสำรวจลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการของประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่การทำความเข้าใจภาพปรากฏการณ์ มโนทัศน์ของสังคมไทยที่มีต่ออาชีพนี้ได้มากยิ่งขึ้น โดยวัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้ เพื่อศึกษาความมั่นคงและความไม่มั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการของประเทศไทยช่วงปี พ.ศ. 2561-2564

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการ “การศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจากการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวใน ภาคราชการ” ซึ่งดำเนินการโดยวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2561 โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การศึกษาสถานการณ์การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจากการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ ซึ่งมีการศึกษาทั้งใน เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเอาข้อมูลจากการศึกษาเชิงปริมาณบางส่วนมาวิเคราะห์ สำหรับการศึกษา เชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการที่เป็นตัวอย่างจากหน่วยงานที่มีจำนวนลูกจ้าง ชั่วคราวมากที่สุด (ณ ช่วงที่ดำเนินการวิจัย) จำนวน 6 แห่งคือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง สาธารณสุข กระทรวงคมนาคม กรุงเทพมหานคร และกระทรวงการคลัง

โครงการดังกล่าวกำหนดนิยามของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างแบบเหมา บริการที่มีสัญญาจ้างเป็นรายเดือนหรือรายปี และปฏิบัติงานในหน่วยงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลา 3 เดือนขึ้นไป โดยมีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศหญิงและเพศชาย อายุระหว่าง 18-59 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสมัครใจตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวนตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นรวม 2,711 คน

สำหรับคุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.0 และเพศชายร้อยละ 41.0 มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 36 ปี กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.5 จบการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป สำหรับสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว กับ กลุ่มที่เป็นโสด มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน และ ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.0 อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล เมื่อพิจารณาความมั่นคงในงานจากสถานะการทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่ กลุ่มตัวอย่างมีการจ้างงานแบบลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 95.4) แต่ก็มีบางหน่วยงานที่จ้างงานในรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ ลูกจ้างจ้าง เหมาบริการ (ร้อยละ 3.6) และลูกจ้างโครงการ (ร้อยละ 0.9) (รัตติยา ภูละออ และคณะ, 2561) อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่ ได้มาจากการสำรวจครั้งนี้เป็นตัวแทนของประชากรลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ ทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สำหรับผลการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีข้อจำกัดในการสรุปความ (generalize) ได้เฉพาะผลการศึกษาใน ภาพรวม ไม่สามารถวิเคราะห์จำแนกในระดับข้อมูลหน่วยย่อยลงไปได้ เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำกัด อีกทั้งเป็นการเก็บ ข้อมูลแบบตัดขวาง (cross sectional study) จึงมีข้อจำกัดในการสรุปความได้ ณ เวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

ทั้งนี้ ในบทความนี้ได้นำข้อมูลตัวแปรมาใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรลักษณะของลูกจ้างชั่วคราว (อายุ และระดับการศึกษา) และ 2) ความมั่นคงในงาน (สถานะการทำงาน เหตุผลที่เลือกการทำงาน เป้าหมายการทำงาน รายได้ที่ได้รับ ความเพียงพอของรายได้ และสวัสดิการที่ได้รับ)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ เป็นการวิจัยทางสังคมแบบดิจิทัล (Digital social research) ด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ข้อความออนไลน์ (Online text analysis) จากการวิเคราะห์ข้อความในกระทู้จากเว็บไซต์พันทิป หรือ www.Pantip.com โดยกำหนดขอบเขตข้อมูลที่น่าสนใจในการวิเคราะห์จากการค้นหากระทู้ด้วยหัวข้อ “ลูกจ้างชั่วคราว ราชการ” พบว่ามีกระทู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 531 กระทู้ ผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์เฉพาะกระทู้ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับประเด็นการ ทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการเท่านั้น โดยคัดสรรเฉพาะกระทู้ที่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2561-2564 เพื่อให้อยู่ใน ขอบเขตเวลา สถานการณ์ และบริบททางสังคมที่ใกล้เคียงกัน และไม่แตกต่างกันมากเกินไป

สำหรับเกณฑ์ในการคัดกรองที่ออกได้แก่ กระทำที่มีข้อความส่วนบุคคลของผู้ตั้งกระทู้เพียงคนเดียว และ/หรือมีผู้ร่วมตอบกระทู้ต่ำกว่า 3 คน กระทู้ที่เป็นการคัดลอกข้อความจากข่าวมาโพสต์ และกระทู้ที่อยู่นอกช่วงเวลาที่กำหนด หรือมีเนื้อหาเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครงาน รวมถึงกระทู้ที่เจ้าของกระทู้ลบเนื้อหาที่ตนเองเคยโพสต์ไว้ออก สำหรับจำนวนกระทู้ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 30 กระทู้ (รายละเอียดดังตารางที่ 3 ในภาคผนวก) สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเป็นการนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ผานกันระหว่างข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดข้อมูลที่สนับสนุนระหว่างกัน ในบทความนี้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วนได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การเข้าสู่อาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพในหลายกระทู้ พบว่า การเข้าสู่อาชีพลูกจ้างชั่วคราวราชการนั้นมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งในลักษณะของการสอบเช่นเดียวกับการสอบราชการ แต่อาจมีข้อกำหนดหรือขั้นตอนบางประการน้อยกว่า แต่โดยภาพรวมจะพบว่า การรับสมัครตำแหน่งนี้จะขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่ต้องการรับบุคคลเข้าทำงาน จะเป็นผู้ดำเนินการรับสมัครและจัดสอบเอง ดังประสพการณ์ของสมาชิกท่านหนึ่งระบุว่า

“ผมเคยผ่านการเป็นทั้งลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการมาก่อน ตอนนี้เป็นข้าราชการอยู่จะใช้คำว่าเลือกสรร หรือคำไหน ๆ จนสุดท้ายก่อนจะเข้ามา ก็ต้องผ่านการสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์เหมือนกันครับแต่ต่างกันนิดหน่อยก็คือ ข้าราชการ ต้องผ่านการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือที่เรียกว่า สอบ ภาค ก. ของ กพ. ซึ่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ไม่ต้องมีคุณสมบัติด้านนี้ การบรรจุลูกจ้างชั่วคราว ส่วนใหญ่ หน่วยงานในพื้นที่จะเปิดสอบกันเอง ข้อสอบจะไม่ยากเท่าไร บางแห่งก็สอบปฏิบัติแล้วก็สัมภาษณ์เลย”

อย่างไรก็ตาม ยังมีความคิดเห็นของสมาชิกบางท่านที่ให้ภาพการเข้าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวของรัฐโดยมีเรื่องการทุจริตเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังความเห็นที่ว่า “ระบบเสียเงินเข้าได้เลย จะเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวครับ ที่หัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจบรรจุได้เลย ไม่ต้องผ่านการแต่งตั้งจากส่วนกลางครับ” หรือประสพการณ์ของสมาชิกท่านหนึ่งที่เคยสมัครสอบแต่สุดท้ายไม่ได้สอบ แต่กลับพบว่ามีผู้ได้ตำแหน่งนั้นแล้วแบบน่าสงสัย “ของผมนี่ประกาศรับสมัครชะดิบดี เราก็ขนเอกสารไปรับรองแพทย์ ไปสมัคร พอจะถึงวันสอบบอกขอเลื่อน มาประกาศอีกที รับคนแล้วจ้า (แบบไม่ต้องสอบด้วยนะ)”

จากข้อมูลประสพการณ์ ความคิดเห็นต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าเส้นทางการเข้าสู่อาชีพของลูกจ้างชั่วคราวนั้นมีทั้งที่เป็นไปตามระบบ และเป็นไปตาม “โอกาสเฉพาะบุคคล” ไม่ว่าจะเป็นด้วยการเข้ามาแบบถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง การได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนี้สะท้อนภาพการมีทางเลือกที่จำกัดของบุคคลในการเลือกประกอบอาชีพระดับหนึ่งที่ต้องพึ่งพาการเข้าสู่ตำแหน่งงานนี้ แม้ว่าในบางกรณีจะรู้สึกว่าจะยุติธรรมหรือการมีมาตรฐานที่ไม่เหมือนกันในแต่ละหน่วยงาน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยเปรียบเทียบคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการจำแนกตามกลุ่มอายุ ผลการศึกษาดังตารางที่ 1 จะเห็นได้ชัดเจนว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวนี้อาจแบ่งลักษณะได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่คือ 1) กลุ่มผู้ที่อายุน้อย (ต่ำกว่า 30 ปี) ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง (ระดับปริญญาตรีขึ้นไป) และมีอายุการทำงานไม่มาก 2) กลุ่มผู้ที่อายุระดับกลาง (30-44 ปี) เป็นกลุ่มที่การศึกษาไม่สูงและไม่ต่ำ ประสพการณ์ทำงานค่อนข้างยาวนาน 3) กลุ่มผู้ที่อายุมาก

โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 45-59 ปี จะมีระดับการศึกษาไม่สูง (ระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า) ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมายาวนาน อีกทั้ง มีรายได้น้อยกว่าคนสองกลุ่มแรกอย่างเห็นได้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาอายุการทำงานของผู้จ้างกลุ่มนี้ กลับพบว่า ประมาณ 1 ใน 4 ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งค่อนข้างสวนทางกับคำว่า “ชั่วคราว” ตามชื่อตำแหน่ง โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่อายุ 45 ปีขึ้นไปทำงานในหน่วยงานสะท้อนภาพของการเข้ามาเป็นลูกจ้างชั่วคราวตั้งแต่วัยทำงานตอนต้น และยังคงอยู่ในสถานะเดียวกันอย่างต่อเนื่องมาจนเข้าสู่วัยแรงงานสูงอายุ และประเด็นนี้ยังอธิบายได้ชัดเจนมากขึ้นในระดับการศึกษาพิจารณาไปด้วย โดยพบว่า คนกลุ่มนี้กว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาเพียงประถมศึกษาและต่ำกว่า จากผลการศึกษานี้สะท้อนภาพให้เห็นว่า การเป็นลูกจ้างชั่วคราวบางครั้งอาจจะไม่ใช่งานแบบชั่วคราวจริง ๆ แต่เป็นการจ้างแบบต่อสัญญาเป็นรายปีไปเรื่อย ๆ โดยที่ไม่ได้เลื่อนสถานะเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงาน โดยกลุ่มที่ตกอยู่ในสถานการณ์แบบนี้ คือ คนที่มีอายุมากและการศึกษาไม่สูง

สำหรับข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์ข้อมูลหลายกระทู้ที่เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการสมัครงานสะท้อนให้เห็นภาพของคุณลักษณะของผู้ต้องการสมัครงาน โดยเฉพาะวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หากต้องการจะสมัครงานเพื่อจะได้มีโอกาสในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สมาชิกในเว็บไซต์พันทิปมักเลือกให้คำแนะนำให้สมัครงานตำแหน่ง “ลูกจ้างชั่วคราวราชการ” หากบุคคลต้องการทำงานราชการ ดังความเห็นที่เสนอแนะกับเจ้าของกระทู้ที่มีวุฒิระดับ ปวส. ระบุว่า

“คำว่า “ทำงานราชการ” ไม่ได้จำกัดแค่ข้าราชการ อาจเป็นลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ก็ได้ ตอนนี้นักเรียนยังไม่มีวุฒิปวส. ก. ของ กพ. ระหว่างรอสอบก็ไปสมัครเป็นลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการก่อนก็ได้ บางหน่วยงานมีเปิดสอบภายใน โอกาสที่จะได้เป็นข้าราชการก็จะมากขึ้นครับ”

นอกจากนี้ ด้วยสถานการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจและโรคระบาดที่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 ทำให้ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนั้นยังเป็นทางเลือกที่จำกัดเพิ่มขึ้น สะท้อนจากความคิดเห็นของสมาชิกท่านหนึ่งที่ระบุว่า “ไม่มีงาน ก็ทำไปก่อน มีที่ดีกว่าค่อยไป ดีกว่าอยู่เฉย ๆ” หรือกรณีเจ้าของกระทู้ท่านหนึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่เผชิญกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและโรคระบาดโควิด-19 ทำให้ต้องประกอบอาชีพลูกจ้างชั่วคราวราชการ โดยได้เงินเดือนเพียง 9,000 บาท ซึ่งหลายคนต่างให้ความเห็นที่สะท้อนภาพของภาวะทางเลือกมีจำกัดดังนี้

“ไปทำอะไรก่อนรู้ก่อน ดีไม่ดีค่อยว่ากัน อย่างน้อยก็เขียนใน profile ได้ว่าผ่านงานมาแล้ววิกฤตแบบนี้ คนตกงานจะมีอีกมากมาย หลายคนทำเอกชน รู้สึกเสียดายที่ไม่ได้ไปทำราชการตั้งแต่แรก”

“ไม่ทำแล้วมีตัวเลือกอื่นมั๊ย ไม่มีก็ทำไป ยิ่งจบใหม่ มันจะน้อยแค่นั้นก็ทำไปก่อน เอาแค่นี้ได้ชื่อว่ามีประสบการณ์”

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนี้ สะท้อนให้เห็นภาพอาชีพ “ลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ” ในลักษณะของการเป็นอาชีพที่มั่นคงของคนที่มีทางเลือกจำกัดได้อย่างดี ทั้งในกลุ่มผู้ที่ถูกจำกัดด้วยอายุ เช่น อายุมากสมัครงานอื่นลำบาก การถูกจำกัดด้วยคุณวุฒิ และการถูกจำกัดด้วยตลาดการจ้างงานภาคเอกชนในภาวะเศรษฐกิจที่เกิดวิกฤติ อย่างไรก็ตาม ในอีกด้านอาจกล่าวได้ว่า การจ้างงานภาครัฐในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนี้ ถือว่าเป็น “โอกาส” ในการทำงานให้กับกลุ่มคนที่มีทางเลือกจำกัดได้เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 1 คุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการจำแนกตามกลุ่มอายุ

หน่วย : ร้อยละ

คุณลักษณะ	อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุ 30-44 ปี	อายุ 45-59 ปี
ลักษณะการจ้างงาน			
ลูกจ้างชั่วคราว	94.0	96.0	97.1
ลูกจ้างเหมาบริการตามสัญญาจ้าง	4.9	3.2	2.0
ลูกจ้างโครงการ	1.0	0.8	1.0
ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	4.0	14.6	44.0
มัธยมศึกษา	29.4	35.2	33.6
ปวส./อนุปริญญา	12.8	13.7	8.2
ป.ตรีขึ้นไป	53.8	36.5	14.2
อายุการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	83.2	43.7	18.3
5-9 ปี	15.8	29.8	17.3
10 ปีขึ้นไป	1.1	26.4	64.4
รายได้ (หน่วย: บาทต่อเดือน)			
Mean	10,647	10,161	8,997
median	9,000	8,690	8,000
รวม (%)	100.0	100.0	100.0
จำนวน (N)	969	1,005	604

หมายเหตุ: สถิติตารางนี้คำนวณเฉพาะข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่มีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์เท่านั้น

ส่วนที่ 2 ความมั่นคงในอาชีพของลูกจ้างชั่วคราว

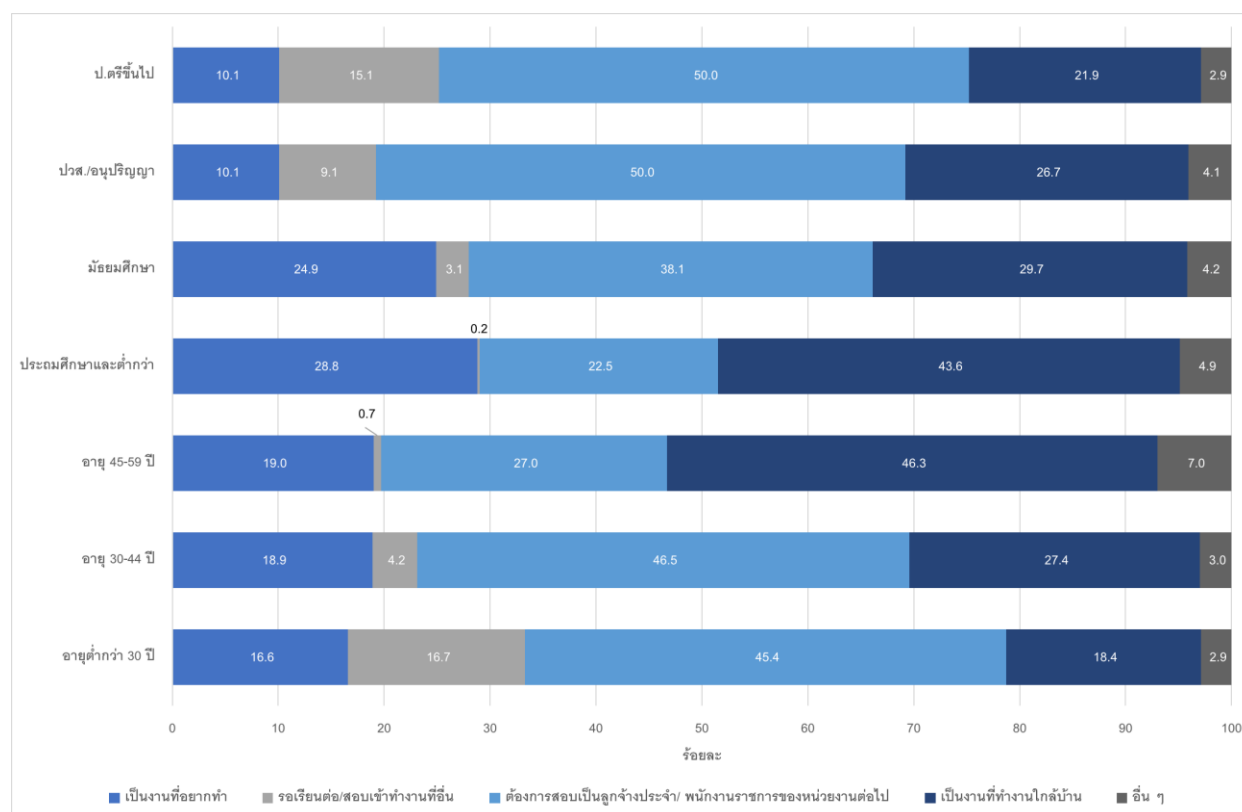
1) ภาพความมั่นคงจากเหตุผลในการตัดสินใจมาทำงาน

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ หากพิจารณาภาพความมั่นคงในอาชีพโดยสะท้อนเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกมาทำงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า หากเป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวที่มีการศึกษาสูง (ระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรีขึ้นไป) เหตุผลสำคัญการมาทำงานลูกจ้างชั่วคราวก็เพื่อต้องการสอบเป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการของหน่วยงานต่อไป (ร้อยละ 50) ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำลงมาจะให้ความสำคัญกับการมองว่าการทำงานนี้เป็นงานที่ทำงานใกล้บ้าน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ความสำคัญร้อยละ 29.7 ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ให้ความสำคัญสูงถึงร้อยละ 43.8

ด้านความแตกต่างของ 3 กลุ่มอายุนี้ สอดคล้องไปตามคุณวุฒิระดับการศึกษา โดยเห็นได้ชัดเจนว่าเหตุผลที่ตัดสินใจทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวของกลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30-44 ปี เน้นในเรื่องความต้องการสอบเป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการของหน่วยงานต่อไปในอนาคต (ร้อยละ 45.4 และ 46.5 ตามลำดับ) ส่วนผู้ที่อายุ 45-59 ปี เน้นให้เหตุผลการทำงานใกล้บ้านมากกว่า (ร้อยละ 46.3)

จากข้อมูลในส่วนนี้ แสดงให้เห็นภาพความมั่นคงในอาชีพจากมุมมองเหตุผลของลูกจ้างแต่ละกลุ่มที่ต่างกัน ผู้ที่อายุน้อย การศึกษาดี จะต้องการรอโอกาสในการสร้างความมั่นคงในตำแหน่งต่อไปด้วยการสอบบรรจุ ส่วนผู้ที่ยาวมากและ การศึกษาไม่สูงนัก จะมองความมั่นคงของงานผ่านการได้ทำงานใกล้บ้านเป็นหลัก

ภาพที่ 1 เปรียบเทียบเหตุผลที่ตัดสินใจมาทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาและกลุ่มอายุของลูกจ้างชั่วคราว



ผลการวิเคราะห์ข้อความออนไลน์ที่คัดสรรจากกระทู้ในเว็บไซต์พันทิป พบข้อมูลเหตุผลสนับสนุนในหลายกรณีแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมาทำงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการ เนื่องด้วยเหตุผลในการดูแลพ่อแม่หรือคนในครอบครัว โดยเฉพาะในสังคมต่างจังหวัดที่การจ้างงานมีไม่มากนัก แม้จะทราบดีว่าตำแหน่งนี้ไม่มีสวัสดิการ แต่เพื่อการทำงานได้อยู่กับครอบครัวจึงต้องเลือก ดังประสบการณ์ของเจ้าของกระทู้ท่านหนึ่งที่ระบุว่า “มีโอกาสได้สอบลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนแห่งหนึ่ง ที่มาสอบเนื่องจากสุขภาพของมารดา (จะกลับมาอยู่ใกล้ ๆ บ้าน ตำแหน่งนี้ไม่มีสวัสดิการ)”

2) ภาพความมั่นคงในอาชีพจากความคาดหวัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในด้านความคาดหวังในการประกอบอาชีพ ดังตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน ต่างมีความคาดหวังความมั่นคงในอาชีพนี้ที่ต่างกันอยู่อย่างเห็นได้ชัด โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี คาดหวังว่าจะได้รับความมั่นคงผ่านการได้บรรจุเป็นข้าราชการ ส่วนกลุ่มอายุ 30-44 ปี คาดหวังความมั่นคงผ่านการได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ หรือได้บรรจุเป็นข้าราชการ ในขณะที่กลุ่มที่อายุ 45-59 ปี คาดหวังความมั่นคงจากการได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำและการได้ทำงานตำแหน่งเดิมในที่เดิมต่อไป และเมื่อวิเคราะห์จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีขึ้นไป คาดหวังความมั่นคงผ่านการได้บรรจุเป็นข้าราชการสูงที่สุด ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คาดหวังความมั่นคงจากการได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า คาดหวังความมั่นคงจากการได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำและการได้ทำงานตำแหน่งเดิมในที่เดิมต่อไป

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคาดหวังจากการทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุและระดับการศึกษาของลูกจ้างชั่วคราว

ความคาดหวัง จากการทำงาน	ทำงานตำแหน่ง เดิมในที่เดิม ต่อไป	ได้บรรจุเป็น ลูกจ้างประจำ	ได้บรรจุเป็น พนักงานราชการ	ได้บรรจุเป็น ข้าราชการ	ทำงาน ที่อื่นทำ	เรียนต่อ
อายุ						
อายุต่ำกว่า 30 ปี	8.7	16.4	12.7	51.8	6.3	4.1
อายุ 30-44 ปี	12.7	32.4	17.7	31.3	4.9	1.0
อายุ 45-59 ปี	34.7	37.0	15.5	9.1	3.0	0.7
ระดับการศึกษา						
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	31.4	52.5	9.5	5.1	1.3	0.2
มัธยมศึกษา	15.7	43.7	18.0	16.8	4.0	1.8
ปวส./อนุปริญญา	10.6	15.4	24.1	43.1	5.8	1.0
ป.ตรีขึ้นไป	12.3	6.8	12.8	57.6	7.3	3.2

หมายเหตุ: สถิติตารางนี้คำนวณเฉพาะข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่มีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์เท่านั้น

3) ภาพความมั่นคงจากมุมมองของสมาชิกครอบครัว

ผลการวิเคราะห์เนื้อหากระทู้พันทิป พบข้อเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของครอบครัวกับการเลือกอาชีพราชการ จากผู้ตั้งกระทู้หนึ่งสอบถามว่า “ทำไมผู้ใหญ่ถึงอยากให้ทำงานราชการครับ?” โดยเจ้าของกระทู้ระบุว่า ครอบครัวและญาติของเขานั้นอยากให้ไปเป็นข้าราชการหรือทำงานของรัฐ แต่ตัวเขาเองนั้นไม่ได้ชอบ จากกระทู้ดังกล่าว หลายคนแสดงความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า “ความเป็นราชการ” มาพร้อมกับความมั่นคงต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ เช่น วิกฤตทางเศรษฐกิจ หรือวิกฤตโรคระบาด (โควิด-19) ที่ทำให้ภาคเอกชนหลายแห่งต้องปิดตัว แต่ภาคราชการนั้นได้รับผลกระทบน้อยกว่ามากเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคเอกชน นอกจากนี้ มีความเห็นของสมาชิกท่านหนึ่งที่ถือว่าเป็น

“ผู้ใหญ่” ด้วยวัยวุฒิที่เล่าว่าตนเองนั้นทำงานมากกว่า 40 ปี ปัจจุบันมีลูกและหลาน ได้สะท้อนความเห็นและเหตุผลของครอบครัวที่ส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่ทำอาชีพราชการ ไว้ดังนี้

“ผู้ใหญ่ชอบให้เราทำงานมั่นคง มีเกียรติ นับหน้าถือตา ตอนแรกไม่ตงงานไม่ลำบาก มีสวัสดิการดี เกษียณมากก็ยังมีบำนาญ เทียบกับงานเอกชน ตงงานไม่ได้อะไร หางานยากอีก แก่ตัวมากก็ไม่มีใครเลี้ยง”

ทั้งนี้ ยังมีความเห็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประเด็นที่อาชีพราชการเป็นอาชีพที่สำคัญสำหรับผู้ใหญ่ หรือคนรุ่นพ่อแม่เพราะคนเหล่านั้นในช่วงอายุและประสบการณ์ของเขาจะรู้จักอาชีพไม่มากนัก ดังความเห็นที่ว่า

“โลกของเค้า เค้าโตมาแบบนั้นค่ะ ผู้ใหญ่เค้ามีโลกอยู่ในหนึ่ง เค้าไม่ได้รู้จักโลกที่กว้างขึ้น เค้าโตมากับราชการ ครู ตำรวจ พยาบาล หมอ โลกในตอนนั้นของเค้ามันก็เลยมีแค่อาชีพพวกนี้ค่ะ เท่านั้นเอง”

นอกจากนี้ คนรุ่นก่อนโดยเฉพาะคนในครอบครัว ยังคงให้ความสำคัญกับอาชีพราชการว่ามีเกียรติมีหน้ามีตา มากกว่าการทำงานอาชีพอื่น ดังประสบการณ์ที่ระบุว่า “น้องสาวแพนผมเมื่อก่อนทำงานเอกชนเดือนละ สามหมื่น มาสอบติดราชการเงินเดือนหมื่นห้า แม่ยายหน้าบานคุยทั้งตำบลว่าลูกรับราชการ” รวมถึงภาพลักษณ์ของความเป็นราชการนั้น มักจะมีคุณค่าสูงในสังคมต่างจังหวัด “ต่างจังหวัด งานราชการ ยังเป็นตัวเลือกที่ดีอยู่” อีกทั้งในสังคมต่างจังหวัดนั้นถูกมองว่าการหางานทำค่อนข้างมีจำกัดและรายได้ก็ไม่ได้แตกต่างจากการเป็นลูกจ้างภาครัฐมากนัก “ต่างจังหวัด อย่าคิดว่าหางานง่าย ถึงมี เงินเดือนก็สู้กับลูกจ้างของรัฐ”

จากระบบคิดดังกล่าว ทั้งในแง่คุณประโยชน์ต่าง ๆ ของอาชีพราชการและโลกทัศน์ประสบการณ์ของ “ผู้ใหญ่” โดยเฉพาะคนในครอบครัว จึงยังมีอิทธิพลจนถึงคนรุ่นปัจจุบัน ดังจะยังเห็นได้จากหลายกระแสรู และหลายความคิดเห็นที่สะท้อนภาพความต้องการของครอบครัวให้สมาชิกในครอบครัวตนเองไปสมัครงานราชการ แม้จะเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวก็ตาม จะเห็นได้ว่า การสมัครงานเพื่อเป็นราชการ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งการจ้างงานในลักษณะใด แม้จะเป็นการจ้างแบบลูกจ้างชั่วคราว ครอบครัวก็ยังมีอิทธิพลสูงในการชี้นำ เพื่อให้เห็นช่องทางการทำงานที่มั่นคงในหน่วยงานราชการ และมี “ความเป็นราชการ” ในตัวตน เพื่อพร้อมสู่การก้าวต่อไปในตำแหน่งการเป็นสถานะข้าราชการแบบเต็มตัวในอนาคต ดังจะกล่าวต่อไปในส่วนของความหวังของลูกจ้างชั่วคราวราชการ

4) ภาพความมั่นคงในอนาคตจากความได้เปรียบด้วยการเป็น “คนใน” ณ ปัจจุบัน

ประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนาในกระทู้พันทิปแสดงให้เห็นข้อมูลความมั่นคงในอนาคตผ่านการทำงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในปัจจุบัน การได้เป็น “คนใน” ของหน่วยงาน จะทำให้ได้เปรียบกว่าผู้อื่น กรณีการใช้เส้นสายต่าง ๆ ในแวดวงราชการ โดยมองว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวจะมีโอกาสได้รับเส้นสายเมื่อมีตำแหน่งให้สอบบรรจุ เนื่องจากเป็นบุคคลที่อยู่ “ข้างใน” มาก่อน

“พูดอย่างตรงไปตรงมาอย่างที่บอกว่าราชการมีเส้น บอกได้ว่ามี แต่น้อย แต่ที่มักได้บรรจุคนใน เพราะข้อสอบส่วนใหญ่เป็นแนวที่คนใน เคยทำอยู่แล้ว และคนสัมภาษณ์ก็มักจะเคยทำงานร่วมกัน รู้ว่าเด็กคนนี้นี่สย้อย่างไร ได้คะแนนสูง”

อย่างไรก็ตาม เหมือนจะเป็นที่ทราบกันดี (โดยทั่วไป) ของสังคมไทย การที่ลูกจ้างชั่วคราวราชการนั้นจะมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่มั่นคงมากกว่า เช่น การสอบบรรจุเป็นพนักงานราชการ โดยหลายคนมองว่า การเป็นลูกจ้างชั่วคราวราชการมาก่อน จะช่วยให้มี “โอกาสได้เปรียบ” มากกว่า

“(พนักงานราชการ) คนสอบเยอะมากนะครับเพราะไม่ต้องผ่านภาค ก อย่าคิดว่าเข้าง่าย ๆ ไหนจะลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานที่มาสอบเองอีก พวกนี้ได้เปรียบ” ซึ่งความได้เปรียบนี้อาจไม่ใช่การทุจริตในการสอบ แต่เป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้มักมีความรู้ความชำนาญในงานที่ตนเคยทำ และตรงกับตำแหน่งที่เปิดสอบเป็นพนักงานราชการมากกว่าบุคคลภายนอกที่มาสมัครสอบ ดังความเห็นที่ว่า “คนที่ทำงานตำแหน่งลูกจ้างฯ มาเพื่อสอบเข้าเป็นตำแหน่งพนักงานราชการ มันคงกว่า เป็นงานกว่า ถึงแม้ไม่ทุจริตเลยก็มีโอกาสสอบได้จากองค์ความรู้การทำงานมากกว่า เป็นโอกาสที่เขามีมากกว่าครับ”

สำหรับประเด็นการเป็น “คนใน” ในฐานะลูกจ้างชั่วคราวมาก่อน แล้วไปสอบบรรจุ บางส่วนมองว่าเป็นการทุจริต บางส่วนก็มองว่าไม่ผิดอะไร อาทิความเห็นของสมาชิกท่านนี้

“เคยเป็นคนในมาก่อนค่ะ เรียนรู้งานมานานแล้ว รู้ระบบทุกอย่าง อดทนเป็นลูกจ้างชั่วคราวมา 2 ปี เงินเดือนไม่ขึ้น ขณะที่คนอื่นไปทำเอกชนเงินเดือนมากกว่าหลายเท่า ที่ทำงานเปิดสอบในตำแหน่งที่มันคงกว่าเดิม และแน่นอนว่า เราภาวษีดีกว่าคนนอก สอบได้ก็ไม่ได้เห็นแปลกนี่ค่ะ ปกติหน่วยงานราชการก็จะมีลำดับคิวบรรจุอยู่ ใครอายุงานมากกว่าก็ได้โอกาสดีกว่า เค้าก็ต้องให้ภาวษีคนในก่อนอยู่แล้ว แต่ถ้าคนนอกเก่ง โดดเด่นจริง ๆ สอบได้คะแนนดีกว่าคนใน ก็ได้ตำแหน่งไปค่ะ เคยมีเหตุการณ์นี้มาแล้ว ไม่แปลกและไม่ผิดปกติดูอะไรเลยคะ”

ในประเด็นนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า การเป็นลูกจ้างชั่วคราวในปัจจุบัน เป็นการสร้างความมั่นคงสู่อนาคต ผ่านการได้ปฏิบัติหน้าที่ การได้รับประสบการณ์การทำงาน ด้วยการเป็นคนในหน่วยงาน เมื่อจะไปสอบบรรจุหรือมีตำแหน่งงานที่มั่นคงกว่า ลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ย่อมมีข้อได้เปรียบมากกว่าด้วยเช่นกัน

5) ความมั่นคงในงานที่มาจากความหวัง

สำหรับกระทุ้งการสอบถามถึงการย้ายงานจากภาคเอกชน เข้าสู่การเป็นลูกจ้างชั่วคราวราชการด้วยเหตุผลถึงความต้องการความมั่นคง โดยความมั่นคงนี้ อยู่ภายใต้ “ความหวัง” โดยมีผู้ร่วมให้ความคิดเห็นในการสนับสนุนแนวคิดของ “ความมั่นคงในงาน” ดังความเห็นที่ว่า “ในที่ทำงานดิฉันนะค่ะ จะไล่คนไปสอบบรรจุถ้าลูกจ้างอยู่นานเกินไป เพราะอยากให้เข้าราชการเต็มตัว ช่วยดูแลกันเต็มที่ เข้ามาปีแรกก็เอ่ยปากแนะนำไปแล้วค่ะ ไม่รอให้อยู่นานเป็นสิบปีแน่นอน”

ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวราชการ ถูกมองว่าเป็นตำแหน่งพื้นฐานที่จะ “ปูทาง” ไปสู่การเข้าสู่อำนาจสอบตำแหน่งข้าราชการได้ในอนาคต “ถ้าคุณยังไม่ผ่าน ภาค ก ของ ก.พ. ก็สามารไปสอบ ลูกจ้างชั่วคราว วุฒิ ป.ตรี หรือ พนักงานราชการ วุฒิ ป. ตรี ก่อนได้ เอาไว้ผ่านภาค ก ค่อยไปสอบ ข้าราชการ ก็ไม่เสียหายอะไร” นอกจากนี้ตำแหน่งงานดังกล่าวยังถูกมองว่าเป็นงานที่มั่นคงในเรื่องรายได้สำหรับ “เด็กจบใหม่” ที่ต้องการรายได้ประจำ “ถ้าลูกจ้างเน้นเงินเดือนแน่นอน ก็พวกลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการตามหน่วยงานราชการครับ”

ทั้งนี้ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จึงกลายเป็นการทำงาน “ชั่วคราว” เปรียบเสมือนเป็นงานที่สร้างรายได้ให้บุคคลระดับหนึ่ง เพื่อที่จะก้าวต่อไป หาช่องทางหรือแสวงหาโอกาสในการประกอบอาชีพอื่น ๆ ดังความเห็นที่ว่า “คุณรู้ใช้ไหมว่าลูกจ้างชั่วคราว มันไม่ใช่งานที่มั่นคงอะไรเลยแต่มันอาจจะทำให้เรามีกงานทำไปพลาง ๆ พอที่จะส่งเงินเก็บและประสบการณ์เพื่อไปสมัครงานหรือสอบบรรจุที่อื่น”

ส่วนที่ 3 ภาพความไม่มั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ

1) ความเหลื่อมล้ำในโครงสร้างชนชั้นระบบราชการ

ความไม่มั่นคงประการแรกของความเป็นลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ เห็นได้จากโครงการชนชั้นในระบบราชการ จากการสรุปข้อมูลในกระทู้ต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า ในระบบราชการไทย ข้าราชการจะถือว่ามีสถานะเป็นชนชั้นบนสุด รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ

“คำว่า “ทำงานราชการ” ไม่ได้จำกัดแค่ข้าราชการ อาจเป็นลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ก็ได้”

“ในหน่วยงานราชการมีตำแหน่งการจ้างดังนี้ 1. ข้าราชการ ดีสุดในหน่วยงาน 2. ลูกจ้างประจำ ดีเดี๋ยวนี้น่าจะมีแล้ว 3. พนักงานราชการ ดี 4. ลูกจ้างชั่วคราว 5. ลูกจ้างเหมาบริการ แย่สุด ๆ ไม่มีสวัสดิการใด ๆ”

ทั้งนี้ การแบ่งชนชั้นดังกล่าวมีพื้นฐานจากการพิจารณาเรื่องความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการที่ได้รับที่แตกต่างกันออกไป ดังเช่นการอธิบายของสมาชิกท่านหนึ่งที่ระบุว่า “ทั่วไปจะแบ่งได้ 3 ชนชั้น 1.ข้าราชการ อันนี้คือที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นแล้ว มันคง มีสวัสดิการดี 2. พนักงานราชการ คล้าย ๆ เอกชน สวัสดิการรอท่านอื่นตอบดีกว่า 3. ลูกจ้าง ได้ค่าแรงขั้นต่ำ ไม่มีขึ้นเงินเดือน ไม่มีสวัสดิการ ส่วนใหญ่ที่เห็นๆเดินไปเดินมา จะเป็นประเภทนี้เยอะที่สุด ... ลูกจ้าง มีลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ยังมีตำแหน่งอัตราจ้างด้วย จ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในหน่วยงาน”

นอกจากนี้ ระบบชนชั้นข้างต้นยังสะท้อนผ่านระบบโครงสร้างการทำงานของแต่ละสถานภาพด้วย ดังรายละเอียดที่สมาชิกท่านหนึ่งระบุไว้ดังนี้

“ลูกจ้างชั่วคราวจ้างด้วยงบรายได้ของหน่วยงานนั้น ๆ พนักงานราชการ จ้างด้วยงบจากส่วนราชการ หอมงบประมาณนี้ก็เล็กจาง ข้าราชการ จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน มีภาระค่าใช้จ่ายผูกพันจนสิ้นอายุ เขาจ้างพนักงานราชการมาช่วยข้าราชการแล้วก็จ้างลูกจ้างชั่วคราวมาช่วยพนักงานราชการอีกที แต่คนที่ได้ไปต่อคือ ข้าราชการ ผลงานต่าง ๆ ของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ข้าราชการเป็นผู้ได้”

2) ความไม่มั่นคงในตำแหน่งและสัญญาจ้างงาน

ความไม่มั่นคงของความเป็นลูกจ้างชั่วคราวราชการนั้น ประการแรกสะท้อนจากการจ้างงานที่ตำแหน่งงานนั้นมีความไม่มั่นคง ดังความเห็นที่ระบุว่า “ชื่อตำแหน่งก็บอกอยู่แล้วว่า “ชั่วคราว” การทำงานราชการที่มั่นคงก็ต้องเป็นข้าราชการ” นอกจากนี้ ยังมีกระทู้ที่สะท้อนถึงประเด็นการถูกเลิกจ้าง และไม่ได้รับค่าชดเชย มีผู้ให้ความเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ เพราะสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวจะเป็นสัญญาแบบปีต่อปี (ตามระบบปีงบประมาณ) จากประสบการณ์บอกเล่าของเจ้าของกระทู้ท่านหนึ่งให้ภาพของความมั่นคงที่ไม่คงอย่างเห็นได้ชัดเจน แม้ตัวเขาจะทำงานมาอย่างยาวนานกว่า 12 ปี และได้รับการต่อสัญญาจ้างเสมอมา แต่สุดท้ายก็ประสบปัญหาการไม่จ้างต่อ เนื่องจากการไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณ

“เราทำงานในกรมหนึ่งมาเป็นเวลา 12 ปี เราเป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราวตัวเล็ก ๆ ไม่ได้มี Power อะไร เรามีลูกวัยกำลังเรียน และพ่อวัยเกษียณต้องเลี้ยงดู ตอนนี้เราต้องตกงานมาเป็นเวลา 4 เดือนกว่าแล้วค่ะ เพราะรัฐหมดสัญญาจ้าง”

“ลูกจ้างชั่วคราว หมดสัญญาก็คือหมดสัญญา เขาจะจ้างต่อหรือไม่ก็ได้ค่ะ ไม่ได้มีภาระผูกพันอะไรกับทางรัฐเลย”

อย่างไรก็ตาม ในประเด็นของความไม่มั่นคงในอาชีพนี้ สมาชิกหลายคนย้ำถึงชื่อตำแหน่งงานที่แสดงถึงความไม่ยืนยาว ดังนั้นผู้ที่เป็​นลูกจ้างชั่วคราวราชการจึงต้องเตรียมพร้อมที่จะยกระดับตนเองไปสู่การจ้างงานที่ “มั่นคง” มากกว่าตำแหน่ง “ชั่วคราว” โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการทำงานในหน่วยงานราชการต่อไป จะต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อสอบบรรจุในตำแหน่งพนักงานราชการ หรือการเป็นข้าราชการให้ได้ ไม่ใช่การทำงานตำแหน่งชั่วคราวต่อไปเรื่อย ๆ เพราะไม่มีความมั่นคงแต่แรกอยู่แล้ว ดังความเห็นต่อไปนี้

“ลูกจ้างชั่วคราวต้องใส่ใจในการสอบบรรจุ ยิ่งได้ทำงานแล้ว ยิ่งได้เปรียบคนที่จบใหม่ ๆ อยู่มานานแสดงว่าไม่มีความใส่ใจจะสอบบรรจุ จะให้จ้างตลอดไปคงไม่ถูกต้องค่ะ เพราะเมื่อได้คนสอบบรรจุเข้ามาทำหน้าที่แทน ลูกจ้างชั่วคราวก็หมดความจำเป็น”

“ลูกจ้างชั่วคราวหมดสัญญาจ้างไม่ต่อสัญญาเท่ากับตกงานก็ถูกแล้วนี่ครับ ชื่อก็บอกอยู่แล้วว่า ลูกจ้างชั่วคราว ระหว่างทำงานก็สอบบรรจุไป ไม่ก็หางานประจำอื่นทำ จะรออดขาชีวิตไม่ได้อยู่แล้ว คุณทำงานตรงนั้นย่อมรู้ดี”

3) ความไม่มั่นคงในค่าตอบแทนและสวัสดิการ

หากพิจารณาความมั่นคงในงานจากรายได้จากการทำงาน การได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์จากการทำงาน รวมถึงการมีหนี้สิน หรือประเมินความเพียงพอของรายได้ในการดำรงชีวิต โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราว พบว่า กลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 70 มีรายได้ไม่ถึง 10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งหากใช้จ่ายเพียงคนเดียวอาจจะเพียงพอบ้าง แต่หากต้องใช้จ่ายกันในครอบครัว ให้คู่สมรส ลูก พ่อ แม่ หรือ อื่น ๆ อาจจะทำให้เกิดความยากลำบากทางการเงินได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการประเมินความเพียงพอของรายได้ ที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 ระบุว่ารายได้ที่ตนเองได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิต และอีกร้อยละ 32.7 ประเมินว่าเพียงพอเป็นบางครั้ง สะท้อนถึงความไม่มั่นคงทางการเงินของลูกจ้างชั่วคราวค่อนข้างชัดเจน

เมื่อพิจารณาถึงการได้สวัสดิการจากการทำงานที่นอกตามสิทธิการประกันสังคม สิทธิตามระเบียบราชการ และสิทธิสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน พบว่าไม่ถึงร้อยละ 20 ของลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับสวัสดิการ เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเลี้ยงดูบิดา มารดา การเบิกจ่ายรักษาพยาบาล รวมถึงการประกันกลุ่ม นั้นหมายถึงการไม่มีตัวช่วยอื่นจากหน่วยงานในลักษณะการทำงานแบบชั่วคราวเลย สถานการณ์แบบนี้จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งของการกู้หนี้ยืมสิน ที่ส่วนใหญ่ของลูกจ้างชั่วคราวจะตกอยู่ในภาวะการมีหนี้ โดยมูลค่าของหนี้สินที่มีนั้น ตั้งแต่หลักพันไปจนถึงหลักล้าน (รวมถึงการกู้ยืมเพื่อซื้อสังหาริมทรัพย์ด้วย) จากสถานะทางเศรษฐกิจทั้งหมดนี้ยังเป็นการตอกย้ำถึงความรุนแรงของความไม่มั่นคงในงานที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากกระทู้พันทิปนั้น สนับสนุนข้อมูลในประเด็นความไม่มั่นคงในค่าตอบแทน โดยพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการหลายคนบอกเล่าเรื่องราวในกระทู้ทั้งในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าสถานภาพการจ้างงานแบบอื่น เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือการทำงานภาคเอกชน แม้จะใช้คุณวุฒิระดับเดียวกัน

“ตอนนี้เราทำงานอยู่บริษัทเอกชนค่ะ เงินเดือน 14,500 ... ที่บ้านให้ไปลองสอบเป็นลูกจ้างชั่วคราว ของราชการที่หนึ่ง เงินเดือน 15,000 ต่อสัญญาปีต่อปี ... ตอนนี้เราคิดหนักมาก สองจิตสองใจ เลือกไม่ถูก ยังรักที่ทำงานเก่า ที่บ้านก็อยากให้ไปลองที่ใหม่”

รวมถึงกรณีของความไม่มั่นคงในการจ่ายค่าตอบแทนที่พบว่า บางกรณี เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจะต้องรอรับการอนุมัติเบิกจ่าย ซึ่งหลายครั้งไม่มีกำหนดแน่นอน ดังสมาชิกที่ระบุว่า “เงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราวไปออกหลังปีใหม่ แต่ !! เงินเดือนราชการออกครบทุกคนในเดือนนี้แล้วทำไมลูกจ้างชั่วคราวถึงไปออกหลังวันที่ 2” และหลายกรณีระบุว่าตนเองเป็นลูกจ้างชั่วคราว จึงไม่ได้รับสวัสดิการเท่ากับสถานภาพการจ้างงานแบบอื่น “ผมทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวของราชการอยู่ เงินเดือนประมาณ 15800 ดีเป็นตัวเลขตรงๆนะครับ ไม่มีประกันสังคม (เพราะเป็นแค่ลูกจ้าง)” หรือการได้สิทธิวันลาที่น้อยกว่า โคนหักเงินเมื่อต้องลาป่วย รวมถึงการไม่ได้รับสิทธิพิเศษเช่นเดียวกับข้าราชการอื่น ๆ อาทิ สิทธิในการกู้เงิน ดังเช่นความเห็นของสมาชิกท่านหนึ่งที่ระบุว่า “ลูกจ้างชั่วคราวผมว่าเขาไม่ให้กู้หรอก เพราะจะถูกเลิกจ้างเมื่อไหร่ไม่รู้ ไม่มีบังคับให้มีการจ้าง” จากประเด็นจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวนั้นมีความไม่มั่นคงทั้งในค่าตอบแทนและการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน

4) ความเสี่ยงถูกเลิกจ้างและไม่มีค่าชดเชย

นอกจากนี้ จากกระแสการปรับเปลี่ยนระบบราชการ การลดขนาดองค์กร ลดการจ้างงาน และการถูก Disruption จากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ แม้การทำงานในองค์กรของรัฐ อาจดูเหมือนว่าจะมั่นคงและได้รับผลกระทบน้อยกว่าภาคเอกชน แต่กลุ่มที่มีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวนั้น กลับถูกมองว่าเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบก่อนกลุ่มอื่น ๆ ในภาคราชการ ดังความเห็นของสมาชิกที่ระบุว่า “ถ้าวิกฤตจริง ๆ ลูกจ้างชั่วคราวกับพนักงานน่าจะโดนก่อน”

ทั้งนี้ บางกระทู้มีการสนทนากันในประเด็นการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างชั่วคราว โดยมีความคิดเห็นที่ว่าหากถูกเลิกจ้างตามสัญญา ก็ไม่ได้รับการชดเชยใด ๆ โดยมีผู้ให้ความเห็นว่า “ค่าชดเชยแบบกฎหมายแรงงานไม่มีครับ เพราะไม่ใช่บังคับกับส่วนราชการ” แต่สมาชิกบางส่วนเห็นแย้งว่าสามารถเรียกร้องได้หากคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5) ความไม่ก้าวหน้าของค่าตอบแทน

นอกจากนี้ แม้ว่าลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานราชการ และการเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งความเป็นหน่วยงานรัฐทำให้อาชีพดูมีความมั่นคง แต่รายได้ดังกล่าวไม่มีมิติของความไม่มั่นคงของรายได้ด้วย ดังความเห็นที่ว่า “เงินเดือนราชการปกติก็น้อยกว่าเอกชนอยู่แล้ว ยิ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวยิ่งต่ำด้อยลงไปอีก นี่คือการราชการปัจจุบัน”

ในแง่ของความก้าวหน้า ด้านการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนหรือ “อัตราการเพิ่มเงินเดือน” ซึ่งจากประสบการณ์ของสมาชิกท่านหนึ่งได้ระบุว่า “เราเคยทำมาค่ะ เป็นลูกจ้างเหมาชั่วคราว ไม่มีขึ้นเงินเดือนและไม่มีสวัสดิการ หากอยากทำต่อขอเปิดสอบเป็นพนักงานเลยล่ะ จะดีกว่า”

ในประเด็นนี้ มีสมาชิกในหลายกระทู้ที่เปรียบเทียบการทำงานระหว่างการเป็นลูกจ้างชั่วคราวราชการกับการทำงานในภาคเอกชน โดยมองว่าการทำงานภาคเอกชนจะมีอัตราการเพิ่มมากกว่าการเป็นลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงความไม่มั่นคงของการที่ไม่มีสวัสดิการต่าง ๆ สะท้อนได้จากความเห็นที่ระบุว่า “บริษัทเอกชนมีหวังได้เพิ่มอัตราเงินเดือน แต่ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการเงินเดือนเท่าเดิมทุกปี ไม่มีสวัสดิการ อยู่ในระบบประกันสังคมเหมือนกัน” และในอีกหลายกระทู้หากเป็นการถามในประเด็นว่าจะสมัครงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวราชการดีไหมหากเทียบกับงานเอกชน (ที่ส่วนใหญ่ผู้ตั้งกระทู้จะประกอบอาชีพนั้นอยู่) สมาชิกส่วนมากให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันว่าหากจะทำงานภาคราชการ แนะนำให้รอสอบบรรจุการเป็นข้าราชการจะดีที่สุด หรือเป็นพนักงานราชการ แต่ถ้าจะต้องทำงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวราชการ ทำงานในภาคเอกชนน่าจะดีกว่า ดังความเห็นที่ว่า “งานราชการ ถ้าไม่ใช่ข้าราชการไม่แนะนำให้มาครับ เอกชนดีกว่าทุกอย่าง ยกเว้นหน่วยงานที่มีเงินเพิ่มพิเศษ” และความเห็นที่ว่า “ควรหาทางไปเอกชน อย่าเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินเดือนไม่ขึ้น เสียโอกาส”

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อความออนไลน์ที่คัดสรรจากกระทู้ในเว็บไซต์พันทิป สะท้อนภาพตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวราชการเป็นตำแหน่งพื้นฐานที่จะ “ปูทาง” ไปสู่การเข้าสู่อุปสรรคตำแหน่งข้าราชการได้ในอนาคต และเหตุผลนี้จะเป็นเหตุผลหลักสำหรับผู้ที่ยังมีเวลาและโอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า อาชีพลูกจ้างชั่วคราวราชการนั้น เป็นอีกอาชีพในภาคราชการที่ยังมีคนให้ความสนใจที่จะทำอาชีพนี้ เนื่องจากเหตุผลด้านต่าง ๆ ทั้งความต้องการความมั่นคง ความต้องการจากครอบครัวให้ประกอบอาชีพราชการ ความหวังต่อการได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ หรือเป็นข้าราชการได้ในอนาคต รวมถึงการถูกบีบคั้นจากข้อจำกัดส่วนบุคคล เช่น วุฒิการศึกษา การต้องประกอบอาชีพในต่างจังหวัดที่มีการจ้างงานจำกัด หรือแม้แต่ข้อจำกัดระดับมหภาคที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจและโรคระบาดที่ทำให้การจ้างงานภาคเอกชนมีน้อย และภาคราชการดูมีความมั่นคงสูงกว่า

สำหรับกระบวนการเข้าสู่อาชีพลูกจ้างชั่วคราวราชการนั้น มีทั้งการเข้าไปด้วยการสอบอย่างโปร่งใส และการถูกมองว่ามีเส้นสาย หรือการใช้เงิน อย่างไรก็ตาม อาชีพนี้ ถูกมองว่าเป็นช่องทางที่จะปูทางไปสู่ความมั่นคงในอาชีพราชการในอนาคต ในฐานะการเป็น “คนใน” ที่จะได้เปรียบในการสอบในแง่ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการในงานที่ทำอยู่ แต่อีกแง่ก็ถูก “คนนอก” มองว่าเป็นการทุจริต และเอาเปรียบผู้อื่นที่มาสมัครสอบ

หากวิเคราะห์ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ของ Walton (1973) ในแง่ของการเป็นลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (Opportunity to growth and security) นั้น อาจมองได้ 2 ลักษณะ ส่วนหนึ่งคือความไม่เติบโตและไม่มั่นคงเพราะเป็นตำแหน่งงานที่ “ชั่วคราว” แต่ในอีกด้านก็ถือว่าตำแหน่งงานนี้ส่วนช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลให้ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพที่จะได้โอกาสไปสอบบรรจุในสถานภาพที่มั่นคงมากขึ้น และอาชีพนี้ก็เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว ในขณะที่เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) อาจกล่าวได้ว่า การเป็นลูกจ้างชั่วคราวนี้ยังได้รับความไม่เป็นธรรมในด้านค่าตอบแทน การลาและสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพการจ้างงานในรูปแบบอื่น เช่น การเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ผลการศึกษาครั้งนี้ ยังคงชี้ให้เห็นภาพปัญหาของการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในภาครัฐ โดยเฉพาะความไม่มั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงานนี้ยังคงสร้างภาพความคาดหวังสูง “ความมั่นคง” ในการทำงานราชการในอนาคต โดยความคาดหวังความมั่นคงนั้นแตกต่างไปตามกลุ่มอายุของลูกจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ทั้งนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ถือว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว (นิษฐา ฐันธม, 2558) ข้อค้นพบจากการศึกษานี้ ลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มอายุน้อย มีการศึกษาดี จะมีคาดหวังความก้าวหน้าเป็นข้าราชการในอนาคต สะท้อนให้เห็นว่าการเป็นลูกจ้างชั่วคราวถือว่าเป็นโอกาสที่ดี ที่ทำให้บุคคลได้เข้ามาศึกษาระบบราชการ ทำความรู้จักคุ้นเคยกับวัฒนธรรมในการทำงาน และสะสมความรู้ที่ข้าราชการพึงมีในการสอบเป็นข้าราชการ ส่วนกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวที่อายุมาก แต่การศึกษาต่ำ การเข้ามาเป็นลูกจ้างชั่วคราวจึงถือว่าเป็นโอกาสที่ดีในการทำงาน ที่บุคคลกลุ่มนี้อาจไม่เคยได้รับจากภาคเอกชน หรือการทำงานในภาคแรงงานนอกระบบ รวมถึงอาจเป็นอาชีพเดียวที่ช่วยให้ทำงานใกล้บ้าน ดูแลครอบครัว ได้ทำงานใกล้บ้าน และได้ทำงานในภูมิภานาของตนเองได้ช่องทางหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อความออนไลน์และจากข้อมูลเชิงปริมาณที่ชี้ให้เห็นถึง “ความไม่มั่นคงในงาน” ของอาชีพลูกจ้างชั่วคราวในภาครัฐ ได้เป็นอย่างดี แม้อาชีพนี้จะมีภาพของความมั่นคงจากการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ความจริงแล้วกลับมีความไม่มั่นคงในหลายประการ เช่น โครงสร้างระบบชนชั้นราชการ ชื่อตำแหน่งและสัญญาจ้างงาน ความเสี่ยงถูกเลิกจ้างและไม่มีค่าชดเชย รวมถึงความไม่มั่นคงจากความไม่ก้าวหน้าของค่าตอบแทน เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น หรือตำแหน่งราชการอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาหลายชิ้นที่ให้ผลว่า การเป็นลูกจ้างชั่วคราวเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงในแง่ของการมีความเสี่ยงทางสถานะการเงินมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ แม้ว่าลูกจ้างชั่วคราวจะอยู่ในตำแหน่งหรือมีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ แต่ได้รับค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ไม่เท่ากัน จึงทำให้ต้องรับภาระในการทำงานที่เท่าเทียมกันแต่ความคุ้มครองและความมั่นคงในการทำงานที่ไม่เท่ากัน (Håkansson & Isidorsson, 2015) รวมถึงความไม่มั่นคงในด้านความรู้สึกของผู้ที่ทำงานเอง ที่ไม่สามารถคาดการณ์อนาคตได้ว่าจะถูกจ้างงานต่อ หรือจะถูกเลิกจ้างเมื่อไร ทำให้เกิดความเครียด ความรู้สึกด้านลบต่อการทำงาน ส่งผลถึงผลลัพธ์ต่องาน ประสิทธิภาพการทำงานอาจลดลง (Sanyal, Hisam, & BaOmar, 2018; Lisi & Malo, 2017; De Cuyper, De Witte, & Van Emmerik, 2011; Vuuren, de Jong, & Smulders, 2020; De Cuyper, Piccoli, Fontinha, & De Witte, 2019) นอกจากนี้การเป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ผู้ที่ทำงานพยายามรักษาสถานภาพการทำงานของตนเองให้ยาวนานที่สุด โดยการทำงานหนักขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการมีความเป็นอยู่ที่ไม่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจเพิ่มมากขึ้น (Dawson, Veliziotis, & Hopkins, 2017; Quinlan, 2015; Balz, 2017)

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาแนวทางการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) ซึ่งครอบคลุมการบริหารทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว มีแนวโน้มที่จะลดกำลังคนภาครัฐลงในตำแหน่งต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) ดังนั้น สถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวทั้งในแง่โอกาสในการบรรจุตำแหน่งที่มั่นคงมากขึ้นทั้งการเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ รวมถึงโอกาสที่ในการจ้างงานต่อในตำแหน่งงานเดิม (การเป็นลูกจ้างชั่วคราว) อัตราตำแหน่งอาจลดหายไป ดังนั้นความมั่นคงที่เคยคาดหวังอาจสูญหายไปด้วย และอาจมีผลต่อความมั่นคงต่อสถานภาพการจ้างงานปัจจุบันด้วย จากแนวโน้มและมาตรการดังกล่าว มีความจำเป็นที่ลูกจ้างชั่วคราวในปัจจุบันจะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการจ้างงานในอนาคตต่อไปมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวอายุน้อยและกลุ่มที่ระดับ

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวที่อายุมากกว่า 45 ปี จำเป็นต้องเร่งสร้างความมั่นคงในอาชีพของตนเองมากกว่าการฝากความหวังเพียงแต่การได้ทำงานในตำแหน่งเดิมที่เดิมต่อไปเรื่อย ๆ

ข้อเสนอแนะ

ในเชิงนโยบาย ควรพัฒนาระบบการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการให้ลดความเหลื่อมล้ำทั้งในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน ในขณะเดียวกัน ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ หน่วยงานราชการควรส่งเสริมให้ผู้ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเข้าใจในสถานการณ์ความไม่มั่นคงของการจ้างงาน ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการที่จะได้รับ รวมถึงส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการสร้างเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพด้านอื่นเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา จึงอธิบายได้เฉพาะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ส่วนกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลออนไลน์นั้น คำว่าลูกจ้างชั่วคราวราชการ บางกรณีถูกเข้าใจสับสนกับพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รวมถึงบางหน่วยงานมีการตั้งชื่อเฉพาะของลูกจ้างชั่วคราว เช่น พนักงานกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมีข้อจำกัดด้านการวิเคราะห์คุณลักษณะบุคคลของผู้แสดงความคิดเห็นนั้นไม่สามารถทำได้อย่างชัดเจน เนื่องจากข้อมูลในเว็บไซต์พันทิปไม่สามารถระบุข้อมูลรายละเอียดส่วนบุคคลได้ การสรุปผลการวิจัยจึงไม่อาจเหมารวมลูกจ้างชั่วคราวในภาพรวมได้ทั้งหมด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณโครงการวิจัยการศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจากการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ ที่อนุญาตให้ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับประกอบการวิเคราะห์บทความวิจัยนี้

รายการอ้างอิง

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุตรดิตถ์. (ม.ป.ป.). สิทธิประโยชน์ลูกจ้างชั่วคราว.

<http://uttaradit-hosp.go.th:81/hr/law.php?id=ลูกจ้างชั่วคราว>

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง. (2542). หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว.

http://www.dmr.go.th/ewtadmin/ewt/hrd/download/article/article_20140905141234.pdf

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน. (2562). สถิติการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างชั่วคราว.

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/hrad_th/7570cd005b87394aadd48d46435841c5.pdf

แก้วตา ต่อมแสง และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2560). ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการ ของนิสิตชั้นปีที่ 4

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน). วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 43(2), 115-154.

ณัฏฐา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน. ใน

การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้

มิกุลยาน สุความยั่งยืน (น.145-152). วันที่ 17 มิถุนายน 2559 วิทยาลัยนครราชสีมา นครราชสีมา .

นวลพรรณ พันธมาสน์. (2561). ปัญหาการจ้างเหมาบริการลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ. [สารนิพนธ์หลักสูตรนิเทศศาสตร

มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

นิษฐา ฐันธม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวการเคหะแห่งชาติ. [งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประชาชาติธุรกิจ. (2561). “กรมบัญชีกลาง” วอนเลิกนัดชุมนุม แจงระเบียบคลังไม่ใช้กับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ สช.

<https://www.prachachat.net/finance/news-165085>

รัตติยา ภูละออ, สุภาภรณ์ คำเรืองฤทธิ์, ชลธิชา ชัยวันวัณตร, เสาวรส อ่อนคำ, และกนิษฐา ด้วงไพโรจน์. (2561). รายงาน

การศึกษาโครงการการศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจากการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการ. โรง

พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). คุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน (Quality Of Working Life). <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). วิธีการเข้าสู่อาชีพราชการ.

<https://www.ocsc.go.th/civilservant/exam>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) และแนวทาง

ปฏิบัติ. 21 เซ็นจูรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2562.

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2562_0.pdf

อภิณัฐ ทรัพย์มาก และเนตรนา ไหวทย์เลิศศักดิ์ (ยานุชิตะ). (2559). ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการ ก่อนและหลัง

การประกาศใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 11(1), 83-97.

- De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2019). Job insecurity, employability, and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 173-192.
- De Cuyper, N., De Witte, H., & Van Emmerik, H. (2011). Temporary employment costs and benefits for (The Careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104-113.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2015). Temporary agency workers—precarious workers? perceived job security and employability for temporary agency workers and client organization employees at a swedish manufacturing plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3-22.
- Lisi, D., & Malo, A. (2017). The impact of temporary employment on productivity. *Journal for Labour Market Research*, 50(1), 91-112.
- Sanyal, S., Hisam, M. W., & BaOmar, Z. A. (2018). Loss of job security and its impact on employee performance - a study in sultanate of oman. *International Journal of Innovative Research & Growth*, 7(6), 201-212.
- Quinlan, M. (2015). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*. ILO.
- Vuuren, T. V., de Jong, J. P., & Smulders, P. G. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229-246.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is It. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

ภาคผนวก

ตารางที่ 3 รายละเอียดหัวข้อกระทู้ในเว็บไซต์พันทิปที่นำมาวิเคราะห์ในการวิจัย

วัน เดือน ปี ของโพสต์กระทู้	หัวข้อกระทู้	การเข้าถึง
11 กุมภาพันธ์ 2561	สอบถาม เทคกิจลูกจ้างชั่วคราว กทม.	https://pantip.com/topic/37366291
25 กุมภาพันธ์ 2561	ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิ์ได้ต่อสัญญาเรื่อย ๆ ไหมคะ	https://pantip.com/topic/37407494
19 มีนาคม 2561	ออกจากงานที่ทำเพื่อไปเป็นราชการดีไหมครับ	https://pantip.com/topic/37479309
24 เมษายน 2561	ข้าราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราวคืออะไร...	https://pantip.com/topic/37595132
16 มิถุนายน 2561	วงการราชการมันดีจริงหรือ	https://pantip.com/topic/37775987
6 สิงหาคม 2561	สอบถามเรื่องค่าชดเชยกรณีไม่ต่อสัญญาจ้าง เมื่อครบกำหนดสัญญา	https://pantip.com/topic/37932764
13 พฤศจิกายน 2561	ตอนนี้ผมอายุ 22 วัยกำลังทำงาน ควรทำประกันไว้ดีหรือเปล่าครับ	https://pantip.com/topic/38264754
6 ธันวาคม 2561	อยากรับว่าคนที่มืออาชีพรับจ้าง ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หรือราชการ สามารถมีประกันสุขภาพได้แบบใดบ้าง	https://pantip.com/topic/38338291
25 ธันวาคม 2561	มีใครเป็นลูกจ้างชั่วคราวแล้วเจอแบบนี้บ้าง	https://pantip.com/topic/38396744
26 มกราคม 2562	เป็นลูกจ้างชั่วคราว ลาป่วย โดนหักเดือนใหม่	https://pantip.com/topic/38497058
20 กรกฎาคม 2562	ลูกจ้างชั่วคราว งานราชการ ดีไหมคะ?	https://pantip.com/topic/39070770
23 สิงหาคม 2562	มีใครจบป.ตรี แล้วลงสมัครสอบราชการ พนง.ราชการ ลูกจ้างชั่วคราวหน่วยงานราชการต่างๆ บ้างคะ	https://pantip.com/topic/39167315
23 สิงหาคม 2562	องค์กรประเทศไทยเน้นเส้นสายมากกว่าศักยภาพ ประมอชอชอ	https://pantip.com/topic/39167532
13 กันยายน 2562	ลูกจ้างชั่วคราวราชการ หรือพนักงานเอกชน	https://pantip.com/topic/39226831
14 พฤศจิกายน 2562	หน่วยงานของรัฐเปิดรับสมัครงาน แต่มีคนในหน่วยงานไว้อยู่แล้ว รองเรียนที่ไหนได้บ้าง	https://pantip.com/topic/39405722
15 ธันวาคม 2562	ทำงานที่เดียวมานาน นานจนคิดว่ามากเกินไป หากทางไปดีมั๊ย	https://pantip.com/topic/39488733
22 ธันวาคม 2562	ราชการมีโอกาสที่จะโดน disrupt มั้ยครับ	https://pantip.com/topic/39506115

วัน เดือน ปี ของโพสต์กระทู้	หัวข้อกระทู้	การเข้าถึง
3 มกราคม 2563	รัฐบาลคะ พวกคุณมัวทำอะไรอยู่ ลูกจ้างรัฐ ตัวเล็ก ๆ คนหนึ่งกำลังหมดหนทางจนอยากตาย เพราะคุณ!!	https://pantip.com/topic/39534118
6 มกราคม 2563	หางานทำ จ-ศ วุฒิ ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	https://pantip.com/topic/39540119
17 เมษายน 2563	คุณรับได้ไหมถ้างานที่คุณทำไม่มีการปรับขึ้น เงินเดือน	https://pantip.com/topic/39814098
7 พฤษภาคม 2563	คิดยังไงกับนักศึกษาจบใหม่ที่ได้เงินเดือน 9,000 บาท	https://pantip.com/topic/39904966
8 มิถุนายน 2563	มีงานลูกจ้างอะไรบ้างที่จบป.ตรีแล้วทำได้	https://pantip.com/topic/39965831
30 กรกฎาคม 2563	ทำไมผู้ใหญ่ถึงอยากให้ทำงานราชการครับ?	https://pantip.com/topic/40095108
14 กันยายน 2563	ทำงานเอกชนมา 5 ปีลาออกไปสมัครงานลูกจ้าง ชั่วคราวสำนักงานราชการแล้วค่อยสอบภาคกให้ผ่าน แล้วสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้มั๊ย ?	https://pantip.com/topic/40196955
9 ตุลาคม 2563	ทำไมแถวบ้าน ยอมเสียค่าเข้าทำงานที่ว่าการ หรือ อบต. เป็นแสนเพื่อเงินเดือน 9,000 ครับ	https://pantip.com/topic/40248933
5 พฤศจิกายน 2563	จบ ป.ตรีบริหารธุรกิจ อยากสอบเข้าราชการ	https://pantip.com/topic/40301969
14 ธันวาคม 2563	พนักงานราชการ สำหรับคนกำลังเรียน	https://pantip.com/topic/40385182
15 ธันวาคม 2563	สอบพนักงานราชการ	https://pantip.com/topic/40386451
28 กุมภาพันธ์ 2564	ข้าราชการ หรือ พนักงานราชการ	https://pantip.com/topic/40550979
8 พฤษภาคม 2564	สอบงานราชการ วุฒิ ปวส ไม่มี กพ	https://pantip.com/topic/40693255