

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่สังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์เนื้อหาสาระจากการสนทนากลุ่ม Focus group ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม Focus group จะแสดงเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจ้างงานภายนอกของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ส่วนที่ 3 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางาน

การสนทนาจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group) ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจัดหางาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย โดยผลการสัมภาษณ์ประกอบด้วยข้อมูลสภาพการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางาน และข้อมูลลักษณะการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางาน ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลสภาพการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางาน

ผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจัดหางานที่มาร่วมให้สัมภาษณ์ เป็นผู้บริหาร 20 คน จาก 20 องค์กร (ก - ฉ) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ กลุ่มแรกคือ ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน 10 องค์กร (ก) และกลุ่มที่ 2 คือ ผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงาน 10 องค์กร ประกอบด้วยผู้ประกอบการรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน 6 องค์กร (ข - ช) และผู้ประกอบการรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงาน 4 องค์กร (ช - ฉ) ซึ่งมีข้อมูลสภาพการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสภาพการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางาน

ผู้ประกอบธุรกิจ	ข้อมูลสภาพการประกอบธุรกิจ		
	รูปแบบการประกอบการ	สถานที่ตั้ง	พื้นที่ให้บริการ
1. จัดหางาน (ก)	บริษัทจำกัด (10 ราย)	กรุงเทพมหานคร	ภาคเอกชนทั่วประเทศ ในอุตสาหกรรม การผลิตและบริการ ได้แก่ บัญชี การเงิน และธนาคาร รถยนต์ ออกแบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบโลจิสติกส์ อิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม เป็นต้น
2. รับจ้างเหมาแรงงาน 2.1 ในโรงงาน (ข)	บริษัทจำกัด	ปทุมธานี	ภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี ชลบุรี บางปะกง
	(ค) บริษัทจำกัด	ปทุมธานี	ภาคเอกชนในชลบุรี บางปะกง บางนา
	(ง) บริษัทจำกัด	ปทุมธานี	ภาคเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อยุธยา นิคมอุตสาหกรรมนวนครปทุมธานี สมุทรปราการ
	(จ) บริษัทจำกัด	อยุธยา	ภาคเอกชนในอยุธยา ปทุมธานี สระบุรี นครราชสีมา ปราจีนบุรี
	(ฉ) บริษัทจำกัด	กรุงเทพมหานคร	ภาคเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
	(ช) บริษัทจำกัด	อยุธยา	ภาคเอกชนในอยุธยา ปทุมธานี ชลบุรี สมุทรปราการ
2.2 ในสำนักงาน (ข)	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	กรุงเทพมหานคร	หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจใน กรุงเทพมหานคร
	(ฅ) ห้างหุ้นส่วนจำกัด	กรุงเทพมหานคร	หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั่ว ประเทศ โดยส่วนใหญ่คือกรุงเทพมหานคร
	(ญ) บริษัทจำกัด	สมุทรปราการ	หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ 50% ภาคเอกชน 50% ทั่วประเทศ

จากตารางที่ 4.1 ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานประกอบการในรูปแบบบริษัทจำกัด ตั้งอยู่ใน
กรุงเทพมหานคร และให้บริการแก่ภาคเอกชนทั่วประเทศ ส่วนผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน
ประกอบการในรูปแบบบริษัทจำกัดเช่นเดียวกัน ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง เช่น อยุธยา

ปทุมธานี เป็นต้น และให้บริการแก่ภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและจังหวัดใกล้เคียงที่มีนิคมอุตสาหกรรมเป็นหลัก เช่น อยุธยา ปทุมธานี ชลบุรี สมุทรปราการ เป็นต้น สำหรับ**ผู้ประกอบการรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงาน** ประกอบการทั้งในรูปแบบบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และให้บริการภาครัฐและ/หรือภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่

1.2 ข้อมูลลักษณะการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางาน

1.2.1 ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน

ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยต้องมีคำว่า “จัดหางาน” ประกอบอยู่ในชื่อของกิจการ

1) ลักษณะการให้บริการ/ ข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

บริษัทให้บริการรับจัดหางานในตำแหน่งเจ้าที่หรือพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงให้แก่คนไทยและชาวต่างชาติที่ต้องการทำงานในประเทศไทยและให้บริการแก่บริษัทต่างๆในประเทศไทยและบริษัทของต่างประเทศที่จดทะเบียนในประเทศไทยโดยคิดค่าบริการจากบริษัทผู้ว่าจ้างหลังจากมีการตกลงจ้างงานกับพนักงานหรือผู้บริหารที่ส่งไปให้

2) การจัดระบบงานในการให้บริการ ผู้ใช้บริการหรือลูกค้า

กำหนดคุณสมบัติของพนักงานและผู้บริหารที่ต้องการแล้วแจ้งบริษัทฯ การดำเนินการอาจมีความแตกต่างกัน ดังนี้

2.1) ฝ่ายสรรหาของบริษัทจะทำหน้าที่ เปิดรับผู้สมัครงาน

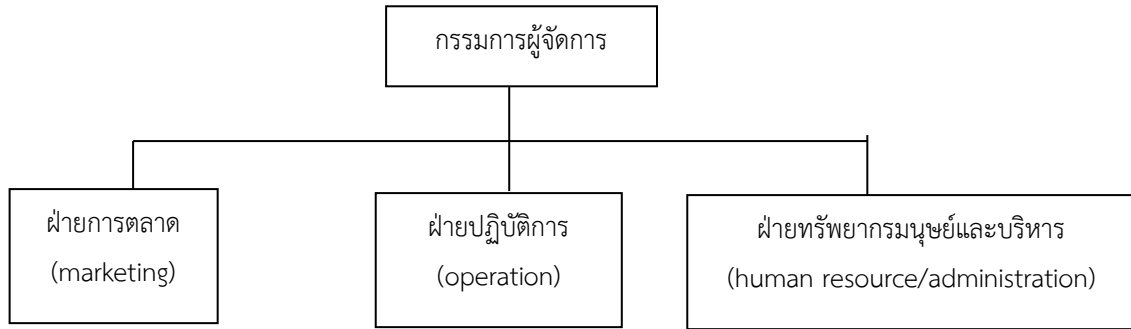
ผ่านทาง Websiteของบริษัท ฝ่ายสรรหาของบริษัทจะคัดเลือกพนักงานและผู้บริหารโดยพิจารณาคุณสมบัติทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานตลอดจนความชอบของผู้สมัครในเรื่องบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อประกอบการพิจารณาคุณสมบัติที่ลูกค้าต้องการตลอดจนใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลลูกค้า (Database) หลังจากนั้นจะส่งผู้สมัครให้ลูกค้าพิจารณาคัดเลือกตามขั้นตอนของบริษัท เมื่อพนักงานเริ่มทำงานแล้วก็สิ้นสุดการทำงานและเริ่มคิดค่าบริการจากลูกค้า

2.2) ฝ่ายสรรหาของบริษัทจะทำติดต่อกับผู้สมัครโดยผ่าน

ทางโทรศัพท์ การออกงาน Job Fai หรือ Webside จัดหางานแล้วจึงนัดมาสัมภาษณ์และจะคัดเลือกพนักงานและผู้บริหารโดยพิจารณาคุณสมบัติตามที่บริษัทลูกค้าต้องการ

3) บุคลากรและโครงสร้างการบริหาร บุคลากรในสำนักงานมีจำนวนแตกต่างกันไปตาม

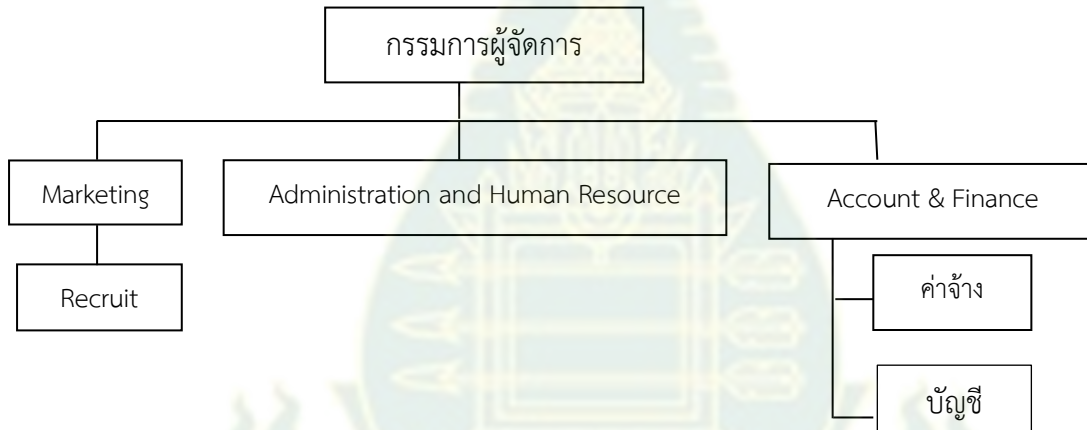
ขนาดของกิจการ สำหรับโครงสร้างองค์กรโดยทั่วไปเป็นดังภาพที่ 4.1 และ 4.2



ภาพที่ 4.1 โครงสร้างองค์การสำหรับธุรกิจจัดหางานโดยทั่วไป

จากภาพที่ 4.1 แต่ละฝ่ายมีหน้าที่โดยสังเขปดังนี้

- ฝ่ายการตลาด หาลูกค้า
- ฝ่ายปฏิบัติการ สรรหาลูกจ้างและผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบริหาร ดูแลเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ และบริหารงานทั่วไป สำหรับฝ่ายการเงินและบัญชีจะใช้บริการ Outsource



ภาพที่ 4.2 โครงสร้างการบริหารงาน

จากภาพที่ 4.2 โครงสร้างการบริหารงาน แบ่งเป็น 3 ฝ่ายโดยแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ดังนี้

- 1) Marketing Division มีหน้าที่ Recruit พนักงานหรือผู้บริหาร
- 2) Administration and Human Resource Division มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) Account & Finance Division มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการจัดทำบัญชี การจ่ายเงินเดือนพนักงาน

4) การจัดการการเงินในการชำระค่าบริการจากผู้ให้บริการ

บริษัทจัดหางานโดยทั่วไปจะคิดค่าบริการในลักษณะดังนี้

- 1) คิดค่าบริการ เดือนละ 10,000-20,000 บาทตลอดทั้งปี

- 2) คิดค่าบริการในจำนวนเงินคงที่คือ 1-2 เดือนโดยคิดค่าบริการครั้งเดียวหลังจากทำสัญญาว่าจ้างแรงงาน
- 3) คิดค่าบริการในอัตรา 10-20% ของเงินเดือนบวกโบนัสโดยคิดครั้งเดียว
เงื่อนไขชำระเงินมีทั้งชำระเป็นเงินสดและให้เครดิต 3-6 เดือน

5) ปัญหาและข้อเสนอแนะ

- 1) บริษัทลูกค้ามักจะกำหนดคุณสมบัติของพนักงานหรือผู้บริหารไว้สูงแต่ให้เงินเดือนไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติของพนักงานหรือผู้บริหาร
- 2) บริษัทลูกค้าควรมองบริษัทจัดหางานในลักษณะของ Strategic HR Partner

1.2.2. ผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงาน

ผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหลัก โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำกับดูแลโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำหรับลักษณะการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน และผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงาน มีดังต่อไปนี้

1.2.2.1 ผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน

1) ลักษณะการให้บริการ/ข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

ผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน ให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานโดยส่งลูกจ้างไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ตามสัญญาที่กำหนดและรับเงินค่าบริการตามสัญญาจากคู่สัญญาเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง ลูกจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตและเป็นลูกจ้างรายวัน ซึ่งแต่ละบริษัทอาจมีกลุ่มลูกค้าหลักและระยะเวลาของสัญญาแตกต่างกันโดยบริษัท ข บริษัท ง บริษัท จ และบริษัท ช ระบุว่า

“บริษัทให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานไร้ฝีมือ (unskill) และกึ่งฝีมือ (semi-skill) โดยเน้นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน (เช่น เครื่องปรับอากาศ) ส่วนในด้านสัญญาต้องวางแผนระยะยาวและทำสัญญาเป็นปีเพื่อให้สอดคล้องกับสัญญาจ้างที่บริษัทต้องทำกับลูกจ้าง” บริษัท ข

“บริษัทให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เป็นหลัก” บริษัท ง

“บริษัทให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานโดยมีการต่อสัญญาปีต่อปี” บริษัท จ

“บริษัทให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานโดยเน้นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนรถยนต์ โลจิสติกส์ และอาหาร โดยทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป” บริษัท ช

2) การจัดระบบงานในการให้บริการ

การให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงานเริ่มจาก ผู้ใช้บริการหรือลูกค้ากำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างหรือพนักงานที่ต้องการแล้วแจ้งบริษัทดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปแต่ละบริษัทจะมีขั้นตอนดำเนินการคล้ายกันโดยบริษัท ข และบริษัท ช ระบุว่า

“ขั้นตอนดำเนินการเริ่มต้นที่ด้านการตลาดซึ่งเป็นฝ่ายติดต่อกับลูกค้า (โดยทั่วไปคือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของลูกค้า) หลังจากทราบความต้องการของลูกค้าแล้ว จะมีการวิเคราะห์ว่าจะหาแรงงานจากที่ใดซึ่งในอดีตจะไปหาจากต่างจังหวัด แต่ปัจจุบันหาแรงงานโดยการสรรหาและมีแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เมื่อได้แรงงาน

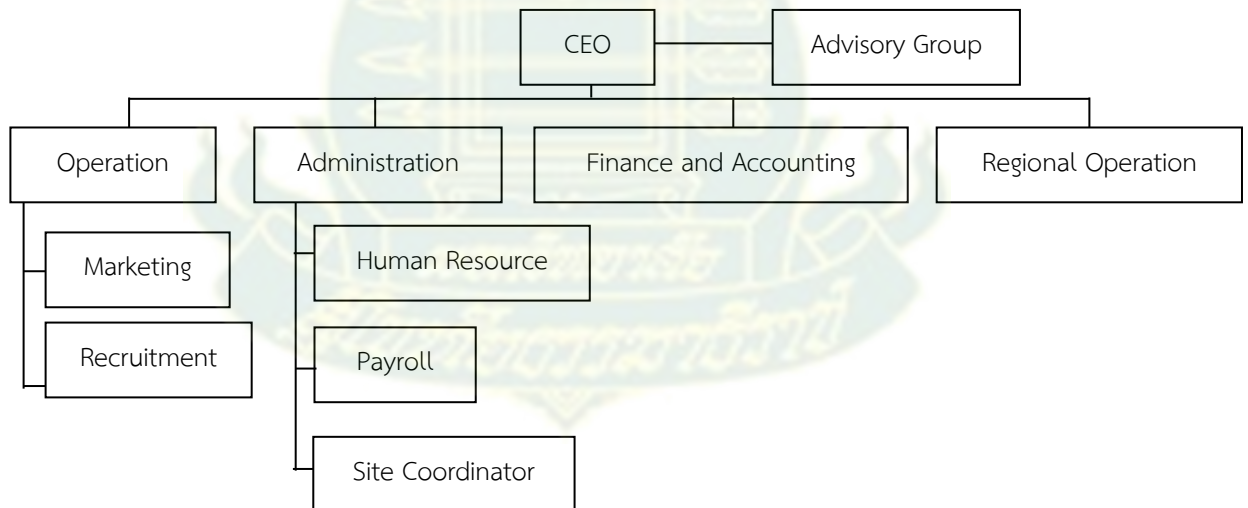
ตามที่ลูกค้าต้องการแล้วก็จะส่งไปทำงานกับลูกค้าโดยประสานงานกับลูกค้าเพื่อติดตามดูแลลูกค้าที่ส่งไปทำงานเป็นระยะๆ ในลักษณะของ After Sales Service ขณะเดียวกันบริษัทต้องจ่ายค่าจ้างและดูแลสวัสดิการของลูกค้าอย่างต่อเนื่องรวมถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์อย่างเหมาะสม ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวแต่ละเชื้อชาติมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ลาว – ไม่อดทน พม่า – สู้งาน แต่มีปัญหาการสื่อสารและกินหมาก เขมร - สู้งาน แต่มีปัญหาการสื่อสาร เป็นต้น” บริษัท ข

“ขั้นตอนดำเนินการเริ่มต้นที่ลูกค้าติดต่อบริษัท หลังจากนั้นฝ่ายสรรหาทำหน้าที่คัดเลือกพนักงานส่งให้ลูกค้า ฝ่ายประสานงานลูกค้าดูแลพนักงานที่ส่งไปทำงานกับลูกค้า และฝ่ายธุรการทั่วไปดูแลสวัสดิการของพนักงาน” บริษัท ข

3) โครงสร้างการบริหารงาน

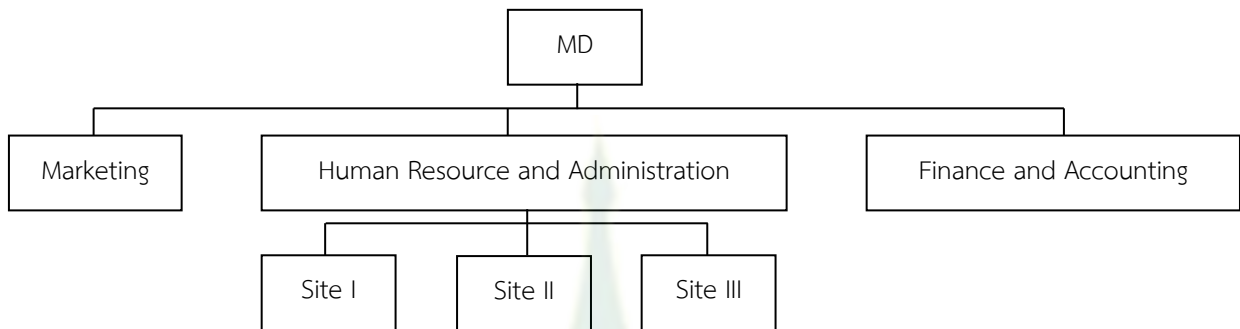
ผู้ประกอบการรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงานจัดโครงสร้างการบริหารงานของบริษัทโดยอิงกับขั้นตอนดำเนินการในการให้บริการ ซึ่งแตกต่างกันตามขนาดของบริษัท โดยบริษัท ค บริษัท ง บริษัท จ บริษัท ฉ และบริษัท ช โดยแต่ละบริษัท ระบุโครงสร้างการบริหารงานดังนี้

“บริษัท ค ระบุว่าบริษัทจัดโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 4 ฝ่ายดังภาพที่ 4.3 ประกอบด้วย 1) ฝ่าย Operation แบ่งเป็นแผนก Marketing ทำหน้าที่หาและติดต่อลูกค้า แผนก Recruitment ทำหน้าที่สรรหาลูกจ้างด้วยกลยุทธ์ต่างๆ 2) ฝ่าย Administration แบ่งเป็นแผนก Human Resource ทำหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของธำรงรักษา เช่น แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ เป็นต้น และการออกจากงาน แผนก Payroll ทำหน้าที่ด้านค่าจ้างและเงินเดือน แผนก Site Coordinator ทำหน้าที่ประสานงานในแต่ละโรงงาน 3) ฝ่าย Finance and Accounting ทำหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี 4) ฝ่าย Regional Operation”



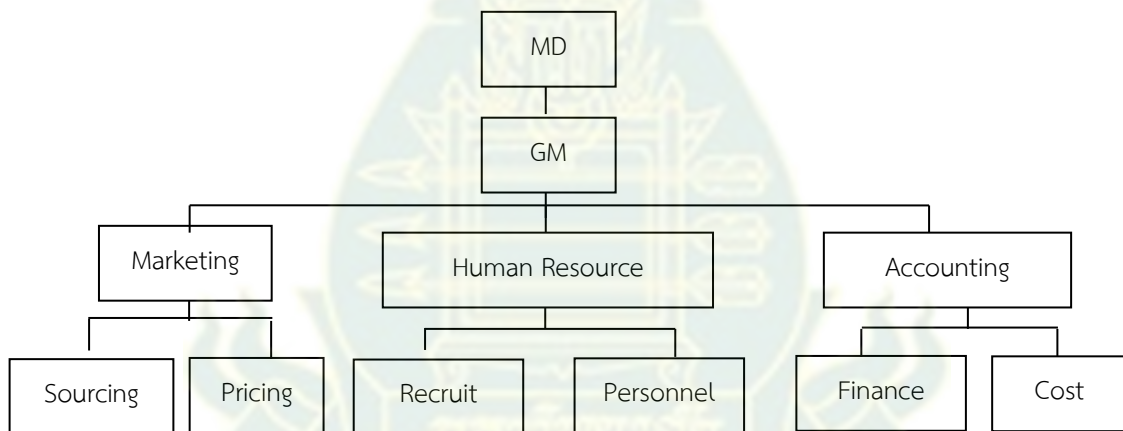
ภาพที่ 4.3 โครงสร้างบริษัท ค

“บริษัท ง ระบุว่าบริษัทจัดโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 3 ฝ่ายดังภาพที่ 4.4 ประกอบด้วย 1) ฝ่าย Marketing 2) ฝ่าย Human Resource and Administration แบ่งเป็น Site I Site II Site III 3) ฝ่าย Finance and Accounting บริษัทมีบุคลากรประมาณ 200 คน เป็นพนักงานในสำนักงาน 3 คนและ 1 คนในแต่ละ Site และแรงงานประมาณ 160 คน”



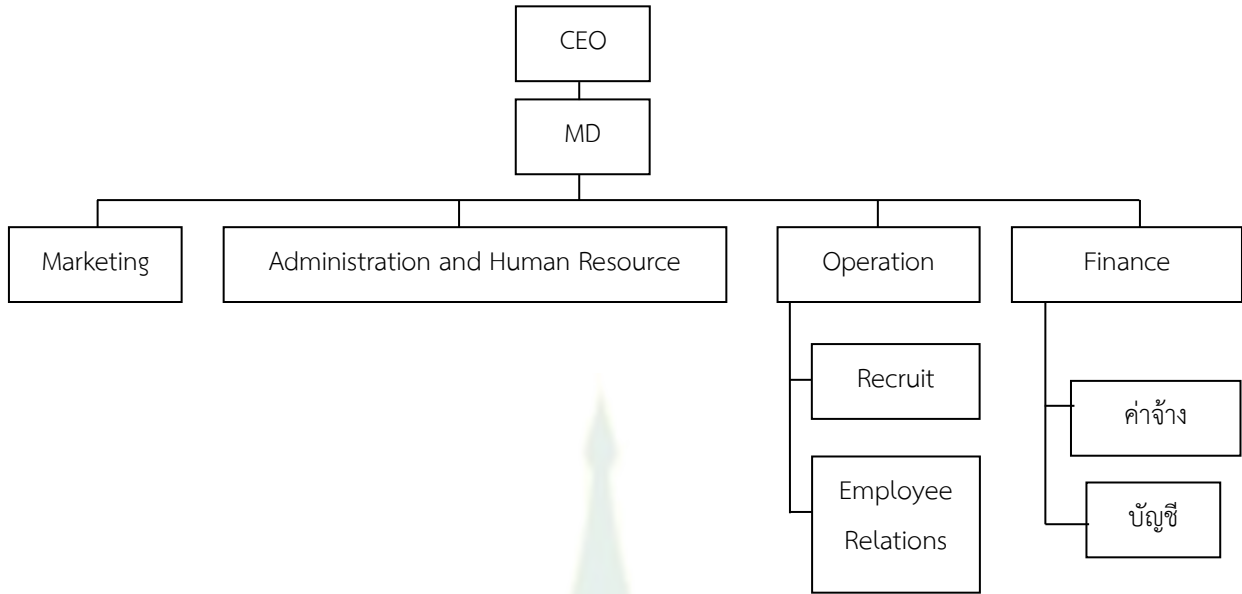
ภาพที่ 4.4 โครงสร้างบริษัท ง

“บริษัท จ ระบุว่าบริษัทจัดโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 3 ฝ่ายดังภาพที่ 4.5 ประกอบด้วย 1) ฝ่าย Marketing แบ่งเป็นแผนก Sourcing และ Pricing 2) ฝ่าย Human Resource แบ่งเป็นแผนก Recruit และ Personnel 3) ฝ่าย Accounting บริษัทมีบุคลากรเป็นพนักงานในสำนักงาน 15 คน และแรงงาน 887 คน”



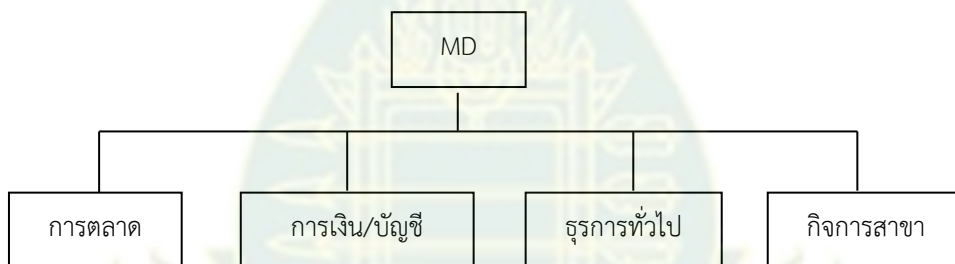
ภาพที่ 4.5 โครงสร้างบริษัท จ

“บริษัท ฉ ระบุว่าบริษัทจัดโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 4 ฝ่ายดังภาพที่ 4.6 ประกอบด้วย 1) ฝ่าย Marketing 2) ฝ่าย Administration and Human Resource ทำหน้าที่ด้านบริหาร เช่น การสร้างภาพลักษณ์องค์กร เป็นต้น และด้านทรัพยากรบุคคล เช่น สวัสดิการ ประกันสังคม เป็นต้น 3) ฝ่าย Operation 4) ฝ่าย Finance บริษัทมีบุคลากรเป็นพนักงานในสำนักงาน 50 คน และแรงงาน 3,500 คน”



ภาพที่ 4.6 โครงสร้างบริษัท ฉ

“บริษัท ข ระบุว่าบริษัทจัดโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 4 ฝ่ายดังภาพที่ 4.7 ประกอบด้วย 1) ฝ่ายการตลาด 2) ฝ่ายการเงิน/บัญชี 3) ฝ่ายธุรการทั่วไป 4) ฝ่ายกิจการสาขา บริษัทมีบุคลากรเป็นพนักงานในสำนักงาน 25 คน และแรงงาน 1,000 คน”



ภาพที่ 4.7 โครงสร้างบริษัท ข

4) การจัดการการเงิน

ผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงานมีการจัดการการเงินคล้ายกัน โดยบริษัท ค บริษัท ง บริษัท จ บริษัท ฉ และบริษัท ข ระบุว่า

“บริษัทให้เครดิตลูกค้าและรับเงินจากลูกค้าเป็นเช็คหรือโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร” บริษัท ค

“บริษัทให้เครดิตลูกค้า 30 วัน โดยรับเช็คทุกวันที่ 30 ของทุกเดือน” บริษัท ง

“บริษัทรับค่าบริการตามงวดค่าจ้าง และให้เครดิต 30 วันในบางแห่ง ทำให้บริษัทต้องมีเงินสำรองจ่ายก่อน” บริษัท จ

“การจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมี 3 แบบ คือ 1) ตัดงวดค่าจ้างโดยคิดค่าจ้างและค่าบริการแล้ววางบิลเรียกเก็บจากลูกค้า เมื่อลูกค้าตรวจสอบความถูกต้องและจ่ายเงินให้บริษัท บริษัทจึงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น ตัดงวดค่าจ้างวันที่ 1-15 และลูกค้าจ่ายให้หลังวันที่ 25 บริษัทนำไปจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้น

เดือน ซึ่งส่งผลให้บริษัทต้องกำหนดการจ่ายค่าจ้างให้สอดคล้องกันโดยลูกจ้างที่เริ่มทำงานก่อนวันที่ 16 จ่ายค่าจ้างสิ้นเดือนนั้น แต่ถ้าเริ่มทำงานหลังวันที่ 16 จ่ายสิ้นเดือนถัดไป เป็นต้น 2) ตัดงวดค่าจ้างโดยคิดค่าจ้างและค่าบริการแล้วจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างพร้อมเรียกเก็บและรับเงินจากลูกค้าในวันเดียวกัน 3) ตัดงวดค่าจ้างโดยคิดค่าจ้างและค่าบริการแล้วจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างพร้อมวางบิลเรียกเก็บจากลูกค้าโดยให้เครดิตไม่เกิน 30 วัน แบบที่ธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานนิยมใช้ในปัจจุบันคือแบบที่ 2 และ 3 โดยเครดิตที่ให้อาจเป็น 15 ,30 ,45 วัน เนื่องจากการหาแรงงานได้ยากขึ้นจึงต้องแข่งขันกันด้วยการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัทส่วนใหญ่ต้องใช้บริการด้านการเงินจากสถาบันการเงินในรูปของการกู้เงินโดยใช้บัญชีลูกหนี้ค้ำประกัน ซึ่งจะใช้ใบรับวางบิลของลูกค้าเป็นหลักฐานและรับเงินได้ 80% ของยอดวางบิล สำหรับแบบที่ 1 นั้นยังคงใช้บ้างกับลูกค้าที่ใช้บริการกันมาเป็นเวลานาน” บริษัท ฉ

“ลูกค้าจ่ายค่าบริการตามเงื่อนไขที่ตกลงไว้ในสัญญาจ้างโดยวิธีโอนเงิน หรือจ่ายเป็นเช็ค” บริษัท ช

5) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงานมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะใกล้เคียงกัน โดยบริษัท ข บริษัท จ บริษัท ฉ และบริษัท ช ระบุว่า

“ปัญหาในปัจจุบันคือการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือประมาณ 200,000 คน เนื่องจากราคาสินค้าเกษตรสูงขึ้น แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น และสัดส่วนประชากรวัยทำงานที่น้อยลง ขณะที่ความต้องการจ้างเหมาแรงงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นโอกาสของธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงาน แต่กลับหาแรงงานตอบสนองได้ยาก” บริษัท ข

“ควรรยกระดับมาตรฐานขององค์การประกอบธุรกิจจัดหางานให้มีมาตรฐานเดียวกัน เช่น มีระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นต้น ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานทุกประเภทควรมีใบประกอบวิชาชีพ และภาครัฐควรมีมาตรการแก้ไขปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานที่เกิดขึ้น” บริษัท จ

“เพื่อความร่วมมือและร่วมกันแก้ไขปัญหาในธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงาน บริษัทในธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงานจึงได้เริ่มจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ประกอบการรับเหมาแรงงาน ซึ่งมีสมาชิก 28 บริษัทในปัจจุบัน บริษัทในธุรกิจนี้ควรรวมกลุ่มกันและแข่งขันกันด้วยการจัดการ ไม่ใช่แข่งขันกันด้วยราคา สำหรับข้อเสนอแนะคือลูกค้าควรมองบริษัทรับจ้างเหมาแรงงานเป็นหุ้นส่วน (Partner) ทางธุรกิจมากกว่าเป็นลูกไล่ที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่า เพราะบริษัทต้องลงทุนและมีความเสี่ยงในการดำเนินงานเช่นเดียวกัน อยากรให้เป็นแบบบริษัทญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งจะทำให้บริษัทต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วย” บริษัท ฉ

“รูปแบบการให้บริการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามสภาพเศรษฐกิจ เช่น แรงงานขาดแคลน อาจทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวนำเข้าในธุรกิจที่กฎหมายอนุญาตให้ใช้ได้ เป็นต้น” บริษัท ช

1.2.2 ผู้ประกอบธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงาน

1) ลักษณะการให้บริการ/ข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

ผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงาน ให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานโดยส่งลูกจ้างไปปฏิบัติงานในสำนักงานของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนต่างๆ ตามสัญญาที่กำหนดและรับเงินค่าบริการตามสัญญาจากคู่สัญญาเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง นอกจากนี้อาจให้บริการ

รับจ้างเหมางานบริการอื่นๆ เช่น ทำความสะอาด ทำสวน เป็นต้น โดยแต่ละบริษัทมีกลุ่มลูกค้าหลักที่ต้องการบริการแตกต่างกันไป โดย หจก.ช หจก.ฉ และบริษัท ญ ระบุว่า

“ห้างให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานคุณวุฒิต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานตามสัญญา” หจก.ช

“ห้างให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานคุณวุฒิต่างๆ เช่นเดียวกัน โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานขับรถยนต์ ช่าง พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น ลูกค้าของห้างเป็นหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ เช่น การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น ” หจก.ฉ

“บริษัทให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานทุกชนิด เช่น งานบันทึกข้อมูล งานไอที งานธุรการ งานสวนรถเช่า เป็นต้น โดยทำสัญญาเป็นรายปี” บริษัท ญ

2) การจัดระบบงานในการให้บริการ

การให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงานเริ่มจากงานด้านการตลาดเช่นเดียวกับการให้บริการรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน ซึ่งแต่ละแห่งจะมีขั้นตอนดำเนินการคล้ายกันโดย หจก.ช หจก.ฉ และบริษัท ญ ระบุว่า

“ห้างเริ่มต้นด้วยการติดต่อกับลูกค้าโดยหาข้อมูลจากหน่วยงานใหญ่ๆที่มีการประมูลงาน เมื่อได้งานแล้วจึงจัดหาลูกจ้างตามคุณวุฒิที่ลูกค้ากำหนด ส่งลูกจ้างให้ไปทำงานกับลูกค้าและติดตามผลการทำงานพร้อมสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างจากลูกค้า” หจก.ช

“ห้างเริ่มต้นด้วยการหารายละเอียดของหน่วยงานและประมูลงานตามระบบของหน่วยงาน เช่นเดียวกัน เมื่อทำสัญญากับหน่วยงานแล้วจะจัดหาลูกจ้างตามสัญญา ดำเนินงานต่างๆตามสัญญาและมีการตรวจสอบงานจ้างกับลูกค้า” หจก.ฉ

“บริษัท ญ เริ่มด้วยงานการตลาดเพื่อหาลูกค้า หลังจากนั้นเป็นงานการสรรหาและคัดสรรให้ได้ลูกจ้างตามต้องการ มีงาน Operation ประสานงานระหว่างลูกจ้าง ลูกค้าและบริษัท งาน Billing วางบิลเรียกเก็บเงินจากลูกค้า งาน Site Auditor ตรวจสอบกับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าได้รับงานตามเงื่อนไขที่ตกลงกันได้ งาน Payroll จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และงานบัญชี”

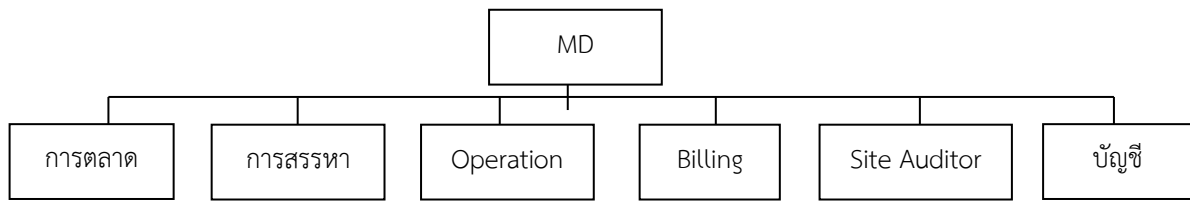
3) โครงสร้างการบริหารงาน

ผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงานจัดโครงสร้างการบริหารงานของบริษัทโดยอิงกับขั้นตอนดำเนินการในการให้บริการ ซึ่งแตกต่างกันตามขนาดของบริษัทเช่นเดียวกัน โดย หจก.ช หจก.ฉ และบริษัท ญ ระบุว่า

“ห้างมีพนักงานในสำนักงาน 3 คน ประกอบด้วย ผู้ทำหน้าที่ติดต่อกับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่เดินเอกสาร และเจ้าหน้าที่การเงิน และมีลูกจ้างประจำหน่วยงาน 100 คน” หจก.ช

“ห้างจัดโครงสร้างโดยแบ่งเป็นฝ่ายบริหารงาน/บุคคล ฝ่ายการเงิน และฝ่ายจัดหา มีพนักงานในสำนักงาน 4 คน” หจก.ฉ

“บริษัท ญ ระบุว่าบริษัทจัดโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 6 ฝ่ายดังภาพที่ 4.8 ประกอบด้วย 1) ฝ่ายการตลาด 2) ฝ่ายสรรหา 3) ฝ่าย Operation 4) ฝ่าย Billing 5) ฝ่าย Site Auditor 6) ฝ่ายบัญชี บริษัทมีพนักงานในสำนักงาน 208 คน และลูกจ้างประจำหน่วยงาน 8,000 คน”



ภาพที่ 4.8 โครงสร้างบริษัท ญ

4) การจัดการการเงิน

ผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงานมีการจัดการการเงินคล้ายกันกับผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน โดย หจก.ช และบริษัท ญ ระบุว่า

“ห้างต้องมีเงินเพื่อสำรองจ่ายให้ลูกจ้างก่อนล่วงหน้า โดยเริ่มส่งใบวางบิลแจ้งหนี้ได้หลังจากส่งมอบงานงวดแรก” หจก.ช

“แม้ว่าบริษัทสามารถเรียกเงินค่าบริการจากลูกค้าบางรายที่มีผลประกอบการดีได้ล่วงหน้า 3 เดือน แต่ลูกค้าส่วนใหญ่ของบริษัทนั้น บริษัทต้องสำรองจ่ายให้ลูกจ้างไปก่อนล่วงหน้าไม่ว่าลูกค้าหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน โดยจะได้รับเงินค่าบริการจากลูกค้าภาคเอกชนหลังจากจ่ายให้ลูกจ้างไปแล้วประมาณ 30-60 วัน แต่ถ้าเป็นภาครัฐจะนานกว่าคือประมาณ 60-180 วัน ซึ่งทำให้บริษัทต้องมีเงินทุนในการดำเนินงานพอสมควร โดยการจ่ายส่วนใหญ่จะจ่ายในรูปของเงินเดือน” บริษัท ญ

5) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในสำนักงานมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะคล้ายกันกับผู้ประกอบการธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน โดยบริษัท ญ ระบุว่า

“ลูกค้าควรมองบริษัทเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจมากกว่าเป็นลูกค้า และนอกจากให้บริการรับเหมาแรงงานแล้ว บริษัทยังสามารถให้คำแนะนำปรึกษาในลักษณะของ Consult แก่ลูกค้าได้อีกด้วย” บริษัท ญ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจ้างงานภายนอกของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2.1 ประเภทของกิจการที่มีความต้องการใช้บริการการจ้างงานภายนอก

ผลจากการสนทนากลุ่ม Focus group จำนวน 20 ราย เป็นหน่วยงานภาครัฐ 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 และหน่วยงานภาคธุรกิจ 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 (รายชื่อแสดงในภาคผนวก) มีความเห็นว่าในปัจจุบันการจ้างพนักงานจากภายนอกในลักษณะ outsource กำลังเป็นที่นิยมของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME's) จนไปถึงบริษัทขนาดใหญ่ประเภทข้ามชาติจำนวนมาก เนื่องจากสามารถตอบสนองและเข้าถึงความต้องการในรูปแบบการทำธุรกิจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งทำให้กลุ่มผู้ประกอบการจัดหางานภายนอก (Outsource) เกิดขึ้นจำนวนมากตามไปด้วย ซึ่งทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นฝ่ายที่มีบทบาทอย่างมากในการดำเนินตามนโยบายของบริษัทดังกล่าว โดยการจ้างพนักงานแบบชั่วคราวนั้น จะมีแนวทางในการคัดเลือกกลุ่มผู้ประกอบการจัดหางานภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและ

ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ เป็นการเฉพาะเข้ามาทำงานแทนทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนที่สำคัญจะต้องไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในภาพของบริษัทด้วย

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ทั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานราชการ ก็มีการนำกลยุทธ์การจ้างภายนอกมาใช้เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะวิธีการจัดซื้อจัดจ้างจากหน่วยงานเอกชน และการจ้างบริการ ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามระเบียบพัสดุ

2.2 เหตุผลที่หน่วยงานภาครัฐกิจและภาครัฐใช้บริการจัดหางาน

1. เพื่อประหยัดต้นทุน (Cost Saving) โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานที่มีความแตกต่างกันระหว่างประเทศพัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนา รวมทั้งช่วยปรับโครงสร้างต้นทุน (Cost Restructuring) จากต้นทุนคงที่ไปยังต้นทุนผันแปรมากขึ้น และยังทำให้ต้นทุนผันแปรสามารถคาดการณ์ได้ง่ายขึ้น
 2. ช่วยให้องค์กรสามารถเน้นกิจกรรมไปยังธุรกิจหลัก (Focus on Core Business) ภายใต้อำนาจจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ องค์กรสามารถมุ่งทำในสิ่งที่เป็ธุรกิจหลัก และมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันได้มากขึ้น
 3. สร้างองค์ความรู้ให้แก่องค์กรมากขึ้น (Knowledge) จากการเข้าหาประสบการณ์ ความรู้ และทรัพย์สินทางปัญญาจากแหล่งต่าง ๆ ได้กว้างขวางขึ้น
 4. การปฏิบัติตามสัญญาอย่างเคร่งครัด (Contracts) ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามสัญญา องค์กรสามารถปรับเป็นตัวแทนฟ้องร้องทางกฎหมายได้ ซึ่งอาจทำได้ยากในกระบวนการทำงานภายใน
 5. ได้รับบริการจากผู้ที่มีความชำนาญในการดำเนินงาน (Operational Expertise) ซึ่งบางครั้งยากที่จะสร้างขึ้นมาได้เอง ในระยะเวลาอันสั้นภายในองค์กร โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
 6. ลดความเสี่ยงทางธุรกิจ (Risk Management) ที่ไม่ต้องรับภาระทั้งหมด ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด หรือช่วยในเรื่องของการบริหารกำลังการผลิต (Capacity Management) ที่มักเกิดจากวัฏจักรธุรกิจที่มีช่วงขาขึ้นและขาลง
 7. เป็นตัวกระตุ้นสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Catalyst for Change) องค์กรสามารถใช้ข้อตกลงที่ทำผู้รับทำงานแทนเป็นเครื่องมือสำหรับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานที่ไม่สามารถทำได้โดยลำพัง
 8. สามารถใช้ประโยชน์จากเวลาที่ต่างกัน (Leveraging Time Zones) ในกรณีของผู้รับทำงานแทนอยู่คนละประเทศ ซึ่งช่วยให้การทำงานสามารถทำได้ในระยะเวลาสั้นขึ้น บางครั้งอาจงานตลอด 24 ชั่วโมง เพิ่มประสิทธิภาพของทั้งการให้บริการ และการตลาด ที่จัดส่งของได้ทันตามความต้องการของลูกค้า
- อย่างไรก็ตาม การที่หน่วยงานภาครัฐกิจและภาครัฐ จะนำกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้
1. องค์กรใดก็ตามที่จะนำวิธี Outsourcing มาใช้ ต้องแยกให้ออกและชัดเจนว่า กิจกรรมส่วนใดเป็นกิจกรรมหลักขององค์กรและกิจกรรมส่วนใดเป็นกิจกรรมเสริม ไม่เช่นนั้นแล้ว ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นตามมาอีกมากมาย โดยเฉพาะงานบริการ
 2. ต้องวิเคราะห์ต้นทุนให้มีความชัดเจนระหว่างการทำเองกับการจ้างทำว่า วิธีการใดจะถูกกว่ากัน
 3. การเลือกบริษัทที่จะจ้าง ต้องเป็นบริษัทที่น่าเชื่อถือ และเคยมีผลงานปรากฏเด่นชัด และ

4. ต้องคำนึงถึงผลกระทบกระบวนการสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ขององค์การในการส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้า

2.3 ลักษณะความต้องการใช้บริการจ้างงานภายนอก

2.3.1 ความถี่

จากการสอบถามเกี่ยวกับความถี่ในการใช้บริการจ้างงานภายนอกจากผู้แทนหน่วยงานภาครัฐกิจและภาครัฐที่ร่วมสนทนากลุ่ม จำแนกความถี่ในการใช้บริการ ได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความถี่ในการใช้บริการจ้างงานภายนอก

ความถี่ในการใช้บริการ (ครั้ง/ปี)	จำนวน (n=20 ราย)	ร้อยละ (100.00)
1	3	15.0
1-2	2	10.0
2	3	15.0
มากกว่า 2 ครั้ง/ปี	12	60.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐกิจและภาครัฐร้อยละ 60 ใช้บริการจ้างงานภายนอกมากกว่า 2 ครั้ง/ปี ทั้งนี้ การจ้างงานภายนอกในลักษณะที่ทำเป็นสัญญาจ้างเหมาแรงงานในบริการแต่ละประเภทมีระยะเวลาของสัญญาอย่างน้อย 1 ปี และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ใช้บริการมีการใช้บริการหลายลักษณะและทำสัญญาแยกจากกันทำให้มีความถี่ในการใช้บริการมากกว่า 2 ครั้ง/ปี

2.3.2 จำนวนคนที่ต้องการต่อครั้ง

จากการสอบถามประเด็นที่ว่า ในการใช้บริการจัดหางานแต่ละครั้ง มีจำนวนคนที่ต้องการมากน้อยเท่าใดนั้น ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ระบุจำนวนความต้องการที่แตกต่างกัน ตามขนาดของกิจการ ซึ่งแสดงได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนคนที่ต้องการต่อครั้งของการใช้บริการจ้างงานภายนอก

จำนวนคนที่ต้องการ ต่อครั้ง	จำนวน (n=20 ราย)	ร้อยละ (100.00)
ไม่เกิน 10 คน	2	10.0
10-100 คน	16	80.0
100 คนขึ้นไป	2	10.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐกิจและภาครัฐร้อยละ 80 มีความต้องการจัดหางานจากการจ้างงานภายนอกต่อครั้ง จำนวน 10-100 คน

2.3.3 ลักษณะงานที่จัดจ้างภายนอก

องค์การภาคธุรกิจและภาครัฐที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เป็นผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินกิจการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) เป็นกิจกรรมด้านโลจิสติกเป็นส่วนใหญ่ เช่น การบริหารจัดการสินค้าคงคลัง และการขนส่ง เป็นต้น
2. การปฏิบัติการ (Operations) เช่น การวิจัยและพัฒนา การผลิต การตรวจสอบคุณภาพ เป็นต้น ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีบริษัทใดทำ หากจะทำก็จะเป็นลักษณะของการจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยในองค์การมากกว่าการจ้างองค์การอื่นมาดำเนินการ
3. การบริหารงานสนับสนุนภายในองค์การ (Business Administration) ได้แก่ งานการเงินและบัญชี การพัฒนาบุคลากร การเบิกจ่ายต่างๆ เป็นต้น ในกลุ่มนี้จะมีการ Outsource มากที่สุด
4. การบริการลูกค้า (Sales, Marketing, and Customer Care) ได้แก่ การขาย ลูกค้าสัมพันธ์ การตลาด เป็นต้น มักจะอยู่ในรูปของ Call Center หรือ Contact Center แต่ที่คนส่วนใหญ่มักจะรับรู้และนิยม Outsource กันคือ ด้านระบบสารสนเทศ (IT Outsourcing) ด้านการตลาด (Market Outsourcing) และด้านบุคลากร (Human Resource Outsourcing)
5. ธุรกิจเฉพาะด้านอสังหาริมทรัพย์ ในการสนทนากลุ่ม มีเจ้าของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ 2 ราย หนึ่งเป็นธุรกิจบ้านจัดสรร ส่วนอีกรายหนึ่งเป็นอสังหาริมทรัพย์ครบวงจร ได้แก่ บ้านจัดสรร คอนโดมิเนียม ศูนย์การค้า ซึ่งทั้งสองรายมีความต้องการจ้างเหมาแรงงานในการก่อสร้าง ซึ่งแต่ละปีมีโครงการจำนวนมาก ทำให้ต้องจ้างเหมาแรงงานจาก Subcontractor หลายราย

สำหรับการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐราชการ ที่มีความต้องการจ้างงานภายนอก มีลักษณะกิจกรรมในข้อ 3 คือ การบริหารงานสนับสนุนภายในองค์การ เช่น งานแม่บ้าน คนสวนและยามรักษาการณ์ เป็นต้น จากลักษณะการประกอบกิจการภาคธุรกิจและภาครัฐดังกล่าว ทำให้ลักษณะงานที่ต้องการใช้บริการจัดหางาน มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.3.3.1 งานบำรุงรักษา เช่น ดูแลลิฟท์ งานสารสนเทศ
- 2.3.3.2 งานรักษาความปลอดภัย งานรักษาความสะอาด
- 2.3.3.3 งานธุรการในสำนักงาน การจัดเก็บและส่งเอกสาร
- 2.3.3.4 งานขนส่งสินค้า สัมภาระต่าง ๆ
- 2.3.3.5 คนงานก่อสร้าง

2.3.4 ประสบการณ์การใช้บริการจ้างงานภายนอก

ผู้แทนองค์การภาคธุรกิจและภาครัฐบาลที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดหางาน ซึ่งจำแนกระยะเวลาในการใช้บริการจ้างงานภายนอกเป็น 2 กลุ่ม คือ 5-10 ปี และเกินกว่า 10 ปี ซึ่งมีจำนวนความถี่ในแต่ละกลุ่มดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ประสบการณ์ในการใช้บริการจ้างงานภายนอก

จำนวนคนที่ต้องการ ต่อครั้ง	จำนวน (n=20 ราย)	ร้อยละ (100.00)
5-10 ปี	5	25.0
มากกว่า 10 ปี	15	75.0

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่า ทุกองค์กรที่ร่วมสนทนากลุ่ม เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้บริการจ้างงานภายนอก โดยร้อยละ 75 มีประสบการณ์ใช้บริการจ้างงานภายนอกมากกว่า 10 ปี

2.4 ความพึงพอใจจากการใช้บริการจ้างงานภายนอก

เมื่อสนทนาถึงประเด็นความพึงพอใจจากการใช้บริการจ้างงานภายนอก โดยขอให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ระดับประเมินความพึงพอใจมากที่สุดเป็น 5 มากเป็น 4 ปานกลางเป็น 3 พึงพอใจน้อยเป็น 2 และพึงพอใจน้อยที่สุดเป็น 1 และประเมินความพึงพอใจใน 2 ด้านคือ ด้านการประหยัดต้นทุนและด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ได้ข้อมูลระดับความพึงพอใจดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจในการใช้บริการจ้างงานภายนอก

ระดับความพึงพอใจ	5	4	3	2	1	ค่าเฉลี่ย
การประหยัดต้นทุน	-	10	10	-	-	3.5
ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	-	6	12	2	-	3.2

จากตารางที่ 4.5 เห็นได้ว่า ผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความพึงพอใจในการใช้บริการจ้างงานภายนอกในด้านการประหยัดต้นทุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5 ในขณะที่มีความพึงพอใจในการใช้บริการจ้างงานภายนอกในด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานค่าเฉลี่ย 3.2 ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าความพึงพอใจในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านการประหยัดต้นทุน

2.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะขององค์กรภาครัฐกิจและภาครัฐต่อหน่วยงานที่ใช้บริการจ้างงานภายนอก

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มผู้ใช้บริการจ้างงานภายนอกที่เป็นผู้แทนจากองค์กรภาครัฐกิจและภาครัฐ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบจากการใช้บริการจ้างงานภายนอกสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. ตัวผู้ทำงานเองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่ำ
2. บริษัท Outsource ส่งมาให้มีจำนวนไม่เพียงพอกับช่วงเวลาที่ต้องการกำลังคนจำนวนมาก
3. มีการ Turnover สูง บริษัทหรือหน่วยงานที่รับพนักงาน Outsource เข้ามาร่วมงานจะรู้สึกว่าเป็นเหมือนสถานที่ฝึกงาน กลายเป็นปัญหา 3 เส้า ระหว่างผู้ใช้บริการ ผู้ให้บริการ และพนักงาน Outsource
4. อัตราค่าตอบแทนที่บริษัท Outsource จ่ายให้กับพนักงานมักไม่สูง ทำให้ไม่จูงใจโดยเฉพาะพนักงานที่มีฝีมือ

สำหรับประเด็นข้อเสนอแนะ ผู้แทนองค์กรภาครัฐกิจและภาครัฐที่ใช้บริการจัดหางานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจจัดหางาน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านปริมาณ กิจกรรมที่ประกอบธุรกิจจัดหางานควรจัดส่งพนักงาน คนงานให้เพียงพอกับความต้องการ และทันต่อการใช้งาน อย่าให้เกิดการขาดแคลน
2. ด้านคุณภาพ กิจกรรมที่ประกอบธุรกิจจัดหางานควรจัดส่งพนักงาน คนงานที่มีคุณภาพ มีทักษะ หรือมีประสบการณ์ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
3. ด้านค่าตอบแทน กิจกรรมที่ประกอบธุรกิจจัดหางานควรพิจารณาค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน คนงานที่จัดส่งมา ทั้งนี้เนื่องจาก อัตราการเข้าออกของพนักงาน คนงานมีค่อนข้างสูง
4. ด้านกฎหมาย กิจกรรมที่ประกอบธุรกิจจัดหางานควรพิจารณาถึงการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 3 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกของนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้อง

ผลจากการสนทนากลุ่ม Focus group ในส่วนของนักวิชาการ ซึ่งเป็นคณาจารย์ด้านบริหารธุรกิจที่สอนวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยภาครัฐ 3 แห่ง และภาคเอกชน 3 แห่ง และผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 1 ท่าน จัดหางานจังหวัด 1 ท่าน และผู้บริหารกรมการจัดหางาน 2 ท่าน รวมเป็น 10 ท่าน (รายชื่อแสดงในภาคผนวก) ได้ข้อมูลดังนี้

3.1 รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกในองค์กรแต่ละแห่ง มีรายละเอียดความต้องการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน รูปแบบการประกอบกิจการ ฐานะทางการเงิน ตลอดจนความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ทำให้การตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก เป็นโอกาสของบุคคลหรือคณะบุคคลที่จะประกอบกิจการให้บริการในการจัดหางานหรือจัดหาคนทำงาน ซึ่งในปัจจุบันแบ่งรูปแบบการประกอบกิจการเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ธุรกิจจัดหางาน
2. ธุรกิจจัดหาคนทำงาน

ธุรกิจจัดหางาน เป็นการประกอบกิจการที่เข้าข่ายกิจการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ.2528 ซึ่งการประกอบกิจการประเภทนี้จะต้องดำเนินงานตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะในเรื่อง ผู้ประกอบกิจการต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนที่สำนักงานนั้นตั้งอยู่ และต้องมีทุนจดทะเบียนชำระแล้วไม่น้อยกว่า 1 แสนบาทสำหรับการจัดหางานในประเทศ

ส่วนธุรกิจจัดหาคนทำงาน เป็นการประกอบกิจการระบบจ้างงานแบบเหมาค่าแรงซึ่งมีลักษณะเป็นการ “จ้างทำของ” การประกอบธุรกิจประเภทนี้มีชื่อเรียกอื่น ๆ เช่น ธุรกิจจ้างเหมาค่าแรง ธุรกิจรับเหมาแรงงาน เป็นต้น ลักษณะการประกอบธุรกิจประเภทนี้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ

ที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 ลักษณะความสัมพันธ์ของธุรกิจที่ประสงค์จะจ้างเหมาแรงงานกับผู้รับเหมาแรงงาน และแรงงานที่เข้ามาทำงาน เป็นความสัมพันธ์ 3 ฝ่าย ผู้ประกอบกิจการที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก (Outsourcing Strategy) ด้วยวิธีจ้างงานแบบเหมาค่าแรงในกระบวนการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องพิจารณาประเด็นสำคัญ 2 ประเด็นใหญ่ ๆ ประเด็นแรกคือประเด็นทางกฎหมาย และประเด็นที่สอง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบกิจการที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกกับธุรกิจรับเหมาและแรงงานที่เหมาค่าแรง

ประเด็นในทางกฎหมาย การจ้างงานแบบเหมาค่าแรง เป็นการจ้างทำของผู้ประกอบธุรกิจที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ต้องการความสำเร็จของธุรกิจรับเหมาแรงงานในการจัดหาคนทำงาน การจ่ายเงินเดือน การบริหารสวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนและดูแลคนงานด้านการบริหารบุคคล ซึ่งในหลักการแล้วธุรกิจที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการการผลิตที่จ้างเหมาค่าแรงจะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับบริหารบุคคลของธุรกิจผู้รับเหมาแรงงาน และคนทำงานซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างพนักงานของธุรกิจรับเหมาแรงงาน แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 11/1 คุ้มครองกรณีที่ธุรกิจผู้ผลิตที่ใช้กลยุทธ์จ้างงานภายนอก ต้องรับผิดชอบกรณีที่สัญญาจ้างเหมากำหนดให้ผู้จ้างจ่ายค่าจ้างให้กับคนงาน จะต้องจ่ายในอัตราเดียวกับลูกจ้างโดยตรงของกิจการไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นการใช้แรงงานเหมาค่าแรง ธุรกิจผู้ประกอบการผลิตต้องระมัดระวังในการเลือกใช้บริการของธุรกิจรับเหมาแรงงาน

ประเด็นในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบธุรกิจการผลิตกับแรงงานหรือพนักงานเหมาค่าแรงนี้ โดยหลักการไม่ควรต้องมีความสัมพันธ์โดยตรง เพราะจะทำให้เกิดปัญหาในทางกฎหมายตามมาได้

การใช้บริการธุรกิจรับเหมาแรงงาน มีข้อดี-ข้อเสีย หลายประการดังนี้ (ผู้จัดการออนไลน์)

1. ด้านต้นทุน ข้อดี คือควบคุมได้ชัดเจน เนื่องจากเราจะจ่ายให้บริษัทรับเหมาแรงงานตามจำนวนบวกค่าการจัดการ ทำให้วางแผนงบประมาณล่วงหน้าได้ แต่ข้อเสีย คือเมื่อแต่กรายละเอียดลงไปต้นทุนแฝงบางอย่าง เช่น การต้องเอาเงินไปช่วยเหลือเพื่อตั้งคน การจัดการรับส่งที่ต้องยืดหยุ่นทำให้ต้นทุนสูงกว่าการจ้างแบบ กำหนดตายตัว กลายเป็นว่า การใช้บริษัทรับเหมาแรงงานมีต้นทุนสูงกว่า

2. ด้านการคัดเลือก ข้อดีคือ มีคนเสาะหาแหล่งคนแทนเรา โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องระดมคนให้ทันความต้องการ แต่ข้อเสียคือ มาตรฐานของคนที่เราต้องการกับมาตรฐานที่บริษัทรับเหมาหามาจะไม่เท่ากัน เพราะบริษัทรับเหมาเขามุ่งเน้นหาคนให้มากเข้าไว้ ขณะที่เรายังต้องการคุณภาพคู่กันไปด้วย

3. ด้านแรงงานสัมพันธ์ ข้อดีคือ เป็นการลดความเสี่ยงของการลดพนักงานประจำโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ขึ้นลงตามฤดูกาล แต่ข้อเสียคือ มีโอกาสกระทบกระทั่ง แบ่งพักแบ่งพวกกันได้หากไม่สามารถสร้างบรรยากาศของการสมานฉันท์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านการจัดการ ข้อดีคือ เหมือนมีคนทำแทนผู้ประกอบการผลิต ในเรื่องการบริหารพื้นฐานเกี่ยวกับคน แต่ข้อเสียคือ ในความเป็นจริงส่วนใหญ่แล้ว ความพร้อมของเจ้าหน้าที่บริษัทรับเหมาที่เข้ามาดูแลพนักงานของเขาเอง มักมีไม่ถึง ทั้งในเชิงของความสามารถในการทำงานและทักษะการแก้ปัญหาเรื่องคน หลายครั้งที่บริษัทที่จ้างบริษัทรับเหมาจะต้องเข้าไปให้การฝึกอบรม ชี้แนะ หรือแม้แต่วางขั้นตอนการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่เหล่านั้นด้วยซ้ำไป

จากการระดมสมอง กลุ่มนักวิชาการและนักวิชาชีพ เกี่ยวกับประเด็นที่ว่า การประกอบธุรกิจจัดหางาน และจัดหางานควรมีลักษณะสำคัญ อย่างไรบ้างนั้น กลุ่มนักวิชาการและนักวิชาชีพมีความเห็นตรงกันว่า ธุรกิจ 2 ประเภทมีลักษณะของการดำเนินงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลง หรือสัญญาในการจัดหางานและจัดหางานซึ่งมีขอบเขตแตกต่างกัน ดังนั้นการระบุลักษณะสำคัญของการประกอบธุรกิจจัดหางานและจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกควรอธิบายแยกตามประเภทของธุรกิจที่ให้บริการดังนี้

ลักษณะสำคัญของการประกอบธุรกิจจัดหางาน

1. เป็นบริษัทหรือกิจการที่จดทะเบียนพาณิชย์ และได้รับอนุญาตให้จัดหางานจากนายทะเบียนแรงงานที่กิจการนั้นตั้งอยู่ และมีการวางเงินหลักประกันตามเงื่อนไขที่กำหนด
2. ดำเนินการจัดหางานตามระเบียบข้อบังคับของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528
3. ในการดำเนินงานต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สามารถตรวจสอบได้ โดยเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานกรมการจัดหางาน
4. ค่าบริการจากการจัดหางานตามที่กฎหมายกำหนด ให้รับได้ฝ่ายธุรกิจผู้ประกอบการ (ซึ่งในที่นี้ หมายถึงองค์การที่ใช้กลยุทธ์จากงานภายนอกเพื่อจัดหางานเข้ามาทำงาน แต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น)
5. สถานการณ์ดำเนินงานของธุรกิจจัดหางานในปัจจุบัน ยังเป็นการให้บริการในกลุ่มงานที่เป็นงานระดับต้น งานระดับกลางซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญและงานระดับสูงที่เป็นงานวิชาชีพยังมีน้อยมาก ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานควรมีการวิเคราะห์กลุ่มงานที่ได้บริการเพื่อพัฒนาการดำเนินงานจัดหางานในอนาคต
6. ผู้ประกอบกิจการ ที่ใช้บริการจัดหางาน มีลักษณะเป็นองค์การขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีกลยุทธ์ที่ต้องการลดต้นทุนการดำเนินการจัดหางาน และมีปัญหาการเข้าออกจากงานของพนักงานโดยเฉพาะระดับปฏิบัติการสูง นอกจากนี้เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ขาดความสามารถทางด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เองอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นลักษณะบริการจัดหางานที่ผู้ประกอบการต้องการอย่างมาก คือ บริการจัดหางานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพและมีต้นทุนต่ำ ดังนั้นทักษะของธุรกิจจัดหางานในการมีรายชื่อคนงานที่สามารถติดต่ออย่างรวดเร็ว และการฝึกอบรมคนงานให้มีทักษะการทำงานจะทำให้บริการจัดหางานสามารถตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะสำคัญของการประกอบธุรกิจจัดหางานในระบบจ้างเหมาแรงงาน

1. ลักษณะทางกฎหมายของการประกอบธุรกิจประเภทนี้ คือ การรับเหมาแรงงาน ที่จะเข้าไปประกอบการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วนในกิจการของผู้ประกอบการผลิต
2. การรับเหมาแรงงาน มีลักษณะยึดหยุ่นตอบสนองของตกลงของผู้ประกอบกิจการการผลิตที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกได้เป็นอย่างดี เนื่องจากข้อตกลงการจ้างงาน สามารถตกลงให้ธุรกิจรับเหมาแรงงานเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานหรือคนงานเอง ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการการผลิตไม่มีภาระเรื่องการบริหารบุคคลต่อแรงงานที่มาทำงาน การจัดการบริหารบุคคลจึงตกเป็นของธุรกิจรับเหมาแรงงานเอง

3. ผู้ประกอบธุรกิจจัดหาแรงงานมักเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารบุคคลและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ประกอบกิจการผลิต นักวิชาการนักวิชาชีพบางรายระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้ประกอบธุรกิจจัดหาแรงงานระบบจ้างเหมามักเป็น “ผู้มีอิทธิพล” เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้พิพากษา สมทบศาลแรงงานกลาง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเป็นที่ปรึกษาใกล้ชิดของนายจ้างหลายบริษัทอยู่แล้ว (บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ , มูลนิธิอารมณพงศ์พงษ์)

4. ผู้ประกอบธุรกิจจัดหาแรงงาน ไม่ถูกบังคับโดยกฎหมายจัดหางาน แต่แรงงานหรือคนงานได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

จากการระดมสมองกลุ่มนักวิชาการวิชาชีพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก โดยให้แต่ละท่านระบุปัจจัยดังกล่าวไม่จำกัดจำนวน นักวิชาการและนักวิชาชีพแต่ละท่านได้ตอบมาคนละ 3-5 ปัจจัย เมื่อนำคำตอบทั้งหมดมารวมกัน ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลจำนวน 10 ปัจจัย และมีความถี่ของจำนวนผู้ที่ระบุปัจจัย แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจจัดหางาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ความถี่	ร้อยละ
1.ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน	9	90.0
2.ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหาร	8	80.0
3.ฐานะการเงิน , เงินทุนที่เพียงพอ	7	70.0
4.ชื่อเสียงของผู้ประกอบการ	6	60.0
5.ความน่าเชื่อถือได้	5	50.0
6.เงื่อนไขสัญญาที่สามารถตอบสนองได้	5	50.0
7.จริยธรรมทางธุรกิจ	3	30.0
8.รับผิดชอบต่อเงื่อนไขของผู้ใช้บริการอย่างฉับพลันรวดเร็ว	3	30.0
9.การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	2	20.0
10.อื่น ๆ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ , ท่าเลที่ตั้งธุรกิจ	1	10.0

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่นักวิชาการวิชาชีพเห็นว่ามามีผลต่อการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกมากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจัดหางาน ความเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า คุณค่าเรื่องความถูกต้องทางกฎหมาย (Legitimacy Value) เป็นคุณค่าที่นักวิชาการวิชาชีพเห็นว่า เป็นเรื่องสำคัญที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความวิตกกังวลของสังคมในเรื่องเกี่ยวกับการหลอกลวงแรงงาน และการค้ามนุษย์ ซึ่งมักเป็นข่าวผ่านสื่อบ่อยครั้ง ดังนั้น การประกอบธุรกิจจัดหางานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประกอบกิจการให้เป็นไปตามบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การรู้กฎหมายของผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และจัดหางานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการประกอบธุรกิจประเภทนี้

สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมา ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหาร ทั้งนี้สืบเนื่องจากสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมฐานความรู้ การบริหารกิจการให้ประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีผู้ประกอบการต้องมีความรู้และประสบการณ์ที่เพียงพอจึงจะทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ ปัจจัยอันดับที่สามได้แก่ฐานะการเงินหรือการมีเงินทุนที่เพียงพอ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในสังคมถัดมาได้แก่ ชื่อเสียงของผู้ประกอบการ ความน่าเชื่อถือได้ เงื่อนไขสัญญาที่สามารถตรวจสอบได้ จริยธรรมทางธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อเงื่อนไขของผู้ใช้บริการอย่างฉับพลันรวดเร็ว และอื่น ๆ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ทำเลที่ตั้งของธุรกิจ เป็นต้น

3.3 ประโยชน์และข้อจำกัดของกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

นักวิชาการและวิชาชีพที่ร่วมให้ความเห็นในประเด็นนี้ พิจารณาว่ากลยุทธ์การจ้างงานภายนอกก่อให้เกิดระบบการจ้างงานที่เป็นความสัมพันธ์ 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายแรกคือฝ่ายผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งเป็นผู้ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ผู้ประกอบธุรกิจมีหลายประเภททั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ฝ่ายที่สอง คือ ธุรกิจจัดหาคนและธุรกิจจัดหาคนในระบบจ้างเหมาแรงงาน ธุรกิจ 2 ประเภท มีขอบเขตการให้บริการที่แตกต่างกันทำให้ตอนสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกในลักษณะที่ต่างกันไป และฝ่ายที่สาม ได้แก่ แรงงานที่เป็นผู้หางานหรือประสงค์จะทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกส่งผลต่อทั้งสามฝ่ายนี้ในลักษณะที่ต่างกันไป ซึ่งพิจารณาประโยชน์และข้อจำกัดของกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกที่เกิดกับแต่ละฝ่ายได้ดังนี้

3.3.1 ผู้ประกอบธุรกิจที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

ประโยชน์หรือข้อดีของการใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ได้แก่

1. ประหยัดต้นทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้บริการในระบบจ้างเหมาแรงงาน ทำให้ผู้ประกอบการผลิตสามารถลดต้นทุนในการสรรหาคูคนเอง ซึ่งข้อมูลต้นทุนเฉลี่ยการสรรหาพนักงานประมาณรายละ 5,000 บาท
2. การประหยัดเวลาในการจัดหาคนมาทำงาน หาแหล่งจัดหาคนและจัดหาคนมาทำงานได้ง่าย และสามารถเปลี่ยนแปลงแหล่งจัดหาคนได้ ทำให้มีคุณภาพในการจัดหาคนในการมาทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง
3. ใช้ประโยชน์คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระจายคนไปในหน่วยปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ (Strategic business units) ตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน
4. สามารถปรับตัวได้ตามภาวะเศรษฐกิจ และภาวะการณ์ของบริษัทอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เป็นอยู่อย่างรวดเร็ว

สำหรับข้อจำกัดหรือข้อเสียของกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ได้แก่

1. ไม่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ท้องค์การธุรกิจผู้ประกอบการหลักจะต้องมีเพื่อธำรงรักษาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความมั่นคงในงานของแรงงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์กรธุรกิจหรือองค์การที่ใช้ระบบจัดหางานภายนอก จะถูกละเลยในเรื่องความมั่นคง เนื่องจากสัญญาจ้าง มักมีการกำหนดระยะเวลาจ้างที่สั้นและแน่นอนตายตัว

3. ความผูกพันในงานของแรงงานต่อองค์กร ตลอดจนความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการจะลดลง ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้

4. พนักงานในองค์กรซึ่งมีทั้งพนักงานที่เป็นพนักงานประจำขององค์กรเองกับพนักงานที่จ้างเหมาแรงงาน ซึ่งอาจมีการจ้างเหมามาจากหลายบริษัทอาจเกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจส่งผลเสียหายต่อประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมได้

3.3.2 ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน

ประโยชน์หรือข้อดีของกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ที่มีต่อผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและผู้ประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ได้แก่

1. เป็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจ ตอบสนองความต้องการขององค์กรที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก การแพร่หลายของการใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกในหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทำให้ธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีผู้เข้ามาดำเนินธุรกิจประเภทนี้มากขึ้น

2. ทำให้ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานได้พัฒนาความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ซึ่งมีลักษณะรายละเอียดของความต้องการใช้บริการที่แตกต่างกันไป

3. ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรม สามารถพัฒนาการดำเนินงานให้มีลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) กับองค์กรผู้ใช้บริการจัดหางานและจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานในระยะยาว ทำให้การประกอบธุรกิจประเภทนี้มีความยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

ข้อจำกัดหรือข้อเสียของกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกต่อผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและผู้ประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ได้แก่

1. องค์กรที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก มักมีแนวทางในการใช้บริการจัดหางานจากผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และผู้ประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานหลายธุรกิจเพื่อกระจายความเสี่ยง และเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุดเป็นผลให้มีการแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางาน และธุรกิจจัดหาคนงานสูง การแข่งขันเป็นไปในลักษณะที่เป็นการแข่งขันกันในการให้ข้อเสนอแก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งมีผลทำให้ต้นทุนของผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและจัดหาคนงานสูง และมักจะส่งผลกระทบต่อคนงานหรือแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. การประกอบธุรกิจจัดหางาน ต้องมีการวางหลักประกันในการจัดหางานทำให้ขาดความคล่องตัวทางการบริหารและมีต้นทุนสูง ส่วนการประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานมักถูกผูกมัดด้วยสัญญาจ้างที่ผลักภาระเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แรงงานเอง ซึ่งทำให้ต้องรับภาระแทนองค์กรที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกในการเป็นนายจ้างของแรงงาน ซึ่งมีผลทำให้ต้นทุนสูง รวมทั้งสัญญาจ้างในกิจการบางแห่งมีปัญหาในการจ่ายเงิน ซึ่งมักใช้เวลาในการชำระค่าบริการจ้างเหมาแรงงาน ทำให้กิจการจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีฐานะการเงินไม่มั่นคง จะไม่สามารถดำเนินการได้

3.3.3 คนหางานหรือแรงงาน

ประโยชน์หรือข้อดีของกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกต่อคนหางานหรือแรงงาน ได้แก่ กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ทำให้สภาพการทำงานทั้งของแรงงานมีระบบการจัดหางานและจ้างเหมาแรงงานเข้ามาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานการหางานให้แก่คนหางานหรือแรงงาน ซึ่งคนหางานหรือแรงงานที่ขาดความรู้เกี่ยวกับแหล่งงาน และไม่สามารถเข้าถึงองค์การที่ต้องการจ้างงานเองโดยตรงได้ใช้ความชำนาญเชี่ยวชาญของคนกลาง ซึ่งได้แก่ ธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานได้เข้าทำงานกับองค์การที่มีความต้องการจ้างงานเหล่านั้น

ข้อจำกัดหรือข้อเสียของกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกต่อคนงานหรือแรงงาน ได้แก่

1. แรงงานในระบบจ้างเหมาแรงงานมีความมั่นคงในงานลดลง ความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การลดลง
2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มาจากระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีสภาพเป็นแรงงานที่ขาดทักษะฝีมือ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ คุณภาพของสินค้าและบริการขององค์การที่เป็นนายจ้างไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้
3. ภาพลักษณ์ขององค์การที่ใช้แรงงานระบบจ้างเหมาอาจมีผลทางลบในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจ้างงานที่เป็นธรรมและความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับแรงงาน
4. การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีอัตราน้อย การควบคุมบังคับใช้กฎหมายทำได้ไม่ทั่วถึง
5. บทลงโทษทางกฎหมายไม่รุนแรง ทำให้ผู้ประกอบการหลีกเลี่ยงกฎหมาย ไม่ยำเกรง มีการทุจริตได้สำหรับข้อเสนอแนะในการประกอบธุรกิจจัดหางาน และธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานนั้น ความคิดเห็นโดยสรุปของนักวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องมี 3 ประการดังนี้
 1. ธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานยังมีโอกาส มีอนาคต トラบใดที่องค์การต่าง ๆ ยังมีแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกมาเป็นเครื่องมือลดต้นทุนขององค์การ หรือสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในกิจการ สร้างประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น
 2. หากวิเคราะห์ภาวะการแข่งขัน โดยใช้การวิเคราะห์ตำแหน่งการแข่งขันด้วย Portfolio สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน จะเป็นกลุ่มธุรกิจที่อยู่ในตำแหน่ง Star โดยแนวโน้มโอกาสทางธุรกิจของการจัดหางานและจัดหาคนงานจะพัฒนาไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากงานระดับที่น้อยหรืองานขั้นต่ำ เป็นงานที่ต้องมีทักษะและความชำนาญงาน เช่นงานสารสนเทศ (Information Technology, IT) และงานสารสนเทศการสื่อสาร (Information Communication Technology, ICT)
 3. บุคคลและคณะบุคคลจะมีความสนใจในการประกอบธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานระบบจ้างเหมาแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต้องมีความเข้มแข็งในการบังคับใช้ เพื่อสามารถช่วยเหลือลูกจ้างแรงงานมากขึ้น โดยภาครัฐต้องร่วมมือและชี้แจงกับองค์การผู้ใช้บริการ (ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก) และผู้ประกอบการ

จัดหางาน และธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานให้มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบทางสังคม มีวัฒนธรรมองค์การในการให้บริการ เพื่อให้เกิดสันติสุขในระบบการจ้างงานภายในประเทศไทยให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอทางออกการแก้ปัญหาแรงงานแบบเหมาค่าแรง จากการสัมมนาเรื่อง “ปัญหาการจ้างเหมาแรงงานและผลกระทบต่อสิทธิแรงงาน” ที่สรุปได้ 4 ประการดังนี้ (บัณฑิตย ธนชัยเศรษฐวุฒิ : 2547)

- 1) ผลักดันให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 5 (3) เพื่อกำหนดให้นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงหรือผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน ต้องรับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกอย่าง
- 2) เสนอให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่อไปนี้
 - 2.1 กำหนดจำนวนคนงานของผู้รับเหมาหรือสัดส่วนจำนวนลูกจ้างของผู้รับเหมาต่อลูกจ้างประจำของบริษัท
 - 2.2 กำหนดเงื่อนไขให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งงานใดจำนวนเท่าไรในสถานการณแบบไหน ที่จะให้บริษัทว่าจ้างผู้รับเหมาแรงงานได้
 - 2.3 บริษัทฯ จะว่าจ้างผู้รับเหมาค่าแรง หรือผู้รับเหมาช่วงได้ต่อเมื่อได้มีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานแล้ว
 - 2.4 ให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัทฯ มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนที่ทำงานในสถานประกอบการ
 - 2.5 ให้นายจ้างรับลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับเหมาค่าแรงเป็นลูกจ้างประจำของบริษัทฯ
- 3) ปรับปรุงประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างของผู้รับเหมา ได้รับสิทธิตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ร.บ. เงินทดแทน และ พ.ร.บ. ประกันสังคมทุกประการ โดยเฉพาะกรณีที่ผู้รับเหมาไม่ปฏิบัติ ควรต้องเร่งบังคับแก่สถานประกอบการที่เป็นผู้จ้างเหมาให้รับผิดชอบต่อลูกจ้างของผู้รับเหมา และให้ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการด้วย
- 4) ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาที่ทำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของสถานประกอบการ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์เสมอภาคเช่นเดียวกับลูกจ้างของสถานประกอบการ โดยเฉพาะในประเด็นการขึ้นค่าจ้างตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นหรือเป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรง เช่น เบี้ยขยัน ค่าทำงานกะ ค่าครองชีพ ชุดทำงาน ค่าอาหาร บริการรถรับ-ส่งพนักงาน เป็นต้น

3.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

นักวิชาการและนักวิชาชีพที่ร่วมระดมสมองเกี่ยวกับกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่า กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก เป็นกลยุทธ์ที่มีประโยชน์ต่อการจ้างงาน และสภาวะการแข่งขันขององค์การธุรกิจและองค์การภาครัฐ แต่ก็มีข้อเสียหลายประการ โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในองค์การมีความมั่นคงในงานลดลง ซึ่งจะมีผลให้ขาดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ และอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาวได้

ปัญหาสำคัญของการประกอบธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งเป็นธุรกิจที่ให้บริการตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่สำคัญคือ

1. ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน มักเลี่ยงกฎหมายที่ควบคุม กล่าวคือ สำหรับธุรกิจจัดหางาน แม้ว่าจะมีการจดทะเบียนรับอนุญาตในการประกอบธุรกิจจัดหางาน แต่เงินประกันสำหรับการจัดหางานภายในประเทศมีวงเงินที่น้อยเพียง 100,000 บาท ประกอบกับ การมีเจ้าหน้าที่รัฐที่จะควบคุมตรวจแรงงานตามบังคับของกฎหมายมีอัตราค่าจ้างน้อย ควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง ทำให้มีการหลอกลวงแรงงาน หรืออาจมีการเรียกรับเงินจากแรงงาน ตลอดจนการทำงานไม่มีวันหยุด วันลา และขาดสวัสดิการหรือสวัสดิการไม่ดี

สำหรับธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ไม่มีการวางหลักประกันในการประกอบธุรกิจจัดหาคนงาน แต่สภาพการประกอบธุรกิจประเภทนี้มักเป็นงานที่เน้นงานขั้นต้น พนักงานยังขาดทักษะฝีมือแรงงานและความชำนาญ แรงงานจึงทำงานไม่ตรงตามมาตรฐาน เกิดความเสียหายต่อองค์กรที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกได้ สำหรับแรงงานก็ไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพราะธุรกิจจัดหาคนงานมักเลี่ยงกฎหมาย ปัญหาการจ้างเหมาแรงงานและผลกระทบต่อสิทธิแรงงานจากการสัมมนาเรื่องนี้ ได้สรุปปัญหาควมไร้สิทธิ 4 ประการ ดังนี้ (บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ,2551)

1) ไร้สิทธิความมั่นคงในการทำงาน เพราะลูกจ้างของผู้รับเหมาจะถูกทำสัญญาจ้างงานระยะสั้นชั่วคราว เช่น จ้างงาน 3 เดือนหรือ 1 ปี และพิจารณาต่อสัญญาใหม่เป็นช่วง ๆ ไปเรื่อย ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชย เพื่อความสะดวกในการเลิกจ้างคัดคนออก เพื่อความยืดหยุ่นในการเพิ่มลดจำนวนคนงานตามปริมาณคำสั่งซื้อสินค้าหรือภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วง เป็นต้น

2) ไร้สิทธิแรงงานตามกฎหมายแรงงาน หรือได้รับเพียงค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม เช่น ไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย วันหยุดตามประเพณี ทำงานในวันหยุดตามประเพณี นายจ้างจ่ายค่าแรงหนึ่งแรง ถูกหักเงินประกันสังคม แต่ไม่สามารถใช้สิทธิประโยชน์ใด ๆ เพราะนายจ้างไม่แจ้งชื่อ ไม่ส่งเงินสมทบให้เรียบร้อย มีการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงวันกำหนด หักค่าแรงเมื่อลูกจ้างทำผิดเล็กน้อย เช่น มาทำงานสาย 5 นาที หักค่าแรง 1 ชั่วโมง ลาป่วย 1 วัน โดยไม่มีใบรับรองแพทย์ถูกหักค่าแรง 1 วันที่มาทำงาน เรียกเก็บเงินประกันเพื่อบังคับให้ลูกจ้างต้องทำงานครบกำหนดสัญญาจ้างจึงออกได้ หักค่าจ้างเป็นค่าอุปกรณ์การทำงาน ค่าชุดทำงาน ค่าจัดทำบัตรเอทีเอ็ม ฯลฯ ถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุดตลอด เป็นต้น นี่คือ ปรากฏการณ์แรงงานทาสยุคอุตสาหกรรมโลกาภิวัตน์

3) ไร้สิทธิรวมตัวต่อรองตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ ไม่กล้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้น ไม่กล้าเรียกร้องต่อนายจ้าง ผู้รับเหมาหรือผู้ว่าจ้าง เพราะถูกจ้างงานระยะสั้น มีโอกาสถูกเลิกจ้างได้ง่าย ถูกกลั่นแกล้งกดดันให้ลาออกได้ตลอด หรือถูกควบคุมการใช้แรงงานอย่างหนักหน่วง เพราะฉะนั้นต้องขยันอดทนตรากตรำทำงานเต็มที่ เพื่อจะได้รับการต่อสัญญาจ้างหรืออาจมีโอกาสถูกคัดเลือกเป็นพนักงานประจำบริษัท หรือถูกส่งไปทำงานต่อที่อื่น บริษัทธุรกิจรับเหมาแรงงานบางแห่งมีเงื่อนไขห้ามลูกจ้างไปยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงานหรือบริษัทผู้ว่าจ้างมีอำนาจสั่งให้ปลดคนงานของผู้รับเหมาออกได้ ถ้าไปร่วมมือกับสหภาพแรงงาน

4) ไร้สิทธิความเสมอภาคเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำของสถานประกอบการที่ตนเองไปทำงานอยู่ ทั้งที่ต้องทำงานในกระบวนการผลิตเหมือนกัน ในสภาพลักษณะเดียวกันในพื้นที่เดียวกัน แต่ลูกจ้างของผู้รับเหมา กลับได้รับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์น้อยกว่า หรือบางอย่างไม่ได้เลยเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างประจำของบริษัท จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่าที่พนักงานตรวจแรงงานจะบังคับสั่งให้ผู้รับเหมาช่ง หรือผู้รับเหมาแรงงานจ่ายให้ได้ กรณีที่บริษัทนั้นมีระเบียบข้อบังคับสวัสดิการให้มากกว่ากฎหมายแรงงาน หรือมีข้อตกลงสภาพการจ้างที่สภาพแรงงานต่อรองนายจ้างได้มากขึ้นกว่ากฎหมายแรงงาน ลูกจ้างของผู้รับเหมาแรงงานจะไม่มีสิทธิได้รับเลย

