

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๘๙ ตรี บัญญัติว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงาน มีงานทำ.....” และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้กองบริการจัดหางาน เป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลางของกรมการจัดหางานที่มีอำนาจหน้าที่จัดหางาน ในประเทศให้แก่ประชาชน

กองบริการจัดหางานให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนหลายวิธีการ วิธีการหนึ่งได้แก่ การนัดพบแรงงาน การนัดพบแรงงานนี้แต่เดิมเป็นการดำเนินงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๖ อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ จัดวันนัดพบแรงงาน อันประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐบาลและเอกชน รวม ๓๒ หน่วยงาน มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ต่อมาคณะ รัฐมนตรีมีมติเมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๓๕ ยกเลิกคณะกรรมการดังกล่าวเสีย มอบให้ กรมแรงงาน (ขณะนั้นกองบริการจัดหางานเป็นส่วนราชการของกรมแรงงาน) รับผิดชอบ ดำเนินการต่อ และกรมแรงงานในขณะนั้นได้ยึดถือเป็นนโยบายจัดนัดพบ แรงงานสืบต่อมา จนกระทั่งมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อพ.ศ. ๒๕๓๖ การบริหารนโยบายนัดพบแรงงานจึงเป็นภารกิจของกองบริการ จัดหางาน กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานเห็นความสำคัญของการนัดพบแรงงานว่า เป็นวิธีการหนึ่งในหลายวิธีของการจัดหางานที่สร้างโอกาสให้นายจ้างและผู้หางานได้พบ กันโดยตรงและตกลงที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจทั้งสองฝ่าย แม้ว่าในปัจจุบันจะมีภาคเอกชนและสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้มีการนัด พบแรงงาน แต่การดำเนินงานของกรมการจัดหางานมีลักษณะเป็นงานบริการ โดย

ไม่คิดมูลค่าอีกทั้งต้องมีการปฏิบัติในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมการจัดหางานที่มีเป้าหมายในการปรับปรุงบริการจัดหางานในประเทศในเชิงรุก เพื่อสร้างศรัทธาให้เกิดแก่นายจ้างและผู้หางานทุกระดับฝีมือและวุฒิการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้หางานเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ และมีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉะนั้นการปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อให้มีการแปลงแผนไปสู่ภาคปฏิบัติจึงเป็นภาระกิจสำคัญ และผู้ขอประเมินในฐานะผู้อำนวยการกองบริการจัดหางานขณะนั้น ได้ดำเนินการและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงรูปแบบวิธีการและกำหนดแนวทางการนัดพบแรงงาน ตลอดจนกำกับดูแลการดำเนินงานของภาคเอกชนเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐ จึงขอแนะนำเสนอผลงานเพื่อการประเมิน เรื่องการบริหารนโยบายนัดพบแรงงานสู่การปฏิบัติ

สภาพปัญหา

1. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2526 เห็นชอบกับการจัดให้มีระบบตลาดแรงงานในรูปของการบริการข่าวสาร และจัดระบบให้มีการพบกันระหว่างผู้จบการศึกษาที่ยังไม่มีงานทำ กับผู้ต้องการแรงงาน เป็นระยะ ๆ โดยให้กรมแรงงานเป็นเจ้าของเรื่องและให้ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับภาครัฐ เอกชน ตลอดจนรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง และมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวันนัดพบแรงงานขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐบาล เอกชน รวม 32 หน่วยงาน มีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (ร.ต.อ.สุรัตน์ โอสถานุเคราะห์) เป็นประธาน คณะกรรมการอำนวยความสะดวกจัดวันนัดพบแรงงาน เสนอโครงการจัดวันนัดพบแรงงานเป็นโครงการมีระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2527 - 2529 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และให้จัดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อปฏิบัติงานดังกล่าว การจัดนัดพบแรงงานเป็น

งานนโยบายต่อ ๆ มา และมีแนวโน้มว่าดำเนินการเป็นจำนวนมากครั้งขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะในจังหวัดภูมิภาค

จำนวนการจัดนัดพบแรงงาน พ.ศ. 2532-2536

พ.ศ.	จำนวน(ครั้ง)	กทม	ภูมิภาค
2532	3	1	2
2533	4	1	3
2534	4	-	4
2535	4	-	4
2536	4	-	4
รวม	19	2	17

โดยกรมแรงงานในขณะนั้นเป็นหน่วยงานบริหารเงินงบประมาณที่ได้รับและจัดส่งเจ้าหน้าที่จากกองบริการการจัดหางาน ไปดำเนินงานในพื้นที่ในกรณีที่เป็นการจัดงานในภูมิภาค ทำให้เจ้าหน้าที่ของกองบริการจัดหางานต้องเดินทางไปเตรียมงานและดำเนินการในพื้นที่ภูมิภาคก่อนวันงานเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยเฉพาะในระยะหลังเป็นการดำเนินงานในภูมิภาคทั้งสิ้นสร้างปัญหาการบริหารงานภายในและเป็นข้อจำกัดในการขยายการนัดพบแรงงานออกไปให้มากขึ้น

2. เมื่อจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม วันที่ 23 กันยายน 2536 กองบริการจัดหางานเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดหางานในประเทศ การนัดพบแรงงานถูกกำหนดเป็นกิจกรรมประการหนึ่ง และได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา การดำเนินการนัดพบแรงงานใน

ระยะแรกจึงมีข้อจำกัดอย่างมากในเรื่องจำนวนบุคลากร และขีดความสามารถของ การดำเนินการทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค เนื่องจากมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังไป ปฏิบัติราชการในส่วนต่าง ๆ และการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ของหัวหน้าส่วนราชการใน ภูมิภาคทั่วประเทศ

3. เนื่องจากกรมการจัดหางานมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณการ ดำเนินงาน จึงไม่สามารถดำเนินการนัดพบแรงงานได้ทั่วถึงและบ่อยครั้ง จึงทำให้ เอกชนเข้ามามีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้มีการนัดพบแรงงานมากขึ้นส่งผลให้เกิด ปัญหาข้อกฎหมายในความคาบเกี่ยวระหว่าง “การจัดนัดพบแรงงาน” กับ “การจัด หางาน” ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 นอกจากนี้การจัดการดำเนินงานของเอกชนทำให้ทั้งนายจ้างและผู้หางานเสียค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง

4. ผู้รับผิดชอบการจัดงานนัดพบแรงงานในภูมิภาคมักจะขาดการ วางแผนและติดตามตรวจสอบทำตั้งแต่แรก มาเร่งรีบเมื่อใกล้วันงานทำให้การจัด งานชุลขลุกไม่ประณีตและไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร

5. สถานที่ของการจัดนัดพบแรงงานมีส่วนสำคัญอย่างมากหากไม่มี การวางแผนและขั้นตอนการลื่นไหลของระบบงานดีพอ จะทำให้ผู้มาใช้บริการทั้งนาย จ้างและผู้หางานสับสนวุ่นวายและเกิดความเบื่อหน่าย โดยเฉพาะที่ผ่านมามีส่วนใหญ เป็นการค้าดำเนินงานกลางแจ้ง หากประสบปัญหาทางธรรมชาติเช่น อากาศร้อน ฝน ตก ก็จะทำให้การดำเนินงานล้มเหลวได้

6. การประชาสัมพันธ์งานนัดพบแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของการ จัดงาน เพราะเป็นสื่อในการที่จะดึงนายจ้างและผู้หางานให้เข้ามาร่วมงานได้มากที่สุด การจัดงานนัดพบแรงงานของกรมการจัดหางานที่ผ่านมา จะมีการประชาสัมพันธ์ โดยใช้สื่ออย่างมีขีดจำกัด ทำให้การประชาสัมพันธ์งานยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงและ ต่อเนื่องเท่าที่ควร

7. การจัดเก็บข้อมูลจากการนัดพบแรงงานที่ผ่านมาไม่สามารถแสดงรายละเอียดข้อมูลพื้นฐานเพียงพอสำหรับการศึกษวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานภาพตลาดแรงงานและแนวโน้มในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสนอกรอบแนวความคิดการบริหารนโยบายนัดพบแรงงาน
2. นำเสนอการบริหารนโยบายนัดพบแรงงานตามกรอบแนวความคิดสู่การปฏิบัติ
3. เสนอแนวทางของนัดพบแรงงานและรูปแบบการดำเนินงานของนัดพบแรงงานในอนาคต

ขอบเขต

นำเสนอการบริหารนโยบายนัดพบแรงงานและผลการปฏิบัติระหว่างปีงบประมาณ 2537 ถึง 2539

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นถึงความสำคัญของการบริการจัดหางานในรูปแบบการจัดนัดพบแรงงาน
2. สามารถนำกรอบแนวความคิดการบริหารนโยบายนัดพบแรงงานสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ 4 E คือ Employment (การจ้างงาน) Economy (ประหยัด) Enjoyment (ความพึงพอใจ) และ Estimation (การประเมิน) เป็นแนวทางในการบริหารต่อไป
3. ได้แนวทางการจัดนัดพบแรงงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบนโยบายของราชการและรัฐบาล

บทที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องนี้จะนำเสนอเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการทำความเข้าใจโดยเริ่มจากการอธิบายกว้าง เกี่ยวกับนโยบาย ลักษณะ(Public Policy) และขั้นตอนของนโยบาย(Policy Process) จากนั้นจึงอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) อันได้แก่ ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หลังจากนั้นจึงได้เสนอตัวแบบ (Model) สำหรับผลงานชิ้นนี้

ความหมายของนโยบายสาธารณะ

กิจกรรมทุกประเภทไม่ว่าในระดับใด ในหน่วยงานใดล้วนแต่มีกำเนิดมาจากความคิดอันเป็นกรอบนำทางว่า ควรจะทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใครและอย่างไร หากปราศจากความคิดที่ชัดเจน การกระทำที่ตามมาจากทิศทางที่แน่นอนชัดเจน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ความคิดเห็นหรือเจตนากรรมย่อมเกิดขึ้นก่อนจึงพัฒนาจนกลายเป็นกรอบกำหนดทิศทางและแนวทางดำเนินกิจกรรม

การกำหนดแนวทางเพื่อให้หน่วยปฏิบัติใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาดำเนินการเป็นภารกิจของฝ่ายบริหารของประเทศ เพราะการดำเนินการของฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลจะต้องพิจารณาบนพื้นฐานของความต้องการของประชาชน และความเหมาะสมของสถานการณ์ของประเทศ หน่วยปฏิบัติก็มีภารกิจแปลงนโยบายมาสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายรัฐบาลหรือที่เรียกว่านโยบายสาธารณะ (Public Policy)

อมร รัชชาติย์ (2520:2) ได้ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะใน ความหมายกว้างว่า หมายถึง ความคิดของรัฐบาลที่จะทำอะไรหรือไม่ อย่างไรเพียงใด เมื่อใด โดยน่าจะมียอดประกอบ 3 ประการ คือ (1) การกำหนดเป้าหมาย

ของสิ่งที่ต้องการกระทำ (2) การกำหนดแนวทางใหม่ ๆ และ (3) การกำหนดการสนับสนุนต่าง ๆ

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่านโยบายสาธารณะจึงหมายถึง สิ่งใดก็ตามที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำเพื่อให้หน่วยปฏิบัตินำไปใช้เป็นกรอบกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบาย

ขั้นตอนของนโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะมีจุดเริ่มและสิ้นสุด อาจเรียกได้ว่าเป็นวงจรชีวิต (Life Cycle) ของนโยบายหรือเรียกได้โดยง่ายว่าขั้นตอนนโยบาย ซึ่งอาจกำหนดได้ 3 ขั้นตอนใหญ่ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2533 : 34-35) ได้แก่

ขั้นแรก การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เกี่ยวกับการระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือก

ขั้นที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นการแปลงนโยบาย การรวบรวมทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง การวางแผนงาน การจัดองค์การ และการดำเนินงาน

ขั้นที่สาม การประเมินผล (Policy Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขและปรับปรุง

ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ต่อจากการกำหนดนโยบาย ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย แต่ละท่านได้ให้คำจำกัดความการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะที่แตกต่างกัน แต่ก็มีส่วนที่คล้ายคลึงกันอยู่บ้าง ซึ่งอาจสรุปความหมายได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึง การดำเนินการภายหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายในนโยบายและหน่วยงานที่รับผิดชอบจะแปลงเป้าหมายเหล่านี้มาบริหารให้บรรลุผล ด้วยการพิจารณากลวิธีและปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น แบ่งได้ 2 ประการ ได้แก่ เนื้อหาสาระของนโยบาย (Policy Content) และสภาพแวดล้อมของนโยบาย (Policy Context) (เจดน์ ธนวัฒน์, 2539:24)

1. เนื้อหาสาระของนโยบาย ได้แก่

1.1 ลักษณะของนโยบาย โดยหลักการแล้ว นโยบายที่ดีจะต้องสามารถกำหนดกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของนโยบายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีลักษณะที่สำคัญ

- มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและแน่นอน และจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์นโยบายให้อย่างดี

- ความถูกต้องเหมาะสมของทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนโยบาย

- การจัดสรรเงินอย่างเพียงพอ

- การจัดสายงานการบังคับบัญชาและประสานงานภายในและระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ

- การกำหนดระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของนโยบาย มีการแยกแยะให้ชัดเจนว่า วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายมีอะไรบ้าง วัตถุประสงค์จะต้องกระจ่างและสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. สภาพแวดล้อมของนโยบาย มีปัจจัยที่ต้องพิจารณาได้แก่

2.1 การติดต่อสื่อสาร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติและระหว่างองค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยกันเอง จะต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.2 การสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากกลุ่มผลประโยชน์และบุคคลที่สำคัญ ๆ จะมีโอกาสอย่างมากที่จะประสบผลสำเร็จ

2.3 สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ได้แก่ทรัพยากรของประเทศ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม มติมหาชน ทิศนคติของชนชั้นนำ การแบ่งพรรคแบ่งพวกของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กลุ่มผลประโยชน์

2.4 ความสามารถของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งมีปัจจัยย่อยที่จะต้องคำนึงถึงได้แก่ ประเภทของหน่วยงาน ความเพียงพอของทรัพยากร ทิศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การกำหนดกลยุทธ์และการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

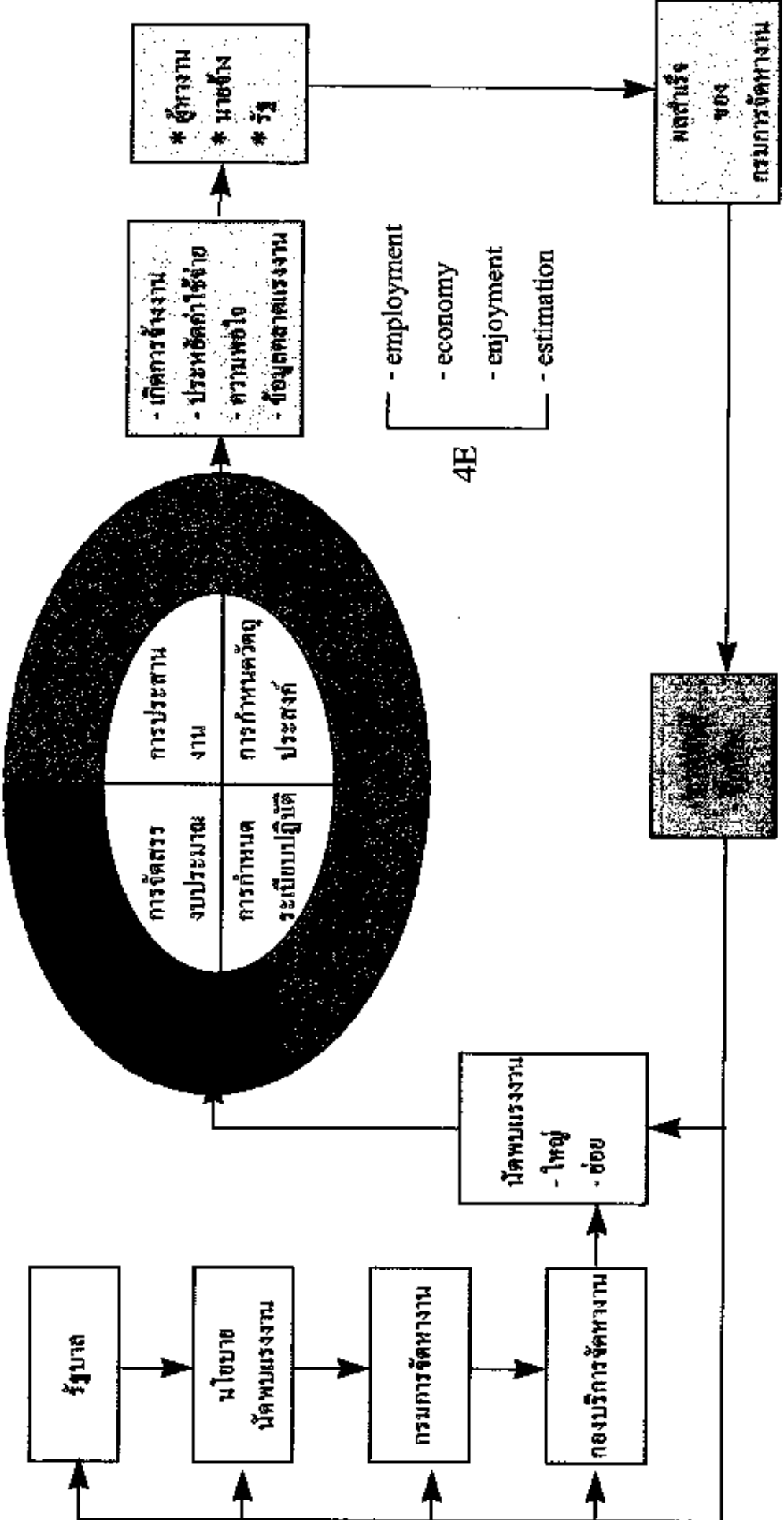
ตัวแบบสำหรับกำรนำนโยบายจัดน้ดพบแรงงานไปปฏิบัติ

ผู้ขอประเมินบริหารนโยบายน้ดพบแรงงานจากแนวความคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ตามตัวแบบซึ่งเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ผลที่เกิดขึ้น

การนำไปปฏิบัติ

ปัจจัยนำเข้า



ตัวแบบ (Model) ที่นำเสนอแสดงถึงกรอบแนวความคิดของผู้ขอประเมินในการบริหารนโยบายนัดพบแรงงานว่า เมื่อฝ่ายบริหารกำหนดให้ “นัดพบแรงงาน” อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน กองบริการจัดหางานในฐานะส่วนราชการของกรมการจัดหางาน ต้องบริหารนโยบายนัดพบแรงงานตามที่กรมการจัดหางานได้รับมอบมาให้เป็นกิจกรรมเพื่อประชาชน มิใช่เพื่อรองรับการมีงานทำของผู้จบการศึกษากว่างานตามวัตถุประสงค์เดิมของฝ่ายบริหาร กองบริการจัดหางานได้แปลงไปสู่การปฏิบัติโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายนัดพบแรงงานไปปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ปัจจัยเนื้อหาสาระ และปัจจัยสภาพแวดล้อมและความสอดคล้องสนองตอบนโยบายในระดับเหนือขึ้นไป โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ(4 E) ได้แก่ การจ้างงาน (Employment) ความประหยัด (Economy) ความพึงพอใจ (Enjoyment) และการประเมิน (Estimation) ซึ่งจะเกิดประโยชน์แก่ผู้หางาน นายจ้างและรัฐในที่สุด ผลการดำเนินงานจะนำไปสู่ภาพพจน์ที่เอื้อเลี้ยงของกรมการจัดหางาน และเป็นข้อมูลสะท้อนกลับไปสู่การดำเนินงานและนโยบายในระยะต่อ ๆ ไป

บทที่ 3 การดำเนินการ

การบริหารนโยบายนัดพบแรงงานระหว่างที่ผู้ขอประเมินรับผิดชอบ ช่วง พ.ศ. 2537 - 2539 อยู่ภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539)

“พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ให้แก่ประชาชนทั่วไปจนถึงระดับตำบล หมู่บ้าน รวมทั้งการพัฒนาระบบ..... และบริการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมโอกาสการมีงานทำเพิ่มขึ้น.....”

นโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล

“เสริมสร้างโอกาสการมีงานทำและช่วยยกระดับรายได้ ให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ”

นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และแผนแรงงาน และสวัสดิการ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2538 - 2539)

“ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีงานทำอย่างทั่วถึง มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพตามสถานของตน ในภาวะเศรษฐกิจและสังคมขณะนั้น” โดยมุ่งเน้นกิจกรรม “การให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ”

กรมการจัดหางานกำหนดให้การนัดพบแรงงานเชิงรุกโดยมีผู้หางานเป็นศูนย์กลาง เป็นนโยบายด้านบริการจัดหางานในประเทศ

กองบริการจัดหางานนำนโยบายของนัดพบแรงงานเชิงรุกไปปฏิบัติ โดยยึดแนวทางแบบวิวัฒนาการ (Implementation as Evolution) กล่าวคือ มีลักษณะ

ของการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการเรียนรู้ และเห็นว่าผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติจะเป็นตัวแสดงที่มีบทบาทสำคัญที่สุด มากกว่าตัวแสดงอื่น ๆ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้สนองต่อนโยบายระดับบน คือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) นโยบายและแผนแม่บท ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2536 - 2539) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งผู้ขอประเมินเรียกว่าวัตถุประสงค์ 4 E ได้แก่

1. Employment (การจ้างงาน) คือ เกิดการจ้างงาน ลดปัญหาการว่างงานของประชาชนผู้หางานทำทั่วไป
2. Economy (ประหยัด) คือ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายแก่ผู้ต้องการแรงงานและผู้หางาน
3. Enjoyment (ความพึงพอใจ) คือ สามารถบรรจุงานตามความต้องการของผู้ต้องการแรงงานและผู้หางาน ให้ผู้หางานทำมีรายได้สามารถช่วยเหลือตนเองและบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัว
4. Estimation (การประเมิน) คือ สามารถนำข้อมูลจากนัดพบแรงงานไปประเมินสถานการณ์ด้านตลาดแรงงาน และแนวโน้มในอนาคตเพื่อให้บริการข้อมูลแก่ประชาชนทั่วไป

การบริหารนโยบายนัดพบแรงงานเชิงรุก โดยมีผู้หางานเป็นศูนย์กลางของกองบริการจัดหางาน นำไปสู่การดำเนินงานนัดพบแรงงานของภาคราชการที่มีรูปแบบ และวิธีการแตกต่างออกไปจากเดิม โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 E ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในการดำเนินการตามนโยบาย (Policy Implementation) กองบริการจัดหางานคำนึงถึงปัจจัยที่ต้องพิจารณา 2 ประการ ได้แก่ เนื้อหาสาระของนโยบาย (Policy Content) และสภาพแวดล้อมของนโยบาย (Policy Context) ที่มีผลต่่อนโยบายนัดพบแรงงานเชิงรุกดังนี้

เนื้อหาสาระของนโยบาย (Policy Content)	- การจัดสรรเงิน - การประสานงาน - ระเบียบปฏิบัติ - วัตถุประสงค์
สภาพแวดล้อมของนโยบาย (Policy Context)	- ความสามารถของหน่วยปฏิบัติ - การติดต่อสื่อสาร - การสนับสนุนจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย (Policy Content)

1.1 การจัดสรรเงินงบประมาณ

ภายหลังจากที่การนัดพบแรงงานถูกกำหนดเป็นกิจกรรมของกรมการจัดหางานแทนการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี โดยกองบริการจัดหางานเป็นส่วนราชการบริหารงบประมาณที่ได้รับ กองบริการจัดหางานบริหารนโยบายนัดพบแรงงานเชิงรุกภายใต้งบประมาณที่ได้รับ ดังนี้

(1) จัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดนัดพบแรงงาน ใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง เนื่องจากกรุงเทพมหานครและภาคกลางเป็นตลาดแรงงานแหล่งใหญ่ที่สุดโดยกำหนดวงเงินจากค่าใช้จ่ายประมาณดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเป็นฐานในการกำหนดวงเงินงบประมาณที่ต้องใช้โดยปกติ จะกำหนดวงเงินงบประมาณที่ต้องใช้เพิ่มจากปีที่ผ่านมาประมาณร้อยละ 20 ซึ่งในทางข้อเท็จจริงการนัดพบแรงงานใหญ่ครั้งหนึ่ง ๆ ในกรุงเทพมหานครใช้งบประมาณประมาณ 3 แสนถึงสี่แสนบาท

(2) จัดสรรเงินค้ำชดเชยงบประมาณจำนวนส่วนที่เหลือ
ดังนี้

ก. โอนไปให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด (ส่วนราชการ
ในภูมิภาคของกรมการจัดหางาน) ดำเนินการจัดนัดพบแรงงานใหญ่แทนการจัดส่ง
เจ้าหน้าที่จากกองบริการจัดหางาน นำเงินไปปฏิบัติงานในภูมิภาค โดยกองบริการ
จัดหางานได้วางหลักเกณฑ์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่จะได้รับการจัดสรรงบ
ประมาณ เพื่อดำเนินการจัดนัดพบแรงงานใหญ่ไว้ ดังนี้

ประการที่ 1 เป็นจังหวัดศูนย์กลางคมนาคม ที่ประชาชน
ในจังหวัดนั้น ๆ และจังหวัดใกล้เคียงสามารถเดินทางมาร่วมงานได้สะดวก

ประการที่ 2 เป็นจังหวัดที่มีแหล่งอุตสาหกรรม สถาน
ประกอบการหรือแหล่งการจ้างงานสูงเพียงพอที่จะรองรับผู้ต้องการหางานทำ

ประการที่ 3 เป็นจังหวัดที่มีสถานศึกษาซึ่งจะมีกำลัง
แรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานเกือบทุกระดับและสำนักงานจัดหางานจังหวัด
สามารถจัดงานในช่วงที่กำลังจบภาคการศึกษาได้

ประการที่ 4 จังหวัดที่ยังไม่เคยได้รับการจัดสรร
งบประมาณจะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับต้น

ทั้งนี้ เห็นว่าการจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในภูมิภาคมีความสำคัญใน
การขยายพื้นที่ดำเนินการและเพื่อวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

- เพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีงานแก่ประชาชนผู้
หางานในภูมิภาค ซึ่งเป็นผู้ค้ำชดเชยโอกาสด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการ
จ้างงาน โดยให้ส่วนราชการในภูมิภาคอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่

- เพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวงแรงงานของ
ประชาชนในภูมิภาคและชะลอการอพยพแรงงานอย่างไร้จุดหมาย

- เพื่อรองรับความต้องการแรงงานของภาค

อุตสาหกรรมในภูมิภาค

- เพื่อขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนในการจัดนัดพบแรงงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมักมีหน่วยงานต่างๆ และสถานศึกษาดำเนินการอยู่แล้ว

ข. สนับสนุนให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดและ

สำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพมหานครทุกพื้นที่ (หน่วยงานในกรุงเทพมหานครที่ตั้งขึ้นเป็นการภายในขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน และมีทั้งหมด 9 แห่ง) จัดนัดพบแรงงานย่อยซึ่งเป็นนัดพบแรงงานที่จัดขึ้นในลักษณะเป็นประจำทุกเดือนหรือทุกสัปดาห์ตามความเหมาะสมเนื่องจาก

- การจัดนัดพบแรงงานย่อยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

- การจัดนัดพบแรงงานย่อยสามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ไม่ต้องใช้เวลาเตรียมการนาน และมีความคล่องตัว
- การจัดนัดพบแรงงานย่อยช่วยให้ผู้สมัครงานได้รับการบรรจุงานรวดเร็วยิ่งขึ้น และส่วนราชการผู้จัดสามารถติดตามผลของการบรรจุตำแหน่งงานของนายจ้าง สถานประกอบการได้ง่ายขึ้น
- การจัดนัดพบแรงงานย่อยเป็นการส่งเสริมศักยภาพของหน่วยราชการให้ประชาชนผู้หางานทำและนายจ้าง สถานประกอบการในพื้นที่รู้จักหน่วยงานของกรมการจัดหางานและสามารถใช้บริการของหน่วยงานนั้นๆ ได้ในโอกาสต่อไป

ทั้งนี้ กองบริการจัดหางานได้วางเกณฑ์ของนัดพบแรงงานย่อยไว้
ดังนี้

ประกาศที่ 1 เป็นการนัดพบแรงงานที่ได้รับการเจียดจ่ายงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ จากกองบริการจัดหางานปีละ 20,000 บาท เพื่อนำไปบริหารดำเนินการ

ประกาศที่ 2 เป็นการนัดพบแรงงานที่ใช้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพมหานครเป็นสถานที่จัดงาน

ประกาศที่ 3 เป็นการนัดพบแรงงานที่มีนายจ้าง สถานประกอบการ หน่วยงานจำนวนไม่มาก อาจจะเป็น 4 - 5 ราย หรือรายเดียวที่มีจำนวนความต้องการแรงงานมากแต่ไม่เกิน 50 ราย

ประกาศที่ 4 เป็นการนัดพบแรงงานที่ดำเนินการโดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีความประสงค์จัดนัดพบแรงงานครั้งใหญ่ แต่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการ

ประกาศที่ 5 เป็นการนัดพบแรงงานที่กรมการจัดหางาน กำหนดให้สำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพมหานครทุกแห่งต้องดำเนินการ

(3) สนับสนุนจังหวัด จัดนัดพบแรงงานย่อยโดยใช้งบประมาณของจังหวัดและความร่วมมือภายในพื้นที่

1.2 การประสานงาน

กำหนดการประสานงานระหว่างหน่วยปฏิบัติซึ่งได้แก่กองบริการจัดหางาน สำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และสำนักงานจัดหางานจังหวัดไว้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการประสานงานเพื่อวางแผนจัดนัดพบแรงงาน ระยะที่สองเป็นการประสานงานเพื่อจัดนัดพบแรงงาน

(1) การประสานงานเพื่อวางแผนจัดนัดพบแรงงาน

- กองบริการจัดหางานแจ้งทุกจังหวัดในส่วนภูมิภาคให้แสดงความจำนงและความพร้อมในการจัดนัดพบแรงงานใหญ่

- กองบริการจัดหางานแจ้งกรมการจัดหางานในเรื่องต่อไปนี

*หลักเกณฑ์การกำหนดจังหวัดให้เป็นพื้นที่จัดนัดพบแรงงานใหญ่ในภูมิภาค

*สำรวจรายชื่อจังหวัดที่แสดงความจำนงและความพร้อมว่าจังหวัดใดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อคัดเลือกเป็นพื้นที่ดำเนินการจัดนัดพบแรงงานใหญ่

*กำหนดให้จังหวัดที่แสดงความจำนงและความพร้อมในการจัดนัดพบแรงงานใหญ่ แต่ไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาเป็นพื้นที่จัดนัดพบแรงงานย่อยโดยการเจียดจ่ายงบประมาณ

*กำหนดให้สำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ทั้งหมด 9 แห่ง จัดนัดพบแรงงานย่อย

*จัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในกรุงเทพมหานครและภูมิภาคเจียดจ่ายงบประมาณเพื่อการจัดนัดพบแรงงานย่อยในกรุงเทพมหานครและภูมิภาค ตามที่ได้กำหนดพื้นที่ดำเนินการข้างต้น

(2) การประสานงานเพื่อจัดนัดพบแรงงาน

ก. การจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร

เพื่อลดขั้นตอนการสั่งและมอบหมายงานตามชั้นการบังคับบัญชา กองบริการจัดหางานดำเนินการจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในรูปของคณะทำงาน มีผู้อำนวยการกองบริการจัดหางานเป็นประธานร่วมประชุมหรือ พิจารณาแก้ไขข้อขัดข้องร่วมกับคณะทำงานที่เป็นข้าราชการในกองบริการจัดหางานโดย แบ่งภารกิจออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ภารกิจก่อนวันงาน

ขั้นตอนที่ 2 ภารกิจในวันงาน

ขั้นตอนที่ 3 ภารกิจภายหลังจากวันงาน

ขั้นตอนที่ 1 ภารกิจก่อนวันงาน

1. ภายหลังจากกำหนดวันจัดงานแล้ว กองบริการจัดหางานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโดยผู้อำนวยการกองบริการจัดหางานเป็นประธาน และเจ้าหน้าที่กองบริการจัดหางานเป็นคณะทำงาน คณะทำงานแบ่งหน้าที่ออกเป็นฝ่ายดังนี้

- คณะทำงานฝ่ายสถานที่ มีหน้าที่จัดเตรียมสถานที่เพื่อจัดวันนัดพบแรงงาน เช่นทำแผนผังบริเวณงาน สถานที่ลงทะเบียนผู้สมัครงาน ที่เขียนใบลงทะเบียน ที่เขียนใบสมัครงาน ที่รับสมัครงาน สถานที่จัดนิทรรศการ สถานที่จัดอภิปราย สถานที่เปิดงาน ห้องพยาบาล ห้องสุขา จัดทำที่สำหรับติดป้ายแสดงข้อมูล ตำแหน่งงานว่าง สถานที่จอดรถ สถานที่ติดตั้งโทรศัพท์ (ชั่วคราว) และสิ่งอำนวยความสะดวกในงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างทั้งหมด พร้อมทั้งรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

- คณะทำงานฝ่ายศิลปกรรมและแสงเสียง มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำป้ายประกาศต่างๆ ในบริเวณงาน เช่น ป้ายแสดงข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ป้ายชื่อและคูหานายจ้าง ป้ายบอกสถานที่ของฝ่ายต่างๆ รวมทั้งป้ายจราจร ป้ายแสดงขั้นตอนการสมัครงานและอื่น ๆ จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องขยายเสียง เพื่อใช้ในวันงาน

- คณะทำงานฝ่ายนิทรรศการ มีหน้าที่ดำเนินการจัดหาข้อมูลเอกสาร แผ่นภาพที่จะใช้แสดงนิทรรศการ ติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมจัดนิทรรศการ จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ในงานและประสานกับฝ่ายสถานที่ในการจัดเตรียมสถานที่ให้ผู้ที่มาร่วมจัดนิทรรศการ

- คณะทำงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่วางแผนและ

ดำเนินการประชาสัมพันธ์ก่อนวันงาน โดยจัดทำแผ่นป้าย แผ่นภาพโฆษณา และ
อื่นๆ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชนทุกแขนง เพื่อให้ผู้ร่วมงาน นักเรียน และประชาชน
มาร่วมงานมากที่สุด ประชาสัมพันธ์ในวันงานเพื่อให้ผู้มาร่วมงานทราบถึงวิธีการ
ขั้นตอนการสมัครงานในงานวันนัดพบแรงงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ
ประชาสัมพันธ์ผลการจัดงานในแต่ละวัน ส่งผลการจัดงานให้แก่สื่อมวลชนเผยแพร่
ต่อไป รวมทั้งการต้อนรับสื่อมวลชนด้วย

- คณะทำงานฝ่ายติดต่อนายจ้าง มีหน้าที่ติดต่อนายจ้างทั้ง

ภาคเอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ให้มาร่วมรับสมัครงาน จัดหาเจ้าหน้าที่มารับ
สมัครงานในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถรับสมัครงานได้ จัดลำดับที่ค้นหาในการรับ
สมัครงาน จัดส่งใบสมัครงานให้นายจ้าง ติดตามผลการบรรจุงานทั้งในวันงานและ
หลังวันงาน สรุปและรวบรวมตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างต้องการเพื่อประชาสัมพันธ์
ก่อนวันงาน พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ประจำกองอำนวยความสะดวกเพื่อทำหน้าที่ในวันงานด้วย

- คณะทำงานฝ่ายลงทะเบียนผู้สมัครงาน มีหน้าที่ดำเนิน

การเกี่ยวกับการลงทะเบียนของผู้สมัครงาน ควบคุมความเรียบร้อยในการลง
ทะเบียน จัดเจ้าหน้าที่รับการลงทะเบียน จัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการลงทะเบียน
ประกอบด้วย ใบลงทะเบียน ใบสมัครงาน ตัวอย่างการเขียนใบลงทะเบียน ใบสมัคร
งาน และป้ายต่าง ๆ ที่ใช้ในฝ่ายลงทะเบียน จัดทำพร้อมกับแจกใบจดตำแหน่งงาน
ว่างให้ผู้สมัครก่อนเข้าดูตำแหน่งงานว่าง ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการลง
ทะเบียนให้ผู้สมัครงานทราบตลอดเวลาในบริเวณที่ลงทะเบียน

- คณะทำงานฝ่ายพิธีการและต้อนรับ มีหน้าที่วางแผนพิธี

การต้อนรับ ทำหนังสือเชิญประธานในพิธี และผู้ร่วมเป็นเกียรติ อำนวยความสะดวก
ให้แก่ประธานในพิธีและผู้มีเกียรติที่มาร่วมงาน จัดทำเอกสารประกอบด้วย บัตรเชิญ
คำกล่าวในพิธีเปิด สุจิบัตร กำหนดวิธีการเปิดงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในพิธีเปิด และ
ดำเนินการต่างๆ อันจะทำให้พิธีเปิดงานวันนัดพบแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

- คณะทำงานฝ่ายรักษาความสงบ การตรวจ และรักษาพยาบาล มีหน้าที่จัดการดูแลความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในบริเวณงานและใกล้เคียง ตลอดจนจัดเวรยามเพื่อรักษาทรัพย์สินของผู้มาร่วมงาน จัดการวางแผนดูแลควบคุมการจราจรภายในบริเวณและบริเวณใกล้เคียง รวมทั้งสถานที่จอดรถ จัดเจ้าหน้าที่มาให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และรักษาพยาบาลแก่ผู้มาร่วมงาน กรณีเกิดการเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ

- คณะทำงานฝ่ายประเมินผล มีหน้าที่รวบรวมประเมินผล การลงทะเบียน การสมัครงานในแต่ละวัน รวบรวมผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิเคราะห์สรุปผลของการจัดงาน พร้อมทำรายงานเป็นรูปเล่ม

- คณะทำงานฝ่ายธุรการและการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดพิมพ์ ใรเนียบ และส่งเอกสาร จัดเตรียมยานพาหนะ อาหาร เครื่องดื่ม จัดสรร จัดทำงบประมาณค่าใช้จ่าย ทำบัญชีเบิกจ่าย และรายงานค่าใช้จ่ายในการจัดวันนัดพบแรงงาน

2. เรียกประชุมคณะทำงานที่แต่งตั้งตามข้อ 1 อย่างน้อย 3 ครั้ง คือ ครั้งที่หนึ่ง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดงานและบทบาทหน้าที่ของคณะทำงาน

ครั้งที่สอง ตรวจสอบความคืบหน้าของการจัดงานรับฟังสภาพปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น ร่วมพิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการแก้ไข ปัญหาให้ลุล่วงก่อนกำหนดวันงาน

ครั้งที่สาม สรุปงานและทำความเข้าใจร่วมกันครั้งสุดท้าย เพื่อแต่ละฝ่ายฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในวันงาน

3. ประชาสัมพันธ์การจัดงานเป็นระยะ ดังนี้

30 วันก่อนวันงาน แผ่นป้ายขนาดใหญ่ตามแหล่งชุมชน

15 วันก่อนวันงาน -โปสเตอร์ แผ่นผ้าตามสถานที่ต่างๆ
-สถานีวิทยุ (สปอศโฆษณ)

7 วันก่อนวันงาน -สติ๊กเกอร์ แผ่นปลิว ตามสถานที่และ
แหล่งชุมชน

3-5 วันก่อนวันงาน -สัมภาษณ์ข่าวประกอบเสียงทางสถานี
วิทยุแห่งประเทศไทย

วันประชุมคณะกรรมการจัดงาน จัดแถลงข่าวเผยแพร่ทางสถานี
โทรทัศน์

4. ติดต่อ นายจ้าง แจงนายจ้าง สถานประกอบการทั้งภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมงาน ทั้งนายจ้างในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

5. จัดหาสถานที่ กำหนดสถานที่ที่มีความเหมาะสมเพียงพอในการรองรับจำนวนผู้สมัครงาน กิจกรรมที่ดำเนินการมีสถานที่จอดรถ และอยู่ในตำแหน่งที่มีการคมนาคมสะดวก

ขั้นตอนที่ 2 ภารกิจในวันงาน

ในวันงานผู้อำนวยการกองบริการจัดหางาน จะทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษา คณะทำงานฝ่ายต่างๆ จะต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญในวันงานคือ

1. งานพิธีเปิด ต้อนรับประธานและแขกผู้มีเกียรติกล่าวต้อนรับ
กล่าวรายงาน คำกล่าวเปิดงาน

2. งานประชาสัมพันธ์ภายในงาน

3. งานลงทะเบียนผู้สมัครงาน

4. งานรับสมัครงาน

5. งานประเมินผลต่อวัน
6. งานนิทรรศการ
7. งานสถานที่ - การจราจร - การจอดรถ
8. งานรักษาความสงบและรักษาพยาบาล

ขั้นตอนที่ 3 ภารกิจหลังวันงาน

เมื่อเสร็จสิ้นวันดำเนินการแล้ว กองบริการจัดหางานมีภารกิจหลังวันงานคือ

1. ประเมินผลการจัดงาน รายงานกรมการจัดหางาน และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยเร็ว
2. ติดตามผลการบรรจุตำแหน่งงานของสถานประกอบการและนายจ้าง
3. ประสานหน่วยงานต่าง ๆ เผยแพร่ข้อมูลด้านแรงงานภายหลังการเสร็จสิ้นวันงาน

ข. การจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในส่วนภูมิภาค

- กองบริการจัดหางานประสานกองคลัง กรมการจัดหางานโอนเงินไปให้คลังจังหวัดที่ได้รับอนุมัติให้เป็นพื้นที่ ดำเนินการจัดนัดพบแรงงานประจำปี
- แจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบเพื่อส่งการไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัดนั้น ๆ
- แจ้งสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ได้รับการจัดสรรเงินต้องจัดทำโครงการจัดนัดพบแรงงานประจำปี ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติเพื่อเบิกเงินจากคลังจังหวัดมาบริหารและดำเนินการต่อไปตามโครงการที่ได้รับอนุมัตินั้น

ค. การจัดนัดพบแรงงานย่อย

กองบริการจัดหางานประสานจังหวัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และสำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพมหานครทุกแห่ง ให้ดำเนินการต่อไป

- จัดทำแผนการจัดนัดพบแรงงานย่อยประจำปี

กำหนดวันและสถานที่ที่จะดำเนินการ

- บริหารและดำเนินงานตามแผนที่จัดทำ

- ประเมินผลการจัดงานและรายงานให้กองบริการ

จัดหางาน ตามแบบประเมินผลที่กำหนด พร้อมผลการปฏิบัติงานทันทีรวมทั้งติดตามและแจ้งการปฏิบัติงานเพิ่มเติมภายหลังเสร็จสิ้นวันงานประมาณหนึ่งเดือน

1.3 ระเบียบปฏิบัติ

เนื่องจากกรมการจัดหางานต้องรับผิดชอบภารกิจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่บัญญัติให้กรมการจัดหางานให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการและมีหน้าที่ควบคุมการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานเอกชนด้วย เพื่อให้ความคุ้มครองผู้หางานโดยบัญญัติให้การจัดหางานให้คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างเป็นธุรกิจที่ต้องขออนุญาตดำเนินการและจดทะเบียนเป็น “ผู้รับอนุญาตจัดหางาน” จากอธิบดีกรมการจัดหางาน (ในฐานะนายทะเบียนจัดหางานกลาง)

เมื่อมีการจัดนัดพบแรงงานโดยภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทำให้เกิดความคาบเกี่ยวว่า “การจัดนัดพบแรงงาน” เป็นการดำเนินธุรกิจ “จัดหางาน” หรือไม่ เป็นปัญหาเกิดความสับสนแก่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติในงานดังกล่าว กองบริการจัดหางานศึกษาความเป็นมาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพบว่า คณะกรรมการกฤษฎีกาเคยตอบประเด็นข้อหารือกรณีการจัดหางานของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้บริการจัดแนะแนวการศึกษาและอาชีพ และจัดหางานให้แก่นักเรียน นักศึกษา ที่จบการศึกษาของสถานศึกษาตนเอง โดยไม่ได้เรียกเก็บค่าบริการตอบแทนเลย ย่อมไม่ถือว่าเป็นการประกอบธุรกิจจัดหางานตามพระราชบัญญัติฯ

- การดำเนินงานของสถาบันการศึกษาควรเป็นไปตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และเท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบอยู่แล้ว จึงควรให้บริการจัดแนะแนวการศึกษาและอาชีพในรูปของข่าวสาร และประสานกับผู้ต้องการแรงงานในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่การดำเนินการจัดหางานอย่างเต็มรูปแบบนั้น ควรประสานกับกองการจัดหางาน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อให้ดำเนินการให้

- หน่วยงานเอกชนที่ดำเนินการจัดวันนัดพบแรงงาน อาจแอบอ้างการจัดงานดังกล่าวประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยมีบริการเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทน หรือประโยชน์อื่น ๆ โดยขัดต่อเงื่อนไข หรือบทบัญญัติของ พ.ร.บ.ฯ กองการจัดหางาน และสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด จึงควรติดตามการแอบอ้างดังกล่าวอย่างใกล้ชิด หากพบเห็นว่ามีกรกระทำอันผิดกฎหมายก็ควรดำเนินคดีทันที

นอกจากนี้กองบริการจัดหางานได้กำหนดประเด็นของการจัดนัดพบแรงงานโดยภาคเอกชนอื่น ๆ หยิบยกเข้าหารือในที่ประชุมของคณะทำงานปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่จัดตั้งโดยกรมการจัดหางาน ดังนี้

- กรณีที่สถาบันการศึกษา จะดำเนินการจัดวันนัดพบแรงงาน จำเป็นจะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ เพื่อร่วมดำเนินการทุกครั้งหรือไม่ และขัดต่อข้อกำหนดตาม พ.ร.บ. จัดหางานฯ มาตรา 7 และมาตรา 8 หรือไม่

- กรณีที่สำนักพิมพ์ร่วมกับสถาบันการศึกษา จะดำเนินการจัดวันนัดพบแรงงาน หรือสำนักพิมพ์อาจจัดเองโดยลำพัง จำเป็นจะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ เพื่อร่วมดำเนินการทุกครั้งหรือไม่ และหากผู้ดำเนินการมุ่งหวังผลกำไร ในรูปของการลงโฆษณาตำแหน่งงานว่าง ในหนังสือพิมพ์ของตนโดยเรียกเก็บค่าให้จ่ายจากนายจ้าง พร้อมจัดคู่มือสำหรับนายจ้างในการรับสมัครงาน แต่มิได้เรียกเก็บค่าบริการจากผู้หางานทำ หรือดำเนินการจัดส่งผู้สมัครงาน ให้แก่นายจ้างผู้ประกอบการ ข้อเท็จจริงจะถือได้ว่า ผู้จัดงานมีเจตนาประกอบธุรกิจจัดหางานให้คนหางาน ตาม พ.ร.บ. จัดหางานฯ หรือไม่ กรมควรดำเนินการอย่างไร

- กรณีหน่วยงานภาคเอกชนบางแห่ง ซึ่งประกอบธุรกิจจัดหาสถานที่ให้นายจ้างสถานประกอบการ เช่าพื้นที่เพื่อใช้รับสมัครคัดเลือกผู้หางานไว้เป็นลูกจ้าง โดยมุ่งหวังกำไรจากการให้เช่าสถานที่ แต่มิได้เรียกเก็บค่าบริการจากผู้หางานทำแต่อย่างใด ผู้ดำเนินการจำเป็นจะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบเพื่อร่วมดำเนินการทุกครั้งหรือไม่ และการดำเนินงานดังกล่าวเช่นนี้ ขัดต่อกฎหมายตาม พ.ร.บ. จัดหางานฯ หรือไม่ กรมควรดำเนินการอย่างไร

- กรณีที่สำนักงานจัดหางานเอกชน ที่ได้รับการจดทะเบียนจัดหางานในประเทศ ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว

- ประสงค์จะดำเนินการจัดวันนัดพบแรงงาน โดยเรียกเก็บค่าให้จ่าย เป็นค่าเช่าสถานที่จัดงานจากนายจ้าง และเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานจากผู้หางานทำ สามารถดำเนินการได้ หรือไม่ อย่างไร

- ประสงค์จะขอเข้าร่วมรับสมัครงานวันนัดพบแรงงาน ที่หน่วยงานของกรมการจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการ โดยเรียกเก็บค่าบริการจากผู้หางานทำ ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด สามารถเข้าร่วมงานได้หรือไม่ อย่างไร

กองบริการจัดหางานได้ข้อยุติในเรื่องดังกล่าวว่า การจัดวันนัดพบแรงงานเกิดขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2526 และถือปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องการจัดวันนัดพบแรงงานมิได้เกิดขึ้นตามข้อกำหนดฯ จึงเป็นเรื่องที่กรมการจัดหางานจักต้องกำหนดแนวทางประสานงานเพื่อได้มีส่วนเข้าไปร่วมเป็นกรรมการ

เพื่อให้เกิดความชัดเจนระหว่าง “การจัดหางาน” กับ “การจัดนัดพบแรงงาน” กองบริการจัดหางานจึงนำเสนอกรมการจัดหางานกำหนดแนวปฏิบัติให้ทุกส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชนตลอดจนสถานศึกษาที่มีความประสงค์จัดนัดพบแรงงานแจ้งกรมการจัดหางานเข้าร่วมดำเนินการ และกำชับเจ้าหน้าที่กำกับดูแลมิให้การจัดนัดพบแรงงานเป็นการแสวงหาประโยชน์จากผู้หางาน และสอดส่องมิให้มีการดำเนินธุรกิจจัดหางานในรูปของการจัดนัดพบแรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงข้อกฎหมาย

1.4 วัตถุประสงค์

นโยบายของนัดพบแรงงานมีวัตถุประสงค์หลักชัดเจนที่ต้องการให้มีการจ้างงานโดยจัดให้นายจ้างและลูกจ้างมาพบกัน ในปีแรกที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2526 เน้นตอบสนองการพบกันระหว่างผู้จบการศึกษาที่ยังไม่มีงานทำกับผู้ต้องการแรงงาน

เมื่อการนัดพบแรงงานเป็นกิจกรรมของกรมการจัดหางาน กองบริการจัดหางานได้ขยายเป้าหมายของนโยบาย นัดพบแรงงานตอบสนองผู้หางานทำทั่วไป ดังนี้

- ลดปัญหาการว่างงานของประชาชนผู้หางานทำทั่วไป
- อำนวยความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายแก่ผู้หางานทำและนายจ้าง สถานประกอบการ

-ให้ผู้หางานทำมีรายได้ สามารถช่วยเหลือตนเองและบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัว

-สามารถบรรจุนานตามความต้องการของผู้หางานทำและนายจ้างโดยคาดหวังว่าจะลดปัญหาการว่างงาน และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ จะทำให้ผู้หางานทำได้รับทราบถึงแนวโน้มของตลาดแรงงานเป็นแนวทางพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ตลอดจนเสริมสร้างประสบการณ์ และความมั่นใจในการหางานทำของผู้สมัครงานและส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักและเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในการใช้บริการของกรมการจัดหางานต่อไป

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Policy Context)

มีปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายนัดพบแรงงานเชิงรุกไปปฏิบัติได้แก่

2.1 ความสามารถของหน่วยปฏิบัติ

การดำเนินนโยบายเชิงรุกขยายการจัดนัดพบแรงงานออกไปทั้งจำนวนครั้งและพื้นที่ดำเนินการ นอกจากการสนับสนุนด้านงบประมาณแล้ว กองบริการจัดหางานตระหนักถึงประสิทธิผลของภาคปฏิบัติ โดยในระยะแรกได้จัดทำและเผยแพร่เอกสาร “ข้อเสนอแนะการจัดนัดพบแรงงาน” ตลอดจนสอดแทรกในหัวข้ออบรมแก่หัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค ต่อมาได้ปรับปรุงโดยจัดทำเป็น “คู่มือการจัดงานวันนัดพบแรงงาน” ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยปฏิบัติให้ได้ผลงานเป็นมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุด สาระของคู่มือแสดงถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ รูปแบบและแนวทางการจัดนัดพบแรงงานในภาพรวม พร้อมแสดงรายละเอียดของขั้นตอน และข้อควรคำนึงของการดำเนินงาน ในเรื่องการแต่งตั้งคณะทำงาน การจัดแผนผังของงาน การเตรียมป้ายประกาศ ศิลปกรรม

แสงเสียง การต้อนรับพิธีการ การติดต่อมายจ้าง การลงทะเบียนผู้สมัครงาน การจัด
นิทรรศการภายในงาน การประชาสัมพันธ์ และการประเมินผล โดยนำเสนอ
ประกอบสื่อ รูปภาพ เพื่อความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติเป็นสำคัญ

2.2 การติดต่อสื่อสาร

ภายหลังจากที่กองบริการจัดหางานได้ประสานงานเพื่อวาง
แผนจัดนัดพบแรงงาน และกำหนดการประสานงานเพื่อจัดนัดพบแรงงานแล้ว ได้
กำหนดการสื่อสารระหว่างหน่วยปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) การจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร

- ผู้อำนวยการกองบริการจัดหางาน เป็นประธานคณะ
ทำงานจัดนัดพบแรงงานใหญ่ จะติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการของคณะ
ทำงานฝ่ายต่าง ๆ ตามปฏิทินควบคุมที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

๑
12.05.6

เลขเรียกหนังสือ.....	๒๕๔๐
เลขทะเบียน.....	5789
วันที่.....	25 เม.ย. 2545

(2) การจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในภูมิภาค

- ผู้อำนวยการกองบริการจัดหางานจะร่วมประชุมในฐานะเป็นคณะทำงานจัดงานด้านอำนาจการ เพื่อชี้แจงหลักการเหตุผล วัตถุประสงค์และนโยบายของการจัดนัดพบแรงงานแก่คณะทำงานระดับจังหวัด โดยผู้อำนวยการกองบริการจัดหางานจะเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำชักชวนความเข้าใจ และติดตามการดำเนินงานการจัดงานของจังหวัด

- เจ้าหน้าที่กองบริการจัดหางาน จำนวน 3-6 คน เดินทางลงพื้นที่จังหวัดที่จัดนัดพบแรงงานก่อนกำหนดวันเริ่มงาน 2-3 วัน เพื่อให้คำปรึกษาจนวันงานแล้วเสร็จ

(3) การจัดนัดพบแรงงานย่อย

- กองบริการจัดหางานกำหนดหลักการทำงานเป็น "พีเลียง (SUPPORTER)" ทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาด้านเทคนิค วิชาการ ประสพการณ์แก่สำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดที่ได้รับการเจียดจ่ายงบประมาณจากกองบริการจัดหางานเพื่อการจัดนัดพบแรงงานย่อย

- ตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2537 กองบริการจัดหางานส่งเสริมให้ทุกจังหวัดจัดนัดพบแรงงานย่อยขึ้นเอง ด้วยงบประมาณของจังหวัดโดยมีกองบริการจัดหางานสนับสนุนเป็น "พีเลียง"

(4) การจัดนัดพบแรงงานของหน่วยงานอื่น

- ฝ่ายส่งเสริมการจัดหางาน กองบริการจัดหางานเป็นหน่วยงานจัดทำ และเผยแพร่ข้อเสนอแนะ การจัดนัดพบแรงงานสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนใจและประสงค์จัดงาน

- กองบริการจัดหางานมอบหมายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมดำเนินการ จัดงานเพื่อให้การดำเนินงาน มีรูปแบบวิธีการอยู่ในขอบเขตของการส่งเสริมการจ้างงานระหว่างนายจ้างและผู้หางานอย่างแท้จริง

2.3 การสนับสนุนจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กองบริการจัดหางานได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อสำรวจและประเมินทัศนคติของผู้หางานและนายจ้างที่เข้าร่วมงานนัดพบแรงงาน เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอยู่เสมอ และการดำเนินงานตามนโยบายนัดพบแรงงานเชิงรุกนั้น กล่าวได้ว่ามีกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนตามข้อมูลที่ชี้ชัดได้ ดังนี้

(1) ฝ่ายนายจ้าง ตลอดระยะเวลา 3 ปีระหว่าง พ.ศ. 2537 - 2539 มีนายจ้างแจ้งเข้าร่วมงานนัดพบแรงงานประจำปีในกรุงเทพมหานคร แต่ละครั้งมากกว่า 200 ราย ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ การจัดงานอย่างมีประสิทธิภาพที่กำหนดขนาดของนายจ้างไว้ไม่เกิน 200 ราย และต้องมีการตรวจสอบหลักฐานแสดงสถานะประกอบการรับเข้าร่วมงาน จากข้อมูลบันทึกผลการจัดนัดพบแรงงานประจำปี 2537 -2539 ทั้งในกรุงเทพมหานครและภูมิภาค แสดงจำนวนนายจ้าง สถานประกอบการที่ร่วมงาน ดังนี้

พ.ศ.	จำนวนครั้งของการวันนัดพบแรงงานประจำปี	จำนวนนายจ้าง/สถานประกอบการเข้าร่วมงาน(ราย)	จำนวนตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)
2537	7	1051	77,969
2538	8	936	102,266
2539	10	1160	147,690

และจากข้อมูลการสุ่มแบบสอบถามนายจ้างจำนวน 120 ราย ที่เข้าร่วมงานนัดพบ
แรงงานประจำปีในกรุงเทพมหานคร ปลายปี พ.ศ. 2539 ณ ห้องสรรพสินค้า
เซ็นทรัลพลาซ่า ปิ่นเกล้าปรากฏทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการจัดนัดพบแรงงาน ดังนี้

- เห็นว่าการจัดนัดพบแรงงานมีประโยชน์ ร้อยละ 100
- เห็นว่าควรมีการจัดนัดพบแรงงานอีก ร้อยละ 100
- ควรจัดนัดพบแรงงาน 3 เดือนครั้ง ร้อยละ 52.5

นอกจากนั้นด้านเอกชนและหน่วยราชการอื่น ๆ ที่ดำเนินการจัดนัด
พบแรงงานได้ให้ความร่วมมือแจ้งการดำเนินงานกับอธิบดีกรมการจัดหางาน และ
ปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

พ.ศ. 2537	15	ราย
พ.ศ. 2538	21	ราย
พ.ศ. 2539	24	ราย

(2) ฝ่ายผู้หางาน แม้ขณะนี้ยังไม่สามารถจำแนกลง
ไปได้ชัดเจนว่า การบรรจุนายจ้างจากการจัดนัดพบแรงงาน เป็นการจ้างงานผู้ว่างงาน
หรือการเปลี่ยนงานจำนวนเท่าใดก็ตาม แต่การจัดนัดพบแรงงานของกรมการจัดหา
งานมีวัตถุประสงค์ ส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพอันเกิดจากความพึงพอ
ใจ ของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นสำคัญ เช่น การสมัครงานหรือเลือกรับลูกจ้างที่
อยู่ในภูมิภาคเดียวกันหรือใกล้เคียงกันเป็นต้น และจากบันทึกผลการดำเนินงาน
การจัดนัดพบแรงงานในแต่ละปีได้รับความสนใจ จากผู้หางานเข้าร่วมงานเป็น
จำนวนมาก เช่น ใน พ.ศ. 2538 มีการจัดนัดพบแรงงานประจำปี จำนวน 8 ครั้ง
มีผู้สมัครงานในการนัดพบแรงงานจำนวน 108,393 คน และจากการสุ่มและสอบ
ถามผู้สมัครงานจำนวน 50 รายในวันนัดพบแรงงานย่อย ที่สนามกีฬาแห่งชาติ เมื่อ
เดือนพฤษภาคม 2540 ปรากฏทัศนคติของผู้หางานต่อการจัดนัดพบแรงงาน ดังนี้

-เห็นว่าการจัดนัดพบแรงงานมีประโยชน์	ร้อยละ 70
เนื่องจากสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และมี ตำแหน่งงานว่างให้เลือกจำนวนมาก	
-เห็นควรจัดนัดพบแรงงานอีก	ร้อยละ 100
-เคยร่วมงานนัดพบแรงงานมาก่อน	ร้อยละ 62.8
-ควรจัดนัดพบแรงงาน 3 เดือนครั้ง	ร้อยละ 46.5

(3) ฝ่ายหน่วยงานปฏิบัติ

การจัดนัดพบแรงงานใหญ่

จังหวัดต่างๆ ในภูมิภาคให้ความสนใจและมีการตอบรับโดยแจ้งความประสงค์และความพร้อมเพื่อสนับสนุนการจัดนัดพบแรงงานประจำปี มาเป็นจำนวนมาก เกินกว่าที่จัดสรรงบประมาณให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งการดำเนินการจัดนัดพบแรงงาน ในภูมิภาคจะได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการในจังหวัด ในรูปของคณะกรรมการจัดงานโดยจะมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นรองประธาน หัวหน้าส่วนราชการและหน่วยงานในพื้นที่เป็นกรรมการ เช่น ประธานสภาจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ประชาสงเคราะห์จังหวัด ประกันสังคมจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด นายกเทศมนตรี ประชาสัมพันธ์จังหวัด ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัด นายอำเภอ หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด โดยมีจัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

การจัดนัดพบแรงงานย่อย

ระหว่างปีงบประมาณ 2537 -2539 จังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งสำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพมหานครรวม 9 แห่ง สนับสนุนการจัดนัดพบแรงงานย่อยในพื้นที่ของตนตามนโยบายเชิงรุก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 3 ปี

งบประมาณนี้การจัดในจังหวัดต่างๆ มิได้รับงบประมาณจากกองบริการจัดหางาน แต่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่กองบริการจัดหางาน ประสานงานและสนับสนุน ด้านเทคนิค วิชาการตามความจำเป็น ปรากฏผลดำเนินการ ดังนี้

- พ.ศ. 2537 จัดนัดพบแรงงานย่อย 86 ครั้ง ในพื้นที่ 29 จังหวัด
- พ.ศ. 2538 จัดนัดพบแรงงานย่อย 336 ครั้ง ในพื้นที่ 74 จังหวัด
- พ.ศ. 2539 จัดนัดพบแรงงานย่อย 214 ครั้ง ในพื้นที่ 74 จังหวัด

บทที่ 4 ผลดำเนินการ

หลังจากพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 โดยมีกองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางานเป็นส่วนราชการในสังกัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดหางานให้แก่ประชาชน ผู้ขอประเมินในฐานะผู้อำนวยการกองบริการจัดหางาน มีแนวคิดในการบริหารนโยบายนัดพบแรงงานเชิงรุกโดยคำนึงถึงปัจจัย ด้านเนื้อหาสาระและด้านสภาพแวดล้อม ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 - 2539 ซึ่งมีผลจากการดำเนินงานที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ด้านรูปแบบของนัดพบแรงงาน

1.1 มีกรรมนัดพบแรงงานหลายรูปแบบ ภายใต้การดำเนินงาน และกำกับดูแลของกรมการจัดหางาน ทำให้การจัดนัดพบแรงงาน มีระเบียบเป็นแบบแผน ซึ่งอาจจำแนกได้ ดังนี้

(1) จำแนกตามขนาดของนายจ้าง / สถานประกอบการ

-นัดพบแรงงานใหญ่ มีนายจ้าง/สถานประกอบการ
ร่วมกับสมัคร ตั้งแต่ 50 รายขึ้นไป

-นัดพบแรงงานย่อย มีนายจ้าง / สถานประกอบ ร่วม
รับสมัครไม่เกิน 50 ราย

(2) จำแนกตามผู้ดำเนินการจัดนัดพบแรงงาน

-นัดพบแรงงานสถานศึกษา เป็นการนัดพบ
แรงงานของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อรองรับการมี
งานทำของผู้จบการศึกษาของสถาบัน

-นัดพบแรงงานเอกชน เป็นการนัดพบแรงงานของ
เอกชนต่างๆ เช่น สำนักพิมพ์ บริษัท หนังสือพิมพ์

(3) จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการทำงาน

- นัดพบแรงงานทหารปลดประจำการ
- นัดพบแรงงานคนพิการ
- นัดพบแรงงานผู้พิการ
- นัดพบแรงงานนักเรียนปิดภาคการศึกษา
- นัดพบแรงงานนักเรียนทำงานนอกเวลาเรียน
(Part Time)
- นัดพบแรงงานต่างประเทศ(เป็นการนำนายจ้างใน
ประเทศไทยไปรับสมัครคนไทยในต่างประเทศ)

1.2 กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางานจัดนัดพบแรงงานเป็น 2 ลักษณะ คือ เป็นกิจกรรมหลักของงบประมาณปกติ และเป็นกิจกรรมสนองต่อนโยบายของฝ่ายบริหาร ตัวอย่างเช่น การจัดนัดพบแรงงานใหญ่ 18 ครั้ง ในพื้นที่ กว่า 10 จังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 ตามนโยบายส่งเสริมการมีงานทำ อันเป็นผลกระทบบจากวิกฤติการณ์ภัยแล้ง ตามแผนชะลอการอพยพแรงงานรอฤดูกาลเพาะปลูกใหม่ โดยงบกลางปี 2537

2. ด้านงบประมาณ

กระจายงบประมาณประจำปี 2537 - 2539 ลงไปให้หน่วยปฏิบัติ คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมและขยายการนัดพบแรงงานในพื้นที่คิดเป็นร้อยละ 95.60 , 72.50 และ 66.70 ของงบประมาณที่ได้รับทั้งหมดในปี 2537 , 2538 และ 2539 ตามลำดับซึ่งกองบริการจัดหางานจัดสรรเงินจ่ายไปให้ ดังนี้

ตารางการจัดสรรและיעיעตจ่ายงบประมาณ

การจัดสรรและיעיעตจ่าย					
พ.ศ.	งบประมาณที่ ได้รับทั้งหมด	กองบริการจัด หางาน (บาท)	สำนักงานจัดห างานเขต กรุงเทพมหานคร (บาท)	สำนักงานจัดห างานจังหวัด (บาท)	ร้อยละ
2537	4,766,000	206,000	1,520,000	3,040,000	96.68
2538	3,200,000	880,000	800,000	1,520,000	72.50
2539	2,339,000	779,000	180,000	1,380,000	66.70

หมายเหตุ งบประมาณปี 2537 เป็นตัวเลขที่รวมงบประมาณจากงบกลาง จำนวน 2,966,000 บาท ที่รัฐบาลกำหนดให้จัดน้ดพบแรงงานตามนโยบายระลอ การอพยพแรงงาน เพื่อรอฤดูกาลเพาะปลูกใหม่

การจัดสรรและיעדจ่ายงบประมาณ สอนนโยบายนัดพบแรงงาน
เชิงรุก ทำให้หน่วยปฏิบัติมีการจัดนัดพบแรงงาน ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนการจัดนัดพบแรงงานใหญ่และย่อย

ปีงบประมาณ	จำนวนครั้ง	
	นัดพบแรงงานใหญ่	นัดพบแรงงานย่อย
2537	24	104
2538	8	426
2539	10	261

หมายเหตุ -ตัวเลขจำนวนครั้งในปีงบประมาณ 2537 รวมจำนวนครั้งที่นัดพบแรงงานโดยให้
งบประมาณที่ ได้รับการสนับสนุนจากงบกลางปี 2537 ตามนโยบายส่งเสริมการ
มีงานทำ แผนชะลอการอพยพแรงงานรอดูฤดูกาลเพาะปลูกใหม่ของรัฐบาลใน
ขณะนั้น

-ก่อนปีงบประมาณ 2537 ไม่เคยมีการจัดนัดพบแรงงานย่อยมาก่อน

ในจำนวนของการจัดนัดพบแรงงานย่อยนั้น มีการจัดนัดพบแรงงาน
ให้แก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะดังนี้

ตารางแสดงการจัดนัดพบแรงงานตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	การจัดนัดพบแรงงาน (ครั้ง)
	2537 - 2539
ทหารปลดประจำการ	32
คนพิการ	7
ผู้พันโทษ	1

นอกจากนี้ผู้ขอประเมินได้ขยายผลริเริ่มโครงการนัดพบแรงงานในต่างประเทศเป็นครั้งแรก ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกรมการจัดหางานและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยร่วมมือกับองค์กรเอกชนในสหรัฐอเมริกาจัด Boston Job Fair 1997 เมื่อ 6 มีนาคม 2540 เพื่อนำนายจ้างในประเทศไทยที่มีความต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้ชำนาญการไปรับสมัครคนไทยในต่างประเทศให้กลับมากำทำงานในประเทศซึ่งมีคนไทยเข้าสมัครงาน 691 คน มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการของนายจ้าง 137 คน มีการบรรจุงาน 17 คน

3. ด้านการบรรจุงาน

การสร้างโอกาสให้ผู้มีความต้องการแรงงาน มาพบกับผู้หางานโดยการนัดพบแรงงาน สามารถบรรจุงานได้ทันที ในวันนัดพบแรงงานเป็นจำนวน 39,044 คน ใน พ.ศ. 2537 จำนวน 48,491 คน ใน พ.ศ. 2538 และ 50,166 คน ใน พ.ศ. 2539

ตารางแสดงการบรรจุงานในการนัดพบแรงงาน

ปีงบประมาณ	งบประมาณที่ได้จากสำนักงาน		จำนวน (ครั้ง)		การบรรจุงาน		
	ใหญ่ (บาท)	ย่อย (บาท)	ใหญ่	ย่อย	ใหญ่	ย่อย	รวม
2537	4,766,000	-	24	104	16,257	22,787	39,044
2538	3,200,000	-	8	426	5,820	42,671	48,491
2539	1,655,000	684,000	10	261	5,864	44,302	50,166

หมายเหตุ งบประมาณในปี 2537 เป็นตัวเลขที่รวมงบประมาณที่ได้รับจากงบกลาง ปี 2537

ตามแผนชะลอการอพยพแรงงานรอดูฤดูกาลเพาะปลูกใหม่ของรัฐบาล

การบรรจุนอกจากการนัดพบแรงงานย่อยดังกล่าวข้างต้น เป็นการบรรจุนองกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ดังนี้

ตารางแสดงการบรรจุนองกลุ่มเป้าหมายเฉพาะในการนัดพบแรงงานย่อย

กลุ่มเป้าหมาย	2537 - 2539 (คน)
ทหารปลดประจำการ	529
คนพิการ	257
ผู้พันโทษ	7

4. ด้านความร่วมมือ

4.1 ภาคเอกชนและส่วนราชการต่างๆ ให้ความร่วมมือ โดยยอมรับการจัดนัดพบแรงงานร่วมกับกรมการจัดหางาน เป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้น คือ

15	ราย	ใน พ.ศ.	2537
21	ราย	ใน พ.ศ.	2538
24	ราย	ใน พ.ศ.	2539

ทำให้กรมการจัดหางาน สามารถกำกับการดำเนินงานให้อยู่ภายในขอบเขตของกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองผู้หางานมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ และยังเป็นประโยชน์ต่อการจัดเก็บข้อมูล จากการรายงานภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน เพื่อประเมินสถานการณ์ด้านแรงงาน

4.2 - กลางปี พ.ศ. 2537 กองบริการจัดหางาน ประสานงานกับทุกจังหวัด โดยนำเสนอกกรมการจัดหางานให้มีหนังสือ ที่ รส 0304/ว 8967 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2537 เพื่อทำความเข้าใจและแสดงเจตนาให้การสนับสนุน นัดพบแรงงานในรูปแบบของนัดพบแรงงานย่อย ว่าเป็นการจัดนัดพบแรงงานที่จังหวัดสามารถดำเนินการได้ อย่างสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นโดย

-เป็นการจัดนัดพบแรงงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด
-จัดเป็นประจำทุกเดือนหรือทุกสัปดาห์ ตามความเหมาะสม
เพื่อให้เป็นที่รู้จักกัน ในระหว่างนายจ้างกับผู้สมัครงาน

-อาจมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนนายจ้าง / สถานประกอบการ
หรือประเภทกิจการให้แตกต่างกันไป และในแต่ละครั้งอาจมีนายจ้าง / สถาน
ประกอบการร่วมรับสมัครจำนวนไม่มาก อาจเริ่มดำเนินการที่ 4 - 5 ราย หรือ
รายเดียวที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก

หลังจากนั้นได้จัดทำเอกสารคู่มือการจัดนัดพบแรงงานเผยแพร่
ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความรู้แก่หัวหน้าหน่วยปฏิบัติ คือ จัดหางานจังหวัด
ทั่วประเทศ หัวหน้าสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9 แห่ง ในที่
ประชุมและสอดแทรกในการฝึกอบรมทุกครั้งที่มีโอกาส เพื่อกระตุ้นให้มีผลในภาค
ปฏิบัติ

ทำให้จังหวัดต่าง ๆ ส่งเสริมการมีงานทำในรูป “นัดพบแรงงานย่อย”
กันอย่างกว้างขวาง โดยใช้ทรัพยากร และการสนับสนุนภายในท้องถิ่น และกอง
บริการจัดหางานให้การสนับสนุนแนะนำ โดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณจาก
ส่วนกลาง ดังนี้

ตารางจัดนัดพบแรงงานย่อย

ปีงบประมาณ	การจัดนัดพบแรงงานย่อย	
	พื้นที่ดำเนินการ (จังหวัด)	ครั้ง
2537	29	60
2538	74	336
2539	74	214

ตารางเปรียบเทียบการจัดนัดพบแรงงานใหญ่ และนัดพบแรงงานย่อย

ปี	การจัดนัดพบแรงงาน (ครั้ง)								
	กองบริการจัดหางาน			สนง.จัดหางานเขต กทม.(9แห่ง)			สนง.จัดหางานจังหวัด		
	รวม	ใหญ่	ย่อย	รวม	ใหญ่	ย่อย	รวม	ใหญ่	ย่อย
2537	2	-	2	49	7	42	77	17	60
2538	1	1	-	90	-	90	343	7	336

หมายเหตุ การนัดพบแรงงานย่อยในปีงบประมาณ 2537 และ 2538 ดำเนินการจากการเสียดำรงงบประมาณของกองบริการจัดหางาน ในปี 2539 จึงเริ่มได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ

4.3 จากผลการทำงาน การอธิบายชี้แจงตลอดจนเชิญเข้าสังเกตการณ์ การนัดพบแรงงาน ทำให้สำนักงบประมาณยอมรับและเห็นความสำคัญของนัดพบแรงงานย่อย กระทั่งพิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปีให้กรมการจัดหางาน เพื่อดำเนินการนัดพบแรงงานย่อยโดยไม่ต้องเสียดำรงงบประมาณจากกองบริการจัดหางานไปดำเนินงาน ดังเช่นในปีงบประมาณ 2537 และ 2538 ดังนี้

(1) ปีงบประมาณ 2539 จัดสรรให้จำนวน 684,000 บาท โดยไม่กำหนดพื้นที่เป้าหมายและจำนวนครั้งที่ดำเนินการ

(2) ปีงบประมาณ 2540 จัดสรรให้จำนวน 13,440,000 บาท โดยกำหนดเป้าหมายดังนี้

-ภูมิภาค ดำเนินการทุกจังหวัดทั่วประเทศ
จังหวัด ละ 8 ครั้ง

-กรุงเทพฯ ดำเนินการในเขตพื้นที่ซึ่งมี 9 แห่ง
ละ 8 ครั้ง

5. ด้านกฎหมาย

สร้างความชัดเจนในข้อกฎหมายว่าการจัด “นัดพบแรงงาน” มิใช่การดำเนินธุรกิจ “จัดหางาน” ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยปฏิบัติ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่น ไม่สับสน ลังเล และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่ภาคเอกชนและส่วนราชการอื่นๆ ในการจัดนัดพบแรงงานได้เป็นแนวเดียวกัน โดย

5.1 กรมการจัดหางานเห็นชอบตามแนวดำเนินการที่กองบริการจัดหางานเสนอเมื่อ 15 กรกฎาคม 2537 ให้กำกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค เข้าร่วมดำเนินการจัดนัดพบแรงงานที่จัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนสอดส่องติดตามมิให้ผู้ดำเนินธุรกิจ “จัดหางาน” โดยมีได้รับอนุญาต แอบอ้างเข้าร่วมรับสมัครงาน เพื่อป้องกันปัญหาหลอกหลวงผู้หางาน

5.2 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเห็นชอบด้วยกับกรมการจัดหางานในการแจ้งประสานงาน กับปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามหนังสือที่ รส 0304/3369 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2537 และปลัดทบวงมหาวิทยาลัยที่ รส 0304/3370 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2537 ขอให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัดที่ประสงค์จัดนัดพบแรงงาน มีหนังสือแจ้งกรมการจัดหางาน กรณีในภูมิภาค ให้แจ้งสำนักงานจัดหางานจังหวัดเข้าร่วมดำเนินการ เพื่อให้การจัดนัดพบแรงงานอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ว่างงานได้มีงานทำตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับ ข้อบัญญัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งมีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองผู้หางานมิให้ถูกหลอกหลวง

6. ด้านข้อมูล

เพื่อประโยชน์ด้านการสร้างระบบข้อมูลข่าวสาร การประเมินความต้องการของตลาดแรงงาน กองบริการจัดหางานได้สร้างและปรับปรุงแบบฟอร์มต่าง ๆ ของการนัดพบแรงงาน และวางแผนแผนในการดำเนินการ ดังนี้

6.1 ปรับปรุงแบบใบลงทะเบียน เพื่อให้ได้ข้อมูลในส่วนที่ผู้หางานมีความต้องการจะฝึกอาชีพเพิ่มเติมระหว่างที่ผู้หางานทำ เพื่อประสานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการที่จะจัดหลักสูตรและนำผู้หางานเหล่านั้นมาพัฒนาให้มีความรู้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้หางานทำต่อไป โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 เป็นต้นไป

6.2 ปรับปรุงแบบแจ้งตำแหน่งงานว่าง (Vacancy) ของนายจ้าง / สถานประกอบการที่ตอบรับการเข้าร่วมนัดพบแรงงาน ให้นายจ้างแสดงว่า ตำแหน่งและจำนวนที่ต้องการรับสมัครตำแหน่งใดบ้าง เป็นความต้องการแรงงาน (Demand) ครั้งใหม่หรือ เป็นความต้องการแรงงานเดิมที่เคยแจ้งกรมการจัดหางานไว้แล้วในการร่วมนัดพบแรงงานครั้งที่ผ่านมา เพื่อให้การจัดเก็บตัวเลขความต้องการแรงงานใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากที่สุดและเป็นประโยชน์ในการประเมินต่อไป

6.3 สร้างแบบรายงานข้อมูลจากการนัดพบแรงงาน เนื่องจากแบบดั้งเดิมมีการเก็บข้อมูลเฉพาะจำนวนตำแหน่งงาน จากการแสดงความประสงค์ของนายจ้าง / สถานประกอบการที่ร่วมนัดพบแรงงาน และจำนวนผู้สมัครงานเท่านั้น มาเป็นการจัดเก็บข้อมูลในทางลึกที่มีรายละเอียดของข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการใช้ประเมินสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเริ่มใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 ในระยะแรกที่มีการใช้แบบรายงานที่สร้างขึ้นได้ชี้แจงทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติให้มีความเข้าใจตรงกัน หลังจากนั้นได้วางแผนปฏิบัติให้เอกชน และส่วนราชการอื่นจัดส่งแบบรายงานต่อกองบริการจัดหางานเมื่อเสร็จสิ้นการนัดพบ

แรงงานแล้ว ในปัจจุบันแบบรายงานดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันดีทั้งภาครัฐและเอกชน
ที่มีส่วนร่วมในการจัดนัดพบแรงงาน ซึ่งเรียกกันว่า “แบบรายงาน 5 ตาราง”
ประกอบด้วย

- ตารางที่ 1** รายงานจำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน
และการบรรจุงาน จำแนกตามเพศและอายุ
โดยจำแนกเป็นชาย/หญิง และอายุเป็นช่วงได้
ต่ำกว่า 21 ปี 21-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี
36 ปี ขึ้นไป
- ตารางที่ 2** รายงานจำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน
และการบรรจุงาน จำแนกตามเพศและระดับ
การศึกษา ซึ่งแยกเป็นประถมศึกษา มัธยม
ศึกษา อาชีวศึกษา ฝึกหัดครู/อนุปริญญา
และปริญญา
- ตารางที่ 3** รายงานจำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน
และการบรรจุงาน จำแนกตามเพศชาย/หญิงและ
ภูมิภาค ซึ่งแยกเป็นกรุงเทพฯ ภาคกลาง
เหนือ อีสาน และใต้
- ตารางที่ 4** รายงานตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามประเภท
อุตสาหกรรม โดยจำแนกประเภทอุตสาหกรรม
เป็น 9 หมวด ได้แก่
- หมวดที่ 1 เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้
และการประมง
- หมวดที่ 2 การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
- หมวดที่ 3 การผลิต
- หมวดที่ 4 การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา

หมวดที่ 5 การก่อสร้าง

หมวดที่ 6 การขายส่ง การขายปลีก
ภัตตาคาร และโรงงาน

หมวดที่ 7 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ
การคมนาคม

หมวดที่ 8 บริการการเงิน การประกันภัย
อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ

หมวดที่ 9 บริการชุมชน บริการสังคม และ
บริการส่วนบุคคล

ตารางที่ 5

รายงานตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงานและการ
บรรจุนาน จำแนกประเภทตามประเภทอาชีพ
และเพศ โดยจำแนกประเภทอาชีพ ออกเป็น
10 หมวด

หมวด 0 ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ/วิชาการ

หมวด 1 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพ

หมวด 2 ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารและ
การจัดการ

หมวด 3 ผู้ประกอบอาชีพงานในสำนักงาน

หมวด 4 ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้า

หมวด 5 ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ

หมวด 6 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตร

หมวด 7 ผู้ปฏิบัติงานด้านควบคุมดูแลและ
การผลิต

หมวด 8 ผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

หมวด 9 ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงาน

การจัดเก็บตามแบบรายงานที่สร้างขึ้น ทำให้มีรายละเอียดของข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานได้ต่อไป ตัวอย่างเช่น การจัดนัดพบแรงงานใหญ่ประจำปีงบประมาณ 2538 ข้อมูลที่ได้บ่งชี้ ดังนี้

- ช่วงอายุที่นายจ้างต้องการมากที่สุด คือ 18 - 24 ปี
- ระดับการศึกษาที่นายจ้างต้องการมากที่สุด คือ ระดับมัธยมศึกษา
- ประเภทอุตสาหกรรม 5 อันดับแรกที่ต้องการแรงงานได้แก่
 - การผลิตอาหาร
 - ร้านหรือห้างสรรพสินค้าทั่วไป
 - การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องไฟฟ้าและมีใช้เครื่องไฟฟ้า
 - การผลิตสิ่งถักทอ
 - บริการซ่อมสิ่งของ ชักกรีด บริการในบ้านเรือน บริการส่วนบุคคล บริษัทรักษาความปลอดภัย
- อาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่
 - ผู้ควบคุมการผลิต/พนักงานตรวจสอบ
 - พนักงานขาย
 - คนงานทั่วไป
 - ช่างทั่วไป
 - พนักงานทั่วไป

7. ด้านการเผยแพร่

7.1 เผยแพร่ข้อมูลนัดพบแรงงานเชิงรุกและวัตถุประสงค์

(1) ชี้แจงให้ความรู้และตอบข้อซักถามแก่จัดหางานจังหวัดและข้าราชการ ตามลำดับดังนี้

- 15	มีนาคม	2537	กรุงเทพ
- 8	กันยายน	2538	ชลบุรี
- 13	กันยายน	2538	สงขลา
- 6	มกราคม	2539	ชลบุรี
- 13	มกราคม	2539	อุดรธานี
- 20-21	มกราคม	2539	พิษณุโลก
- 27-28	มกราคม	2539	กาญจนบุรี
- 3-4	กุมภาพันธ์	2539	สุราษฎร์ธานี

(2) ให้ความรู้เกี่ยวกับงานนัดพบแรงงาน หลักการและวัตถุประสงค์การจ้างงาน ผลงานและแผนกำหนดวันจัดนัดพบแรงงานทั่วราชอาณาจักร ทางสถานีวิทยุ เอฟ เอ็ม 98.5 ทุกวันเสาร์ ระหว่างเวลา 14.00-16.00 น. และทางหนังสือพิมพ์ด้านแรงงาน เช่น ตลาดแรงงาน ธุรกิจแรงงาน

7.2 เผยแพร่แผนะงานนัดพบแรงงาน

(1) แนะนำชี้แจงและติดตามผลการจัดนัดพบแรงงานในส่วนภูมิภาคในที่ประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัด รวม 64 ครั้ง ในพื้นที่ 34 จังหวัด

(2) แลกเปลี่ยนข่าวการจัดนัดพบแรงงานร่วมกับสถาบันการศึกษา ภาคเอกชนและส่วนราชการอื่น ๆ เช่นร่วมแถลงข่าวร่วมกับกองทัพบกเป็นประจำ ทุกครั้งที่มีการจัดนัดพบแรงงานทหารปลดประจำการ

(3) แนะนำการดำเนินงานโดยนำเยี่ยมเพื่อศึกษาดูงานนัดพบแรงงานแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงบประมาณและสภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

7.3 เผยแพร่ข้อมูลด้านแรงงานที่ได้จากนัดพบแรงงาน

(1) จัดส่งรายงานข้อมูลความต้องการมีกอาชีพให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายหลังเสร็จสิ้นงานนัดพบแรงงานทุกครั้ง

- (2) รวบรวมจัดทำรายงานผลนัดพบแรงงานเป็นรายงานประจำปี ทั้งการดำเนินงานนัดพบแรงงานใหญ่ และนัดพบแรงงานย่อยเผยแพร่แก่
- สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 - ทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - สถาบันการศึกษาทุกแห่ง
 - ประชาชนผู้สนใจ
- (3) รายงานผลดำเนินการต่อกรมการจัดหางานภายหลังนัดพบแรงงานแต่ละครั้งเสร็จสิ้นลง

บทที่ 5
วิเคราะห์ สรุป และเสนอแนะ

บทวิเคราะห์

พิจารณาจากผลดำเนินการจัดนัดพบแรงงานวิเคราะห์ได้ ดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบการบรรจุนางานระหว่างการจัดนัดพบแรงงานใหญ่และนัดพบแรงงานย่อยแล้ว พบว่าการจัดนัดพบแรงงานย่อยบรรจุนางานได้จำนวนมากกว่า และเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างงบประมาณที่ใช้ต่อการบรรจุนางาน 1 คน ปรากฏว่าโดยเฉลี่ยการจัดนัดพบแรงงานย่อยใช้ต้นทุนน้อยกว่า โดยพิจารณาได้จากผลการจัดนัดพบแรงงานในบึงบอระเพ็ด 2539 ซึ่งเป็นปีแรกที่สำนักงานจัดสรรงบประมาณให้สำหรับการจัดนัดพบแรงงานย่อย ดังนี้

**ตารางเปรียบเทียบผลการจัดนัดพบแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ 2539**

นัดพบแรงงาน	จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผู้สมัครงาน (คน)	บรรจุนางาน
ใหญ่	10	1,700,000	15,687	5,864
ย่อย	261	684,000	94,223	44,302

2. กรมการจัดหางานโดยกองบริการจัดหางานจัดนัดพบแรงงานใหญ่มีจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับและแม้ว่าการดำเนินการจะน้อยกว่าการดำเนินการของหน่วยงานอื่น ดังตารางเปรียบเทียบ

ตารางเปรียบเทียบการจัดนัดพบแรงงานใหญ่
ปีงบประมาณ 2537 - 2539

การจัดนัดพบแรงงานใหญ่	2537 (ครั้ง)	2538 (ครั้ง)	2539 (ครั้ง)
กรมการจัดหางาน	7	8	10
หน่วยงานอื่น	16	21	24

หมายเหตุ : ตัวเลขการจัดนัดพบแรงงานของกรมการจัดหางานในปี 2537 เป็นการดำเนินการตาม งบประมาณปกติ ไม่รวมการจัดนัดพบแรงงานตามนโยบาย

แต่การจัดนัดพบแรงงานร่วมกับงานอื่น ส่วนใหญ่เป็นการจัดนัดพบแรงงานของสถาบันการศึกษาเพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมายจากผู้จบการศึกษาของสถาบัน เช่น การจัดนัดพบแรงงาน ในปี 2537 จำนวน 16 ครั้ง เป็นการจัดโดยสถาบันการศึกษา 14 ครั้ง ดังนั้นการจัดนัดพบแรงงานโดยกองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ตลอดจนหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ได้แก่ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 9 แห่งและสำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นการสนองการจ้างงานของประชาชนโดยทั่วไปโดยแท้จริง

3. เมื่อพิจารณาจากตำแหน่งงานว่างที่นายจ้าง / สถานประกอบการแจ้งในการเข้าร่วมรับสมัครงานในวันนัดพบแรงงานแล้ว กรุงเทพมหานครและภาคกลางเป็นแหล่งที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ดังนั้นการจัดนัดพบแรงงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ของกองบริการจัดหางาน ยังคงมีความจำเป็นอยู่

ตารางแสดงจำนวนตำแหน่งงานที่ต้องการในวันนัดพบแรงงาน
แยกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวนตำแหน่งงาน (อัตรา)		
	พ.ศ. 2537	พ.ศ. 2538	พ.ศ. 2539
กรุงเทพฯ	33,470	41,008	55,406
ภาคกลาง	26,600	38,622	43,494
อื่นๆ	17,989	22,736	48,790

4. จำนวนวันในการจัดนัดพบแรงงานครั้งหนึ่ง โดยทั่วไปแล้วมีกำหนดไม่เกิน 2 วัน สำหรับนัดพบแรงงานใหญ่ และ 1 วันสำหรับการจัดนัดพบแรงงานย่อย ดังนั้นการจัดนัดพบแรงงานนับเป็นการบริหารจัดการหางานที่ใช้เวลาน้อยในการบรรจุนำให้ผู้สมัครงานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยเฉพาะการลงทุนในการนัดพบแรงงานย่อยนับว่าได้ผลการบรรจุนำดีกว่าการนัดพบแรงงานใหญ่ ที่พิจารณาจากผลการจัดนัดพบแรงงานในปีงบประมาณ 2539 ได้ ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการบรรจุนำ
ระหว่างนัดพบแรงงานใหญ่กับนัดพบแรงงานย่อย

นัดพบแรงงาน	จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผู้สมัครงาน (คน)	บรรจุนำ	ต้นทุนต่อคนที่ได้รับการบรรจุ (บาท)
ใหญ่	10	1,700,000	15,687	5,864	289.90
ย่อย	261	684,000	94,223	44,302	15.44

5. การจัดนัดพบแรงงานย่อย ของกรมการจัดหางานที่ขยายทั้งใน ส่วนกลางและภูมิภาค นอกจากจะตอบสนองการจ้างงานในพื้นที่แล้ว ยังสนองเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม เช่น ทหารปลดประจำการ คนพิการ ผู้หันโทษ และนักเรียนที่ ต้องการทำงานระหว่างปิดภาค และทำงานนอกเวลาเรียน (Part Time) ทำให้มีการ ประทะสังสรรค์(Interaction) กับหน่วยงานภายนอก ส่งผลถึงการให้ความร่วมมือที่ดี ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ การประชุวลัมพันธ์ชาวการจัดนัดพบแรงงานของ สถานีวิทยทหาร ตั้งแต่ปี 2537 เป็นต้นมา ซึ่งแต่เดิมกรมการจัดหางานเข้าไม่ถึงสื่อนี้ และแสดงถึงการเอาใจใส่ดูแลไม่ทอดทิ้งกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมอันเป็นนโยบาย ของรัฐบาลในขณะนั้น

6. การเข้าร่วมจัดงานนัดพบแรงงาน ของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงาน สำคัญ เช่น สำนักงานประมง สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำให้ หน่วยงานภายนอกประจักษ์ข้อเท็จจริง เป็นการเผยแพร่การทำงานและผลการ ดำเนินการให้เป็นที่ยอมรับ และให้การสนับสนุนในที่สุด ที่เด่นชัดคือการทำที่สำนักงาน ประมงตกลงจัดสรรงบประมาณปี 2540 ให้สำหรับงานนัดพบแรงงานย่อยทั่ว ประเทศ

7. กองบริการจัดหางานต้องมีความพร้อมดำเนินการจัดนัดพบ แรงงานเพื่อสนองตอบนโยบายของฝ่ายบริหารอยู่เนื่อง ๆ จึงเน้นการวางแบบแผน การบริหารการจัดการ (Management) ของหน่วยงานปฏิบัติซึ่งได้แก่ กองบริการ จัดหางาน สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยกอง บริการจัดหางานเป็น "SUPPORTER" และแสดงถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ ระดับหนึ่งจากการสนองตอบนโยบายตามแผนชะลอการอพยพแรงงานรอดูกาล เพาะปลูกใหม่ในปี 2537 ซึ่งจัดนัดพบแรงงานใหญ่ เป็นกิจกรรมเพิ่มจากกิจกรรม ปกติอีก 18 ครั้ง ในพื้นที่ 10 จังหวัด

8. จากการติดตามผลและตรวจเยี่ยมการจัดนัดพบแรงงานย่อย ของ
สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด ประมวลได้ว่า

- การจัดนัดพบแรงงานย่อยสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว
เหมาะสมกับความต้องการแรงงานในพื้นที่ และจังหวัดข้างเคียง

- หน่วยปฏิบัติผู้ดำเนินการสามารถควบคุมดูแลการดำเนินงาน
ได้อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพและกำหนดแผนวันจัดงาน ตลอดจนวิธีการได้เอง
อย่างสอดคล้องกับสภาพและความจำเป็นในพื้นที่ เช่น การชี้แจงใช้ประชาสัมพันธ์
งานนัดพบแรงงาน ในที่ประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน ใช้หอกระจายข่าว ใช้เสียงตามสาย

- การจัดนัดพบแรงงานใหญ่เจ้าหน้าที่ต้องทุ่มเทกำลังเจ้าหน้าที่
และงบประมาณให้กับงานพิธีการ นอกจากนั้นต้องประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มากกว่าการจัดนัดพบแรงงานย่อย ซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามกำลังทรัพยากรที่มี

- ผลของการจัดนัดพบแรงงานย่อย เป็นการประจำได้สร้างแบบ
แผนการสมัครงานของผู้หางานทำ และการสรรหาของนายจ้างให้ติดต่อกับหน่วยงาน
ของกรมการจัดหางานในท้องถิ่นตามกำหนดการที่กำหนดเป็นการประจำ เช่น ทุก
วันพุธที่สองของเดือน ทุกวันจันทร์ประจำสัปดาห์

- นัดพบแรงงานย่อยตอบสนองความต้องการแรงงานและการบรรจุ
งาน ของคนในท้องถิ่นเพราะนายจ้าง / สถานประกอบการในพื้นที่ และใกล้เคียงเป็น
ผู้มีล้าเนาของผู้หางานทำทำให้การจ้างงานมีความมั่นคง และป้องกันการเคลื่อน
ย้ายแรงงานได้ทางหนึ่ง

9. พิจารณาในด้านประโยชน์ที่เกิดจากนัดพบแรงงานกล่าวได้ ดังนี้

9.1 ฝ่ายผู้หางานทำ

(1) เพิ่มโอกาสการมีงานทำ ทั้งผู้ว่างงานและต้องการเปลี่ยน
งานหรือยกระดับอาชีพ เลือกสมัครงานได้หลายแห่งในครั้งเดียว ประหยัดเวลาและ
ค่าใช้จ่าย

(2) รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความ
คุ้มครอง มิให้ถูกหลอกลวงจากการสมัครงาน เนื่องจากกรมการจัดหางานต้อง
ตรวจสอบและมีประวัติ นายจ้าง / สถานประกอบการที่ร่วมรับสมัคร

(3) จากประกาศตำแหน่งงานที่นายจ้าง / สถานประกอบการ
ต้องการ ทำให้ผู้หางานทำรับทราบทิศทางของตลาดแรงงานดีขึ้น

9.2 ฝ่ายนายจ้าง/สถานประกอบการ

(1) สรรหาและบรรจุบุคคลเข้าทำงานได้อย่างรวดเร็วพร้อม
กันเป็นจำนวนมาก

(2) จากกำหนดการจัดนัดพบแรงงานทั่วประเทศตลอดทั้งปี
ทำให้นายจ้างสามารถวางแผนการรับสมัคร และสรรหาบุคคลอย่างสอดคล้องกัน

(3) ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคล

9.3 ฝ่ายรัฐ

(1) ประเมินผลสถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงาน ปรับ
การศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้งปัจจุบันและอนาคต

(2) จัดระบบการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

(3) เพิ่มโอกาสการมีงานทำแก่นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังเข้า
สู่ตลาดแรงงาน

(4) จัดสร้างหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

10. นวกพิจารณาด้านประสิทธิผล ของการนำนโยบายนัดพบแรงงาน
เชิงรุกไปปฏิบัติ อาจพิจารณาได้เป็น 3 แนวทาง (วทศจ จันทศร , 2529 : 195-200)

แนวทางแรก ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
สามารถวัดได้จากระดับของความร่วมมือ ที่ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อผู้ออกคำสั่ง

หรือผู้กำหนดนโยบาย ถ้าระดับของความร่วมมือมีสูง ระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าระดับของความร่วมมือมีต่ำก็ย่อมหมายความว่า ระดับความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีสูง

แนวทางที่สอง ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพิจารณาได้จากเงื่อนไขที่ว่า ได้มีการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบายนั้นตามภาระหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบด้วยความราบรื่น และปราศจากปัญหา ถ้าการปฏิบัติตามนโยบายใดเต็มไปด้วยความขัดแย้งหรือมีอุปสรรคข้อขัดข้องเกิดมากขึ้นเท่าใด ระดับของความล้มเหลวก็อาจจะสูงขึ้นเท่านั้น

แนวทางที่สาม ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพิจารณาได้จากกรณีที่นโยบายนั้นได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติในระยะสั้น (Short-run Performance) และหรือก่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ตามที่พึงปรารถนาหรือไม่

ผลการดำเนินงานนัดพบแรงงานในภาคปฏิบัติชี้ชัดให้เห็นถึงประสิทธิผลตามแนวทางที่หนึ่ง และแนวทางที่สองจากการได้รับความร่วมมือ จากทั้งระดับนโยบายซึ่งสนับสนุนงบประมาณและ กำหนดนัดพบแรงงานเป็นกิจกรรมของฝ่ายบริหารอยู่เนื่อง ๆ ตลอดจนสนับสนุนการใช้กฎหมายกำกับดูแลนัดพบแรงงาน และระดับหน่วยปฏิบัติที่ให้ความร่วมมือในภาคปฏิบัติ อีกทั้งผลการปฏิบัติงานและการจัดนัดพบแรงงานของหน่วยปฏิบัติคือสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9 แห่ง และสำนักงานจัดหางานจังหวัดแสดงถึงประสิทธิผลในการก่อให้เกิดผลการปฏิบัติในระยะสั้น (Short-run Performance) ตามแนวทางที่สาม สำหรับผลกระทบ (Impact) ตามที่พึงปรารถนาได้แก่ ความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างที่บรรจุงานในนัดพบแรงงานเป็นผลกระทบเชิงคุณภาพที่ ต้องมีการติดตามศึกษา เช่นเดียวกับการวางแผนด้านแรงงานจากการนำข้อมูลจากนัดพบแรงงานไปประเมินสถานการณ์ซึ่งผู้ขอประเมินจะได้เสนอแนะในหัวข้อต่อไป

บทสรุป

ผู้ขอประเมินได้บริหารนโยบายนัดพบแรงงานโดยเน้นการจัดการ (Management) เนื่องจากตระหนักดีว่าการนำนโยบายการจัดการนัดพบแรงงานเชิงรุกไปปฏิบัติต้องมีการประสานกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของกองบริการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9 แห่ง และสำนักงานจัดหางานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เข้ามาอยู่ในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำเป็นต้องให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนกำกับดูแลจัดนัดพบแรงงานของหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งปัจจัยเนื้อหาสาระ (Policy Content) และปัจจัยสภาพแวดล้อม (Policy context) เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ขอประเมินเรียกว่า 4 E ได้แก่

- | | |
|---------------|---|
| 1. Employment | การจ้างงาน |
| 2. Economy | การประหยัดค่าใช้จ่ายของผู้สมัครงานนายจ้างและรัฐ |
| 3. Enjoyment | ความพึงพอใจของผู้สมัครงานและนายจ้าง |
| 4. Estimation | การประเมินสถานการณ์ความต้องการแรงงานจากข้อมูลที่จัดเก็บ |

โดยอาศัยนัดพบแรงงานย่อยเป็นกลยุทธแทรกแรงเข้าไปในพื้นที่เพื่อส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของประชาชนทั่วไปเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึงและสร้างโอกาสแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และแผนแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2536-2539) นอกจากนี้ การนัดพบแรงงานย่อยยังส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของหน่วยปฏิบัติ มีกองบริการจัดหางานเป็นที่เล็งสนับสนุน รูปแบบการดำเนินงานของ

นัดพบแรงงานย่อยทำให้หน่วยปฏิบัติ สามารถปรับการดำเนินการให้ง่ายไม่ซับซ้อน สอดคล้องกับกำลังความสามารถ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และใช้ความร่วมมือ ภายในท้องถิ่นตอบสนองการจ้างงาน และกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบได้ ตามสถานการณ์ และภาวะแวดล้อมขณะหนึ่งๆ อันจะทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มีมากขึ้น ส่งเสริมให้ประชาชนได้รู้จักบทบาทหน้าที่ ของหน่วยราชการที่รับผิดชอบการจัดหางานให้แก่ประชาชน ตามเป้าหมายสำคัญ ประการหนึ่งของกรมการจัดหางาน

นอกจากนั้นนัดพบแรงงานย่อยยังเป็นรูปแบบของการดำเนินการ ที่เป็นไปตามหลักการแนวคิดของการให้บริการสาธารณะ ที่จะต้องดำเนินการอยู่เป็น นิจและโดยสม่ำเสมอ(เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์:11) ทั้งยังเป็นแนวทางที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐกับประชาชน ใช้ระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายในสังคม ตลอดจนเป็นรูปแบบจากผลของการบริหารจัดการ เพื่อให้มี การแปลงแผนไปสู่ภาคปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับกระบวนการกลไกในการ บริหารงบประมาณ และบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นกรอบแนวคิดทิศทาง กระบวนทัศน์ และยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่ต้องการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาที่พึงปรารถนาใน ระยะยาว โดยมี "คน" เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

นัดพบแรงงานย่อยเป็นรูปแบบของนัดพบแรงงานที่มีความสำคัญ และเป็นรูปแบบของการดำเนินงานที่สนองตอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ ฉบับที่ 8 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามนัดพบแรงงานใหญ่มิคงมีความจำเป็น อยู่ในด้านการประชาสัมพันธ์ชื่อเสียง การแสดงบทบาทของกรมการจัดหางานให้ เป็นที่ปรากฏต่อสาธารณะ และประการสำคัญเป็นการส่งเสริมการจ้างงานในระบบ ใหญ่ซึ่งผลดำเนินการจะทำให้ประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานในภาพรวมได้อย่างดี

ดังนั้น การดำเนินการตามนโยบายนัดพบแรงงานเชิงรุกในระยะต่อไป ควรต้องดำเนินการทั้งในระดับมหภาค (Macro) และจุลภาค (Micro) ในรูปของนัดพบแรงงานย่อย และนัดพบแรงงานใหญ่ โดยกรมการจัดหางานต้องแสดงบทบาทในระยะต่อไปในการกำกับให้มีการสอดประสานกัน และสนับสนุนให้มีการดำเนินการทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งรัฐ นายจ้าง และประชาชนโดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานระยะสั้น

1. กำหนดระยะเวลาในการจัดนัดพบแรงงานใหญ่เป็น 3 เดือนต่อครั้ง และดำเนินงานครั้งละ 2 วัน เนื่องจากเป็นกำหนดระยะเวลาที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของกองบริการจัดหางานโดยมากกว่าร้อยละ 50 ของนายจ้างและผู้สมัครงานมีความเห็นสอดคล้องกัน
2. ควรกำหนดให้มีการจัดนัดพบแรงงานแยกตามประเภทอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการของนายจ้าง / สถานประกอบการ เช่น นัดพบแรงงานพนักงานขายของหน้าร้าน นัดพบแรงงานพนักงานขับรถ เพื่อสนองกลุ่มเป้าหมายและเป็นประโยชน์ด้านการจัดเก็บข้อมูลอาชีพที่ขาดแคลนให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ประชาสัมพันธ์กำหนดการจัดนัดพบแรงงานแก่นายจ้าง / สถานประกอบการ ให้แพร่หลาย เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสรรหาของนายจ้าง / สถานประกอบการ และการเตรียมตัวเข้าสู่ระบบการจ้างงานของฝ่ายผู้หางานทำ
4. ควรให้ทุกหน่วยปฏิบัติที่ดำเนินการนัดพบแรงงาน ของกรมการจัดหางานสำรวจประเมินทัศนคติ และความคิดเห็นของนายจ้าง / สถานประกอบการ และผู้สมัครงานเพื่อประกอบการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้นัดพบแรงงานได้รับการยอมรับจากประชาชนมากที่สุด
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดนัดพบแรงงานของภาคเอกชนเนื่องจากมีศักยภาพสูง และควรส่งเสริมและร่วมมือกับองค์กรเอกชนให้มีการจัดนัดพบแรงงานในต่างประเทศ เพื่อจูงใจให้คนไทยที่มีความรู้ความชำนาญที่อยู่ในต่างประเทศ ได้กลับมามีงานทำในประเทศ เน้นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับสูงสนองตอบนโยบายรัฐบาล

การดำเนินงานในระยะยาว

1. การจัดนัดพบแรงงานย่อย ในปีงบประมาณ 2540 จะมีความเป็นแบบแผนมากขึ้น เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ โดยกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น กรมการจัดหางานควรกำหนดแนวทางในการติดตามผลการจัดนัดพบแรงงานย่อยของหน่วยงานปฏิบัติแต่ละครั้งอย่างใกล้ชิด เนื่องจากตำแหน่งงานว่างที่ประกาศรับสมัครในการนัดพบแรงงานแต่ละครั้ง เป็นความต้องการแรงงาน Demand ที่แท้จริง และจำเป็นต้องการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานในการประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานในระดับจุลภาค(Micro) ที่จะนำไปสู่ในระดับมหภาค(Macro) โดยต้องดำเนินการเป็นระยะแทนการรวบรวมเป็นปี ซึ่งเน้นนานเกินไป ข้อมูลขาดความเคลื่อนไหวทำให้การคาดการณ์ด้านแรงงานคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง

2. แม้การติดตามผลการนัดพบแรงงานย่อยตามข้อเสนอ ข้อ 1 จะนำไปสู่ภาพในระดับ Macro แต่ก็ยังมีปัญหาของการจัดเก็บข้อมูลของหน่วยปฏิบัติที่ทำให้ตัวเลขซ้ำซ้อนกระทบต่อการประเมินในระบบรวม ควรสร้างระบบวิธีของการจัดเก็บข้อมูล และการคำนวณทางสถิติให้ตัวเลขข้อมูลที่จัดเก็บได้จากการนัดพบแรงงาน แสดงถึงความต้องการแรงงาน (Demand) ในตลาดแรงงาน (Labour Market) ที่ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากแม้จำนวนตำแหน่งงานว่าง (Vacancy) จากการนัดพบแรงงานหลายครั้งของหน่วยปฏิบัติเดียวกันหรือหลายหน่วยงาน ปฏิบัติก็ตาม จะมีความซ้ำซ้อนของตำแหน่งงานว่าง เนื่องจากมีการนับซ้ำ เพราะ นายจ้าง / สถานประกอบการที่ร่วมรับสมัครในนัดพบแรงงานครั้งหนึ่งๆ อาจใช้ความต้องการแรงงาน (Demand) เดิมในการประกาศรับสมัครเพราะยังไม่สามารถคัดเลือกผู้สมัครงานเพื่อบรรจุ ในตำแหน่งที่ต้องการนั้นได้ นอกจากนี้ นายจ้าง / สถานประกอบการอาจนำความต้องการแรงงาน (Demand) เดียวกันไปร่วมรับสมัครในนัดพบแรงงานหลายพื้นที่ เมื่อนำตัวเลขของตำแหน่งงานว่าง (Vacancy) หลายครั้งหรือ

หลายแห่งมารวมกันจะทำให้ตัวเลขของความต้องการแรงงาน (Demand) มีขนาดใหญ่เกินจริง แนวทางของการดำเนินงานเรื่องนี้ควรต้องจัดทำทะเบียนนายจ้าง ตำแหน่งงานที่ต้องการ และประวัติการเข้าร่วมนัดพบแรงงานและระบบสารสนเทศมีความจำเป็นยิ่ง ต่อการพัฒนาการจัดเก็บและตรวจสอบ

3. ตัวเลขการบรรจุนงานจากการนัดพบแรงงาน เป็นตัวเลขการบรรจุนงานทันที การติดตามผลการบรรจุนงานเพิ่มเติมภายหลัง การนัดพบแรงงานยังต้องมีการปรับปรุง และสร้างระเบียบวิธีการเป็นแบบแผนให้ทุกหน่วยปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้จริง

4. ควรมีการสำรวจศึกษาผลของนัดพบแรงงาน ในด้านความพึงพอใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่บรรจุนงานจากการนัดพบแรงงานว่ามีอยู่ในระดับใด และมีสาเหตุอย่างไร เนื่องจากกรมการจัดหางานให้ความสำคัญกับการที่ประชาชนมีรายได้และความมั่นคงในการทำงานมากกว่าตัวเลขของการบรรจุนงาน ทั้งนี้เพื่อประเมินความสำเร็จของนัดพบแรงงานในเชิงคุณภาพ

5. การสร้างความเชื่อถือและเผยแพร่สนับสนุน นำข้อมูลจากการนัดพบแรงงาน ไปใช้เป็นสิ่งสำคัญในระยะต่อไปหลังจากที่ผ่านมา กองบริการจัดหางาน ได้พัฒนาแบบรายงานการจัดเก็บข้อมูล ให้มีรายละเอียดมากขึ้น เพราะนัดพบแรงงานเป็นบริการจัดหางานแก่ประชาชนรูปแบบหนึ่งที่สร้างโอกาสให้นายจ้าง / สถานประกอบการ ผู้ต้องการแรงงานได้พบกับผู้หางาน ดังนั้น หากผู้หางานมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการแรงงานเสียแล้ว การนัดพบแรงงานคงไม่มีความหมาย การนำข้อมูลที่ได้จากการนัดพบแรงงานไปใช้ต่อไปในการวางแผนผลิต ผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานต้องการ และการกำหนดหลักสูตรเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้ว่างงาน และให้ผู้มีงานทำอยู่แล้วที่ได้รับการยกระดับฝีมือและต้องการเปลี่ยนงาน ได้รับการบรรจุนงานจะทำให้ประชาชนมีรายได้ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต อันเป็นวัตถุประสงค์ประการหนึ่ง ของนัดพบแรงงานทั้งเป็นวิสัยทัศน์ของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)

บรรณานุกรม

1. เจตน์ ธนวัฒน์. “ปัญหาการนำนโยบายของผู้ลอบหนีเข้าเมืองชาวพม่าไปปฏิบัติในจังหวัดระนอง” วิทยานิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2539
2. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขต กทม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2526
3. วรเดช จันทรร. “การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 24, 4 (ตุลาคม 2527)
4. ศุภชัย ยาวะประภาษ. นโยบายสาธารณะ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
5. อมร รักษาสัตย์. การพัฒนานโยบาย พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520