

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของการจัดหางานในประเทศ

การนำทรัพยากรบุคคลของประเทศที่มีอยู่ โดยเฉพาะผู้อยู่ในกำลังแรงงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ โดยให้มีงานทำตามความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมของประเทศ นับแต่สังคมในครอบครัวจนถึงสังคมระดับชาติ ช่วยลดปัญหา ความยากจน อาชญากรรม ฯลฯ กระบวนการจัดหางานเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้อยู่ในวัยทำงาน ได้มีงานทำและมีรายได้ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างไม่เดือดร้อนและไม่ก่อปัญหาให้แก่สังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความสำคัญแก่ปัญหาการว่างงานเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีปัญหาทางสังคมตามมาอีกหลายประการ อนุสัญญา Unemployment Convention 1919 และข้อเสนอแนะ Unemployment Recommendation 1911 ระบุว่า บรรดาประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานี้ ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานของรัฐขึ้น โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของรัฐบาล และให้มีอนุกรรมการชุดหนึ่งประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นกรรมการที่ปรึกษาตามอนุสัญญานี้ ต่อมาในปี 2512 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เสนอโครงการจัดหางานของโลกเพื่อช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ ทางด้านเทคนิควิชาการจัดหางานให้ทุกประเทศได้ดำเนินการจัดหางานให้บรรลุผลสำเร็จ และมีคุณค่าแก่พลเมืองในประเทศของตน

* อนุสัญญาและข้อเสนอแนะซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รับรองไว้ระหว่างสมัยประชุมที่ 1-81 ปี 2462 - 2537 มีจำนวน 375 ฉบับแยกเป็นอนุสัญญา 175 ฉบับ และข้อเสนอแนะ 182 ฉบับ ในจำนวนนี้เป็นอนุสัญญาที่รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว 11 ฉบับและรับข้อเสนอแนะ 10 ฉบับ ซึ่งมีที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานภายในประเทศจำนวน 2 ฉบับ มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

* องค์กรจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อนุสัญญาที่ 127 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512

สาระสำคัญ กำหนดให้ประเทศสมาชิก ต้องจัดให้มีบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ช่วยเหลือคนหางานให้ได้งานที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม

2) ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มีการปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ

3) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ของการจ้างงาน และการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีขึ้น

4) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือองค์กรต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนเพื่อการสงเคราะห์คนว่างงาน และเพื่อการวางแผนเศรษฐกิจและสังคม

1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964 (พ.ศ. 2507) ซึ่งได้จัดให้มีการประชุมขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในการประชุมสมัยที่ 48 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ.1964 ได้พิจารณาบทบัญญัติของอนุสัญญา และข้อมันว่าด้วยการแรงงานระหว่างประเทศที่มีอยู่ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการมีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาและข้อมันว่าด้วย การจัดหางาน (Employment Service) ค.ศ. 1948 และข้อมันว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) ค.ศ. 1949

1.3 การจัดหางานในประเทศไทย ปัจจุบันมีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 102 ตอนที่ 116 วันที่ 1 กันยายน 2528 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดหางานในประเทศไว้ ดังนี้

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาถูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึง การเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อจัดหางานให้แก่คนหางาน

ฯลฯ

“คนหางาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น

มาตรา 6 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรียกว่า “สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน” มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดีเห็นสมควร

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 นอกจากจะให้กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐ ทำหน้าที่บริการจัดหางานแล้ว ยังให้โอกาสแก่ภาคเอกชนในการดำเนินการจัดหางานให้แก่คนหางานได้ด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดหางานในประเทศของเอกชนไว้ ดังนี้

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน

ฯลฯ

“ผู้รับอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

“ตัวแทนจัดหางาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียนให้เป็นตัวแทนจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

มาตรา 8 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

๓๑๑

มาตรา 9 ผู้ขอใบอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีคุณสมบัติและ ไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าห้าสิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างตั้งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

อันดี

(8) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(9) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน หรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(10) ไม่เคยรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(11) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็นหลักประกันตามพระราชบัญญัตินี้
 ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทย และมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานค่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงและจัดให้มีทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนงานตรวจดูได้ในระหว่างเวลาที่ทำงาน

๑๓๑

การประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้หางานทำและนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนหางาน โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นศูนย์กลางคอยประสานงานให้ เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการหางานทำของทั้งคนหางาน และนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนหางาน นอกจากนี้ในการอนุญาตให้เอกชนดำเนินการจัดหางานให้แก่คนหางาน ก็ยังมีกฎหมายคุ้มครองเพื่อป้องกันมิให้คนหางานทำถูกหลอกลวง

2. พัฒนาการการจ้างงานในประเทศ

จากการที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 88 และฉบับที่ 122 ต่อดังกล่าวแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประกอบกับนโยบายคณะราษฎรที่ได้กำหนดว่า "จะต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ และหางานให้ราษฎรทำทุกคน" รัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำเกิด

¹ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กมมบริหารแรงงานในไประยะ 2529

การว่างงานอยู่ทั่วไปในทุกกลุ่มอาชีพ และได้ดำเนินการสำรวจจำนวนผู้ว่างงานขึ้นเป็นครั้งแรก เพื่อสามารถประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานได้อย่างถูกต้อง ต่อมาปี 2476 ได้มีการตั้งหน่วยงานบริหารตลาดแรงงานขึ้นคือแผนกจัดหางานสังกัดกองทะเบียน กรมมหาดไทย

ในปี 2508 ได้มีการจัดตั้งกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้พัฒนาการจาก แผนกจัดหางาน และแผนกจัดหางานได้ยกฐานะขึ้นเป็นกองการจัดหางาน สังกัดกรมแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนทั่วไป

ในปี 2535 ได้มีกฎหมายแบ่งส่วนราชการ กรมแรงงานเป็น 2 กรม ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย และกองการจัดหางาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในปี 2536 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กองการจัดหางาน ได้ยกฐานะเป็นกรมการจัดหางาน สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานในประเทศ ดังนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) วิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการตลาดแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน
- 3) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
- 4) ให้คำปรึกษาส่งเสริม และให้บริการแนะแนวการประกอบอาชีพตามแนวคิดให้แก่ประชาชน
- 5) ปฏิบัติการอันใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.1 การบริหารรวมการจัดการงาน

กรมการจัดการงานได้แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น (ตารางที่ 1)

1) หน่วยงานส่วนกลาง ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกอง 8 กอง สำนักจัดการงานกรุงเทพ 9 แห่ง ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค 4 ศูนย์ ด้านตรวจคนหางาน 11 แห่ง (7 จังหวัด)

2) หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานจัดการงานจังหวัด 75 จังหวัด

2.2 การบริการจัดการงาน

หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการจัดการงานในประเทศ ได้แก่ กองบริการจัดการงาน ซึ่งปัจจุบันได้มีการแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย (ตารางที่ 2)

- 1) ฝ่ายประสานบริการจัดการงาน
- 2) ฝ่ายส่งเสริมการจัดการงาน
- 3) สำนักงานกลาง
- 4) งานธุรการ

มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

กองบริการจัดการงาน มีภารกิจที่สำคัญในการให้บริการจัดการงานในประเทศ ดังนี้

1) ให้บริการประชาชนที่ต้องการหางานทำ หรือต้องการเปลี่ยนงาน ให้มีงานทำตรงตามความรู้ ความสามารถ และสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีความประสงค์จะหากคนงาน

2) ให้บริการจัดการงานแก่กลุ่มเป้าหมายพิเศษโดยเฉพาะ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา คนพิการ ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังการบำบัดยาเสพติด ผู้ประสบสาธารณภัย ทหารกองประจำการที่ปลดเป็นกองหนุน ผู้พื้นไทย และลูกจ้างที่ถูกนายจ้างปลด

ออกคราวเดียวจำนวนมาก เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ประสบปัญหาการขาดทุน เกิดความขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงาน และอื่น ๆ

3) จัดกิจกรรมส่งเสริมการบริการจัดหางานในรูปกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น จัดนัดพบแรงงาน เป็นต้น

2.8 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การบริการจัดหางานในประเทศไทยปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2 ฉบับ คือ

- 1) พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499
- 2) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

8. นโยบายการจัดหางาน

8.1 **นโยบายของรัฐบาล** นโยบายเกี่ยวกับการจัดหางานที่รัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540

3.1.1 การบรรเทาปัญหาการว่างงาน

(1) ให้นำหน่วยงานของรัฐเข้ามามีบทบาทในการใช้งบประมาณที่มีอยู่เพื่อขยายการจ้างงาน โดยเฉพาะการจ้างงานในชนบท

(2) ภาครัฐควรส่งเสริมให้ธุรกิจที่มีการจ้างงานจำนวนมากสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น การลดต้นทุนการผลิต การส่งเสริมการตลาด และการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิต

(3) แก้ปัญหาแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง โดยเร่งรัดบรรจุนโยบายใหม่ ฝึกอบรมเพิ่มทักษะฝีมือใหม่ และประสานความช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างอย่างเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทุกจังหวัด

3.1.2 การพัฒนาคนและสังคมด้านแรงงาน

(1) ปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ตลอดจนกฎและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน โดย

เฉพาะแรงงานเด็ก แรงงานหญิงให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

(2) เตรียมการรองรับแรงงานที่ย้ายกลับถิ่นฐานเดิมและผู้ถูกออกจากงาน เนื่องจากสถานะทางเศรษฐกิจให้มีงานทำทั้งทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ตลอดจนส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาคแรงงานฝีมือได้

(3) เร่งรัดและขยายการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ขยายบริการด้านการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นและเร่งรัดการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อสร้างบรรยากาศการลงทุน และขยายโอกาสการมีงานทำในภาพรวม

3.2 นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2540 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานภายในประเทศ

(1) สสำรวจตัวเลขผู้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งเดินทางกลับภูมิลำเนาในต่างจังหวัด โดยให้ประสานงานและตรวจสอบข้อมูลตัวเลขกับฝ่ายปกครองในจังหวัดนั้น ๆ

(2) การช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งกลับไปประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม ให้ส่งเสริมตามแนวทางเกษตรพัฒนา ซึ่งเป็นโครงการตามพระราชดำริ

(3) เตรียมมาตรการจัดหางานให้กับผู้ถูกเลิกจ้างกลุ่ม WHITE COLLAR

(4) จัดทำข้อมูลตัวเลขที่แน่นอนของกลุ่ม UNSKILL LABOUR และดูแลในเรื่องของการจ้างงาน

(5) ให้กำหนดวิธีการ MATCHING ระหว่าง JOB BANK กับ LABOUR BANK

นโยบายการจัดหางานดังกล่าว เป็นคำแถลงของคณะรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน 2540 ก่อนบริหารประเทศ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดร.ไตรรงค์ สุวรรณคีรี ได้มอบนโยบายการจัดหางานในประเทศ ในโอกาสตรวจเยี่ยมราชการ กรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2540

3.8 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม และภาวะเศรษฐกิจ กรมการจัดหางานได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหางาน ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานได้มีงานทำตามความรู้ความสามารถ และมีรายได้ที่เหมาะสมในการดำรงชีพ
- (2) เร่งรัดแก้ไขปัญหาค่าจ้างงานและการเลิกจ้าง โดยประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างมีงานทำอย่างรวดเร็ว
- (3) พัฒนาระบบฐานข้อมูล กำลังแรงงาน และข่าวสารตลาดแรงงาน รวมทั้งเผยแพร่ให้ประชากรในวัยทำงานได้รับข่าวสารตลาดแรงงานที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์
- (4) พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมทั้งทดสอบความพร้อมทางอาชีพ เพื่อให้คนหางานได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ

4. วัตถุประสงค์ของการบริการจัดหางาน

การบริการจัดหางานเป็นภารกิจหลักของกรมการจัดหางานเพื่อให้บริการแก่นายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานให้ได้แรงงานตามที่ต้องการและให้บริการแก่ผู้หางานทำ ให้มีงานทำตามความรู้ ความสามารถ และมีรายได้ที่เหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

4.1 จัดให้คนงานที่ต้องการทำงานได้พบกับนายจ้างที่ต้องการคนไปทำงาน ให้เร็วขึ้นเป็นการให้บริการ โดยไม่เรียกค่าตอบแทน การที่จะให้คนงานได้งานทำ และนายจ้างได้คนงานไปทำงานตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่คนงานในการอพยพจากภูมิภาคหนึ่งไปทำงานยังอีกภูมิภาคหนึ่ง และการเปลี่ยนงานจากอาชีพหนึ่งไปยังอีกอาชีพหนึ่งได้

4.2 เพื่อให้การจ้างงานและประสิทธิภาพของแรงงานในการผลิตอยู่ในอัตราสูงตลอดเวลา การพิจารณาส่งผู้หางานทำไปให้นายจ้างพิจารณาบรรจุงาน ผู้หางานต้องมีความรู้ ความสามารถเหมาะกับตำแหน่งงานนั้น ๆ และประสานงานเพื่อพัฒนาอาชีพเมื่อมีความจำเป็น

4.3 สนับสนุนและร่วมประสานงานในการแก้ปัญหาการจ้างงาน โดยวิเคราะห์ตำแหน่งงาน แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนช่วยเหลือสถานประกอบการต่าง ๆ ในการวางแผนเพิ่มอัตราการผลิต และกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น

ปัจจุบันการให้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางานมีการกระจายอยู่ทั่วประเทศ ในส่วนกลางประกอบด้วยสำนักจัดหางานกรุงเทพ 9 แห่ง และส่วนภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด

การหางานทำของผู้ว่างงานหรือผู้ประสงค์จะทำงาน เพื่อให้ได้งานทำตามความรู้ ความสามารถ และมีรายได้ที่เหมาะสม สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างไม่เดือดร้อนนั้น เป็นความปรารถนาของผู้หางานทำทุกคน ดังนั้น ในสถานประกอบการต่าง ๆ จึงมีการเข้า-ออก ของลูกจ้างอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเข้า-ออกงานนั้นมีผลเสียต่อนายจ้างและลูกจ้าง การหางานทำของคนหางานสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

- (1) ใช้บริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐ หรือสำนักงานจัดหางานเอกชน
- (2) ติดต่อกับนายจ้าง/สถานประกอบการโดยตรง

- (3) หาดำแหน่งงานว่างจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ ประกาศโฆษณา วิทยุ โทรทัศน์
 - (4) สอบถามจากญาติพี่น้อง เพื่อน หรือผู้รู้จัก
-

บทที่ ๒ การจ้างงานในประเทศ

1. การจ้างงานกับการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยจากอดีตถึงปัจจุบัน

* 1.1 ความเป็นมาของการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมมาช้านาน ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพทางการเกษตร การเกษตรจึงเป็นแหล่งอาชีพและแหล่งรายได้สำคัญที่สุด ระบบเศรษฐกิจในสมัยก่อนเป็นระบบการผลิตเพื่อบริโภคจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ได้มีการติดต่อการค้ากับต่างชาติมากขึ้น ทำให้ต้องมีการค้าขายกับต่างชาติหลายประเทศ ภายใต้สนธิสัญญาทางการค้าเมอรินี และสนธิสัญญาบาวริง (พ.ศ. 2398) สินค้าหลักของไทยก็คือ ข้าว ติบुक ไม้สัก ยางพารา เป็นต้น

เมื่อประเทศไทยเริ่มมีการพัฒนาประเทศอย่างจริงจังโดยแนวทางการพัฒนาเน้นให้ความสำคัญกับการเร่งรัดพัฒนาอุตสาหกรรม ก็ได้มีส่วนทำให้บทบาทของภาคเกษตรที่มีต่อระบบเศรษฐกิจส่วนรวมลดลงตามลำดับ บทบาทของภาคอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มความสำคัญขึ้นทุกขณะ ส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการผลิตและการส่งออกของประเทศ สำหรับในด้านการประกอบอาชีพของประชกรนั้น นอกจากอาชีพเกษตรกรรมอันเป็นอาชีพหลักของประชกร ในภาคอุตสาหกรรมพาณิชยกรรมและบริการ มีการขยายตัวในสัดส่วนสูงมากขึ้นในทุกปีนับตั้งแต่ มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน จากการสำรวจสำมะโนประชกรและเคหะ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2503

มีผู้ประกอบอาชีพการเกษตรกว่าร้อยละ 82.0 ของผู้มีงานทำทั้งสิ้นในประเทศขณะนั้น ซึ่งมีจำนวน 13.8 ล้านคน สำหรับอาชีพนอกการเกษตรปรากฏว่ามีผู้ทำงานเพียงส่วนน้อย และอยู่ในสาขาพาณิชยกรรมและบริการมากที่สุดส่วนทางด้านสาขา

* ภิรมย์ สารถาวรนิช การเกษตรในสยามระบอบเจ้ากรุงธน หนังสือนานมิตรเสนาบดีฉบับที่ 2544

อุตสาหกรรมมีผู้ทำงานมากเป็นอันดับสี่ โดยมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 3.0 ของผู้มีงานทำทั้งสิ้น

ผลการสำมะโน 30 ปีต่อมา คือในปี 2533 ปรากฏว่าอาชีพการเกษตรยังคงมีผู้ประกอบอาชีพมากที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาสัดส่วนความสำคัญปรากฏว่าได้ลดลงจากร้อยละ 82.0 ในปี 2503 เหลือร้อยละ 66.6 ในปี 2533 สำหรับสาขานอกการเกษตร คือ สาขาบริการและพาณิชยกรรมสามารถจ้างงานเพิ่มขึ้นมาก ส่วนสาขาอุตสาหกรรมยังคงจ้างงานได้เป็นอันดับสี่ของประเทศ โดยมีสัดส่วนการจ้างงานร้อยละ 9.0 ของผู้มีงานทำทั้งสิ้น และมีผู้ทำงานในสาขานี้ 2.8 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี 2503 กว่า 2.3 ล้านคน

1.2 การส่งเสริมอุตสาหกรรมและบทบาทของ BOI

การส่งเสริมและการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยนั้นได้มีการพัฒนาเป็นกระบวนการต่อเนื่องมานานกว่า 50 ปีแล้ว สามารถแบ่งเป็นช่วงเวลาได้ คือ

(1) ยุคชาตินิยม (พ.ศ. 2482 - 2500) มินโฮบายหลัก ดังนี้

(1.1) ควบคุมการขยายตัวของกิจการต่างชาติ

- เก็บภาษีพิเศษแก่ชาวจีน
- ดำเนินกิจการโรงงานยาสูบ แทนบริษัทของอังกฤษ - อเมริกา

(1.2) รัฐดำเนินกิจการด้านอุตสาหกรรมเอง

- โรงงานน้ำตาล กระดาษ อุตสาหกรรมป่าไม้ ผลิตภัณฑ์ รสพ. ฯลฯ

แต่การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากการผูกขาดและผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพด้านธุรกิจ

(1.3) โครงสร้างภาษี

- เก็บภาษีอากรของสินค้าสำเร็จรูปสูง ทำให้เกิดการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศมาลงทุนผลิตสินค้านั้น ต่อมาเก็บอากรวัตถุดิบสูงขึ้น ผู้ผลิตจึงหันมาใช้วัตถุดิบในประเทศแทน

(1.4) การส่งเสริมอุตสาหกรรม

- มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นครั้งแรกในปี 2497 แต่เนื่องจากมีบทบัญญัติไม่รัดกุมเพียงพอ ทำให้การดำเนินงานล่าช้าไม่สามารถดึงดูดให้เอกชนทั้งไทยและต่างประเทศมาลงทุนประกอบอุตสาหกรรมตามเป้าหมาย

(2) ยุคพัฒนาประเทศ (พ.ศ. 2501 - 2513)

(2.1) แผนพัฒนาประเทศ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2509) ส่งเสริมให้เอกชนลงทุนผลิตสินค้าที่ใช้วัตถุดิบในประเทศ และทดแทนการนำเข้า (Import Substitution Industry - ISI) โดยรัฐเน้นการพัฒนาสาธารณูปโภคเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ สำหรับผลของการดำเนินงานความแผนฯ นี้ คือ ปริมาณสินค้าสำเร็จรูป เช่น โทรทัศน์ วิทยุ นมกระป๋อง ที่เคยนำเข้ามีสัดส่วนลดลง ในขณะที่ต้องนำเข้าสินค้าทุน เช่น เครื่องจักร ฯลฯ และวัตถุดิบในการผลิตเพิ่มมากขึ้น

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - 2514) ส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก (Export Oriented Industry-EOI) สินค้าออกส่วนใหญ่ซึ่งแต่เดิมเป็นสินค้าเกษตรกรรม เช่น ข้าว ยางพารา และดีบุก ได้เปลี่ยนมาเป็นสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น เช่น สินค้าอาหารกระป๋อง เครื่องประดับ และวงจรทรานซิสเตอร์

(2.2) โครงสร้างภาษี และสิทธิประโยชน์เพื่อการส่งออก

- อากรสำหรับสินค้าสำเร็จรูป 25-30% สินค้าขั้นกลาง 20-30%
- กิจการส่งออกสิทธิภาษีการค้า 2% ในขณะที่กิจการอื่น ๆ เสีย 5%
- ลดหย่อนอากรสำหรับวัตถุดิบที่ใช้ผลิตเพื่อการส่งออก

(2.3) การส่งเสริมการลงทุน

- ปี 2501 ยกเลิก พ.ร.บ. ส่งเสริมอุตสาหกรรม พ.ศ. 2497 และให้ใช้ประกาศ ปว. 33 พ.ศ. 2501 โดยมี "คณะกรรมการที่ปรึกษาเศรษฐกิจ" ดำเนินงานแทน

- ปี 2503 ประกาศใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2503 กำหนดกิจการที่อยู่ในข่ายให้การส่งเสริมชัดเจน และเพิ่มสิทธิประโยชน์มากขึ้น

- ปี 2505 แก้ไขเปลี่ยนแปลง พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุนฯ แบ่งกิจการที่อยู่ในข่ายให้การส่งเสริมเป็นประเภท ก.ข.ค. ตามความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ให้สิทธิประโยชน์แก่ประเภท ก. มากที่สุด และลดหลั่นกันไป

- ปี 2508 จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม” มีฐานะเทียบเท่ากรม ตั้งที่สำนักงานนายกรัฐมนตรี

(3) ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (พ.ศ. 2514 - 2532)

(3.1) แผนพัฒนาประเทศ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) เน้นการพัฒนาสังคมมากขึ้น ส่งเสริมการกระจายอุตสาหกรรมสู่ภูมิภาค สำหรับผลการดำเนินงานตามแผนฯ ฉบับนี้ ลักษณะของอุตสาหกรรมมีการใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากขึ้น เช่น เคมีภัณฑ์ กระจก อุปกรณ์ไฟฟ้า ฯลฯ จากเดิมที่เป็นอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) เน้นการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศจากวิกฤติการณ์น้ำมันและภาวะเศรษฐกิจโลกซบเซา โดยสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการส่งเสริมให้มากขึ้น ตลอดจนปรับปรุงบรรยากาศการลงทุนภายในประเทศ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าส่งออกให้มีคุณภาพแข่งขันกับนานาประเทศได้

ส่งเสริมอุตสาหกรรมส่งออกที่ใช้ปัจจัยแรงงานสูง และใช้วัตถุดิบในประเทศ

โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard) เพื่อกระจายโรงงานอุตสาหกรรมออกจากกรุงเทพมหานคร และสามารถติดต่อกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้โดยไม่ต้องผ่านกรุงเทพมหานคร

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) มุ่งแก้ปัญหาการขาดดุลการค้า การว่างงาน และความเหลื่อมล้ำของรายได้ โดยส่งเสริมอุตสาหกรรมส่งออกอุตสาหกรรมขนาดย่อม และในภูมิภาค การสร้างพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ และการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐบาลกับเอกชน (กรอ.)

(3.2) โครงสร้างภาษี

- เพื่อคุ้มครองอุตสาหกรรมในประเทศ รัฐบาลได้ขึ้นภาษีอากรสินค้าสำเร็จรูปในเดือนพฤษภาคม 2528

	ก่อนปี 2528	พฤษภาคม 2528
สินค้าที่ยังไม่มีการผลิตในประเทศ	0-5%	0-5%
สินค้าขั้นต้น	5-15%	5-15%
สินค้าขั้นกลาง	15-30%	15-35%
สินค้าสำเร็จรูป	30-60%	35-60%
สินค้าฟุ่มเฟือย	60-150%	60-200%

(3.3) การส่งเสริมอุตสาหกรรมส่งออก

: โดยการลดหย่อนภาษี มีมาตรการให้เงินสนับสนุน (Subsidy)

- กรมศุลกากร คืนภาษีอากรวัตถุดิบที่ใช้ผลิตเพื่อการส่งออก
- ธนาคารแห่งประเทศไทย สนับสนุนการให้สินเชื่อระยะสั้น

แก่ผู้ส่งออก

- พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุน ยกเว้นและลดหย่อนภาษีกับกิจการที่

ได้รับส่งเสริม

- จัดตั้งศูนย์บริการส่งออก ภายใต้กระทรวงพาณิชย์ในปี 2518

(3.4) การส่งเสริมการลงทุน

- ปี 2515 เปลี่ยนชื่อคณะกรรมการและสำนักงานโดยตัดคำว่า “อุตสาหกรรม” ออก เนื่องจากได้ขยายขอบเขตการให้ส่งเสริมแก่โครงการลงทุนทั้งในสาขามนุษยกรรมการเลี้ยงสัตว์ การบริการต่าง ๆ ฯลฯ

- ปี 2520 ประกาศใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520

- มุ่งส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ห่างไกล โดยการแบ่งเขตอุตสาหกรรม และ ให้สิทธิประโยชน์ที่สูงเป็นพิเศษกับพื้นที่นั้น ๆ ทั้งนี้ มีการปรับเขตและสิทธิประโยชน์ 3 ครั้ง ในปี 2526, 2530 และ 2532

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ตั้งสำนักงานภูมิภาคที่ นครราชสีมา (พ.ศ. 2531) สุราษฎร์ธานี (มิ.ย. 2532 : ค่อยมาย้ายไปที่สงขลา) เชียงใหม่ (ส.ค. 2532) และชลบุรี (ก.ค. 2535)

(4) ยุคปรับปรุงกฎระเบียบ (พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา)

ในช่วงนั้นนโยบายอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคเปิดเสรี มีการปรับปรุงระบบการบริหารในภาครัฐให้มีความคล่องตัว และทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

(4.1) แผนพัฒนาประเทศ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) เน้นการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การกระจายการพัฒนาไปสู่ภูมิภาค และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน โดยลดบทบาทภาครัฐบาลในการกำกับดูแล หรือลงมือพัฒนาเอง มาเป็นผู้ประสานงานสนับสนุนการพัฒนาร่วมกับภาคเอกชน

(4.2) โครงสร้างภาษี

(4.2.1) ในปี 2533 ได้มีการปรับโครงสร้างภาษีอากรขาเข้า ดังนี้

- เครื่องจักรและวัตถุดิบ เหลือ 5%
- สินค้าขั้นกลาง เหลือ 10%
- สินค้าสำเร็จรูป เหลือ 20%

(4.2.2) มีนาคม 2534 : อากร 8 กลุ่มสินค้ารวม 2,990 รายการ (39.52% ของรายการทั้งหมด) จากเฉลี่ย 28% เหลือ 14% ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า เครื่องจักร ฯลฯ

(4.2.3) มกราคม 2535 : 3,908 รายการ (52% ของทั้งหมด) จากเฉลี่ย 30.14% เหลือ 17.01% ได้แก่ อุปกรณ์วิทยาศาสตร์และการแพทย์ ปิโตรเคมีขึ้นปลาย ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ฯลฯ

(4.2.4) การใช้ภาษีมูลค่าเพิ่ม (Value Added Tax-VAT) แทนภาษีการค้า เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2535

(4.2.5) ลดภาษีเงินได้นิติบุคคลจาก 35% เหลือ 30%

(4.3) การพัฒนาอุตสาหกรรม

- ในปี 2534 ได้เปิดเสรีอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น การผลิตสายไฟฟ้าจากเคมียังคงให้ใช้สายทองแดงในประเทศเท่านั้น ก็อนุญาตให้นำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศได้ รวมทั้งปรับปรุง พ.ร.บ. โรงงานให้เสรีขึ้น

(4.4) การส่งเสริมอุตสาหกรรมส่งออก

- มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบในการขอคืนอากรขาเข้าวัตถุดิบจากกรมศุลกากร ให้สะดวก รวดเร็ว และลดภาระในการค้าประกันภาษีลง

(4.5) การส่งเสริมการลงทุน

- ปี 2534 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 โดย พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เนื่องจากรัฐบาลนำภาษีมูลค่าเพิ่มมาใช้แทนภาษีการค้า

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้มีการปรับปรุงการบริหารงาน ดังนี้

- ลดระยะเวลาการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอน และนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการควบคุม

- แบ่งกองตามประเภทอุตสาหกรรม
- กระจายอำนาจการดำเนินงานบางส่วนให้สำนักงานภูมิภาค
- ลดการให้ความคุ้มครองอุตสาหกรรม เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และสอดคล้องกับข้อตกลง WTO (องค์การการค้าโลก)
- ปรับปรุงประเภทกิจการ และสิทธิประโยชน์ ให้ชัดเจนโปร่งใส และมีพลังในการชักจูงการลงทุน ในกิจการที่ต้องการส่งเสริมให้มากขึ้น
- จัดตั้งสำนักงานภูมิภาคเพิ่มเติมที่พินนากูล อุตสาหกรรม และสุราษฎร์ธานี
- ปรับปรุงการให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสารแก่นักลงทุน
- สนับสนุนและกำกับการลงทุนให้มีผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยีมากขึ้น
- เสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของการส่งเสริมการลงทุน โดยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของการส่งเสริมการลงทุน

1.8 การพัฒนาอุตสาหกรรมกับคาร์บอน

1.8.1 ความเปลี่ยนแปลงของภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและภาคอื่นๆ

การขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราร้อยละ 10 ต่อปี ติดต่อกันในช่วงปี 2531-2533 เกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ สาเหตุสำคัญทางด้านต่างประเทศ เกิดจากการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรม การที่ได้หันและเกาหลีเริ่มสูญเสียความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเพราะค่าเงิน และค่าแรงถีบตัวสูงขึ้น ปัญหาเรื่องอนาคตของเกาะฮ่องกง และกรณีการปราบปรามผู้เรียกร้องประชาธิปไตยในประเทศจีน ทำให้ญี่ปุ่นและนักลงทุนประเทศตะวันออกไกลย้ายถิ่นฐานมาลงทุนในประเทศไทย (WORD BANGKOK 1989) สาเหตุภายในประเทศได้แก่การลดค่าเงินบาทในปี 2526-2527 และผลของการที่ค่าเงินสหรัฐอเมริกาอ่อนตัวลงในปี 2528 จนค่าเงินบาทที่แท้จริงลดลงเกือบร้อยละ 30 ทำให้สินค้าออกของไทยมีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบมากขึ้น นอกจากนี้การ

ที่รัฐบาลไทยรักษาวินัยการเงินการคลังอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับเสถียรภาพทางการเมือง ก่อนที่จะเกิดการปฏิวัติในเดือนกุมภาพันธ์ปี 2533 ก็เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ชาวต่างประเทศมาลงทุนในประเทศต้องการมาลงทุนในประเทศไทย ปริมาณการลงทุนการก่อสร้างในช่วงปี 2530-2533 จึงขยายตัวอย่างรวดเร็ว การลงทุนดังกล่าวทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานทุกประเภทเพิ่มสูงขึ้นมาก ในระหว่างปี 2530-2534 จึงขยายตัวอย่างรวดเร็ว ปริมาณการจ้างงานทั่วประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.9 ต่อปี ขณะเดียวกันอัตราการเพิ่มของอุปทานแรงงานก็เริ่มชะลอตัวลงมาจนต่ำกว่าร้อยละ 2.8 ทำให้จำนวนแรงงานอายุ 15-24 ปี เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยในช่วง 2528-2533 ผลที่ตามมาคืออัตราค่าจ้างแท้จริงที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของตลาดแรงงานอันที่จริงตลาดแรงงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างช้า ๆ มาตลอดช่วง 35 ปี ของการพัฒนาประเทศแล้ว นอกจากนั้นยังมีข้อสังเกตว่าการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในต้นทศวรรษ 2530 เกิดจากอิทธิพลทางด้านอุปสงค์ทางด้านแรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน

(1) แรงงานภาคเกษตรเริ่มลดน้อยลง ก่อนทศวรรษ 2530 สัดส่วนของแรงงานในภาคการเกษตรลดลงอย่างช้า ๆ ในช่วงปี 2514-2531 ทั้งนี้เพราะการขยายตัวของพื้นที่เพาะปลูกทำให้ภาคเกษตรสามารถดูดซับแรงงานได้มาก แต่หลังจากนั้นสัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรเริ่มลดลงอย่างรวดเร็ว จากร้อยละ 66 ในปี 2534 ทั้งนี้เพราะจำนวนแรงงานในภาคเกษตรได้ลดลงจาก 2.06 ล้านคนในปี 2532 เหลือ 1.89 ล้านคนในปี 2534 เหลือลดลงประมาณ 1 ล้านคน แรงงานที่ลดลงส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง อันที่จริงปรากฏการณ์นี้เคยเกิดขึ้นแล้ว ถ้าปีใดสินค้าเกษตรตกต่ำ หรือเกิดภัยธรรมชาติ แรงงานในภาคเกษตรก็ลดจำนวนลง เพราะชาวชนบทอพยพไปหางานทำชั่วคราวนอกภาคเกษตร เช่นปี 2524-2525 และปี 2527-2528 แต่การที่แรงงานเกษตรมีจำนวนลดลงในปี 2533 และ 2534 ติดต่อกันนั้นเกิดขึ้นในที่ภาคเกษตรในปี 2533 สูงขึ้นกว่าปี 2532 การลดลงของแรงงานเกษตร ครั้งนี้โดยเฉพาะแรงงานหญิงอาจเป็นปรากฏการณ์ถาวร ด้วยเหตุผลบางประการดังต่อไปนี้ ประการแรก อัตราการเจริญเติบโตของภาคเกษตรต่ำกว่าในทศวรรษ 2510 เพราะป่าส่วนใหญ่ถูกบุกเบิกไปหมดจนสามารถเพิ่มพื้นที่การเพาะปลูกได้

อีกต่อไปและราคาสินค้าเกษตรในตลาดโลกในช่วงปี 2533-2539 ต่ำกว่าในทศวรรษก่อน ประการที่สอง การขยายตัวอย่างรวดเร็วของสาขานอกภาคเกษตร โดยเฉพาะอุตสาหกรรม ที่ใช้แรงงานหญิงและก่อสร้างทำให้เกิดการแย่งชิงแรงงานจากภาคการเกษตร ดังนั้นอัตรา การจ้างงานในภาคเกษตร ในปี 2530-2534 จึงเพิ่ม ขึ้นร้อยละ 12 ต่อปี เทียบกับร้อย ละ 1.7 ในปี 2521-2529 ขณะที่การจ้างงานนอกภาคเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7 ต่อปี 5 ปีที่ผ่านมา ประการที่สาม ภายในภาคเกษตรเองเริ่มมีสัญญาณของการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยชาวไร่อ้อยบริเวณภาคเหนือตอนล่าง ค้างแย่งคนงานตัดอ้อยไปจากชาวไร่ทางตะวันตก และโรงงานไปภาคอีสาน ดังนั้นในทศ วรรษข้างหน้า ถ้าภาคอุตสาหกรรมยังสามารถขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง สัดส่วนแรงงานใน ภาคการเกษตร จะลดลงเร็วกว่า 35 ปีที่ผ่านมาปรากฏการณ์นี้สะท้อนว่าแรงงานส่วน เกินภาคเกษตรกำลังถูกดูดซับไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและในไม่ช้าประเทศไทยจะก้าวสู่ยุค การขาดแคลนอย่างแท้จริง

(2) แรงงานหญิงและชายกระจุกตัวในบางอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลง ประการหนึ่งคือแรงงานหญิงและชายต่างกระจุกตัวในสาขาเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน โดย แรงงานหญิงเริ่มถอนตัวจากภาคเกษตรทำให้จำนวนแรงงานหญิงในภาคเกษตรลดลงตั้งแต่ ปี 2538 ขณะที่แรงงานชายยังไม่มีแนวโน้มที่ลดลง แรงงานหญิงที่อพยพออกจากภาค เกษตรจะเข้าทำงานในภาคบริการ ภาคการค้า และภาคอุตสาหกรรม นับตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมา แรงงานหญิงในภาคบริการจึงมีจำนวนมากกว่าแรงงานชาย และส่วนต่างนี้มี แนวโน้มเพิ่มขึ้นมาก ส่วนในภาคอุตสาหกรรม แรงงานหญิงเพิ่มมากขึ้นจนมีจำนวนเท่า กับการงานชายในปี 2533 หลังจากนั้นภาคอุตสาหกรรมก็จ้างแรงงานหญิงมากกว่าชาย ส่วนแรงงานชายจะกระจุกตัวมากในภาคเกษตรกรรม ก่อสร้างและขนส่ง

(3) อิทธิพลของฤดูกาลที่เคยเป็นตัวกำหนดสภาพแรงงานลดน้อยลง ดังที่ กล่าวมาแล้วว่าในอดีตปริมาณการจ้างงานในฤดูฝนกับฤดูแล้งจะแตกต่างกัน 5 ล้านคน เพราะในฤดูแล้งงานเกษตรลดจำนวนลงมาก ขณะที่งานนอกภาคเกษตรก็มีได้เพิ่มขึ้นมาก นัก แต่ในปัจจุบัน การชลประทาน การใช้เครื่องจักรกลในงานเกษตร และการปลูกพืช

หลายชนิดทำให้มีการเพาะปลูกพืชหลายชนิดเกือบตลอดปีโดยเฉพาะในภาคเหนือและภาคกลาง ส่วนภาคใต้เป็นภาคที่มีงานทำตลอดปีมาตลอดเวลา นอกจากนี้การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและบริการทำให้การจ้างแรงงานตลอดปีเพิ่มมากขึ้น ปรากฏการณ์ทั้งสองประการนี้ทำให้ ขณะนี้จำนวนผู้มีงานทำในฤดูฝนมีมากกว่าในฤดูแล้งเพียง 3.6 ล้านคน โดยเกือบร้อยละ 70 ของแรงงานส่วนนี้ กระจุกตัวอยู่ในภาคอีสานส่วนในภาคอื่น ๆ แรงงานในสองฤดูมีความแตกต่างกันน้อยมาก ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า งานนอกภาคการเกษตรออกจากภาคเกษตรชั่วคราว มาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ค่าจ้างฤดูแล้งจะต้องต่ำกว่าในฤดูฝน แต่กลับปรากฏว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนผู้ชายในกิจกรรมนอกภาคการเกษตรในภาคอีสานค่าจ้างในฤดูแล้งของภาคอุตสาหกรรมเท่ากับ 1,639 บาทต่อเดือน ฤดูฝนค่าจ้างลดเหลือ 1,403 บาท ค่าจ้างงานก่อสร้างลดลง 1,949 บาทในฤดูแล้งเหลือ 1,527 บาทในฤดูฝน (WORD BANK 1989) ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของฤดูกาลที่เคยเป็นตัวกำหนดสภาพตลาดแรงงานเริ่มเสื่อมถอยลงแล้ว อุปสงค์ต่อแรงงานจากสาขานอกภาคเกษตรซึ่งเป็นอุปสงค์ตลอดปีเริ่มมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าอุปทานของแรงงานส่วนเกินการเกษตร แต่ประเด็นนี้จำเป็นต้องมีการวิจัยหาหลักฐานเพิ่มเติมมากขึ้น

(4) การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหญิงและแรงงานมีการศึกษา

ในระหว่างปี 2530-2533 ภาคเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ภาคธนาคารและอสังหาริมทรัพย์ ภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรม และการขนส่ง การเติบโตดังกล่าวทำให้การจ้างงานในสาขาดังกล่าวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การขยายตัวของภาคก่อสร้างในช่วงต้น (2530-2531) เกิดจากการลงทุนในตลาดที่อยู่อาศัย ส่วนในปี 2532-2534 การเติบโตส่วนใหญ่เป็นงานก่อสร้างด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม ดังนั้น ปริมาณการจ้างงานในภาคการก่อสร้างจึงเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 16 ต่อปี 2530-2534 การขยายตัวดังกล่าวก่อให้เกิดสภาพการขาดแคลนแรงงาน

ก่อสร้างจนเกิดการแข่งชิงแรงงานกัน แต่ค่าจ้างที่แท้จริงกลับเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 16 ต่อปีในช่วงปี 2530 - 2534 การขยายตัวดังกล่าวก่อให้เกิดสภาพการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างจนเกิดการแข่งชิงแรงงานกัน แต่ค่าจ้างที่แท้จริงกลับเพิ่มขึ้นช้ามากเมื่อเทียบกับสาขาเศรษฐกิจอื่น

สัดส่วนการจ้างงานตามสาขาเศรษฐกิจ (หน่วย : ร้อยละ)

ปี	2520	2525	2530	2534	2538
ภาค					
เกษตร	73.59	68.70	64.37	60.32	52.0
อุตสาหกรรม	6.77	8.21	9.02	11.12	13.4
ก่อสร้าง	1.63	2.05	2.31	3.78	5.7
ขนส่ง	1.87	1.98	2.29	2.68	3.0
บริการ	16.14	19.06	22.01	22.10	25.3

ที่มา : การสำรวจภาวะการจ้างงานของประชากรที่ราชอาณาจักร

อัตราเพิ่มของมูลค่าเพิ่มที่แท้จริงตามสาขาเศรษฐกิจปี 2520-2534 (หน่วยละ : ร้อยละ)

สาขาเศรษฐกิจ	2541-2529	2530-2534	2520-2534
เกษตร	0.91	3.92	2.13
อุตสาหกรรม	6.62	13.02	8.75
ก่อสร้าง	2.05	18.66	6.56
การค้า	3.63	13.44	7.07
ขนส่ง	8.02	9.96	8.42
บริการ	12.36	5.49	9.80
รวมทุกสาขา	5.93	10.20	7.24

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายได้ประชาชาติฉบับต่างๆ

หมายเหตุ รวมทุกสาขาเศรษฐกิจ รวมทั้งเหมืองแร่และไฟฟ้า

ลักษณะเด่นของอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปี 2530-2533 เป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก หรือเป็นการลงทุนขนาดใหญ่ของชาวต่างประเทศ อันเนื่องมาจากโครงสร้างของสิทธิประโยชน์ส่งเสริมการลงทุน อุตสาหกรรมที่ขยายตัวเร็วมากในช่วงเวลาดังกล่าว ได้แก่ การผลิตอุปกรณ์การขนส่ง เครื่องจักรอุตสาหกรรมอื่น ๆ อโลหะ อุตสาหกรรมอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า การเติบโตดังกล่าวทำให้สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นลดตัวหรือทรงตัว เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและสิ่งทอ ขณะที่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานฝีมือสัดส่วนใหญ่ขึ้นอย่างเด่นชัด เช่น การผลิตเครื่องจักร อุปกรณ์ไฟฟ้า หรือแม้แต่เสื้อผ้าและรองเท้า การขยายตัวดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อโครงสร้างการจ้างงานดังต่อไปนี้

ประการแรก การจ้างแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าแรงงานชาย ผลที่ตามมาคือ สัดส่วนของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจนเท่ากับสัดส่วนแรงงานชายดังกล่าวแล้ว

ประการที่สอง อุตสาหกรรมไทยเริ่มก้าวสู่ยุคการใช้แรงงานฝีมือมากขึ้น ขณะที่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นและใช้ทรัพยากรธรรมชาติกลับลดสัดส่วนการจ้างงานลง (ซึ่งเรียกว่าอุตสาหกรรมเบาแบบดั้งเดิมและการแปรรูปอาหาร) กิจกรรมที่ลดความสำคัญลงได้แก่ เสื้อผ้า สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์ไม้และเฟอร์นิเจอร์ ยกเว้นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ผลของการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐบาลตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาปรากฏผลสัมฤทธิ์ ดังจะเห็นได้จากโครงสร้างการผลิตและการส่งออกที่ได้เปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมมาเป็นภาคอุตสาหกรรม

สัดส่วนการผลิตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP)

	ปี 2503	2513	2530	2536	2538
ภาคอุตสาหกรรม	12%	16%	17%	31%	49%
ภาคเกษตรกรรม	41%	32%	25%	12%	10%

สัดส่วนการส่งออก

	ปี 2521	2531	2536	2537
ภาคอุตสาหกรรม	31%	64.1%	75.2%	75.3%
ภาคเกษตรกรรม	53%	30.3%	17.1%	16.8%

ซึ่งยังคงมีสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นอุตสาหกรรมหนักก็มีแนวโน้มการจ้างงานทรงตัว ทั้ง ๆ ที่บางอุตสาหกรรมได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากนโยบายส่งเสริมการลงทุนของรัฐ

อุตสาหกรรมที่ใช้ฝีมือสูง มีสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 14 ในต้นทศวรรษ 2520 มาเป็นร้อยละ 19 ในตอนต้นทศวรรษ 2530 ทำให้อุตสาหกรรมในกลุ่มนี้มีการจ้างงานมากกว่าอุตสาหกรรมอาหาร หมวดอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นได้แก่ ผลิตภัณฑ์โลหะและโลหะพื้นฐาน การผลิตเครื่องจักร และอุปกรณ์ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กิจกรรมเหล่านี้ต้องการใช้แรงงานฝีมือ หรือความสามารถในการควบคุมเครื่องจักร งานบางประเภทอาจไม่ต้องใช้ทักษะสูง แต่ก็ต้องการเวลาฝึกอบรมหรือหาความชำนาญพอควร เช่น งานประกอบแผงวงจรไฟฟ้า หรือการประกอบวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น

ประการที่สาม โรงงานส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในทศวรรษ 2530 มักเป็นโรงงานขนาดใหญ่หรือเป็นกิจกรรมที่ร่วมลงทุนกับชาวต่างชาติ หรือเป็นกิจกรรมเพื่อการส่งออกของชาวต่างชาติ เช่น โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นโรงงานเหล่านี้จึงนิยมรับคนงาน

ที่มีพื้นที่การศึกษาชั้นต่ำระดับมัธยมขึ้นไป ตัวเลขการจ้างงานของผู้มีการศึกษาจำแนกตามอุตสาหกรรม แสดงให้เห็นว่า ในระหว่างปี 2520-2534 ภาคอุตสาหกรรมจ้างผู้มีการศึกษาไม่เกินระดับประถมลดจากร้อยละ 89 เหลือร้อยละ 73.4 ของผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรม ขณะที่ผู้มีการศึกษาสูงกว่าประถมในภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับมัธยมปลายและอาชีวศึกษา นอกจากนี้มีข้อสังเกตว่าภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคเศรษฐกิจที่ดึงดูดแรงงานมีการศึกษาสูงทุกระดับในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ส่วนภาคบริการและการค้าปลีกจ้างผู้มีการศึกษาสูงในสัดส่วนที่ลดลง ตัวอย่างเช่น ในปี 2520 ร้อยละ 54 ของผู้จบมหาวิทยาลัยในภาคบริการและร้อยละ 8 ทำงานในภาคอุตสาหกรรม แต่พอถึงปี 2534 ภาคอุตสาหกรรมจ้างคนจบมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14 ส่วนภาคบริการค้าปลีกจ้างคนจบมหาวิทยาลัยเพียงร้อยละ 43

1.3.2 การส่งเสริมการลงทุนกับการจ้างงาน

นับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมจำนวน 4,623 โครงการได้รับการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุนจาก BOI เฉลี่ยปีละ 900 โครงการ คิดเป็นเงินลงทุนทั้งสิ้นราว 2 ล้านล้านบาท ได้ส่งผลโดยตรงให้เกิดการจ้างงานในโครงการที่ได้รับอนุมัติกว่า 1 ล้านคนในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา หรือคิดโดยเฉลี่ยแล้ว จะมีผู้ได้รับการจ้างงานจากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมถึงปีละ 2 แสนคน

2. โครงสร้างกำลังแรงงาน* (ตารางที่ 3)

ปัจจุบันประชากรของประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ซึ่งเป็นผลพวงจากความสำเร็จในการวางแผนครอบครัว มีผลทำให้กำลังแรงงาน (Supply) ลดลง ทั้งนี้ จะเห็นได้จากอัตราการเพิ่มของประชากรตั้งแต่ปี 2537-2538 ดังนี้คือ 1.38, 1.36,

* กรมการคลังทางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม *กำลังแรงงานและคนมีงานทำ*

1.32 ความล่าช้า และคาดว่าอัตราการเพิ่มของประชากรจะลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลดังกล่าวแล้ว ภาวะเศรษฐกิจที่ขาดเสถียรภาพและมีผลทำให้มาตรฐานการครองชีพของประชาชนลดลง จะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานของประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดีในปี 2540 ประเทศไทยมีประชากรประมาณจำนวน 60.35 ล้านคน มีจำนวนเพิ่มขึ้นในอัตราลดลงร้อยละ 0.99 เมื่อเทียบกับปี 2539 โดยในปี 2540 นี้มีประชากรชาย 30.10 ล้านคน หญิง 30.20 ล้านคน มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 33.96 ล้านคน หรือร้อยละ 51.30 ของจำนวนประชากรในจำนวนนี้เป็น :-

1.1 ผู้มีงานทำประมาณ 30.26 ล้านคนหรือร้อยละ 97.73 ของกำลังแรงงาน โดยจำแนกเป็น

- 1) ภาครัฐมีผู้มีงานทำ จำนวน 2.25 ล้านคน
- 2) ภาคเอกชนมีผู้มีงานทำ จำนวน 28.00 ล้านคน จำแนกเป็น
 - ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ 16.07 ล้านคน
 - ในภาคเกษตร 11.93 ล้านคน

1.2 ผู้ไม่มีงานทำ (ว่างงาน) ประมาณ 0.69 ล้านคนหรือร้อยละ 2.23 ของกำลังแรงงาน โดยจำแนกเป็น

- 1) ผู้ว่างงานปกติ 0.65 ล้านคน
- 2) ผู้ถูกเลิกจ้าง 0.04 ล้านคน

1.3 ผู้จบการศึกษาใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานอีกจำนวน 488,467 คน

3. สถานการณ์ตลาดแรงงานในภาพรวม*

ในการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน การศึกษาทำการพิจารณาองค์ประกอบดังนี้คือ

* คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความต้องการแรงงานและภาวะตลาดแรงงาน

- 1) กำลังแรงงานปัจจุบันและกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเป็น การพิจารณาองค์ประกอบของตลาดแรงงานจากด้านอุปทาน
- 2) การมีงานทำและการว่างงาน ชำแนกตามคุณลักษณะต่าง ๆ อาทิเช่น ตามระดับสมดุลง หรือดุลยภาพระหว่างอุปสงค์หรือความต้องการแรงงานกับอุปทานแรง งาน ณ ระดับค่าจ้างที่เหมาะสมของตลาดแรงงาน
- 3) การขาดแคลนแรงงาน การมีกำลังคนเกินกว่าความต้องการกับการจ้าง แรงงานต่างชาติและคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นการพิจารณาความไม่สม ดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในระยะสั้น-กลางของตลาดแรงงาน
- 4) สถานการณ์ตลาดแรงงานและแนวโน้มภายใต้ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ

3.1 สถานการณ์ด้านกำลังแรงงานในปัจจุบัน และกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาด แรงงาน (ตารางที่ 4)

สถานการณ์ด้านกำลังแรงงานในปัจจุบันและการเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของ กำลังแรงงาน เป็นผลของการปรับตัวในระยะยาวของโครงสร้างประชากร ผ่านการเปลี่ยนแปลงของอัตราภาวะเจริญพันธุ์ โครงสร้างของระบบการศึกษาและความต้องการมีส่วนร่วม ในกำลังแรงงาน (Labour Force Participation)

แนวโน้มของจำนวนประชากรไทยในระยะยาว เพิ่มจากจำนวน 28.74 ล้าน คนในปี พ.ศ. 2508 เพิ่มเป็น 38.94 ล้านคน ในช่วง พ.ศ. 2518-2523 และเป็น 50.06 ล้าน คนในปี พ.ศ. 2528-2533 มีอัตราการขยายตัว โดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 3.55 และ 2.22 ต่อปี สาเหตุที่อัตราการขยายตัวของประชากรมีแนวโน้มที่ลดลง เนื่องมาจากอัตราเจริญ พันธ์ุของประชากรที่มีอัตรา 6.19 คนต่อสตรีในปี พ.ศ. 2508-2512 ลดลงเป็น 2.73 ในปี พ.ศ. 2528-2529 และ 2.17 คนต่อสตรีในปี 2534 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

แนวโน้มการลดลงของอัตราเจริญพันธ์ุของประชากรมีทิศทางลดลงทุก ๆ ภาคของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีกำลังแรงงานมากที่สุด

มีอัตราเจริญพันธุ์เท่ากับร้อยละ 7.20 ในปี พ.ศ. 2508-2512 ลดลงเหลือร้อยละ 2.67 ในปี 2534 จากแนวโน้มดังกล่าวอนุมานในขั้นต้นได้ว่ากำลังแรงงานและอุปทานแรงงานน่าจะมีแนวโน้มของการขยายตัวในอัตราที่ลดลง ตามแนวโน้มของการขยายตัวลดลงของอัตราเจริญพันธุ์

ในการพิจารณากำลังแรงงานและอุปทานแรงงาน ตัวแปรที่ควรจะนำมาพิจารณา ได้แก่

(1) จำนวนแรงงานใหม่ที่เข้าสู่กำลังแรงงานของผู้ที่ออกจากระบบการศึกษา (New Entrants into Labour Pool or Labour Force) ทั้งที่จบการศึกษาและที่ออกจากระบบการศึกษา เนื่องจากไม่ประสงค์จะเรียนต่อจากข้อมูลในปี 2538 จำนวนนักเรียนในระบบการศึกษาที่มีอยู่ทั้งสิ้น 10.73 ล้านคน ประกอบด้วยผู้ที่ศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา 6.52 ล้านคน ผู้ที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา 3.62 ล้านคน และอุดมศึกษา 0.58 ล้านคนตามลำดับ ในปี 2539-2541 กำลังแรงงานใหม่มีทั้งสิ้น 488,467 และ 489,000 คนตามลำดับ ในจำนวนนี้แรงงานใหม่ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนร้อยละ 21.8, 11.8 และ 10.6 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากำลังแรงงานใหม่ มีแนวโน้มของการจบการศึกษาสูงขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย มีสัดส่วนรวมทั้งสิ้นเพิ่มจากร้อยละ 46.5 ในปี 2539 เป็น 55.5 ในปี 2540 และ 61.7 ในปี 2541 ตามลำดับ ข้อมูลดังกล่าวอนุมานได้ว่า มีการเปลี่ยนโครงสร้างของคุณภาพแรงงานในประเทศไทย หากพิจารณามิติดของระดับการศึกษาเป็นหลัก

(2) การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน แสดงโดยอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ซึ่งถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ ด้านอุปทาน อาทิเช่น สถานภาพรวมหน่วยของประชากร (Demographic Characteristic) การศึกษาและสถานภาพทางสังคมอื่น ๆ

(3) การย้ายถิ่นของแรงงานระหว่างเขตเมืองและชนบท (ตารางที่ 6) ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่น่าจะเป็นตัวกำหนดอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานคือ ค่าจ้างที่คาดประมาณ

การไว้ว่า นำได้รับตามระดับการศึกษาอาชีพและความชำนาญการ (Skill) ภายใต้โครงสร้างราคาของตลาดแรงงาน (Supply price of Labour)

8.1.1 ผู้ที่ออกจากระบบการศึกษา เนื่องจากจบการศึกษาและไม่ประสงค์เรียนต่อและผู้ที่ไม่จบการศึกษาและออกจากระบบการศึกษาและมีศักยภาพในการทำงานได้ (New Entrant into Labour Pool) หรือที่เข้าใจกันทั่วไปว่าจะเป็นผู้ที่เป็นสมาชิกของกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าไปรวมกับผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้นไป

จากข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย ตลอดจนข้อสมมติฐานอัตราการเรียนต่อในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้ชี้ชัดเจนว่า จำนวนผู้ที่ออกจากระบบการศึกษาและผู้ที่ยังจบการศึกษาในระดับการศึกษาต่าง ๆ แสดงโดยอัตราการเรียนต่อดังต่อไปนี้

1) อัตราการเรียนต่อจากประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 1 เท่ากับร้อยละ 100.0 ในช่วงปี 2537-2539 และ 2540-2544 เนื่องจากการขยายโอกาสทางการศึกษาจาก 6 ปี เป็น 9 ปี จากฐานอัตราการเรียนต่อร้อยละ 90.0 ในปี 2537

2) อัตราการเรียนต่อจากผู้ที่ยังมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อ มัธยมศึกษาปีที่ 4 เท่ากับร้อยละ 37.0 ในช่วงปี 2537-2539 และเพิ่มเป็นร้อยละ 42.5 โดยเฉลี่ยในช่วง 2540-2544 ตามลำดับ

3) อัตราการเรียนต่อจากมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อ อาชีวศึกษาระดับปวช. เท่ากับร้อยละ 31.9 และ 33.0 ช่วงเวลา 2537-2539 และ 2540-2544 ตามลำดับ

4) อัตราการเรียนต่อจาก ปวช. ต่อ ปวศ. เท่ากับร้อยละ 60.6 ตลอดทั้งสองช่วงเวลาตามลำดับ

5) อัตราการเรียนต่อจาก ม.6 ต่อมหาวิทยาลัยปีค เท่ากับร้อยละ 52.0 ตลอดทั้งสองช่วงเวลาตามลำดับ

6) อัตราการเรียนต่อจาก ม.6 ต่อมหาวิทยาลัยปีค เท่ากับร้อยละ 63.0 ตลอดทั้งสองช่วงเวลาตามลำดับ

ผู้ที่จบการศึกษาในแต่ละระดับและไม่ประสงค์จะศึกษาต่อเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว จะเข้าสู่คลังแห่งผู้มีศักยภาพในการทำงาน (New Entrant into the Labour Pool) รวมกับกำลังแรงงานที่มีอยู่เดิมจะเท่ากับกำลังแรงงานรวม (Labour Force)

เมื่อพิจารณาอัตราการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานใหม่ในแต่ละปี พบว่า การเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานใหม่ที่ออกจากระบบการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานด้านอุปทาน มีการปรับตัวลดลงในปี 2536 กว่า 61,000 คน อันเป็นผลมาจากการขยายบริการด้านการศึกษภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี จนทำให้ผู้ที่ไม่ยอมเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานเพิ่มจาก 8.3 ล้านคน ในปี 2537 เป็น 9.3 และ 10.3 ล้านคน ในปี 2535 และ 2536 ตามลำดับ

จากแนวโน้มดังกล่าว ด้านอุปทานแรงงานร่วมกับสัญญาณทางเศรษฐกิจที่ทำให้เข้าใจกันว่าเศรษฐกิจไทยจะมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ตลอดช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) แต่หากพิจารณาการปรับตัวในระยะสั้นของระบบเศรษฐกิจมหภาคแล้วกลับพบว่า เศรษฐกิจไทยมีการขยายตัวและหดตัวเป็นลักษณะของวัฏจักรธุรกิจระยะสั้น-กลาง (Short-to-Medium Term Business Cycle Fluctuation) อย่างค่อนข้างไร้เสถียรภาพนั้น ก็หมายความว่าในระยะสั้น-กลาง อิทธิพลจากด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน น่าจะเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดการมีงานทำและการว่างงานของกำลังแรงงาน มากกว่าปัจจัยด้านอุปทานซึ่งเป็นเงื่อนไขระยะยาว การปรับตัวของความต้องการแรงงาน อันมีผลมาจากการขยายตัวและหดตัวของวัฏจักรธุรกิจ ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงานระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

เนื่องจากค่าจ้างไม่สามารถปรับตัวได้เต็มที่ ในยามที่เศรษฐกิจหดตัว (Contractionary phase of Business Cycle) จึงมีโอกาสที่จะเกิดความไม่สมดุลระหว่างอัตราค่าจ้างที่ต้องการ (Supply Price of Labour) และค่าจ้างตลาด (Market Wage) ที่กำหนดจากความต้องการแรงงานของนายจ้าง การปรับตัวจะเกิดขึ้นจากด้านปริมาณผ่าน

การว่างงาน (Unemployment) และ/หรือมีการลดเวลาทำงานเพื่อรักษาการจ้างไว้ (Labour hoarding)

8.1.2 อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Labour Force Participation)

อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน ที่ประมาณการได้จากการสำรวจแรงงานและการมีงานทำพบว่า มีแนวโน้มลดลงในช่วงปี 2532-2536 และ 2537-2544 อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานลดจากร้อยละ 79.7 ในปี 2532 เหลือเพียง 72.6 ในปี 2538 ตามลำดับ นอกจากนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ยังได้สมมติให้อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานลดลงตลอดช่วงเวลาของแผน โดยมีอัตราเท่ากับร้อยละ 71.16 ในปี 2540 ลดเป็นร้อยละ 69.21 ในปี 2544 ตามลำดับ ซึ่งกำหนดความว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พิจารณาจากข้อจำกัดด้านอุปทานเป็นหลักกล่าวคือ ข้อจำกัดด้านประชากรที่มีอัตราการภาวะเจริญพันธุ์เพิ่มในอัตราที่ลดลงอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ในรายละเอียดการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานหญิงลดลงเร็วกว่า อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอายุ 13-14 และ 15-19 ปี นอกจากนี้ดูเหมือนว่า กำลังแรงงานหญิงในชนบทออกนอกระบบโรงเรียนลดลงเร็วกว่าชาย ในขณะที่การเข้าสู่กำลังแรงงานของผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ผศ.หัตถ์ครูและมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ตามนโยบายการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในเขตชนบทและเขตเมือง ให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน แม้ว่าโดยภาพรวมอัตรามีส่วนร่วมของกำลังแรงงานในทุกระดับการศึกษามีแนวโน้มลดลง

แม้อัตราการมีส่วนร่วมแนวโน้มเป็นดั่งที่กล่าวไว้ข้างต้น กำลังแรงงานของประเทศก็ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในเชิงปริมาณจาก 31.2 ล้านคน ในปี 2532 เป็น 32.8 ล้านคน ในปี 2536 และเป็น 33.1 และ 34.0 ล้านคน ในปี 2540 และ 2544 ตามลำดับ

3.2 แนวโน้มการมีงานทำคาดการณ์จากแนวโน้มในอดีตก่อนที่วิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540

การมีงานทำเกิดจากความสมดุลระหว่างความต้องการแรงงานและกำลังแรงงานที่พร้อมทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างตลาดที่เป็นที่พอใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากที่ผ่านมาการสำรวจแรงงาน โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติรอบที่ 3 มักจะถูกใช้เป็นฐานในการกำหนด การมีงานทำตามสาขาการผลิต, ตามระดับการศึกษา ที่อยู่ในตลาดแรงงานที่เป็นระบบและที่อยู่นอกระบบ จึงมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

3.2.1 การมีงานทำตามสาขาการผลิตและการศึกษา

การมีงานทำในสาขาเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม เป็นผลโดยตรงของการปรับโครงสร้างการผลิตของไทยจากเดิมที่มุ่งเน้นการผลิตในภาคเกษตรไปเป็นการผลิตและการจ้างงาน ในนอกภาคเกษตรเป็นหลัก อย่างไรก็ตามแม้สัดส่วนของมูลค่าเพิ่มภาคเกษตรจะลดลงต่ำกว่าร้อยละ 10.0 ในปีปัจจุบันก็ตาม การปรับตัวของโครงสร้างการจ้างงานยังต้องใช้ช่วงเวลาอีกระยะหนึ่งในการปรับตัว จึงจะทำให้สัดส่วนของการจ้างงานเข้าใกล้สัดส่วนของมูลค่าเพิ่ม ระหว่างภาคการผลิตสาขาเกษตรและนอกภาคเกษตรกรรม สัดส่วนการมีงานทำในภาคเกษตรค่อนอกภาคเกษตร เท่ากับ 66.6 ต่อ 33.4 ในปี 2532 ลดลงเป็น 56.7 ต่อ 43.3 ในปี 2536 และน่าจะมีแนวโน้มเป็น 50.3 ต่อ 49.7 ในปี 2541 และ 47.0 ต่อ 53.0 และ 45.2 ต่อ 54.8 ในปี 2543 และ 2544 ตามลำดับ จากการคาดการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการพิจารณาตัวเลขการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ในแต่ละช่วงเวลาอาทิเช่น การเพิ่มขึ้นของการจ้างงานในปี 2532-2536 เท่ากับ 1.54 ล้านคนและในช่วง 2537-2544 ประมาณการว่าน่าจะเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.48 ล้านคน น่าจะเป็นผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างสาขาอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ ในขณะที่การจ้างงานในสาขาการก่อสร้างก็อาจเป็นเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคการก่อสร้าง

การมีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าร้อยละ 79.5 ของผู้มีงานทำทั้งประเทศในปี 2537 หรือ 25.8 ล้านคน สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีแนวโน้มลดลงเหลือ 25.0 ล้านคน หรือร้อยละ 76.0 และ 23.7 ล้านคน หรือร้อยละ 69.9 ในปี 2540 และ 2544 ตามลำดับ

8.2.2 การมีงานทำจำแนกโดยตลาดแรงงานที่เป็นระบบและนอกระบบ

ผู้มีงานทำในตลาดแรงงานที่เป็นระบบ จำแนกได้เป็นผู้ที่มีงานทำตามระดับการศึกษา สาขาเศรษฐกิจ ดังนี้คือ ประมาณร้อยละ 50.6 ของผู้มีงานทำหรือ 4.1 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในระบบ และน่าจะมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ผู้ที่มีงานทำในตลาดแรงงานที่เป็นระบบจากระดับการศึกษาอื่น ๆ จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นทดแทน ข้อมูลผู้ที่มีงานทำจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจได้ชี้ให้เห็นว่าร้อยละ 92.4 ของผู้มีงานทำ หรือ 75.3 คนทำงานในสาขาอุตสาหกรรมและบริการในปี 2537 และน่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตลาดแรงงานนอกระบบมีความสามารถในการดูดซับแรงงานประมาณ 24.2 ล้านคนในปี 2537 และคาดว่าจะมีแนวโน้มลดลง เมื่อตลาดแรงงานในระบบมีขนาดใหญ่ขึ้น ผู้ที่ทำงานในตลาดแรงงานนอกระบบ เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าเป็นส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 85.0 ในปี 2537 ยิ่งไปกว่านั้นผู้ที่ทำงานในตลาดแรงงาน นอกระบบนี้ 17.4 ล้านคน อยู่ในภาคเกษตร ผู้ที่มีงานทำสามารถจำแนกได้ตามการจ้างงานที่เป็นสถาบันได้แก่ ภาครัฐบาล 1.8 ล้านคน ในปี 2537 ภาครัฐวิสาหกิจ 389,000 คน โดยมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาร้อยละ 15.68 ในขณะที่มีผู้จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยร้อยละ 24.42 และจบประถมศึกษาและต่ำกว่าร้อยละ 26.22 ตามลำดับ

ผู้ที่มีงานทำในตลาดแรงงานนอกระบบประกอบด้วย ผู้ที่มีงานทำในภาคเอกชน ผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนตัวและผู้ทำงานในลักษณะช่วยธุรกิจครอบครัว โดยมีจำนวน 4.0, 9.4 และ 10.7 ล้านคน ตามลำดับ ในปี 2537 ส่วนใหญ่ของผู้มีงานทำในตลาดแรงงานนอกระบบ เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับประถม และต่ำกว่า ผู้ที่มีงานทำใน

ภาคเอกชนมีจำนวน 5.2 ล้านคนในปี 2537 กว่าร้อยละ 62 เป็นผู้ที่จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ในขณะที่ร้อยละ 13.59 จบการศึกษาระดับมัธยมต้นตามลำดับผู้มีงานทำในธุรกิจส่วนตัวและช่วยธุรกิจของครอบครัวมีจำนวนประมาณ 684,000 คน ในปี 2537 โดยที่ร้อยละ 61.1 เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าร้อยละ 10.82 จบมัธยมต้นและร้อยละ 11.55 จบมหาวิทยาลัยตามลำดับ

3.8 การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เศรษฐกิจ การมีงานทำและการว่างงานในปี

2540

แนวโน้มการมีงานทำที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นการคาดการณ์ในระยะปานกลางประมาณ 5 ปี (พ.ศ.2540-2544) การคาดการณ์ดังกล่าวมักจะมีสมมติฐานที่สำคัญเกี่ยวกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งมักจะไม่ได้พิจารณาความผันผวนระยะสั้นที่เป็นผลของวัฏจักรธุรกิจในระดับมหภาค ดังเช่นในปัจจุบันเศรษฐกิจไทยกำลังหดตัวเข้าสู่ยุคขยายตัวค่าสุดของวัฏจักรธุรกิจจากผลของการปรับโครงสร้างระบบปฏิวรรตเงินตราให้ค่าเงินบาทลอยตัว เพื่อแก้ไขวิกฤติการณ์ของการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดและหนี้สินระหว่างประเทศ จากการคาดการณ์ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ อัตราการเจริญเติบโตของไทยจะลดต่ำลงจนต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ในปี 2540 และร้อยละ 3.5 ในปี 2541

จากการคาดประมาณการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การถดถอยทางเศรษฐกิจจะทำให้จำนวนผู้มีงานทำเท่ากับ 32.097 ล้านคนในปี 2540 และ 32.128 ล้านคนในปี 2541 ตามลำดับ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ประมาณกำลังแรงงานใหม่ในปี 2540 ลดจำนวนลงจาก 488,000 คนในปี 2539 เป็น 467,000 คน และ 489,000 คนในปี 2540 และ 2541 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลมาจากการขยายโอกาสทางการศึกษาที่ทำให้

กำลังแรงงานใหม่ที่จบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ออกจากระบบการศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง จาก 106,000 คนในปี 2539 เป็น 55 และ 52 พันคนในปี 2540 และ 2541 ตามลำดับ ทำให้การว่างงานในปี 2540 มีจำนวนสูงถึง 1.107 และ 1.127 ล้านคนในปี 2541 ตามลำดับเทียบกับการว่างงานเพียง 518,000 คน ในปี 2539

การว่างงานอย่างเปิดเผย ซึ่งหมายถึง กลุ่มผู้ว่างงานที่ออกหางานทำที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้งานใด ๆ ทำเลยแม้แต่หนึ่งชั่วโมงเพิ่มจาก 110,000 คนในปี 2539 เป็น 297,000 คน และ 334,000 คนในปี 2540 และ 2541 ตามลำดับ ทำให้อัตราการว่างงานอย่างเปิดเผยเพิ่มจากร้อยละ 0.34 เป็น 0.89 และ 1.00 ตามลำดับ การว่างงานที่ไม่หางานทำ เนื่องจากเจ็บป่วย หางานไม่ได้เพราะคิดว่าหางานที่เหมาะสมไม่ได้ หรือรองานที่จะทำศึกษาต่อหรือรอการเก็บเกี่ยว มีจำนวนค่อนข้างมาก โดยเพิ่มจาก 244,000 คนในปี 2539 เป็น 610,000 คน และ 593,000 คนในปี 2540 และ 2541 ตามลำดับ อัตราการว่างงานรวม ซึ่งรวมการว่างงานอย่างเปิดเผย การว่างงานไม่หางานทำและการว่างงานตามฤดูกาลของประเทศไทยในปี 2540 และ 2541 เท่ากับร้อยละ 3.33 และ 3.39 ตามลำดับเทียบกับร้อยละ 1.58 ในปี 2539

4. สภาพปัญหาการจ้างงาน

จากการเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งมีภาวะการถดถอยอย่างรวดเร็วในปี 2540 เมื่อเทียบกับการขยายตัวในอดีตและคาดว่ายังจะถดถอยต่อไปอีกซึ่งวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจดังกล่าวทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานของประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยสรุปสาเหตุของวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ มีดังนี้

(1) ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการลงทุนภาคเอกชนมากเกินไป ในขณะที่การออมของครัวเรือนต่ำ ทำให้เกิดปัญหาพื้นฐานของช่องว่างการออม-การลงทุน และเข้าไปสู่ปัญหาดุลบัญชีเดินสะพัด

(2) นโยบายของรัฐบาลที่สร้างสัญญาณที่ผิดพลาดให้กับภาคเอกชน

(2.1) การให้สัญญาที่มีผลต่อการเปิดเสรีตลาดการเงิน (BIBF)

(2.2) การสนับสนุนการขยายตัวของสาขาการผลิตที่เน้นตลาดภายใน อาทิเช่น การขยายอุตสาหกรรมรถยนต์ที่เน้นตลาดภายในอสังหาริมทรัพย์ และการปรับตัวของอุตสาหกรรมที่ตกต่ำ (สิ่งทอ) ที่เข้าไป แสดงถึงการกระจายทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ (MIS-ALLOCATION OF RESOURCES)

(3) ความผิดพลาดของนโยบายอัตราแลกเปลี่ยนและนโยบายอัตราดอกเบี้ย ภายใต้การเปิดเสรีทางการเงินและการใช้ นโยบายการคลังที่ไร้ประสิทธิภาพ

(4) ปัจจัยจากภายนอกประเทศ

จากการเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ในปี 2539-2540 ตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงนโยบายการเงินจากระบบค้ำเงินเข้าสู่ระบบ Managed Float เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 จนต้องทำการกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และมีการตั้งงบประมาณรายจ่ายปี 2541 ถึง 120,000 ล้านบาท ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจดังกล่าวมีผลกระทบต่อแนวโน้มของความต้องการแรงงานของประเทศไทยในช่วงปี 2540-2545 โดยทำให้เกิดการลดลงของการผลิตสินค้าและบริการ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานชะลอตัวลง และ/หรือมีเลิกจ้างงาน โดยเฉพาะในปี 2540-2541 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สถานการณ์การจ้างงานและความต้องการแรงงานเมื่อเศรษฐกิจอยู่ในภาวะปกติ (ตารางที่ 7)

จากการคำนวณแนวโน้มการจ้างงานโดยใช้ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต (IO-Table) ปรากฏว่าหากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจอยู่ในภาวะปกติ จำนวนการจ้างงานของประเทศไทยในปี 2539 จะอยู่ในระดับ 32.23 ล้านคน เป็นภาคเกษตร 16.13 ล้านคน ภาคนอกภาคเกษตร 16.10 ล้านคน เมื่อพิจารณาเฉพาะภาคนอกเกษตรพบว่าแนวโน้มการจ้างงานเพิ่มขึ้นทุกปีจากจำนวน 16.10 ล้านคนในปี 2539 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 21.47 ล้านคนในปี 2545 โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4.92 ตลอดช่วงปี 2539-2545

การจ้างงานภาคนอกเกษตร (Stock) ที่เพิ่มสูงขึ้นดังกล่าว คิดเป็นความต้องการแรงงาน (Flow) ที่เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.26 ล้านคนในปี 2539 และมีแนวโน้มความต้องการแรงงานอยู่ในระดับประมาณ 800,000 คนต่อปี ตลอดช่วงปี 2540-2545 สาขาที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงพิจารณาจากแนวโน้มในอดีต ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมการผลิต เมื่อพิจารณาในด้านจำนวนแรงงานพบว่า สาขาอุตสาหกรรมการผลิตเป็นสาขาที่มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนการจ้างงานสูงสุดจากตัวเลขปี 2539 มีจำนวนการจ้างงาน 4.33 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 6.12 ล้านคนในปี 2542 และสูงถึง 7.60 ล้านคนในปี 2545 อีกสาขาที่น่าสนใจคือสาขาก่อสร้าง ซึ่งมีอัตราการเติบโตค่อนข้างสูงคือ จากจำนวนการจ้างงานในปี 2539 จำนวน 2.17 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 2.54 ล้านคนในปี 2542 และมีจำนวนการจ้างงาน 2.77 ล้านคนในปี 2545 ทั้งนี้ก่อให้เกิดความต้องการแรงงานภายใต้ภาวะปกติในอุตสาหกรรมการผลิตเท่ากับ 0.54 ล้านคนในปี 2541 และ 0.51 ล้านคนในปี 2542 ตามลำดับ

4.2 สถานการณ์การจ้างงานและความต้องการแรงงานเมื่อเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ (ตารางที่ 8)

เมื่อเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี 2540 ขึ้น ได้ทำให้แนวโน้มจำนวนการจ้างงานภาคนอกเกษตรชะลอตัวลงเทียบกับแนวโน้มปกติ โดยมีระดับการจ้างงานใหม่เท่ากับ 16.10 ล้านคนในปี 2539 เป็น 16.3 ล้านคนในปี 2540 16.4 ล้านคนในปี 2541 และเป็น 20.35 ล้านคนในปี 2545 แม้ว่าจำนวนการจ้างงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่แสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานที่ชะลอตัว กล่าวคือ ความต้องการแรงงานโดยรวมในปี 2540 เท่ากับ 0.29 ล้านคน ในขณะที่ความต้องการแรงงานภายใต้ภาวะวิกฤติในปี 2541 จำนวนความต้องการแรงงานเพิ่มเพียง 0.034 ล้านคนเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงานรายสาขาที่ชะลอตัวลง อาทิเช่น ในปี 2540 ความต้องการแรงงานสาขาการบริการและการธนาคารลดลง 3,186 คน ความต้องการแรงงาน

ในสาขาการค้าลดลง 0.28 ล้านคน ความต้องการแรงงานในสาขาไฟฟ้าและประปาลดลง 21,995 คน ในขณะที่ความต้องการแรงงานในปี 2541 ที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดได้แก่ สาขาก่อสร้าง 2,212 คน สาขาบริการชุมชน 0.34 ล้านคน ความต้องการแรงงานจะค่อย ๆ กลับสู่ภาวะปกติหลังจากปี 2542 เป็นต้นไป ทั้งนี้ เป็นผลของการฟื้นตัวของภาวะเศรษฐกิจนั่นเอง

4.8 เปรียบเทียบการจ้างงานและความต้องการแรงงานภายใต้ภาวะปกติและภาวะวิกฤติผลของภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจต่อสถานการณ์แรงงาน (ตารางที่ 9)

เมื่อเปรียบเทียบระดับการจ้างงาน (Stock) ระหว่างเกิดภาวะวิกฤติกับภาวะปกติจะพบว่าจำนวนการจ้างงานในภาวะวิกฤติต่ำกว่าจำนวนการจ้างงานในภาวะปกติอยู่ตลอดช่วงปี 2540-2545 กล่าวคือการจ้างงานในปี 2540 ลดลง 0.96 ล้านคน การจ้างงานในปี 2541 ลดลง 1.78 ล้านคน การจ้างงานในปี 2542-2545 มีระดับที่ลดลงจากภาวะปกติไม่น้อยกว่า 1 ล้านคนเช่นกัน หากพิจารณาดูรายสาขาการผลิตแล้วอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้างและการค้า มีระดับการจ้างงานในช่วงวิกฤตลดลงจกช่วงปกติอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ อุตสาหกรรมการผลิตมีการจ้างงานลดลงเท่ากับ 0.6 ล้านคนในปี 2540, 0.84 ล้านคน ในปี 2541, 1.13 ล้านคนในปี 2542 และ 1.45 ล้านคนในปี 2545 ในขณะที่สาขาการก่อสร้าง มีการจ้างงานลดลง 0.17 ล้านคนในปี 2540, 0.27 ล้านคนในปี 2541 และ 0.09 ล้านคนในปี 2545 สาขาการค้า สาขาคมนาคมและขนส่ง มีระดับการจ้างงานที่ลดลงเช่นเดียวกันตลอดช่วง 2540-2545 สิ่งที่น่าสังเกตคือสาขาบริการและการธนาคาร แม้ว่าจะมีการจ้างงานลดลง 0.05 ล้านคนในปี 2540, 0.045 ล้านคนในปี 2541 กลับมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 0.048 ล้านคนในปี 2543, 0.13 ล้านคนในปี 2544 และ 0.22 ล้านคนในปี 2545 สาขานอกเกษตรที่รองรับการจ้างงานที่ลดลงในสาขาอื่นได้แก่ สาขาบริการชุมชน ที่มีระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้นทุกปี อันเป็นผลจากการโยกย้ายการจ้างงานจากสาขาหนึ่งไปอีกสาขาหนึ่ง เพื่อรองรับวิกฤติการณ์

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการจ้างงานภายใต้ภาวะวิกฤติระหว่างภาคเกษตรกับภาคนอกเกษตร พบว่า จำนวนการจ้างงานในภาคเกษตรในปี 2539 เป็น 16.13 ล้านคน จากนั้นจึงเพิ่มเป็น 16.24 ล้านคนในปี 2541 และค่อย ๆ ลดลงจนเหลือ 15.51 ล้านคนในปี 2545 ส่วนจำนวนการจ้างงานในภาคนอกเกษตรในปี 2539 เป็น 16.11 ล้านคน จากนั้นจึงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 16.43 ล้านคนในปี 2542 และมีอัตราการเพิ่มค่อนข้างสูง จนมีจำนวนการจ้างงานถึง 20.35 ล้านคนในปี 2545 ตัวเลขดังกล่าวอธิบายได้ว่า ผลจากการเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540-2541 ได้ทำให้จำนวนการจ้างงานในภาคนอกเกษตรมีการชะลอตัวลงหรือมีการเลิกจ้าง ทำให้แรงงานบางส่วนไหลเข้าสู่ภาคเกษตรในปี 2540-2541 ส่งผลให้ในปี 2541 จำนวนการจ้างงานในทั้ง 2 ภาคการผลิตมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยภาคเกษตรมีจำนวนการจ้างงาน 16.24 ล้านคน ในขณะที่ภาคนอกเกษตรมีจำนวน 16.43 ล้านคน อย่างไรก็ตามภาวะดังกล่าวจะเริ่มย้อนกลับในปี 2542 เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวภาคนอกเกษตรเริ่มสามารถรองรับแรงงานได้มากขึ้น มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยในปี 2542 จำนวนการจ้างงานในภาคเกษตรมี 15.6 ล้านคน ในขณะที่ภาคนอกเกษตรมี 17.06 ล้านคน พอมาถึงปี 2545 การจ้างงานนอกภาคเกษตรลดลงเล็กน้อยเป็น 15.51 ล้านคน ในขณะที่ภาคนอกเกษตรเพิ่มสูงถึง 20.35 ล้านคน มีสัดส่วนจำนวนการจ้างงานภาคนอกภาคเกษตรร้อยละ 56.70 ส่วนภาคเกษตรร้อยละ 43.22 ที่เหลือเป็นกิจกรรมที่ไม่สามารถจำแนกสาขาการผลิตได้ร้อยละ 0.08

4.4 เปรียบเทียบความต้องการแรงงานระหว่างภาวะวิกฤติกับภาวะปกติ จำแนกตามกิจกรรมการผลิต (IO-58 Sector) พ.ศ. 2539-2545 (ตารางที่ 10)

โดยภาพรวมความต้องการแรงงานในภาวะวิกฤติเปรียบเทียบกับภาวะปกติ มีข้อที่น่าสังเกตดังนี้ ความต้องการแรงงานในภาวะวิกฤติ ต่ำกว่าความต้องการแรงงานในภาวะปกติ 0.96 ล้านคนในปี 2540 0.82 ล้านคนในปี 2541 และ 0.18 ล้านคนในปี 2542 ทั้งนี้เนื่องมาจากความต้องการแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมผลิตในภาวะวิกฤติ

ลดลงจากความต้องการแรงงานในภาวะปกติค่อนข้างมาก กล่าวคือ 0.60 ล้านคนในปี 2540, 0.24 ล้านคนในปี 2541, 0.28 ล้านคนในปี 2542, 0.20 ล้านคนในปี 2543 และ 0.11 ล้านคนในปี 2544 สำหรับสาขาการก่อสร้างพบว่าความต้องการแรงงานในภาวะวิกฤติต่ำกว่าความต้องการแรงงานในภาวะปกติ 0.17 ล้านคนในปี 2540, 0.09 ล้านคนในปี 2541, 0.02 ล้านคนในปี 2542 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าตั้งแต่ปี 2543 ถึง ปี 2545 นั้นความต้องการแรงงานในภาวะวิกฤติจะกลับฟื้นตัวและมีความต้องการแรงงานสูงกว่าภาวะปกติ แสดงถึงแนวโน้มของการเจริญเติบโตเข้าสู่การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจอีกครั้งหนึ่ง

ในการพิจารณาแนวโน้มความต้องการแรงงานหากแยกตามสาขาอุตสาหกรรมผลิตและบริการ 9 สาขา อาจให้ภาพที่ไม่ชัดเจนนัก ดังนั้นการดูรายละเอียดลงไปถึงกิจกรรมการผลิตบางสาขา ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจสูง ย่อมทำให้มีการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ได้ชัดเจนขึ้น ดังต่อไปนี้

(1) สาขาอุตสาหกรรมการผลิต (IO-015 ถึง IO-044)

สาขาอุตสาหกรรมการผลิตได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางเศรษฐกิจมากที่สุด โดยในปี 2539-2540 และ 2540-2541 สาขาการผลิตนี้มีความต้องการแรงงานลดลงจากภาวะปกติถึง 0.60 ล้านคนและ 0.25 ล้านคนตามลำดับ และตัวเลขแนวโน้มความต้องการแรงงานที่ลดลงโดยเฉลี่ยปี 2539-2545 มีระดับที่สูงถึง 0.24 ล้านคน ทั้งนี้เราจะพิจารณาในสาขาย่อยบางสาขาที่มีแนวโน้มจำนวนการจ้างงานลดลงมาก ดังต่อไปนี้

IO-019 ผลิตภัณฑ์อาหารและอื่น ๆ ในสาขาการผลิตนี้พบว่าเป็นสาขาที่ได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก จากการเปรียบเทียบความต้องการแรงงานในช่วงปี 2539-2545 พบว่าลดลงเฉลี่ยต่อปีที่ระดับ 11,000 คน เมื่อรวมทั้ง 6 ปีแล้วพบว่าความต้องการในสาขานี้ลดลง 68,000 คน

IO-023 และ IO-024 การปั่น การทอ การฟอกขาว และผลิตภัณฑ์สิ่งทอสิ่งถัก จากผลของ IO-Table ปรากฏตัวเลขว่า ทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตจากการใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) ไปสู่การใช้เทคโนโลยีแบบไร้กระสวย (Shuttleless Loom) ที่ใช้แรงงานน้อยลงมาก จากผลของภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจได้ทำให้แนวโน้มความต้องการแรงงานลดลงจากภาวะปกติเป็นจำนวนมาก กล่าวคือในสาขา การปั่น การทอ การฟอกขาว ได้มีการลดลงของความต้องการงานปี 2539-2545 ถึง 133,000 คน ส่วนสาขาผลิตภัณฑ์สิ่งทอสิ่งถักเป็นสาขาที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด เฉพาะปี 2539-2540 ความต้องการแรงงานในสาขานี้ได้ลดลงถึง 97,000 คน เมื่อเปรียบเทียบในช่วงปี 2539-2545 พบว่าความต้องการแรงงาน (Flow) ลดลงจากภาวะปกติถึง 190,000 คน ซึ่งทำให้จำนวนการจ้างงาน (Stock) ในสาขานี้จากตัวเลขปี 2539 มีจำนวน 684,000 คน เพิ่มขึ้นเป็น 1,010,000 คนในปี 2545

IO-034, IO-035 และ IO-037 คือสาขาผลิตภัณฑ์โลหะอื่น ๆ อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าและการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะทั้ง 3 สาขาการผลิตนี้เป็นอุตสาหกรรมหนักที่ได้รับผลกระทบจากการถดถอยของภาวะเศรษฐกิจสูง โดยมีความต้องการแรงงานที่ลดลงจากภาวะปกติรวมปี 2539-2545 เป็นจำนวน 79,000 คน 53,000 คน และ 57,000 คน ตามลำดับ

IO-040 การผลิตและการซ่อมยานยนต์ เป็นอีกสาขาการผลิตหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจสูง เนื่องจากผู้บริโภคมีการชะลอการซื้อและการที่สถาบันการเงินระงับการปล่อยสินเชื่อทำให้ความต้องการรถยนต์รวมได้ลดลงเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในสาขานี้ลดลงมาก โดยเฉพาะในช่วงปี 2539-2540 และปี 2540-2541 ความต้องการแรงงานได้ลดลงถึง 78,000 คน และ 47,000 คนตามลำดับ เมื่อดูจำนวนความต้องการแรงงานที่ลดลงในช่วงปี 2539-2545 พบว่า มีจำนวนถึง 241,000 คน

IO-043 โรงเลื่อย และผลิตภัณฑ์ไม้ ในสาขาอุตสาหกรรมนี้มีการชะลอตัวของความต้องการแรงงานในปี 2539-2540 ถึง 630,000 คน โดยมีความต้องการแรงงานที่ลดลงเฉลี่ยในช่วงปี 2539-2545 อยู่ที่ระดับ 30,000 คน โดยเมื่อพิจารณาถึงความต้องการแรงงานที่ลดลง ตลอดช่วงเวลาดังกล่าวจะมีจำนวน 181,000 คน

(2) สาขาก่อสร้าง (IO-047 ถึง IO-048)

IO-047 การก่อสร้างอาคาร เป็นสาขาที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เนื่องจากผลกระทบจากภาวะอุปทานส่วนเกิน (Excess Supply) ของธุรกิจที่อยู่อาศัยในช่วงปี 2539-2540 ผลจากการชะลอการปล่อยสินเชื่อสังหาริมทรัพย์ ตลอดจนการปิดสถาบันการเงิน 58 แห่ง ได้ทำให้อุตสาหกรรมการก่อสร้างทั้งระบบอยู่ในภาวะชะงักงัน เกิดการขาดสภาพคล่องอย่างรุนแรง สภาพดังกล่าวได้ทำให้ความต้องการแรงงานในสาขานี้ลดลงจากภาวะปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 2539-2540 มีจำนวนลดลงถึง 162,000 คน ส่วนในช่วงปี 2540-2541 ก็มีความต้องการแรงงานลดลงถึง 92,000 คน อย่างไรก็ตามการก่อสร้างอาคารจะเริ่มฟื้นตัวในปี 2542 เป็นต้นไป โดยในปี 2543-2544 และปี 2544-2545 ความต้องการแรงงานในสาขานี้จะเพิ่มมากกว่าภาวะปกติถึง 55,000 คน และ 109,000 คน ตามลำดับ

(3) สาขาการค้า (IO-049)

สาขานี้ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงในปี 2539-2540 ซึ่งมีความต้องการแรงงานที่ลดลงถึง 467,000 คน ในปี 2540-2541 ตัวเลขดังกล่าวลดลงมาอยู่ที่ระดับ 79,000 คน แต่ว่าการค้าจะเริ่มฟื้นตัวในช่วงปี 2542-2545 โดยในช่วงสี่ปีนี้จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นมากกว่าภาวะปกติรวม 255,000 คน จะเห็นได้ว่าการค้าเป็นสาขาที่มีการปรับตัวสูง เนื่องจากเป็นสาขาที่มีสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะการค้าปลีก

(4) สาขาการบริการทางด้านธุรกิจ (IO-056)

เป็นที่น่าสังเกตว่าสาขาการผลิตที่ได้รับประโยชน์จากวิกฤติทางเศรษฐกิจครั้งนี้ที่เด่นชัด มีเพียงสาขาการผลิตเดียวคือ การบริการทางด้านธุรกิจ โดยในช่วงปี 2539-2540 มีความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากภาวะปกติถึง 391,000 คน เมื่ออุตสาหกรรมเฉื่อยในช่วงปี 2539-2545 แล้วปรากฏว่ามีจำนวน 23,000 คน หากดูที่ตัวเลขรวมปี 2539-2545 พบว่าในช่วงเจ็ดปีจะมีความต้องการแรงงาน (Flow) เพิ่มขึ้นจากภาวะปกติถึง 559,000 คน ส่งผลให้จำนวนการจ้างงาน (Stock) ในสาขานี้เพิ่มขึ้นจาก 1,722,000 คนในปี 2539 เป็น 2,505,000 คนในปี 2545

4.5 การจ้างงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

ในช่วงวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งมีแนวโน้มที่คาดการณ์กันว่าจะมีระยะเวลาอย่างน้อย 2-3 ปีนั้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อแนวโน้มการจ้างงานอย่างยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตต่อเนื่อง กล่าวคือความต้องการจ้างแรงงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการสินค้าและบริการของสังคมหรือตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ ดังนั้น สภาพปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นนอกเหนือจากปัญหาการเลิกจ้าง คือ

(1) แนวโน้มของนายจ้าง/สถานประกอบการ

(1.1) ปรับเปลี่ยนขนาดและวิธีการดำเนินการให้เล็กกลง และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่แทนแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

(1.2) ลดการจ้างงานลงและจะเลิกจ้างแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น

(1.3) อัตราค่าจ้างแรงงานบางอาชีพไม่เป็นไปตามกลไกของตลาด

กล่าวคือ ถึงแม้ตลาดแรงงานจะต้องการแรงงานมาก แต่อัตราค่าจ้างอาจจะไม่สูงมากเหมือนเดิม เช่น อาชีพนักบัญชี พนักงานบริการด้านการเงิน เป็นต้น

(2) ผู้หางานทำ ผู้จบการศึกษาใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้ถูกเลิกจ้างมีแนวโน้มว่าจะหางานทำได้ยากขึ้น เนื่องจาก

(2.1) มีการแข่งขันในการหางานทำสูงขึ้น

(2.2) นายจ้างมีโอกาสเลือกจ้างแรงงานตามความต้องการเพิ่มขึ้นในขณะที่ความต้องการแรงงานมีน้อยลง

(2.3) โอกาสที่ผู้หางานจะเปลี่ยนงานน้อยลง เนื่องจากขีดจำกัดด้านความรู้ความสามารถ และอายุ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เมื่อมองในภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่า ในขณะที่แนวโน้มความต้องการแรงงานลดลงจะด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว หรือเหตุผลอื่น ๆ ก็ตาม โครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศก็มีแนวโน้มลดลงในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังแรงงานในอนาคตจึงน่าจะเป็นโอกาสที่จะทำให้อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงขึ้น

6. พฤติกรรมของคนหางาน

พฤติกรรมของผู้หางานทำ สามารถจำแนกได้ดังนี้

1) ไม่มีเป้าหมายในการเดินทางไปหางานทำ ส่วนมากจะเดินทางไปยังแหล่งการจ้างงานใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมและบริการ หรือเดินทางไปยังจังหวัดหรือห้องที่ที่เคยทำงานมาก่อน

2) ขาดการเตรียมหลักฐาน ในการสมัครเข้าทำงาน เช่น บัตรประจำตัวประชาชน เอกสารแสดงวุฒิการศึกษา ทะเบียนบ้าน รูปถ่าย

3) เลือกงาน โดยที่ไม่ทราบความสามารถหรือความรู้ที่ตัวเองมีอยู่ แต่อยากทำงานสบายและได้รับค่าตอบแทนที่สูง

- 4) เปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากไม่พอใจค่าจ้าง สวัสดิการที่ได้รับ หรือเพื่อน ๆ มาชวนให้ไปทำงานที่ใหม่
 - 5) ต้องมีผู้ฝากงานให้ ไม่กล้าสมัครงานเองต้องให้ผู้รู้จักหรือผู้ใหญ่ พามาสมัครงาน
-

บทที่ 8

ปัญหาการจ้างงานทำ

1. ภาวะการว่างงาน/การเลิกจ้าง

1.1 ภาวะการว่างงาน จากตัวเลขประมาณการประชากรและกำลังแรงงาน ปี 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ระบุว่าในจำนวนกำลังแรงงาน 33.62 ล้านคนมีผู้ว่างงาน 1.17 ล้านคน เป็นผู้ว่างงานปกติ 1.13 ล้านคน และผู้ถูกเลิกจ้าง 0.04 ล้านคน สาเหตุของการว่างงาน

(1) ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการแรงงานกับแรงงานที่มีอยู่

(1.1) กำลังแรงงานส่วนใหญ่ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่

(1.2) สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ของกำลังแรงงานส่วนใหญ่ที่ผูกติดอยู่กับสังคมนายทุน

(1.3) การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ โดยขาดการวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่าง และแหล่งการจ้างงาน

(3) ปัญหาการเลือกงานของผู้หางานทำ

(3.1) เลือกสถานที่ที่จะทำงาน

(3.2) ต้องการค่าจ้าง และสวัสดิการสูง

(3.3) ไม่ยอมทำงานที่ต่ำกว่าระดับวุฒิการศึกษา

(3.4) ต้องการความมั่นคงของกิจการ

(4) ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างความคิดกฎหมาย ทำงานแทนแรงงานไทย

1.2 แนวโน้มการเลิกจ้าง สถานการณ์การเลิกจ้างในปี 2540 แตกต่างจากแนวโน้มในอดีต ดังจะเห็นได้ว่า การเลิกจ้างในปี 2539 มีแนวโน้มลดลงจากปี 2538 กล่าวคือ สถานประกอบการ 72 แห่ง หรือร้อยละ 0.02 ของสถานประกอบการทั้งหมด เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 4,586 คน หรือร้อยละ 0.07 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด การเลิก

จ้างในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น ในขณะที่การเลิกจ้างในภูมิภาคลดลง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต มีการเลิกจ้างถึง 3,294 คนหรือร้อยละ 72.0 ของอุตสาหกรรมทุกประเภท ในขณะที่กิจการขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรมมีการเลิกจ้าง 1,255 คนหรือร้อยละ 27.0 ของการเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างร้อยละ 96.7 อยู่ฝ่ายผลิต แนวโน้มการเลิกจ้างในระยะยาวหลังปี 2540 และ 2541 ซึ่งเป็นปีที่มีการปรับตัวก่อนข้างรุนแรงในสถานการณ์เศรษฐกิจน่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

* (1) ความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตของไทย ซึ่งหากยังมีสัดส่วนของแรงงานและทุนในลักษณะเดิมอาจจำเป็นต้องเผชิญกับการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกันจากประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเป็น จีน เวียดนาม อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น อุตสาหกรรมเหล่านี้ ได้แก่ สิ่งทอและผลิตภัณฑ์สิ่งทอ รองเท้าของเด็กเล่น อาหารแช่แข็ง (ที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำ)

การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมโดยเพิ่มทุนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและสร้างผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานสากล ทำให้ต้องลดจำนวนแรงงานลง แม้ว่าแรงงานไม่ใช่ต้นทุนที่มีสัดส่วนที่สูงนักก็ตาม แต่สถานภาพของเทคโนโลยีทำให้ต้องลดสัดส่วนการจ้างงานลง โดยที่แรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานที่ขาดความรู้ในการกำกับดูแลเครื่องมือ เครื่องจักรและกระบวนการผลิตสมัยใหม่ ดังนั้นแรงงานฝีมือระดับล่าง-กลางจะถูกทดแทนด้วยแรงงานที่มีการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(2) กระแสการปรับเปลี่ยนทิศทางและรสนิยมของความต้องการสินค้าบริหารที่มุ่งเน้นสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง แม้ราคาจะค่อนข้างสูง ในประเภทที่พัฒนาแล้วทำให้วิธีการผลิต โดยกระบวนการผลิตจำนวนมากราคาถูก (Mass Production) อาจไม่เหมาะสมอีกต่อไปกับโครงสร้างอุปสงค์ที่เปลี่ยนไป

* คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความเคลื่อนไหวแรงงานและภาวะตลาดแรงงาน

เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโลก (New Epoch of Innovation of Technology) กำลังทำให้กระบวนการผลิตและวิธีการบริโภคเปลี่ยนไป เทคโนโลยีเพื่อประกอบ (Assembly) โดยมีได้ทำการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ด้วยฐานของตนเองอย่างค่อนเนื่อง จะทำให้กระบวนการผลิตไม่เหมาะสมกับพลวัตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

(3) การมีระบบแรงจูงใจที่ล้าสมัยจะเป็นกลไกของการปรับตัวระหว่างนายจ้าง- ลูกจ้าง เมื่อเกิดความผันผวนต่าง ๆ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใหม่ ๆ

(4) การจัดการเศรษฐกิจมหภาคได้แก่ นโยบายอัตราแลกเปลี่ยน โครงสร้างอัตราดอกเบี้ยสภาพคล่องทางการเงิน ตลอดจนโครงสร้างภาษีเป็นปัจจัยสำคัญนอกจากเงื่อนไขด้านเทคโนโลยี และตลาด

2. การขาดแคลนแรงงาน*

ตั้งแต่ปี 2529 เป็นต้นมา การขยายตัวของการลงทุนเกิดจากนักลงทุนรายใหญ่ และนักลงทุนต่างชาติ จำนวนโครงการที่ได้รับบัตรส่งเสริมและปริมาณเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นมาก โรงงานใหม่เหล่านี้มีความจำเป็นต้องจ้างวิศวกรบัญชี และช่างฝีมือระดับหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ Foreman และ Supervisors แต่เนื่องจากจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาด้านนี้มีได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นพอเพียงจะสนองความต้องการเพราะในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ (2523-2528) รัฐบาลได้จำกัดการขยายตัวของมหาวิทยาลัย ดังนั้นโรงงานจำนวนมากจึงประสบปัญหาไม่สามารถว่าจ้างวิศวกร นักบัญชีและหัวหน้างานได้ บริษัทและ โรงงานเหล่านี้จึงเริ่มประมูลแย่งตัวคนงานกัน ทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของวิศวกร ซึ่งเพิ่งจบการศึกษาเพิ่มขึ้นเกือบหนึ่งเท่าตัวในระหว่างปี 2530-2534 อัตราค่า

* จักรพันธ์ ผาสุกทวีร ภาพยนตร์ในสวนพฤกษศาสตร์ในสวน นวัตกรรมโดยสหประชาชาติ 2540

จ้างของนักบัญชีใหม่ก็เพิ่มจาก 4,000 บาทในปี 2529 มาเป็น 8,500-10,000 บาทในปี 2534

ถึงแม้ว่าบริษัทต่าง ๆ จะได้ปรับเงินเดือนของผู้มีการศึกษาสูงอย่างมหาศาล หรือใช้วิธีลดมาตรฐานการจ้าง ตลอดจนการติดต่อบริษัทกับสถาบันการศึกษาโดยตรง แต่หลายบริษัทก็ยังไม่สามารถบรรจุวิศวกร นักบัญชีเพศชายและพนักงานคอมพิวเตอร์ ในตำแหน่งที่ว่างได้ การวิจัยเรื่องหนึ่งพบว่า บริษัท 5 แห่ง ยกตัวอย่าง 15 บริษัท ไม่สามารถหาวิศวกรบรรจุในตำแหน่งที่ว่างได้ บางบริษัทมีตำแหน่งว่างนานถึง 12 เดือน ถ้าหากพิจารณาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของแรงงานประเภทวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งประเทศ ปรากฏว่าในปี 2533 ประเทศไทยมีความต้องการวิศวกรทุกประเภท จำนวน 4,958 คน ขณะที่กำลังการผลิตมีเพียง 2,744 คน ทำให้ขาดวิศวกรจำนวน 2,214 คน (TDRI 1989 " 18-22) แม้ว่าขณะนี้สถาบันต่าง ๆ ได้พยายามเพิ่มการผลิตวิศวกร แต่การขาดแคลนวิศวกรจะยังคงเป็นปัญหาติดต่อกันไปอีกไม่ต่ำกว่า 5-10 ปี ภายได้ข้อสมมติว่ารายได้ประชาชาติเพิ่มปีละ 7.6%-8.3%

แต่ปัญหาการขาดแคลนมิได้เกิดในทุกสาขาวิชา ผลการศึกษาของ TDRI (1989) พบว่าผู้จบปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์อาหาร วิทยาศาสตร์ชีวภาพ และเกษตรกรรม ยังมีอุปทานส่วนเกินอยู่จำนวนเล็กน้อย ส่วนสาขาเกษตรกรรมจะมีอุปทานส่วนเกินค่อนข้างมาก และอาจมีการขาดแคลนบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์จำนวนเล็กน้อย

ดัชนีอีกตัวหนึ่งที่บ่งชี้ว่า ความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาสูงได้เพิ่มขึ้นมาก คือ การจ้างงานของผู้สำเร็จมหาวิทยาลัยในทุกสาขาเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นในอัตราที่เร็วกว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอื่นทุกระดับ แสดงว่าลักษณะการขยายตัวของอุตสาหกรรมไทยในปี 2520-2534 พยายามเน้นการจ้างผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด ผลที่ตามมาคือ อัตราการว่างงานของผู้มีการศึกษาสูงลดลงสู่ระดับที่ต่ำจนอาจกล่าวได้ว่า ผู้สำเร็จมหาวิทยาลัยไม่มีปัญหาการว่างงานเลย

สำหรับผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา การศึกษาของ TDRI ไม่พบว่ามีการขาดแคลน ยกเว้นสาขาวิชาเฉพาะบางสาขาเพราะมีผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจำนวนมาก และ

ก่อนเศรษฐกิจขยายตัว อัตราการว่างงานของผู้จบอาชีวศึกษาสูงมาก การขยายตัวทางเศรษฐกิจช่วยให้อัตราการว่างงานลดจากร้อยละ 9 ในปี 2528 มาเหลือร้อยละ 4.8 ในปี 2534 อย่างไรก็ตามปัญหาการขาดแคลนช่างและหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมในช่วง 2530-2533 นั้น เกิดขึ้นกับกรณีช่างและหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ ซึ่งมักถูกโรงงานใหม่ซื้อตัวไปช่วยจัดระบบในโรงงาน แต่ในที่สุดโรงงานที่สูญเสียช่างและหัวหน้างานไปก็สามารถเลื่อนขั้นให้แก่คนงานที่อยู่ระดับรองให้ขึ้นมาแทนที่ได้ ผลกระทบของการซื้อตัวหัวหน้างาน คือ บริษัทเก่าสูญเสียเงินลงทุนที่ใช้พัฒนาคนงานเหล่านั้น ปัญหาเริ่มผ่อนคลายลงในปี 2535 เพราะการลงทุนชะลอตัวลง

ข้อมูลการขาดแคลนแรงงานที่กล่าวถึงข้างต้น เป็นสภาพปัญหาในอดีตจนถึงปี 2534 คำถามคือ ในอีก 10 ปีข้างหน้าไทยจะยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนต่อไปหรือไม่ ผลการวิจัยปรากฏว่า ถ้าหากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจยังอยู่ในเกณฑ์สูง (ร้อยละ 8.6 ต่อปี) ไทยจะประสบปัญหาขาดแคลนวิศวกรบางสาขาอีกตลอดช่วงปี 2535-2540 ได้แก่ วิศวกรด้านเครื่องกลเคมี และอุตสาหกรรม สาขาที่มีปัญหาการขาดแคลนจะหมดไปในปลายแผนที่ 7 ได้แก่ วิศวกรสาขาคอมพิวเตอร์ ไฟฟ้า และโยธา ทั้งนี้เพราะการผลิตวิศวกรจะมีอัตราการเพิ่มค่อนข้างสูง (TDRI 1989) ส่วนวิศวกรสาขาโลหะการ บัณฑิตจากสาขาเกษตร วิทยาศาสตร์อาหาร วิทยาศาสตร์ชีวภาพ จะมีจำนวนเพียงพอที่จะสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (TDRI 1989) ผลการสอบถามนายจ้างในสาขาแปรรูปอาหารในปี 2535 ปรากฏว่า นายจ้างไม่มีปัญหาการบรรจุนักวิทยาศาสตร์ด้านอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการพยากรณ์ที่ทำในปี 2532 ในตลาดอาชีวศึกษาผลการพยากรณ์พบว่า จะมีอุปทานส่วนเกินจำนวนมากตลอดทศวรรษหน้า ปัญหาของผู้จบอาชีวศึกษา คือ ปัญหาด้านคุณภาพ นอกจากนั้นหากภาคอุตสาหกรรมเติบโตอย่างรวดเร็วอีก ความต้องการผู้จบอาชีวศึกษาอาจเพิ่มขึ้นมากจนตลาดดึงตัวได้ (TDRI 1992 : 22)

2.1 การขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานชั่วคราว

สถานะการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในงานชั่วคราว (Casual Labour Market) เกิดขึ้นในตลาดแรงงานบางตลาด ได้แก่ คนงานประมง คนงานตัดอ้อย และ คนงานก่อสร้าง หลักฐานที่บ่งชี้ว่ามีการขาดแคลนคนงานเหล่านี้ ได้แก่ การที่นายจ้างในงานประมงต้องว่าจ้างคนงานชาวพม่า เพราะไม่สามารถหาคนงานชาวอีสานได้อีกต่อไป ในจังหวัดระนองจึงมีชาวพม่าข้ามพรมแดนมาทำงานกันมาก ทางราชการต้องผ่อนผันให้นายจ้างว่าจ้างคนงานพม่าได้เพื่อบรรเทาภาวะขาดแคลนคนงานสำหรับงานตัดอ้อย หัวหน้าโคเวต้าอ้อยจะมีสัญญาณว่าจ้างกลุ่มคนงานจากอีสานเป็นประจำ แต่ใน 3-4 ปีที่ผ่านมาภาคตะวันตกเริ่มประสบปัญหาขาดคนงาน เพราะคนงานบางส่วนถูกหัวหน้าโคเวต้าทางภาคเหนือตอนล่างและภาคอีสานดึงตัวไป โรงงานน้ำตาลบางแห่งเริ่มหันมาใช้เครื่องจักรในการตัดอ้อย สำหรับงานก่อสร้าง บริษัทขนาดเล็กจะประสบปัญหาเรื่องช่างฝีมือถูกบริษัทใหญ่แย่งตัวไป แม้กระทั่งบริษัทใหญ่จำนวนมากก็มีคนงานไม่เพียงพอ ทำให้ต้องยืดอายุโครงการต่าง ๆ ออกไป

ข้อมูลสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สถิติอัตราค่าจ้างตามระดับการศึกษา (ตารางที่ 11) แสดงให้เห็นว่าในระหว่างปี 2530-2533 ค่าจ้างตัวเงินของผู้มีการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา และผู้ไม่มีการศึกษาเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างของผู้จ้าง การศึกษาดังแต่มีขมขึ้นไป ยกเว้นผู้จบวิทยาลัยครู ข้อมูลนี้บ่งชี้ว่าความต้องการแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้นสูงมาก ซึ่งแตกต่างจากการเพิ่มในอดีต (2523-2530) ดังนั้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจจึงมีส่วนทำให้ค่าจ้างระหว่างผู้มีการศึกษาสูงและผู้มีการศึกษาค่ำต่างกันน้อยลง ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อการกระจายรายได้

ลักษณะของงานชั่วคราวสามประเภทนี้ เป็นงานรับจ้างตามฤดูกาล นายจ้างไม่สามารถจ้างคนงานในฐานะคนงานประจำได้ เพราะจะทำให้เกิดต้นทุนการจ้างคนที่ค่อนข้างสูง คนงานจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน โดยเกือบไม่มีสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนอื่นใดเลย ในระหว่างฤดูทำงานความต้องการแรงงานจะมีจำนวนหลายแสนคน แต่เมื่อหมด

ฤดู (ยกเว้นการก่อสร้างของบริษัทใหญ่) คนงานส่วนใหญ่จะหันกลับไปประกอบอาชีพอื่น นอกจากนี้ งานเหล่านี้มักจะมีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก เช่น การตรากคร่าในทะเลกลางทุ่ง และกลางแสงแดด การถูกใบหญ้าบาด และอันตรายจากการทำงาน เป็นต้น งานเหล่านี้จึงมักไม่เป็นที่พึงปรารถนาสำหรับคนที่มีความสามารถอื่น ๆ

การขาดแคลนคนงานในตลาดแรงงานชั่วคราวเกิดจากเหตุผล 2 ประการประกอบกัน การขยายตัวของอุปสงค์ต่อแรงงานในทุกสาขาเศรษฐกิจ ทำให้แรงงานมีช่องโอกาสที่เลือกหางานที่ดีทำได้มากขึ้น ยิ่งถ้าค่าจ้างในภาคเศรษฐกิจในระบบสูงขึ้นเร็วกว่างานชั่วคราว แรงงานก็จะหันไปทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบมากขึ้น เพราะงานชั่วคราวมีสภาพการจ้างงานที่ด้อยกว่า ค่าจ้างที่ได้รับไม่คุ้มค่าน้ำมือเมื่อเทียบกับงานในภาคเศรษฐกิจในระบบ นอกจากนี้สำหรับในงานก่อสร้างการฝึกหัดทักษะงานช่างกินเวลาหลายปี การขยายตัวของอุปสงค์อย่างกระทันหัน ทำให้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนช่างก่อสร้างได้ทันเหตุการณ์

ในภาคเศรษฐกิจในระบบ โรงเรียนสมัยใหม่มีความจำเป็นต้องจ้างคนงานซึ่งจบการศึกษาชั้นต้นระดับมัธยมศึกษา เหตุผลคือ ผู้จบมัธยมมีพื้นฐานความรู้กว้างพอที่จะฝึกฝนและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้อย่างดี นอกจากนี้ยังมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ทำให้สามารถควบคุมเครื่องมือเครื่องจักรจากต่างประเทศ ที่มีคำสั่งและคู่มือเป็นภาษาอังกฤษได้

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมในปี 2529-2534 เกิดจากอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและการลงทุนจากต่างประเทศ ทำให้ความต้องการแรงงานมัธยมทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเร็วเป็นอันดับสอง รองจากความต้องการแรงงานที่จบอุดมศึกษา นอกจากนี้ภาคอุตสาหกรรมยังเป็นภาคที่มีการจ้างงานมัธยมเพิ่มขึ้นในอัตราสูงสุดเท่ากับภาคก่อสร้าง คือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.3 ต่อปีในระหว่างปี 2520-2534 การขยายตัวดังกล่าวทำให้อัตราการว่างงานของผู้จบมัธยมต้นลดลงจากร้อยละ 6.7 และมีขมปลายร้อยละ 9.7 ในปี 2528 ลงมาเหลือร้อยละ 3.2 และร้อยละ 3.7 ตามลำดับ ในปี 2534 (ตารางที่ 12)

โรงงานที่ประสบปัญหาการขาดแคลนระดับมัธยม จะเป็นโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก เช่น ในย่านนิคมอุตสาหกรรมของกรุงเทพฯ และชลบุรี โรงงานเหล่านี้มักประสบปัญหาคนงานระดับมัธยมลาออกในอัตราค่อนข้างสูง ดังนั้น โรงงานหลายแห่งจึงเริ่มลดมาตรฐานการรับเข้า จัดสรรรับส่งคนงาน หาวิธีคัดเลือกคนงาน ซึ่งมีแนวโน้มจะอยู่กับโรงงานนาน โดยเฉพาะคนงานที่มีภูมิลำเนาในบริเวณโรงงาน นายจ้างบางรายเริ่มติดต่อยอมรับสมัครคนงานใหม่ โดยติดต่อกับสถาบันการศึกษาโดยตรง

นอกจากนี้ในปี 2534 ยังมีผู้ว่างงานที่จบชั้นมัธยมจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคอีสาน ภาคกลาง และภาคเหนือ ดังจะเห็นได้ว่า อัตราว่างงานของผู้จบมัธยมในภาคดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 3.0-6.8 และมีผู้รอดูการเกษตรที่มีการศึกษาระดับมัธยมอีก 8 หมื่นคน โดยส่วนใหญ่ (66%) เป็นผู้ชาย (ตารางที่ 13)

2.2 การปรับตัวในสภาวะการขาดแคลนงาน

ในการอธิบายการปรับตัวของหน่วยธุรกิจหรือสาขาเศรษฐกิจในสภาวะการขาดแคลนแรงงานเราใช้ข้อมูลดัชนีการจ้างงาน ดัชนีค่าจ้าง และดัชนีผลิตภาพของแรงงาน (Labour Productivity) ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการวิจัยอื่น ๆ จากการศึกษาจะพบกับการปรับตัวที่สำคัญ 3 ลักษณะคือ (1) อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเพิ่มสูงแต่มีอัตราค่าจ้างเพิ่มช้า และมีผลิตภาพแรงงานลดลง จะเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีการศึกษาสูง และปรับตัวด้วยการจ้างแรงงานจากชนบทที่ยังไม่มีความชำนาญหรือแรงงานไร้ฝีมือต่างชาติ เช่น ภาคก่อสร้างและประมง (2) อุตสาหกรรมที่มีค่าจ้างเพิ่มสูง แต่มีผลิตภาพแรงงานลดลง จะเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีการศึกษาสูงแต่ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง ทำให้ต้องเพิ่มค่าจ้างแรงงานมาก และยอมลดมาตรฐานการลดแรงงานลง เช่น อุตสาหกรรมหนัก (3) อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเพิ่มสูง มีอัตราค่าจ้างและผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นในระดับปาน

กลางจะเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตระดับแรงงานระดับมัธยมเพิ่มขึ้น เช่น อุตสาหกรรมเบาที่ใช้ทักษะสูง และภาคบริการ

ต่อไปนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดของการปรับตัวของสาขาเศรษฐกิจ 3 สาขา ที่มีดัชนีการจ้างงานเพิ่มขึ้นสูงที่สุดคือ ภาคก่อสร้าง ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

2.2.1 ภาคก่อสร้าง

จะเห็นว่าแม้ภาคนี้จะมีดัชนีการจ้างงานเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ 136 (ตารางที่ 14) (คือจาก 100 ในปี 2523 เป็น 236 ในปี 2533) แต่อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินกลับเพิ่มขึ้นร้อยละ 62 ซึ่งน้อยกว่าทุกสาขา ยกเว้นภาคการเกษตร เมื่อพิจารณาผลิตภาพของแรงงานพบว่า เป็นสาขาเศรษฐกิจเดียวที่ค่าตัวแปรนี้ลดลง จาก 100 เป็น 84.36 ในช่วงปีดังกล่าว ภาพเหล่านี้สะท้อนให้เห็นความจริงที่ว่า ในขณะที่หน่วยธุรกิจขนาดใหญ่ในภาคนี้ การปรับตัวต่อการขาดแคลนแรงงานด้วยการซื้อตัวคนงานที่มีทักษะและหันมาใช้เทคโนโลยีการผลิตแบบใหม่ เช่น การปลูกบ้านแบบเดียวกัน แบบ Mass Production หรือการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ประหยัดแรงงาน หน่วยธุรกิจขนาดเล็กที่มีอยู่เป็นจำนวนมากแก้ปัญหาด้วยการดึงคนงานไร้ฝีมือที่มีอยู่มากในชนบทเข้ามาฝึกหัด หรือว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำจากอินโดจีน จีน หรือพม่า การปรับตัวโดยการใช้แรงงานไร้ฝีมือที่มีอยู่มากทำให้ค่าจ้างแรงงานในสาขานี้เพิ่มน้อยมากเมื่อเทียบกับการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้กิจการก่อสร้างส่วนใหญ่ต้องยึดอายุโครงการก่อสร้างทำให้ต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้น การปรับตัวด้วยวิธีเหล่านี้ก็ทำให้ผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานทั้งสาขาลดลง Effective Unit Cost เพิ่มขึ้นอย่างมากอันจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคตดังจะได้กล่าวต่อไป

2.2.2 ภาคอุตสาหกรรมรวม

เป็นสาขาเศรษฐกิจที่มีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นสูงเป็นอันดับสองโดยดูดซับแรงงานทุกระดับการศึกษา หากพิจารณารายละเอียดตามหมวดอุตสาหกรรมจากตารางที่ 18 พบว่า หมวดอุตสาหกรรมเบาที่ใช้ทักษะสูง เช่น อุตสาหกรรมโลหะการขึ้นส่วนเครื่องยนต์ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องไฟฟ้า มีดัชนีการจ้างงาน ค่าจ้างแรงงานและผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานเพิ่มขึ้นสูงสุดคือร้อยละ 168 55 และ 69 ตามลำดับ อุตสาหกรรมหมวดนี้ตอบสนองการเพิ่มขึ้นของอุปสงค์ต่อสินค้าและแรงงานด้วยการใช้เทคโนโลยีการผลิตสูงขึ้น โรงงานขนาดเล็กหลายแห่งขยายกิจการเป็นโรงงานขนาดกลาง และนำเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์มาใช้ ทำให้มีการจ้างแรงงาน ระดับมัธยมหรือสูงกว่าเพิ่มขึ้นตลอดจนมีการฝึกอบรมแรงงานในระดับสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ (นิพนธ์และคณะ 2535) เนื่องจากที่ผ่านมาประเทศไทยมีแรงงานสำรองในระดับมัธยมมากพออัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมนี้จึงสูงขึ้นตามผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น มากกว่าตามแรงผลักดันที่เกิดจากการขาดแคลนแรงงาน

หมวดอุตสาหกรรมเบาและอุตสาหกรรมหนักมีอัตราการเพิ่มของการจ้างงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 70 และ 68 ในขณะที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 32 และ 48 และผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 24 และ -12 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการปรับตัวต่อสภาพการณ์ การที่อุตสาหกรรมหนักมีอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเร็วกว่า ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานลดลงเป็นเพราะหมวดอุตสาหกรรมนี้ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีการศึกษาสูงอย่างรุนแรง หน่วยธุรกิจขนาดใหญ่แก้ปัญหาด้วยการเพิ่มเงินเดือนวิศวกรใหม่เกือบหนึ่งเท่าตัว มีการพึ่งผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเพิ่มขึ้น หน่วยธุรกิจขนาดกลางและเล็กหลายแห่งจำเป็นต้องลดมาตรฐานการรับแรงงานคุณภาพสูงและชดเชยด้วยการฝึกอบรมในบริษัท มีการรับนักศึกษาฝึกงาน ให้ทุนการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อผูกมัดให้เข้าทำงานในบริษัทหรือเพื่อสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักเพื่อสร้างอุปทานในอนาคต (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)

หมวดอุตสาหกรรมเบาประกอบด้วยอุตสาหกรรมดั้งเดิมที่ใช้แรงงานประถมน เป็นส่วนใหญ่และอาศัยความชำนาญมากกว่าพื้นความรู้ เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า อัญมณี และเครื่องประดับ เครื่องหนัง เฟอร์นิเจอร์ แม้การจ้างงานจะเพิ่มในอัตราเดียวกับอุตสาหกรรมหนัก แต่ค่าจ้างก็เพิ่มในอัตราที่ต่ำกว่า และผลิตภาพของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากในบางอุตสาหกรรมมีการใช้เครื่องจักรทันสมัยมากขึ้น ใช้คนงานระดับมัธยมมากขึ้น เช่น ในอุตสาหกรรมปั้นถ้วยและทอผ้าอย่างไรก็ตามในอุตสาหกรรมที่ยังต้องใช้แรงงานหนาแน่นและเป็นแรงงานที่ต้องมีฝีมือและความชำนาญ เช่น อุตสาหกรรมอัญมณี จะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานรุนแรงกว่า มีอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเร็วกว่าอุตสาหกรรมเบาอื่น ๆ ดังแสดงในตารางที่ 17 ต้องอาศัยการฝึกอบรมแรงงานใหม่ เพื่อเพิ่มทักษะเป็นเวลาประมาณ 1 ปี

อุตสาหกรรมอาหารที่ไม่รวมเครื่องดื่มและยาสูบ มีการจ้างงานเพิ่มสูง อัตราค่าจ้างเพิ่มปานกลาง และผลิตภาพแรงงานลดลงคือ ร้อยละ 102.42 และ -9 อุตสาหกรรมนี้มีการปรับตัวคล้ายภาคก่อสร้าง คือมีการใช้แรงงานชั่วคราวในชนบทเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแรงงานตามฤดูกาลหลังระยะเก็บเกี่ยวผลผลิต การขาดแคลนแรงงานจึงเกิดขึ้นหลังผลผลิตเข้าสู่โรงงานในพื้นที่ที่เป็นทั้งแหล่งผลผลิตและเป็นที่ตั้งโรงงาน การแก้ปัญหาแรงงานทำได้โดยการเพิ่มแรงจูงใจให้ลูกจ้างเพิ่มชั่วโมงการทำงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการอาหารและรถรับส่ง หรือส่งคนไปหาแรงงาน จากต่างท้องที่และมีการขยายโรงงานไปสู่แหล่งแรงงาน เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.8 ภาคบริการ

เป็นภาคที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 62 ดัชนีค่าจ้างเพิ่มสูงกว่าทุกสาขาเศรษฐกิจคือร้อยละ 112 เนื่องจากภาคนี้มีการใช้แรงงานการศึกษาสูงมากกว่าสาขาเศรษฐกิจอื่น ๆ (ปี 2534 ร้อยละ 44 ของผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยจะอยู่ในภาคนี้) ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นนี้ส่วนหนึ่งมาจากผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 59 อีกส่วนหนึ่งมา

จากความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่เป็นความต้องการแรงงานสาย
สังคมศาสตร์ ซึ่งไม่มีปัญหาการขาดแคลนที่รุนแรงเหมือนสายวิศวกรรมศาสตร์

กล่าวโดยสรุป ภาพรวมของการปรับตัวต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานใน
อดีตที่ผ่านมาคือความพยายามที่จะลดการใช้แรงงานลง เป็นผลให้มีการใช้เครื่องจักรและ
เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นบ้างในบางอุตสาหกรรม มีการใช้แรงงานที่มีการศึกษาเพิ่มขึ้น
เพิ่มการฝึกอบรมแรงงาน มีการว่าจ้างวิศวกรต่างชาติและคนงานไร้ฝีมือต่างชาติมากขึ้น
เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิศวกร และปัญหาค่าจ้างแรงงานทั่วไปเพิ่ม
สูงขึ้น มีการขยายโรงงานหรือก่อตั้งโรงงานใหม่ในต่างจังหวัดเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้อยู่ใกล้
แหล่งแรงงาน และมีแนวโน้มว่าอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานฝีมือจะเติบโตขึ้น

2.3 ภาพในอนาคต

หากเศรษฐกิจยังมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ค่าแรงงานจะเพิ่มสูงขึ้นมาก
(Bauer, et.al,1988 : 42-44) ธุรกิจขนาดเล็กจะเสียเปรียบในการแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่
ดังตัวอย่างในภาคก่อสร้างธุรกิจขนาดเล็กซึ่งไม่สามารถปรับปรุงผลิตภาพการผลิตจะ
ประสบปัญหาต้นทุนแรงงานที่เป็นจริงต่อหน่วย (Effective Unit Cost of Labour) เพิ่มขึ้น
อย่างรวดเร็ว แม้ว่าจะยังคงมีแรงงานที่อาจจะดึงออกมาได้จากภาคการเกษตรก็ตาม แต่แรง
งานส่วนใหญ่จะไม่ใช่ช่างที่มีฝีมือ ในทำนองเดียวกัน หากภาคอุตสาหกรรมไม่สามารถเพิ่ม
ผลิตภาพแรงงานในขณะที่ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นก็จะไม่
สามารถแข่งขันในตลาดต่างประเทศได้ ในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า มีความเป็นไปได้สูงที่
การผลิตจะเปลี่ยนจาก Labour Intensive เป็น Skill Intensive มากขึ้น อุตสาหกรรมเบาที่ใช้
ทักษะสูงจะเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการเติบโต ส่วนหนึ่งเนื่องจากการลงทุนจาก
ต่างประเทศในอนาคต อีกส่วนหนึ่งเนื่องจากเรายังคงมีแรงงานมัธยมนเหลืออยู่ในภาคกลาง
และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิศวกรอาจทุเลาลง

ในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากผลของความพยายามของสถาบันการศึกษาในการเพิ่มอุปทานของวิศวกรด้วย ส่วนอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นจะต้องปรับตัวโดยการฝึกอบรมทักษะคนงานมากขึ้น หรือใช้เครื่องจักรมากขึ้น เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้าดังเช่นที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าและสิ่งทอ

อย่างไรก็ตาม ในระยะยาวคงจะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับมัธยมหรือสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากอุปทาน แรงงานโดยรวมจะลดลงตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโดยที่อุปทานแรงงานส่วนใหญ่ที่มีอยู่ยังคงเป็นแรงงานระดับประถม (TDR1991) ปัญหานี้จะเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมสู่การผลิตที่ใช้ทักษะมากขึ้น

ส่วนในภาคการเกษตรซึ่งมีผลิตภาพการผลิตต่ำ ทำให้เริ่มสูญเสียแรงงานแก่สาขาเศรษฐกิจอื่น ในที่สุดปัญหาขาดแคลนแรงงานจะรุนแรงขึ้นอีก ฉะนั้นในไม่ช้าเราจะเห็นการปรับตัวอย่างมหัศจรรย์เพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำการเกษตรแบบ Intensification

การขยายตัวทางเศรษฐกิจในด้านทศวรรษ 2530 และผลของการที่อัตราเพิ่มลดลงประชากรเริ่มลดลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่กลางทศวรรษ 2510 เหลือเพียง 14% ในปี 2534 ยังผลให้อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้นเร็วกว่าอุปทานแรงงาน ผลกระทบต่อตลาดแรงงานคือ (ก) อัตราค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มสูงขึ้นกว่าสองทศวรรษที่ผ่านมา ถูกจ้างจำนวนมากได้รับประโยชน์มากขึ้น สิ่งที่น่าสนใจ คือ อัตราเพิ่มของแรงงานที่มีการศึกษาสูง (ข) แม้จะยังไม่เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานโดยทั่วไป แต่ก็ปรากฏภาวะการดึงตัวและการขาดแคลนแรงงานบางประเภท บางอุตสาหกรรม (ค) การเพิ่มขึ้นของต้นทุนแรงงานส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมให้สูงกว่าค่าจ้าง ได้แก่ ภาคก่อสร้างและภาคการเกษตร ส่วนภาคอุตสาหกรรม ค่ายังเพิ่มขึ้นช้ากว่าประสิทธิภาพแรงงาน ผลกระทบต่อต้นทุนจึงยังไม่รุนแรง

ตลาดแรงงานที่ประสบภาวะดึงตัว หรือเกิดการขาดแคลนแรงงานบางประเภท ได้แก่ คนงานชั่วคราวในงานก่อสร้าง งานประมง วิศวกร และหัวหน้างานที่มีความชำนาญหรือประสบการณ์สูง สาเหตุของการขาดแคลนเกิดจากอุปทาน แรงงานปรับตัวช้ากว่าอุปสงค์แรงงาน ช่างก่อสร้าง วิศวกร และหัวหน้างาน เป็นอาชีพที่ต้องใช้เวลา

ในการเรียนรู้ทักษะสถาบันการศึกษาของรัฐไม่มีความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิตสนองความต้องการของตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่วนกรณีงานประมง และงานก่อสร้างก็มีลักษณะสภาพการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา เมื่อเกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ แรงงานมีโอกาสเลือกงานอื่นที่มีสภาพการจ้างดีกว่า จึงเกิดการขาดแคลนแรงงานประมงและก่อสร้าง

ภาคอุตสาหกรรมและบริการยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมัธยม เพราะภาคเศรษฐกิจในระบบยังจ้างแรงงานระดับมัธยมจำนวนไม่มาก ประกอบกับยังมีแรงงานมัธยมสำรองอยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ และมีผู้ว่างงานที่จบมัธยมในบางพื้นที่ แต่แรงงานมัธยมสำรองเหล่านี้มิได้มีจำนวนมากนัก หากเศรษฐกิจส่วนรวมโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรมขยายตัวในระดับปานกลางถึงสูง ภาวะการขาดแคลนแรงงานมัธยมอาจเกิดขึ้นในปลายทศวรรษนี้

การเพิ่มขึ้นของอุปสงค์ต่อแรงงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการในตลาดแรงงาน อาทิเช่น การที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากภาคเกษตร จนทำให้จำนวนแรงงานในภาคเกษตรลดลง และในไม่ช้าภาคเกษตรจะต้องปรับปรุงผลิตภาพการผลิตให้สูงขึ้น อิทธิพลของอุปทานแรงงานส่วนเกินจากภาคเกษตรค่อย ๆ หดหายไป อุปสงค์ต่อแรงงานเริ่มมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ภาคบริการมีการจ้างแรงงานหญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานชาย โครงสร้างอุตสาหกรรมเริ่มเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่น มาสู่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานที่มีฝีมือมากขึ้น

ภาวะการขาดแคลนแรงงานและค่าจ้างเปรียบเทียบที่สูงขึ้น ทำให้ภาคอุตสาหกรรมต้องหาวิธีการปรับตัวเพื่อมิให้ต้นทุนสูงขึ้นมาก การปรับตัวที่สำคัญ ได้แก่ การจ้างคนงานจากต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นคนงานชั่วคราวจากประเทศเพื่อนบ้าน หรือการจ้างวิศวกรจากจีน ฟิลิปปินส์ และประเทศทางเอเชียใต้ โรงงานจำนวนมากเริ่มให้มีการฝึกอบรม คนงานในโรงงานมากขึ้น (นิพนธ์ ห้วพงศกร และคณะ 2535) กิจกรรมบางประเภทเริ่มใช้เครื่องจักรที่ประหยัดแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงงานทอผ้า และอิเล็กทรอนิกส์ บางอุตสาหกรรมใช้วิธีลดมาตรฐานการจ้างหรือลดคุณสมบัติของลูกจ้าง

เช่น งานก่อสร้างการปรับตัวเหล่านี้ย่อมมีต้นทุนเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้นทุนจากปัญหาสังคมที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างชาติ เช่น ปัญหาอาชญากรรมหรือต้นทุนในรูปของคุณภาพสินค้าก่อสร้างและบริการที่ต่ำลง นโยบายการพัฒนาความรู้ของแรงงานจะช่วยบรรเทาทั้งปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือในระยะยาว และลดต้นทุนสังคมดังกล่าวได้

การที่อัตราค่าจ้างแท้จริงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อลักษณะของการลงทุนในอนาคต นักลงทุนญี่ปุ่นและผู้ประกอบการไทย จำนวนมากเชื่อว่ากิจการลงทุนใหม่จะไม่ใช้กิจการที่ใช้แรงงานหนาแน่นเหมือนสองทศวรรษที่ผ่านมา แต่จะเป็นการลงทุนในกิจการที่ต้องใช้คนงานที่มีความรู้ และมีทักษะ อาทิเช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ เครื่องจักร การประกอบรถ อุปกรณ์และอะไหล่เครื่องยนต์ เป็นต้น แต่อุปสรรคสำคัญคือ อุปทานแรงงานมัธยมอาจมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมเหล่านี้ใน 5-8 ปีข้างหน้า ขณะที่ยังไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานมัธยมอย่างรุนแรง รัฐบาลมีเวลาเพียงพอที่จะดำเนินนโยบายทั้งทางด้านการพัฒนา ทักษะแรงงาน และนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะปานกลาง และใช้ความรู้มากขึ้น การพัฒนาทักษะแรงงาน ได้แก่ นโยบายอุปถัมภ์อุดหนุนผู้จบประดมหรือมัธยมที่ต้องการศึกษาทักษะเพิ่มเติม และนโยบายส่งเสริมให้คนชนบทเรียนมัธยมมากขึ้น ส่วนนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมจะต้องลดขนาดการคุ้มครองลง เพื่อให้อุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องพัฒนาและแข่งขันกับต่างประเทศ เพราะอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะสูงหลายประเภท ยังได้รับการคุ้มครองค่อนข้างมากจนผู้ประกอบการขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนา

2.4 การขาดแคลนแรงงานรายอาชีพ¹ (ตารางที่ 15)

การขาดแคลนแรงงานรายอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่มีการจ้างงานหลัก ๆ อยู่ในสาขาการผลิตต่าง ๆ อาทิเช่น สถาปนิก วิศวกรขาดแคลน 37,198 คน พนักงานบัญชี

¹ คณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคม

รับจ่าย-เงินขาดแคลน 51,229 คน เสมียนพนักงานขาดแคลน 34,824 คน ผู้ควบคุม การขายและพนักงานขายขาดแคลน 13,817 และ 25,977 คน และ 33,250 คน ตาม ลำดับ ผู้ปรุงอาหาร พนักงานเสิร์ฟขาดแคลน 25,528 คน ผู้ดูแลอาคารบ้านเรือนขาด แคลน 55,822 คน ผู้ให้บริการความปลอดภัยขาดแคลน 55,822 คน ผู้ควบคุมการผลิต ขาดแคลน 33,078 คน ช่างปั้น ช่างทอขาดแคลน 28,938 คน ผู้ปฏิบัติงานในกรรมวิธีการ ทำอาหารและเครื่องดื่มขาดแคลน 46,817 คน ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าขาดแคลน 58,207 คน ช่างทำเครื่องเรือนขาดแคลน 14,998 คน ช่างปรับ ช่างประกอบเครื่องจักรขาดแคลน 51,025 คน ช่างปรับไฟฟ้าขาดแคลน 42,146 คน ผู้ทำผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกขาด แคลน 21,184 คน ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตขาดแคลน 78,243 คน ช่างก่ออิฐขาด แคลน 70,174 คน พนักงานเครื่องอุปกรณ์ขนส่งขาดแคลน 51,856 คน คนงานกรรม กรขาดแคลน 391,113 คน ตามลำดับ การขาดแคลนแรงงานในปี 2540-2545 เป็นไป ตามแนวโน้มในอดีตรายสาขาอาชีพ

2.5 การขาดแคลนแรงงานรายสาขาการผลิต (ตารางที่ 15)

จากจำนวนการขาดแคลนที่คาดประมาณการโดยผู้ประกอบการรวม 1,402,974 คน ประกอบด้วยการขาดแคลนสาขาเหมืองแร่ 10,041 คน สาขาคมนาคม และขนส่งขาดแคลน 50,563 คน สาขาการบริการ การเงินขาดแคลน 54,756 คน การ บริการชุมชนขาดแคลน 81,168 คน สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ประปาขาดแคลน 3,927 คน ในขณะที่สาขาที่คาดว่าจะมีการขาดแคลนจำนวนมาก ได้แก่ สาขาการผลิตขาดแคลน 802,083 คน ในขณะที่การก่อสร้างขาดแคลน 178,654 คน การขายส่ง ขายปลีกขาด แคลน 221,783 คน ตามลำดับ การขาดแคลนแรงงานเป็นไปตามแนวโน้มในอดีต

2.6 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (ตารางที่ 16-17, 18-19)

การสำรวจในช่วงยังมีได้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการมีวิธีการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยการประกาศรับสมัครหน้าโรงงานเอง ร้อยละ 26.27 ในขณะที่ร้อยละ 14.01 ประกาศรับสมัครผ่านสื่อต่าง ๆ ร้อยละ 7.05 ประกาศผ่านสถาบัน การศึกษาและผ่านเครือข่ายลูกจ้างตนเองร้อยละ 22.41 เป็นต้น

การแก้ไขปัญหของผู้ประกอบการในพื้นที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรุงเทพมหานคร นคร รอบกรุงเทพมหานครและภาคอื่น ๆ ทั่วประเทศมีลักษณะคล้ายกับการแก้ไขปัญห ในภาพรวมข้างต้น

สถานประกอบการได้รับข่าวสารตลาดแรงงาน จากบริษัทจัดหางาน เป็น หลักร้อยละ 30.56 จากผู้ประกอบการอื่น ๆ ร้อยละ 24.01 จากกรมการจัดหางาน 22.93 และจากสื่อต่าง ๆ ร้อยละ 14.32 ตามลำดับ

สาขาการผลิต แจ้งว่าการขาดประสิทธิภาพในงานขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ เป็นปัญหาหลักสาขาก่อสร้าง แจ้งว่าการเข้า-ออกงานบ่อยเป็น ปัญหาพอ ๆ กับปัญหาขาดความรับผิดชอบ โดยรวมปัญหาของการขาดประสิทธิภาพ ใน การทำงานขาดความรับผิดชอบ เป็นปัญหาหลักของคุณภาพแรงงาน

3. ความต้องการแรงงาน*

ภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 6-7 อันเป็นผลมาจากการขยายการลงทุนทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้การขยายโอกาสทางการศึกษาในช่วงแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ทำให้ตลาดแรงงานตึงตัวและทำให้สถิติการ ว่างงานในช่วง 2535-2538 โดยทั่วไปจะค่อนข้างต่ำและทำให้เข้าใจกันว่าน่าจะมีภาวะการ ขาดแคลนแรงงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือแรงงาน

* คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน

ในระดับกลางและระดับสูง ตลอดจนแรงงานไร้ฝีมือในธุรกิจบางประเภทและเริ่มจะมีการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรมบางส่วน

แรงงานที่มีพื้นฐานการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดูเหมือนจะมีการขาดแคลนค่อนข้างสูงโครงสร้างกำลังแรงงานปี 2539 เทียบกับปี 2533 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงาน โดยเปรียบเทียบข้อมูลการสำรวจแรงงานรอบที่ 3 เดือนสิงหาคมของปี 2539 และ 2533 พบว่า (ตารางที่ 3)

1) ผู้มีงานทำรวมในปี 2539 เท่ากับ 32.232 ล้านคนเทียบกับ 30.844 ล้านคนในปี 2538

2) ผู้มีงานทำในภาคเกษตรลดลงจาก 19.726 ล้านคนในปี 2533 (คิดเป็นร้อยละ 64.0 ของผู้มีงานทำรวม) เป็น 16.127 ล้านคนในปี 2539 (คิดเป็นร้อยละ 50.0 ของผู้มีงานทำรวม) ในขณะที่ผู้มีงานทำในภาคนอกภาคเกษตรเพิ่มจาก 11.118 ล้านคน เป็น 16.105 ล้านคนในช่วงเวลาเดียวกันสาขาหัตถกรรม, ก่อสร้าง, การค้าและธนาคาร เป็นสาขาที่อุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นมากที่สุด

3) ผู้ว่างงานที่ประกอบด้วยผู้ว่างงานที่หางานทำและที่ไม่หางานทำลดลงจาก 710,000 คน เป็น 3.54 พันคน ในสองช่วงเวลา

4) สัดส่วนของผู้มีงานทำที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าลดลงจากร้อยละ 83.5 ในปี 2533 เป็น 76.7 ในปี 2539 ในขณะที่สัดส่วนของผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษาเพิ่มขึ้น

5) ผู้ที่เป็นลูกจ้างเอกชนเพิ่มจาก 6.92 ล้านคนเป็น 9.85 ล้านคนในปี 2533 และ 2539 ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ 30.6 ของผู้มีงานทำตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามสัดส่วนของผู้มีสถานภาพการทำงานช่วยธุรกิจครัวเรือนลดลงจากร้อยละ 40.6 ในปี 2533 เป็น 28.9 ในปี 2539

6) ผู้ว่างงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีจำนวน 530,311 คนสัดส่วนร้อยละ 74.7 ในปี 2533 ลดลงเหลือ 219,812 สัดส่วนร้อยละ

62.1 ในปี 2539 ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ มีจำนวนผู้ว่างงานลดลงเช่นเดียวกัน ในช่วงเวลาดังกล่าว

จากการประมาณการของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย การขยายตัวและการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป็นการใช้ทุนในสัดส่วนที่สูงจะทำให้ความต้องการแรงงานด้านฝีมือลดลง ในขณะที่มีความต้องการกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น สาขาที่คาดว่าจะขาดแคลนสูงได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์สาขาเครื่องกล โตะหะการเคมี ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องมือวัดและควบคุมคอมพิวเตอร์ ในขณะที่การผลิตกำลังคนทางด้าน เช่น คอมพิวเตอร์ มีปัญหาด้านคุณภาพ

การขาดแคลนกำลังคนภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจไว้ค่อนข้างสูง ยังทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคนระดับ ปวช. (ช่างอุตสาหกรรม) สาขาช่างกลโรงงาน ช่างเขียนแบบเครื่องกล ในขณะที่ระดับ ปวส. และ ปวท. มีปัญหาทั้งด้านคุณภาพและปริมาณส่วนเกิน เนื่องจากการเร่งผลิตโดยเฉพาะในภาคเอกชน

การขยายตัวทางเศรษฐกิจเกินกว่าแนวโน้มระยะยาว (Potential Output) ที่เกิดขึ้นในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 จนถึงสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ส่งผลให้เกิดการดึงตัวของตลาดแรงงานไว้ฝีมือด้วยเช่นกัน การขาดแคลนแรงงานไว้ฝีมือระดับล่างในหลายห้องที่และในบางสาขาอาชีพ เช่น กิจการประมง การก่อสร้าง และแม้แต่เกษตรกรรมการเพาะปลูก สาเหตุประการหนึ่งเนื่องจากการย้ายถิ่นของแรงงานจากภาคเหล่านี้ไปสู่ภาคอื่น ๆ เช่นภาคบริการ และหรือ แรงงานไทยเลือกที่จะไม่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น ประมง ไม่ต้องการทำงานหนัก เช่น เกษตรกรรมและอุ้งยากสกปรก เช่น การก่อสร้าง ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างค่าจ้างในตลาดแรงงานไว้ฝีมือของแรงงานไทย และแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านข้างเคียง จนเกิดการจ้างแรงงานต่างประเทศทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในประเทศ

8.1 สถานการณ์ความต้องการกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2538) ได้นำเสนอข้อค้นพบในการศึกษาจากโครงการ “ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน” ว่า การพัฒนากำลังคนโดยภาครัฐและเอกชนขาดความเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจการผลิตเอกชนทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพอุปทานของการผลิตกำลังคน ไม่สามารถตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านอุปสงค์หรือความต้องการกำลังคน ซึ่งคาดว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการผลิต

นายจ้างในภาคเอกชนมักจะแก้ปัญหาความขาดแคลนแรงงาน (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) โดยการปรับผลตอบแทน หรือค่าจ้างทั้งทางตรงที่เป็นตัวเงิน และผลประโยชน์ทางอ้อมต่าง ๆ ให้สูงเกินกว่าที่ภาคราชการและสถาบันการศึกษาชั้นสูงกำหนดผลให้เกิดภาวะ “สมองไหล” ของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจากภาคราชการสู่ภาคธุรกิจเอกชน

ในความเห็นของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา เชื่อว่าสมควรที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ในระดับชาติ โดยเชื่อมโยงความขาดแคลนแรงงานเข้ากับมิติของการพัฒนาต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วของอุตสาหกรรมต่าง ๆ น่าจะมีส่วนกำหนดความต้องการกำลังคนอย่างใกล้ชิด สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศเชื่อว่าการเพิ่มฐานความรู้และการศึกษาของประชาชนทั่วไป จะต้องได้รับการขยายอย่างมีนัยสำคัญควบคู่กันไป ในขณะที่การใช้การฝึกอบรม เพื่อปรับความชำนาญของผู้ที่จบการศึกษา จากสถาบันการศึกษายังมีความจำเป็น โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เสนอให้มีการให้เงินกู้ระยะยาวดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในชั้นมัธยมปลายและมหาวิทยาลัย

สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษานี้ไม่ใช่เพียงการทำกรประมาณการอุปสงค์และอุปทานของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่เป็นการรวบรวมแนวทางการพัฒนาของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 อุตสาหกรรมยานยนต์

- อุตสาหกรรมยานยนต์ มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องมาตลอดในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาคือ วัสดุภัณฑ์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์ อาทิเช่น ระบบการควบคุม ระบบตรวจวัด/แสดงผล (Control and Instrumentation)
- วัสดุภัณฑ์สมัยใหม่ที่เข้ามามีบทบาทได้แก่พลาสติก วัสดุผสม (Composites) โลหะลักษณะผง (Powder Metallurgy) กาวพิเศษ (Super Glues) และเซรามิก (Ceramics)
- อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่ในระบบควบคุมและตรวจวัดเปลี่ยนจากระบบ Electromechanical สู่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ใช้ไมโครเซตเซอร์หรือคอมพิวเตอร์เป็นสำคัญ อุปกรณ์ส่วนควบคุมอื่น ๆ อาทิเช่น อุปกรณ์ เครื่องเสียง เรดาร์ช่วยเตือนภัยและระบบนำทาง จะกลายเป็นระบบมาตรฐานสำหรับรถยนต์ในอนาคต นอกจากนั้นการเชื่อมต่อระหว่างคอมพิวเตอร์และคนนาคยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของขบวนการผลิตและจำหน่าย
- หุ่นยนต์อุตสาหกรรม (Industrial Robot) กำลังเข้ามาแทนที่การผลิตโดยมนุษย์ในอัตราที่รวดเร็วและมีความสามารถสูงขึ้นเรื่อย ๆ
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ CAD/CAM สามารถลดอายุของผลิตภัณฑ์ (Product Life Time) ลงจาก 15 ปี เหลือ 6-7 ปี โดยสามารถออกแบบจนถึงผลิตออกจำหน่ายได้ภายใน 3-5 ปี จากเดิม 7 ปี นอกจากนั้น การเชื่อมโยงอุปกรณ์การผลิตผ่าน CAM เข้ากับอุปกรณ์การผลิตด้วย CNC

8.1.2 อุตสาหกรรมสิ่งทอ

- อุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทย ได้พัฒนาถึงจุดที่มีการใช้เครื่องทอผ้าประเภทไร้กระสวย (Shuttleless Loom) ที่ดูเหมือนใช้แรงงานต่ำกว่าประเภทกระสวย
- สำหรับอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า เทคโนโลยีในช่วงก่อนตัดเย็บขึ้นรูป (Pre-assembly) มีการใช้เครื่องจักรได้ในระดับหนึ่ง เพื่อทดแทนแรงงาน ในขณะที่การเย็บขึ้นรูปยังคงใช้แรงงานฝีมือจำนวนมาก
- ปัจจุบันประเทศพัฒนาแล้วเช่น ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และกลุ่มประชาคมยุโรป (EC) กำลังพยายามที่จะพัฒนาหุ่นยนต์เพื่อป้อนผ้าและจับชิ้นผ้าให้แก่เครื่องเย็บผ้า เพื่อพัฒนากระบวนการเย็บขึ้นรูปให้เป็นอัตโนมัติทั้งระบบ

8.1.3 อุตสาหกรรมบริการ

- ปัจจุบันอุตสาหกรรมบริการภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ มีการแข่งขันและช่วงชิงตลาดกันอย่างรุนแรง ผู้ให้บริการต้องปรับตัวเพื่อให้บริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ตามความต้องการของลูกค้าที่ต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็วถูกต้องและราคาค่าบริการที่เหมาะสม อุตสาหกรรมบริการจึงจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้บริการของธนาคารพาณิชย์ตลอดจนผู้ประกอบการที่ในอดีตเป็นเพียงผู้ที่อยู่ในห้องที่ชนบทห่างไกลจากตลาดโลก สามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบการซื้อ-ขายของโลกได้ นอกจากนี้สองภาคธุรกิจดังกล่าวแล้วภาคธุรกิจการท่องเที่ยว บริการข้อมูล, บริการโทรคมนาคม ที่เริ่มจะมีการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงแต่จะทำให้สามารถลดขนาดองค์กร (Down Sizing) การให้บริการลูกค้าแต่ละราย (Personalized Customer Services)

3.1.4 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ภายใต้อุตสาหกรรมนี้แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะความก้าวหน้าของวิชาการด้านไมโครอิเล็กทรอนิกส์ หรือด้านสารกึ่งตัวนำ (Semiconductor) จากการที่อุปกรณ์คอมพิวเตอร์กลายเป็นสินค้าอุปโภคบริโภคได้ทั่วไปแม้ในซูเปอร์มาร์เก็ต การพัฒนาชิ้นส่วนอื่น ๆ ทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ มีขนาดเล็กกะทัดรัดสิ้นเปลืองพลังงานน้อยลงและพกพาได้ง่าย สามารถให้บริการรูปแบบใหม่ ๆ ได้ เช่น เครื่องเสียง Walkman ไม้คีย์บอร์ดคอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายวิดีโอ โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้กระบวนการผลิตมีความยืดหยุ่น (Flexible Manufacturing System หรือ FMS) หลังจากทีระบบ CAE (Computer-Aided Engineering) สามารถทดสอบแบบที่ได้้ออกไว้โดย CAD (Computer Aided Design) ทำให้สามารถแก้ไขแบบจนสำเร็จได้จึงส่งต่อไปยัง CAM (Computer Aided Manufacturing) ที่มีระบบ FMS เป็นแกนหลักในการผลิต จนกระทั่งควบคุมการผลิตได้ในทุกขั้นตอนด้วย CIM (Computer Integrated Manufacturing) เสริมด้วยความเจริญรวดเร็วของระบบโทรคมนาคม จะทำให้ผู้ผลิตสามารถบริหารสต็อกได้โดยผ่านระบบ JIT (Just-in Time) โดยให้มีบริษัทลูกข่ายผลิตแทน (Out-sourcing) เพื่อช่วยลดต้นทุน การผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาเสนอแนะว่า บุคลากรภายใต้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่นี้ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งเสนอว่า การจัดการศึกษาพื้นฐานตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอุดมศึกษา จำเป็นต้องเปลี่ยนจาก “การสอน” ไปสู่ “การเรียนรู้” มากขึ้น โดยมีเป้าหมายสร้างทักษะให้ “เรียนรู้” ว่าจะเรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร (Learning How to Learn) มากกว่าการสอนให้รู้เท่านั้น นั่นก็หมายความว่า แรงงานควรจะสามารถทำงานหลาย ๆ การกิจ (Flexible and Multi-skills) ได้มากกว่าการเน้นความชำนาญด้านใด

โดยเฉพาะ (Specialised Manual Skills) โดยการฝึกอบรมระหว่างช่วงทำงาน (On-the-job Training หรือ OJT) เพื่อให้เรียนรู้ได้มากที่สุด

เพื่อการนี้การพัฒนาทักษะเชิงความคิด (Intellectual Capacity) จะต้องเพิ่มขึ้น ในขณะที่ทักษะด้านฝีมือจะลดลงในระดับหนึ่ง เนื่องจากสาขาวิชาชีพที่มีความต้องการในการเป็นผู้นำทางอุตสาหกรรมคือ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมการผลิต ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ (ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์) โทรคมนาคมเครือข่ายเทคโนโลยี วัสดุภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ชีวภาพและการแพทย์และสาธารณสุข เป็นต้น

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ได้ทำการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนโดยการจ้างงานอย่างเป็นทางการ (Formal Employment) รายสาขาไว้อย่างน่าสนใจว่า การจ้างงานในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นการจ้างงานอย่างเป็นทางการ จะขยายตัวถึงร้อยละ 30.7 เทียบกับร้อยละ 23.87 ในปี 2539 การศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าภายในปี 2544 ความต้องการกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะเป็น 102,550 คน เทียบกับ 75,020 คน ในปี 2539

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2535) ได้ทำการสำรวจกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมและบริการในประเทศไทย เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การสำรวจใช้สัดส่วนของจำนวนผู้ประกอบการที่ได้จากกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวนตามรหัสอุตสาหกรรม เป็นกรอบในการสำรวจการกำหนดตัวอย่าง กระจายตามสาขาการผลิตและบริการรวมทั้งสิ้น 1,137 ตัวอย่าง การสอบถามของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เน้นการจ้างงานตามวุฒิการศึกษาและการจ้างงานโดยตำแหน่งงาน พบว่าโดยทั่วไปแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการภายในประเทศส่วนมากจบการศึกษาสายสามัญ (ประถม-มัธยมปลาย) ร้อยละ 65.84 ในขณะที่แรงงานที่จบสายอาชีวะ (ปวช.-ปวส.) มีประมาณร้อยละ 24.15 แรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีร้อยละ 10.01 การจ้างงานของสถานประกอบการใน กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนของผู้ที่จบการศึกษาระดับอาชีวะสูงกว่าในเขตปริมณฑลและนอกเขตปริมณฑล กล่าวคือมีประมาณร้อยละ 41.72 ในขณะที่นอกเขตฯ มีประมาณ 18.12

การจ้างแรงงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ร้อยละ 61.82 อยู่ในฝ่ายผลิตร้อยละ 13.70 อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปของฝ่ายบริการและจัดการ และร้อยละ 8.59 อยู่ในตำแหน่งช่างของฝ่ายผลิต แม้ว่าจะมีการจำแนกสาขาการผลิตอย่างชัดเจน การจำแนกอาชีพของแรงงานยังทำได้ไม่ชัดเจนนัก การวิเคราะห์ในภายหลังกเน้นการประเมินกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแยกแบ่งตามปุมหลังการศึกษาเป็นหลักใหญ่ไม่ได้แบ่งตามอาชีพ

ธนาคารโลก (1993) เชื่อว่า ทุนมนุษย์ในประเทศเอเชียตะวันออก (รวมทั้งไทย) มีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยสองประการ หนึ่ง ได้แก่ ลักษณะที่เป็น พลวัตของอุปทานและอุปสงค์ต่อแรงงาน สอง ลักษณะที่เป็นพลวัต ของการปรับตัวของตลาดแรงงานในประเทศเอเชียตะวันออก นอกจากอัตราการเพิ่มของอุปทานแรงงานจะเพิ่มขึ้นช้า อุปสงค์ต่อแรงงานกลับมีอัตราเพิ่มอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มเป็นความต้องการแรงงานมีทักษะ (Skill Intensive)

3.2 ความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย และความต้องการแรงงาน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI/2538) ทำการศึกษากลุ่มสินค้า 4 กลุ่ม และสรุปว่ากลุ่มสินค้าที่ไทยมีโอกาสขยายตัวและหมายถึงมีแนวโน้มต่อการจ้างงานได้แก่

กลุ่มที่ 1 สินค้าส่งออกมีส่วนแบ่งตลาดสูง และมีแนวโน้มความได้เปรียบในการแข่งขันสูงขึ้น

- สิ่งทอ
- สินค้าในกลุ่มอาหารไม่แปรรูปและแปรรูปน้อย
- เครื่องใช้ไฟฟ้าเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วน
- นาฬิกาและชิ้นส่วน
- อุปกรณ์กีฬา

- เฟอร์นิเจอร์และเครื่องตกแต่งบ้าน
- หนังสือ ขากรรณคดี

กลุ่มที่ 2 มีส่วนแบ่งตลาดต่ำ แต่มีอัตราขยายตัวสูง และมีแนวโน้มได้เปรียบในการแข่งขันสูงขึ้น

- กระเป๋าดักสถานจากวัสดุสังทอ
- ภาชนะบรรจุอาหารและเครื่องถ้วยชามลายคราม
- อุปกรณ์เครื่องประดับตกแต่งและเครื่องใช้ภายในบ้าน
- เครื่องแต่งกายและของใช้ประกอบเครื่องแต่งกายแบบดัด รวมผ้าฝ้ายที่ใช้ในการตัดเย็บ
- อาหารประเภทเนื้อสัตว์แปรรูป
- เล่นสกีและกระบอกส่อง
- แผ่นผ้า

กลุ่มที่ 3 มีส่วนแบ่งตลาดและอัตราขยายตัวต่ำ แต่มีแนวโน้มความได้เปรียบสูงขึ้น

- รถบรรทุกใช้งานพิเศษ เครื่องจักรไฟฟ้า ภาชนะเครื่องแก้ว
- อุปกรณ์ถ่ายภาพ และเครื่องมือแพทย์

กลุ่มที่ 4 มีส่วนแบ่งตลาด และอัตราขยายตัวสูงแต่ความได้เปรียบลดลง

- อาหารทะเลแปรรูปบรรจุกระป๋อง
- เสื้อผ้าสำเร็จรูปและผ้าฝ้ายตัดเย็บ
- ผลิตภัณฑ์ยาง
- สีย้อม สารสี สีทาและวานิช

ดูเหมือนว่า ความสามารถในการแข่งขันของไทยในหลายอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลงและน่าจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรองรับแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

งาน นอกจากนั้นเป็นที่สังเกตว่าความสามารถในการแข่งขัน อาจขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างของแรงงานและผลผลิตภาพในการผลิตของแรงงานไทย เทียบกับประเทศที่เป็นคู่แข่ง อาทิ เช่น จีน เวียดนาม อินโดนีเซีย ฯลฯ

นอกจากนั้น การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในประเทศตลอดจนความสามารถในการรองรับเทคโนโลยีใหม่ของไทยอาจไม่เพียงพอ ทำให้การปรับสัดส่วนระหว่างทุน-แรงงานเป็นไปอย่างเชื่องช้าไม่เพียงแต่การเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานเป็นไปอย่างเชื่องช้า สัดส่วนระหว่างค่าจ้าง-ผลผลิตภาพของแรงงานไทยอาจไม่สามารถแข่งขันได้กับแรงงานของประเทศคู่แข่ง

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI 2540) พบว่าการมีข้อตกลงพหุภาคีว่าด้วยภาวีสกุลคากรและการค้ารอบอุรุกวัย ภายใต้องค์การการค้าโลก ตลอดจนการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนและมติความร่วมมือในการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง มีผลกระทบต่อการผลิตและการจ้างงานของประเทศไทยแตกต่างกันไปตามขนาดของความยืดหยุ่นของการผลิตเพื่อการส่งออกจากผลของการเปลี่ยนแปลงของระดับราคาเปรียบเทียบและมีผลต่อความต้องการแรงงานในที่สุด

การศึกษายังได้ผลสรุปว่าถ้าต้องการให้การผลิตเติบโตประมาณร้อยละ 12.0-12.4 ต่อปี ความต้องการแรงงานจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.2-7.5 ต่อปี โดยส่วนใหญ่จะเป็นความต้องการแรงงานไร้ฝีมือที่มีการศึกษาดำอาทิเช่น ระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่าเพิ่มระหว่างร้อยละ 3.4-3.8 ระดับมัธยมต้นเพิ่มร้อยละ 10.0-10.4 มัธยมปลายและอาชีวะจะเพิ่มประมาณร้อยละ 12.4-12.7 และอุดมศึกษาจะเพิ่มประมาณร้อยละ 13.8-14.2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปรับตัวของแรงงานไร้ฝีมือ มีความยืดหยุ่นน้อยที่สุด ผลการศึกษาชี้ว่าการเปิดเสรีทางการค้า ก่อให้เกิดผลเสียต่ออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือเข้มข้น เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเครื่องนุ่งห่มรองเท้า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ การเข้าออกแรงงานมากมีความถี่และความไม่มีประสิทธิภาพของแรงงาน

ผลการศึกษาถูกอ้างในอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลางที่ทำ การสำรวจนั้นถูกอ้างได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 2 เท่า โดยเฉพาะในอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาเสนอแนะว่าในระยะยาวค่าจ้างต้องสะท้อนประสิทธิภาพของแรงงานที่แท้จริง เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นผลิตภาพจะต้องได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นด้วย

จากการสำรวจพรมแดนแห่งความรู้ที่ได้จากการศึกษาอื่น ๆ สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการแรงงานในประเทศไทย ถูกกำหนดจากปัจจัยหลักดังต่อไปนี้

- 1) การวางเป้าหมายทางเศรษฐกิจที่ทำให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูง
- 2) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการผลิตในอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ ที่เน้นสินค้าทุนและเทคโนโลยีเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ความต้องการแรงงานมีฝีมือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น
- 3) การเปลี่ยนแปลงอัตราภาวะเจริญพันธุ์ของโครงสร้างประชากรตลอดจนการขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้การเพิ่มของแรงงานใหม่สู่ตลาดแรงงานมีโครงสร้างเปลี่ยนแปลงไปทั้งในภาคเมือง และชนบท
- 4) การเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ช่องว่างระหว่างผลิตภาพระหว่างประเทศเทียบกับอัตราค่าจ้างระหว่างประเทศที่ปรับด้วยอัตราแลกเปลี่ยนที่แตกต่าง ทำให้อุตสาหกรรมหลายอุตสาหกรรมของไทยมีความสามารถในการแข่งขันลดลงและส่งผลให้โครงสร้างของการจ้างงานเปลี่ยนไป

4. การหลอกลวงคนหางานทำ

สืบเนื่องจากภาวะการว่างงาน การเลิกจ้าง ทำให้ผู้ว่างงานหรือผู้ที่ถูกเลิกจ้างต้องหางานทำ ซึ่งการหางานทำนั้น บางครั้งก็เป็นการหางานทำในท้องถิ่นของผู้ว่างงาน หรือถ้าไม่มีตำแหน่งงานในท้องถิ่นของตนเอง ก็ต้องเดินทางไปหางานทำในท้องถิ่นอื่น หรือตามแหล่งที่มีการจ้างงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอและเป็นข่าวอยู่บ่อยครั้ง ก็คือมีการหลอกลวงคัมตุ้นคนหางาน พฤติการณ์การหลอกลวงคนหางาน สรุปได้ดังนี้

1) ชักชวนติดต่อให้ไปทำงาน ผู้ติดต่อชักชวนส่วนใหญ่จะมีบุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ หรืออาจเป็นผู้ที่รู้จักเกรงหน้าถือหน้า โดยอ้างว่ารู้จักและสามารถที่จะฝากงานให้ผู้หางานทำได้ ในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งจะเป็นจำนวนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่จะได้ทำ ผู้หางานทำหลงเชื่อก็จะยอมเสียเงินให้

บางกรณีสถานประกอบการ/นายจ้าง มีความประสงค์ที่จะรับสมัครคนงานจริง และได้มีการประกาศรับสมัครงาน ผู้หลงกลวงก็จะติดต่อผู้สมัครงานอ้างว่าสามารถฝากให้เข้าทำงานได้และต้องมีค่าใช้จ่ายในการฝากงานถ้าได้งานจึงจะเก็บเงินถ้าไม่ได้งานก็ไม่เก็บเงิน หลังจากผู้หางานทำได้สมัครงานและสถานประกอบการ/นายจ้างได้ทำการคัดเลือกเรียบร้อยแล้ว ผู้ที่ได้งานทำบางคนก็ยอมจ่ายเงินให้แก่ผู้หลงกลวง ทั้งที่ความจริงผู้หลงกลวงมิได้ฝากงานให้เลย การได้งานทำของผู้หางาน เป็นการได้งานทำด้วยความสามารถของตนเอง จากวิธีการคัดเลือกของสถานประกอบการ/นายจ้าง

2) ประกาศโฆษณารับสมัครงาน โดยใช้วิธีประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารต่าง ๆ เป็นตำแหน่งงานดีและมีรายได้สูง ผู้ประสงค์จะทำงานจะต้องเสียค่าสมัครงาน และถ้าได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงาน จะต้องจ่ายเงินมัดจำเพื่อประกันการทำงาน ซึ่งค่าสมัครงานที่ผู้หางานทำต้องจ่ายต่อคนประมาณ 100-500 บาท เงินมัดจำเพื่อประกันการทำงาน 5,000-20,000 บาท การดำเนินการของผู้หลงกลวง ก็จะให้ผู้หางานทำที่ประสงค์จะทำงานเขียนใบสมัครงาน และมีการสอบสัมภาษณ์ ทดสอบ ฯลฯ และประกาศผลการคัดเลือก และให้ผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวตามวันเวลาที่กำหนด และให้นำเงินประกันการทำงานมาชำระด้วย หลังจากมารายงานตัวและจ่ายเงินประกันแล้ว ก็จะนัดให้มาทำงาน ซึ่งเมื่อถึงกำหนดนัด ปรากฏว่า สถานประกอบการดังกล่าวได้เลิกกิจการไปแล้ว

วิธีการอีกรูปแบบหนึ่งที่เราจะเห็นได้เป็นประจำโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล หรือในส่วนภูมิภาคที่เป็นแหล่งการจ้างงานขนาดใหญ่ ได้แก่ การจัดทမ်းปิ่นแค้นปลิวคิดตามสวไฟฟ้า สะพานลอย ฯลฯ ส่วนมากจะเป็นตำแหน่งงานว่างประเภทคนงานในโรงงาน สถานประกอบการไม่เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรง

งาน ในเรื่องเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ ซึ่งถ้าผู้หางานทำเข้าไปทำก็จะถูก
ขู่บังคับหรือกักขัง ตามที่เป็นข่าวอยู่เสมอ

3) ตั้งสถานประกอบการใหม่ ลักษณะการดำเนินการ ผู้หลอกลวงจะเช่า
อาคารและคิดป้ายชื่อสถานประกอบการ ภายในอาคารจะมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและ
มีเจ้าหน้าที่ทำงาน หลังจากนั้นก็จะทำการประกาศว่าเป็นบริษัทเปิดทำการใหม่ ต้องการรับ
สมัครพนักงานเป็นจำนวนมาก ตำแหน่งงานดี รายได้สูง พร้อมทั้งระบุตำแหน่งงาน ค่า
จ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับหลังจากเข้ามา
ทำงานแล้ว ผู้หลอกลวงจะทำการรับสมัครผู้หางานทำและคัดเลือก เมื่อได้จำนวนตามที่
ต้องการแล้ว ก็จะทำสัญญาการจ้างงานและกำหนดเวลาให้มาทำงาน โดยก่อนจะเข้าทำงาน
จะต้องมีการอบรมสัมมนาพนักงานใหม่ ซึ่งทุกคนจะต้องเสียค่าอบรมสัมมนาคณะ
10,000-30,000 บาท นอกจากนี้บางตำแหน่งงานที่สำคัญก็จะต้องมีเงินค้ำประกันการ
ทำงานด้วย เมื่อจ่ายเงินค่าอบรมสัมมนาแล้ว ผู้หลอกลวงก็จะนัดสถานที่และวันเวลาในการ
อบรมสัมมนา ซึ่งสถานที่อบรมสัมมนาก็จะจัดคนละจังหวัดกับที่บริษัทตั้งอยู่ เมื่อถึง
กำหนดนัด อบรมสัมมนาปรากฏว่าไม่มีการจัดอบรมสัมมนา กลับมาติดต่อที่ทำการบริษัท
ปรากฏว่าบริษัทได้ปิดกิจการไปแล้ว

4) สำนักงานจัดหางานเอกชน (จัดหางานในประเทศ) พฤติกรรมของ
สำนักงานจัดหางานเอกชนส่วนใหญ่ จะเป็นการเรียกเก็บค่าบริการจากผู้หางานเกินกว่าที่
กฎหมายกำหนด ซึ่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดอัตราค่า
บริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2538 ดังนี้
“ค่าบริการในการจัดหางานในประเทศที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานมีสิทธิเรียกหรือรับจากคนหา
งานได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือน
แรก หรือระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน”

นอกจากการเรียกเก็บค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว กรณีคนหา
งานไม่มีเงินค่าบริการ บางสำนักงานก็จะยึดบัตรประจำตัวประชาชน หรือทรัพย์สินอื่น ๆ
ที่คนหางานมีติดตัว การส่งคนหางานไปทำงาน บางครั้งก็ไม่ตรงตามที่ตกลงกันในตอน

สมัครงาน เช่น เรื่องค่าจ้าง สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ในบางรายผู้หางานทำเป็นผู้หญิงก็อาจถูกส่งไปทำงานเพื่อการค้าประเวณี โดยที่ผู้หางานทำไม่ทราบ

5) ข้อเสนอแนะการสมัครงานหรือการหางานทำในประเทศสำหรับคนหางานมีดังนี้

- ควรสมัครงานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ หรือสำนักงานจัดหางานเอกชน ซึ่งได้รับอนุญาตจัดหางานภายในประเทศจากกรมการจัดหางานเท่านั้น
- ไม่ควรสมัครงานโดยดูตำแหน่งงานว่างที่มีการปิดประกาศโฆษณาตามที่สาธารณะ เช่น เสาไฟฟ้า สะพานลอย หรือเอกสาร แผ่นปลิว
- สำนักงานจัดหางานเอกชนมีสิทธิเรียกหรือเก็บเงินจากคนงานไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน ทั้งนี้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่มีสิทธิเรียกหรือรับค่าใช้จ่ายอื่นนอกจากค่าบริการจากคนหางาน
- คนหางานสามารถตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำการสมัครงานรายชื่อและสถานที่ตั้งของสำนักงานจัดหางานเอกชนได้ที่กรมการจัดหางาน

5. การจ้างแรงงานต่างชาติ*

การขาดแคลนแรงงานกำลังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วทุกจังหวัดของประเทศไทย เนื่องจากแรงงานไทยบางส่วนออกไปขายแรงงานยังต่างประเทศ และบางส่วนหลังไหลเข้าไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม จึงมีความจำเป็นต้องการแรงงานมาทดแทน ผู้ประกอบการจึงให้ความสนใจต่อแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างต่ำสามารถลดต้นทุนการผลิตและสอดรับกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่มีแนวโน้มขยายแดนติดต่อกับประเทศไทย ที่เศรษฐกิจไม่เอื้อประโยชน์ต่อการหาเลี้ยงชีพ ทำให้เกิดภาวะการล้นไหลของแรงงานต่าง

* กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, การควบคุมการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศไทย 2540

ชาติขึ้น แรงงานที่อพยพเข้ามาขายแรงงานมีทั้งพม่า ลาว กัมพูชา รวมไปถึงแรงงานจาก ประเทศแถบเอเชียใต้ แต่จำนวนแรงงานจากประเทศพม่าประเมินว่าน่าจะมีกว่า 500,000 คน มีหลายเชื้อชาติ เช่น กะเหรี่ยง มอญ ไทยใหญ่และเชื้อสายพม่าโดยตรง

แนวชายแดนไทย-พม่า มีความยาวถึง 2,532 กิโลเมตร คิดพื้นที่ 10 จังหวัด ของประเทศไทย จากเหนือจรดใต้ โดยการหลั่งไหลลักลอบเข้าประเทศของแรงงานพม่า เป็นผลมาจากทั้งการขาดแคลนแรงงานและถูกผลักดันด้วยขบวนการค้าแรงงานที่มีวิธีการ อันแยบยล เริ่มจากนายหน้ารายใหญ่ของไทยส่งผ่านจำนวนแรงงานไปยังนายหน้าค้าแรงงาน ในประเทศพม่า เมื่อจัดหาแรงงานได้ครบจำนวนกระบวนการจัดส่งจึงเกิดขึ้นตลอด แนวชายแดนไทย-พม่า หนึ่งในหลาย ๆ จุดเชื่อมต่อชายแดนไทย-พม่าคือที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ขบวนการดังกล่าวจะนำแรงงานข้ามลำน้ำเมยในช่วงที่ปลอดคนและเจ้าหน้าที่ ส่วนมากกระทำในเวลากลางคืนและช่วงหน้าแล้ง จะมีการลักลอบมากขึ้น เนื่องจากลำน้ำ เมยจะตื้นจนสามารถเดินข้ามได้สะดวก เมื่อมาถึงฝั่งไทยขบวนการค้าแรงงานไทยก็จะมารีบ โดยการไ้รถยนต์ที่ดัดแปลงเป็นที่หลบซ่อนให้กับแรงงานพม่า และจะมีการตรวจสอบ การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หากพบว่ามี การตั้งด่านตรวจก็จะเปลี่ยนวิธีในการเดินเท้า เข้าป่า โดยมีผู้ชำนาญพื้นที่นำทางฮ้อมด่านตรวจเพื่อเดินทางไปยังจุดหมาย การเดินเท้าจะ ใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 3 วัน อีกทั้งมีหลายเส้นทางให้สามารถเข้าไปยังจังหวัดที่ใกล้เคียงได้ เช่น จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดสุโขทัย หากพ้นจากจุดนี้สามารถกระจายไปยังภาคเหนือและลง ไปยังภาคกลาง การสกัดกั้นของเจ้าหน้าที่เป็นไปได้อย่าง ขบวนการนี้จะดักฟังวิทยุของเจ้าหน้าที่และจากสภาพป่าที่บ ภูเขาสูงชัน จึงยากต่อการเข้าจับกุม

บริเวณชายแดนไทย-พม่าที่จังหวัดระนอง การลักลอบเข้าประเทศไทยของ แรงงานพม่าจะใช้วิธีการติดต่อเช่นเดียวกัน แต่การเดินทางจะใช้เรือเป็นพาหนะ โดยแรง งานพม่าจะมาลงเรือที่บริเวณเกาะสองเข้าสู่จังหวัดระนอง ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองอย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย หลังจากนั้น ผู้ใช้แรงงานจะไม่เดินทางกลับตามกำหนด แต่จะหลบ ซ่อนอยู่ในจังหวัดระนอง เพื่อรอเวลาเดินทางและจะมีกระบวนการหลบเลี่ยงเจ้าหน้าที่

หากทราบว่ามีการสกัดกั้นก็จะเปลี่ยนเป็นการเดินเท้าเข้าป่าอ้อมด่านตรวจไปจุดนัดหมาย โดยใช้ผู้ชำนาญทาง จากนั้นจะใช้เส้นทางถนนเพชรเกษมซึ่งตัดผ่านจังหวัดระนองลงสู่ภาคใต้ หรือย้อนขึ้นสู่ภาคกลาง ในบางครั้งการลักลอบเข้าประเทศของแรงงานพม่า จะลงเรือตรงไปขึ้นฝั่งที่จังหวัดภูเก็ตโดยตรง หรือที่ท่าเรือต่าง ๆ ที่มีอยู่ตลอดแนวชายฝั่งทะเล

ส่วนชายแดนไทยด้านตะวันออกติดกับประเทศลาวและกัมพูชา มีวิธีการหลบเลี่ยงเข้าเมืองที่ไม่แตกต่างกับทางด้านทิศตะวันตก แต่จำนวนแรงงานเหล่านี้มีจำนวนอยู่ไม่มาก เนื่องจากวิธีการลักลอบเข้ามาทำได้ยากกว่า ด้วยสภาพลำน้ำโขงซึ่งเป็นพรมแดนธรรมชาติที่ขวางอยู่กว้างใหญ่

แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาค้าแรงงานจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่มีการศึกษา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นกรรมกร ผู้ใช้แรงงาน ลูกเรือประมง คูแลสวนหรือรับจ้างทั่วไป แรงงานเหล่านี้จะกระจายอยู่ทั่วทุกภาค แต่ภาคกลางคาดว่าจะมีปริมาณที่สูง

ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติ เป็นปัญหาที่มีมาช้านาน การกวาดล้างเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่เป็นป่าเขา ง่ายต่อการหลบเลี่ยง แต่ยากต่อการเข้าไปจับกุม ทั้งยังมีกลุ่มบุคคล ข้าราชการบางกลุ่มแสวงหารายได้จากการดำเนินการดังกล่าว นอกจากนี้ แม้จะจับกุมได้แต่มีปัญหาเรื่องสถานที่คุมขังไม่เพียงพอที่จะรองรับแรงงานที่มีจำนวนแรงงานต่างชาติที่มีจำนวนมาก บางครั้งต้องคุมขังถึง 600-700 คน

5.1 สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างชาติลักลอบเข้ามาในประเทศไทย

สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างชาติลักลอบเข้ามาในประเทศไทยมี 2 สาเหตุ คือ ปัญหาภายในของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งถือเป็นปัจจัยผลักดัน (Push Factors) และมูลเหตุจูงใจด้านประเทศไทย ซึ่งถือเป็นปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

5.1.1 พม่าปัญหาภายในของประเทศเพื่อนบ้าน (Push Factors) ประเทศพม่า

(1) ด้านการเมือง

เนื่องจากความไม่สงบในเหตุการณ์บ้านเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศพม่าซึ่งมีชาวพม่าลี้ภัยเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด โดยประมาณ ไม่ต่ำกว่า 500,000 คน ทั้งนี้เพราะภายหลังเหตุการณ์ไม่สงบในประเทศพม่า เมื่อปี 2531 รัฐบาลพม่า ได้ปราบปรามกลุ่มต่อต้านอย่างรุนแรง และแม้ว่าในระยะหลังสถานการณ์ทางการเมืองได้ผ่อนคลายความตึงเครียดลง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำพม่าแต่ก็ยังไม่สามารถสร้างความมั่นใจแก่ประชาชนเนื่องจากผู้นำสำคัญของพรรคฝ่ายค้าน รวมทั้งนักการเมืองอีกจำนวนมากยังถูกควบคุมตัวและกักบริเวณอยู่ ประชาชนชาวพม่าจึงพยายามหนีการกวาดล้างปราบปรามออกนอกประเทศ

จากการศึกษาของ กณิศร์ นีกุล พบว่าปัญหาภายในประเทศของพม่าด้านการเมืองที่เกิดขึ้น ทำให้ชาวพม่าลี้ภัยเข้ามาในประเทศไทยด้วยสาเหตุดังนี้

— ความไม่พอใจในการปกครอง

จากสถานการณ์ด้านการเมืองของประเทศพม่า ซึ่งปกครองอยู่ภายใต้คณะกรรมการฟื้นฟูกฎหมาย และระเบียบแห่งรัฐ (State Law and Order for Restoration Council) เรียกชื่อย่อว่า SLORC ได้จัดให้มีการเลือกตั้งทั่วไปเมื่อปี 2532 ผลปรากฏว่าพรรคการเมือง NDP (National League for Democracy) ของนางอ่อง ซาน ซูจี ชนะการเลือกตั้ง แต่รัฐบาลทหารพม่าไม่ยอมรับผลการเลือกตั้งก่อให้เกิดความวุ่นวายภายในประเทศมีการปราบปรามผู้ต่อต้านรัฐบาล บางกลุ่มทนไม่ได้ก็หลบหนีเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งมีทั้งกลุ่มนักศึกษาและประชาชนทั่วไป ซึ่งส่วนหนึ่งได้เข้ามาทางจังหวัดระนองด้วย

— การสู้รบระหว่างทหารรัฐบาลพม่ากับชนกลุ่มน้อย

ประเทศพม่าประกอบด้วย ชนกลุ่มน้อยหลายกลุ่มที่พยายามต่อสู้เพื่ออิสระจากรัฐบาลพม่า ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้อาศัยอยู่ตามตะเข็บแนวชายแดนไทยเมื่อถูกทหารพม่า

ปราบปรามอย่างหนักก็อพยพเข้ามาในประเทศไทยบางกลุ่มเมื่อเหตุการณ์สงบก็กลับแต่บางส่วนไม่ยอมกลับและลักลอบอาศัยอยู่ในประเทศไทยต่อไป

— สหภาพพม่าไม่มีมาตรการควบคุมคนออกนอกประเทศ

จากผลภาวะเศรษฐกิจตกต่ำภายในประเทศพม่าทำให้ราษฎรต้องประสบปัญหาความยากจน และพยายามหลบหนีออกไปหางานทำในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งการออกนอกประเทศกระทำได้โดยง่ายเนื่องจากสหภาพพม่ามิได้เข้มงวดหรือกำหนดมาตรการในการสกัดกั้นคนพม่าหลบหนีออกนอกประเทศอย่างจริงจัง ที่ผ่านมาเป็นเพียงกำหนดมาตรการในการควบคุมประชาชนในเขตพื้นที่ต่าง ๆ เป็นบางบริเวณ เช่น บริเวณอำเภอท่าลี่เหล็ก จังหวัดเชียงตุง ซึ่งได้มีคำสั่งห้ามมิให้สตรีชาวพม่าอายุระหว่าง 20-25 ปี เดินทางออกจากภูมิลำเนาเท่านั้นเพื่อป้องกันการถูกล่อลวงไปค้าประเวณี จากการสอบถามชาวพม่าที่เข้ารับจ้างทำงานในจังหวัดระนองที่สามารถพูดภาษาไทยได้แล้วหลายรายทราบว่าได้เดินทางออกจากบ้านพร้อมเพื่อน ๆ หลายคนจากเมืองมะริด และทะวายอาศัยมากับเรือโดยสารเมื่อมาถึงเกาะสอง ก็นั่งเรือโดยสารข้ามมาจังหวัดระนอง ซึ่งในระหว่างการเดินทางไม่มีการตรวจตราใด ๆ จากเจ้าหน้าที่พม่าเลย

(2) ด้านเศรษฐกิจ

ประเทศพม่าประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างต่อเนื่องจากรายงานขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับเศรษฐกิจของประเทศพม่า ปี 2535 ประชากรพม่ามีรายได้เฉลี่ยคนละ 250 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อปี ซึ่งต่ำกว่ารายได้ประชากรของประเทศที่มีระดับความยากจนสากลเฉลี่ยคนละ 370 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อปี นอกจากนั้นสหภาพพม่ายังมีหนี้ต่างประเทศอีก 4,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ โดยมีทุนสำรองต่างประเทศเพียง 300-400 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ขณะเดียวกันสหภาพพม่าขาดแคลนกำลังทุนภายในประเทศรวมทั้งการระดมทุนจากต่างประเทศ เนื่องจากการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจที่ผิดพลาด แม้ว่าสหภาพพม่าได้ประกาศให้ปี พ.ศ. 2535-2536 เป็นปีเศรษฐกิจ แต่รัฐบาลพม่าก็ยังควบคุม

ธุรกิจเอกชน และห้ามส่งสินค้าบางชนิดออกนอกประเทศ อาทิ ไม้สัก อัญมณี อีกทั้งนโยบาย และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการลงทุน และการเงินไม่สร้างความมั่นใจต่อการลงทุนของนักลงทุนต่างประเทศ ประกอบกับดูกลานาประเทศที่ว่าบาตรทางเศรษฐกิจเนื่องจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในประเทศส่งผลให้รัฐวิสาหกิจ โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ขาดแคลนอุปกรณ์การผลิตพลังงาน และการซ่อมบำรุง การผลิตจึงลดลง และไม่เพียงพอต่อการอุปโภค ประชากรต้องพึ่งพาสินค้าต่าง ๆ จากประเทศเพื่อนบ้าน การประกอบอาชีพของประชาชนมีเคเหื่อง จึงมีการหลบหนีออกนอกประเทศไปขายแรงงานยังประเทศข้างเคียง โดยเฉพาะไทยซึ่งมีสิ่งจูงใจมากกว่าประเทศอื่น ๆ

เนื่องจากสภาพพม่าได้ดำเนินนโยบายแบบสังคมนิยม ออกกฎหมายโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินและกิจการต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในมือของคนต่างชาติมาเป็นของรัฐและการดำเนินนโยบายปิดประเทศมาเป็นเวลานาน ทำให้ระบบการผลิตในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอยู่ในสภาพล้าหลังไม่มีประสิทธิภาพ เกิดภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรงธนาคารโลกได้จัดประเทศพม่าที่ยากจนที่สุดหนึ่งในสิบอันดับโลก และเป็นประเทศที่ยากจนที่สุดในเอเชีย โดยในปี 2530 สภาพพม่าเองก็ได้ขอรับสถานะเป็นประเทศด้อยพัฒนาที่สุด (Least Development Country) ขององค์การสหประชาชาติเพื่อขอรับสิทธิพิเศษในการผ่อนผันการชำระหนี้และขอรับการช่วยเหลือจากต่างประเทศ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจตกต่ำเป็นผลให้ประชาชนชาวพม่าเดือดร้อนต้องดิ้นรนช่วยเหลือตนเอง ให้มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ ดังนั้น ชาวพม่าส่วนหนึ่งจึงได้อพยพหลบหนีเข้ามาทางจังหวัดระนอง เพื่อหางานทำ

(8) ด้านสังคม

ประเทศพม่ายังคงขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข โภค การอนามัยและสาธารณสุข สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนโดยทั่วไปยังคงลำบาก การพัฒนาประเทศส่วนใหญ่มุ่งเน้นเฉพาะ ในเมืองหลวง ขณะเดียวกันการที่รัฐบาล ได้โยกย้ายถิ่นฐาน

ประชาชนจากเมืองหลวง ไปยังพื้นที่ชนบททำให้ประชาชนได้รับความยากลำบากเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การที่รัฐบาลพม่าให้ความสำคัญแก่พม่าชนมากกว่าชนกลุ่มน้อย สภาพการณ์ดังกล่าวมีส่วนผลักดันให้ประชาชนหลบหนีออกนอกประเทศมากขึ้น

ประเทศกัมพูชา

แม้สงครามกลางเมืองในประเทศกัมพูชาได้รับการคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น แต่ภาวะทางการเมืองก็ไม่ได้คลี่คลายลงไปมากหลังจากเขมรแดงบางส่วนได้เข้าไปอยู่กับฝ่ายรัฐบาล คนเขมรส่วนใหญ่ที่ลี้ภัยเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยนั้นเข้ามาเพราะปัญหาเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่

แม้ว่ารัฐบาลผสมของเขมรจะเปิดให้นักลงทุนต่างชาติเข้าไปลงทุนในเขมร แต่อุตสาหกรรมขั้นต้นของระบบทุนนิยมก็ยังไปไม่ได้มากนักเกี่ยวกับพม่าเพราะเพิ่งจะพ้นจากสงคราม ประชาชนยังยากจน ดังนั้นจึงมีคนเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้าง แรงงานประมงย่านภาคตะวันออก รวมทั้งขอทานเด็กและคนแก่ สำหรับคนเขมรที่เข้ามาขายแรงงานในไทยนั้นส่วนใหญ่เคยอยู่ตามแคมป์ผู้อพยพ Site 2, Site 8, Site B มาก่อนทั้งสิ้น พวกเขาเหล่านี้เคยเข้ามารับจ้างคนไทยเกี่ยวกับผลิตผลทางเกษตร ตามแนวชายแดนบ้างลี้ภัยออกจากศูนย์ด้วยการชักนำของคนไทยเพื่อมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมบ้าง ซึ่งรู้ช่องทางเป็นอย่างดี

ประเทศลาว

คนลาวนั้นเดินทางเข้ามาในประเทศไทยน้อย ทั้งนี้เพราะลาวไม่มีสงคราม จึงเป็นประเทศที่ปฏิวัติแล้ว ประชาชนมีการกินดีอยู่ดีในระดับหนึ่ง แต่สาเหตุที่คนลาวต้องอพยพเข้ามาหางานทำให้ประเทศไทยก็คือ อุตสาหกรรมในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมยังต่ำกว่าในประเทศไทยเมื่อระบบการผลิตยังต่ำ สินค้าหรือความทันสมัยย่อมสู้ไม่ได้

ประชาชนลาวหนุ่มสาวบางส่วนจึงวิ่งเข้าหาความก้าวหน้าของระบบการผลิต และวิถีชีวิตที่เหนือกว่าวิถีชีวิตแบบเกษตรดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาวลาวหนุ่มลาวในชนบท

5.1.2 มลเหตุจูงใจด้านประเทศไทย ได้แก่

สภาพภูมิประเทศชายแดนของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เอื้ออำนวยต่อการลักลอบเข้าเมืองดังกล่าว โดยเฉพาะประเทศพม่า คือ ตั้งแต่ จังหวัดเชียงราย ถึงจังหวัดชุมพร ภูมิประเทศส่วนใหญ่ เป็นป่าเขาและแม่น้ำคือ แม่น้ำรวกด้านจังหวัดเชียงราย แม่น้ำสาละวินด้านจังหวัดแม่ฮ่องสอน แม่น้ำเมยด้านจังหวัดตาก ซึ่งบางตอนต้นเขิน และแคบจนสามารถใช้เป็นช่องทางหลบหนีได้ นอกจากนี้ชายแดนที่เป็นทะเลบริเวณเกาะสองตรงข้ามจังหวัดระนองก็เป็นอีกจุดหนึ่งที่ประชาชนชาวพม่า ใช้เป็นเส้นทางหลบหนีเข้ามาขายแรงงานเป็นจำนวนมาก

มูลเหตุจูงใจในด้านประเทศไทยที่เป็นแรงดึงดูดให้แรงงานต่างชาติทั้งสัญชาติพม่าและสัญชาติอื่น ๆ หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจาก

(1) การเข้า-ออก ตามแนวชายแดนกระทำได้ง่าย

ประเทศไทยมีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เป็นระยะทางยาว ทั้งทางบกและทางทะเล ประชาชนสามารถเดินทางข้ามไปมาหาสู่กันได้โดยสะดวก โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าสามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยได้หลายช่องทาง นอกเหนือจากท่าข้ามที่ประเทศไทยกำหนดไว้ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ที่ 1/2506 เรื่อง กำหนดระเบียบและวิธีการปฏิบัติตามความตกลง ว่าด้วยการเจรจาชายแดนระหว่างประเทศไทยกับสหภาพพม่าแล้ว ยังมีช่องทางที่เดินหรือข้ามเข้าออกได้อย่างสะดวกอีกถึง 12 จุดตลอดแนวพรมแดน จึงเป็นการยากที่จะสกัดกั้นการอพยพเข้ามาของแรงงานหลบหนีเข้าเมืองชาวพม่าเหล่านี้ได้อย่างเด็ดขาด

(2) เจ้าหน้าที่ของรัฐดูแลแนวชายแดนไม่ทั่วถึง

เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการอพยพหลบหนีเข้ามาได้โดยสะดวกทุกทาง ประกอบกับอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีน้อยจึงไม่สามารถตรวจตราดูแลและควบคุมได้ทุกจุดทำให้มีแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยได้ตลอดเวลา

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนชายแดน ประเทศไทยและกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศพม่าเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีความใกล้ชิดกัน ประชาชนชายแดนทั้งสองประเทศไปมาหาสู่กันเป็นประจำ จึงมีความสัมพันธ์ระดับครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมือง โดยความช่วยเหลือร่วมมือของราษฎรไทย ประกอบกับแรงงานพม่ารุ่นก่อนที่ลักลอบมาขายแรงงานในประเทศไทยสามารถสร้างหลักฐาน และยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น จนทำให้ชาวพม่าหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้น

ในจังหวัดระนองมีผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า ที่ได้เข้ามาอยู่ในจังหวัดระนอง ก่อนวันที่ 9 มีนาคม 2519 ซึ่งทางราชการได้ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวด้วยเหตุผลทางการเมือง และมีบุคคลกลุ่มนี้อยู่กลุ่มหนึ่งที่เป็นคนไทยที่ได้เสียสัญชาติไทยไป เพราะการเสียดินแดน ซึ่งเดิมเป็นจังหวัดมะริดไทยให้แก่อังกฤษ อันประกอบด้วย เมืองมะริด บกเบ็ยน หลังเข็ช เกาะสอง มลิวัดย์และหमारาง ซึ่งเมื่อไทยได้ทำสัญญาปักปันดินแดนกับอังกฤษซึ่งปกครองพม่าอยู่ในขณะนั้น โดยใช้แม่น้ำกระบุรีเป็นเส้นกั้นพรมแดน ทำให้ไทยต้องเสียดินจังหวัดมะริดไป ราษฎรไทยส่วนหนึ่งได้อพยพกลับมาอยู่ในประเทศไทยอีกส่วนหนึ่งไม่กลับมา กลุ่มที่เข้ามาในประเทศไทยเมื่อมีงานทำแล้วก็ชักชวนให้ญาติพี่น้องของตนเข้ามาหางานทำในจังหวัดระนองด้วย

(4) การขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย จากการที่ประเทศไทยพัฒนาประเทศจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมจึงมีกฝี่มือแรงงานในลักษณะชำนาญเฉพาะอย่าง ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องหาแรงงานไร้ฝีมือมาทดแทน โดยการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย

ในหลายกิจการนายจ้างและผู้ประกอบการ ต้องการจ้างแรงงานเป็นตำแหน่งคนงานหรือกรรมกรในกิจการเรือประมง ก่อสร้าง แพลลา อุตสาหกรรม อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการประมงซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษใช้ความอดทนสูงและเสี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประมงซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย แรงงานไทยที่เคยรับจ้างทำงานมีแนวโน้มหันไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่าและไม่ต้องเสี่ยงมาก จึงทำให้แรงงานไทยไม่สนใจมาทำงานที่นายจ้าง และสถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานดังกล่าว

(5) **พื้นฐานของสังคมไทย** ซึ่งคนไทยมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่มีการแบ่งแยกด้านสัญชาติ ศาสนา ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่น่าอยู่ เมื่อแรงงานต่างชาติลักลอบเข้ามาในประเทศไทย จะได้รับการยอมรับจากคนไทย ไม่เกิดความแปลกแยกในสังคมทำให้แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาก่อนจะชักชวน หรือชักนำครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงเข้ามาอาศัยในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

5.2 ผลกระทบที่เกิดจากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย

การลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงานของแรงงานต่างชาติ ได้ก่อให้เกิดปัญหาสังคมไทยมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความมั่นคงของประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เพราะการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติภาครัฐไม่สามารถจะเข้าไปควบคุมดูแลได้ แม้ว่าในยุคปัจจุบันการย้ายถิ่นข้ามชาติเป็นสิ่งที่ห้ามกันไม่ได้ แต่เจ้าของประเทศก็มีสิทธิอันชอบธรรมในการที่จะเข้าไปควบคุมดูแลบุคคลเหล่านั้น โดยเฉพาะการย้ายถิ่นเข้ามาลักลอบทำงานของแรงงานต่างชาติที่ภาครัฐไม่อาจจะควบคุมดูแลได้นั้น อาจจะก่อให้เกิดปัญหาดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

ประการที่หนึ่ง การชะลอตัวของโครงสร้างของอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ผลกระทบนี้จะกระทบกับแรงงานไทยซึ่งถูกกดค่าจ้างแรงงาน เพราะนายจ้างมีทางเลือกที่สามารถเลือกจ้างแรงงานต่างชาติได้หากแรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งมีผลกระทบต่อโครงสร้างค่า

จ้างแรงงานขั้นต่ำภายในประเทศ เป็นการชะลอตัวลงของค่าแรงขั้นต่ำภายในประเทศ จากผลการวิจัยของ TDRI ระบุว่า ถ้านำแรงงานต่างชาติออกไปจากระบบเศรษฐกิจของไทยแล้ว แรงงานไทยประเภทไร้ฝีมือ (Unskill Labour) จะมีค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 3.5% ซึ่งในปัจจุบัน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำอยู่ในระดับที่สูง อาจส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างฐานการผลิตของนักลงทุนต่างประเทศที่จะย้ายฐานการผลิตไปลงทุนในประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า ในกรณีนี้จะส่งผลกระทบต่อสินค้าส่งออกของประเทศ ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง

ประการที่สอง ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกของ International Labour Organization ซึ่งมาตรฐานของ ILO ได้กำหนดมาตรฐานของแรงงานไว้ว่า นายจ้างจะต้องจัดสภาพการทำงานอย่างมีมาตรฐาน และลูกจ้างจะต้องมีอิสระในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และมีอิสระในการต่อรอง รวมถึงมีอิสระจากการบังคับใช้แรงงาน แต่ในสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในประเทศไทยที่ใช้แรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือ ไร้อำนาจต่อรอง จำเป็นต้องทำงานที่ไร้ความรู้ ทักษะต่ำ เสี่ยงอันตราย จึงเปรียบเสมือนเป็นการเอาเปรียบข้ามชาติ

ประการที่สาม ปัญหาการกีดกันทางการค้า สืบเนื่องจากการที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติในราคาถูก จะมีผลกระทบต่อ การส่งสินค้าออกของประเทศในการที่จะถูกประเทศคู่ค้าใช้มาตรการกีดกันทางการค้ามาเป็นข้ออ้างว่า ชนชั้นแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกขูดรีดแรงงาน ซึ่งจะถูกล่ามว่า ประเทศไทยละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ เช่น ในการประชุมระดับรัฐมนตรีของ World Trade Organization (WTO) ที่ประเทศสิงคโปร์ ทาง EU และสหรัฐอเมริกา ได้มีความพยายามที่จะเชื่อมโยงปัญหาแรงงานเข้ากับการค้าในการที่จะกีดกันการส่งสินค้าออกของประเทศกำลังพัฒนา

ประการที่สี่ นายจ้างขาดการพัฒนาเทคโนโลยี ในการผลิตเนื่องจากต้นทุนในการผลิตส่วนที่เป็นแรงงาน ซึ่งได้มาจากแรงงานต่างชาติมีต้นทุนที่ถูกการลงทุนโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงไม่มีความจำเป็นที่จะนำสิ่งประดิษฐ์

ใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตของตน นอกจากนี้ ในระยะยาว เมื่อแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน นานแล้วเกิดการพัฒนามือแรงงานขึ้นมา หลังจากครบกำหนดและถูกส่งกลับประเทศ แรงงานพวกนี้จะกลับไปพัฒนามือแรงงานในประเทศของตนเอง ซึ่งในอนาคตแรงงาน พวกนี้จะกลายมาเป็นคู่แข่งทางการผลิตของประเทศไทย อันจะเป็นการดึงดูดนักลงทุนต่างชาติในเรื่องเกี่ยวกับการย้ายฐานการผลิตเนื่องจากค่าแรงที่ถูกกว่า แต่อย่างไรก็ตาม การลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาไม่ได้หมายความว่าคุ้มค่าแรงที่ถูกลงทีเดียว แต่จะต้องดูไปถึงเสถียรภาพความมั่นคงของแต่ละประเทศประกอบด้วย

ประการที่ห้า เกิดการแข่งขันของแรงงานไทย ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อแรงงานไทยที่อยู่นอกระบบและในระบบที่จะต้องถูกแย่งส่วนแบ่งในเรื่องงาน เสริมให้ผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองที่สูงกว่า เพราะสามารถที่จะใช้แรงงานต่างชาติที่มีความอดทนมากกว่า ควบคุมดูแลได้ง่ายกว่าแรงงานไทย นอกจากนั้น ยังอาจส่งผลต่อการแข่งขันทำกิน โดยเฉพาะแรงงานอพยพในภาคเกษตร ที่เข้าไปตัดไม้ทำลายป่า ภายใต้การสนับสนุนของนายทุนไทยที่ทำผิดกฎหมาย

ประการที่หก รัฐจะต้องสูญเสียทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการเลี้ยงดูแรงงานต่างชาติเหล่านั้นที่จับกุมได้ อีกทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการส่งกลับประเทศภูมิลำเนา อีกทั้งยังเป็นการมาแย่งชิงใช้ประโยชน์ในบริการสาธารณะต่าง ๆ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติที่ควรจะเป็นของคนไทย เพื่อจำเป็นต้องกวาดล้าง จับกุม ก็สิ้นเปลืองเวลา และเจ้าหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการและจัดหาสถานที่คุมขังเพื่อรอการส่งกลับแทนที่จะได้นำทรัพยากรที่จะต้องสูญเสียไปเหล่านั้นมาพัฒนาประเทศ หรือช่วยเหลือประชาชนชาวไทยด้วยกัน

ด้านสังคม

ประการที่หนึ่ง แรงงานที่เข้ามาส่วนใหญ่จะเข้ามาในลักษณะตัวคนเดียว แต่เมื่อลักลอบเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานก็ย่อมจะมีเรื่องของการแต่งงานข้าม

ชาติเกิดขึ้น เด็ก ๆ ที่เกิดจากการแต่งงานข้ามชาติเหล่านี้จะต้องเผชิญปัญหาเรื่องสัญชาติ ตามด้วยเรื่องของการศึกษาและสถานภาพในทางสังคม

ประการที่สอง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาจำนวนไม่น้อยเป็นเพศหญิง ส่วนหนึ่งมีเป้าหมายเพื่อประกอบธุรกิจอาชีพหญิงบริการ ย่อมส่งผลให้เกิดอาชีพหญิงบริการทางเพศข้ามชาติมากขึ้น อันจะทำให้เกิดการติดต่อกับและการแพร่ระบาดของโรค เช่น โรคเอดส์ เพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนองพบว่า มีผู้ป่วยชาวพม่ารวม 48 ราย เสียชีวิตแล้ว 15 ราย กลุ่มเสี่ยงสูงสุดคือโสเภณีชาวพม่า เนื่องจากมีลูกค้าเป็นกลุ่มลูกเรือประมงชาวพม่าอยู่เป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มจะมีการติดเชื้อมากขึ้น

ประการที่สาม ปัญหาโรคระบาดและโรคติดต่อที่แรงงานต่างชาติเป็นผู้นำมาแพร่ระบาด เช่น โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง โรคมาลาเรีย โรคเอดส์ ดังจะเห็นได้จากจำนวนผู้ป่วยด้วยโรคระบาดที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งบางโรคระบาดได้หายไปจากเมืองไทยแล้วก็กลับมาอีก อาทิ โรคเรื้อน รวมทั้ง ยังอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารทางด้านสาธารณสุขและคนในสังคม จากการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในจังหวัดระนอง โดย นางสาวสว่างศรี สว่างไพโร อย่างว่าในจังหวัดระนองมีการเผยแพร่ของโรคดังนี้

- โรคมาลาเรีย ในปี พ.ศ. 2537 มีผู้ป่วยเป็นชาวพม่าจำนวน 4,921 ราย และในปี 2538 (มกราคม-มิถุนายน) มีผู้ป่วยชาวพม่าจำนวน 1,754 ราย บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ติดเชื้อจากสหภาพพม่าทั้งสิ้น

- โรคเท้าช้าง ซึ่งได้สูญหายจากประเทศไทยนานแล้ว พบว่ามีผู้ป่วยชาวพม่า ปี 2537 จำนวน 107 ราย ในปี 2538 (มกราคม-มิถุนายน) จำนวน 121 ราย และมีแนวโน้มจะระบาดมากขึ้นเรื่อย ๆ

ข้อมูลเบื้องต้น ณ วันที่ 27 พฤษภาคม 2540 ของกระทรวงสาธารณสุข รายงานว่า จากการตรวจสุขภาพของแรงงานต่างชาติ จำนวน 372,242 คน ตรวจพบ

โรคต้องห้าม 3,665 คน หรือร้อยละ 0.98 ในส่วนภูมิภาคพบโรคต้องห้ามร้อยละ 0.54 ส่วนกรุงเทพมหานคร พบโรคต้องห้ามร้อยละ 2.9 โรคต้องห้ามที่พบ สูงสุดคือ วัณโรค ร้อยละ 39.59 รองลงมา คือ ซิฟิลิส ร้อยละ 23.55 ขาเสียดิจ ร้อยละ 21.99 โรคเท้าช้าง ร้อยละ 6.22 (ตารางที่ 20)

ประการที่สี่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จากการศึกษาพบว่า มีคดีอาญาที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดกฎหมายของชาวพม่าในจังหวัดระนองช่วงระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2533-2537) (ภณิศร์ มีกุล, 2538: 45-47) ดังนี้

- ความผิดกลุ่มที่ 1 ได้แก่ คดีอุกฉกรรจ์ และสะเทือนขวัญ เป็นคดีฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา รวม 14 คดี
- ความผิดกลุ่มที่ 2 ได้แก่ คดีประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย เป็นคดีพยายามฆ่า 4 คดี เป็นคดีทำร้ายร่างกาย 10 คดี
- ความผิดกลุ่มที่ 3 ได้แก่ คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน เป็นคดีลักทรัพย์ 44 คดี วิวาททรัพย์ 12 คดี

ด้านการเมืองและความมั่นคงของประเทศ

ประการที่หนึ่ง ปัญหาความมั่นคงภายในประเทศ เมื่อแรงงานต่างชาติเข้ามาเป็นจำนวนมาก ๆ จะก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยภายในประเทศ ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยประมาณ 700,000-1,000,000 คน ถ้าคนเหล่านี้ก่อความไม่สงบภายในโดยการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้น หรือรวมตัวตั้งแก๊งก่ออาชญากรรม หรือก่อวินาศกรรม จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศได้

ประการที่สอง แรงงานสัญชาติพม่าที่ลักลอบอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่ ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาด้านการเมือง แต่กลุ่มต่อต้านที่เป็นชนกลุ่มน้อย รวมทั้งนักการเมืองและนักศึกษาที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล

พม่า ทั้งด้านการเมืองและการใช้พื้นที่ในไทยเป็นฐานในการก่อการร้าย ซึ่งอาจทำให้กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและพม่า นอกจากนี้ ได้มีความพยายามในการดำเนินการเพื่อหาข่าวให้ทางการพม่าหรือหาข่าวเกี่ยวกับกลุ่มต่อต้านแฝงเข้ามาในหมู่แรงงานพม่าด้วย

ประการที่สาม การลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติมีหลายเชื้อชาติ ซึ่งในบางประเทศเช่นประเทศพม่า มีการแบ่งแยกเชื้อชาติโดยไม่ยอมรับว่าชาวพม่าที่เชื้อชาติมอญหรือกะเหรี่ยงเป็นประชาชนของประเทศพม่า ดังนั้นหากประเทศไทยกวาดล้าง จับกุม และส่งกลับไปยังประเทศพม่าก็อาจจะเกิดข้อโต้แย้งและอาจจะถูกถามเป็นปัญหาระหว่างประเทศได้

แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายจะส่งผลกระทบต่อสังคมไทยมากมายดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ในกรณีการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติก็ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมด้วย เพียงแต่ประเทศไทยจะต้องจัดการให้แรงงานต่างชาติเหล่านั้นเข้ามาสู่ระบบที่ทางราชการไทยสามารถควบคุมดูแลได้ ซึ่งผลกระทบต่อสังคมหากประเทศไทยสามารถจัดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาสู่ระบบการควบคุม ดูแล ของทางราชการ ได้แก่

ประการที่ 1 รัฐบาลจะมีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าประเทศ และเข้ามาทำงาน โดยผิดกฎหมาย ซึ่งหากรัฐบาลมีข้อมูลเหล่านี้ย่อมจะเป็นประโยชน์ในด้านความมั่นคงของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลสนับสนุนในการที่จะเจรจาเพื่อส่งแรงงานต่างชาติเหล่านี้กลับประเทศต่อไปในอนาคต

ประการที่ 2 การจัดระบบดังกล่าว จะทำให้รัฐบาลสามารถควบคุมปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรัดกุมยิ่งขึ้น

ประการที่ 8 บรรเทาการขาดแคลนแรงงานระดับในบางประเภท บางกิจการได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะลักษณะงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เนื่องจากเป็นงานที่สกปรก มีกลิ่นเหม็น งานหนัก และเป็นการทดแทนแรงงานไทยบางส่วนที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประเทศไทย เช่น ประเทศในตะวันออกกลาง ใต้หวัน ฮองกง สิงคโปร์ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

ประการที่ 4 เป็นประโยชน์ในการเจรจาต่อรองทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน ไม่ทำให้ประเทศคู่ค้ารายใดรายหนึ่งหรือองค์กรการค้าโลก นำปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศได้

ประการที่ 5 รัฐจะมีรายได้จากค่าธรรมเนียมในการออกใบอนุญาตให้ทำงาน และจะมีรายได้จากกลุ่มบุคคลดังกล่าว สามารถใช้ประโยชน์ด้วยการนำรายได้ในส่วนนี้มาใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการให้บริการทางสังคม การศึกษา พัฒนาฝีมือแรงงาน และสาธารณสุขแก่แรงงานต่างชาติเหล่านี้เป็นธรรม โดยรัฐบาลไม่ได้รับภาระค่าใช้จ่ายทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเหล่านี้

ประการที่ 6 แรงงานต่างชาติมีโอกาสนำเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย พ้นจากความรู้สึกหวาดกลัวและความกดดันต่าง ๆ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ ตลอดจนช่วยลดปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากแรงงานเหล่านี้ คือ แรงงานเหล่านี้จะได้มีงานทำและมีรายได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ

บทที่ 4

การบริหารจัดหางานในประเทศ

1. การบริหารจัดการหางานในประเทศของรัฐ*

สำนักงานจัดหางานกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ให้บริการจัดหางานแก่ประชาชน โดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งกล่าวได้ว่า บริการจัดหางาน คือการจัดหาคนเข้าทำงานตามความต้องการของนายจ้างหรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า บริการจัดหางาน คือการจัดหางานให้คนหางานได้มีงานทำตามความรู้ความสามารถของตนหางานนั้น

แนวปฏิบัติในการให้บริการจัดหางานในอดีตที่ผ่านมา มุ่งที่จะให้บริการตามนัยแรกมากกว่า ซึ่งหมายถึงการคัดเลือกผู้สมัครงานตามตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่เพื่อส่งผู้สมัครงานไปบรรจุนานในตำแหน่งงานว่างดังกล่าว ผู้สมัครงานต้องมาติดต่อกับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอดำเนินการสมัคร เพื่อยืนยันว่ายังประสงค์ที่จะหางานทำหรือต้องคอยมาดูประกาศตำแหน่งงานว่าง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการส่งตัวไปพบนายจ้าง เพื่อบรรจุเข้าทำงาน

อย่างไรก็ดีเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ต้องการให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึง และมีรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสภาพเศรษฐกิจ กรมการจัดหางาน จึงได้ปรับปรุงแนวปฏิบัติในการให้บริการจัดหางานโดยใช้คนหางานเป็นศูนย์กลางขึ้น ซึ่งนอกจากจะจัดหางานให้ผู้สมัครงาน ได้มีงานทำตามความรู้ความสามารถและตามความถนัดของตนเองแล้วยังเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้สมัครงานในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งงานว่าง เช่น การฝึกยกระดับฝีมือหรือการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ

การบริหารจัดหางานในประเทศ ของกรมการจัดหางาน มีรูปแบบการให้บริการแก่ ผู้หางานที่ประสงค์จะทำงานและนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ประสงค์จะจ้างคนงาน ดังนี้

* กองบริการจัดหางาน, กรมการจัดหางาน คู่มือการบริหารจัดหางาน

1.1 การให้บริการจัดหางาน ณ สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน ซึ่งปัจจุบันมีสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ 9 แห่ง และสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด

1.2 การจัดวันนัดพบแรงงาน

การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรในประเทศไทย เป็นผลให้อัตราการเพิ่มแรงงานเป็นไปในระดับสูงประกอบกับระบบข่าวสารตลาดแรงงานยังไม่กว้างขวางเพียงพอ จึงเป็นสาเหตุของการว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้มีการศึกษาแต่ในขณะเดียวกันรัฐบาลได้ให้การส่งเสริมการลงทุนทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า มีการลงทุนเพิ่มจำนวนมากขึ้น และก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางสาขา อันเนื่องมาจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างแรงงานที่มีอยู่กับความต้องการของตลาดแรงงาน

การจัดวันนัดพบแรงงาน นับเป็นการจัดหางานรูปแบบหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญในการจัดงานวันนัดพบแรงงานมากขึ้นเพราะนอกจากจะช่วยให้ผู้ว่างงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มีงานทำเป็นจำนวนมากแล้ว ยังมีประโยชน์ในการนำข้อมูลมาใช้ในการแนะแนวการศึกษา แนะนำอาชีพ และวางแผนการศึกษาอีกด้วย จึงทำให้การจัดวันนัดพบแรงงานเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางของประชาชนผู้หางานทำ และนายจ้างสถานประกอบการที่จะใช้บริการเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายของทั้งสองฝ่าย

การจัดวันนัดพบแรงงานได้เริ่มดำเนินการจัดขึ้นตั้งแต่ปี 2526 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้จัดขึ้น โดยแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการจัดวันนัดพบแรงงาน ประกอบด้วย ผู้แทนภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีกรมแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ วัตถุประสงค์ของการจัดงานในระยะเริ่มแรกเพื่อเร่งปรับปรุงระบบข่าวสารตลาดแรงงานให้กว้างขวาง

และลดปัญหาการว่างงานในกลุ่มผู้มีการศึกษา เนื่องจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างแรงงานที่มีอยู่กับความต้องการแรงงานจึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหาการว่างงานให้เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนวอาชีพและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานแต่ปัจจุบันวัตถุประสงค์ของการจัดงานได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการแก้ไขปัญหาการว่างงานและปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เป็นโอกาสให้นายจ้างได้พบปะ สัมภาษณ์ผู้หางานโดยตรงทำให้เกิดการจ้างงาน และช่วยป้องกันปัญหาการหลอกลวง และในกรณีที่จัดนัดพบแรงงานในต่างจังหวัดก็จะมีส่วนช่วยลดปัญหาการอพยพแรงงานเข้ากรุงเทพมหานครได้อีกทางหนึ่ง

กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการจัดงานและบริการจัดหางานแก่ประชาชนผู้หางานทำ จึงได้สนับสนุนการจัดงานมาโดยตลอด โดยมีนโยบายส่งเสริมและขยายการจัดวันนัดพบแรงงานให้แพร่หลายมากที่สุดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นที่รู้จักของนายจ้างและผู้หางานทำ โดยให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ดำเนินการจัดขึ้นเป็นประจำในรูปของการจัดวันนัดพบแรงงานย่อยซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก แต่สามารถช่วยให้ผู้ว่างงานมีงานทำ และนายจ้าง/สถานประกอบการได้บุคลากรที่ต้องการอย่างรวดเร็ว ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดวันนัดพบแรงงาน นอกจากจะทำให้มีการจ้างงาน ช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน การหลอกลวงแรงงานและการอพยพแรงงานอย่างไร้จุดหมายแล้วยังช่วยให้ทราบถึงข้อมูลตลาดแรงงานอุปทานแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถผลิตกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงสภาพของตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวมอีกด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ประชาชนได้รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นหน่วยงานใหม่และสามารถใช้บริการมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

(1) ประโยชน์ต่อผู้หางานทำ

(1.1) ช่วยเพิ่มโอกาสมีงานทำให้สูงขึ้น สามารถเลือกแหล่งงานได้มากตามต้องการ และเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

(1.2) ช่วยให้ทราบทิศทางของตลาดแรงงานดีขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพของตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

(1.3) ช่วยให้ทราบถึงวิธีการหางานที่ถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเกิดความมั่นใจในการหางานทำมากยิ่งขึ้น

(2) ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

(2.1) สามารถคัดเลือกผู้สมัครงานในเวลาเดียวกัน และบรรจุเข้าทำงานได้อย่างรวดเร็วพร้อมกันจำนวนมากเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเฉพาะหน้า

(2.2) ทำให้ทราบทิศทางของตลาดแรงงาน กำลังการผลิต ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนหรือขยายกิจการในอนาคต

(2.3) เป็นการเผยแพร่กิจการของสถานประกอบการให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางยิ่งขึ้น

(2.4) ได้รับฟังข้อมูลข้อคิดเห็นจากผู้สมัครงาน และจากสถานประกอบการที่มาร่วมงานด้วยกัน เพื่อนำมาปรับปรุงวางแผนในการสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(2.5) เป็นการประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร

(3) ประโยชน์ต่อผู้ดำเนินการจัดงาน

(3.1) ช่วยเพิ่มโอกาสมีงานทำแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เป็นจำนวนมาก

(3.2) สามารถนำข้อมูลอุปสงค์แรงงานมาปรับระบบการศึกษา ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

(3.3) ได้รับข้อมูลเพื่อนำมาจัดระบบการแนะแนวการศึกษา และอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3.4) เกิดภาพพจน์ที่ดีแก่หน่วยงานที่ดำเนินการซึ่งผลิตและรองรับบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้อย่างครบวงจรและแสดงถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

แม้ว่าปัจจุบันการจัดวันนัดพบแรงงาน จะปรากฏมีผู้ว่างงานไปสมัครงานจำนวนมาก และส่วนหนึ่งจะมีผู้สนใจเปลี่ยนงานใหม่ก็ตาม แต่การเปลี่ยนงานใหม่นั้นถือได้ว่าเป็นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไปอีกระดับหนึ่งและเกิดความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น ส่วนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ก็จะเข้าแทนที่เขเหล่านั้นต่อไป ในการจัดวันนัดพบแรงงานแต่ละครั้ง กรมการจัดหางานได้จัดทำทะเบียนผู้สมัครงานไว้ เพื่อประโยชน์ในการเรียกและส่งพบนายจ้าง สถานประกอบการในกรณีที่ไม่ได้รับการบรรจุงานทันที และนอกจากนั้นกรมการจัดหางานได้ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดฝึกอาชีพให้แก่ผู้ที่ไม่ได้รับการบรรจุงาน ซึ่งประสงค์จะฝึกอาชีพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้รับการฝึกทักษะในสาขาอาชีพต่าง ๆ ก่อนเข้าทำงานในโอกาสต่อไป

(4) หน่วยงานที่ประสงค์จะจัดงานนัดพบแรงงานควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง

(4.1) ส่งหนังสือขออนุญาตจัดงานไปยังอธิบดีกรมการจัดหางาน โดยระบุหน่วยงานที่จะจัดงาน วันเวลาและสถานที่จัดงาน พร้อมวัตถุประสงค์ของการจัดงานนั้น ๆ และอาจแนบโครงการไปด้วยก็ได้

(4.2) กรมการจัดหางาน จะพิจารณาถึงวัตถุประสงค์การจัดงานของหน่วยงานที่ขออนุญาตมา หากเห็นว่าการจัดงานก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้หางานทำและนายจ้าง สถานประกอบการอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการส่งเสริมการมีงานทำแล้วจะมีหนังสืออนุญาตไปยังหน่วยงานนั้น ๆ พร้อมยินดีสนับสนุนการจัดงาน โดยมอบหมายให้กองบริการจัดหา

งาน หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพฯร่วมดำเนินการและให้คำปรึกษาการจัดงาน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการดังกล่าว

(4.3) ภายหลังจากที่เสร็จสิ้นการจัดงานดังกล่าวแล้ว กรมการจัดหางานขอความร่วมมือนายจ้าง/สถานประกอบการให้แจ้งผลการดำเนินงานตามแบบประเมินผลการจัดงานที่กรมฯ ได้แนบไปให้ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามแบบประเมินผลที่แนบไปให้ได้ ขอให้แจ้งใบตอบรับตำแหน่งงานว่างของนายจ้าง/สถานประกอบการที่มาร่วมงานให้กรมฯ เพื่อดำเนินการดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มารวบรวมข้อมูลในภาพรวมซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานในด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

(5) แนวทางการดำเนินการจัดวันนัดพบแรงงาน

(5.1) การจัดสถานที่ควรคำนึงถึงบริเวณที่ใช้จัดงานให้กว้างขวางเพียงพอสำหรับการรองรับจำนวนผู้มาร่วมงานและความสะดวกในการเดินทางมายังบริเวณงาน

(5.2) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบการจัดงาน โดยพิจารณาถึงกิจกรรมและรูปแบบของงาน ซึ่งควรประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายอำนวยความสะดวกหรือฝ่ายที่ปรึกษา ฝ่ายนิทรรศการ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายประเมินผล เป็นต้น โดยอาจจัดประชุมคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและติดตามความคืบหน้าการบรรจุนาน

(5.3) การประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญของการจัดงานซึ่งเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของงานควรดำเนินการล่วงหน้า เช่น จัดทำป้ายขนาดใหญ่ติดตามแหล่งชุมชน แผ่นโปสเตอร์ แผ่นผ้า จัดทำสปอตโฆษณาทางวิทยุ หรือโทรทัศน์

(5.4) การลงทะเบียนสมัครงาน ควรจัดสถานที่ให้เป็นไปตามขั้นตอน คือให้ผู้สมัครงานดูป้ายตำแหน่งงานว่างหรือแจกสูจิบัตรตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกตำแหน่งงานที่ประสงค์จะสมัครเสียก่อนแล้วจึงไปลงทะเบียน โดยประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ผู้สมัคร

งานได้ทราบถึงขั้นตอนการสมัครงานอย่างค่อเนื่อง และตรวจสอบความเรียบร้อยของใบลงทะเบียน โดยขอความร่วมมือให้นายจ้างรับสมัครเฉพาะผู้สมัครงานที่ลงทะเบียนแล้วเท่านั้น

(5.5) การประเมินผลใบลงทะเบียน และใบแจ้งตำแหน่งงานช่วยให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้สมัครงานทางด้านอายุ เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หรือเป็นผู้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ตลอดจนทราบถึงความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ในปัจจุบัน และแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝ่ายแนะแนวอาชีพของสถานศึกษาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานทำของนักเรียน นิสิต นักศึกษาในปีหนึ่ง ๆ ได้ย่อย่างค่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อสถาบันในการผลิตกำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและครบวงจร

(5.6) การติดตามผลการบรรจุงาน สามารถดำเนินการได้ 2 ระยะ คือ ระยะแรก ติดตามผลการบรรจุงานทันทีในวันจัดงาน โดยให้นายจ้างแจ้งผลการบรรจุงาน ซึ่งคาดว่าจะรับผู้สมัครงานเข้ารับการบรรจุ หรือตกลงนัดหมายทำงาน ระยะที่ 2 อาจดำเนินการติดตามผลในช่วงเวลาต่อมาระยะหนึ่ง ซึ่งเป็นช่วงที่นายจ้างพิจารณาเรียกตัวเข้ารับการบรรจุงานภายหลัง โดยขอความร่วมมือแจ้งให้กรมฯ ทราบภายใน 3 เดือน หลังเสร็จสิ้นการจัดงานแล้ว

(5.7) ข้อพึงระวัง ในการจัดวันนัดพบแรงงานแต่ละครั้ง อาจมีกลุ่มบุคคลที่แอบอ้างว่าเป็นนายจ้างสถานประกอบการ แจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมรับสมัครงาน โดยเรียกเก็บค่าบริการจากผู้สมัครงานในรูปค่าสมัคร หรือเรียกเก็บค่าค่าประกันการทำงาน ในวงเงินที่สูง หรือมีพฤติกรรมส่อถึงการหลอกลวงผู้สมัครงานซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหาย และภาพพจน์ที่ไม่ดีในการจัดงานได้ ดังนั้น ขอให้ท่านโปรดระมัดระวังในการเชิญนายจ้างเข้าร่วมงาน หากสงสัยอาจขอเรียกดูหลักฐานการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทหรือสอบถามได้ที่กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพฯ โทร.2469292, 6434075 เพื่อตรวจสอบและดำเนินการคัดผู้ต้องสงสัยต่อไป

1.8 การจัดหางานพิเศษ นอกจากการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนผู้หางานทำทั่วไปแล้ว กรมการจัดหางานยังมีบริการจัดหางานให้แก่บุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1) นักเรียน - นักศึกษา

ในระหว่างปิดภาคเรียน (ช่วงฤดูร้อน) กรมการจัดหางานได้ให้บริการจัดหางานให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา ได้มีโอกาสใช้เวลาว่างช่วง 2 เดือนหารายได้ หรือหาประสบการณ์จากการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1.1 เพื่อให้ นักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

1.2 เพื่อให้ นักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้มีประสบการณ์ในการทำงาน และได้มีความรู้ความชำนาญพิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาโดยตรง

1.3 เพื่อให้รู้สึกถึงคุณค่าในการประกอบอาชีพว่าล้วนมีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของสังคม ผลงานทุกอย่างที่สุจริตยอมเป็นเกียรติแก่ผู้ทำงาน ไม่ควรเลือกหรือรังเกียจงานประเภทใด

1.4 เพื่อช่วยนักเรียนที่มีฐานะยากจน ได้มีรายได้เป็นทุนในการศึกษา

ระเบียบการรับสมัครนักเรียน นักศึกษา เข้าทำงาน

ระหว่างปิดภาคเรียนและนอกเวลาเรียน

ของสำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน

.....

กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้บริการจัดหางานให้นักเรียน นักศึกษา เข้าทำงานในบริษัท สถานประกอบการเอกชน ในระหว่างปิดภาคเรียนและนอกเวลาเรียนเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดระเบียบการ ดังนี้

1. คุณสมบัติผู้สมัครงาน เป็นนักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาทุกแห่งตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไป
2. วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร รับสมัครได้ทุกวัน เวลาราชการ เวลา 8.30-16.30 น. ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป
3. สถานที่รับสมัคร สำนักจัดหางานกรุงเทพ กรมการจัดหางาน รวม 9 พื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด
4. หลักฐานการสมัครงาน
 - 4.1 บัตรประจำตัวประชาชน
 - 4.2 บัตรประจำตัวนักเรียน นักศึกษา
 - 4.3 รูปถ่ายสวมเครื่องแบบนักเรียน นักศึกษา 1 รูป
5. ค่าใช้จ่าย ผู้สมัครไม่เสียค่าบริการใด ๆ ทั้งสิ้น
6. อื่น ๆ
 - 6.1 ผู้สมัครต้องแต่งเครื่องแบบนักเรียน นักศึกษา ไปสมัครงานด้วยตนเอง
 - 6.2 เมื่อนักเรียน นักศึกษา เขียนใบสมัครแล้ว ถ้ามีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมกับผู้สมัคร เจ้าหน้าที่จะทำหนังสือส่งตัวให้ผู้สมัครไปพบนายจ้างที่บริษัทหรือสถานประกอบการเพื่อนัดสัมภาษณ์และพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงาน หากยังไม่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสม เจ้าหน้าที่จะรับใบสมัครไว้ก่อนเมื่อมีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมในภายหลัง ก็จะเรียกตัวผู้สมัครให้ไปพบนายจ้างเพื่อสัมภาษณ์เข้าทำงาน
 - 6.3 เมื่อผู้สมัครไปพบนายจ้างแล้ว นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน ให้กลับมาติดต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อส่งตัวไปพบนายจ้างรายอื่นต่อไป จนกว่าจะได้รับการบรรจุงาน

2) บุคคลพิการ

บุคคลพิการ หมายถึง ผู้ที่มีความพิการทางร่างกาย หรือจิตใจ หรือเป็นบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือในการฟื้นฟูและปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การจัดหางานให้จะต้องพิจารณาถึงลักษณะความพิการและส่วนของร่างกายที่ยังไม่พิการ เพื่อเปรียบเทียบความต้องการงานและความเหมาะสมแก่งานของผู้พิการ ที่จะทำงานนั้นได้โดยปลอดภัย

วิธีพิจารณาความต้องการความสามารถทางร่างกาย ของบุคคลพิการ คือ

2.1 พิจารณาความสามารถของผู้สมัครงานมากกว่าพิจารณาถึงความพิการของเขา

2.2 พิจารณาเป็นรายบุคคลว่า แม้ว่าร่างกายจะพิการในส่วนเดียวกัน แต่ความสามารถในการทำงานอาจจะแตกต่างกัน

2.3 พิจารณาสีงแวดล้อมของงานให้เข้ากันได้กับคุณสมบัติของผู้สมัครงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน การเคลื่อนไหวร่างกาย

2.4 พิจารณารายงานจากแพทย์ที่ยืนยันว่าผู้สมัครงานมีความสามารถทางร่างกายพอที่จะทำงานได้

ดังนั้น การสัมภาษณ์บุคคลพิการ พนักงานสัมภาษณ์จะต้องพยายามให้ได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับความสามารถของผู้สมัครงานพิการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และให้ผู้พิการได้มีโอกาสได้ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของผู้สมัครงาน และพนักงานสัมภาษณ์จะต้องให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ที่บุคคลพิการสนใจ และมีแนวโน้มในการทำงานนั้น

การรับใบคำขอคนงานจากนายจ้าง และการส่งตัวผู้สมัครงานไปพบนายจ้างกรณีบุคคลพิการ พนักงานสัมภาษณ์จะต้องพิจารณาคำแห่งทั้งหมดและเลือกหาคำแห่งที่เหมาะสมกับผู้สมัครงานพิการนั้นมากที่สุด โดยเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานพิการเทียบกับคุณสมบัติของคนงานที่นายจ้างกำหนดในแต่ละข้อให้ใกล้เคียงที่สุดก่อนส่ง

พบนายจ้าง ถ้าหากผู้สมัครงานพิจารณาแล้วยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และผู้พิจารณานั้นควรได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพเสียก่อน พนักงานสัมภาษณ์ควรแนะนำให้ไปยังหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ

8) บุคคลมีปัญหา

บุคคลมีปัญหา คือบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการหางานทำ เช่น บุคคลพันโทษ บุคคลที่มีปัญหาทางครอบครัว เศรษฐกิจ ซึ่งต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

พนักงานสัมภาษณ์จะต้องพิจารณาผู้สมัครงานที่มีปัญหาเป็นรายๆ เพราะแต่ละคนย่อมมีปัญหาไม่เหมือนกัน เช่น ผู้สมัครงานนั้นต้องการความช่วยเหลือทางด้านสังคมสงเคราะห์ ก็ควรแนะนำให้ไปใช้บริการหน่วยงานด้านสังคมสงเคราะห์ กรณีผู้สมัครงานที่ได้รับการปลดปล่อยให้พันโทษ พนักงานสัมภาษณ์จะต้องสัมภาษณ์ให้ได้รายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ เพื่อประกอบการพิจารณาส่งตัวไปพบนายจ้างในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถ แนวโน้ม ความสนใจในงาน ซึ่งพนักงานสัมภาษณ์อาจต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ดังนี้

(3.1) ขอรายรายละเอียดและประวัติของผู้สมัครงานที่มีปัญหา เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาล เรือนจำ และตำรวจ เป็นต้น

(3.2) ติดต่อหาตำแหน่งงานว่าง กับสถานประกอบการ องค์กร หรือหน่วยงานที่จะสามารถให้การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้สมัครงานที่มีปัญหา

รายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้มาจะช่วยให้พนักงานสัมภาษณ์ เห็นช่องทางที่จะส่งผู้สมัครงานที่มีปัญหา เข้าแข่งขันกับผู้สมัครงานทั่วไปในตลาดแรงงาน

2. กระบวนการจัดหางาน

ขั้นตอนการปฏิบัติงานในการให้บริการจัดหางานโดยใช้คนหางานเป็นศูนย์กลางได้กำหนดขึ้นจากแนวปฏิบัติในการให้บริการจัดหางานที่เป็นอยู่เดิม โดยนำมาประยุกต์ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่จะให้บริการจัดหางาน ซึ่งแบ่งขั้นตอนปฏิบัติงานออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 การให้บริการคนหางาน

โดยทั่วไป คนหางานหรือผู้สมัครงานที่มาติดต่อใช้บริการของสำนักงานจัดหางานของกรมการจัดหางานบางรายอาจจะมาสมัครงานเพียงครั้งเดียวก็ได้รับการบรรจุเข้าทำงานทันที แต่ก็มีผู้สมัครงานจำนวนไม่น้อยที่ต้องมาติดต่อสำนักงานจัดหางานหลายครั้ง จึงจะได้รับการบรรจุงาน หรือบางกรณีผู้สมัครงานอาจจะได้งานทำจากวิธีการอื่น เช่น จากการแนะนำของญาติพี่น้อง จากประกาศรับสมัครโดยทั่วไปของบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ เป็นต้น ผู้สมัครงานเหล่านี้จึงยุติการมาติดต่อกับสำนักงานจัดหางาน

อย่างไรก็ดี มีผู้มาสมัครงานจำนวนไม่น้อยที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจัดหางานที่เหมาะสมให้ทำได้ เนื่องจากผู้สมัครงานเหล่านั้นขาดบุคลิกลักษณะที่ดี ไม่มีฝีมือ ขาดความรู้ความสามารถพิเศษที่ระบุเฉพาะตำแหน่งหรืออาจเป็นบุคคลซึ่งมีบุคลิกภาพผิดปกติจากบุคคลทั่วไปซึ่งจำเป็นต้องได้รับการบำบัดดูแลจากหน่วยงานที่ให้การสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษ ดังนั้นในการให้บริการคนหางาน จึงต้องพิจารณาแยกแยะว่าจะให้บริการด้านใดบ้าง

สำหรับขั้นตอนการปฏิบัติงานในการให้บริการคนหางาน ให้เจ้าหน้าที่พิจารณาดำเนินการโดยลำดับ ดังนี้

2.1.1 การต้อนรับผู้สมัครงาน

การต้อนรับผู้สมัครงานเป็นเรื่องของการให้ข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำ

ต่าง ๆ ให้แก่ผู้สมัครที่มาติดต่อหางานทำ การสัมภาษณ์เบื้องต้น การลงทะเบียน และ ออกบัตรประจำตัวผู้สมัครงาน ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้มาติดต่อเกี่ยวกับบริการของกรมการจัดหางาน และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการหางานทำ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2) การสัมภาษณ์เบื้องต้น โดยใช้แบบกรอกประวัติผู้สมัครงาน เพื่อทราบความสนใจของผู้สมัครงานว่าต้องการทำงานในตำแหน่งใด กิจกรรมประเภทใด ระบุจังหวัดหรือสถานที่ที่ต้องการจะทำงานหรือไม่ การสัมภาษณ์ในขั้นนี้เป็นการสัมภาษณ์อย่างสั้น ๆ ไม่เสียเวลามากนัก

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เริ่มต้นจากคำถามทั่วไปเพื่อสร้างความเป็นกันเองกับผู้สมัครงาน เช่น สถานศึกษาที่เรียนมา การฝึกอบรมอาชีพอื่น ๆ (ความรู้ความสามารถพิเศษ) ประวัติการทำงาน รวมทั้งประวัติการสมัครงานกับสำนักงานจัดหางานของกรมการจัดหางาน เพื่อประโยชน์ในการลงทะเบียนผู้สมัครงานว่าเป็นผู้สมัครงานใหม่หรือผู้สมัครงานเก่า

เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นจะสามารถคัดบุคคลที่ไม่เหมาะสมที่เห็นได้ชัด เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพไม่ดี ร่างกายไม่สมบูรณ์ ผู้ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ฯลฯ ควรพิจารณาแนะนำบริการอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำของผู้สมัครงานต่อไปคือ การโทรศัพท์ติดต่อนายจ้าง และส่งตัวไปพบเพื่อพิจารณาคัดเลือกบรรจุเข้าทำงาน

3) การลงทะเบียนผู้สมัครงาน

เมื่อผู้สมัครงานเข้ามาติดต่อใช้บริการ ให้เจ้าหน้าที่ลงทะเบียนผู้สมัครงานทุกครั้งเฉพาะส่วนที่ 1 ก่อน และออกบัตรประจำตัว (สจ.6) ให้เฉพาะผู้สมัครงานใหม่ โดยเว้นช่องรหัสอาชีพไว้ให้เจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ เป็นผู้ลงรายการ

ผู้สมัครงานใหม่ คือ ผู้ที่มาสมัครงานเป็นครั้งแรกกับสำนักงานจัดหางานหรือ เป็นผู้ที่ได้รับการส่งบรรจุงานแล้ว ต้องการหางานใหม่ หรือเป็นผู้ที่เคยสมัครงานแล้วแต่ขาดการติดต่อเกิน 1 เดือนและกลับมาติดต่อใหม่ก็ให้นับเป็นผู้สมัครงานใหม่

ผู้สมัครงานเก่า คือ ผู้ที่เคยสมัครงานกับสำนักงานจัดหางานแห่งใดแห่ง
หนึ่งในจังหวัดเดียวกันภายในเวลา 1 เดือน และยังไม่ได้งาน

ทะเบียนผู้สมัครงาน

สำนักงานจัดหางาน.....

ณ วันที่ 20 เดือน มกราคม พ.ศ. 2539

ส่วนที่ 1

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่บัตร ประชาชน (13 หลัก)	จังหวัดภูมิลำเนา	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา
001	นาย ก. นิสัยดี รหัสผู้สมัครเก่า	1234567890123	ชัยภูมิ	ชาย	34	ป. 4
002	นาย ข. โงบญ รหัสน ผู้สมัครงานเก่า 090139-005	4567890123456	อุครธานี	ชาย	30	ป. 4

หมายเหตุ นาย ก. เป็นผู้สมัครงานใหม่ นาย ข. เป็นผู้สมัครงานเก่า

การลงรายการ

“ลำดับที่” ให้ลงเลขที่เรียงตามลำดับผู้มาสมัครงานในแต่ละวัน

“ชื่อสกุล” คือชื่อสกุล ผู้มาสมัครงาน

“เลขที่บัตรประชาชน” คือ เลขที่บัตรประชาชนของผู้สมัครงาน มี 13 หลัก

“จังหวัดภูมิลำเนา” คือ จังหวัดภูมิลำเนาตามบัตรประชาชน

“เพศ” คือ เพศผู้สมัครงาน

“อายุ” คือ อายุของผู้สมัครงาน ณ วันที่ลงทะเบียนสมัครงาน

“วุฒิการศึกษา” คือ วุฒิการศึกษาล่าสุดของผู้สมัครงาน

“รหัสผู้สมัครงานเก่า” คือ รหัสผู้สมัครงานตามบัตรประจำตัวผู้สมัครงานที่เจ้าหน้าที่ออกให้แก่ผู้สมัครงานในวันที่ผู้สมัครงานมาติดต่อขอรับบริการครั้งแรก ซึ่งต่อมาผู้สมัครงานนั้นกลับมาสสมัครใหม่ภายในเดือนเดียวกัน

กรณีเป็นผู้สมัครงานใหม่ ในช่องรหัสผู้สมัครงานเก่าให้ทำเครื่องหมาย “-” แต่เมื่อออกบัตรประจำตัวผู้สมัครงานให้จะมีรหัสประจำตัวตามตัวอย่าง นาย ก. นิสัยดี มาสมัครงานวันที่ 20 มกราคม 2530 เป็นลำดับที่ 001 จะมีรหัสประจำตัว คือ 200139-001

การลงทะเบียนผู้สมัครงาน ส่วนที่ 2 เป็นการติดตามผลการบรรจุงาน เพื่อให้ทราบว่าแต่ละวันมีผู้สมัครงานกี่ราย ได้บรรจุงานและไม่ได้บรรจุงานกี่ราย

ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการบรรจุงานให้คัดรายชื่อลงไว้ในทะเบียนผู้สมัครงานที่รองาน ตามแบบที่กำหนด

ทะเบียนผู้สมัครงาน

ส่วนที่ 2

สำนักงานจัดหางาน.....

ณ วันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2539

ผลการบรรจุงาน			ไม่ได้บรรจุงานและต้องการ		
ตำแหน่งงาน	รหัสอาชีพ	รหัสอุตสาหกรรม	ฝึกอาชีพ	ประกอบอาชีพอิสระ	รองานตำแหน่ง
ช่างไม้	9-54.10	501	-	-	พนักงานขับรถ

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการลงทะเบียนผู้สมัครงาน คือ เจ้าหน้าที่จะต้องขอคูบัตรประจำตัวประชาชนของผู้สมัครหากไม่มี หรือมีสำเนาบัตรก็ให้รับลงทะเบียน แต่บันทึกในช่องบัตรประจำตัวประชาชนว่า ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน

สำนักงานจัดหางานทุกพื้นที่ต้องตรวจสอบทะเบียนผู้สมัครงานทุก 2 สัปดาห์ หรือ 1 เดือน โดยให้จัดทำเป็นทะเบียนผู้รองานสำหรับผู้สมัครงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุงาน และตรวจสอบทุกเดือน หรือทุกสัปดาห์ และวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผู้สมัครงานไม่ได้รับการบรรจุ ซึ่งอาจจะต้องประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือกองส่งเสริมการมีงานทำ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการเพิ่มเติม

ทะเบียนผู้สมัครงานที่รองาน

สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน.....

รายงาน ณ วันที่.....

ลำดับที่	ชื่อ-สกุลรหัสผู้สมัครงาน	เลขที่บัตรประชาชน	ที่อยู่ปัจจุบันโทรศัพท์	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	รองงานตำแหน่ง	ความสามารถพิเศษ
1	นายชาย ใจบุญ 091039-005	4567890123456	145/6 ถ.ดินแดง แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม.10320	ช	30	ป. 4	พนักงานขับรถ	

หมายเหตุ ในกรณีที่มีการบันทึกข้อมูลผู้สมัครงานโดยคอมพิวเตอร์แล้ว อาจยกเลิกการลงทะเบียนตามแบบนี้

4) การออกบัตรประจำตัวผู้สมัครงานให้ใช้บัตร ตจ.6 เพื่อประโยชน์ในการติดต่อหางานทำของผู้สมัครงานในครั้งต่อไป หากผู้สมัครงานที่ต้องการหางานใหม่หรือขาดการติดต่อเกิน 1 เดือน และมาติดต่อในครั้งต่อไป ให้ออกบัตรประจำตัวผู้สมัครงานใหม่ แทนบัตรใบเก่า

บัตรประจำตัวผู้สมัครงาน (สจ.6)

เป็นบัตรที่เจ้าหน้าที่ออกให้แก่ผู้สมัครงาน เพื่อนำมาติดต่อสำนักงานในคราวต่อไป โดยมีกำหนดอายุ 1 เดือน

บันทึกรายการในบัตร ดังนี้

1. ชื่อ - สกุล ผู้สมัครงานตามบัตรประจำตัวประชาชน
2. วุฒิกการศึกษา ระบุวุฒิกการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด
3. รหัสอาชีพ ระบุรหัสอาชีพเช่นเดียวกับที่บันทึกลงบนมุมซ้ายช่อง

ประเภทอาชีพ/รหัส ในใบสมัครงาน

4. รหัสประจำตัวผู้สมัครงาน ให้ระบุรหัสประจำตัวตามวัน เดือน ปี ที่มาติดต่อตามด้วยเลขลำดับที่ เช่น ผู้สมัครงานมาติดต่อขอรับบริการวันที่ 9 ตุลาคม 2538 ลำดับที่ 005 รหัสเลขประจำตัว คือ 0901038-005

5. วัน เดือน ปี ที่มาติดต่อ ให้ระบุวัน เดือน ปี ที่ผู้สมัครมาติดต่อในแต่ละครั้ง

2.1.2 ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ

พิจารณาให้บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้แก่ผู้สมัครงานใหม่และผู้สมัครงานเก่าที่ยังไม่ได้รับการทดสอบ โดยใช้แบบทดสอบของกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน ซึ่งมี 3 แบบ ได้แก่

- แบบทดสอบความสนใจด้านอาชีพ (TEST A)
- แบบทดสอบความถนัดทางอาชีพ (TEST B)
- แบบทดสอบความมั่นใจในตนเอง (TEST C)

เจ้าหน้าที่ซึ่งให้บริการในชั้นตอนนี้ จะต้องศึกษาวิธีการทำแบบทดสอบ การสรุปผล และแนวทางในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านอาชีพแก่ผู้สมัครงาน ตามคู่มือของกองส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งในคู่มือนี้จะสรุปชั้นตอนโดยย่อ ดังนี้

มอบแบบทดสอบให้แก่ผู้สมัครงาน และอธิบายวิธีทำแบบทดสอบทีละแบบ เพื่อไม่ให้สับสน และจัดให้ผู้สมัครงานทำแบบทดสอบ ณ สถานที่ที่แยกไว้อย่างเป็นทางการ ส่วนเพื่อให้ผู้ทำแบบทดสอบมีสมาธิ

การทดสอบ อาจให้ทำแบบทดสอบแบบใดแบบหนึ่ง หรืออาจใช้ทั้ง 3 แบบ ก็ได้ สำหรับกระดาษคำตอบให้ใช้ชุดเดียวกันในการทำแบบทดสอบทุกแบบ ต่อผู้สมัครงาน 1 ราย

เมื่อผู้สมัครงานทำแบบทดสอบเรียบร้อยแล้วให้สรุปผลในช่องสำหรับเจ้าหน้าที่ในกระดาษคำตอบ ซึ่งมีวิธีคำนวณ คือ $(Y \times 2) + (D \times 1) = T$

Y คือ จำนวนคำตอบ A ทั้งหมดในแนวนอน

D คือ จำนวนคำตอบ B ทั้งหมดในแนวนอน

T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดที่ได้รับ

ให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพแก่ผู้สมัครงาน โดยพิจารณาตัวอย่างอาชีพที่ตรงกับความถนัดและบุคลิกภาพของผู้สมัครงาน โดยพิจารณาจากผลการทดสอบและจากการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานเกี่ยวกับ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ฯลฯ

สำหรับผู้สมัครงานที่เจ้าหน้าที่สัมภาษณ์แล้วพิจารณาเห็นว่าไม่สามารถส่งบรรจุงานได้ แต่มีแนวโน้มจะหางานทำได้ถ้าได้รับการฝึกอาชีพเพิ่มเติม หรือควรส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรให้คำแนะนำแก่ผู้สมัครงานอย่างละเอียดและเหมาะสม และดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้สมัครงานได้รับบริการตามความประสงค์ต่อไป

2.1.8 การส่งตัวผู้สมัครงานไปพบนายจ้าง

ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานหากพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้สมัครมีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ เจ้าหน้าที่สามารถส่งตัวผู้

สมัครงาน ไปพบนายจ้างเพื่อพิจารณาบรรจุงาน ได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องทดสอบความพร้อมทางอาชีพตามข้อ 2.1.2 ทุกสาย

แนวปฏิบัติในการส่งตัวผู้สมัครงาน ไปพบนายจ้าง มีดังนี้

1) พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถพิเศษ ตรงตามความต้องการของนายจ้าง และหากสามารถทดสอบความสามารถพิเศษในบางเรื่อง ได้ เช่น พิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ขับรถ เป็นต้น เจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ควรทำการทดสอบผู้สมัครงานนั้นในเบื้องต้น ก่อนส่งตัวไปพบนายจ้าง ซึ่งจะทำให้นายจ้างเกิดความศรัทธา และประทับใจในบริการจัดหางานของรัฐมากยิ่งขึ้น

2) ประสานงานทางโทรศัพท์กับนายจ้างก่อนที่จะส่งผู้สมัครงาน ไปพบ เพื่อสอบถามตำแหน่งงานว่างที่มีค่าขอไว้ ยังคงเปิดรับสมัครอยู่หรือไม่ มีความต้องการหรือเงื่อนไขการรับสมัครเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ และแจ้งให้นายจ้างทราบว่าสำนักงานจัดหางานกำลังจะส่งผู้สมัครงานชื่ออะไรไปพบ ทั้งนี้เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสอบถามชื่อพนักงาน/หน่วยงานที่ผู้สมัครงานต้องไปติดต่อ เพื่อรับการสัมภาษณ์ต่อไป

3) ทำหนังสือแนะนำตัวผู้สมัครงานตามแบบที่กำหนดไว้ ให้ผู้สมัครงานถือไปแนะนำตัวเพื่อพบนายจ้าง และหากเจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้สมัครงานมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างมีค่าขอ การส่งตัวผู้สมัครงานไปพบนายจ้างไม่ควรเกินอัตราวันละ 3 ราย

4) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแผนที่แสดงที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้าง พร้อมชื่อและที่อยู่/โทรศัพท์ของนายจ้างหรือบุคคลที่ผู้สมัครงานจะต้องไปติดต่อเพื่อรายงานตัวตามหนังสือแนะนำตัวที่ถือไป

กรณีที่ผู้สมัครงานเป็นผู้พิการ ขอให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจในการดูแลจัดหารถ เพื่อส่งตัวผู้สมัครงานไปพบนายจ้าง เช่น ผู้พิการที่ตาบอด 2 ข้าง ขาพิการ เป็นต้น

2.1.4 การติดตามผลการปฏิบัติงาน

แม้ว่าเจ้าหน้าที่จะพิจารณาสัมภาษณ์คัดเลือกผู้สมัครงานที่เห็นว่าเหมาะสมตามตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างแจ้งตามประสงค์ไว้แล้วก็ตาม แต่นายจ้างซึ่งเป็นผู้ตัดสินใจในการพิจารณาบรรจุงานอาจไม่รับผู้สมัครงานที่เจ้าหน้าที่แนะนำและส่งตัวไปให้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องติดตามผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่สะดวกและประหยัดเวลาโดยทางโทรศัพท์ อย่างไรก็ตามตอบรับการปฏิบัติงาน เพราะการติดตามผลทันที จะทำให้ได้รับทราบว่

- ผู้สมัครที่ส่งไปพบนั้น ได้รับการบรรจุงานหรือไม่
- ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการบรรจุ เพราะขาดคุณสมบัติในเรื่องใด เพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดส่งผู้สมัครงานรายอื่นต่อไป
- นายจ้างมีตำแหน่งงานว่างเพิ่มเติมอีกหรือไม่
- การติดตามผลการปฏิบัติงานทันที อย่างต่อเนื่องกับการส่งตัวผู้สมัครงานไปพบนายจ้างจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับนายจ้าง แสดงถึงท่าทีเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่จัดหางาน และส่งเสริมให้บริการจัดหางานโดยรัฐ ได้รับการยอมรับจากนายจ้างอย่างกว้างขวาง

2.2 การติดต่อหาดำเน่งงาน

ในการให้บริการจัดหางาน มีกระบวนการสำคัญประกอบด้วย การรับสมัครงาน การสัมภาษณ์ การส่งตัวไปปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการคนหางาน และที่สำคัญที่สุด ในกระบวนการจัดหางาน คือ การรับคำขอคนงาน ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อนายจ้าง เพื่อหาดำเน่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นการออกไปพบนายจ้าง ณ สถานที่ประกอบการ การรับคำขอคนงานทางโทรศัพท์หรือทางจดหมาย และการที่นายจ้างมาติดต่อที่สำนักงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

2.2.1 การเตรียมข้อมูล

เจ้าหน้าที่จัดหางานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ติดต่อนายจ้างควรมีข้อมูลเกี่ยวกับ จำนวนและประเภทผู้สมัครงานที่สำนักงานจัดหางานรับสมัครไว้ และยังไม่ได้ส่งไปบรรจงาน โดยรวบรวมไว้ในทะเบียนผู้รองาน และควรประสานงานกับเจ้าหน้าที่รับสมัครงานอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา เพื่อทราบปัญหาเกี่ยวกับการหาผู้สมัครงานให้นายจ้างหรือเจ้านายอื่น ๆ ที่จะใช้เจรจากับนายจ้าง

2.2.2 การติดต่อขอพบนายจ้างที่สถานประกอบการ

หัวหน้าสำนักงานจัดหางานหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มาติดต่อนายจ้าง ควรออกติดต่อนายจ้างเป็นประจำ เพื่อหาตำแหน่งงานว่าง และแนะนำบริการจัดหางานอื่น ๆ ตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานกับนายจ้าง อีกทั้งจะได้มีโอกาสพบเห็นสถานประกอบการ และสภาพการทำงานจริง ๆ ของผู้สมัครงานที่จัดส่งไปแล้ว เพื่อประกอบการพิจารณาจัดส่งผู้สมัครงานในคราวต่อไป และแนะนำผู้สมัครงานได้ถูกต้องตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น โดยมีวิธีการติดต่อกับนายจ้าง ดังนี้

- 1) ติดต่อขอนัดพบนายจ้างหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลล่วงหน้า เพราะนายจ้างหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลอาจมีธุรกิจนัดหมายอื่น ๆ
- 2) เมื่อเข้าพบแล้ว ให้แนะนำตนเอง และบริการของสำนักงานจัดหางานว่าจะประโยชน์อย่างไรกับนายจ้างบ้าง โดยเน้นว่าเป็นบริการที่ไม่คิดค่าใช้จ่ายทั้งจากนายจ้าง และผู้สมัครงาน
- 3) สนทนาถึงวิธีการรับคนเข้าทำงาน ช่วงระยะเวลาที่รับสมัครงานประจำปี ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการรับเพิ่มเติม การเตรียมคนเพื่อรองรับการขยายงานในอนาคต
- 4) เมื่อนายจ้างแจ้งความประสงค์จะรับคนงาน เจ้าหน้าที่ต้องสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงาน เพื่อกวักลงในใบคำขอ

คนงาน (สจ.4) โดยละเอียดแยกใบคำขอ 1 ใบ ต่อตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งเพื่อสะดวกในการบันทึกการส่งผู้สมัครงาน ไปบรรจุในแต่ละตำแหน่ง

5) สังเกตท่าทีของนายจ้าง รับฟังปัญหาและรวบรวมข้อเสนอแนะตลอดจนข้อมูลข่าวสารการเมืองงานท่าที่ที่ได้รับทราบจากการไปติดต่อนายจ้าง เสนอหัวหน้าสำนักงานฯ

2.2.3 การรับตำแหน่งงานว่างทางโทรศัพท์หรือที่นายจ้างมาติดต่อในสำนักงาน

เจ้าหน้าที่ต้องสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพการทำงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร ฯลฯ เพื่อกรอกลงในแบบคำขอลงงาน เช่นเดียวกับการออกไปพบนายจ้างด้วยตนเอง

2.2.4 การรับตำแหน่งงานว่างทางไปรษณีย์

นายจ้างบางรายอาจส่งคำขอลงงานทางจดหมาย หรือส่งประกาศรับสมัครงานให้ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ควรโทรศัพท์ติดต่อกลับไปหานายจ้างโดยเร็ว

1) เพื่อแนะนำบริการต่าง ๆ ของสำนักงานและวิธีการขอรับบริการ โดยให้นายจ้างจัดส่งหลักฐานเพื่อการจัดทำบัตรนายจ้าง (ควรเน้นถึงประโยชน์ในการรับบริการ ทั้ง 9 พื้นที่ หากนายจ้างทำบัตรนายจ้างแล้ว) หรือเพื่อการแสดงตนโดยขอให้จัดส่งเอกสารผ่านเครื่องโทรสารก่อน

2) ขอนัดพบนายจ้างหรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อกรอกลงในแบบคำขอลงงาน และเก็บไว้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับนายจ้าง เพื่อประโยชน์ในการให้บริการจัดหางาน

2.2.5 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่รับสมัครงาน

เมื่อได้รับคำขอกองานทุกครั้งให้บันทึกลงในทะเบียนตำแหน่งงานว่างทันที (ในกรณีที่มีการบันทึกข้อมูลผู้สมัครงาน โดยคอมพิวเตอร์แล้ว อาจยกเลิกการลงทะเบียนตามแบบนี้ได้) และส่งใบคำขอกองาน ให้เจ้าหน้าที่รับสมัครงาน เพื่อจัดเก็บตามรหัสอาชีพ โดยเรียงตามลำดับอักษรชื่อสถานประกอบการ เพื่อจัดหาผู้สมัครงานส่งให้นายจ้าง พิจารณาบรรจุงาน ได้ทันทีที่มีผู้สมัครงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมาติดต่อหางานทำ

2.2.6 การจัดทำประกาศตำแหน่งงานว่าง

รวบรวมทะเบียนตำแหน่งงานว่าง ที่บันทึกไว้ในข้อ 2.2.5 จัดทำประกาศ ตำแหน่งงานว่าง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้หางานทำทราบและมาติดต่อสมัครงาน โดย

- ปิดประกาศหน้าสำนักงาน
- ใช้สื่อหนังสือพิมพ์ วิทยุ
- ส่งให้สถาบันการศึกษา อาสาสมัครจัดหางาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ขอความร่วมมือจากนายจ้าง เพื่อปิดประกาศในบริเวณสถานประกอบการ ที่มีประชาชน/ลูกจ้างมาติดต่อจำนวนมาก

การจัดทำประกาศตำแหน่งงานควรจัดทำเป็นประจำทุก 2 สัปดาห์ และต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่รับสมัครงาน เพื่อปรับปรุงทะเบียนตำแหน่งงานว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงว่า ยังมีตำแหน่งงานว่างเหลืออยู่เท่าใด เพราะเจ้าหน้าที่รับสมัครงานเป็นผู้จัดส่งผู้สมัครงานไปพบนายจ้าง และติดตามผลการบรรจุงาน

2.2.7 การออกบัตรประจำตัวนายจ้าง

กรณีที่นายจ้างต้องการให้ช่วยหาคนงานให้โดยเป็นการติดต่อครั้งแรก ให้เจ้าหน้าที่ขอหลักฐานจากนายจ้าง ดังนี้

- (1) สำเนาทะเบียนพาณิชย์ หรือทะเบียนการค้า ที่ประทับตราบริษัทและ
ลงนามกำกับ
- (2) ใบมอบอำนาจ ในกรณีที่เจ้าของสถานประกอบการไม่ได้มาด้วยตนเอง
(ปิดอากร 30 บาท)
- (3) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบและผู้รับมอบอำนาจ
และออกบัตรประจำตัวนายจ้าง เมื่อนายจ้างส่งเอกสารครบ ทั้งนี้ขอให้รั้
แจงนายจ้างว่า บัตรประจำตัวดังกล่าว สามารถใช้ติดต่อขอคนงาน หรือขอรับบริการจัด
หางานของสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ของกรมการจัดหางานได้ทั้ง 9 พื้นที่

บัตรประจำตัวนายจ้าง

เจ้าหน้าที่ออกให้แก่ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่มาติดต่อขอ
รับบริการจากสำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน กรณีที่ได้ตรวจสอบหลักฐานเรียบ
ร้อยแล้วเพื่อนำมาติดต่อสำนักงานฯ ในคราวต่อไปโดยไม่ต้องแสดงหลักฐานเอกสารของ
บริษัทอีก มีกำหนดการใช้งาน 1 ปี (นับจากวันที่ออกบัตร)

การบันทึกรายการในบัตร ดังนี้

“รหัส” ใช้บันทึกเลขรหัสประจำตัวนายจ้าง โดยให้เน้นเดียวกับเลขรหัส
ประจำตัวผู้สมัครงาน เช่น มาติดต่อขอรับบริการวันที่ 9 ตุลาคม 2538 ลำดับที่ 005
จะกำหนดรหัส 091038-005

“สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน” ให้ระบุสำนักงานจัดหางาน
จังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพฯพื้นที่ที่ออกบัตรให้

“วันออกบัตร” ให้ระบุวันที่มาติดต่อครั้งแรกหรือวันที่ออกบัตรให้

“บัตรหมดอายุ” ให้ระบุวันที้นับระยะ 1 ปี จากวันที่ออกบัตรให้ เช่น
วันออกบัตรวันที่ 9 ตุลาคม 2538 บัตรหมดอายุ 9 ตุลาคม 2539 เป็นต้น

“ตำแหน่งผู้ออกบัตร” ให้หัวหน้าสำนักงานจัดหางานหรือเจ้าหน้าที่ระดับ 6 ขึ้นไป เป็นผู้ลงลายมือชื่อผู้ออกบัตร

“ชื่อ” ให้ระบุชื่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มาติดต่อหรือผู้รับมอบอำนาจ

“เลขประจำตัว” ให้ระบุหมายเลขประจำตัวตามบัตรประจำตัวประชาชนของนายจ้าง

“ตำแหน่ง” ให้ระบุตำแหน่งของนายจ้าง หรือผู้รับมอบอำนาจ

“ชื่อสถานประกอบการ” ให้ระบุชื่อตามเอกสารหนังสือจดทะเบียนการค้า/ทะเบียนพาณิชย์)

“ตั้งอยู่ที่” ให้ระบุที่ตั้งของสถานประกอบการ

“ประเภทกิจการ” ให้ระบุประเภทกิจการที่สถานประกอบการดำเนินธุรกิจตามรายละเอียดในหนังสือทะเบียนการค้า/ทะเบียนพาณิชย์

“รหัส” ให้ระบุรหัสอุตสาหกรรม

“ลายมือชื่อ” ให้ผู้มีชื่อตามบัตรนายจ้างลงลายมือชื่อต่อเจ้าหน้าที่

หมายเหตุ : การออกกรหัสต่าง ๆ ในทะเบียนผู้สมัครงาน บัตรประจำตัวผู้สมัครงาน บัตรนายจ้าง อาจเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์

2.8 การจัดสำนักงาน

หัวหน้าสำนักงานควรจัดสำนักงาน เพื่อให้บริการจัดหางานออกเป็น 2 ส่วน คือ

- งานรับสมัครงาน
- งานหาคำแหน่งงาน

การจัดสำนักงาน หมายความว่ารวมถึงการจัดระบบงานภายในให้เหมาะสมด้วย เช่น จัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและ

งาน จัดสายการเดินของงาน (Work Flow) ให้ถูกต้อง จัดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงาน

แนวปฏิบัติในเรื่องนี้ จึงอยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสำนักงาน อย่างไรก็ตามก็มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสำนักงาน ดังนี้

1) ควรมีโต๊ะสำหรับเขียนใบสมัคร และเก้าอี้ให้ผู้สมัครงานระหว่างรอการสัมภาษณ์ หรือรอนายจ้างมารับตัวอย่างเพียงพอ

2) จัดให้มีป้าย หรือข้อความชี้แนะจุดให้บริการต่าง ๆ ในสำนักงาน อาทิ เช่น

- ติดต่อสอบถาม
- รับสมัครงาน
- แจ้งตำแหน่งงานว่าง
- โต๊ะ (ห้อง) สัมภาษณ์

ปิดประกาศไว้ ณ จุดที่ให้บริการในแต่ละงาน

3) จัดโต๊ะสัมภาษณ์ผู้สมัครงานเป็นสัดส่วนและเป็นเอกเทศ เพื่อให้ผู้สมัครงานมีความรู้สึกผ่อนคลาย มีสมาธิและไม่ถูกขัดจังหวะในการตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ที่สัมภาษณ์

4) จัดมุมข่าวสารอาชีพ พร้อมเอกสารแจก เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจหยิบได้เองตามสะดวก

5) จัดทำประกาศตำแหน่งงานว่างให้เด่นชัด ประชาสัมพันธ์ไว้บริเวณด้านหน้าภายในสำนักงาน

6) จัดวางตู้น้ำเย็นเพื่อให้บริการแก่ผู้มาติดต่อบริเวณด้านหน้าสำนักงานในแบบที่ผู้สมัครงานสามารถบริการตนเองได้สะดวก

7) จัดโต๊ะทำงาน ตู้เก็บเอกสารใบสมัครงาน ตู้เก็บเอกสารใบคำขอตำแหน่งงาน ให้เป็นระเบียบและสะดวกในการค้นหา

8) รักษาสภาพสำนักงานให้มีความเป็นระเบียบสะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ

8. การปฏิบัติงานเร่งรัดตามนโยบายสำคัญเพื่อการจ้างงาน*

จากการที่เกิดวิกฤตการณ์เล็กจ้างของสถานประกอบการต่าง ๆ ในปี 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มอบหมายให้กรมการจัดหางาน หามาตรการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยใช้ระบบการจัดหางาน ให้ผู้ถูกเลิกจ้างได้มีงานทำและมีรายได้ด้วยความรวดเร็ว ในการดำเนินการดังกล่าวคณะทำงานบริหารจัดการจ้างงานในประเทศ ซึ่งแต่งตั้งโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ดำเนินการ

1) เสนอวิธีเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบด้วยความรวดเร็ว โดยการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อการจ้างงาน

2) เสนอแนวทางลดขั้นตอนปฏิบัติเพื่อให้คนงานได้รับการจ้างงานอย่างรวดเร็ว

3) ประสานความร่วมมือในการดำเนินการกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำของผู้ถูกเลิกจ้าง

3.1 การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อการจ้างงานขึ้น ณ กรมการจัดหางาน กรมสำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯและสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ไม่มีตำแหน่งงานว่างในพื้นที่ที่เหมาะสมกับผู้ถูกเลิกจ้าง จะแจ้งข้อมูลให้ศูนย์ฯ ทราบเพื่อสรรหาดำเนินงานในพื้นที่อื่น หรือจังหวัดใกล้เคียงให้แทน และแจ้งให้สำนักจัดหางานกรุงเทพฯ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดประสานการเคลื่อนย้ายกับสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีตำแหน่งงาน และส่งตัวไปสมัครงานภายในเวลาไม่เกิน 7 วัน

* กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, การแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศไทย 2540

3.2 การลดขั้นตอนปฏิบัติเพื่อให้นักงานได้รับการบรรจุงาน ดำเนินการโดย

1) การจัดนัดพบแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถูกเลิกจ้างได้สมัครงานกับสถานประกอบการหลายแห่งในเวลาเดียวกัน ณ สถานที่เดียวกัน เป็นการลดเวลาและค่าใช้จ่ายของคนหางาน กล่าวคือ ไม่ต้องเดินทางไปพบนายจ้างถึงสถานประกอบการแต่ละแห่ง เป็นการลดขั้นตอนจากการสมัครงานตามปกติที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะช่วยให้คนหางานมีโอกาสได้งานทำรวดเร็วยิ่งขึ้น

2) การจัดงานมหกรรมอาชีพและสาธิตการประกอบอาชีพ ช่วยให้ผู้ถูกเลิกจ้างได้เห็นแนวทาง วิธีการประกอบอาชีพอิสระหลากหลายอาชีพ ได้สอบถามข้อสงสัยจากผู้ประกอบอาชีพจริง รวมทั้งทราบแหล่งเงินทุนด้วย ทำให้ตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพใดได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นการลดขั้นตอนเรื่องการแนะนำอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพอิสระได้อย่างดียิ่ง

3.3 การประสานความร่วมมือในการดำเนินการกับหน่วยงานต่าง ๆ

1) ภาคเอกชน โดยจัดประชุมกับสมาคมบริหารงานบุคคล สภาองค์กรนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงการให้ความช่วยเหลือของรัฐ และการจัดตั้งศูนย์ รวมทั้งขอความร่วมมือแจ้งตำแหน่งงานและการบรรจุงาน ทำให้ทราบตำแหน่งงานว่างและความต้องการแรงงานกว้างขวางยิ่งขึ้น ผู้ถูกเลิกจ้างมีโอกาสได้งานทำมากยิ่งขึ้น

2) ภาครัฐ

2.1 กรมประชาสัมพันธ์ กรณีผู้ถูกเลิกจ้างประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระและมีเงินทุนไม่เพียงพอ สำนักจัดหางานกรุงเทพฯ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดจะได้ประสานงานส่งตัวไปให้กรมประชาสัมพันธ์เพื่อให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในเรื่องการขอรับทุน เพื่อประกอบอาชีพต่อไป

2.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีผู้ถูกเลิกจ้างประสงค์จะเพิ่มทักษะในสาขาช่างต่าง ๆ สำนักจัดหางานกรุงเทพฯ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้ประสานงานส่งตัวไปให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอบรมเพิ่มเติมในสาขาที่ผู้ถูกเลิกจ้างสนใจหรือมีความถนัด

3.4 การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติงานเร่งด่วนเพื่อการจ้างงาน

3.4.1 ขอบเขตหน้าที่

- 1) ช่วยผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำให้ได้รับการจ้างงานโดยเร็ว
- 2) ดำเนินการรับแจ้ง ติดตามและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งงานว่างและผู้ถูกเลิกจ้าง จาก :-
 - 1) ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง
 - 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ
 - 3) สถานประกอบการ
 - 4) องค์กรเอกชนอื่น ๆ
- 3) จัดตำแหน่งงานว่างให้ตรงกับผู้ถูกเลิกจ้างและส่งไปบรรจุงาน
- 4) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อฝึกอาชีพให้ผู้ถูกเลิกจ้างที่ประสงค์จะฝึกอาชีพ
- 5) ดำเนินการสาธิตอาชีพแนะนำ เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้างที่ประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระหรือทำงานระยะสั้น ได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ
- 6) เผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้างและนายจ้างทราบ รวมถึงสถานการณ์ด้านตลาดแรงงานอย่างกว้างขวาง
- 7) ติดตามผลการบรรจุงานจากสถานประกอบการ การประกอบอาชีพอิสระและการทำงานระยะสั้นของผู้ถูกเลิกจ้าง

8) รายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

8.4.2 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

1) ศูนย์ปฏิบัติงานเร่งด่วนเพื่อการจ้างงาน ติดต่อและประสานงานกับศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สมาคมก่อสร้าง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย องค์กรเอกชน (NGO) เพื่อรวบรวมข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง/ผู้ว่างงาน ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง

2) ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลตำแหน่งงานว่างที่ได้รับจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ทางวิทยุ โทรทัศน์เพื่อช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

3) นำข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง/ผู้ว่างงาน มาจำแนกจำนวนผู้ประสงค์ทำงานในสถานประกอบการหรือผู้ประสงค์ฝึกอาชีพ หรือผู้ประสงค์ประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้รောင်း

4) หน่วยบรรจงานเฉพาะกิจแจ้งผลการจัดตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับคุณสมบัติของผู้ถูกเลิกจ้างให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ เพื่อส่งให้นายจ้าง/สถานประกอบการพิจารณาบรรจงานต่อไป

5) การส่งผู้ถูกเลิกจ้างไปพิจารณาบรรจงานให้กำหนด วัน เดือน ปี ที่จะเดินทางไปพบนายจ้างรวมทั้งวิธีการเดินทางว่าจะเดินทางอย่างไร เดินทางไปเอง หรือจัดรถไปรับ หรือนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าเดินทางให้

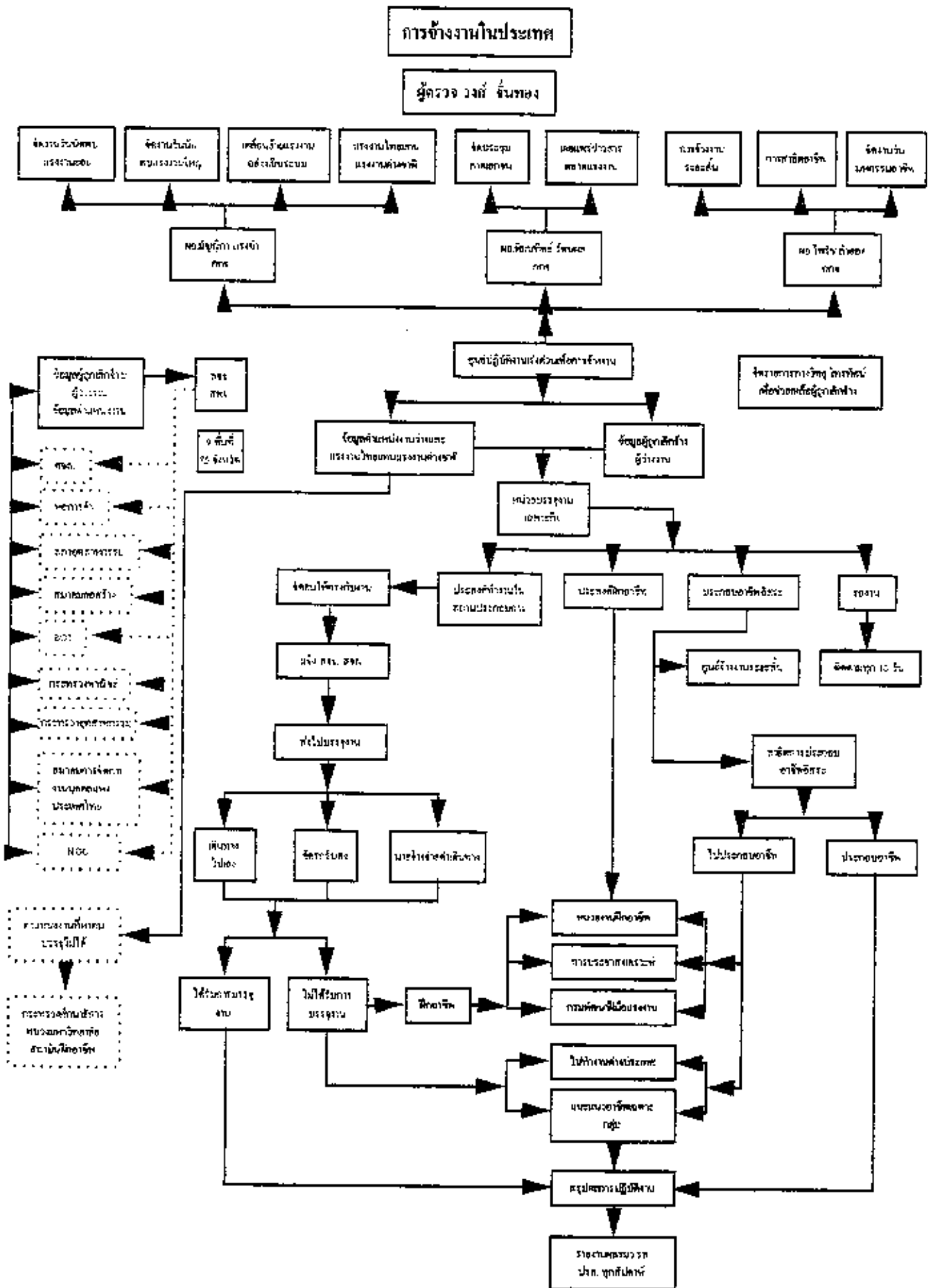
6) ติดตามผลการบรรจงาน และกรณีที่ไม่ได้รับการบรรจงานจะประสานงานแจ้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอาชีพได้แก่ กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อฝึกอาชีพให้ และเมื่อฝึกอาชีพเสร็จจะดำเนินการพิจารณาหางานให้ทำต่อไป

7) กรณีผู้ประสงค์ฝึกอาชีพศูนย์ฯ จะประสานงานแจ้งหน่วยฝึกอาชีพ เพื่อฝึกอาชีพและเมื่อฝึกเสร็จจะพิจารณาหางานให้ทำต่อไป

8) กรณีผู้ประสงค์ประกอบอาชีพอิสระ ศูนย์จะประสานงานแจ้งศูนย์จ้างงานระยะสั้น และให้ผู้ประสงค์ประกอบอาชีพอิสระ เข้าร่วมชมการสาธิตการประกอบอาชีพที่สนใจ ซึ่งจัดเดือนละ 2 ครั้ง ณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

9) กรณีผู้ประสงค์ร้องาน ติดตามผู้ร้องานทุก 30 วัน เพื่อทราบความเคลื่อนไหวและจัดหางานให้เมื่อต้องการ

โครงสร้าง
การปฏิบัติงานเร่งรัดตามนโยบายสำคัญ



สรุปแผนปฏิบัติการรณรงค์ตามนโยบายสำคัญ

1 ตุลาคม 2540 - 31 มีนาคม 2541

ลำดับที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	เวลาดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1	งานวันนัดพบแรงงาน	4 ครั้ง	ธ.ค. 40-ก.พ. 41	กรุงเทพมหานคร-มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เซ็นทรัล ศูนย์สิริกิติ์ และกระทรวงฯ ภูมิภาค-จังหวัดปทุมธานี	มีผู้ได้งานทำ 4,800 คน
2	งานวันนัดพบแรงงานย่อย	18 ครั้ง 150 ครั้ง	ธ.ค. 40-ก.พ. 41 ธ.ค. 40-ก.พ. 41	กรุงเทพฯ-สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ 9 แห่ง ภูมิภาค-สำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศ	มีผู้ได้งานทำ 42,000 คน
3	ศูนย์ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อ การจ้างงาน		พ.ย. 40-มี.ค. 41	กรุงเทพฯ-กรมการจัดหางาน	ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นระบบและทราบบัญชีข้อมูลการจ้างงานทั่วประเทศที่เป็นปัจจุบัน
4	การจ้างงานระยะสั้น		พ.ย. 40-มี.ค. 41	กรุงเทพฯ-สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ 9 แห่ง ภูมิภาค-สำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศ	มีผู้ได้งานทำ 2,500 คน
5	งานสาธิตการประกอบอาชีพ	14 ครั้ง	พ.ย. 40-มี.ค. 41	กรุงเทพฯ-กระทรวงฯ, สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ 9 แห่ง	มีผู้ทราบข้อมูล แนวทางประกอบอาชีพ
6	งานวันมหกรรมอาชีพ	2 ครั้ง 2 ครั้ง	ธ.ค. 40-ก.พ. 41 ก.พ.-มี.ค. 41	กรุงเทพฯ ศูนย์สิริกิติ์, กระทรวงฯ ภูมิภาค-จังหวัดชลบุรี, พิจิตร, โขง	มีผู้ทราบข้อมูล แนวทางประกอบอาชีพ

แผนปฏิบัติการเร่งรัดตามนโยบายสำคัญ

1 ต.ค. 40 - 31 มี.ค. 41

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	สถานที่ สืบเนื่อง การ	ระยะเวลา ต้น-สิ้นสุด	วิธีดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณต้นปีงบการเงิน
1. นวัตกรรมแรงงาน						
1.1 นวัตกรรมแรงงานไทย กรุงเทพฯ 3 ครั้ง	1. ผู้ดูแลกิจการและ ผู้จ้างงาน 2. กลุ่มเป้าหมาย พิเศษ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา คณาธิการ เป็นต้น 3. ประชาชนทั่วไป	เซ็นทรัล ลาดพร้าว ศูนย์อีทีที กระทรวงฯ	25-26 ต.ค. 40 ค.ค. 40 ก.พ. 40	1. จัดเตรียมสถานที่ 2. ประสานงานกับนายจ้าง เข้าร่วมงาน 3. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ดูแล กิจการ ผู้จ้างงานเข้ามารับบริการ จัดหางาน 4. ลงทะเบียนรับสมัครแรงงาน 5. ส่งตัวให้สถานประกอบการ พิจารณาจ้างงาน 6. ติดตามประเมินผล	รวมทุกกิจการจ้างงานได้ 85,000 คน 1. จำนวนตำแหน่งงาน ว่าง 55,600 อัตรา 2. ผู้สมัครงาน 12,000 คน 3. การจ้างงาน 4,800 คน	ครั้งละ 400,000 บาท 4 ครั้ง เป็นเงิน 1,600,000 บาท
ภูมิภาค 1 ครั้ง		ปทุมธานี	ม.ค. 40			
1.2 นวัตกรรมแรงงานชาย ส่วนกลาง 36 ครั้ง (สำนักงานจัดหางาน 9 พื้นที่)	1. ผู้ดูแลกิจการและ ผู้จ้างงาน 2. กลุ่มเป้าหมาย พิเศษ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา คณาธิการ เป็นต้น	กรุงเทพฯ	15 พ.ย. 40 15 ต.ค. 40 15 ม.ค. 41 15 ก.พ. 41 15 มี.ค. 41	1. จัดเตรียมสถานที่ 2. ประสานงานกับนายจ้างเข้า ร่วมงาน 3. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ดูแลกิจการ ผู้จ้างงานเข้ามารับบริการจัดหางาน 4. ลงทะเบียนรับสมัครแรงงาน	1. จำนวนตำแหน่งงาน ว่าง 537,600 อัตรา 2. ผู้สมัครงาน 84,000 คน 3. การจ้างงาน 42,000 คน	ครั้งละ 20,000 บาท 336 ครั้ง เป็นเงิน 6,720,000 บาท

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	สถานที่ ดำเนิน การ	ระยะเวลา เริ่มต้น สิ้นสุด	วิธีดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณค่าเป็น การ
<p>ภูมิภาค 300 ครั้ง (สำนักงานจัดหางาน 75 จังหวัด)</p> <p>2. การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ (กทพ. และ 75 จังหวัด)</p>	<p>3. ประชาชนทั่วไป</p> <p>1. ผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงาน</p> <p>2. กลุ่มเป้าหมายพิเศษ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา และคนพิการ เป็นต้น</p>	<p>สำนักงานกลาง อาคารพงษ์สุภี</p>	<p>ม.ค. 40</p> <p>1 ต.ค. 40-30 มี.ค. 41 (996 ครั้ง)</p>	<p>5. ส่งตัวให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างงาน</p> <p>6. ติดตามประเมินผล</p> <p>1. ประสานนายจ้างหาตำแหน่งว่าง</p> <p>2. รวบรวมตำแหน่งงานว่าง สำนักงานกลาง</p> <p>3. ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงาน</p> <p>4. บริการจัดหางานให้กับผู้สมัครงาน</p> <p>5. ประสานการเคลื่อนย้าย</p> <p>6. ติดตามและประเมินผลการจ้างงาน</p>	<p>1. จำนวนตำแหน่งงาน 150,000 อัตรา</p> <p>2. ผู้สมัครงาน 17,000 คน</p> <p>3. การจ้างงาน 18,000 คน</p>	
<p>3. จัดหางานโดยบริษัท จัดหางานเอกชน</p>	<p>1. ผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงาน</p> <p>2. กลุ่มเป้าหมายพิเศษ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา</p>	<p>ส่วนกลาง</p>	<p>1 ต.ค. 40-30 มี.ค. 41</p>	<p>1. อนุญาตให้บริษัทจัดหางานดำเนินการ จัดหางาน</p> <p>2. อนุญาตให้กระทรวงฯ พิมพ์ตำแหน่ง งานว่าง</p> <p>3. ประสานงานกับบริษัทจัดหางาน</p>	<p>จำนวนการจ้างงาน 13,200 คน</p>	

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	สถานที่ ดำเนิน การ	ระยะเวลา ต้น-สิ้นสุด	วิธีดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณต้นแบบการ
4. จัดหางานแรงงานไทย แทนแรงงานต่างชาติ	และสนับสนุนการ เป็นต้น 1. ผู้ที่ถูกละทิ้งจ้างและ ผู้ว่างงาน 2. ประชาชนที่จะไป	ทั่วประเทศ	ต.ก.40-มี.ค.41	เพื่อขอพร ทผลการจ้างงาน 1. สำรวจและรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับ การจ้างแรงงานต่างชาติ ในสถานประกอบการ 2. จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่าง ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ ของรัฐ 3. จัดหางานแรงงานไทยให้กับ สถานประกอบการแทนแรงงาน ต่างชาติ 4. ประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือ แรงงาน 5. ติดตามและประเมินผล	การจ้างงานคนไทยแทน แรงงานต่างชาติ 7,000 คน	

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	สถานที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา เริ่มต้น-สิ้นสุด	วิธีดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ ดำเนินการ
5. วันมหกรรมอาชีพ	กลุ่มเป้าหมาย 1) ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน 2) นักเรียน นักศึกษา 3) ประชาชนทั่วไป	10 ครั้ง	1) ศูนย์การค้าแฟชั่น ไอแลนด์ 2) กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม 3) จังหวัดชลบุรี 4) จังหวัดพิษณุโลก 5) จังหวัดยะลา 6) จังหวัดสุพรรณบุรี 7) จังหวัดชัยภูมิ 8) จังหวัดปทุมธานี 9) จังหวัดนครพนม 10) จังหวัดสมุทรสาคร	19-23 ธ.ค.40 ก.พ.41 ก.พ.41 มี.ค.41 เม.ย.41 เม.ย.41 เม.ย.41 พ.ค.41 พ.ค.41 พ.ค.41	1. ร่วมกับภาคเอกชนและคณะ บริการจัดงานจัดงานนัดพบเร งานในวันมหกรรมอาชีพ 2. จัดแสดงอาชีพ:- 1) ภาคเอกชน 2) ภาคราชการ.รัฐวิสาหกิจ 3) อาชีพอิสระหรือการสาธิต 4) อาชีพที่ตลาดต้องการหรือ อาชีพที่ขาดแคลน 3. จัดนิทรรศการบริการชมหน่วย งาน ภาครัฐ. 4. ให้บริการทดสอบความพร้อม ทางอาชีพ 5. บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานสาขาอาชีพต่าง ๆ 6. ให้บริการคำปรึกษาด้านอาชีพ 7. บรรยายพิเศษเรื่อง แนว โน้ นลดแรงงานกับปัญหาเศรษฐกิจ 8. การแสดงบนเวที	นักเรียน,นักศึกษา,ผู้ว่าง งาน,ผู้ถูกเลิกจ้าง ประชาชนทั่วไป จำนวน 90,000 คน/10 ครั้ง 1) ได้รับความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับอาชีพ 2) ได้รับข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการ ตลาดแรงงานเพื่อเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ตลาด แรงงาน 3) ได้ทราบมาตรฐาน ฝีมือของตนเอง	3,600,000 บาท

โครงการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	สถานที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา เริ่มต้น-สิ้นสุด	วิธีดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณดำเนินงาน
6. สวัสดิการประกอบอาชีพ	ผู้ถูกเลิกจ้างและประชาชน	27 ครั้ง	กรส., สจพ.	พ.ย.40-ก.ย.41	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดอาชีพที่จะสาธิตครั้งละ 3 อาชีพ 2. สรรหาวิทยากร 3. สาธิตการประกอบอาชีพ 4. จัดทำเอกสารและเผยแพร่ 5. ให้คำแนะนำไปรษณิกการประกอบอาชีพอิสระและแหล่งเงินทุน 	ผู้ถูกเลิกจ้างและประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารและแนวทางประกอบอาชีพอิสระจำนวนมาก 27 ครั้ง	27 ครั้ง 680,000 บาท
7. การจ้างงานระยะสั้น	ผู้ถูกเลิกจ้าง	4,500 คน	สจจ.75 จังหวัดสงพ.9 พื้นที่	15 พ.ย.40 15 ก.ย.41	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับลงทะเบียนผู้ประสงค์จะทำงาน 2. จัดหมวดหมู่จ้างแยกประเภทอาชีพ 3. เผยแพร่รายชื่อผู้ประสงค์ทำงานระยะสั้นทุก 2 สัปดาห์ 4. ประสานนายจ้างและผู้ประสงค์จะทำงานระยะสั้น 5. ติดตามผลผู้จดทะเบียนทุก 3 เดือน 	ผู้ถูกเลิกจ้าง จำนวน 4,500 คน สามารถทำมาหาระยะสั้น	462,000 บาท โดยแต่ละจังหวัด เฉลี่ยจ่ายจากงานปกติของสำนักงาน

4. การพัฒนาระบบการจัดหางานในประเทศ*

ในระยะแรก กรมการจัดหางานได้มีการพัฒนางานบริการอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานได้มีงานทำตรงตามความรู้ ความสามารถ อย่างรวดเร็วและได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัยรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ การแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความถนัดของตนเอง ตามนโยบายให้คนหางานเป็นศูนย์กลางในการจัดหางาน และได้ปรับปรุงสำนักงานจัดหางานในส่วนกลาง ซึ่งเดิมมี 27 แห่งเหลือเพียง 9 แห่ง โดยมีเป้าหมายรวมจุดบริการและให้บริการครอบคลุมพื้นที่ 38 เขตใน กรุงเทพมหานคร รวมทั้งจัดหาสถานที่ตั้งสำนักงานจัดหางานใหม่ให้กระจายในแหล่งชุมชนที่สะดวกต่อการคมนาคมและมีพื้นที่เพียงพอที่จะให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดบางจังหวัด ซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นที่เพียงพอในการให้บริการจัดหางาน

นอกจากนี้ กรมการจัดหางานยังได้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี 2537-2539 โดยการฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคนิคการให้บริการ การให้บริการจัดหางานโดยใช้คนหางานเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้เข้าใจในนโยบายการให้บริการจัดหางานและแนวปฏิบัติเพื่อให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนอย่างครบวงจร กล่าวคือ ได้รับคำปรึกษาแนะนำหากมีปัญหาการหางานทำ การแนะแนวอาชีพ สัมภาษณ์ ทดสอบความถนัดด้านอาชีพ การคัดเลือกส่งไปบรรจุนานรวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการฝึกอาชีพ หากคนหางานหรือสถานประกอบการมีความประสงค์ในการฝึกอาชีพ ทั้งยังนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ระบบ On-line เชื่อมโยงข้อมูลและให้บริการจัดหางานให้แก่ประชาชนในสำนักงานจัดหางานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งเริ่มใช้ปลายปี 2539 และคาดว่าจะให้บริการทั่วประเทศในปี 2541

* กองบริการจัดหางาน, กรมการจัดหางาน, คู่มือการบริการจัดหางาน

ปัจจุบันกรมการจัดหางาน มีนโยบายการพัฒนาและปรับปรุงงานบริการ จัดหางาน โดยนำงานต่างด้าว งานตรวจและคุ้มครองคนหางาน และงานจัดหางานต่างประเทศรวมกับงานจัดหางานในประเทศ ในสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ 1-9 ตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2540 เช่นเดียวกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนอย่างครบวงจรภายในสำนักงานเดียวกันทั้งในด้านการให้ข้อมูล ตำแหน่งงานว่าง รับสมัครงาน สัมภาษณ์ แนะนำอาชีพ โดยมีศูนย์ข้อมูลอาชีพในการให้บริการด้านข้อมูลอาชีพ และให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพ เป็นต้น และยังให้ จัดตั้งศูนย์เรื่องราวจ้างทุกข์แรงงานและโสเภณีเด็ก โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงานจัดหางานรวมทั้งปรับปรุงสถานที่ตั้งสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ 9 แห่ง ให้สะดวกอยู่ในทำเลที่เหมาะสมกับการให้บริการประชาชนทุกระดับการศึกษา

นอกจากได้มีการปรับปรุงสำนักงานจัดหางานแล้ว กรมการจัดหางานยัง ดำเนินการพัฒนาระบบการบริการจัดหางานด้วยคอมพิวเตอร์ระบบ On-line อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานและบริการจัดหางานให้แก่ ประชาชนทั่วประเทศ ทั้งยังได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบ การให้บริการจัดหางานด้วย ระบบคอมพิวเตอร์โดยขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลญี่ปุ่น เพื่อมาช่วยพัฒนาระบบ On-line ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งอบรมให้บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และยังได้นำ Internet มาใช้ในระบบการบริการจัดหา งาน เพื่อให้บริการประชาชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวด เร็ว ทันเหตุการณ์มากขึ้น รวมทั้งจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนแรงงานในสาขาเฉพาะ วิชาชีพที่ประเทศไทยมีความต้องการเพื่อสนองตอบกับนโยบายของ รัฐบาลในปัจจุบันได้แก่ โครงการนัดพบแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งกรมการจัดหา งานมีนโยบายสนับสนุนให้คนไทยในต่างประเทศกลับมาทำงานในสาขาที่ขาดแคลนใน ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์บริการจัดหาบุคลากรผู้ชำนาญการ เพื่อลดปัญหาการ ขาดแคลนกำลังคนที่มีความชำนาญเฉพาะสาขาให้กับสถานประกอบการ เอกชน รัฐ วิสาหกิจ และหน่วยงานภาครัฐบาล ที่ต้องการผู้จบการศึกษาจากต่างประเทศ โดย บริการจัดหางานให้กับคนไทยในต่างประเทศที่ประสงค์จะกลับมาทำงานในประเทศ ทั้ง

นี้ในปี 2540 กรมการจัดหางาน ได้ร่วมกับสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย (Econ-Thai) และองค์กร (Thai-Link) ประเทศสหรัฐอเมริกา จัดนำศพแรงงานต่างประเทศ ณ มลรัฐแมสซาชูเซต ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีสถานประกอบการจากประเทศไทย จำนวน 18 แห่ง ไปสัมภาษณ์และรับสมัครนักวิชาชีพชาวไทยในสาขาที่ไทยขาดแคลน นักศึกษาที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และผู้ใช้แรงงานโดยตรง และจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และแก้ไข ปัญหาการหลอกลวงจากกลุ่มมิจฉาชีพรวมทั้งป้องกันการติดยาและสารเสพติดที่สำคัญ ได้แก่ โครงการคนหางานปลอดยาเสพติด จัดหางานเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหารูขี้เป็ด บริการทางเพศ อพยพและเคลื่อนย้ายแรงงานชุมชนบนพื้นที่สูงให้เป็นระบบ และส่งเสริมเงินออมเพื่อการทำงานของเกษตรกร

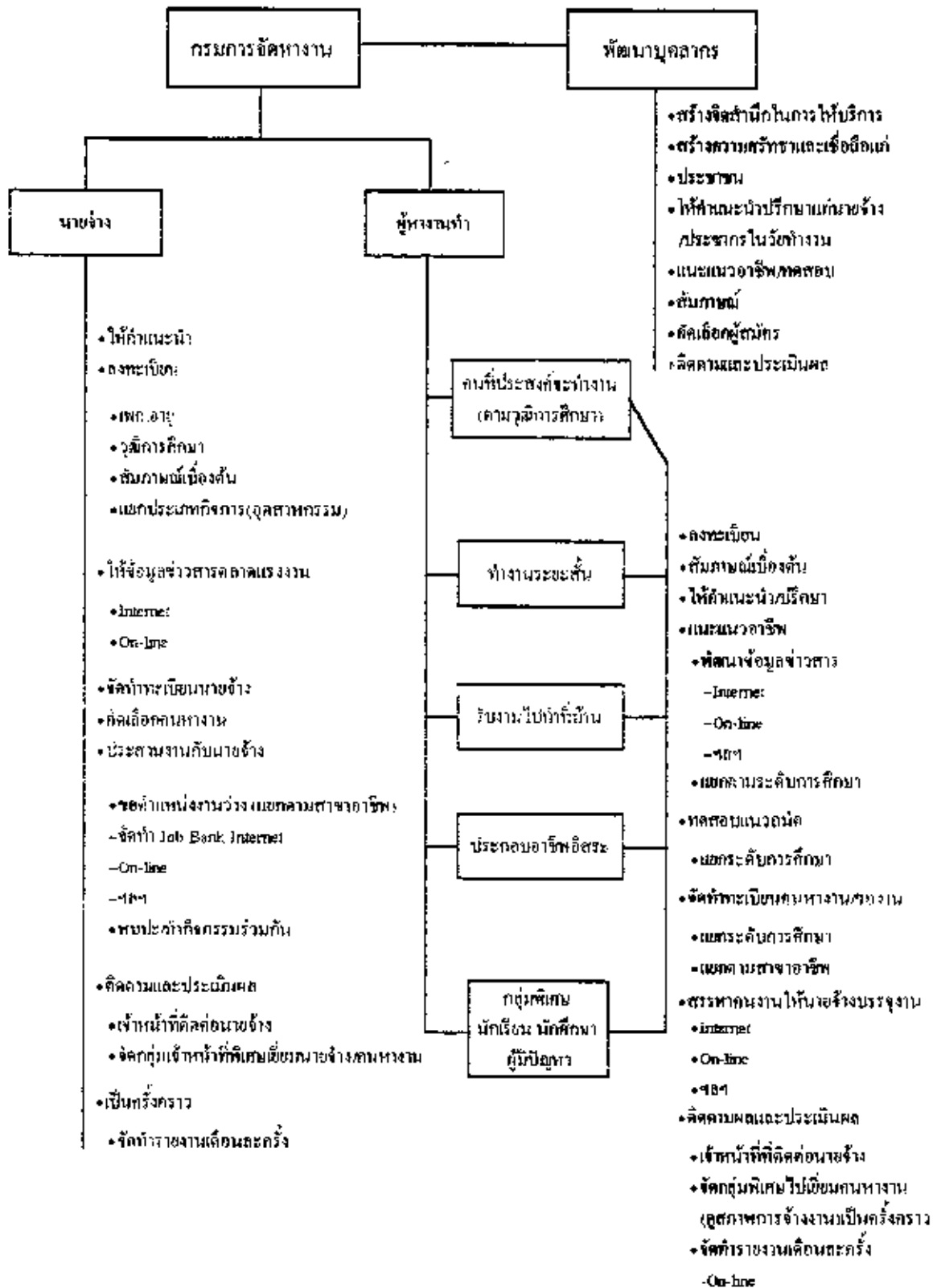
ทั้งนี้ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ กรมการจัดหางานยังได้กำหนดมาตรการ และแนวทางแก้ไขปัญหา และเตรียมรับสถานการณ์แรงงาน เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ ถูกเลิกจ้าง โดยให้บริการจัดหางาน แนะนำอาชีพ และหากพบว่าถูกจ้างมีความ สามารถที่จะประกอบอาชีพอิสระได้ กรมการจัดหางานจะแนะนำให้นำเงินชดเชยที่ได้ มารวมกลุ่มกันลงทุนประกอบอาชีพอิสระและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำหรับปี 2541-2544 กรมการจัดหางานมีนโยบายในการส่งเสริมให้ ประชากรในวัยทำงานและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้มีงานทำที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อ การดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจ และจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหการ หลอกลวงในประเทศได้ทันทีและเตรียมพร้อมรองรับการสร้างงานและการบริการจัดหา งานให้แก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ อุบัติภัย สาธารณภัย รวม ทั้งการว่างงานอันเกิดจากการเลิกจ้างอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งอาจจะมีการขยายสำนักงานจัดหางานในส่วนกลางเพิ่มอีก 3 เขตพื้นที่ รวมเป็น 12 เขตพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่ที่รับผิดชอบของสำนักงานจัดหางานบาง พื้นที่มีมากเกินไป ทั้งนี้ กรมการจัดหางานยังพัฒนาสำนักงานโดยดำเนินการเพื่อการยก

ระดับกองบริการจัดหางานเป็นสำนักบริหารการจัดหางานในประเทศ เนื่องจากงานจัดหางานในประเทศเป็นงานหลักของกรมการจัดหางานและเป็นงานที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติหลากหลาย ซึ่งจะเป็นผลให้ประชาชนทั่วประเทศได้รับการบริการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

กรมการจัดหางานได้เตรียมจัดทำโครงการปรับปรุงระบบการบริการจัดหางาน โดยใช้ระบบ Touch-Screen ติดตั้งในทุกสำนักงานจัดหางานทั่วประเทศ และอาจจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยอื่น ๆ มาพัฒนาระบบการบริการจัดหางานและระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และครบวงจรมากขึ้น เช่น Multi-media / Easy line / Voiced Box และ Mobile Unit พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพทั้งมีจิตสำนึกในการบริการแก่ประชาชน ทำงานเป็นทีม มีสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสามัคคี บุคลิกภาพ และการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้าใจนโยบายให้บริการจัดหางานของรัฐและแนวปฏิบัติเพื่อให้บริการประชาชนอย่างครบวงจรมากขึ้นนอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนาขั้นตอนการให้บริการจัดหางานภายในประเทศ ตามผังพัฒนาขั้นตอนการให้บริการจัดหางานในประเทศที่แสดงต่อไปนี้

ผังพัฒนาขั้นตอนการให้บริการจัดหางานในประเทศ



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

การให้บริการจัดหางานของประเทศไทยเริ่มต้นมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงการปกครองซึ่งเป็นผลมาจากการตกต่ำทางเศรษฐกิจภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง รัฐบาลจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยงานในการจัดหางานทำให้แก่ราษฎรขึ้น ในกรมประชาสงเคราะห์และได้มีการตรากฎหมายกำหนดอาชีพห้ามคนต่างด้าวแย่งอาชีพคนงานไทยทำ จุดมุ่งหมายครั้งแรกก็เพื่อสงวนอาชีพไว้ให้คนไทยที่เริ่มจะไม่มีที่ดินทำกินหันอาชีพออกมาจากการทำเกษตรกรรม เรียกวานไร่ นา ทำอาชีพรับจ้างต่าง ๆ พัฒนาการในการบริการจัดหางานนี้ได้ใช้เวลายาวนานและไม่แน่นอนไปตามระบบการเมืองของไทยจนกระทั่งมาจัดตั้งกรมแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. 2508 การดำเนินการให้บริการจัดหางานจึงคงเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อไม่ให้ผู้ว่างงานเร่ร่อน หรือปัญหาว่างงานส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพรัฐบาล เช่น การแก้ปัญหาการว่างงานตามฤดูกาลภายหลังฤดูกาลเกษตรในช่วงที่เป็นฤดูแล้ง ขาดน้ำทำให้ประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนืออพยพเข้ามาหางานทำในเมืองและในกรุงเทพมหานคร ส่วนการดำเนินการจัดหางานตามปกติ (Routine Work) ก็จะเป็นการจัดหางาน โดยใช้วิธีการจับคู่ระหว่างผู้ประสงค์จะหางานทำให้พบกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดการบรรจบงานเป็นหลัก (Matching) ซึ่งเป็นไปตามวิธีการที่ผู้เชี่ยวชาญชาวอเมริกัน (MR.HAM) เป็นผู้แนะนำไว้ สำหรับการจัดโครงการฝึกหัดช่างฝีมือและจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นก็พอจะมีบ้างแล้วแต่หน่วยงานใดจะเห็นควรดำเนินการจัด เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน และเอกชนต่าง ๆ ในการที่จะแนะนำช่องทางอาชีพ และช่องทางการมีงานทำให้กับผู้สนใจ โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จึงเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและอาศัยหลักการสังคมสงเคราะห์กลุ่มชนเป็นหลักดำเนินการ

1.1 จำแนกบริการจัดหางานความประเภทต่าง ๆ ของประเทศไทย

1.1.1 จำแนกตามกลุ่มผู้รับบริการ สามารถแยกได้ดังนี้

- (1) ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ผู้จบการศึกษาเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- (2) ผู้ว่างงานแฝง ผู้ที่ต้องการทำงานหลังจากการว่างเว้นจากการทำการเกษตร ผู้มีงานทำแต่ประสงค์จะเปลี่ยนงานใหม่
- (3) ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ คนที่หางานยาก โสเภณี
- (4) ทหารปลดประจำการ
- (5) ผู้พ้นโทษ
- (6) นักเรียน นักศึกษา ที่ทำงานระหว่างปิดภาคเรียน

1.1.2 จำแนกตามโครงสร้าง องค์กร แต่ละระดับ

- (1) การให้บริการด้านจัดหางาน ในส่วนกลาง มีการให้บริการแบ่งเป็น 9 พื้นที่
- (2) การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารอาชีพ ในระดับภูมิภาคมี 5 ภาค
- (3) การให้บริการในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด 75 จังหวัด
- (4) มีการให้บริการควบคุม ดูแลบริษัทจัดหางานเอกชนที่จัดหาคนงานให้นายจ้างในประเทศ

1.1.3 จำแนกตามประเภทกิจกรรม

- (1) แนะนำอาชีพให้กับผู้ที่จบการศึกษาทุกระดับก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อทราบถึงขั้นตอนและวิธีการ การสมัครงานและการหางานทำโดยใช้บริการของรัฐ
- (2) แนะนำส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพอิสระเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

- (3) แนะนำอาชีพระดับหมู่บ้าน เพื่อให้เป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานและเสนอบริการของรัฐ ไปสู่ตัวผู้ว่างงานและครอบครัว
- (4) แนะนำอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาที่จะศึกษาที่จะศึกษาต่อ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต
- (5) นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมเป็นครั้งคราวเพื่อมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์และช่วยให้มีการบรรจุนานมาก ๆ โดยการจัดวันนัดพบแรงงาน การจัดมหกรรมอาชีพในเขตพื้นที่และจังหวัดต่าง ๆ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

1.2 ผลของการบริการจัดหางาน

จากสถิติการให้บริการจัดหางานของรัฐ ผลรวมทั้งประเทศในปี 2539-2540 (ตารางที่ 23-24) จะเห็นได้ว่าผลการบรรจุนานที่ผู้หางานที่ได้รับการบรรจุนานยังมีจำนวนน้อยกว่าตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ ทั้งที่จำนวนผู้ว่างงานในประเทศก็ยังมีจำนวนมาก เหตุการณ์ดังกล่าวมีผลมาจาก

1.2.1 การบริการจัดหางานของรัฐ

- (1) การเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่าง ยังไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วตามความต้องการของสถานประกอบการ
- (2) การเคลื่อนย้ายแรงงาน ยังไม่สามารถประสานและจัดการให้เป็นแนวเดียวกันได้ทั่วประเทศ
- (3) เทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการช่วยงานบริการจัดหางาน ยังไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

(4) บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนบริการจัดหางาน ยังขาดเทคนิคและความชำนาญในเรื่องของการให้บริการ การบันทึกข้อมูลผู้หางานทำไม่ครบถ้วน การติดตามผลการบรรจุนางยังขาดความต่อเนื่อง การสอบถามข้อมูลตำแหน่งงานจาก นายจ้าง/สถานประกอบการไม่ละเอียดครบถ้วน

1.2.2 นายจ้าง/สถานประกอบการ

(1) การให้ข้อมูลตำแหน่งงาน รวมทั้ง ค่าจ้าง สภาพการจ้างไม่ชัดเจน ขาดรายละเอียด ทำให้การคัดเลือกผู้หางานทำ ขาดประสิทธิภาพ

(2) ไม่ปรับปรุงค่าจ้าง สภาพการจ้าง สวัสดิการ ส่วนมากจะให้ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ทำให้ผู้หางานทำไม่ประสงค์จะทำงานนั้น ๆ

1.2.3 ผู้ว่างงาน/ผู้หางานทำ

(1) ไม่ทราบข่าวสารตำแหน่งงานว่าง และแหล่งการจ้างงานที่ถูกต้องและชัดเจน ส่วนมากจะใช้วิธีสอบถามจากพรรคพวก และติดตามกันไป

(2) ไม่ทราบความถนัดว่าตนเองควรจะประกอบอาชีพอะไร ขาดการพัฒนาตนเองในการที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(3) เลือกงาน ต้องการทำงานในตำแหน่งงานที่ดี และมีอัตราค่าจ้างสูง ไม่ประสงค์จะไปทำงานนอกท้องถิ่น

(4) ไม่ยอมรับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 จากแนวความคิดตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีประเด็นที่จะต้องนำไปกำหนดเป็นแนวดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 **พัฒนาศักยภาพของคน** ซึ่งประกอบไปด้วยแนวทางการพัฒนาคุณภาพคน รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาให้มีสุขภาพและจิตใจดี พร้อมทั้งมีสติปัญญาการเรียนรู้และทักษะ

(1) ส่งเสริมการใช้สื่อทุกรูปแบบในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานที่อยู่ในเขตชนบท

(2) การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถชี้นำการผลิตกำลังคนได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) การเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระและการรับช่วงแทนแก่แรงงานที่ไม่สามารถผลักดันเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการสาขาต่าง ๆ

(4) **พัฒนาประชากรกลุ่มผู้ด้อยโอกาส**

- เด็กที่อยู่ในภาวะยากลำบาก ได้แก่การจัดบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการประกอบอาชีพ

- พัฒนากลุ่มผู้ถูกคุมประพฤติกและผู้ต้องขังในด้านการเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่เหมาะสมทั้งทางด้านการศึกษา ฝึกอาชีพ การมีงานทำ และมีรายได้ในระหว่างและหลังถูกคุมขังและถูกคุมประพฤติก รวมทั้งมีโอกาสดำเนินงานบริการชุมชนที่จะมีส่วนเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดุดีต่อสังคม

- พัฒนาคนไทยต่างวัฒนธรรมในด้านเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้มีทักษะในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในชุมชนของตนเองได้อย่างยั่งยืน และไม่สร้างผลกระทบทางลบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1.2 พัฒนาสภาพแวดล้อมทางสังคมให้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคน ประกอบด้วย

- (1) ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและข้อมูลอื่น ๆ ข้อดีข้อเสียของอาชีพ และการเดินทางไปทำงานต่างถิ่น กฎหมาย สัญญานิติกรรม ให้มีความทันสมัยและกระจายไปทุกพื้นที่อย่างกว้างขวาง
- (2) การส่งเสริมการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงมีรายได้ที่แน่นอน
- (3) กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยไปต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายและค่าบริการให้เหมาะสมเป็นธรรม
- (4) การป้องกันการหลอกลวงคนหางานและการลักลอบไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมายอย่างเคร่งครัด

2.1.8 การเสริมสร้างศักยภาพ การพัฒนาของภูมิภาคและชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง โดยเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรให้แก่เกษตรกรมากขึ้น

- (1) ป้อนทรัพยากรต่าง ๆ ที่นำมาใช้มีข้อจำกัดมาก
- (2) เทคนิค วิธีการในขณะนี้เริ่มใช้เทคโนโลยีเข้ามาแต่ยังไม่มากไม่สามารถที่จะพัฒนาได้ทันต่อระบบโลกาภิวัตน์
- (3) ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหากดำเนินการตามแนวเสนอมะได้ผลเป็นไปตามเป้าหมาย

2.2 จากแนวคิดที่เกิดจากแนวโน้มของงานจัดหางานในยุคโลกาภิวัตน์ กรมการจัดหางานควรมี ดังนี้

2.2.1 งานบริการจัดหางานของรัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดหลักของการให้บริการซึ่งจากเดิมยึดหลักการสังคมสงเคราะห์มาสู่หลักการทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

2.2.2 กิจกรรมของบริการซึ่งเคยมุ่งเน้นในแง่ของการแก้ปัญหาเฉพาะเวลาหรือฤดูกาล ของกำลังแรงงานส่วนใหญ่อื่นได้แก่ ผู้ว่างงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือแรงงานในภาคเกษตร เป็นต้น จะต้องปรับเปลี่ยนกิจกรรมของงานมามุ่งเน้นการเสริมสร้าง เพิ่มพูนคุณภาพให้แก่กำลังแรงงานเพื่อโอกาสในการได้มีงานทำและรายได้ที่ดีขึ้น

2.2.3 เมื่ออนาคตข้างหน้าจะเป็นโลกของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี งานบริการจัดหางานจะต้องปรับเปลี่ยนการบริการคือจากเดิมเป็นการบริการจัดหางาน และข้อมูลข่าวสารที่สำนักงานมาเป็นบริการข้อมูลข่าวสารด้านการจัดหางานผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้ถึงประชาชนอย่างทั่วถึงและโดยวิธีที่ง่ายที่สุด เพื่อประชาชนที่ต้องการหางานทำจะรู้แหล่งงานและติดต่อเองได้โดยไม่จำเป็นต้องมาติดต่อที่สำนักงาน

2.2.4 งานจัดหางานจะเน้นการเป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการหางานทำและสามารถนำกำลังแรงงานเข้าสู่ระบบการพัฒนาฝีมือและการศึกษาเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพเพียงพอที่จะทำงานได้ในระบบเศรษฐกิจที่จะต้องปรับเปลี่ยนในอนาคตเช่นกัน ทั้งทางด้านโครงสร้างและเทคโนโลยีที่จะใช้ในการผลิต จึงจะต้องมีบทบาทเป็นองค์กรที่ประสานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาทักษะในการทำงาน รวมทั้งองค์กรนายจ้างและลูกจ้างและชุมชนเพื่อให้เกิดหน่วยปฏิบัติทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมให้แก่กำลังแรงงาน

2.2.5 ในแง่ของการบริการจัดหางานโดยรัฐ จะต้องสร้างการยอมรับและเป็นที่เชื่อถือขององค์กรนายจ้าง นายจ้างในพื้นที่ให้ได้ มิฉะนั้นบริการของรัฐก็จะเป็นแหล่งงานที่ดีหรือรายได้สูงและไม่สามารถแข่งขันได้กับภาคเอกชน

2.2.6 กลุ่มกำลังแรงงาน ผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีเป็นจำนวนมากในระบบเศรษฐกิจ รัฐจำเป็นต้องให้การดูแล พัฒนาเพื่อนำกำลังแรงงานมาใช้ให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจและรักษาคุณภาพของชีวิตไว้ให้ได้โดยขยายบริการพิเศษแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสเหล่านี้ให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกกลุ่ม

2.2.7 บริการจัดหางานของรัฐต้องทัดเทียมกับรูปแบบการบริการทางธุรกิจ เพราะต้องแข่งขันกับเอกชนและต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับยุคสมัยด้วย โดยลดการทำงานในรูปแบบของราชการให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มิฉะนั้นบริการนี้จะต้องถูกแปรสภาพให้เอกชนทำในที่สุด

กิจกรรมด้านการโฆษณาประชาสัมพันธ์ งานสร้างเครือข่ายในพื้นที่และการให้บริการแบบเคลื่อนที่หรือสำนักงานสาขาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำ

2.2.8 เบี้ยประกันการว่างงานหากมีผลในทางปฏิบัติควรอยู่ในความรับผิดชอบของงานจัดหางานเพื่อความสัมพันธ์สอดคล้องกับการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ว่างงานนั้น ๆ หรือการแก้ปัญหาพัฒนาความพร้อมทำงานให้เป็นรายบุคคล เบี้ยประกันการว่างงานจะเป็นเครื่องมือกวาดล้างแรงงานเข้าสู่ระบบการจัดหางานของรัฐได้เป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

1. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, **กำลังแรงงานและการมีงานทำ**. ม.ป.ท., 2540
2. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. **อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน**. ม.ป.ท., 2539.
3. กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. **การบริหารแรงงาน ปิงปวงประมาณ** 2529. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2530.
4. กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. **การบริหารแรงงาน ปิงปวงประมาณ** 2529. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2531.
5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, **แนวโน้มความต้องการแรงงานและการยกระดับฝีมือ (ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8)** กรุงเทพฯ : กองพัฒนาอุปกรณ์, 2540.
6. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. **รวมกฎหมายแรงงาน** : บริษัทบพิตรการพิมพ์ จำกัด, 2538
7. กองวิชาการและแผนงาน, กรมการจัดหางาน. **นิยามศัพท์แรงงาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.ท., 2538.
8. กองวิชาการและแผนงาน, กรมการจัดหางาน. 3 ปี กรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ การศาสนา, 2538.
9. กองวิชาการและแผนงาน, กรมการจัดหางาน. **ศัพท์แรงงาน**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2540.
10. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, **แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2540-2544)**, กรุงเทพฯ : ,ม.ป.ท., 2539.
11. ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์. **การคำนวณการจัดหางานของกรมแรงงาน**. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน, 2539.
12. ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์, **คู่มือการคำนวณการจัดหางาน**. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน, 2539.



13. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544. กรุงเทพฯ : หจก. เม็ดทรายพรินติ้ง, 2539.
14. สำนักราชกิจจานุเบกษา, สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, พระราชกฤษฎีกาแห่งส่วนราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 111 ตอนที่ 20 ก วันที่ 31 พฤษภาคม 2537, กรุงเทพฯ : 2537.
15. กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, การบริหารแรงงานของกรมแรงงาน, เอกสารโรเนียว. หน้า (139)
16. กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, รายงานผลการจัดหางานของรัฐ ปีงบประมาณ 2527/2528, เอกสารโรเนียว. หน้า (82)
17. กองการจัดหางาน, กรมแรงงาน, คู่มือการบริการจัดหางานในประเทศ, เอกสารโรเนียว, หน้า (88)
18. กองการจัดหางาน, กรมแรงงาน, คู่มือการจัดหางาน เล่ม 2, เอกสารโรเนียว, หน้า (49)
19. คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
20. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม การบริหารการเมืองงานทั้งในประเทศไทย, 2540.
21. จักรพันธ์ ผาสุกวนิช การลงทุนในฐานะการจ้างงาน หลักสูตรนักบริหารงานจัดหางาน 2540
22. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นักบริหารงานจัดหางาน รุ่นที่ 1, 2539.
23. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม การควบคุมการทำงาน ของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย, 2540.
24. สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี วันนัดพบแรงงานและวันมหกรรมอาชีพ ปี 2540
25. กองบริการจัดหางาน, กรมการจัดหางาน คู่มือการบริการจัดหางาน



112.05.6
05839

ห้องสมุดกรมแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
112.05.6
05839
การบริหารการจัดหางานใน