

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบวิธีการและเหตุผลในการเลือกวิธีการสรรหาแรงงานของสถานประกอบการ
2. เพื่อให้ทราบลักษณะของตำแหน่งงานและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่สถานประกอบการ

ต้องการ

ขอบเขตการศึกษา

1. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร) โดยสุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานประกอบการซึ่งจดทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี 2544 จำนวน 13,956 แห่ง

2. ขนาดสถานประกอบการในข่ายการสำรวจ ได้แก่

2.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	50 - 99 คน
2.2 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	100 - 299 คน
2.3 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	300 - 499 คน
2.4 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	500 - 999 คน
2.5 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่	1,000 คนขึ้นไป

3. หัวข้อการสำรวจจะครอบคลุมถึง การสรรหาแรงงาน ความต้องการแรงงานในปัจจุบัน และความต้องการแรงงานใน 6 เดือนข้างหน้า

แนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ประกอบด้วยแนวคิดด้านแรงงานและตลาดแรงงาน แนวคิดสถาบันตลาดแรงงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาแรงงาน วิสัยทัศน์และนโยบายของกระทรวงแรงงาน วิสัยทัศน์และภารกิจของกรมการจัดหางานและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการศึกษา

ดำเนินการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวน 5,000 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS For Window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ระยะเวลาดำเนินงาน

8 เดือน (ธันวาคม 2545 – กรกฎาคม 2546)

ผลการศึกษา

1. สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1,049 แห่ง ประกอบด้วย สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 174 แห่ง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 360 แห่ง นนทบุรี 73 แห่ง ปทุมธานี 170 แห่ง นครปฐม 105 แห่ง และจังหวัดสมุทรสาคร 167 แห่ง เมื่อมีความต้องการแรงงานวิธีการที่สถานประกอบการใช้ประกาศตำแหน่งงานว่างมากที่สุดเป็นการประกาศรับสมัครหน้าโรงงาน รองลงมาผ่านเครือข่ายลูกจ้างของตนเอง ผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) และประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร และวิธีการที่สถานประกอบการใช้น้อยที่สุด หรือไม่ได้ใช้ เป็นการประกาศทางโทรทัศน์ วิทยุ และผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน

2. เหตุผลในการเลือกวิธีการประกาศตำแหน่งงานว่าง พบว่า วิธีการที่สถานประกอบการใช้ประกาศแล้วได้แรงงานตรงตามความต้องการเป็นการประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร รองลงมาเป็นการประกาศรับสมัครหน้าโรงงาน ผ่านสถาบันการศึกษา ผ่านเครือข่ายลูกจ้างตนเองและผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) และวิธีการที่ใช้แล้วสะดวก รวดเร็ว เป็นการประกาศรับสมัครหน้าโรงงาน รองลงมาเป็นผ่านเครือข่ายลูกจ้างของตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) ประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร และผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) สำหรับเหตุผลอื่นๆ ในการเลือกใช้สื่อประกาศตำแหน่งงาน คือ ประกาศทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เป็นตำแหน่งเฉพาะทาง ผ่านสถาบันการศึกษาเป็นแรงงานวิชาชีพ ประกาศผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน และผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ เนื่องจากประหยัดค่าใช้จ่าย ประกาศทางวิทยุ เป็นแรงงานทั่วไปหาได้ง่าย ส่วนสื่ออื่นๆ นั้นใช้น้อยมาก ได้แก่ การประกาศตามสถานที่ต่างๆ ประกาศหอกระจายข่าวตามหมู่บ้าน และติดต่อผ่านทางผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำหมู่บ้าน

3. สำหรับสาเหตุสถานประกอบการไม่เลือกใช้สื่อแต่ละประเภท คือ สื่อที่สถานประกอบการมีความคิดว่า ไม่สะดวกและมีขั้นตอนมาก เป็นการประกาศทางโทรทัศน์ ทางวิทยุ ผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) สื่อที่ใช้แล้ว ไม่ได้แรงงานตามความต้องการ เป็นการประกาศทางวิทยุ ผ่านสถาบันการศึกษา ประกาศทางโทรทัศน์ และสื่อที่ไม่ได้ใช้ เนื่องจากประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นการประกาศทางโทรทัศน์ ประกาศทางวิทยุ ผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน ประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)

ส่วนการบริการของรัฐนั้น สาเหตุที่ไม่ได้เลือก เพราะอาจเนื่องมาจากมีขั้นตอนยุ่งยาก ไม่สะดวก ข้อมูลผู้สมัครไม่ทันสมัย แล้วไม่มีผู้ที่มีคุณวุฒิสูง

4. ส่วนความสัมพันธ์ของการใช้สื่อในการประกาศตำแหน่งงานว่างกับระดับการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่ต้องการผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า ปวช. จะใช้วิธีการประกาศรับสมัครหน้าโรงงาน รองลงมา ผ่านเครือข่ายลูกจ้างของตนเอง ผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ระดับการศึกษา ปวช. และปวส. จะใช้วิธีประกาศหน้าโรงงาน ผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ผ่านเครือข่ายลูกจ้างของตนเอง ประกาศผ่านสถาบันการศึกษา ระดับปริญญาตรี ใช้ประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ผ่านสถาบันการศึกษา ผ่านอินเทอร์เน็ต ประกาศรับสมัครหน้าโรงงาน และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ใช้ประกาศทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ผ่านอินเทอร์เน็ต ผ่านบริษัท จัดหางานเอกชน

5. ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่สถานประกอบการต้องการรับทราบ เรียงตามลำดับ ความต้องการ คือ ลำดับที่ 1 ข้อมูลด้านตลาดแรงงานประกอบด้วย ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ จำแนกตามสาขาอาชีพและค่าจ้าง อัตราการเข้า-ออกงาน ภาวะการทำงานของแรงงานไทย การเลิกจ้าง การขาดแคลนแรงงาน ผู้ว่างงาน จำแนกตามคุณวุฒิ สาขาอาชีพที่เคยทำและอาชีพที่ต้องการทำงาน จำแนกตามภูมิภาค ผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและภูมิภาค และแนวโน้มด้านตลาดแรงงาน ลำดับที่ 2 ต้องการรับทราบข้อมูลข่าวสาร การบริการของกรมการจัดหางาน เช่น ข้อมูลของผู้สมัครงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานที่ต้องการทำงาน และจำแนกตามภูมิภาคต่างๆ การนัดพบแรงงานและแหล่งที่จะประกาศตำแหน่งงานว่างให้ผู้หางานทราบ ลำดับที่ 3 ข้อมูลด้านค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ของแรงงานไทย เช่น ค่าจ้างตามราคาสินค้า ตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม จำแนกตามพื้นที่ ข้อมูลด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ค่าจ้างขั้นต่ำ ลำดับที่ 4 ข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบและนโยบายต่างๆ ด้านแรงงาน ลำดับที่ 5 สถานที่มีมีการฝึกอบรมแรงงานและหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม ลำดับที่ 6 ข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนแรงงานต่างด้าว ข้อมูลการหลอกลวงแรงงาน เทคโนโลยีการทำงาน สถานการณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ และข้อมูลการแนะแนวอาชีพ

6. สื่อ / ช่องทางที่สถานประกอบการต้องการรับทราบข้อมูลข่าวสาร เรียงตามลำดับความต้องการ ได้แก่ ต้องการรับทราบจากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) สื่อของทางราชการ เช่น วารสาร จุลสาร จดหมายข่าว การจัดประชุมสัมมนา แผ่นพับ สำนักจัดหางานของรัฐ ผ่านสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ จากสื่อโทรทัศน์และสื่อวิทยุ ตามลำดับ

7. ความต้องการแรงงานของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในปัจจุบันเรียงตามลำดับความต้องการ 10 อันดับ ได้แก่ แรงงานบรรจุผลิตภัณฑ์และแรงงานด้านการผลิต ช่างเทคนิควิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมที่มีได้จัดประเภทไว้ ตัวแทนฝ่ายขายด้านเทคนิคและการค้า ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพผลิตภัณฑ์ สถาปนิก วิศวกรอุตสาหกรรมและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง พนักงานขายของหน้าร้าน และพนักงานสาธิตสินค้า เสมียนสำนักงาน เจ้าหน้าที่บัญชี ผู้จัดการฝ่ายผลิตและผู้ปฏิบัติการด้านการผลิต เจ้าหน้าที่คลังสินค้า และต้องการผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปวช. ระดับปวส. ระดับปวช. และสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ

8. ความต้องการแรงงานของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการใน 6 เดือนข้างหน้า (กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม 2546) เรียงตามลำดับความต้องการ 10 อันดับ ได้แก่ แรงงานบรรจุผลิตภัณฑ์และแรงงานด้านการผลิต ช่างเทคนิควิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมที่มีได้จัดประเภทไว้ สถาปนิก วิศวกรอุตสาหกรรมและผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง พนักงานขายของหน้าร้านและพนักงานสาธิตสินค้า ตัวแทนฝ่ายขายด้านเทคนิคและการค้า เสมียนสำนักงาน เจ้าหน้าที่บัญชี ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพผลิตภัณฑ์ เจ้าหน้าที่สารบรรณและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ โดยต้องการผู้ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปวช. มากที่สุด รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ระดับปวส. ระดับปวช. และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดหางานและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

1. ด้านระบบจัดหางาน

- (1) จัดระบบงาน ลดขั้นตอนที่อยู่ยากและไม่เป็นประโยชน์ต่อการจัดหางาน
- (2) ให้สถานประกอบการและนายจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อได้ทราบข้อมูลความเคลื่อนไหวของการจ้างงานและความต้องการแรงงานของนายจ้าง
- (3) มีการติดตามผลหรือเข้าเยี่ยมสถานประกอบการหลังจากสถานประกอบการใช้บริการแล้ว เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและทราบข้อมูลในสถานประกอบการ ลักษณะการทำงาน ซึ่งสามารถนำมาเป็นรายละเอียดในการชี้แจงให้ผู้สมัครงานเข้าใจได้
- (4) มีการจัดบริการที่เอื้อให้ผู้หางานทุกระดับการศึกษาเข้าไปใช้บริการได้อย่างสะดวก โดยเฉพาะผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า
- (5) ในกรณีที่มีความไม่สมดุลทั้งในด้านอุปสงค์และอุปทานในแต่ละพื้นที่ ภาครัฐควรเข้าไปแทรกแซงด้วยการให้ความรู้กับแรงงานในพื้นที่ที่มีแรงงานมากเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการเผยแพร่

- (1) มีการประชาสัมพันธ์ภารกิจกรมการจัดหางานให้เข้าถึงสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- (2) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานโดยใช้รูปแบบของการประชาสัมพันธ์ที่ตรงตามกลุ่มเป้าหมายและตรงตามความต้องการในทุกๆ กลุ่มที่ประสงค์รับทราบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

3. ด้านการพัฒนา

- (1) ควรมีการแก้ไขผลกระทบทางลบของการเข้า-ออกงานโดยการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงาน การเสริมสร้างสวัสดิการที่ดีแก่แรงงาน การเสาะหาลักษณะและพัฒนาลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว
- (2) พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
- (3) พัฒนานุเคราะห์ของหน่วยงานให้มีความรู้ทั้งด้านจัดหางานและด้านอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้อง