

๑. ความสำคัญของเรื่อง

การพัฒนาประเทศจะมีความสำเร็จสมกับความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์ (Human Factor) และปัจจัยทางธรรมชาติ (Natural Factor) และในปัจจัยทั้งสองประการนี้ ปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะมนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดอย่างหนึ่งในทางเศรษฐกิจ ความสามารถของประเทศที่จะเจริญก้าวหน้าได้นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณของกำลังคน นอกจากจะมีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจแล้ว กำลังคนยังมีความสำคัญต่อการบริหาร การเมือง สังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย การพัฒนากำลังคนในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การบริหาร การเมือง สังคม หรือวัฒนธรรม บ่มเป็นสิ่งสำคัญและจะละเอียดละเลยมิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไปอย่างประเทศไทยปัจจุบันนี้ ๑/ ด้วยเหตุนี้ ก่อนที่จะมีการวางแผนในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลหรือผู้วางแผนจะนำเอาปัจจัยในเรื่องกำลังคนมาพิจารณาเป็นอันดับแรก ๒/ เพื่อจะดูว่าพลเมืองของประเทศมีอยู่ทั้งสิ้นเท่าไร พลเมืองในวัยที่จะสามารถทำการผลิตได้มีเท่าไร แรงงานที่มีความสามารถระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำมีอย่างไร ภาวะการมีงานทำ (Employment Condition) และการไม่มีงานทำ (Un-Employment Condition) ในหมู่ประชากรมีอยู่อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ทราบกำลังของประเทศในอันที่จะกำหนดแนวทางแห่งการพัฒนาไปได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กรณีของประเทศไทยนั้น การพัฒนากำลังคน นอกจากมีความมุ่งหมายที่จะใช้คนที่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมใหม่ให้การทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว การพัฒนากำลังคนยังมีความมุ่งหมายที่จะลดปริมาณการว่างงาน (Unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ (Under-Employment) ให้น้อยลงด้วย ๓/ ทั้งนี้ เพราะเหตุว่า การเพิ่มประชากรอย่างรวดเร็ว

๑/ สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๑๐ - ๒๕๑๔ (พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๗๖.

๒/ เคนพงษ์ พลละคร, "กำลังคนระดับกลางและระดับสูงในประเทศไทย", การแรงงาน ๑ (พระนคร : โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่งประเทศไทย จำกัดสินไช, ๒๕๑๑), หน้า ๖๓

๓/ สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, op.cit., หน้า ๗๖.

เป็นเหตุให้มีคนรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก การใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ที่สุดจึงจะทวีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนที่ตลาดแรงงานในงานด้านเกษตรกรรม ซึ่งปรากฏว่ามีการทำงานต่ำกว่าระดับถึงร้อยละ ๑๓.๕๕ ของคนมีงานทำในสวนเกษตร ๕/ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในชนบทตามที่เคยเป็นมาแล้ว ได้มีการไม่สมดุลขึ้นระหว่างอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ด้านกำลังคนอันก่อให้เกิดอุปสรรคขัดขวางต่อการขยายตัวในทางเศรษฐกิจและสังคมได้ เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องขยายการมีงานทำให้มีปริมาณมากขึ้นในทุก ๆ ส่วนของเศรษฐกิจจนถึงระดับที่เรียกว่ามีการทำงานเต็มที่ (Full - employment)

การดำเนินการในอันที่จะไปสู่ความมุ่งหมายของการพัฒนากำลังคนดังกล่าว เพื่อที่จะให้ประชากรมีงานทำ หรือลดปริมาณงานการว่างงานหรือลดการทำงานต่ำกว่าระดับนั้น การจัดหางานของกรมแรงงาน เป็นเครื่องมืออันสำคัญอันหนึ่งที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ๕/ ทั้งนี้ เพราะการดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงานจะช่วยให้ประชาชนที่ว่างงานได้มีงานทำได้โดยตรง นอกจากนี้แล้วจะช่วยเหลือปัญหาการทำงานต่ำกว่าระดับหรือทำงานไม่เต็มที่ และช่วยในการเคลื่อนย้ายแรงงานให้ได้พบกับแหล่งที่มีงานทำด้วย อีกประการหนึ่ง การดำเนินการจัดหางานนี้จะช่วยใหญ่ประกอบการที่ต้องการคนงานได้รับความสะดวกในการจ้างงาน อันจะมีผลในการพัฒนาประเทศ ในส่วนของอุตสาหกรรมหรือการประกอบการอีกโสดหนึ่งด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ปัญหาเกี่ยวกับการว่างงานก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานต่ำกว่าระดับหรือทำงานไม่เต็มที่ที่ดี เหล่านี้นับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่ประเทศไทยประสบอยู่ ๖/ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาคนทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและแนวถนัด ซึ่งเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการผลิตต่ำ อันจะต้องใช้การแนะแนวอาชีพและการทดสอบฝีมือมาเป็นมาตรการในการแก้ปัญหาเหล่านี้ ถ้าทุกคนได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและแนวถนัดแล้ว ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพการผลิตสูง ซึ่งจะช่วยให้รายได้สูงขึ้นด้วย ๗/ แต่สำหรับการแก้ปัญหาเหล่านี้ ก็จะต้องอยู่ในภาระหน้าที่ในการดำเนินการ

๔/ กรมแรงงาน, รายงานผลการสำรวจวิจัยแรงงานชนบท, (พระนคร : โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่งประเทศไทย จำกัดสินไช้, ๒๕๑๑) หน้า ๑๓.

๕/ นิคม จันทรวีฑูร, "งานพัฒนาแรงงานของประเทศไทย", การแรงงาน ๑ (พระนคร : โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่งประเทศไทย จำกัดสินไช้, ๒๕๑๑) หน้า ๘๘.

๖/ Ibid., หน้า ๘๓ - ๘๔.

๗/ เทียน ชัยกุล, "เขวชนอาสาสมัครควรจะทำางานตรงกับความรู้ความสามารถหรือไม่", (ปาถกฐา : ที่วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๑).

จัดหางาน กรมแรงงาน เป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น จึงจะเห็นได้ว่า การดำเนินการจัดหางานของ กรมแรงงาน มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการพัฒนากำลังคน และการพัฒนาประเทศ

โดยที่ ทัศนะถึงความสำคัญและบทบาทของการดำเนินการจัดหางานดังกล่าวแล้ว และโดยที่ผู้เขียนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่คานการ จัดหางานมาเป็นเวลานานพอสมควร และได้มองเห็น ความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดหางานมาพอสมควร จึงเกิดความคิดขึ้นมา ว่า หากจะทำการศึกษา เรื่องการดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงานให้ละเอียดแล้ว น่าจะเป็น ประโยชน์แก่กรมแรงงานและประเทศชาติเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนและ การพัฒนาประเทศมาก ที่เดียว และด้วยเหตุนี้จึงกล่าวนี้ว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง "การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน" นี้ ประจวบกับเมื่อผู้เขียนได้มีโอกาส ศึกษาปริญญาโททางเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ก็ยิ่งทำให้ผู้เขียนได้มีโอกาสได้ศึกษา เรื่องนี้ละเอียดยิ่งขึ้น และทำให้ผู้เขียนสามารถกระทำได้สมกับที่ตั้งใจไว้ในรูปเล่มของวิทยานิพนธ์ เล่มนี้

๒. วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้เขียนได้ศึกษาเฉพาะการดำเนินการจัดหางานของรัฐที่ดำเนินการโดย กรมแรงงานเท่านั้น มิได้ศึกษาถึงการจัดหางานของเอกชนด้วย ทั้งนี้ เพราะเหตุว่าในปัจจุบันนี้ การจัดหางานของเอกชนซึ่งมีอยู่ประมาณ ๗๖ แห่ง นั้น สามารถจัดหางานให้คนได้เพียงปีละ ๑๘,๕๘๓ คน <sup>๔/</sup> เท่านั้น เมื่อเทียบกับการจัดหางานของกรมแรงงาน ซึ่งสามารถจัดหางานให้คน ได้ถึงปีละ ๑๐,๘๖๔ คน <sup>๕/</sup> และขณะนี้กำลังขยายบริการให้กว้างขวางมากขึ้นทั้งในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ เพราะด้วยเหตุว่าการบริการจัดหางานนั้น เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลจำจะต้องขยายบริการให้พอกับความต้องการแรงงานทั่วประเทศ ผู้เขียนคิดว่าการจัดหางาน ของรัฐจะมีบทบาทในการแก้ปัญหาคนว่างงาน การทำงานค่าระดับ หรือการทำงานไม่เต็มที่ และการ เคลื่อนย้ายแรงงาน มากกว่าสำนักงานจัดหางานของเอกชน และนอกจากนั้น บริการจัดหางานนั้น ควรจะอยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาล เพราะอยู่ในฐานะที่จะดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นศูนย์กลางแห่งการให้บริการของนายจ้างที่ต้องการคนไปทำงานและผู้หางานทำ <sup>๑๐/</sup> ด้วยเหตุนี้ ในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนจึงมุ่งเขียนในคานการ จัดหางานของรัฐในอันที่จะแก้ปัญหา

<sup>๔/</sup> กรมแรงงาน, รายงานผลการปฏิบัติงานของกรมแรงงานประจำปี ๒๕๑๐ (พระนคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๒), หน้า ๖๓.

<sup>๕/</sup> Ibid., หน้า ๖๑, ๖๓ และ ๖๔.

<sup>๑๐/</sup> Orme W. Helps, Introduction to the Labour Economics (Newyork : McGraw - Hill Co., 1955), p.483.

ดังกล่าว โดยศึกษาถึงวิธีการดำเนินงาน ปัญหา และ อุปสรรคต่าง ๆ ที่ประสบอยู่ในปัจจุบันนี้ พร้อมทั้งเสนอแนวความคิดเพื่อการปรับปรุงและแก้ไขการดำเนินงานให้เหมาะสมในโอกาสต่อไป

ในการศึกษา ผู้เขียนได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

๑. เพื่อจะศึกษาให้ทราบถึงการดำเนินการจัดหางานในหน้าที่ของกรมแรงงานในปัจจุบันว่าได้รับผลสำเร็จแค่ไหน
๒. เพื่อที่จะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการจัดหางานในหน้าที่ของกรมแรงงานในอันที่จะได้หาวิธีการอันเหมาะสมเพื่อแก้ปัญหา
๓. เพื่อเสนอแนะวิธีการในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่พึงมี เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการและการดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน

เพื่อที่จะให้เป็นแนวทางในการที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้เขียนจึงกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้ คือ วิทยานิพนธ์เรื่องนี้จะศึกษาเฉพาะการดำเนินการจัดหางานในหน้าที่ของกรมแรงงานในปัจจุบันนี้เป็นหลัก ซึ่งการดำเนินการจัดหางานในหน้าที่ของกรมแรงงานนี้เป็นบริการอันหนึ่งที่รัฐจัดให้ประชาชน และมีส่วนสำคัญต่อการแก้ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการทำงานไม่เต็มที่ และปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมาก มากกว่าในส่วนของเอกชนและส่วนอื่น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ ผู้เขียนรู้สึกว่าการจัดหางานในหน้าที่ของกรมแรงงานนี้ ยังไม่ได้ผลเต็มที่ตามความมุ่งหมาย ซึ่งปัญหาหรืออุปสรรคที่มีต่อการดำเนินการจัดหางานดังกล่าวนี้ ยังไม่มีใครทราบและเข้าใจอย่างถ่องแท้ ผู้เขียนคิดว่าน่าที่จะได้ทำการศึกษาและควรแก่การสนใจ อย่างไรก็ตาม การศึกษาเรื่องของการจัดหางานอาจจะศึกษาได้หลายลักษณะ และมีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งยากที่ผู้เขียนจะนำมากล่าวในที่นี้ได้ทุกแง่มุม ในการศึกษาคั้งนี้ผู้เขียนได้จำกัดแต่เพียงศึกษาเพื่อที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ข้างตน และนำสรุปในอันที่จะแก้ปัญหาการว่างงาน การทำงานไม่เต็มที่หรือทำงานต่ำระดับ ปัญหาการอพยพโยกย้ายแรงงานและปัญหาคนทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนจึงได้ศึกษาในลักษณะของการดำเนินงานหรือการบริหารเป็นหลัก โดยผู้เขียนได้แยกประเด็นในการพิจารณาออกเป็นประเด็นใหญ่ ๆ ๓ ประการ คือ ประเด็นแรก พิจารณาถึงการบริหารงานการจัดหางาน โดยอาศัยหลักการบริหารเป็นหลักพิจารณาว่า เท่าที่กระทำอยู่ถูกต้องตามหลักวิชาแค่ไหนเพียงไร ประเด็นที่สอง พิจารณาถึงการปฏิบัติงานในการจัดหางาน โดยศึกษาถึงกระบวนการในการจัดหางาน วิธีการ และผลของการดำเนินการจัดหางาน ประเด็นที่สาม พิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดหางาน เพื่อที่จะหาวิธีการหรือเสนอแนะความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

๓. สมมุติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้เขียนได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า "การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน

/ในปัจจุบัน.



ในปัจจุบันยังไม่ได้ผลเต็มที่" และเพื่อเป็นแนวทางในการพิสูจน์สมมุติฐานดังกล่าว ผู้เขียนใคร่ขอขยายความสมมุติฐานข้างต้น กล่าวคือ การที่ "การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงานในปัจจุบันนี้ยังไม่ได้ผลเต็มที่" นั้น เพราะเหตุ ๔ ประการ คือ

๑. การปฏิบัติงานจัดหางานยังขาดการบริหารงานที่ดี
๒. การดำเนินการจัดหางานไม่ขยายไปยังภูมิภาคทั่วประเทศ
๓. นายจ้างส่วนมากไม่สนใจในการใช้บริการจัดหางาน
๔. คนหางานส่วนมากไม่ทราบว่ามีบริการจัดหางานของรัฐ

ตัวแปร (variables) ทั้ง ๔ ตัว ดังกล่าว นับว่ามีความสำคัญที่สุด เพราะจะสามารถพิสูจน์ปัญหาการดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงานในประเด็นที่สำคัญ ๆ ได้โดยทั่วถึง ซึ่งจะสามารถชี้ให้เห็นได้โดยชัดแจ้งว่า การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงานนี้ได้ผลเต็มที่แล้วหรือยัง หรือยังมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เพื่อที่จะนำไปสู่การเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการจัดหางานได้เป็นอย่างดี

#### ๔. วิธีการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาเรื่องนี้ได้ผลอย่างดีที่สุด สามารถศึกษาและวิเคราะห์การปฏิบัติงานและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้ทุกแง่มุมอย่างแท้จริง ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาทั้งลักษณะของการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) และทำการวิจัยสนาม (Field Research) การวิจัยจากเอกสารนั้น ผู้เขียนได้ศึกษาจากกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ คู่มือการดำเนินการจัดหางาน และเอกสารต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวการศึกษาเบื้องต้น และประกอบความคิดเห็นให้สมบูรณ์ ส่วนการทำการวิจัยสนามนั้นผู้เขียนได้ทำการศึกษา ๓ แบบ คือ

ประการแรก การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในงาน (Participant Observation) โดยผู้เขียนสังเกตการณ์จากที่ผู้เขียนได้ปฏิบัติงานอยู่ในฐานะเจ้าหน้าที่ในการจัดหางานคนหนึ่ง ซึ่งการสังเกตการณ์นี้ทำให้ผู้เขียนได้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคหลายอย่าง อันเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการศึกษา

ประการที่สอง การออกแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ในการหาคนงาน โดยสุ่มตัวอย่าง (Sampling) แบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีคนงานตั้งแต่ ๑๐๐ คน ขึ้นไป สถานประกอบการขนาดกลาง ที่มีคนงานตั้งแต่ ๒๐ - ๙๙ คน และสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีคนงานตั้งแต่ ๕ - ๑๙ คน ซึ่งจากการเลือกสุ่มตัวอย่างจำนวนสถานประกอบการที่เลือกมาเป็นตัวอย่าง ๑,๒๓๓ แห่ง ซึ่งเท่ากับร้อยละ ๑๖.๕ ของสถานประกอบการทั้งหมด (โปรดพิจารณาตารางที่ ๑) ทั้งนี้ เพราะผู้เขียนมั่นใจว่า กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้สามารถแทนประชากร (Population) ได้ เหตุผลที่ทำการสอบถามบริษัทหรือธุรกิจต่าง ๆ เหล่านี้ ก็เพราะต้องการ

จะทราบถึงความต้องการและความเข้าใจที่จะใช้บริการในการบริการจัดหางานว่ามีเพียงไร หรือสถานประกอบการเอกชนมีวิีหาคนงานอย่างไร

ตารางที่ ๑

แสดงจำนวนสถานประกอบการที่เลือกมาเป็นตัวอย่าง

สถานประกอบการ	ประชากร	ตัวอย่าง	
		จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละของตัวอย่าง ต่อจำนวนประชากร
สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕ - ๑๔	๓, ๐๒๓	๓๐๓	๑๐
" " ๒๐ - ๔๔	๒, ๓๖๒	๓๒๔	๓๐
" " ๑๐๐ คน ขึ้นไป	๔๘๕	๒๔๒	๕๐
รวม	๕, ๘๗๐	๑, ๖๗๓	๑๖.๖๕

นอกจากออกแบบสอบถามเพื่อตามสถานประกอบการดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนได้ออกแบบสอบถามตามผู้มาหางานทำด้วย เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการในสถานประกอบการที่จะใช้บริการในอันที่จะปรับปรุงบริการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การสอบถามประชาชนผู้หางานนี้ได้เลือกเอาระยะเวลาสำรวจในช่วงระยะเวลา ๖๐ วันทำงาน โดยแบ่งระยะเวลาสำรวจออกเป็น ๒ ระยะ ๆ ละ ๓๐ วันทำงาน ซึ่งคิดโดยเฉลี่ยแล้ว ระยะเวลาของการสำรวจคิดเป็นร้อยละ ๑๒ ของเวลาทำงานทั้งหมด ในการจัดหางานตลอดปี (ปกติใน ๑ ปี มีเวลาทำงาน ๒๕๐ วัน) ผู้มาสมัครงานทั้งสองระยะเวลาสำรวจดังกล่าว ถือเป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้มาสมัครงาน จึงได้ทำการสอบถามทั้งหมด (Completed count) จากการสอบถามระยะแรก มีผู้สมัครงานทั้งสิ้น ๒,๐๘๓ คน (โปรดพิจารณาตารางที่ ๒) และระยะที่สองมีผู้สมัครงานทั้งสิ้น ๑,๖๘๕ คน (โปรดพิจารณาตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๒

จำนวนผู้สมัครงานในสำนักจัดหางาน ๓ แห่ง

(ตั้งแต่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๑๑ - ๒ ธันวาคม ๒๕๑๑ รวม ๓๐ วัน ทำงาน)

สำนักงาน	จำนวนผู้สมัคร (คน)
สำนักจัดหางาน กรมแรงงาน	๑,๕๓๓
สำนักจัดหางาน สถานีรถไฟกรุงเทพ ฯ	๑๘๔
สำนักจัดหางาน สถานีขนส่งสายเหนือ (ตลาดหมอชิต)	๓๖๖
รวม	๒,๐๘๓

ตารางที่ ๓

จำนวนผู้สมัครงานในสำนักจัดหางาน ๓ แห่ง

(ตั้งแต่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๑๒ - ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒ รวม ๓๐ วัน ทำงาน)

สำนักงาน	จำนวนผู้สมัคร (คน)
สำนักจัดหางาน กรมแรงงาน	๑,๐๗๑
สำนักจัดหางาน สถานีรถไฟกรุงเทพฯ	๓๖๔
สำนักจัดหางาน สถานีขนส่งสายเหนือ (ตลาดหมอชิต)	๒๕๐
รวม	๑,๖๘๕

ประการสุดท้าย ในการศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดหางานเกี่ยวกับค่านโยบายและการปฏิบัติงานในการจัดหางาน กล่าวคือ อธิบดีกรมแรงงาน รองอธิบดีกรมแรงงาน หัวหน้ากองการจัดหางาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดหางานประจำกรมแรงงาน และหัวหน้าสำนักงานแรงงานเขตต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาการปฏิบัติการ ปัญหา และแนวทางในการเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

๕. การเสนอเรื่อง

การเสนอเรื่องในวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้แบ่งวิธีการเสนอเรื่องออกเป็นบทดังนี้คือ

บทที่ ๑ กล่าวถึงหลักการโดยทั่วไปในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเรื่องที่ทำการศึกษา วัตถุประสงค์ ขอบเขต สมมติฐานในการศึกษา การเสนอเรื่องและประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

บทที่ ๒ กล่าวถึงหลักการต่าง ๆ ในการจัดหางาน ความหมายของการจัดหางาน ความสำคัญของการจัดหางาน และวิวัฒนาการในการจัดหางานในประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาในบทต่อ ๆ ไป

บทที่ ๓ กล่าวถึงการบริหารงานในการจัดหางานของกรมแรงงาน ซึ่งศึกษาโดยอาศัยระบบการบริหาร (Administrative System) ที่สำคัญคือ การจัดหน่วยงานหรือจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) และการงบประมาณ (Budgeting) และปัจจัยในการบริหารต่าง ๆ คือ การประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน เพื่อประกอบการปรับปรุงและแก้ไขในขั้นนี้ ทั้งนี้ เพื่อจะชี้ให้เห็นระบบการบริหารงาน และวิธีการปฏิบัติงานในการดำเนินการ

จัดหางานว่ามีลักษณะอย่างไร มีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร

บทที่ ๔ กล่าวถึงการบริหารปฏิบัติงานในการจัดหางานของกรมแรงงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดหางาน (Administrative Process) โดยเน้นในวิธีปฏิบัติงาน การติดตามผลในการจัดหางาน การปฏิบัติงานของหน่วยงานช่วย ตลอดจนการศึกษาและวิจัยในการจัดหางาน

บทที่ ๕ กล่าวถึงผลของการจัดหางาน ซึ่งผู้เขียนจะได้วิเคราะห์ถึงผลของการจัดหางาน โดยแยกเป็นรายละเอียดต่าง ๆ คือ พิจารณาตามจำนวนและประเภทของผู้สมัคร พิจารณาตามจำนวนและประเภทของตำแหน่งงานว่าง ผลการบรรจุงาน ผลการจัดหางานในสวนภูมิภาค ตลอดจนเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับวิธีหาคนงานของสถานประกอบการต่าง ๆ และผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้สมัครงานที่สำนักจัดหางานของกรมแรงงาน

บทที่ ๖ เป็นบทสุดท้ายซึ่งจะกล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในการจัดหางาน และในตอนสุดท้ายผู้เขียนจะเสนอความเห็นในการแก้ปัญหาตามแนวที่ได้ศึกษามาแต่ต้น

## ๖. ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา

การที่ผู้เขียนได้เสนอบทวิทยานี้ขึ้นเรื่องนี้เพราะพิจารณาเห็นว่า เป็นเรื่องสำคัญต่อการแรงงานของประเทศ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ถ้าหากประชาชนหรือแรงงานของประเทศยังว่างงาน หรือทำงานไม่เต็มที่ ก็จะมีผลให้รายได้ประชาชาติต่ำ ความแตกต่างระหว่างชนชั้นก็จะมีมาก คนจนจะมีมากขึ้น ความไม่เป็นธรรมก็จะมีมากขึ้นในสังคม ซึ่งจะมีผลต่อเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศด้วย

ประจวบกับผู้เขียนรับราชการอยู่ที่กรมแรงงาน และปฏิบัติงานในด้านการจัดหางานด้วย ผู้เขียนคิดว่า การศึกษาเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในทางด้านส่วนตัวของผู้เขียน ในอันที่จะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางของการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และนอกจากนั้น ผู้เขียนคิดว่าวิทยานี้จะเป็นแนวทางที่จะชี้ให้เห็นปัญหาและข้อบกพร่อง และอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อผู้เกี่ยวข้องในเรื่องนี้จะได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนากิจกรรมการจัดหางานให้กว้างขวาง และมีประโยชน์ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย.