

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและที่มาของปัญหา

จากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2548 มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจร้อยละ 4.5 อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปีอยู่ที่ร้อยละ 4.5 และอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 1.8 อันเนื่องมาจากราคาน้ำมัน อัตราเงินเฟ้อ และอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากภัยแล้งและความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นประมาณการเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2549 มีแนวโน้มขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 4.5-5.5 อัตราเงินเฟ้อเท่ากับร้อยละ 3.4 โดยมีผลพวงมาจากราคาน้ำมันที่ยังผันผวนและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องประกอบกับอัตราเงินเฟ้อและอัตราดอกเบี้ยที่ยังสูงขึ้น และความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทางการเมือง (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2549, น. 4)

จากข้อมูลสถิติประชากรของประเทศไทยในปี 2549 ในไตรมาสที่ 1 (มกราคม ถึง มีนาคม) มีจำนวนประชากรทั้งหมด 65.10 ล้านคน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 35.63 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 34.67 ล้านคน และผู้ว่างงาน 6.55 แสนคน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2549, น. 4) ซึ่งคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.84 เพิ่มขึ้นจากปี 2548 เล็กน้อย ซึ่งปัญหาการว่างงานนี้ เป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งต่อสังคม เนื่องจากมีผลกระทบต่อตัวบุคคลเอง ต่อครอบครัว และสังคมส่วนรวม (ไมตรี วสันตวิงศ์, 2545 อ้างถึงใน ทศวรรณ กัมพลเชษฐ์, 2548, น. 1) เนื่องจากการว่างงานเป็นปัญหาที่สำคัญดังกล่าวแล้ว เพราะมีผลต่อผู้ว่างงานเองโดยตรง และต่อเศรษฐกิจของชาติส่วนรวมด้วย ดังนั้น รัฐบาลจึงมีหน้าที่ที่จะป้องกันและแก้ไขให้คลี่คลายไปสู่ภาวะการณ์ที่ดีขึ้น เพื่อผลในด้านเศรษฐกิจและสวัสดิภาพของประชาชน จึงได้มีนักเศรษฐศาสตร์แรงงานหลายท่านได้ให้ความเห็นว่า การจัดหางานควรจะอยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาล เพราะอยู่ในฐานะที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นศูนย์กลางแห่งการให้บริการต่อบุคคลทั่วไป ซึ่งบริการจัดหางานนับว่าเป็นเครื่องมืออันหนึ่งในทางเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานให้มีการจ้างงานเต็มที่อยู่ตลอดเวลา (ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์, 2538, น. 2-3)

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่าสถิติของผู้ว่างงานที่ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมีจำนวนร้อยละ 71.7 ที่ต้องการให้รัฐช่วยเหลือในด้านการหางานให้ทำ ซึ่งเป็นจำนวนสูงสุดจากผู้ว่างงานทั้งหมดที่ต้องการให้รัฐให้ความช่วยเหลือ นั่นแสดงว่าผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้บริการจัดหางานของรัฐ เพื่อช่วยในการจัดหางานให้แก่ผู้ที่ยังว่างงานได้มีโอกาสทำงานที่เหมาะสมต่อไป ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1

ร้อยละของผู้ว่างงานที่ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐจำแนก  
ตามเรื่องที่ต้องการให้รัฐช่วยเหลือ พ.ศ. 2550

เรื่องที่ต้องการให้รัฐช่วยเหลือ	รวม	เพศ		เขตการปกครอง	
		ชาย	หญิง	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
รวม	100.0 (389.5)	100.0 (241.8)	100.0 (147.7)	100.0 (82.8)	100.0 (306.7)
หางานให้ทำ	71.7	72.3	70.8	81.3	69.1
พัฒนาฝีมือแรงงาน	5.8	6.8	4.1	2.7	6.7
ให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	1.0	0.9	1.2	1.6	0.8
ให้ทุนประกอบอาชีพอิสระ	15.0	14.6	15.6	9.8	16.4
สนับสนุนอาชีพการเกษตร	3.8	2.2	6.5	0.3	4.8
เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และอื่น ๆ	2.6	3.2	1.8	4.3	2.2 (พันคน)

ที่มา: รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร, 2550.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ดังนั้น กรมการจัดหางานจึงมีส่วนสำคัญที่จะเข้ามาตอบสนองความต้องการเหล่านี้ของกลุ่มประชากรที่ยังว่างงานและต้องการหางานทำได้ โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน ซึ่งใน

ปัจจุบันกรมการจัดหางานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อคนหางานที่ประสบปัญหาการว่างงาน หรือต้องการเปลี่ยนงาน โดยกรมการจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (“อำนาจหน้าที่,” ออนไลน์, 2549)

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวคิดให้แก่ประชาชน
5. ปฏิบัติอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน จะเห็นได้ว่ากรมการจัดหางานมีส่วนอย่างมากที่จะช่วยให้คนหางานมีช่องทางที่สามารถหางานได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น โดยการเข้าใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐที่มีอยู่ทั่วประเทศ และไม่คิดค่าบริการ โดยมีหน่วยงานของกรมการจัดหางานรับผิดชอบโดยส่วนกลาง มีสำนักงานจัดหางานประจำเขต 10 เขตครอบคลุมเขตทั่วกรุงเทพมหานคร

การจัดหางานในประเทศเป็นบริการที่เป็นภารกิจหลักของกรมการจัดหางาน โดยในช่วงไตรมาสที่ 1 (มกราคม ถึง มีนาคม) 2549 มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งฝ่ายกรมการจัดหางาน 204,003 อัตรา เป็นชาย 42,207 อัตรา หญิง 34,991 อัตรา ไม่ระบุเพศ 129,805 อัตรา ตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุเพศ ซึ่งมีถึงร้อยละ 62.16 แสดงให้เห็นว่าในมุมมองของนายจ้างศักยภาพของหญิงและชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านการทำงาน โดยสะท้อนได้จากตัวเลขของความต้องการแรงงานที่มีได้ระบุในเรื่องเพศเป็นส่วนใหญ่ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2549, น. 15)

แต่จากสถิติการจัดหางานไตรมาสที่ 1 (มกราคม ถึง มีนาคม) ปี 2549 จะเห็นได้ว่าผู้ลงทะเบียนสมัครงาน มีจำนวนน้อยกว่าตำแหน่งงานว่าง แต่จำนวนของผู้ที่ได้รับการบรรจุงานนั้นมีจำนวนร้อยละ 18.38 ของตำแหน่งงานว่างที่มี ดังแสดงในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2  
การจัดหางานไตรมาสที่ 1 (มกราคม ถึง มีนาคม) ปี 2549

พื้นที่	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุนาน (คน)
กรุงเทพมหานคร	23,505	51,586	4,510
ภาคกลาง	33,654	82,362	14,175
ภาคเหนือ	17,960	25,468	7,066
ภาคอีสาน	17,500	22,592	5,427
ภาคใต้	14,114	21,995	6,316
ทั่วประเทศ	106,733	204,003	37,494

ที่มา: กรมการจัดหางาน, 2549

จากข้อมูลในตารางที่ 1.2 แสดงให้เห็นว่าการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างยังมีอัตราที่ค่อนข้างต่ำ โดยมีเพียงร้อยละ 18.38 และคิดเป็นสัดส่วนการบรรจุนานต่อผู้ที่มาลงทะเบียนสมัครงานได้ร้อยละ 35.13 ซึ่งจะเห็นได้ว่าสำนักงานจัดหางานยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและผู้ที่มาหางานที่มาใช้บริการสำนักงานจัดหางานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัญหาหนึ่งที่ทำให้การจัดหางานไม่ประสบความสำเร็จมากนัก อาจเนื่องมาจากคนหางานเลือกงานและปฏิเสธงานที่ได้รับ ดังที่ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543, น. 9) กล่าวไว้ว่า บุคคลมีโอกาที่จะเสนอขายความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเองในตลาดแรงงาน และการเสนอขายดังกล่าวมิใช่ว่าจะเสนอขายได้ทุกสถานที่ ผู้สมัครมีสิทธิ์เลือกองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้น การจัดหางานจึงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงเรื่องปัจจัยขององค์กรที่จะมีผลต่อการเลือกงานด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดหางานให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนหางานได้มากที่สุด โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างต่ำที่สุดเพียงร้อยละ 8.74 เท่านั้น

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร การเลือกงานของคนหางาน และเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดหางานให้สอดคล้องกับความต้องการของคนหางานที่มารับบริการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของคนหางาน ที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางาน ที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกที่จะตอบรับเข้าทำงานของคนหางาน เพื่อทราบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้คนหางานมีความต้องการที่จะเข้าทำงานกับองค์กรนั้น และศึกษาคุณลักษณะของคนหางานที่เข้ามาเลือกใช้บริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาจากคนหางานที่ใช้บริการจัดหางานจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ เฉพาะสำนักงานจัดหางานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีผู้ใช้บริการเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 900 คนขึ้นไป จำนวน 4 เขต

### คำจำกัดความ

1. สำนักงานจัดหางานของรัฐ หมายถึง องค์กรของรัฐที่มีหน้าที่เป็นศูนย์กลางระหว่างนายจ้างและคนหางาน ในการให้บริการเกี่ยวกับด้านการจัดหางาน โดยอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน
2. คนหางาน หมายถึง บุคคลที่มีความประสงค์จะหางานทำ โดยเข้ามาใช้บริการที่สำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
3. การเลือกงาน หมายถึง การที่บุคคลที่มีความประสงค์จะหางานทำกับสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการที่จะเลือกงานที่มีองค์ประกอบตรงกับความต้องการของตน ในด้านชื่อเสียงองค์กร ลักษณะงาน ระยะเวลาในการเดินทาง โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมของงาน

4. คุณลักษณะของคนหางาน หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของคนหางานที่เข้ามาใช้บริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้อมูลด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่สมัคร ประเภทผู้สมัครงาน

5. ประเภทผู้สมัครงาน หมายถึง การจำแนกประเภทของผู้ที่มาสมัครงานออกเป็นกลุ่มดังต่อไปนี้ เพื่อบริการที่ศึกษา ว่างาน ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ และหารายได้พิเศษ

6. ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ หมายถึง สิ่งที่คนหางานต้องการที่จะได้รับจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ ในด้านการให้บริการเกี่ยวกับการจัดหางาน เพื่อให้การจัดหางานสามารถตอบสนองความต้องการแก่คนหางานมากยิ่งขึ้น

7. ช่องทางการหางาน หมายถึง วิธีการที่คนหางานเลือกใช้ในการหางานจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ตลาดนัดพบแรงงาน สำนักงานจัดหางานของรัฐ สำนักงานจัดหางานของเอกชน การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น