

บทที่ 3

ระบบข้อมูลของตลาดแรงงาน

ความไม่สมดุลย์ของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากการขาดแคลนข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานหรือข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานมีไม่เพียงพอ หรือมีข้อมูลอย่างกระจัดกระจายทำให้ไม่เป็นระบบ ยากที่จะนำไปใช้ได้ ประเทศใดก็ตาม ถ้ามีการจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานอย่างดีแล้ว เมื่อเวลาต้องการก็สามารถนำไปใช้ได้ทันที ซึ่งอาจจะมีส่วนลดความไม่สมดุลย์ของตลาดแรงงานลงได้บ้าง

3.1 ระบบข้อมูลของตลาดแรงงานในประเทศไทย

ผลจากการประชุมระดับปฏิบัติการ เรื่องระบบข้อมูลตลาดแรงงาน สรุปได้ว่าระบบข้อมูลตลาดแรงงานในประเทศไทยเท่าที่มีอยู่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการมีงานทำตามนโยบายของรัฐบาลทั้งในระยะยาว และระยะเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะข้อมูลต่าง ๆ มีอยู่อย่างจำกัด กระจัดกระจาย ขาดความต่อเนื่อง ไม่ทันต่อเหตุการณ์ มีความซ้ำซ้อน ขาดคุณภาพ ตลอดจนขาดการประมวลวิเคราะห์ให้เห็นถึงภาพรวมของสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันให้ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริง แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พยายามปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอดก็ตาม ทั้งนี้มีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของความไม่สมบูรณ์ดังกล่าว เกิดจากการขาดการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ข้อมูล ตลอดจนในระยะก่อนหน้านี้ กระบวนการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการมีงานทำ ยังไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน และปัญหาการว่างงานยังไม่รุนแรง ความต้องการข้อมูลจึงอยู่ในขอบข่ายจำกัดมาก แต่ในปัจจุบันนี้การว่างงานมีแนวโน้มสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นจะต้องใช้ข้อมูลเพื่อที่จะได้วางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงาน

ผู้ผลิตข้อมูล เช่น กรมแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ สถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน กับหน่วยงานที่ใช้ข้อมูล เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น โดยการปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูล เพื่อให้มีความสมบูรณ์เพียงพอแก่การนำไปใช้ในชั้นวางแผน, ชั้นปฏิบัติ และชั้นติดตามประเมินผล เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน ทั้งในระยะเร่งด่วน และระยะยาว กล่าวคือ ในระยะเร่งด่วน มีความต้องการข้อมูลเพื่อไปใช้ในการแนะแนวอาชีพ การวางแผนการศึกษา การฝึกอบรมและการปรับปรุงระบบการจัดหางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ส่วนในระยะยาว มีความต้องการข้อมูลเพื่อใช้วางแผนการสร้างงานที่ถาวรทั้งในสาขาการเกษตรและอุตสาหกรรม การบริการ และในภาครัฐบาลด้วย

การรวบรวมข้อมูลนั้นควรกระทำอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลอยู่เป็นระยะ ๆ โดยเก็บรวบรวมอย่างมีระบบเอาไว้ในแหล่งเดียวกัน อาจจัดขึ้นเป็น “ศูนย์ประมวลข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ และตลาดแรงงาน” เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถใช้ประโยชน์ในเรื่องข้อมูลตลาดแรงงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การจัดวันนัดพบแรงงาน

การจัดวันนัดพบแรงงานที่จัดขึ้นโดยกรมแรงงานนั้นจัดว่าเป็นงานระดับชาติ ซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการปรับระบบการศึกษาและภาวะตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระยะเริ่มแรกที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการได้อย่างทั่วถึง การดำเนินการในระดับชาตินี้จะมีประโยชน์ในการได้มาซึ่งข้อมูลตลาดแรงงานที่จำเป็นและยังไม่มีอยู่ในขณะนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบแนะแนวอาชีพและการปรับแผนการศึกษาประจำปีที่คาดว่าจะสามารถบรรเทาปัญหาการว่างงานของผู้มีความรู้ได้บางส่วน และเป็นการลดการสูญเสียทางการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงบรรยากาศแห่งความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการว่างงานร่วมกัน ส่วนประโยชน์ที่จะมีการบรรจุตำแหน่งงานนั้น อาจถือว่าเป็นเป้าหมายรองลงไปก็ได้

3.3 ตลาดนัดวันนัดพบแรงงาน⁽¹⁾

3.3.1 ความหมาย

1. คำว่าตลาดนัด ไม่ได้หมายถึงการนัดมาซื้อขายสินค้าในตลาดกันเท่านั้น แต่หมายถึงความรวมไปถึงการนัดมาพบปะกันระหว่างผู้ซื้อ ผู้ขาย ผู้มาเที่ยวตลาดโดยไม่ซื้อสินค้า ซึ่งปัจจุบันคนกลุ่มนี้มีอยู่มาก ทั้งนี้ เพราะภาวะเศรษฐกิจฝืดเคืองจึงได้แต่มาเดินดูสินค้าเท่านั้น นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผู้ที่มาดูตลาดเลาของตลาดนัดว่า หากจะนำสินค้ามาขายแล้วควรจะมีผลผลิตและนำสินค้าประเภทใดมาขายเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาด และควรปรับปรุงสินค้าอย่างไรจึงจะขายดีสำหรับผู้ขายหากขายสินค้าไม่ออกหรือขายได้ในราคาต่ำ ก็คงจะต้องมีการต่อรองราคาหรือหาทางปรับปรุงสินค้าที่นำมาให้ได้คุณภาพดีขึ้น หรือเลิกผลิตสินค้าประเภทนั้นเสียเลย โดยหันไปผลิตสินค้าอื่นที่ตลาดมีแนวโน้มความต้องการมากขึ้น สำหรับผู้ซื้อเองซึ่งตั้งความหวังไว้มากอยากได้ของดีมีคุณภาพเลิศจริง ๆ ก็อาจจะกลับจากตลาดนัดโดยไม่ได้อะไรติดมือกลับบ้านเลย นอกจากนี้ผู้ซื้อจะลดเงื่อนไขต่าง ๆ ลงไปบ้าง ก็อาจทำให้ซื้อสินค้าที่คุณภาพดีพอประมาณได้โดยอาจนำกลับไปซื้ดเกลา ปรับปรุงให้มีคุณภาพดีเลิศได้ในภายหลัง

2. คำว่า “ตลาดนัดแรงงาน” ย่อมมีความหมายลึกซึ้งไปกว่า คำว่าตลาดนัดซึ่งมีการซื้อขายสินค้ากันตามปกติ ทั้งนี้ เพราะคนไม่ใช่สินค้า แต่เป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจสามารถนำมาฝึกอบรมมันนิสัยปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพได้มากกว่าสินค้า ตลาดนัดแรงงานกับวันนัดพบแรงงานมีความหมายคล้ายคลึงกัน คือเป็นการนัดพบกันระหว่างนายจ้างหรือสถานประกอบการและลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน โดยไม่ต้องผ่านองค์กรไม่ต้องเสียค่านายหน้าในการหางานให้นอกจากนั้นยังมีการเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อให้รู้ทิศทางและความต้องการของตลาด ผู้ผลิตแรงงานหรือสถาบันการศึกษา และผู้ใช้แรงงานจะได้นำข่าวสารและข้อมูลที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของแรงงานที่ผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สำหรับผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ประตูตลาดแรงงานก็จะได้ข่าวสารที่จะเป็นแนวทางว่าควรจะไปเลือกเรียนหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านใดเพื่อจะได้มีโอกาสในการหางานทำและได้งานมากขึ้น ได้เคยมีการจัดตลาดนัดแรงงานกันมาบ้างแล้ว โดยสถาบันการศึกษาพร้อมกับสมาคมต่าง ๆ เป็นการจัดให้ผู้ที่มีการศึกษาบางระดับบางอาชีพเท่านั้น เช่น ตลาดนัดแรงงานอาชีพของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ซึ่งมีขอบเขตไม่กว้างขวางและไม่กระจายทั่วไป

(1) ยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม บทความจากวารสารเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2528

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์หรือไม่ การพบกันระหว่างผู้ที่ต้องการแรงงาน (ผู้ซื้อ) กับผู้ที่ต้องการจะทำงาน (ผู้ขาย) ก็ดำเนินอยู่ตลอดเวลาในรูปแบบลักษณะและขนาดที่แตกต่างกัน เช่น การรับสมัครและการไปสมัครงานที่เกิดขึ้นทั่ว ๆ ไป ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน การประกอบอาชีพอิสระที่มีการจ้างงานตนเอง แรงงานครอบครัว และที่มีการจ้างคนภายนอกมาช่วยทั้งในและนอกสาขาเกษตร ตลอดจนการไปทำงานในต่างประเทศ เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็นสภาพตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และตามสภาวะเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ ส่วนตลาดนัดแรงงานหรือการนัดพบแรงงาน เป็นการจัดให้มีขึ้นเพื่อเสริมกลไกปกติอีกทางหนึ่งเพื่อให้ตลาดมีความสมบูรณ์ขึ้นกว่าเดิม

3.3.2 เหตุผลที่ต้องมีตลาดนัดแรงงาน

ถ้าพิจารณาถึงในอดีตจะพบว่า เมื่อก่อนนี้ปัญหาแรงงานในประเทศเรายังไม่มีความรุนแรงมากนัก รัฐบาลจึงให้ความสนใจและเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจด้านอื่น ๆ ที่มีความรุนแรง และจำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อน ต่อมาในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้มีการตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาแรงงาน ทั้งในลักษณะที่เป็นการว่างงานโดยเปิดเผย การว่างงานตามฤดูกาลการว่างงานของผู้มีความรู้ การทำงานต่ำกว่าระดับทั้งในด้านรายได้และความสามารถ ตลอดจนปัญหาแรงงานเด็ก จึงได้มีการเร่งหาแนวทางทิศทาง และมาตรการต่าง ๆ ที่จะลดความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานให้น้อยลง ตลอดจนเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการมีงานทำในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ต่อไป

การจะกำหนดแนวนโยบายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีระบบข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศไทยที่ทันสมัยต่อเนื่องมีขอบเขตกว้างขวาง และมีรายละเอียดเพียงพอ เพราะภาวะตลาดแรงงานของโลกและของไทย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามภาวะเศรษฐกิจ ประกอบกับวิวัฒนาการต่าง ๆ ทันสมัยขึ้น มีการนำเครื่องทุ่นแรง เครื่องคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้แทนแรงงานคน สิ่งเหล่านี้ทำให้แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานเปลี่ยนไปด้วย นอกจากนี้แรงงานไทยส่วนใหญ่ทั้งที่มีการศึกษาและไม่มีการศึกษายังไม่ทราบแหล่งงาน ไม่ทราบแนวโน้มหรือทิศทางของตลาดแรงงาน ทำให้เป็นเหตุหนึ่งที่คนเหล่านี้หางานทำได้ยาก ขณะเดียวกันผู้ผลิตแรงงาน เช่น สถาบันการศึกษาต่าง ๆ หากไม่รู้แนวทางหรือทิศทางความต้องการของตลาด ก็อาจจะผลิตกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

เพื่อที่จะมีส่วนบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องกันของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างข้อมูลตลาดแรงงานของไทยให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อโครงการแนะแนวอาชีพและปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

คือ การรณรงค์ให้ภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ได้ร่วมกันจัดวันนัดพบแรงงานหรือตลาดนัดแรงงาน โดยให้มีการพบปะกันระหว่างผู้ใช้แรงงานและผู้ต้องการแรงงาน ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อ 13 กันยายน 2526 ให้ความเห็นชอบตามข้อเสนอของคณะรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ ให้จัดวันนัดพบแรงงานแห่งชาติ และให้กรมแรงงานเป็นเจ้าของเรื่อง โดยประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง

3.3.3 วันเวลา สถานที่จัดตลาดนัดพบแรงงาน

หลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดวันนัดพบแรงงานแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องคือ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยความร่วมมือของหน่วยงานทั้งรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ตลอดจนสถานบันการศึกษาต่าง ๆ ได้จัดวันนัดพบแรงงานขึ้นแล้ว 2 ครั้ง ในปี 2527 คือครั้งแรกจัดขึ้นที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระหว่างวันที่ 7-9 มกราคม ครั้งที่สอง ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 8-10 สิงหาคม ทั้งสองครั้งมีผู้สนใจมาร่วมงานด้วยมากมายทั้งผู้ต้องการแรงงาน ผู้ต้องการหางานทำและผู้มาสังเกตการณ์ กล่าวคือในครั้งแรกมี 300 บริษัทมาร่วมรับสมัครคนงานและมีผู้มาลงทะเบียนสมัคร 26,136 คน และครั้งที่สอง มีบริษัทมาร่วมรับสมัครคนงานมากกว่า 300 บริษัท และมีผู้ต้องการทำงานลงทะเบียนไว้ 34,306 คน

3.3.4 ผลการจัดงานวันนัดพบแรงงาน

ความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการประเมินผลวันนัดพบแรงงานที่จัดขึ้นทั้ง 2 ครั้งของคณะอนุกรรมการฝ่ายติดตามและประเมินผลวันนัดพบแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่ามีบริษัทห้างร้านและผู้ที่ต้องการจะทำงานให้ความสนใจมาร่วมงานกันมากมายและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ในครั้งแรกมีบริษัทห้างร้านมาร่วมด้วย 243 ราย (ไม่รวมสถานประกอบการที่กองการจัดหางานมาดำเนินการรับสมัครที่เต็นท์จำนวน 71 แห่ง) และมีผู้ที่ต้องการจะทำงานเฉพาะที่มาลงทะเบียน 26,136 คน ในขณะที่ครั้งที่ 2 มีสถานประกอบการมาร่วมด้วยราว 300 แห่ง มีผู้มาลงทะเบียนถึง 34,306 คน จำนวนผู้มาลงทะเบียนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 31 เป็นที่น่าสังเกตได้ว่า คนกรุงเทพฯ มาร่วมงานตลาดนัดแรงงานมากที่สุด อาจเป็นเพราะงานจัดขึ้นที่กรุงเทพฯ ก็เป็นได้ นอกนั้นเป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วประเทศ ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคเหนือ

ตาราง 3.1 สรุปผลวันนัดพบแรงงาน ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2
(7-9 ม.ค. และ 8-10 ส.ค. 27)

	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1. จำนวนผู้ลงทะเบียน (คน)	26,136	34,306
ชาย (ร้อยละ)	49.7	50.3
หญิง (ร้อยละ)	50.3	49.7
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ)	30.4	27.1
2.2 อาชีวศึกษา (ร้อยละ)	40.8	48.1
ปวส. (ร้อยละ)	10.7	15.2
ปวช. (ร้อยละ)	28.5	29.1
ปวท. (ร้อยละ)	1.6	3.8
2.3 ผีกหัดครู (ร้อยละ)	2.0	4.1
2.4 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ร้อยละ)	13.6	11.3
2.5 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ)	12.9	9.2
2.6 อื่น ๆ	0.3	0.2
3. สถานภาพการมีงานทำ		
3.1 ว่างงาน (ร้อยละ)	65.0	73.4
3.2 มีงานทำ (ร้อยละ)	18.4	15.5
3.3 ศึกษาต่อ (ร้อยละ)	16.4	11.1
4. จำนวนใบสมัครงาน (ใบ)	85,711	96,764
5. จำนวนผู้สมัครงาน : จำนวนบริษัท (คน : บริษัท)	1 : 3.22	1 : 2.84
6. จำนวนความต้องการแรงงาน (ตำแหน่ง)	4,268	3,357
	(168 บริษัท)	(150 บริษัท)
ชาย (ร้อยละ)	65.0	56.1
หญิง (ร้อยละ)	27.0	23.4
ไม่จำกัดเพศ (ร้อยละ)	8.0	20.5

7. จำนวนผู้สมัครงาน (คน)	11,940 (168 บริษัท)	15,964 (150 บริษัท)
8. ความก้าวหน้าการรับสมัครงาน (2 เดือนหลังวันนัดพบแรงงาน)		
8.1 รับเข้าทำงานแล้ว (คน)	729	1,017
8.2 ผ่านการทดสอบและอยู่ในข่าย การพิจารณา (คน)	167	497
8.3 ไม่ผ่านการทดสอบ (คน)	869	1,952
8.4 อยู่ระหว่างการทดสอบ (คน)	917	148
8.5 ไม่มาทดสอบ (คน)	n.a.	149
9. ร้อยละของการรับเข้าทำงานต่อตำแหน่งงานว่าง	17.1	30.3

3.3.5 ระดับการศึกษาของผู้สมัคร

ผู้สมัครงานที่มาลงทะเบียนในวันนัดพบแรงงานมีอัตราส่วนของเพศชายและหญิงเกือบเท่า ๆ กัน ทั้ง 2 ครั้ง โดยเป็นผู้สมัครที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษามากที่สุดเฉลี่ยกว่าร้อยละ 40 ในจำนวนนี้เป็นผู้จบระดับ ปวช. กว่าร้อยละ 28 รองลงไปเป็น ปวส.กว่าร้อยละ 10 สำหรับในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีผู้มาลงทะเบียนมากรองจากระดับอาชีวศึกษามีสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 27 ในจำนวนนี้เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 61.2 และ 56.1 ในครั้งที่ 1 และ 2 รองลงไปเป็นสาขารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ซึ่งมีสัดส่วนเฉลี่ยกว่าร้อยละ 20 และ 14 ตามลำดับ

3.3.6 เหตุผลที่มาลงทะเบียนไว้

บรรดาผู้มาลงทะเบียนสมัครงานเกือบ 3 ใน 4 ของผู้ลงทะเบียนในวันนัดพบแรงงานทั้ง 2 ครั้งกำลังว่างงาน นอกนั้นเป็นผู้ที่มีงานทำแล้ว แต่ไม่พอใจ ไม่ชอบงาน ต้องการความก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่จึงต้องการเปลี่ยนงาน อีกกลุ่มหนึ่งเป็นพวกตกงานมาแล้วระยะหนึ่ง แล้วหันกลับไปศึกษา เพราะคิดว่าการศึกษาต่ออาจทำให้มีโอกาสหางานได้มากขึ้น แต่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มนี้พร้อมเสมอที่จะทำงานหากได้งานทำ อย่างไรก็ตาม มีข้อน่าสังเกตว่าผู้ลงทะเบียนส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ซึ่งเป็นเรื่องน่าหนักใจมากเพราะเงื่อนไขเรื่องนี้เป็นสิ่งที่บรรดานายจ้างทั้งหลายต่างก็ระบุว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง

เมื่อพิจารณาผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในรายละเอียด ปรากฏว่าผู้จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีขึ้นไปในสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และรัฐศาสตร์ว่างงานมากที่สุด ในขณะที่ผู้จบสาขานิติศาสตร์มีความต้องการเปลี่ยนงานเพราะงานที่ทำไม่ตรงกับวุฒิหรือต่ำกว่าระดับ รายได้น้อย และบางส่วนกำลังศึกษาต่อ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่า วิชาที่ผู้จบนิติศาสตร์จำนวนหนึ่งแจ้งว่าได้เลือกศึกษาต่อเป็นสาขารัฐศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่หางานค่อนข้างยาก บางกลุ่มก็ระบุว่ากำลังศึกษาด้านวิชาชีพ เช่น คอมพิวเตอร์ และช่างต่าง ๆ ซึ่งยังนับว่ากลุ่มนี้อาจมีโอกาหางานทำได้มากกว่า สำหรับระดับอาชีวศึกษา สาขาพาณิชยกรรมและบริการทั่วไป อาชีว-เกษตร และคหกรรมศาสตร์ ก็มีอัตราการว่างงานสูงเช่นเดิม

3.2.7 สาเหตุที่ว่างงาน

สาเหตุสำคัญของการว่างงานระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษา คือสอบเข้าทำงานไม่ได้เป็นสาเหตุหลัก รองลงไปเป็นเพราะว่าวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการ ไม่ทราบแหล่งงาน และหางานที่ถูกใจไม่ได้ สำหรับผู้ที่มีการศึกษาน้อย การหางานทำไม่ได้มีสาเหตุหลักมาจากวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการ แต่เป็นเพราะวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับงานหลัก รองลงไปเป็นเพราะไม่ทราบแหล่งงาน สอบเข้าไม่ได้ ขาดคนหรือขาดเงินค้ำประกัน สาเหตุการหางานทำไม่ได้ของผู้มีการศึกษาทั้ง 2 ระดับดังกล่าวอาจเป็นไปได้ว่า ปัญหาทางด้านคุณภาพการศึกษาของเขาเหล่านั้นเป็นประเด็นที่น่าจะได้รับการพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง เพราะแสดงให้เห็นว่าผู้สมัครงานที่พลาดงานเป็นเพราะมีความรู้ความสามารถไม่ถึงระดับที่ต้องการและอาจรวมถึงประสบการณ์ซึ่งค่อนข้างจำกัดอีกด้วย

ตารางที่ 3.2 ร้อยละของผู้ลงทะเบียนระดับปริญญาตรีบางสาขาวิชาในวันนัดพบแรงงาน ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 จำแนกตามสถานภาพการมีงานทำ

สาขาวิชา	ครั้งที่ 1				ครั้งที่ 2			
	รวม	ว่างงาน	ทำงาน	ศึกษาต่อ	รวม	ว่างงาน	ทำงาน	ศึกษาต่อ
มนุษยศาสตร์	100.0 (747)	75.2	22.1	2.7	100.0 (554)	82.3	15.9	1.8
ศึกษาศาสตร์	100.0 (604)	82.8	15.2	2.0	100.0 (1,248)	85.4	13.0	1.6
นิติศาสตร์	100.0 (1,107)	64.9	15.5	19.5	100.0 (1,422)	71.4	12.5	16.0
วิทยาศาสตร์	100.0 (258)	62.0	34.5	9.3	100.0 (354)	71.2	24.3	4.5
วิศวกรรมศาสตร์	100.0 (95)	56.8	38.9	4.2	100.0 (208)	51.0	48.1	1.0
คหกรรมศาสตร์	100.0 (30)	83.3	16.7	—	100.0 (70)	94.3	5.7	—
เกษตรศาสตร์	100.0 (180)	68.3	30.0	1.7	100.0 (134)	80.6	19.4	—
สังคมศาสตร์	100.0 (4,839)	74.2	24.1	1.7	100.0 (5,162)	80.5	18.0	1.5
รัฐศาสตร์	100.0 (1,918)	81.5	16.6	1.9	100.0 (1,916)	84.9	13.6	1.6
การบัญชี	100.0 (528)	49.1	49.4	1.5	100.0 (658)	71.1	27.1	1.8
พาณิชย์ บริหารทั่วไป	100.0 (1,088)	75.9	23.2	0.9	100.0 (1,118)	82.1	16.8	1.1
เศรษฐศาสตร์	100.0 (1,089)	71.6	26.4	2.0	100.0 (958)	75.6	22.5	1.9
อื่น ๆ	100.0 (216)	75.9	21.3	2.8	100.0 (512)	82.0	16.8	1.2

ที่มา : คณะอนุกรรมการฝ่ายติดตามและประเมินผล ฝ่ายวางแผนค่าจ้างและการมีงานทำของวางแผนประชากรและกำลังคน สศช.

3.3.8 ข่าวสารตลาดแรงงาน

ข้อมูลจากการประเมินผลแสดงให้เห็นว่า ผู้จบการศึกษาแต่ละระดับมีวิธีการหาแหล่งงานแตกต่างกัน เช่น ผู้มาลงทะเบียนเกือบ 3 ใน 4 ของผู้มาลงทะเบียนทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย นิยมอ่านหนังสือพิมพ์เพื่อเป็นสื่อกลางทราบแหล่งงาน รองลงไปคือการใช้บริการของ ก.พ. สำหรับระดับอาชีวศึกษา ผักหักครู มัธยมปลายและต่ำกว่า นิยมใช้บริการจัดหางานของรัฐ วิทยุ โทรทัศน์ และ ก.พ. นอกจากนี้ พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ก็มีบทบาทอย่างมากในการกระจายข่าวให้ทราบแหล่งงานในทุกกระดานการศึกษา

3.3.9 ตำแหน่ง และสถานที่ทำงานที่ต้องการ

ผู้มาลงทะเบียนทั้งหมดอยากได้งานทำแม้ว่างงานนั้น ๆ จะไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาก็ตาม ซึ่งอาจรวมถึงการทำงานที่ได้รับเงินต่ำกว่าวุฒิการศึกษาด้วย โดยระบุความต้องการทำงานในรัฐวิสาหกิจเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่บริษัทเอกชน และราชการ สำหรับที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

ผู้มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ ยังมีความต้องการที่จะทำงานในกรุงเทพฯ แต่ก็มีอีกส่วนหนึ่งที่ไม่เลือกสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นที่กรุงเทพฯ หรือต่างจังหวัดก็ได้ขอเพียงให้มีงานทำก็แล้วกัน ส่วนผู้ลงทะเบียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ต้องการเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ บางส่วน นอกนั้นต้องการกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเดิมมากกว่าไปทำงานไกลบ้าน

3.3.10 จำนวนคนงานที่ได้รับการบรรจุ

จากการจัดวันนัดพบแรงงาน ครั้งที่ 1 นายจ้างจาก 168 บริษัท ที่ตอบแบบสอบถาม แสดงความต้องการคนมาบรรจุงานตำแหน่งต่าง ๆ รวม 4,268 ตำแหน่ง และครั้งที่ 2 จาก 150 บริษัทที่ตอบแบบสอบถามเช่นเดียวกันมี 3,357 ตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม หลังจากการจัดงานผ่านไป 2 เดือน ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการติดตามและประเมินผลได้ติดตามความก้าวหน้าของการบรรจุงาน ปรากฏว่า มีการบรรจุงานไปแล้ว ร้อยละ 17.1 และ 30.3 ของตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการในการจัดงาน ครั้งที่ 1 และ 2 ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่นั้นกำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณา เพราะผ่านการทดสอบแล้ว อีกส่วนหนึ่งคือพวกที่สอบไม่ผ่าน เป็นที่คาดว่าหากได้มีการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ เช่น 4 เดือน และ 6 เดือน ผลการบรรจุคนลงในตำแหน่งต่าง ๆ คงมีมากกว่านี้ สาเหตุที่ยังล่าช้าอยู่อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาบรรจุงานโดยเฉพาะผู้มีความรู้ ความสามารถ และฝีมือต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน ไม่เหมือนการพิจารณาทดสอบแรงงานทั่วไปหรือที่ไม่มีฝีมือ

**ตารางที่ 3.3 จำนวนความต้องการแรงงานในวันนัดพบแรงงาน ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2
จำนวนผู้สมัครและร้อยละของการบรรจุงานต่อความต้องการแรงงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา**

ระดับการศึกษา	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2		
	จำนวน แรงงาน ที่ ต้องการ	จำนวน ผู้สมัคร	ร้อยละของการ บรรจุงานต่อ ความต้องการ แรงงาน	จำนวน แรงงาน ที่ ต้องการ	จำนวน ผู้สมัคร	ร้อยละของการ บรรจุงานต่อ ความต้องการ แรงงาน
ปริญญาตรีขึ้นไป	804	8,688	86 (10.7)	598	12,042	143 (23.9)
อาชีวศึกษา	2,064	16,836	333 (16.1)	1,321	22,421	343 (26.0)
ปวส.	460	3,741	87 (18.9)	437	7,935	126 (28.8)
ปวท.	—	298	(—)	2	564	— (0)
ปวช.	1,604	12,797	246 (15.3)	882	13,922	217 (24.6)
ม.ศ.ปลายสายสามัญ	370	3,521	136 (36.8)	244	5,733	203 (83.2)
ต่ำกว่า ม.ศ.ปลาย	853	6,479	128 (15.0)	733	4,443	270 (36.8)
อื่น ๆ	1	20	1 (100.0)	—	4	— (—)
ไม่จำกัดวุฒิ	176	734	6 (3.4)	—	—	— (—)
ไม่ระบุวุฒิ	—	2,168	39 (n.a)	461	695	58 (12.6)
รวม	4,268	38,446	729 (17.1)	3,357	45,338	1,017 (30.3)

ที่มา : คณะอนุกรรมการฝ่ายติดตามและประเมินผล ฝ่ายวางแผนค่าจ้างและการมีงานทำของวางแผน
ประชากรและกำลังคน สศช.

3.3.11 ความต้องการของนายจ้าง : การที่นายจ้างต้องการคนงาน แต่ไม่สามารถบรรจุ
คนงานได้ เพราะมีข้อจำกัด ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานการผลิต เป็นที่ต้องการมากที่สุดแต่กลับมีการบรรจุงานได้ในอัตรา
ส่วนที่ต่ำ คือประมาณร้อยละ 12 และ 19 ของตำแหน่งที่ต้องการในครั้งที่ 1 และ 2 เช่นเดียวกับผู้ที่
ปฏิบัติงานใช้วิชาชีพก็เป็นที่ต้องการมาก แต่มีการบรรจุงานน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผ่านขั้นตอน
การทดสอบหลายขั้นตอนหรือมีเงื่อนไขมาก สำหรับผู้ที่ได้รับบรรจุงานในอัตราส่วนที่สูงคือผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการค้าและบริการและผู้จบอาชีวศึกษา เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเอกชนมากที่สุด ตามมาด้วยผู้จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย และผู้จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป ไม่มีสถานประกอบการใดเลยต้องการผู้จบระดับ ปวท. ในการจัดงานครั้งแรก และต้องการเพียง 2 ตำแหน่งในการจัดงาน ครั้งที่ 2 แม้จะมีผู้สมัครมากก็ตาม ที่เป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่าการศึกษาระดับ ปวท. ยังไม่แพร่หลายเป็นที่รู้จักเท่าที่ควรในกลุ่มนายจ้าง การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ การศึกษาระดับนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น และควรเร่งดำเนินการโดยเร็ว

2. วุฒิการศึกษาของผู้สมัครงานเพียงอย่างเดียวยังไม่เป็นการเพียงพอในการได้งาน นายจ้างมีความต้องการคุณภาพของแรงงานด้วย และยังติดตามมาด้วยเงื่อนไขอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถพิเศษด้านภาษา การพันภาวะทหาร (สำหรับตำแหน่งที่ต้องการเพศชาย) ความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ บุคลิกดี มนุษย์สัมพันธ์ดี มีเงินหรือคนค้ำประกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ไม่สามารถหาคนมาบรรจุลงในตำแหน่งที่ว่างได้

3. นายจ้างให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตลาดแรงงานภาคเอกชน ว่าควรจะมีการพัฒนาคุณภาพแรงงานในรูปแบบใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การพัฒนาแรงงานจะต้องเริ่มตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาโดยการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้มีการฝึกอบรบภาคปฏิบัติให้มากขึ้น เน้นเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา นอกจากนี้ควรเน้นพัฒนาคุณภาพผู้สอน ให้มีประสบการณ์ในการฝึกงานภาคปฏิบัติเพื่อนำมาถ่ายทอดแก่ผู้จะเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป รวมทั้งควรให้มีการขยายงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้ออกสู่ภูมิภาคมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ที่เหมาะกับเยาวชน คือเน้นให้มีการเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับการเรียน ควรมีการควบคุมหรือลดการขยายการผลิตกำลังคนในสาขาที่ล้นตลาด เพิ่มการผลิตในสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาด และควรส่งเสริมให้ผู้จบการศึกษาใหม่ ๆ ประกอบอาชีพส่วนตัวหรือมีการจ้างงานตนเองให้มากขึ้น

3.3.12 สรุป

ผลจากการจัดวันนัดพบแรงงานหรือตลาดนัดแรงงานไปแล้ว 2 ครั้ง ในปี 2527 แม้ว่า จะสามารถแก้ปัญหาการว่างงานได้เพียงบางส่วนแต่ได้ก่อให้เกิดสาระประโยชน์และมีคุณค่าอย่างมาก ในการได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลและภาพต่าง ๆ เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่ชัดเจนขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการเร่งรัดพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ระบบการศึกษา เพื่อผลิตคน ได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ปรับปรุงระแนงแนวการศึกษา และแนะแนวอาชีพให้สอดคล้องสัมพันธ์กันมากขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมในการเลือกงานทำ ซึ่งเป็นสาเหตุ

หนึ่งที่ทำให้เกิดการว่างงาน นอกจากนี้ การที่จะมีการจัดตลาดนัดแรงงานครั้งต่อไปขึ้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดขอนแก่น ระหว่างวันที่ 24-26 เมษายน 2528 ก็หวังได้ว่าจะทำให้ได้ภาพและสถานการณ์ปัญหาการมีงานทำในระดับภาคมาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาการว่างงานในอนาคตต่อไป