

สรุป

จากการศึกษาถึงภูมิหลังของผู้ทำงานท่า ตลอดจนปัญหาและความต้องการของบุคคลเหล่านี้สรุปได้ว่า ผู้ทำงานท่าส่วนใหญ่เป็นเยาวชนอายุระหว่าง 16 - 25 ปี ซึ่งมีการศึกษาในระดับตรีง ๆ กลาง ๆ คือ ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีจำนวนไม่น้อยที่เป็นเยาวชนซึ่งออกจากโรงเรียนก่อนวัยอันสมควร และส่วนใหญ่เป็นแรงงานอพยพจากชนบท แรงงานในลักษณะดังกล่าวนี้มักจะมีปัญหาในการประกอบอาชีพเนื่องจากขาดความรู้ทางวิชาชีพและขาดประสบการณ์ในการทำงาน การบรรจรงานให้แรงงานประเภทนี้จึงอาจทำได้เฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องใช้แรงกายและมีค่าจ้างต่ำ แต่เนื่องจากผู้มาทำงานท่าส่วนใหญ่มีความจำเป็นที่จะต้องไ้ทำงานในเวลาอันรวดเร็วทำให้ผู้มาทำงานท่าส่วนหนึ่งต้องรับทำงานที่ตนอาจไม่พอใจหรือไม่มีความถนัดเพียงเพื่อจะบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า กล่าวคือ ร้อยละ 39.67 ของผู้มาทำงานท่าทั้งหมด ยินดีทำงานอะไรก็ได้แม้จะไม่ชอบท่าและร้อยละ 67.33 จะพยายามหางานที่อื่นทำไปช่วยระหวางรอนงานจากกรมแรงงาน ฉะนั้น การที่ผู้มาทำงานท่าเหล่านี้จำเป็นต้องรับทำงานที่ตนเองไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับความต้องการของเขา ปัญหาในการทำงานจึงตามมา ทำให้บุคคลเหล่านี้ ส่วนหนึ่งต้องออกจากงานบ่อยครั้งและไม่ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนเองถนัด

ผู้มาทำงานท่าส่วนใหญ่มักมีปัญหาค่าความเดือดร้อนในเรื่องการเงินและการหางานท่า ผู้มาทำงานท่าส่วนใหญ่ที่มีทัศนคติว่างานสมัยนี้หายากมากมีถึงร้อยละ 98.33 ของผู้มาทำงานท่าทั้งหมด และการที่จะไ้ทำงานทำยังต้องอาศัยผู้ที่รู้จัก

ฝากฝังอีกด้วย ผู้มาหางานทำทั้งหมดคิดเห็นว่างานสมัยนี้ต้องอาศัยความรู้จักรับรอง และร้อยละ 98.67 คิดเห็นว่าปัจจุบันมีคนมากกว่างาน เมื่อมีปัญหาชีวิตของใจต่างๆ ผู้มาหางานทำส่วนหนึ่งจะปรึกษาเพื่อน แลกกระนั้นก็ตาม ผู้มาหางานทำถึงร้อยละ 92.00 ยังไม่รู้ว่าจะจัดการอย่างไรกับชีวิตและอนาคตของตนเอง

สำหรับการดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงานในปัจจุบันก็มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ยังไม่มีงานทำและต้องการทำงานด้วยการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้ และในขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือนายจ้างให้ได้อffinงานที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ โดยไม่คิดค่าบริการใด ๆ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ได้มีบริการจัดหางานของรัฐเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม กล่าวคือ ในทางเศรษฐกิจเป็นการช่วยให้คนมีรายได้และทางสังคมเป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนต่าง ๆ อันมีสาเหตุมาจากการไม่มีงานทำ ซึ่งหากปราศจากมาตรการในการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพแล้วจะเป็นที่มาของปัญหาสังคมนานาประการ

การดำเนินงานของสำนักจัดหางานของกรมแรงงานในปัจจุบันมีลักษณะเด่นอยู่ที่การให้ความช่วยเหลือผู้มาหางานทำให้ได้มีงานทำโดยพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงานว่าตรงตามความต้องการของนายจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ เนื่องจากกรมแรงงานไม่สามารถจะกำหนดตำแหน่งงานได้เอง แต่ต้องอาศัยตำแหน่งงานจากนายจ้างซึ่งเป็นสถานประกอบการของเอกชนเป็นส่วนใหญ่ การดำเนินงานนี้มีขั้นตอนเริ่มจากการกรอกใบสมัคร การสัมภาษณ์ การทดสอบฝีมือและความสามารถในบางอาชีพเช่น เสมียนพิมพ์คีย์, พนักงานขับรถ เป็นต้น การส่งตัวผู้สมัครงานไปให้นายจ้างพิจารณาคัดเลือกและการรับทราบผลการตัดสินใจของนายจ้าง

ในการนำเอาวิธีการทางสังคมสงเคราะห์มาใช้ในการดำเนินการจัดหางานนี้ ผู้สมัครงานกับสำนักจัดหางานของกรมแรงงานเปรียบได้กับผู้รับบริการ (client) ทางสังคมสงเคราะห์ และสำนักจัดหางานก็เปรียบได้กับ องค์กร

(Agency) และผู้ให้บริการก็อาจจะนับได้ว่าได้แสดงบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ (Social Worker) ก็ได้ ถ้าพิจารณาความหมายของสวัสดิการสังคมในแง่ที่เป็นแนวความคิดรวม (Social Welfare as a Total Concept) แล้วจะเห็นได้ว่า ในการให้บริการจัดหางานของรัฐสามารถที่จะนำวิธีการบางอย่างทางสังคมสงเคราะห์เข้ามาใช้ได้ตามที่ได้อธิบายไว้ในบทที่ 6 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ที่มาใช้บริการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดหางาน ทั้งทางฝ่ายผู้ให้บริการและผู้รับบริการแล้ว นอกจากปัญหาที่กล่าวถึงข้างต้นซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขแล้ว จะเห็นว่าปัญหาการว่างงานหรือการออกจากงานทั้ง ๆ ที่ไม่มีงานใหม่ทำของผู้มาหางานทำที่สำนักจัดหางานต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่งเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างร้ายแรงและเกิดผลร้ายทางสังคมและการเมืองตามมาด้วย จึงสมควรที่จะได้มีการพิจารณาเพื่อดำเนินการปรับปรุงหรือหาวิธีการในการบรรเทาปัญหานี้ให้ลดน้อยลงเท่าที่จะเป็นไปได้ ขอจำกัดต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะวิธีการบางประการในการบรรเทาปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ดังต่อไปนี้

1. จัดการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เฉพาะอย่างยิ่งพนักงานสัมภาษณ์ และเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำให้ทราบถึงหลักการและวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ต่อการให้บริการแก่ผู้มาหางานทำ โดยจัดเป็นหลักสูตรอบรมมีวุฒิบัตร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความตั้งใจที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในค่านนี้

2. จัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำในค่านต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องการประกอบอาชีพแก่ผู้มาหางานทำโดยให้มีเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะที่มีความรู้ความสามารถในค่านนี้ประจำที่สำนักจัดหางานทุกแห่งของกรมแรงงาน

3. ขยายบริการฝึกอาชีพเป็นพิเศษสำหรับผู้มาหางานทำที่รอการบรรจุงานโดยพิจารณาตามประเภทและลักษณะอาชีพ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดและไม่ควรเน้นแต่เฉพาะอาชีพทางช่างเทคนิค ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบริการสำหรับผู้มาหางานทำที่เป็นชาย อาชีพที่ฝึกให้ควรจะเน้นไปในด้านที่ผู้มาฝึกอาชีพสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพอิสระ ไม่ต้องไปเป็นลูกจ้างใคร เป็นต้นว่า อุตสาหกรรมสิ่งประดิษฐ์ หรืออุตสาหกรรมและหัตถกรรมในครัวเรือน

4. จัดบริการช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่ายระหว่างฝึกอาชีพสำหรับผู้ที่เป็นจะต้องใช้บริการนี้ ทั้งนี้ การให้บริการฝึกอาชีพควรจะใช้เวลาสั้น ๆ และมีเจ้าหน้าที่พิจารณาการให้การช่วยเหลือในเรื่องนี้เป็นกรณี ๆ ไป หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือควรเป็นการช่วยเหลือผู้ที่มีความจำเป็นจริง ๆ จึงควรมีการทดสอบความจำเป็นตามหลักการการสังคมสงเคราะห์

5. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับผู้มาหางานทำ เช่น ในการฝึกอาชีพ ถ้ายังไม่ถึงขนาดพอที่ควรจะใช้สถานที่ที่มีบริการอยู่แล้ว เช่น สมาคมผู้บำเพ็ญประโยชน์ และมูลนิธิต่าง ๆ ที่มีกิจกรรมการฝึกอาชีพต่าง ๆ

6. ประชาสัมพันธ์งานจัดหางานของกรมแรงงานให้กว้างขวาง เพื่อให้ทั้งผู้ต้องการคนมาทำงานและผู้ต้องการหางานทำได้มาติดต่อและใช้บริการของสำนักจัดหางานของกรมแรงงานแพร่หลายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเปิดตลาดแรงงานและแหล่งงานสำหรับผู้ที่ต้องการจะใช้บริการให้รวดเร็วและได้ผลยิ่งขึ้น และขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือผู้หางานทำได้มาได้รับบริการซึ่งไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและศรัทธาหากการถูกหลอกลวงได้เคย

7. การติดตามผลการบรรจุงานหรือการฝึกอาชีพควรจะเป็นไปอย่างรัดกุมโดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐบาลในการจัดหางานให้ประชาชนในประเทศได้มีงานทำอย่างเต็มกำลังความสามารถและขณะเดียวกันก็เป็นการวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานพร้อม ๆ กับเป็นการประเมินผลตามวิธี-

การส่งคนส่งเคราะห์ว่า บริการที่ให้สามารถช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้รับบริการได้
เพียงไร

8. ทางสำนักจัดหางานของกรมแรงงานควรจะได้มีมาตรการในการ
ครองอัตราค่าจ้างกับนายจ้างได้ในบางกรณีที่เจ้าหน้าที่พบว่าค่าแรงงานที่นาย -
จ้างเสนอมาน้อยกว่ามาตรฐานไม่อาจรับได้ เนื่องจากอัตราค่าจ้างต่ำเกินไป หรืออาจ
หาทางครองเงื่อนไขอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างและสร้างความมั่นคงใน
การทำงานของผู้จ้าง

9. เจ้าหน้าที่ซึ่งทำการสัมภาษณ์หรือทำหน้าที่ในการปรึกษาหารือ ควร
ให้เวลาแก่ผู้สมัครงานอย่างเพียงพอในการสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับความสนใจ
แนวคิด ปัญหาและความต้องการของผู้สมัครงาน ทั้งนี้ เพื่อพยายามค้นหาสิ่งที่เป็น
ข้อดี (assets) ของผู้สมัครงาน ตลอดจนความสามารถพิเศษหรือความ
สามารถแฝงของผู้นั้น นำมาใช้เป็นประโยชน์แก่ตัวเขาอย่างเต็มที่