



ผลงานหมายเลข 3

เรื่อง

การเพิ่มประสิทธิภาพการแนะนำอาชีพ
เพื่อประสิทธิผลการจัดหางาน

ผลงานของ

นางสาวมัณฑนา แกรงข้า
ผู้ขอประเมินตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน
(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ขช.)

กรมการจัดหางาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



12.05.6
ม329ก
ร.1

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



00754

การเพิ่มประสิทธิภาพการแนะนำ

บทคัดย่อ

การจัดทำรายงานในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการจัดหางาน และเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวอาชีพ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนภารกิจของกรมการจัดหางานในการส่งเสริมให้ประชาชนที่อยู่ในวัยทำงาน มีงานทำตรงตามความรู้ ความสามารถ มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการให้บริการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ ประกอบด้วยปัญหาในส่วนของผู้ใช้บริการ เช่น ไม่มีความรู้ความเข้าใจในความรู้ ความสามารถของตนเอง ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านตลาดแรงงานต่าง ๆ ปัญหาในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ เช่น มีทัศนคติค่อนข้างลบต่อผู้ใช้บริการ เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีน้อย และต้องปฏิบัติหน้าที่หลายหน้าที่ ปัญหาในส่วนของนายจ้าง/สถานประกอบการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการ การแจ้งข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง และปัญหาในส่วนอื่น ๆ เช่น การขาดแคลนสื่อที่เป็นข้อมูลข่าวสารทางด้านแรงงานต่าง ๆ และการไม่มีสถานที่เฉพาะสำหรับการให้คำปรึกษา การทดสอบความพร้อมทางอาชีพ งบประมาณน้อยสำหรับสาเหตุของปัญหาเกิดจากความบกพร่องของกระบวนการแนะแนวอาชีพ การขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดการแนะแนวอาชีพ และแนวทางในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้บริการแนะแนวอาชีพหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแนะแนวอาชีพ รวมทั้งการขาดการติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการ

ผู้จัดทำรายงานได้เสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีพไว้ 2 แนวทาง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรที่ทำหน้าที่จัดหางานและแนะแนวอาชีพภายในกรมการจัดหางาน คือหน่วยงานระดับกอง และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชน ได้แก่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ทั้ง 75 จังหวัด และสำนักงาน

จัดหางานกรุงเทพ 9 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร และการเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานที่จะมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพต่าง ๆ เป็นการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน เช่น สถานศึกษา หรือสถาบันฝึกอบรมอาชีพ ฝึกทักษะฝีมือ ซึ่งแนวทางดังกล่าวเหล่านี้ จะช่วยพัฒนาการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดหางานต่อไป

คำนำ

การจัดหางานและการแนะแนวอาชีพนับว่าเป็นงานที่สำคัญของกรมการจัดหางานในการส่งเสริมให้ประชาชนที่อยู่ในวัยทำงานมีงานทำตรงตามความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนั้น แต่การจัดหางานจะมีประสิทธิผล คือสามารถบรรจุคนเข้าทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความต้องการของตลาดแรงงานได้มากเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการแนะแนวอาชีพเป็นสำคัญ ซึ่งในภาวะปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้อัตราผู้ว่างงานมีจำนวนสูงมาก ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดหางานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของกรมการจัดหางานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล สามารถอำนวยความสะดวกสูงสุดให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ผู้จัดทำรายงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานจัดหางานภายในประเทศ จึงได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา ค้นคว้า เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีพเพื่อประสิทธิผลในการจัดหางาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

หวังว่ารายงานฉบับนี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้องกับทุกท่าน ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานจัดหางานและแนะแนวอาชีพให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นในอนาคต

นางสาวมัณฑนากร แสงช้า

ผู้จัดทำรายงาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	
คำนำ	
บทที่	
1. บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
ขอบเขตและวิธีการศึกษา	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2. การทบทวนวรรณกรรม	5
แนวคิดการแนะแนว	5
แนวคิดการแนะแนวอาชีพ	11
3. การจัดหางานและการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน	19
ความเป็นมาของการดำเนินงานจัดหางานและแนะแนวอาชีพ	20
การดำเนินงานจัดหางานและแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน	22
ความเกี่ยวพันหรือความเชื่อมโยงระหว่างการจัดหางานและการ แนะแนวอาชีพ	25
ความสำคัญของการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ	26

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ตามอนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ.1948 ซึ่งรัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2512 รวมถึงวัตถุประสงค์ของบริการจัดหางานที่ชัดเจนว่า เพื่อช่วยเหลือคนหางานให้ได้งานที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม ในการบริการจัดหางานนั้น การที่จะสามารถบรรจุคนเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะความชำนาญเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) การแนะแนวอาชีพ (Career Guidance) การให้คำปรึกษา (Counseling) ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้สื่อ และเครื่องมือที่จำเป็นอื่น ๆ แต่จากการที่กองส่งเสริมการมีงานทำ ได้ออกแบบสอบถามสำรวจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ 3-7 ที่ให้บริการจัดหางาน เพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมวิทยากรแนะแนวอาชีพ โดยสุ่มจากสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 9 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร และสำนักงานจัดหางานจังหวัดรอบปริมณฑล กรุงเทพฯ อีก 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับปัญหาในการให้บริการแก่ผู้สมัครงานที่มาขอรับบริการ ณ สำนักงาน มีดังนี้

1. ประมาณร้อยละ 40 ของผู้สมัครงานจะเป็นผู้สมัครงานคนเดิมที่มาสมัครงานซ้ำซาก ไม่มีความอดทนในการทำงาน เปลี่ยนงานบ่อย
2. ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าตนเองเหมาะสมกับอาชีพอะไร มีความถนัดด้านไหน จะทำงานอะไร
3. ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่เชื่อถือและยอมรับในความสามารถของเจ้าหน้าที่ ไม่ยอมรับการแนะนำและข้อมูลจากเจ้าหน้าที่
4. เจ้าหน้าที่มีระยะเวลาการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานเบื้องต้นในเวลาจำกัด เนื่องจากมีผู้สมัครงานจำนวนมาก

5. ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่รู้จักลักษณะหน้าที่ของงาน สำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่นายจ้างต้องการ

6. ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ขาดการเตรียมตัวที่ดีและขาดความพร้อมในการสมัครงาน เช่น ไม่ได้เตรียมหลักฐานในการสมัครงาน แต่งกายไม่สุภาพ

7. ผู้สมัครงานในตำแหน่งช่าง มักจะไม่ผ่านการทดสอบฝีมือจากนายจ้าง เนื่องจากมีความชำนาญไม่พอ เพราะก่อนการส่งตัวไปพบนายจ้าง สำนักงานไม่ได้ทำการคัดเลือกหรือทดสอบทักษะฝีมือคนงาน

ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นภาพของผู้รับบริการจัดหางาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา ประถมศึกษา ต่ำอันดับร้อยละ 22.19 ร้อยละ 32.85 เป็นกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 29.64 สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และร้อยละ 15.50 เป็นกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี¹ เป็นผู้ที่ไม่มีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับประสมการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ หรือความถนัด นอกจากนี้ยังขาดความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ในสังคม และไม่มีความสามารถในการนำข้อมูลทั้งสองส่วนมา ประกอบการพิจารณาตัดสินใจที่จะหางานทำ เมื่อพิจารณาความหมายของการแนะแนวอาชีพที่ D.E.Super ได้ให้ไว้ว่า "การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการ (Process) ที่ช่วยเหลือให้บุคคลรู้จักตนเอง และได้ข้อมูลในเรื่องอาชีพต่าง ๆ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างเหมาะสม และประสบความสำเร็จในการเลือกอาชีพนั้น² หรือ รัววรรณ ชินะตระกูล³ ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มุ่งเน้นช่วยเหลือให้บุคคลมีความสามารถในการเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของ

¹ กองบริหารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, "สถานการณ์การมีงานทำ ปี 2540," 2540.

² D.E.Super, Vocational Adjustment : Implementation a Self Concept, cited in Edwin L. Herr and Stanley A. Crammer, Vocational Guidance and Career Development in the Schools : Toward a System Approach (Boston : Houghton Mifflin Co., 1972), p.7

³ รัววรรณ ชินะตระกูล, หลักการแนะแนว, (กรุงเทพฯพิมพ์, 2537), น. 28.

ตน ตลอดจนช่วยเตรียมบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และสามารถพัฒนาอาชีพของตน ผู้จัดทำรายงานจึงเห็นว่ากระบวนการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การบริการจัดหางานประสบความสำเร็จในการบรรจุคนงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งก็คือประสิทธิผลของการให้บริการจัดหางานนั่นเอง ดังนั้น รายงานฉบับนี้ จะเป็นการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ ความเกี่ยวพันกันระหว่างการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ รวมทั้งการเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานแนะแนวอาชีพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการให้บริการจัดหางาน ของ กรมการจัดหางานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพิจารณานหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการจัดหางาน
2. เพื่อเสนออุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวอาชีพ

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

1. ศึกษาจากเอกสาร หรือผลงานทางทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพ
2. ศึกษาจากเอกสารของทางราชการ เช่น พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ประกาศกรมการจัดหางานต่าง ๆ
3. ศึกษาจากแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการประชาชน ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพ 9 พื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด รอบ ปริมาณพลกรุงเทพมหานคร อีก 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปทุมธานี

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการแนะแนว

ก่อนที่จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ ซึ่งเป็นเรื่องที่กำลังทำการศึกษาอยู่ในขณะนี้ ก็ควรที่จะได้ทำความเข้าใจในแนวคิดการแนะแนวโดยทั่วไป ซึ่งถือเป็นแนวคิดหลักของการแนะแนวประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวคิดการแนะแนวอาชีพ ที่จะได้ทำการศึกษาต่อไป

ความหมายการแนะแนว สำหรับความหมายของการแนะแนวนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของการแนะแนว หรือ Guidance ที่คล้ายคลึงกัน ไว้หลายท่าน ดังนี้ คือ

สถิต วงศ์สวรรค์¹ ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่า “คือกระบวนการเพื่อช่วยเหลือบุคคลด้วยกลวิธีต่าง ๆ ให้เขารู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ สามารถแก้ไขปัญหาเองได้ ตัดสินใจถูกต้อง และนำตนเองสู่เป้าประสงค์ชีวิตได้ตามควรแก่อัตภาพ”

สุโข มีอินทร์เกิด² กล่าวว่า “การแนะแนวหมายถึงกระบวนการหรือกรรมวิธีของการช่วยให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความสามารถที่จะช่วยตัวเองได้ ช่วยให้รู้จักและเข้าใจตัวเองทุกด้าน ช่วยให้เข้าใจคนอื่น ๆ ในสังคม และเข้าใจโลกที่ตนเองดำรงชีวิตอยู่ ทั้งช่วยให้บุคคลนั้นได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ทุกด้าน”

¹ สถิต วงศ์สวรรค์, จิตวิทยาการแนะแนว, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีระทัศน์, 2525), น. 1.

² สุโข มีอินทร์เกิด, การแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิพิธอักษร, 2528), น. 2.

อุษณีย์ เย็นสบาย³ ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้เช่นกันว่า “การแนะแนว หมายถึง การชี้ช่องทางหรือแนะแนวทางเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการชี้ช่องทาง และแนะแนว ได้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม”

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น เราสามารถสรุปได้ว่า การแนะแนวคือ กระบวนการในการช่วยเหลือให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง สังคม ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหา แก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำรงชีวิตที่เหมาะสม

จุดมุ่งหมายของการแนะแนว การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนให้สูงขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา หรือเกิดปัญหาน้อยที่สุด และถ้าเกิดปัญหา การแนะแนวก็มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลที่มีปัญหารู้จักวิธีการแก้ไขปัญหา หรือมองเห็นช่องทางในการแก้ไขปัญหของตนเองอย่างชาญฉลาด⁴

ปรัชญาและหลักสำคัญของการแนะแนว

การแนะแนวนั้น ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ จึงมีปรัชญาและหลักที่สำคัญ ตามที่ สถิต วงศ์สวรรค์ ได้สรุปจาก Raymond N. Hatch และ Buford Steffire ไว้ดังนี้⁵

1. สำคัญในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (An emphasis on uniqueness) ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ความถนัดตามธรรมชาติ ความสามารถเฉพาะตัว เซอร์ปัญญา ความรอบรู้ ความต้องการ เจตคติ ความสนใจ อุปนิสัยใจคอ และความคิดเห็น ถ้าได้นำศักยภาพของแต่ละคนมาใช้ให้เหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และคนทุกคนมีความต้องการที่จะใช้ความถนัดของตนให้เต็มที่

³ อุษณีย์ เย็นสบาย, จิตวิทยาแนะแนว, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, 2533), น. 4.

⁴ รวีวรรณ ชินะตระกูล, เรื่องเดียวกัน, บทนำ.

⁵ สถิต วงศ์สวรรค์, เรื่องเดียวกัน, น. 49-61.

2. ความสำคัญของการให้คำปรึกษา (An emphasis on counseling) การให้คำปรึกษาเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดหรือหัวใจสำคัญของโปรแกรมการแนะแนว เนื่องจากการให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ตนเอง ประเมินผลสิ่งแวดล้อมของตน แล้วเลือกวิธีที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาและวางโครงการที่เป็นจริง

3. ความสำคัญในเรื่องการร่วมกันทำงานเป็นทีม (An emphasis on teamwork) หรือ ทำงานเป็นหมู่คณะ ใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงาน บรรดาผู้ที่มีความรู้ความชำนาญยอมรับว่าการทำงานเป็นทีมของผู้ร่วมงาน ต่างคนต่างเข้าใจหน้าที่และบทบาทของตน และทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ งานจึงจะมีประสิทธิภาพสูง

4. ความสำคัญในการวางโครงการ (An emphasis on planning) โปรแกรมที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์จะต้องวางโครงการอย่างสุรอบรอบคอบ การจัดเตรียมและวางแผนงานการแนะแนวอย่างดีโดยมีข้อมูล (Data) จากแหล่งต่าง ๆ เป็นเครื่องมือ จะช่วยให้ผู้แนะแนวไม่ต้องทำงานมากขึ้น ช่วยให้ผู้ร่วมงานแนะแนวแต่ละคนรู้ขอบข่ายหน้าที่ของตน มีอิสระที่จะทำงานในขอบข่ายที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้การงานของ staff ก้าวหน้า และงานมีประสิทธิภาพ

5. ความสำคัญในเรื่องการปรับตัว (An emphasis on adjustment) เนื่องจากการปรับตัวเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและปรับตัวให้เข้ากันได้ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ถ้าบุคคลไม่สามารถปรับตัวในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งได้แล้ว จะทำให้เกิดคับข้องใจจนเป็นสาเหตุให้ลดความสามารถของบุคคล บริการแนะแนวจึงช่วยให้แต่ละบุคคลปรับตัวในวิธีที่ถูกที่ควร ด้วยการให้บุคคลนั้น ๆ วิเคราะห์ตนเอง ยอมรับตนเอง ให้มีความเชื่อมั่นในตนเองในการปรับตัว

6. ความสำคัญในการเป็นผู้นำ (An emphasis on leadership) ผู้ให้คำปรึกษา (counselor) จะต้องมีความรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานด้านแนะแนว ต้องได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีพอ มีใจรักและรับผิดชอบ ปฏิบัติอย่างจริงจัง มิฉะนั้นจะไม่สามารถให้บริการแนะแนวได้อย่างถูกต้องตามหลัก หรือวิธีการ

7. ความสำคัญในการจัด (An emphasis on organization) การจัดบริการต่าง ๆ ต้องขึ้นอยู่กับโอกาส จังหวะ ภาวะเทศะและความจำเป็น

8. ความสำคัญในการจัดดำเนินการและความเข้าใจที่ชัดเจน (An emphasis on articulation) และปรัชญาของนักแนะแนวท่านอื่น ๆ ที่ประมวลต่อเนื่องดังนี้

9. มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงยิ่งกว่าสิ่งใด ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการสงวนทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องช่วยกันพัฒนาคนให้เจริญเต็มทีในทุก ๆ ด้าน เพื่อจะได้ใช้พลังมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด จะได้ใช้บุคคลที่มีสมรรถภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

10. เคารพต่อบุคคลตามหลักประชาธิปไตย ให้เกียรติแก่ทุกคน การให้คำปรึกษาจะต้องรับผิดชอบทั้งในด้านส่วนบุคคลและสังคม ต้องยึดหลักประชาธิปไตย ต้องเคารพสิทธิของแต่ละบุคคลที่จะยอมรับหรือปฏิเสธความช่วยเหลือของบริการแนะแนวที่เสนอต่อเขา

11. การแนะแนว หรือการให้คำปรึกษาจะต้องให้ความสนใจทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ (Developmental Approach) การป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Preventive Approach) และแก้ไขปัญหา (Curative Approach) กล่าวคือ กระบวนการแนะแนวไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการแก้ไขปัญหานั้น แต่เป็นกระบวนการส่งเสริมพัฒนาการและป้องกันปัญหาอีกด้วย ดังนั้น เป้าหมายของการแนะแนวจึงที่อยู่ในทุก ๆ ภาวะ ให้เขาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง โดยช่วยให้เขาเข้าใจตัวเอง รู้สภาพสิ่งแวดล้อม บริการแนะแนวที่ดีควรจะเน้นหนักในด้านการป้องกันการปรับตัวไม่ได้ (Prevention of maladjustment) มากกว่าการรักษา เพื่อลดปัญหา

12. ต้องรักษาความลับ ซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพนี้

13. ต้องตระหนักถึงคุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงให้มาก ผู้แนะแนวหรือผู้ให้คำปรึกษาต้องได้รับการอบรมฝึกฝนมาโดยเฉพาะเป็นอย่างดี ต้องคัดเลือกบุคคลที่ดีมีใจรักงานแนะแนว การแนะ

แนวจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อบุคลากรแนะแนวมีคุณสมบัติเป็นเบื้องต้น ผู้ที่ชำนาญแนะแนวเท่านั้นที่จะแนะแนวได้ ไม่ใช่ใครก็แนะแนวได้ เพราะถ้าเกิดความผิดพลาดขึ้นก็จะเป็นผลเสียต่อผู้ใช้บริการ ผู้แนะแนวจึงควรเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมมาทางการแนะแนวเป็นอย่างดี

14. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลทุกคนให้เจริญขึ้นจนถึงขีดสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ทั้งกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มุ่งให้ทุกคนได้สัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการพัฒนาตัวของเขา โดยถือว่าการแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เป็นงานบริการที่ช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เจริญเต็มที่ ผู้แนะแนวต้องตระหนักว่าโครงการเพื่ออนาคตของเขาอย่างน้อยควรต้องเท่ากับสิ่งที่ดีที่สุดในปัจจุบัน

จากปรัชญาการแนะแนวที่นักแนะแนวต่าง ๆ ทั้งของประเทศไทย และต่างประเทศได้กล่าวไว้มากมายนั้น กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปไว้ อย่างง่าย ๆ ว่า ปรัชญาของการแนะแนวมาจากการยอมรับในหลักประชาธิปไตย จิตวิทยา และสังคม คือ⁶

1. คนแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความไม่เหมือนกันนี้จะเห็นได้จากรูปร่าง หน้าตา นิสัย ความถนัด ความสามารถ ฯลฯ ซึ่งมีสาเหตุที่อธิบายได้ ไม่ใช่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ

2. พฤติกรรมทุกอย่างมีสาเหตุ การที่คนเราทำอะไรลงไป หรือเป็นเช่นไรนั้น ไม่ใช่เกิดจากผีสิงเทวดา หรือพรหมลิขิต หากแต่เพราะบุคคลและสิ่งแวดล้อมนั่นเองเป็นผู้บงการ และเนื่องจากคนมีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ จึงทำให้มีพฤติกรรมเช่นนั้น

3. คนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่อยู่คงที่ทั้งร่างกายและจิตใจ การเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นไปในด้านดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือสาเหตุนั้น ๆ

⁶ สุโช มีอินทร์เกิด, อ้างแล้ว, น. 7-8.

4. คนเป็นสิ่งมีค่า และมีศักยภาพแฝงอยู่ ค่าของคนนั้นได้รับการรับรองจากองค์การระหว่างประเทศ คือ องค์การสหประชาชาติแล้วว่ามนุษย์มีศักดิ์และสิทธิเท่าเทียมกัน ฉะนั้น บุคคลควรมีสิทธิในการจัดการกับชีวิตของตนเองในฐานะที่เขาเป็นเจ้าของชีวิตได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้แต่ละคนยังมีศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่พร้อมที่จะแสดงผลเป็นความสามารถ หากได้รับปัจจัยและการกระตุ้นที่เหมาะสม

5. คนย่อมมีปัญหา ไม่เวลาใดก็เวลาหนึ่ง และพฤติกรรมของคน ๆ หนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อไปถึงบุคคลอื่น เพราะคนเป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ฉะนั้นสังคมจึงควรมีมาตรการให้ความช่วยเหลืออย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ประเภทของการแนะแนว

การแนะแนวนั้น โดยทั่ว ๆ ไปสามารถแบ่งการแนะแนวออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่⁷

1. การแนะแนวทางการศึกษา (Educational Guidance)
2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance)
3. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal Social Guidance)

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี มุ่งเน้นไปที่การศึกษาในเรื่องการแนะแนวอาชีพ ซึ่งเป็นงาน/กิจกรรมที่สำคัญของกรมการจัดหางาน ผู้จัดทำรายงานจึงจะไม่ขอพูดถึงการแนะแนวทางการศึกษา และการแนะแนวส่วนตัวและสังคม จะขอกล่าวถึงเฉพาะเรื่องการแนะแนวอาชีพเท่านั้น

⁷ ธีรภรณ์ ชินะตระกูล, อ้างแล้ว, น. 27.

แนวคิดการแนะแนวอาชีพ

ความหมายของการแนะแนวอาชีพ ได้มีนักแนะแนวอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านให้ความหมายของคำว่า การแนะแนวอาชีพไว้ ซึ่งจะขอนำมาเสนอไว้บางท่าน ดังต่อไปนี้

วัชรีย์ ทรัพย์มี⁸ กล่าวว่า “การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ การเข้าทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพนั้น”

สำหรับ รวีวรรณ ชินะตระกูล⁹ ได้กล่าวถึงการแนะแนวอาชีพว่า “การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มุ่งเน้นช่วยเหลือให้บุคคลมีความสามารถในการเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของตน ตลอดจนการช่วยเหลือบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ การช่วยให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาอาชีพของตน”

อุษณีย์ เข็นสบาย¹⁰ อธิบายการแนะแนวอาชีพว่าหมายถึง “กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เลือกอาชีพที่เหมาะสมกับอุปนิสัย ความสามารถของตนเองและตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างฉลาด มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เกิดความเจริญก้าวหน้าในงานนั้น ๆ

และกรมแรงงาน¹¹ ได้ให้คำนิยามการแนะแนวอาชีพว่าหมายถึง “การให้คำปรึกษาแนะนำและทดสอบเกี่ยวกับอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแนะแนะนำผู้สมัครงานและบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน ตลอดจนนักเรียน นิสิต นักศึกษา

⁸ วัชรีย์ ทรัพย์มี, การแนะแนวอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), น. 3.

⁹ รวีวรรณ ชินะตระกูล, อ้างแล้ว, น. 28.

¹⁰ อุษณีย์ เข็นสบาย, อ้างแล้ว, น. 200.

¹¹ ทบวงมหาวิทยาลัย, “การพัฒนามูลฐานทางด้านแนะแนวอาชีพและจัดหางาน,” รายงานสรุปและประเมินผลการสัมมนาระดับชาติ, 2534, : 145.

ที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวเข้าประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพเพื่อเตรียมตัวเข้าทำงาน ตลอดจนการให้คำแนะนำในปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การปรับตัวให้เข้ากับงาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และแนวคิดของแต่ละบุคคล และเป็นการป้องกันมิให้เกิดการสูญเปล่าทางการศึกษา ซึ่งจะเกิดผลเสียหายทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศไทย”

สำหรับในส่วนของนักแนะแนวอาชีพต่างประเทศนั้น D.E. Super¹² ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า “การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการ (process) ที่ช่วยเหลือให้บุคคลรู้จักตนเอง และได้ข้อมูลในเรื่องอาชีพต่างๆ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างเหมาะสม และประสบความสำเร็จในการเลือกอาชีพนั้น สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและประเทศไทย”

Horace B. English and Eva Champney English¹³ กล่าวว่า “การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพและการเตรียมตัวประกอบอาชีพ”

จากความหมายของการแนะแนวอาชีพ ที่ผู้จัดทำรายงานได้นำแนวคิดของนักแนะแนวอาชีพทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศมาเสนอไว้ในที่นี้ จะเห็นได้ว่าการแนะแนวอาชีพมีลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการ หมายถึง การแนะแนวอาชีพจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ

2. การแนะแนวอาชีพจะมีแนวคิดหลักคือ

2.1 การส่งเสริมให้บุคคลรู้จักตนเอง

¹² D.E. Super, อ้างแล้ว, p.7

¹³ Horace B. English and Eva Champney English, A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalytical Terms (London : Longman, Green and Co., 1970) p. 586.

2.2 รู้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ

2.3 ตัดสินใจเลือกอาชีพตรงตามบุคลิกของตนเอง เพื่อความสำเร็จ
ในการประกอบอาชีพ

หลักในการแนะแนวอาชีพ

ในการดำเนินงานด้านการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ดำเนินงานจะต้องมีหลักหรือแนวปฏิบัติในการแนะแนวอาชีพ ดังนี้ ¹⁴

1. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

การที่บุคคลจะเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมนั้น เป็นกระบวนการพัฒนาการโดยขึ้นกับระดับวุฒิภาวะของบุคคล เนื่องจากการที่บุคคลจะเลือกอาชีพได้นั้น บุคคลจะต้องมีความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่จะกระทำได้อย่างง่ายดายในช่วงระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น การแนะแนวอาชีพต้องมีการวางโครงการระยะยาว โดยเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา และจะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นขั้น ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ตั้งแต่การส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพสุจริตทั้งหลาย จนกระทั่งถึงการวางโครงการแนะแนวอาชีพเพื่อให้เยาวชนสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้มีความสุข ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพที่เลือกแล้วนั้น ดังนั้นนักแนะแนวที่ดีจะไม่บังคับให้เด็กเลือกอาชีพเร็วเกินไป เพราะการเลือกอาชีพเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลา หากบังคับให้เด็กเลือกอาชีพเร็วไปโดยที่เลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมกับตัวเด็ก ก็จะเป็นผลเสียต่ออนาคตของเด็กต่อไป

2. การแนะแนวอาชีพเกี่ยวข้องกับชีวิตทุกด้านของบุคคล

การประกอบอาชีพไม่สามารถจะแยกออกจากชีวิตด้านอื่น ๆ ของบุคคลได้ ดังนั้น การแนะแนวอาชีพจึงต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง พัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพ พัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่มี

¹⁴ วชิร ทรัพย์มี, อ้างแล้ว, น. 4-6.

ต่ออาชีพ คือให้บุคคลตระหนักว่าตนเองต้องการอะไรจากอาชีพบ้าง และให้บุคคลตระหนักว่าตนต้องการอะไรจากชีวิตในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับอาชีพบ้าง

3. การแนะแนวอาชีพส่งเสริมให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

การแนะแนวอาชีพยึดหลักว่าบุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง ถ้าได้รับความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ฉะนั้นจึงส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความรับผิดชอบที่จะตัดสินใจเรื่องอาชีพด้วยตนเอง โดยนักแนะแนวจะไม่ใช่ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจให้แก่ผู้ใช้บริการแนะแนวอาชีพ

4. การแนะแนวอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเยาวชน

การที่กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเยาวชน ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากมีอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น ดังนั้น เยาวชนก็ควรจะมีโอกาสได้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับอาชีพเหล่านั้น ตลอดจนสามารถที่จะพินิจ พิจารณา วางโครงการประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งการแนะแนวอาชีพจะสนองความต้องการเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี และสภาพการทำงานในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันกันสูง เนื่องจากจำนวนหน่วยงานกับคนทำงานไม่สมดุลกัน ฉะนั้น หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีโอกาที่จะคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการฝึกหัดอบรมมาทางแขนงนั้น ๆ เข้าทำงาน และบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจะมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า ดังนั้น บุคคลที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกอาชีพในแขนงที่เหมาะสมกับตนเอง ย่อมมีโอกาสได้รับเลือกเข้าทำงานมากกว่า และมีแนวโน้มที่จะทำงานได้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

5. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพเป็นสิ่งที่จะต้องศึกษา

นักแนะแนวอาชีพจะต้องให้ผู้รับบริการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความมั่นคงของอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ คุณสมบัติในการประกอบอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการเตรียมตัวสมัครงาน

6. การตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาทั่วไป

ในการแนะแนวอาชีพ นักแนะแนวจะต้องช่วยให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาทั่วไปด้วย ไม่เพียงแต่จะเห็นความสำคัญของวิชาการ

เฉพาะแขนงที่จะไปประกอบอาชีพเท่านั้น เพราะการศึกษาทั่วไป เป็นหมวดวิชาที่มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางในวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น ภาษา คำนวณ สังคมศึกษา หน้าที่ศีลธรรม ตลอดจนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีวัฒนธรรม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีเหตุมีผล และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ และเป็นพื้นฐานความรู้ในการเรียนวิชาการแขนงอื่น ๆ ต่อไป

7. การตัดสินใจเลือกอาชีพควรมีความยืดหยุ่น

เนื่องจากโครงการประกอบอาชีพไม่ใช่สิ่งที่จะกระทำได้ในทันที แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ใช้เวลาหลายปี ความเหมาะสมที่บุคคลจะเลือกอาชีพใดอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา เป็นต้นว่าความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอาจเปลี่ยนแปลง ฉะนั้น การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลจึงควรมีความยืดหยุ่น นอกจากนั้น แต่ละคนยังอาจมีความเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพได้หลายอย่าง ไม่จำเป็นต้องเหมาะสมกับอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น

8. การแนะแนวอาชีพจะต้องคำนึงถึงความต้องการด้านเศรษฐกิจและโอกาสที่บุคคลจะได้งานทำด้วย

ไม่ใช่สนับสนุนให้ผู้ใช้บริการเลือกอาชีพโดยพิจารณาตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัดเท่านั้น

9. การแนะแนวอาชีพควรจะมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เช่น ระหว่างสถาบันการศึกษา กรมการจัดหางาน บริษัทห้างร้าน และหน่วยงานต่าง ๆ

10. การแนะแนวอาชีพไม่ได้มีจุดประสงค์เพียงการช่วยเหลือให้บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพได้เท่านั้น

แต่เป็นการช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่ถูกต้อง ปราศจากอคติ พิจารณาสິงต่าง ๆ โดยใช้เหตุผล ตลอดจนมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพและมีทักษะในการตัดสินใจและการทำงาน

สำหรับวัตถุประสงค์ของการแนะแนวอาชีพนั้น สวัสดิ์ เรืองฉาย ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ มีดังนี้¹⁵

¹⁵ พล แดงสว่าง, อาชีพศึกษาและแนะแนวอาชีพ, (ปัตตานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2529), น. 55.

1. เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลผู้ประสบปัญหาเกี่ยวกับอาชีพให้สามารถแก้ปัญหาได้ เช่น การเลือก การปรับหรือเปลี่ยนงาน และการสร้างกิจนิสัยของการทำงานที่ดี
2. ช่วยให้ผู้ประสบปัญหาเกี่ยวกับอาชีพสามารถตั้งเป้าหมายการประกอบอาชีพเท่าที่เป็นไปได้ และช่วยส่งเสริมให้ผู้มีปัญหาวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ช่วยให้ผู้ประสบปัญหาเกี่ยวกับอาชีพเกิดความเข้าใจตนเองและยอมรับในคุณลักษณะประจำตัวที่มีอยู่ เช่น ยอมรับความจริงเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และความสนใจ และใช้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ประกอบการพิจารณาเลือกอาชีพที่เหมาะสม
4. ช่วยให้ข่าวสารอันเป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพ เช่น ข่าวสารตลาดแรงงาน ข่าวสารการจ้างงาน ข่าวสารอาชีพ และการฝึกอาชีพต่าง ๆ
5. ช่วยให้ผู้มีปัญหามีปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพให้ได้รับการบรรจุงาน หรือได้ทำงานที่เหมาะสม เกิดความพอใจทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างผู้สมัครงาน

นอกจากการแนะแนวอาชีพจะมีวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว การแนะแนวอาชีพยังมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่สำคัญ 6 ประการ ตามที่ นวลศิริ เปาโรหิตย์ ได้กล่าวไว้ดังนี้¹⁶

1. ช่วยเพิ่มพูนการเข้าใจตนเอง ซึ่งการเข้าใจตนเองถือเป็นหัวใจสำคัญของการแนะแนวทุกประเภท การเข้าใจตนเองในด้านอาชีพหมายถึงความถึงการรู้จักความสามารถ ทักษะ จุดเด่น และความสนใจที่บุคคลมีเพื่อประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของตน ซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพของเขาในอนาคต

¹⁶ นวลศิริ เปาโรหิตย์, "การจัดบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ," คู่มือการจัดบริการแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในสถานอุดมศึกษา, เอกสารประกอบการสัมมนา วันที่ 2-3 มิถุนายน 2527 ณ โรงแรมชีวิต พัทธยา ชลบุรี, น. 28-33.

2. ช่วยพัฒนาทักษะการตัดสินใจให้แก่บุคคล ซึ่งการตัดสินใจนี้มีความหมายตั้งแต่การเลือกเรียนวิชาเรียนเพื่อนำไปสู่การเลือกอาชีพที่ต้องการ การเข้าสู่อาชีพ ตลอดจนการเปลี่ยนอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลได้มีทิศทางการตัดสินใจที่มีประโยชน์ และตรงกับความต้องการของเขามากที่สุด

3. ช่วยเพิ่มพูนวุฒิภาวะทางอาชีพให้แก่บุคคล สำหรับคำว่าวุฒิภาวะทางอาชีพในที่นี้ หมายถึงความรอบรู้ที่เกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ในเรื่องของอาชีพ ตลอดจนทั้งทักษะต่าง ๆ ในการเลือกอาชีพที่ตรงกับความต้องการตามชั้นอายุ ดังนั้น การเพิ่มพูนวุฒิภาวะทางอาชีพจึงหมายถึงการให้ความรู้ความเข้าใจในข้อมูลด้านอาชีพ รวมทั้งความเป็นอิสระในการเลือกอาชีพให้ตรงกับความถนัดและความสามารถของตนตามชั้นอายุที่จำเป็น

4. เพิ่มและ/หรือเปลี่ยนตัวเลือกทางอาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่ยังมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพอยู่เป็นจำนวนมาก บางคนมองการเลือกอาชีพว่าเป็นสิ่งตายตัว เลือกแล้วจะเปลี่ยนไม่ได้ จุดมุ่งหมายในการแนะแนวอาชีพในข้อนี้คือ พยายามที่จะแก้ไขความเข้าใจผิดโดยนำตัวเลือกทางอาชีพที่บุคคลได้เลือกไว้แล้วมาพิจารณาใหม่เพื่อความเหมาะสมให้ตรงกับความถนัดและความสนใจมากที่สุด รวมทั้งการนำเสนอตัวเลือกใหม่เพื่อพิจารณาแทนตัวเลือกเดิมถ้าจำเป็น

5. ช่วยปรับปรุงทักษะในการสมัครงาน โดยเฉพาะนิสัย นักศึกษา ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษานั้น ส่วนใหญ่มักจะขาดทักษะในการสมัครงาน ทำให้หางานทำไม่ได้ ซึ่งเหตุผลส่วนหนึ่งก็คือการขาดในการเสนอตนเองให้เป็นที่สนใจของนายจ้าง การแนะแนวอาชีพจะช่วยให้ช่วยได้มากในการแก้ปัญหานี้ ไม่ว่าจะเป็นการสอนวิธีการกรอกใบสมัคร การสัมภาษณ์ การเขียนประวัติการศึกษา และการเขียนจดหมายสมัครงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการเตรียมพร้อมให้บัณฑิตได้ได้เสนอตนเองด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น

6. ช่วยเพิ่มพูนความพึงพอใจในงานอาชีพ เนื่องจากการให้บริการแนะแนวอาชีพเป็นขบวนการที่ครอบคลุมไปในทุกช่วงของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชีวิต

การทำงานของบุคคลที่อาจมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับงานอาชีพด้านต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังที่ผิดไปจากความเป็นจริง ความเหมาะสมของบุคลิกภาพ และ ลักษณะของงานที่ทำ เป็นต้น การแนะแนวอาชีพจะมีบทบาทที่สำคัญในการช่วยให้บุคคลมีความกระจำงในตนเอง มีทางออกกับปัญหา เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในงานอาชีพที่เขาได้เลือก

สำหรับแนวคิดในการจัดบริการแนะแนวอาชีพ จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนาตัวบุคคล
2. จะต้องให้บุคคลสามารถพัฒนาการทำงาน
3. เน้นการให้คำปรึกษาหารือ
4. ผู้ให้บริการด้านแนะแนวอาชีพควรเป็นนักวิชาชีพแนะแนว

บทที่ 3

การจัดหางานและการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน

ประวัติการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารแรงงาน

การจัดหางานและการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน ถือเป็นงานหรือกิจกรรมที่สำคัญของการปฏิบัติการกิจการส่งเสริมให้ประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานมีงานทำตามความรู้ความสามารถ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น ซึ่งการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางานนั้น เป็นงานหรือกิจกรรมที่มีวิวัฒนาการมาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องถึงกว่า 60 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นปีแรกที่รัฐบาลได้มีการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ทางด้านบริหารแรงงานหน่วยงานแรกขึ้นมาก็คือแผนกจัดหางานสังกัดกองทะเบียน กรมมหาดไทย จนกระทั่งถึงปัจจุบัน มีกรมการจัดหางานรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ โดยมีประวัติความเป็นมาในการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทางด้านนี้ ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งปัจจุบัน ดังนี้¹

- พ.ศ.2476 ตั้งแผนกจัดหางาน สังกัดกองทะเบียน กรมมหาดไทย

- พ.ศ.2477 ยกฐานะเป็นกองกรมกร สังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ

- พ.ศ.2479 ยุบเป็นแผนกกรมกร สังกัดเดิม

- พ.ศ.2485 โอนจากกระทรวงเศรษฐกิจไปสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงสาธารณสุข

- พ.ศ.2492 ยกฐานะเป็นกองกรมกร และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นกองจัดสรรสัมมาอาชีพสงเคราะห์

- พ.ศ.2499 เปลี่ยนชื่อเป็นกองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์

- พ.ศ.2504 ยกฐานะเป็นส่วนแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์

¹ กองวิชาการ กรมแรงงาน, "การบริหารแรงงานของกรมแรงงาน" 2530, น. 1. (เอกสารสืบค้น)

- พ.ศ.2508 ยกฐานะเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย
- พ.ศ.2535 มีการแบ่งส่วนราชการกรมแรงงานออกเป็น 2 กรม ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยงานจัดหางานและงานแนะแนวอาชีพได้โอนไปอยู่ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พ.ศ.2536 มีการจัดตั้งกรมการจัดหางาน และโอนงานการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพไปอยู่ที่กรมการจัดหางาน

ความเป็นมาของการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ

หากพิจารณาถึงประวัติการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการบริหารแรงงาน ดังที่กล่าวมาแล้ว การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ ก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระยะ ดังนี้ คือ

1. ระยะที่ 1 (2476 - 27 ตุลาคม 2508) เป็นระยะที่การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงฐานะ และสังกัดอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการดำเนินงานในระยะนี้ จะมีลักษณะที่สำคัญ คือ

1.1 ให้ความสำคัญกับการหางานให้ประชาชนในประเทศทำ

1.2 ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เนื่องจากต้องเปลี่ยนแปลงฐานะและสังกัดอยู่ตลอดเวลา

1.3 มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการดำเนินงานหลายครั้ง

2. ระยะที่ 2 (28 ตุลาคม 2508 - 13 มีนาคม 2535) มีการตั้งกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยกรมแรงงานรับผิดชอบในการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ สำหรับลักษณะการดำเนินงานในระยะนี้ คือ

2.1 มีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เพราะไม่มีการเปลี่ยนแปลงสังกัดบ่อยครั้งเหมือนในระยะที่ 1 โดยขึ้นตรงต่อกองการจัดหางาน กรมแรงงาน เพียงหน่วยงานเดียว

2.2 มีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยงานจัดหางาน และการแนะแนวอาชีพจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องการรับสมัคร สัมภาษณ์ ทดสอบฝีมือ ทดสอบแนวทฤษฎี บรรจุงาน ติดตามผลการบรรจุผู้ที่มาสมัครงานทุกประเภท²

2.3 มีการขยายงานออกไปให้บริการนอกสถานที่ เช่น ไปตั้งหน่วยงานให้บริการที่สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร และการให้บริการในส่วนภูมิภาค เช่น ไปตั้งหน่วยงานให้บริการ ณ ศาลากลางจังหวัด เป็นต้น

3. ระยะเวลาที่ 3 (14 มีนาคม 2535 - 22 กันยายน 2536) มีการจัดตั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย และได้โอนการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพไปไว้ยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับลักษณะการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพในระยะที่ 3 นี้ มีลักษณะ คือ

3.1 การดำเนินงานยังคงอยู่ภายใต้สังกัดกองการจัดหางาน เช่นเดียวกับระยะที่ 2

3.2 มีการยกฐานะการดำเนินงานแนะแนวอาชีพจากงาน เป็นหน่วยงานในระดับฝ่าย คือฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ ทำหน้าที่แนะแนว ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้ว่างงานทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อ หรือเลือกประกอบอาชีพ จัดทำแบบทดสอบและดำเนินการทดสอบแนวทฤษฎีทางอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ว่างงานประกอบอาชีพส่วนตัว การรับเหมาช่วงงาน จัดทำสื่อและอุปกรณ์ประกอบการบรรยาย และจัดนิทรรศการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

4. ระยะเวลาที่ 4 (23 กันยายน 2536 - ปัจจุบัน) มีการจัดตั้งกรมการจัดหางาน เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งกรม นอกเหนือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้ทั้ง 3 หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยได้โอนหน้าที่ในการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพไปไว้ยังกรมการจัดหา

² ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์, "การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน," 2538, น.7. (เอกสารเก็บเล่ม)

งาน ซึ่งในระยะที่ 4 หรือในปัจจุบันนี้ การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ จะมีลักษณะ

4.1 การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพได้รับการยกฐานะจากหน่วยงานระดับฝ่ายเป็นหน่วยงานระดับกอง 2 กอง คือ กองบริการจัดหางาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ และแบ่งแยกอำนาจหน้าที่กันตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2537³ โดยกองบริการจัดหางานรับผิดชอบดำเนินงานจัดหางานให้แก่ประชาชน และกองส่งเสริมการมีงานทำรับผิดชอบดำเนินงานการแนะแนวอาชีพ

4.2 สำหรับหน่วยงานของกรมการจัดหางานที่ให้บริการประชาชนนั้น การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพยังคงดำเนินการควบคู่กันไปเช่นเดียวกับในระยะที่ 1-3

การดำเนินงานจัดหางานและแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า หลังจากที่มีการจัดตั้งกรมการจัดหางานขึ้นมา ได้มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพออกจากกัน และยกฐานะขึ้นเป็นกองบริการจัดหางานและกองส่งเสริมการมีงานทำ โดยแนวทางในการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางานแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. หน่วยงานระดับกอง คือกองบริการจัดหางาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ จะทำหน้าที่ด้านการบริการ วิชาการ งบประมาณ การจัดทำแผนงาน/โครงการ การติดตามประเมินผล การพัฒนาระบบการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ
2. หน่วยงานระดับจังหวัดในส่วนภูมิภาค จะทำหน้าที่เช่นเดียวกับหน่วยงานระดับกองในบางส่วน เช่น การจัดทำแผนงาน/โครงการ การจัดทำบ

³ พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2537, น. 9-11.

ประมาณ และในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ในการให้บริการประชาชนอีกด้วย ซึ่งก็คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด

3. หน่วยงานระดับเขต/พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง คือสำนักงานจัดหางานเขต/พื้นที่ จำนวน 9 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำหน้าที่ดำเนินงานจัดหางาน และการแนะแนวอาชีพควบคู่กันไปในการให้บริการประชาชน

สำหรับกองส่งเสริมการมีงานทำ มีชื่อแตกต่างจากกองบริการจัดหางานตรงที่ นอกจากจะเป็นหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ด้านการบริหาร วิชาการ งบประมาณ การจัดทำแผนงาน/โครงการ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาระบบแล้ว กองส่งเสริมการมีงานทำยังทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรงอีกด้วย คือให้บริการแนะแนวอาชีพทั้งในและนอกสถานที่

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากรายงานฉบับนี้ ผู้จัดทำรายงานให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดหางานโดยการแนะแนวอาชีพ ซึ่งก็จะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานทั้ง 3 ระดับ คือ หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองบริการจัดหางาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ หน่วยงานระดับจังหวัดซึ่งทำหน้าที่บางส่วนคล้ายกับหน่วยงานระดับกอง และทำหน้าที่ในการให้บริการประชาชนไปพร้อมกันด้วย คือสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง คือสำนักจัดหางานกรุงเทพ (สำนักงานจัดหางานเขต/พื้นที่) จำนวน 9 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสำนักจัดหางานกรุงเทพ (สำนักงานจัดหางานเขต/พื้นที่) ทั้ง 9 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร และสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด มีโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ดังนี้

1. โครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักจัดหางานกรุงเทพ หรือซึ่งแต่เดิมเรียกว่าสำนักงานจัดหางานเขต/พื้นที่⁴ แบ่งเป็น 1 งาน 3 ฝ่าย คือ

⁴ คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 578/2539 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2539

- 1.1 งานบริหารทั่วไป
- 1.2 ฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ
- 1.3 ฝ่ายตรวจและเรื่องราวร้องทุกข์
- 1.4 ฝ่ายการทำงานของคนต่างด้าว

สำหรับการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพจะอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติจะพบว่า สำหรับสำนักจัดหางานกรุงเทพ มีการแบ่งงานจัดหางานในประเทศออกเป็น 5 งาน ดังนี้ คือ

1. งานธุรการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดระบบเอกสาร งานธุรการ และอื่น ๆ
 2. งานหาตำแหน่งงาน รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดต่อนายจ้างเพื่อหาตำแหน่งงานว่าง และประสานการจัดหางานกับสำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
 3. งานรับสมัครงาน รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับสมัครงาน สัมภาษณ์ ทดสอบฝีมือ ทดสอบแนวถนัด คัดเลือก และส่งไปให้นายจ้างเพื่อพิจารณาจ้างงาน
 4. งานอำนวยความสะดวกจ้างงาน รับผิดชอบเกี่ยวกับ จัดสถานที่ให้นายจ้าง เพื่อสัมภาษณ์และคัดเลือกผู้สมัครงาน และส่งผู้สมัครงานให้นายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อพิจารณาจ้างงาน
 5. งานให้คำปรึกษาแนะนำ รับผิดชอบเกี่ยวกับให้คำปรึกษาแนะนำแก่คนหางานที่มีปัญหาในการหางานทำ ทั้งปัญหาด้านร่างกายและจิตใจ จัดหางานให้คนพิการ นักเรียน และผู้ประสบภัยต่าง ๆ และประสานงานสำนักจัดหางานกรุงเทพ เกี่ยวกับการทดสอบแนวถนัด การทดสอบฝีมือ การตรวจสอบสุขภาพคนหางาน
2. การแบ่งโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด (แผนอัตรากำลัง 3 ปี กรมการจัดหางาน)
- 2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 2.2 ฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ

โดยฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำมีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติการและประสานงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรม กล่าวคือ รับผิดชอบงานหลักของทุกกองมาปฏิบัติภายใต้ขอบเขตพื้นที่จังหวัดเกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางานให้แก่ประชาชน ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวการประกอบอาชีพตามแนวคิดแก่ประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม สำหรับสำนักงานจัดหางานจังหวัดทั้ง 75 จังหวัด ไม่มีการแบ่งโครงสร้างภายในฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำอย่างชัดเจนเหมือนกับสำนักงานกรุงเทพมหานคร แต่อย่างใด

ความเกี่ยวพันหรือความเชื่อมโยงระหว่างการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ

เมื่อพิจารณาถึงประวัติการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เราจะพบว่าการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพมีความเกี่ยวพันกันดังนี้

1. ความเกี่ยวพันกันตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อ 88 ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดหางาน ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ ได้ระบุภารกิจเรื่องการแนะแนวอาชีพ ในมาตรา 8 ว่า ⁵ “รัฐจักต้องให้การแนะแนวอาชีพแก่เยาวชนตั้งแต่วัยเริ่มต้น และพัฒนาการแนะแนวอาชีพภายใต้กรอบของการมีงานทำและบริการแนะแนวอาชีพ” จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ประเทศไทยได้จัดให้มีบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนขึ้น โดยบริการจัดหางานที่จัดขึ้น จะต้องมีการแนะแนวอาชีพควบคู่กันไปด้วย

2. ความเกี่ยวพันกันในฐานะที่ต่างก็เป็นงานหรือกิจกรรมที่ถือเป็นภารกิจสำคัญของกรมการจัดหางาน

⁵ กองส่งเสริมการมีงานทำ, กรมการจัดหางาน, “คู่มือแนะแนวกับการแนะแนวอาชีพ,” เอกสารการประชุม สัมมนาครูแนะแนวในจังหวัดเชียงใหม่, 2538, น. 2.

3. ความเกี่ยวข้องกันในฐานะที่เป็นงานหรือกิจกรรมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ต้องดำเนินการควบคู่กันไป

ความสำคัญของการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ

จากความเกี่ยวข้องกันของการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เราจะได้เห็นว่าทั้งการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพต่างก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนี้ คือ

1. การแนะแนวอาชีพถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะมีส่วนช่วยให้การจัดหางานประสบผลสำเร็จ เพราะการจัดหางานจะมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการแนะแนวอาชีพเป็นสำคัญ เนื่องจากการแนะแนวอาชีพถือได้ว่า

1.1 เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ช่วยเหลือให้บุคคลมีความสามารถในการเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของตน ตลอดจนการช่วยเตรียมบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ การช่วยให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาอาชีพของตน

1.2 เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง หมายความว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะยาวและค่อยเป็นค่อยไป คือเริ่มตั้งแต่เด็กเป็นต้นไป ดังนั้นการแนะแนวอาชีพจะมีประสิทธิภาพและส่งผลให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพ ก็จะต้องเริ่มการแนะแนวอาชีพตั้งแต่วัยเด็ก คือการแนะแนวอาชีพให้แก่ นักเรียนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ต่อเนื่องไปจนถึงระดับอุดมศึกษา

1.3 เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยข้อมูล คือการแนะแนวอาชีพจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เนื่องจากการแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังนั้นข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียน นักศึกษา สามารถตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้อง โดยข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่ถูกต้องจะต้องครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวกับอาชีพ เช่น ลักษณะอาชีพ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับอาชีพ คุณสมบัติของผู้ประกอบ

อาชีพ ประเภทของงานอาชีพต่าง ๆ ในสถานศึกษาอบรมเพื่อการประกอบอาชีพ แนวโน้มของการมีงานทำ หรือความต้องการแรงงาน หรือแหล่งงาน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ค่านิยมของสังคม ต่ออาชีพนั้น ๆ เป็นต้น ซึ่งการที่นักเรียน นักศึกษา ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความรู้ ความสามารถ และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ก็จะช่วยทำให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน การจัดหางานก็จะมีประสิทธิภาพ คือสามารถหาคนได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

2. การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ กล่าวได้ว่าเป็นงานหรือกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติการกิจสำคัญของกรมการจัดหางาน ในเรื่องของการที่จะส่งเสริมให้ประชาชนในประเทศมีงานทำ ตามแนวทางการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำของประชาชน ของแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2540 - 2544 ประสบผลสำเร็จ

3. การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพนั้น ต่างก็เป็นงานหรือกิจกรรมที่มีส่วนในการช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม คือ

3.1 การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ คือการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ ที่ดี จะช่วยให้ประชาชนในประเทศมีงานทำตรงตามความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีรายได้ในการดำรงชีวิต ลดปัญหาการว่างงาน ซึ่งจะช่วยให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศมีความมั่นคง

3.2 การพัฒนาในด้านสังคม การดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ เมื่อประชาชนไม่ตกงาน ปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุขในสังคมก็จะไม่ค่อยมี ซึ่งจะช่วยให้ประเทศชาติมีความมั่นคงทางสังคม

บทที่ 4

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านจัดหางานและแนะแนวอาชีพ

สรุปข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางาน ณ สำนักจัดหางาน กรุงเทพฯ 9 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร และสำนักงานจัดหางานจังหวัดรอบปริมณฑลกรุงเทพฯ อีก 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3-7 ได้ข้อสรุปจากการสอบถามดังนี้

1. ปัญหาในการให้บริการแก่ผู้สมัครงานที่มาขอรับบริการ

1.1 ผู้สมัครงานส่วนใหญ่มักจะเลือกงาน เลือกนายจ้าง ไม่รู้จักลักษณะหน้าที่ของงาน ต้องการทำงานสบาย งานเบา เงินเดือนมาก แต่ความรู้น้อย ไม่ชอบเขียนใบสมัครงาน แต่งกายไม่สุภาพ ส่วนที่มีความรู้ มักจะเพ่งจบการศึกษา ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต้องการได้งานทันที ไม่ต้องการรองาน ต้องการทำงานกับสถานประกอบการที่ใหญ่โต เงินเดือนสูง สวัสดิการดี แต่จบการศึกษาไม่ตรงกับเงื่อนไขและตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ

1.2 ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานใกล้บ้าน ไม่ต้องการเดินทางไกล มักจะอ้างว่าสถานประกอบการอยู่ไกลบ้าน ไม่สะดวกในการเดินทาง

1.3 ผู้สมัครงานในตำแหน่งแม่บ้าน มักจะมีปัญหาเรื่องครอบครัว ไม่สามารถจะอยู่กับนายจ้างได้ ต้องการแบบเข้าไปเย็นกลับ ในขณะที่นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการแม่บ้านแบบอยู่กินกับนายจ้างด้วย

1.4 ผู้สมัครงานตำแหน่งช่างต่าง ๆ มักจะไม่ผ่านการทดสอบฝีมือจากนายจ้าง เนื่องจากมีความชำนาญไม่พอ เพราะก่อนการส่งตัวไปพบนายจ้าง สำนักงานไม่ได้ทำการคัดเลือกหรือทดสอบทักษะฝีมือคนงาน

1.5 ผู้สมัครงานไม่มีความอดทนในการทำงาน ชอบเปลี่ยนงานบ่อย

1.6 ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการจำนวนมากมีการลดจำนวนพนักงานลง บางแห่งก็ต้องปิดกิจการ ทำให้มีคนว่างงานมาก ในขณะที่ตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้สมัครงาน

1.7 ประมาณ 40% ของผู้สมัครงาน จะเป็นผู้สมัครงานคนเดิมที่ มาสมัครงานซ้ำซาก และมักจะไม่มีความอดทนหรือมีแต่ก็น้อยมาก พอมาดูตำแหน่งงานว่างที่สำนักงาน เมื่อมีตำแหน่งงานอะไรก็จะขอทำเอาไว้ก่อน พอไปอยู่กับนายจ้าง ก็จะเบิกเงินเดือนล่วงหน้าประมาณ 200-300 บาท แล้วทำงานอยู่ 1-2 วัน ก็จะมี นายจ้างกลับมาที่สำนักงานอีก แล้วอ้างกับเจ้าหน้าที่ว่านายจ้างจู้จี้

1.8 ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่ไปพบนายจ้างตามใบส่งตัวของสำนักงาน พออีก 1-2 วัน ก็จะกลับมาเลือกตำแหน่งงานใหม่

1.9 ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ ไม่เชื่อถือและยอมรับในความสามารถของเจ้าหน้าที่ เมื่อเจ้าหน้าที่แนะนำอะไรให้ก็ไม่ยอมเข้าใจ ไม่ยอมรับฟังข้อมูลที่เจ้าหน้าที่แนะนำให้ จะทำงานแต่ที่ตนเองต้องการ โดยไม่ยอมรับว่าตนเองมีความสามารถไม่เพียงพอ

1.10 ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ขาดการเตรียมตัวที่ดี และขาดความพร้อมในการสมัครงาน เช่น เตรียมหลักฐานในการสมัครงานมาไม่พร้อม แต่งกายไม่สุภาพ

1.11 ตำแหน่งงานว่างที่มีในสำนักงานส่วนมากจะเป็นตำแหน่งคนงานทั่วไป บางครั้งเมื่อผู้สมัครงานที่มีวุฒิการศึกษาสูง ๆ มาใช้บริการ มักจะไม่ได้งาน

1.12 ผู้สมัครงานบางส่วนอายุเกินกว่าที่นายจ้างต้องการ

1.13 ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าตนเองเหมาะสมกับอาชีพอะไร มีความถนัดด้านไหน จะทำงานอะไร

1.14 เจ้าหน้าที่มีระยะเวลาสัมภาษณ์ผู้สมัครงานเบื้องต้นในเวลาจำกัด เนื่องจากมีผู้สมัครงานมาขอรับบริการจำนวนมาก

9

เลขเรียกหนังสือ	12.05.6
เลขทะเบียน	๗๕๔
วันที่	๒๙.๖.๖.๒๕๔๓

1.15 ผู้สมัครงานมักจะเข้าใจว่าเจ้าหน้าที่สามารถหางานให้ทำได้ทันที

2. ปัญหาในการติดต่อประสานงานกับนายจ้าง

2.1 นายจ้างที่แจ้งตำแหน่งงานว่างทางโทรสารหรือทางไปรษณีย์ มักจะให้รายละเอียดของตำแหน่งงานว่างไม่ละเอียดพอ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาในการโทรศัพท์กลับไปสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

2.2 นายจ้างส่วนใหญ่ มักจะแจ้งข้อมูลที่ไม่เป็นจริงกับเจ้าหน้าที่ เช่น เงินเดือน เงื่อนไขการจ้างงาน และสวัสดิการต่าง ๆ

2.3 นายจ้างส่วนใหญ่ ไม่แจ้งผลการบรรจุงานให้เจ้าหน้าที่ทราบ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาในการสอบถามว่าตำแหน่งที่ต้องการนั้น นายจ้างบรรจุเต็มแล้วหรือยัง

2.4 นายจ้างตั้งเงื่อนไข และคุณสมบัติของผู้สมัครงานมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถบรรจุงานได้ เช่น ต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูง แต่ให้ค่าตอบแทนน้อย คัดเลือกผู้สมัครงานมากเกินไป ทำให้ผู้สมัครงานขาดความอดทนในการหางาน

2.5 ตามแนวปฏิบัติของสำนักงาน นายจ้างที่มาติดต่อขอรับคนงานจากสำนักงาน จะต้องนำหลักฐานมาลงทะเบียนนายจ้างก่อนที่จะรับคนงาน เพื่อป้องกันปัญหาคนงานถูกหลอกลวง แต่นายจ้างส่วนมากต้องการความสะดวก จึงไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของสำนักงาน ไม่ยอมนำหลักฐานมาลงทะเบียน และมักจะกล่าวหาว่าหน่วยงานของรัฐมีขั้นตอนยุ่งยาก ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่

2.6 นายจ้างแจ้งเงื่อนไข และคุณสมบัติของผู้สมัครงานกับเจ้าหน้าที่ไว้อย่างหนึ่ง แต่พอเจ้าหน้าที่ส่งผู้สมัครงานไปพบเพื่อสัมภาษณ์ นายจ้างจะแจ้งเงื่อนไขและคุณสมบัติอีกอย่างหนึ่ง ทำให้คนงานไม่ผ่านการคัดเลือก

2.7 นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ผู้สมัครงานส่วนมากจะเพิ่งจบการศึกษา

2.8 นายจ้างมักจะต่อว่าสำนักงานว่า ผู้สมัครงานไม่มีความอดทนในการทำงาน

2.9 นายจ้างบางราย ไม่มีตำแหน่งงานว่างในปัจจุบัน แต่คาดว่าในอนาคตจะต้องการตำแหน่งงานนี้ จึงเปิดรับสมัครไว้ก่อน พอเจ้าหน้าที่ส่งตัวไปพบก็มักจะเก็บใบสมัครไว้ก่อนโดยไม่มีการสัมภาษณ์ แล้วให้รอเรียกตัวในภายหลัง

2.10 ในกรณีติดต่อให้นายจ้างมารับตัวผู้สมัครงานไปนั้น บางครั้งนายจ้างไม่สามารถมารับตัวผู้สมัครงานได้ในขณะนั้น แม้ว่าจะต้องการคนงานก็ตาม ทำให้คนงานที่ไม่มีที่พัก ไม่สามารถรอได้ หรือบางครั้งไม่สามารถติดต่อนายจ้างได้

2.11 นายจ้างส่วนใหญ่เวลามารับตัวผู้สมัครงาน จะไม่มีหลักฐานการลงทะเบียนเป็นนายจ้างมาแสดงกับเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถรับตัวคนงานไปทำงานได้

2.12 นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในบางเรื่อง เช่น ไม่จ่ายเงินคนงานตามกำหนดเวลา จ่ายเงินไม่เท่ากับที่ตกลงกับสำนักงานไว้ ยึดบัตรประจำตัวประชาชนคนงาน เพื่อป้องกันคนงานหนี

2.13 นายจ้างที่มารับสมัครงานที่สำนักงาน ส่วนใหญ่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ต้องรอเรียกตัวไปสัมภาษณ์ ทำให้ผู้สมัครงานได้งานช้า

2.14 นายจ้างบางราย แฉ่งตำแหน่งงานว่างไว้จำนวนมาก แต่ไม่มีการบรรจุงานเลยแม้แต่ตำแหน่งเดียว

2.15 นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการกรอกลักษณะงาน หรือเงื่อนไขการจ้างงาน โดยอ้างว่าให้ส่งตัวผู้สมัครงานมาสัมภาษณ์ก่อนเมื่ออาจจะรับทดแทนกันได้

2.16 นายจ้างตั้งเงื่อนไข และคุณสมบัติของผู้สมัครงานไว้สูงเกินปกติ ทำให้หาผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการได้ยาก

3. ปัจจัยที่มีผลให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่วนมากไม่ได้รับการอบรมในด้านการบริการจัดหางาน ทำให้ขาดสำนึกในการให้บริการแก่ผู้สมัครงาน

- 3.2 คอมพิวเตอร์ on - line มีปัญหาบ่อยมาก ทำให้ทำงานช้าขึ้น
- 3.3 ความไม่สอดคล้องกันระหว่างตำแหน่งงานว่างกับผู้สมัครงาน เช่น คุณสมบัติของผู้สมัครงานกับเงื่อนไขการบรรจุนายจ้าง
- 3.4 เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีความอดทนในการปฏิบัติงาน ไม่มีความเห็นใจผู้อื่น
- 3.5 การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างไม่เป็นปัจจุบัน
- 3.6 จำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่จะต้องให้บริการในแต่ละวัน ทำให้การบริการแก่ผู้มาติดต่อไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เพราะต้องรับผิดชอบงานด้านอื่นด้วย ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ อีกทั้งสถานที่ทำงานคับแคบ เพราะในแต่ละวันทั้งนายจ้างและผู้สมัครงานมีเป็นจำนวนมาก
- 3.7 งบประมาณค่าใช้จ่ายของสำนักงานมีจำนวนน้อย โดยเฉพาะค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าโทรศัพท์ ทำให้มีปัญหาในการติดต่อกับนายจ้างทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
- 3.8 วัสดุ-อุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่พร้อม โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร รถยนต์ ซึ่งทำให้การทำงานไม่สะดวก รวดเร็ว เท่าที่ควร
- 3.9 นายจ้างไม่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน ทำให้ไม่รับผู้สมัครงานเข้าทำงานในทันที มักจะสำรองใบสมัครไว้เรียกภายหลัง
- 3.10 ขอบเขตพื้นที่ความรับผิดชอบกว้างเกินไป ทำให้บริการได้ไม่ทั่วถึง
- 3.11 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ไม่กว้างขวาง บางครั้งไม่ทราบงานด้านต่าง ๆ ของกรมฯ หมด ทำให้เวลาผู้มาใช้บริการสอบถามข้อมูลด้านอื่น แล้วให้บริการได้ไม่ดีเท่าที่ควร
- 3.12 ขาดสื่อประเภทต่าง ๆ ที่จะประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและผู้สมัครงานทราบและเข้าใจในระยะเวลาที่จำกัด
- 3.13 เจ้าหน้าที่บางคน ไม่มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม จัดหางานในประเทศ

3.14 ขาดการติดตามประเมินผลที่ต่อเนื่อง

3.15 เจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัด ต้องทำงานหลายหน้าที่ ทำให้การเอาใจใส่ดูแลผู้สมัครงานไม่ทั่วถึง และไม่มีเวลาที่จะให้คำแนะนำปรึกษาได้

3.16 เจ้าหน้าที่ขาดทักษะของการให้บริการที่ดี

3.17 ขาดห้องเฉพาะในการให้คำแนะนำ ปรึกษา หรือทดสอบความพร้อมทางอาชีพแก่ผู้สมัครงาน

3.18 ขาดเจ้าหน้าที่ในการส่งคนงานไปพบนายจ้าง และพิมพ์ตำแหน่งงานว่างของผู้สมัครลงในคอมพิวเตอร์

3.19 เจ้าหน้าที่ไม่มีข้อมูลตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบันในภาพรวมเพื่อประกอบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความต้องการในด้านการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4.1 อบรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ

4.2 อบรมเกี่ยวกับ พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว

4.3 อบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านของเจ้าหน้าที่กรมฯ เพราะเจ้าหน้าที่ไม่ทราบเรื่องงานของกองต่าง ๆ ทำให้การบริการไม่ดีเท่าที่ควร

4.4 อบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานด้านบริการ ให้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเห็นใจผู้อื่น

4.5 อบรมด้านจิตวิทยาในการให้บริการ

4.6 อบรมเทคนิคด้านการแนะแนวอาชีพ การศึกษาต่อ การประกอบอาชีพอิสระ

4.7 ต้องการเรียนรู้ในเรื่องเมื่อทำงานบริการแล้ว ควรจะให้อะไรแก่ผู้มาใช้บริการบ้าง

4.8 อบรมเรื่อง “เทคนิคการพูดในที่สาธารณะ”

- 4.9 อบรมเรื่อง “จริยธรรมของเจ้าหน้าที่”
- 4.10 อบรมเกี่ยวกับการใช้แบบทดสอบและเทคนิคการให้คำปรึกษา
- 4.11 อบรมวิทยาการแนะแนวหลักสูตรเร่งรัด เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการให้บริการ
- 4.12 อบรมเกี่ยวกับเทคนิคการให้บริการ และการประสานงานกับนายจ้างและผู้สมัครงาน
- 4.13 อบรมเรื่อง “การบริหารบุคคลยุค IMF”
- 4.14 อบรมเจ้าหน้าที่ในการทำงานเป็นทีม ทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติ
- 4.15 อบรมด้านเทคนิคการบริการประชาชน ตลอดจนการพัฒนาบริการให้รวดเร็วและทันสมัยด้วยตนเอง
- 4.16 อบรมด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้รักงานบริการ
- 4.17 ให้ความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ
- 4.18 อบรมด้านการพูด การจูงใจ และการให้คำแนะนำ แนะนำอย่างถูกวิธี
- 4.19 อบรมด้านภาษาต่างประเทศ
- 5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการบรรจุลงในหลักสูตรการฝึกอบรม
 - 5.1 เทคนิคการสัมภาษณ์เบื้องต้นและการสอบสัมภาษณ์
 - 5.2 จิตวิทยาเบื้องต้นในการให้คำแนะนำ การให้บริการ และการแนะแนวอาชีพ
 - 5.3 มนุษยสัมพันธ์ในการให้บริการ
 - 5.4 ด้านบริการจัดหางาน
 - 5.5 ด้านกฎหมายแรงงาน
 - 5.6 เทคนิคการให้บริการ การแนะนำ แนะนำอาชีพให้แก่ผู้สมัครงาน

5.7 เทคนิคการประกอบอาชีพอิสระ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน แหล่งเงินทุน จนถึงการค้าปลีก การตลาดจนการฝึกให้ทำอาชีพง่าย ๆ เช่น การทำขนม ช่างตัดผม

5.8 การเป็นวิทยากรแนะแนวที่มีความสามารถ

5.9 หลักการพูดในที่สาธารณะ

5.10 เทคนิคการรับสมัครงาน และการประสานงานกับนายจ้างที่เหมาะสมกับสภาวะที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

5.11 แนะนำและอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแนะแนว ที่ชัดเจน

5.12 ให้ความรู้เรื่องข่าวสารตลาดแรงงาน แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานในด้านต่าง ๆ

5.13 จิตวิทยาในการประสานงานกับนายจ้างและผู้สมัครงาน ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการรับสมัครงาน และการเลือกงาน

5.14 จรรยาบรรณของผู้ให้บริการ

ปัญหาในการดำเนินงานจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ

จากการสรุปข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการดังกล่าวนั้น ผู้จัดทำรายงานสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการให้บริการประชาชน เป็น 2 เรื่อง คือ ปัญหาในการให้บริการจัดหางาน และปัญหาในการให้บริการแนะแนวอาชีพ แต่อย่างไรก็ตามปัญหาทั้ง 2 เรื่อง ก็มีความเกี่ยวข้องกัน อย่างแยกไม่ออก โดยแบ่งปัญหาออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัญหาในส่วนของผู้สมัครงาน ที่สำคัญคือ

1.1 ผู้มาใช้บริการไม่มีความรู้ ความเข้าใจในตัวเองอย่างแท้จริง ว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และความถนัด เป็นอย่างไร เหมาะสมกับอาชีพอะไร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนงาน หรือเข้า-ออกงานบ่อย

1.2 การขาดโอกาสที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารด้านตลาดแรงงานต่าง ๆ เช่น ข่าวสารความต้องการแรงงาน ข่าวสารด้านการฝึกอบรม/เพิ่มทักษะฝีมือ หรือฝึกอบรมอาชีพต่าง ๆ ทำให้ไม่รู้ถึงข้อเท็จจริง หรือสภาพที่แท้จริงของตลาดแรงงาน จึงจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของตน

1.3 ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ขาดการเตรียมตัวที่ดี และขาดความพร้อมในการสมัครงาน เช่น เตรียมหลักฐานในการสมัครงานมาไม่พร้อม แต่งกายไม่สุภาพ

2. ปัญหาในส่วนของเจ้าหน้าที่ให้บริการ ที่สำคัญก็คือ

2.1 เจ้าหน้าที่มีทัศนคติไปในทางค่อนข้างลบต่อผู้มาใช้บริการ ทำให้ไม่เข้าใจสภาพหรือปัญหาของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง

2.2 เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในการให้บริการมีน้อย ในขณะที่จำนวนผู้มาใช้บริการมีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาในการให้บริการอย่างเต็มที่ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่

2.3 เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้สมัครงาน คือผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่เชื่อถือและยอมรับในความสามารถของเจ้าหน้าที่ เมื่อเจ้าหน้าที่แนะนำอะไรให้ก็ไม่ยอมเข้าใจ ไม่ยอมรับฟังข้อมูลที่เจ้าหน้าที่แนะนำให้

3. ปัญหาในส่วนของนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่สำคัญประกอบด้วย

3.1 นายจ้าง/สถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้าน ต่าง ๆ เช่น การไม่มาลงทะเบียนให้ถูกต้องตามระเบียบ ไม่แจ้งผลการบรรจุนำให้เจ้าหน้าที่ทราบ

3.2 การแจ้งข้อมูล หรือรายละเอียดในการรับสมัครงาน ที่ไม่เป็นความจริงของนายจ้าง/สถานประกอบการ

3.3 นายจ้าง/สถานประกอบการ ขาดการวางแผนในเรื่องของอัตรา กำลัง

4. ปัญหาในส่วนอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งงานกับผู้สมัครงานไม่ตรงกัน การขาดแคลนงบประมาณค่าสาธารณูปโภค (ค่าโทรศัพท์) ทำให้การติดต่อมายังกระทรวงทำได้ไม่สะดวก ขาดแคลนสื่อที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพ ไม่มีสถานที่เฉพาะในการให้บริการแนะนำ ให้คำปรึกษา หรือทดสอบความพร้อมทางอาชีพ

สาเหตุของปัญหา

สำหรับสาเหตุหรือต้นเหตุของปัญหานั้นผู้จัดทำรายงานเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว วิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความไม่สมบูรณ์ของกระบวนการแนะแนวอาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากการศึกษาได้เคยกล่าวมาแล้วว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะยาวและแบบค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งมีระยะเวลาเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็ก การให้บริการแนะแนวอาชีพ ณ สำนักงาน ของกรมการจัดหางาน จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการแนะแนวอาชีพเท่านั้น การแนะแนวอาชีพจะสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพจนส่งผลให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็จะเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา หน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ สถานประกอบการ เป็นต้น

2. การขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด ปรัชญา หรือหลักการ และแนวทางในการแนะแนวอาชีพ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน ซึ่งส่วนหนึ่งปรากฏให้เห็นจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามสภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้บริการจัดหางานที่มีต่อผู้มาสมัครงาน ซึ่งมักจะมีทัศนคติค่อนข้างไปในทางลบต่อผู้สมัครงานที่มาใช้บริการ

3. การขาดการประสานงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอกับนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่ให้บริการ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ที่เป็นจริงของนายจ้าง/สถานประกอบการ เช่น สถานที่ตั้ง

ประเภทกิจการ หรืออุตสาหกรรม สภาพแวดล้อม ลักษณะการทำงาน รายได้ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นช่องทางให้นายจ้าง/สถานประกอบการปิดบังข้อเท็จจริงแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน

สำหรับเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานขาดการติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอกับนายจ้าง/สถานประกอบการ ก็เพราะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีน้อย และแต่ละคนก็ต้องทำงานหลายหน้าที่ จึงไม่สามารถออกไปพบปะกับนายจ้าง/สถานประกอบการได้สะดวกแต่อย่างใด

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาที่ผ่านมา ผู้จัดทำรายงานพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดหางานและการแนะอาชีพ ดังนี้

1. การจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ เป็นงานหรือกิจกรรมที่สำคัญของกรมการจัดหางานที่มีการดำเนินงานควบคู่กันมาตลอด เนื่องจากมีความเกี่ยวพันหรือเชื่อมโยงกัน ใน 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ความเกี่ยวพันกันตามอนุสัญญาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

1.2 ความเกี่ยวพันกันในฐานะที่ต่างก็เป็นงาน หรือกิจกรรมที่ถือเป็นการกิจสำคัญของกรมการจัดหางาน

1.3 ความเกี่ยวพันกันในฐานะที่ต่างก็เป็นงานหรือ กิจกรรมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ต้องดำเนินการควบคู่กันไป

2. การจัดหางานและการแนะแนวอาชีพต่างก็มีความสำคัญต่อประเทศชาติทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคม และในขณะเดียวกัน การแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพที่สำคัญ สามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน คือ

3.1 ปัญหาในส่วนของผู้มาใช้บริการ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจตนเอง ไม่รู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ และความถนัดด้านใดเหมาะสมกับอาชีพใด ไม่เตรียมตัว ไม่มีความพร้อมในการสมัครงาน แต่งกายไม่สุภาพ

3.2 ปัญหาในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ ได้แก่ทัศนคติที่มีต่อผู้มาใช้บริการที่ค่อนข้างไปในทางลบ ทำให้ไม่มีความเข้าใจสภาพปัญหาของผู้รับบริการอย่างแท้จริง และจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีน้อย และต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ทำให้ไม่มีเวลาให้แก่ผู้มาใช้บริการ

3.3 ปัญหาในส่วนของนายจ้าง/สถานประกอบการ ประกอบด้วย นายจ้าง/สถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การไม่มาลงทะเบียนให้ถูกต้องตามระเบียบ ไม่แจ้งผลการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบ การแจ้งข้อมูล หรือรายละเอียดในการรับสมัครงาน ที่ไม่เป็นความจริงของนายจ้าง/สถานประกอบการ และนายจ้าง/สถานประกอบการ ขาดการวางแผนในเรื่องของอัตรากำลัง

3.4 ปัญหาในส่วนอื่น ๆ ได้แก่ การขาดแคลนสื่อที่เป็นข้อมูลข่าวสารทางด้านแรงงานต่าง ๆ และการไม่มีสถานที่เฉพาะสำหรับการแนะนำ ให้คำปรึกษา และการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ

4. สาเหตุของปัญหาที่สำคัญคือ เกิดจากความไม่สมบูรณ์ของกระบวนการแนะแนวอาชีพ การขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ หรือปรัชญา และแนวทางในการแนะแนวอาชีพ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้บริการแนะแนวอาชีพ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแนะแนวอาชีพ การขาดการติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพต่างก็เป็นงานหรือกิจกรรมที่สำคัญของกรมการจัดหางาน และต่างก็เป็นงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน คือการดำเนินงานด้านแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพไปด้วย ด้วยเหตุนี้ ผู้จัดทำรายงานจึงมีความคิดเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานแนะแนวอาชีพ เพื่อให้เกิด

ประสิทธิผลต่อการจัดหางาน ซึ่งผู้จัดทำรายงานขอเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวอาชีพ เป็น 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กรที่ทำหน้าที่ดำเนินการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ ของกรมการจัดหางาน

แนวทางที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานที่จะมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ เช่น สถานศึกษา ฝึกอบรมต่าง ๆ ทบวงมหาวิทยาลัย สถานประกอบการ ซึ่งถือเป็นการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ

แนวทางที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กรที่ทำหน้าที่ดำเนินการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมาจะพบว่า องค์กรที่ทำหน้าที่ดำเนินการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางานแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือหน่วยงานระดับกอง คือกองบริการจัดหางานและกองส่งเสริมการมีงานทำ หน่วยงานระดับจังหวัด คือสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด ซึ่งทำหน้าที่บางส่วนเหมือนกับหน่วยงานระดับกอง และในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในด้านการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพด้วย และหน่วยงานระดับเขต/พื้นที่ ที่ทำหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรงในด้านการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพไปพร้อม ๆ กัน คือสำนักจัดหางานกรุงเทพ ทั้ง 9 แห่ง ดังนั้น การจะเพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดหางานโดยการแนะแนวอาชีพให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่หน่วยงานทั้ง 3 หน่วยงานขององค์กร โดยจะเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพออกเป็น 2 ส่วน คือการเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานระดับกอง และการเพิ่มประสิทธิภาพแก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชน คือสำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักจัดหางานกรุงเทพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานระดับกอง

สำหรับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับกอง ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ และการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ

1.1 การปรับแนวคิดและบทบาทหน้าที่ คือหน่วยงานระดับกองจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในเรื่องของการดำเนินงานและแนวอาชีพให้เอื้อประโยชน์มากที่สุดแก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการประชาชนในด้านการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ คือ

1.1.1 หน่วยงานระดับกองควรเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการดำเนินการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับปรัชญา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการแนะแนวอาชีพ ให้แก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการให้บริการแนะแนวอาชีพ

1.1.2 หน่วยงานระดับกองจะต้องทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักหรือผู้นำในด้านวิชาการแนะแนวอาชีพ ไม่เน้นการดำเนินงานในเรื่องของการให้บริการ ซึ่งควรจะเป็นหน้าที่ของสำนักจัดหางานกรุงเทพ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยจะต้องศึกษา ค้นคว้า และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับหลักการแนะแนวอาชีพ รวมทั้งการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการแนะแนวอาชีพต่าง ๆ เช่น แบบทดสอบ สำหรับนำไปสนับสนุนในการดำเนินงานให้บริการของสำนักจัดหางานกรุงเทพ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดต่อไป

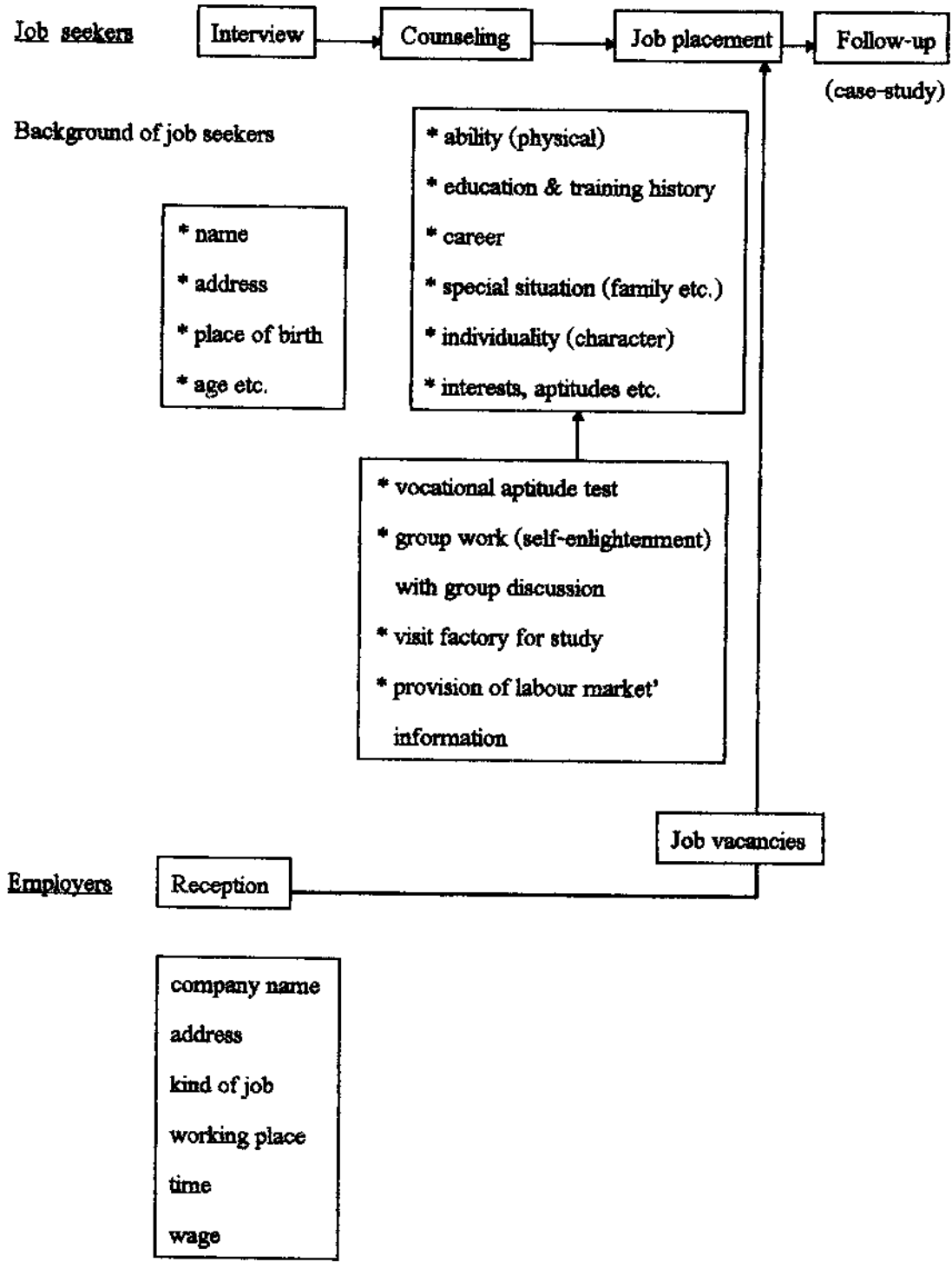
1.2 การค้นคว้าเพื่อพัฒนารูปแบบหรือขั้นตอนในการให้บริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งจะสามารถอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและผู้มาใช้บริการ ณ สำนักงาน มากที่สุด

สำหรับการค้นคว้าเพื่อพัฒนารูปแบบหรือขั้นตอนในการให้บริการแนะแนวอาชีพนั้น ในที่นี้ ผู้จัดทำรายงานจะขอยกตัวอย่างการแนะแนวและการจัดหางานในประเทศญี่ปุ่น ซึ่ง Mr. Yasuo Tanaka ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการ

จ้างงานขององค์การแรงงานระหว่าง หรือ ILO ที่ได้เสนอไว้ในการสัมมนาการพัฒนาบุคลากรด้านแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน ที่จัดโดยทบวงมหาวิทยาลัย โดยการสนับสนุนของ ILO/ARPLA คือ¹ การจัดหางานของญี่ปุ่นจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดหางานประมาณ 500 หน่วย โดยแต่ละหน่วยงานจะเรียกว่า เปโซ แต่ละเปโซ จะมีคอมพิวเตอร์ติดต่อกันได้หมด คนหางานที่มาติดต่อกับหน่วยจัดหางาน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ผู้มาสมัครงาน โดยจะขอข้อมูลทั่วไปของผู้สมัครงาน เช่น ชื่อ ที่อยู่ สถานที่เกิด อายุ และอื่น ๆ หลังจากนั้นจะส่งผู้สมัครงานไปให้ผู้ให้คำปรึกษาที่จะทำการสัมภาษณ์ เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งและลักษณะงานต่าง ๆ ของบริษัท ผู้สมัครงานจะได้ทราบว่าบริษัทนั้นทำอะไร มีกิจการอะไรบ้าง ซึ่งจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาที่สำคัญ หลังจากนั้นก็จะได้บรรจุงาน รวมทั้งจะมีการติดตามผลว่าการบรรจุงานไปแล้วเป็นอย่างไรบ้าง อาจจะมีการทำการศึกษารายกรณี (Case study) ในกรณีที่สำคัญ ตามแผนภูมิดังนี้

¹ ทบวงมหาวิทยาลัย, "การพัฒนาบุคลากรด้านแนะแนวอาชีพและจัดหางาน," รายงานสรุปและประเมินผลการสัมมนาระดับชาติ, 2534, : 142-144.

PROCESS OF VOCATIONAL GUIDANCE IN EMPLOYMENT OFFICES



จากแผนภูมิดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กระบวนการแนะแนวในสำนักงานจัดหางานของประเทศญี่ปุ่น มีขั้นตอนที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคคลที่กำลังหางานทำ และเข้ามาใช้บริการจัดหางาน ได้รับบริการที่จะช่วยให้คนหางานได้งานทำที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในขณะนั้น ซึ่งกระบวนการแนะแนวอาชีพที่นำมาเป็นตัวอย่างนั้น จะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้หางานทำ เช่น ชื่อ - สกุล ที่อยู่ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้หางานมีความรู้ ความเข้าใจตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความถนัด หรือบุคลิกภาพ รวมทั้งมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับโลกของงาน โลกของอาชีพ ตลอดจนแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้หางานตัดสินใจเลือกอาชีพได้ตรงตามความรู้ ความถนัด และความต้องการของตลาดแรงงาน

ขั้นตอนที่ 3 คือการสมัครงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด

ขั้นตอนที่ 4 คือการติดตามประเมินผล

เราจะเห็นได้ว่ามีรูปแบบที่ไม่แตกต่างไปจากขั้นตอนในการให้บริการของสำนักจัดหางานกรุงเทพ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดเท่าใดนัก แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้ว การให้บริการแนะแนวอาชีพของสำนักจัดหางานกรุงเทพ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนใหญ่จะมุ่งไปทางการให้ผู้หางานทำแบบทดสอบความพร้อมและความถนัดทางอาชีพ และก็ทำการแปรผลให้ฟัง ซึ่งจะใช้เวลาเพียงไม่นานนัก นอกจากนี้ บริการที่สำคัญที่สำนักจัดหางานกรุงเทพ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดยังขาดแคลนก็คือ บริการข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ และตลาดแรงงานต่าง ๆ

ข้อควรคำนึง ในการพัฒนารูปแบบหรือขั้นตอนในการให้บริการแนะแนวอาชีพนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงในการพัฒนา ก็คือ

ประการแรก รูปแบบหรือขั้นตอนในการให้บริการแนะแนวอาชีพที่ได้รับบริการพัฒนาและนำมาใช้นั้น จะต้องสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างเต็มที่ โดยอยู่ภายใต้หลักการหรือปรัชญาของการแนะแนว คือการบริการนั้นจะต้องช่วยให้บุคคลที่มาใช้บริการสามารถตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพด้วยตนเองให้ตรงตามความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ หรือความถนัดของเขา และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ประการที่สอง รูปแบบหรือขั้นตอนในการให้บริการแนะแนวอาชีพที่พัฒนาและนำมาใช้นั้น จะต้องไม่มุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลจากปริมาณของผู้มาใช้บริการเป็นหลักเท่านั้น แต่จะต้องเน้นคุณภาพของบริการควบคู่กันไปด้วย เนื่องจาก การแนะแนวอาชีพเป็นการบริการที่ต้องใช้เวลาพอสมควร และการจะวัดถึงสัมฤทธิ์ผล จะต้องใช้ระยะเวลาในการติดตามผล คือไม่ใช่จะดูเฉพาะยอดผู้มารับบริการแนะแนวอาชีพ หรือยอดผู้ได้รับการบรรจุงาน เป็นหลัก แต่จะต้องดูว่าผู้ที่ได้งานทำไปแล้วนั้น ทำได้นานแค่ไหน มีการเข้าออกงานสูงหรือไม่ เป็นต้น

ประการที่สาม เนื่องจากการแนะแนวอาชีพเป็นการบริการที่มีลักษณะแตกต่างไปจากการบริการประเภทอื่น คืองานบริการทางด้านวิชาชีพต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพพอสมควร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องใช้ผู้ที่มีใจรักในด้านการให้บริการควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น การที่จะมีการปรับปรุงรูปแบบหรือขั้นตอนในการให้บริการแนะแนวอาชีพ ก็จำเป็นจะต้องคำนึงถึงจุดนี้เป็นสำคัญด้วย

1.3 เป็นศูนย์กลางความรู้ทางการแนะแนวอาชีพ คือจะต้องทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล ความรู้เรื่องการแนะแนวอาชีพ หรือข้อมูล ความรู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานด้านแนะแนวอาชีพ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อสนับสนุนข้อมูลเหล่านี้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

1.4 เป็นศูนย์ติดต่อประสานงานเพื่อความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ กับการดำเนินงานด้านการแนะแนวอาชีพ หรือที่จะมีส่วนสนับสนุนการดำเนินงานด้านแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ สมาคมการจัดการบุคคลแห่งประเทศไทย