

# ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI)

กับ

การแนะแนวอาชีพ

## 1. บทนำ

### 1.1 ความนำ

ข่าวสารตลาดแรงงาน (LABOUR MARKET INFORMATION - LMI) นับว่าเป็นหัวใจของการบริหารแรงงานเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์นโยบายด้านตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ของรัฐบาลในการบริหารแรงงาน นอกจากนี้ LMI ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการส่งเสริมการลงทุน สามารถใช้วิเคราะห์นโยบาย ทางเลือกและกลยุทธ์ในการพัฒนาการลงทุน ธุรกิจและใช้ประโยชน์ในทางวิชาการด้านต่าง ๆ

ในที่นี้ ผู้เขียนขอเสนอแนวคิดในกรอบของ LMI กับการแนะแนวอาชีพเท่านั้น โดยเน้นบริการแนะแนวอาชีพ ของกรมการจัดหางาน

การแนะแนวอาชีพนับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญของการส่งเสริมการมีงานทำ ความเจริญและความมั่นคงของประเทศ ขึ้นอยู่กับการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำของประชากรในประเทศ ปัจจุบันจากสถิติจัดหางานของกรมการจัดหางาน พบว่าถึงแม้จะมีจำนวนตำแหน่งงานมากกว่า 2 เท่า ของจำนวนผู้หางาน แต่ก็ยังไม่สามารถบรรจผู้หางานให้ได้ทำงานทุกคนได้ ทั้งนี้เพราะคุณสมบัติของผู้หางาน และคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการตามตำแหน่งงานว่าง ไม่สอดคล้องกันทำให้เกิด MISMATCHING ซึ่งหากยังไม่มีการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ชัดเจน ในการแนะแนวอาชีพ การเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานใหม่ก็ยังไม่สอดคล้องกับ DEMAND ของตลาดแรงงาน ความเดือดร้อนมีไม่เพียงแต่จะเป็นเรื่องของการว่างงานเท่านั้น แต่การขาดแคลนแรงงานก็จะรุนแรงขึ้น ปัจจุบันเราจะพบว่าผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางสาขาอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการโฆษณาตำแหน่งงานตามหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก แต่ก็ยังเป็นสิ่งจำเป็น

กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการมีงานทำของกำลังแรงงานในประเทศ คงจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อจัดปัญหา หรือบรรเทาปัญหาการว่างงาน ซึ่งควบคู่กับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยมุ่งเน้นการให้บริการแนะแนวอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อเตรียม LABOUR SUPPLY ให้สอดคล้องกับ LABOUR DEMAND โดย LMI จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

ของการแนะแนวอาชีพ นั่นคือ การแนะแนวอาชีพจะเป็นมาตรการ "กันไว้ ดีกว่าแก้" การแนะแนวอาชีพที่มี LMI ที่สมบูรณ์จะเป็นการช่วยสร้างความสมดุลให้กับตลาดแรงงานในอนาคต

การแนะแนวอาชีพจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากบุคลากรแนะแนวอาชีพสามารถให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานหลาย ๆ ด้านแก่ผู้รับบริการ จนทำให้ผู้รับบริการได้เห็นภาพของตลาดแรงงาน ใน Sector ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต ทั้งระยะใกล้และระยะไกล ความต้องการแรงงานด้านใดจะลดน้อย หรือเพิ่มมากเพียงใด ทั้งนี้เพื่อผู้รับบริการแนะแนวอาชีพ จะได้นำข้อมูลไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจ เลือกอาชีพ และกำหนดแนวทางการศึกษาของตน เพื่อให้เข้าสู่อาชีพนั้น ซึ่งปัจจุบันการให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เราไม่อาจพบได้แบบเบ็ดเสร็จ ณ แหล่งใดแหล่งหนึ่ง ผู้ใช้ข้อมูลจำเป็นต้องแสวงหา ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากบุคคล หน่วยงาน และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กองบริหารตลาดแรงงาน ในฐานะที่เป็นกองซึ่งรับผิดชอบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานจำเป็นต้องพัฒนา LMI เพื่อให้ได้ประโยชน์สำหรับการแนะแนวอาชีพให้แก่แต่ละกลุ่มเป้าหมาย

## 1.2 ความเป็นมา

### 1.2.1 ข่าวสารตลาดแรงงาน

ข่าวสารตลาดแรงงาน หรือ LABOUR MARKET INFORMATION หรือ LMI มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะเรียกว่า LMI เป็นจุดกำเนิดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็ย่อมได้

ความสำคัญของ LMI ในประเทศไทย เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ซึ่งขณะนั้น ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ มีการว่างงานโดยทั่วไป เพื่อให้ได้ภาพของการว่างงานเพื่อวางมาตรการให้ความช่วยเหลือ รัฐบาลจึงได้ให้มีการสำรวจการว่างงานเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ซึ่งผลของการสำรวจครั้งนี้ทำให้เกิดพระราชบัญญัติจัดหางานเป็นครั้งแรกในประเทศไทย และนับเป็นจุดเริ่มการบริหารแรงงานในประเทศไทย นั่นคือการจัดตั้ง "แผนกจัดหางาน" เป็นหน่วยแรกของการบริหารแรงงานในประเทศไทย

รายงาน "สถิติแรงงาน 2500" นับว่าเป็น LMI เล่มแรกที่ส่วนแรงงานกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย จัดทำขึ้น โดยนำเสนอ สถิติ รายได้ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ซึ่งสำรวจเพื่อนำผลมาใช้ตอบคำถามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้นำสถิติประชากร กำลังแรงงานจากการจัดทำของหน่วยงานอื่น ๆ มารวมไว้

ก่อนการจัดตั้งกรมการจัดหางาน LMI ส่วนใหญ่ เก็บรวบรวม และนำเสนอโดยกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน ในขณะเดียวกันก็ได้มีการจัดตั้งศูนย์ตลาดแรงงานภูมิภาค 5 แห่ง

ณ ลำปาง ขอนแก่น สงขลา ระยอง และราชบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกองการจัดหางาน ทำหน้าที่เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล LMI ในภูมิภาค เพื่อบริหารงานจัดหางาน

หลังจากมีการจัดตั้ง กรมการจัดหางาน เมื่อ 23 กันยายน 2536 กองบริหารตลาดแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ซึ่งบางส่วนรับช่วงจากกรมแรงงานเดิม ทำให้ในระยะแรกไม่สามารถรับช่วงงานสำรวจได้อย่างทันทั่วถึง เนื่องจากมีความขัดข้องเรื่องงบประมาณ เช่น การสำรวจ การเข้า-ออกงาน การสำรวจความต้องการแรงงาน เป็นต้น กองบริหารตลาดแรงงานในฐานะที่รับผิดชอบการบริหารข้อมูล LMI ได้มีความพยายามที่จะนำเสนอภาพของตลาดแรงงาน ทั้งด้าน DEMAND และ SUPPLY อย่างชัดเจน โดยการจัดทำทะเบียนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน จำแนกตามสาขาอาชีพต่าง ๆ และระดับการศึกษา ทะเบียนของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน

### 1.2.2 การแนะแนวอาชีพ

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้การศึกษาของประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองขึ้นเป็นอันมาก วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการศึกษาในสมัยนั้นคือ การผลิตบุคคลเข้ารับราชการ วัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดปัญหาในเวลาต่อมา คือ คณนิชมการเป็น "เดมิียน" กันมาก จนกระทั่งเมื่อเรียนหนังสือไปได้ครึ่ง ๆ กลาง ๆ ก็ลาออกมารับราชการ ทางราชการได้มี นโยบาย และการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวหลายประการด้วยกัน นโยบาย และวิธีการดังกล่าวจึงถือได้ว่าเป็นแนวความคิด และการปฏิบัติเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพในประเทศไทยในสมัยนั้น ซึ่งปรากฏเป็นหลักฐานที่ได้จากการบันทึกที่ประชุมผู้บริหารการศึกษาของประเทศไทย ในหนังสือรายงานกระทรวงธรรมการ (ในปัจจุบันคือกระทรวงศึกษาธิการ) ซึ่งมีดังนี้คือ

"...ถ้าต่างคนต่างคิดจะเป็นเดมิียนขุนนางแล้ว ราชการไม่มีหน้าที่จะให้ทำพอเป็นแผนการหัดให้คนเป็นคนดี มีวิชาทำมาหากินให้โตขึ้นเลี้ยงตัวเองได้นั้นแหละ เป็นส่วนสำคัญของการศึกษา...ส่วนการเลือกหาเลี้ยงชีพนั้น ครูไม่ควรเลือกให้เด็กตามความชอบของครู ควรขอให้ผู้ปกครองของเด็กเป็นผู้เลือกดีกว่า.....เห็นไว้แต่ เด็กที่มีปัญญาสามารถเป็นพิเศษ สมควรแก่ฐานะที่ยิ่งขึ้นไปกว่าสกุลของตน ก็ให้ครูแนะนำช่วยเหลือผู้ปกครอง ให้เด็กเช่นนั้นเล่าเรียนสูงขึ้นไป ควรแก่ปัญญา ความสามารถของเขา"

ความพยายามแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคณนิชมการเป็นเดมิียนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนัก พอถึงรัชกาลที่ 6 พระองค์ทรงชี้แจงให้เข้าใจถูกต้องว่า "การเป็นชาวนา ชาวสวน หรือคนทำงานการอื่น ๆ ก็มีเกียรติยศเท่ากับที่จะเป็นผู้ทำงานด้วยปากกาเหมือนกัน"

(พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว) ในปี พ.ศ. 2454 เมื่อเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี ดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงธรรมการได้จัดตั้งการศึกษาศิลปศาสตร์ เพื่อการบำรุงทางเลี้ยงชีพของมหาชนขึ้น ดังปรากฏให้เห็นจากการจัดงานศิลปกรรมของนักเรียนที่จัดขึ้นเป็นครั้งแรก ที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ในปีดังกล่าว "เพื่อจะแนะนำ ชักจูงให้เด็กชายหญิงในปัจจุบัน เอาใจใส่ฝึกหัดศิลปหัตถกรรม ซึ่งเป็นทางเลี้ยงชีพต่าง ๆ เพื่อที่จะกันการที่ได้กัทั้งหลายพากันนิยมในการเป็นเลมียนให้หน่อยลง" (รอง, 2507)

ในปี พ.ศ. 2456 กระทรวงธรรมการได้ประกาศชี้แจงเรื่องรูปโครงการศึกษา พ.ศ. 2456 ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเล่าเรียนของกุลบุตรตามที่ควรจะเป็น ชี้แจงให้เห็นข้อบกพร่องของการเรียนครั้ง ๆ กลาง ๆ แล้วพากันออกไปเป็นเลมียน ซึ่งก่อให้เกิดการละทิ้งงาน อาชีพที่สุจริตของบรรพบุรุษที่เคยทำกันมา นอกจากนี้ยังได้มีการชี้แจงเกี่ยวกับประเภท และภาคของการศึกษา ตลอดจนได้เตือนผู้ปกครองให้สังเกตความถนัด ความสามารถของบุตรหลาน เพื่อส่งเสริมให้เรียนให้ถูกทาง (รอง, 2507)

การแนะแนวการศึกษาและอาชีพของประเทศไทย ที่ได้ทำเป็นระบบและได้เริ่มทำอย่างจริงจังภายหลังปี พ.ศ. 2490 มีหน่วยงานหลายแห่งที่ได้มีบทบาทอันสำคัญในการพัฒนางานแนะแนวดังนี้คือ

- กองเผยแพร่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2495
- กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2495
- กองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้เริ่มบริการแนะแนวอาชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 ซึ่ง

ขณะนั้น สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย เนื่องจากบริการแนะแนวอาชีพ มีความสำคัญต่อการจัดหางานให้ประชาชนทำเป็นอันมาก กองแรงงานในสมัยนั้น จึงได้ขอความร่วมมือจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปรับปรุงบริการแนะแนวอาชีพอย่างจริงจัง ในปี พ.ศ. 2503 การดำเนินการบริการแนะแนวอาชีพในระยะเริ่มต้น ได้นำมาใช้กับ "โครงการจัดบริการจัดหางานให้แก่นักเรียน นักศึกษา ทำยามว่าง" ได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาเมื่อปลายปี พ.ศ. 2503 ส่วนแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ด้านจัดหางานที่ได้รับการฝึก 1 คน ปฏิบัติงานร่วมกับ ดร.แนม บุญสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์เอก (ตำแหน่งขณะนั้น) กระทรวงศึกษาธิการ ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้มาช่วยฝึกอบรม และแนะนำเจ้าหน้าที่ด้านแนะแนวให้คำปรึกษา มีการริเริ่มจัดทำแบบทดสอบผู้สมัครงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทดสอบ และเริ่มจัดให้มีบริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

จากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อ 88 ว่าด้วยเรื่องการจัดหางาน จึงประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว ได้ระบุภารกิจเรื่อง การแนะแนวอาชีพในมาตรา 8 ว่า "รัฐจักต้อง

ให้การแนะแนวอาชีพแก่เยาวชนตั้งแต่วัยเริ่มต้น และพัฒนาการแนะแนวอาชีพภายใต้กรอบของกรม  
มีงานทำ และบริการแนะแนวอาชีพ”

ระหว่างปี 2503 - 2506 ได้มีการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่เข้าสู่ชุมชนแออัดย่านสลัมดิน  
แดงและสลัมคลองเตย เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพได้พบว่าในสลัมทั้ง 2 แห่ง มีเยาวชนส่วนหนึ่งซึ่งไม่  
พร้อมจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเพราะขาดทักษะฝีมือและไม่สามารถเรียนต่อได้ เนื่องจากขาดทุนทรัพย์  
จึงได้มีการริเริ่มจัดตั้ง “ศูนย์ฝึกอาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกองการจัดหางาน ซึ่งมีนายเด่นพงษ์  
พลลคร เป็นหัวหน้ากอง และนายสนั่น ลังคุลจินดา เป็นหัวหน้าศูนย์ฝึกอาชีพคนแรก และต่อมา  
“ศูนย์ฝึกอาชีพ” ได้เติบโตอย่างรวดเร็วจนพัฒนาเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือ  
แรงงานในที่สุด (จากการสัมภาษณ์นายเด่นพงษ์ พลลคร)

ในช่วงปี 2530-2533 งานแนะแนวอาชีพ เป็นงานหนึ่งของฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ  
กองการจัดหางาน กรมแรงงาน งานแนะแนวอาชีพในช่วงนี้เรียกได้ว่า หยุดการพัฒนาโดยสิ้นเชิง  
เนื่องจากขณะนั้น กองมีนโยบายดำเนินโครงการฝึกอบรม “ผู้ช่วยแม่บ้าน” เพื่อสนองความต้องการ  
ของตลาดแรงงาน ฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำจึงดำเนินการโครงการฝึกอบรม “ผู้ช่วยแม่บ้าน” แต่เพียง  
อย่างเดียว จนกระทั่งไม่สามารถหาเยาวชนสตรีเข้าโครงการได้ จึงหยุดโครงการ

ตั้งแต่พฤษภาคม 2534 การแนะแนวอาชีพได้เริ่มพัฒนาอย่างจริงจัง ภายใต้ฝ่าย  
ส่งเสริมการมีงานทำ กองการจัดหางาน กรมแรงงาน โดยได้มีผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ 2 ท่าน  
มาเป็นที่ปรึกษาด้านการแนะแนวอาชีพ และการใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในการแนะแนวอาชีพ  
เป็นเวลา 1 ปี

MR. YASUO TANAKA ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่น องค์การ JICA/ILO ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่  
โครงการส่งเสริมการมีงานทำของ ILO (ILO/PEP/JPN) ได้เป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาระบบแนะ  
แนวอาชีพ และได้นำแบบทดสอบความพร้อมด้านอาชีพ (VOCATIONAL READINESS TEST) ซึ่ง  
ประกอบไปด้วย 3 TEST คือ แบบทดสอบ ความสนใจด้านอาชีพ (VOCATIONAL INTEREST TEST)  
แบบทดสอบความถนัดทางอาชีพ (BASIC VOCATIONAL ORIENTATION) และแบบทดสอบความ  
มั่นใจในอาชีพ (SELF-CONFIDENCE TEST) และได้ทดลองใช้ครั้งแรกในงานวันนัดพบแรงงาน  
จังหวัดระยอง หลังจากนั้นได้มีการอบรมเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางและภูมิภาค ในเรื่องเทคนิคการแนะ  
แนวอาชีพ และการใช้แบบทดสอบความพร้อมด้านอาชีพ 3 ครั้ง

MR. DANIAL PAUL CLYDESDALE ผู้เชี่ยวชาญชาวออสเตรเลีย ด้าน LMI จาก  
โครงการส่งเสริมการมีงานทำของ ILO (ILO/PEP/JPN) เป็นอีกท่านหนึ่ง ซึ่งมีส่วนพัฒนาการแนะแนว  
อาชีพ โดยได้แนะนำการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อใช้ในการแนะแนวอาชีพ การเลือก  
ใช้ LMI และการสร้างฐานข้อมูล LMI เพื่อใช้ในการแนะแนวอาชีพ

MR. FRANCOIS DUCLOUX ผู้เชี่ยวชาญชาวฝรั่งเศส จาก ILO เจนีวา ได้มาให้คำแนะนำเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ ด้านการใช้ LMI ในการแนะแนวอาชีพ โดยได้มาให้คำแนะนำเป็นเวลา 1 เดือน (ธันวาคม 2534) และหลังจากนั้นได้จัด WORKSHOP เรื่อง DEVELOPMENT TRAINING MODULES ON LABOUR MARKET ORIENTATION ON VOCATIONAL GUIDANCE OFFICERS/COUNSELLORS OF EMPLOYMENT SERVICE IN THAILAND เป็นเวลา 10 วัน โดยมีเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ 11 คน

เมื่อมีการจัดตั้งกรมการจัดหางาน งานแนะแนวอาชีพ เป็นฝ่ายหนึ่งของกองส่งเสริมการมีงานทำ ได้มีการพัฒนาการแนะแนวอาชีพ พัฒนารูปแบบการแนะแนวให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้จัดอบรมวิทยากรแนะแนวอาชีพ หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของนักแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน ได้มีการสัมมนาครูแนะแนวในกรุงเทพมหานคร และ 75 จังหวัด เพื่อให้ครูเหล่านั้นเป็น MULTIPLIER ในการถ่ายทอด LMI สู่นายจ้าง และประสบความสำเร็จ ในการขอความช่วยเหลือทางวิชาการจากรัฐบาลสหพันธ์รัฐเยอรมัน ในการพัฒนาระบบแนะแนวอาชีพ การพัฒนาแบบทดสอบ และการพัฒนาสื่อที่ใช้ในการแนะแนวอาชีพ ในวงเงิน 45 ล้านบาท โดยเริ่มปี 2540

### 1.3 ข้อเท็จจริงของสภาพปัญหา

1.3.1 ปัจจุบันการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เป็นไปในอัตราที่สูงและต่อเนื่องกันมา ทำให้ความต้องการแรงงานทั้งแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานมีฝีมือในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางประเภท แต่ปัญหาการว่างงานยังคงมีอยู่จะเห็นได้ว่าได้เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างความต้องการแรงงานกับแรงงานที่มีอยู่ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

1.3.2 ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการกำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนากำลังคน และการบริหารแรงงานทุกด้าน เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของทุกประเทศ ถ้าข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขาดคุณภาพ และประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

1.3.3 เนื่องจากข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่กระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งทำหน้าที่ผลิตและใช้ข้อมูลเหล่านั้น ในบางครั้ง ข้อมูลแรงงานบางสาขาขาดการผลิตอย่างต่อเนื่อง และขาดความสมบูรณ์ โดยเป็นที่ยอมรับตรงกันว่าเป็นเพราะผู้ผลิตและผู้ใช้ขาดการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง

เกิดจากระบบการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากการขาดศูนย์รวมข้อมูลด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ

1.3.4 ปัจจุบันการพัฒนาในทุกด้านไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน การติดต่อทางเศรษฐกิจการค้า และการมีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในด้านต่าง ๆ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเครือข่ายของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสนใจให้การสนับสนุนและส่งเสริม เพื่อให้มีการบริหารและการใช้แรงงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารแรงงานในประเทศ และระหว่างประเทศอย่างแท้จริง

1.3.5 การแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานเป็นเรื่องหนึ่งในการให้ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม APEC โดยกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เข้าร่วมเป็นคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเอเปค ในเรื่องข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LABOUR MARKET INFORMATION LMI) ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลและผู้เชี่ยวชาญด้านข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ สมาชิกมีหน้าที่ในการประสานกิจกรรมที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลแทนคณะทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจัดตั้งระบบที่จะให้มีการแลกเปลี่ยนในเรื่องนโยบายตลาดแรงงาน แผนงาน สถิติข้อมูล เครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิก เพื่อให้เป็นมาตรฐานสากลที่ทุกประเทศยอมรับและได้ใช้ร่วมกัน

1.3.6 การว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน ยังคงเป็นปัญหาของผู้ต้องการหางานทำ และนายจ้างที่ต้องการแรงงาน ความไม่สมดุลระหว่างผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานกับตำแหน่งงาน เนื่องจากแหล่งผลิตกำลังแรงงานผลิตกำลังคนออกมาไม่ตรงกับตลาด เนื่องมาจากขาดการแนะอาชีพที่เหมาะสม ทำให้เยาวชนไม่ได้เลือกเรียนในสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ

จากสถิติจัดหางานของกรมการจัดหางานพบว่า ในปี 2539 มีตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างต้องการจำนวน 437,508 ตำแหน่ง ผู้หางานมีจำนวน 145,175 คน และสามารถบรรจุผู้หางานได้ 108,147 คน จะเห็นว่า ปัญหาการ MISMATCH ยังคงมีในตลาดแรงงาน

1.3.7 จากการสัมภาษณ์คณะแนวในกรุงเทพมหานครและภูมิภาคพบว่า LMI เป็นสิ่งที่คณะแนวต้องการมากที่สุด และคาดหวังว่ากรมการจัดหางาน จะเป็นแหล่งข้อมูล LMI ที่คณะแนวจะได้ใช้ประโยชน์ในการฉายภาพของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคตให้นักเรียนได้ทราบ และใช้เป็นเครื่องตัดสินใจในการเลือกอาชีพ ซึ่งนำไปสู่การเลือกสาขาวิชาเรียนต่อ หรือการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

## 1.4 นิยาม และคำจำกัดความ

### 1.4.1 ข่าวสารตลาดแรงงาน

คำว่า "ข่าวสารตลาดแรงงาน" หรือ "LABOUR MARKET INFORMATION" หรือ "EMPLOYMENT MARKET INFORMATION" หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า LMI มีผู้ให้คำนิยามหรือคำจำกัดความต่าง ๆ เช่น

- LMI เป็นเรื่องของการทำงานของสถานการณ์ และแนวโน้มของอุปสงค์ และอุปทาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ในอาชีพต่าง ๆ ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน
- LMI เป็นเรื่องสัญญาณในการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ ระหว่างอุปสงค์ และอุปทานแรงงาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- LMI เป็นเรื่องของ การเก็บข้อมูล วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อเท็จจริง และข้อมูลในเรื่องการพัฒนา และการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ
- LMI ไม่มีความหมายใดเกินไปกว่าข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ ได้มาจากการบริหารงาน (ADMINISTRATIVE RECORDS) หรือจะเรียกอย่างหนึ่งว่า "สถิติแรงงาน" หรือ "LABOUR STATISTICS" ก็ย่อมได้ แต่มีได้จำกัดแต่ข้อมูลในเชิงปริมาณเท่านั้น LMI ให้ข้อเท็จจริง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายได้ ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเป็นไปในรูปสถิติ ข้อมูลตัวเลขเท่านั้น ไม่เพียงแต่ข้อเท็จจริง (FACT) หรือตัวเลข (FIGURE) อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ที่จะใช้วิเคราะห์แนวโน้มนโยบายแรงงาน แต่ควรเป็นการผสมผสานกันนั่นคือ LMI
- LMI คือ เครื่องชี้วัดทางเศรษฐกิจ (ECONOMICS INDICATOR)
- LMI หมายถึง ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับขนาดและองค์ประกอบของตลาดแรงงาน หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของตลาดแรงงาน
- วัตถุประสงค์เบื้องต้นของ LMI คือ การรายงานของสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้ม ในอนาคตของเศรษฐกิจภาคต่าง ๆ ตลาดแรงงานจำแนกตามกลุ่มอาชีพ และตลาดแรงงาน จำแนกตามท้องถิ่นต่าง ๆ
- LMI เป็นการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ ข้อเท็จจริง (FACT) และข้อมูลสถิติ ตัวเลข (DATA) ในเรื่องของ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากร



มนุษย์ในประเทศ ซึ่งให้การ "ได้รับรู้" และ "ประสิทธิผล" ในการตัดสินใจ  
 ของทุกตัวแสดง (ACTORS) ในตลาดแรงงาน

#### 1.4.2 การแนะแนวอาชีพ

การแนะแนวอาชีพ ในภาษาอังกฤษอาจเรียกได้หลายชื่อ เช่น Vocational Guidance, Career Guidance, Occupational Guidance เป็นต้น

ได้มีผู้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพไว้หลายท่าน เช่น

Super (1972 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเองและได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในอาชีพที่เลือก อันจะเป็นประโยชน์แก่ตนเองและประเทศชาติ

Ginzberg (1971 : 4) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย ช่วย  
 ให้คนได้รับประโยชน์จากการศึกษา การฝึกทักษะและมีโอกาสเกี่ยวกับเรื่องงานให้มากที่สุด

Hayes (1977 : 8) ได้ให้ความหมายว่า การแนะแนวอาชีพเป็นการเตรียมตัวสำหรับโลก  
 ของผู้ใหญ่ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบในการประกอบอาชีพ และบทบาทอื่น ๆ ในชีวิตอีกด้วย

John O. Crites (อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี 2523 : 2) มีแนวคิดว่า การแนะแนวอาชีพ เป็น  
 กระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ และปรับตัวในการประกอบอาชีพ

Horance B. English และ Eva Champney English (1970 : 586) ได้ให้ความหมาย  
 ของการแนะแนวอาชีพว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพและ  
 เตรียมตัวประกอบอาชีพ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างถึงใน สอนอง จันทนินทร และคณะ 2527 : 44) ได้  
 ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า เป็นขบวนการชี้แนะเพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมให้ทรัพยากร  
 มนุษย์ของสังคม ได้มีชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงานนั้น และสอดคล้องกับ  
 ความรู้และทักษะที่ได้ฝึกฝนมาก

สมาคมแนะแนวอาชีพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (อ้างถึงใน อรอนงค์ ัญญะวัน  
 2533 : 5) มีความคิดเห็นว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ  
 เตรียมตัวประกอบอาชีพ การเข้าทำงานและประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงาน

บุญประสิทธิ์ กานลิ่งห์ และสมเจตน์ อภิภณฑกรศึกษา (2520 : 120) ได้ให้ความหมายของ  
 การแนะแนวอาชีพสรุปได้ว่า การแนะแนวอาชีพ คือกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ  
 การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ การเข้าทำงานและการมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่ทำนั้น

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528 : 9-11) สรุปได้ว่า ความหมายของการแนะแนวอาชีพควร  
 เปลี่ยนแปลงไปเพราะคำว่า อาชีพ หมายถึง ชีวิตของบุคคลทั้งชีวิต เป็นวิธีการดำเนินชีวิตอย่างหนึ่ง

เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการ การแนะแนวอาชีพจึงเป็นงานที่ครอบคลุมและก้าวไกลไปทุกช่วงของชีวิตมนุษย์ ไม่ใช่เฉพาะวัยที่อยู่ในสถาบันการศึกษาเท่านั้น

ประสาร พิพิธธาดา (2521 : 15) ได้ให้ความหมายว่า การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการในการช่วยเหลือให้บุคคลมีความสามารถในการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ การเข้าทำงาน การช่วยให้เกิดความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ หรือเลื่อนวิทยฐานะหลังจากได้เข้าทำงานแล้ว รวมทั้งให้มีทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพ

วีรดี ทรัพย์มี (2523 : 3) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ การเข้าทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพนั้น

จำเนียร ช่วงโชติ และวราภรณ์ รงคปราชญ์ (2522 : 109) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพเป็น 2 ประเด็น สรุปได้ดังนี้

ประเด็นแรก การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยบุคคลแต่ละบุคคล เพื่อเลือกอาชีพ เตรียมตัวเข้าสู่อาชีพและเกิดความก้าวหน้า โดยให้รู้จักตนเอง มีการวางแผนในอนาคต มีการเลือกและตัดสินใจในงานอาชีพด้วยตนเองอย่างฉลาดและให้ผลเป็นที่พอใจ

อีกประเด็นหนึ่งก็คือ การแนะแนวอาชีพเป็นการให้ข้อเสนอแนะ ประสพการณ์และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพหนึ่ง ๆ เพื่อเตรียมตัวบุคคลเข้าสู่อาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

จำเนียร ขจรศิลป์ (2526 : 2) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในแง่ต่าง ๆ สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง รู้จักเตรียมตัวประกอบอาชีพ ตลอดจนการปรับปรุงตัวเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ลวิสต์ สุวรรณอักษร (2527 : 54-63) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้

(1) บุคคลรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้งทุก ๆ ด้าน คือ สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ความสนใจและอุปนิสัยใจคอว่าเหมาะสมกับงานหรืออาชีพใด

(2) บุคคลรู้จักและเข้าใจโลกของงานอาชีพต่าง ๆ และองค์ประกอบของงาน เช่น ลักษณะของงานอาชีพ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ เงินเดือนหรือรายได้ ความมั่นคงในงานโอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพปัจจุบันและแนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคตสำหรับงานอาชีพต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นต้น

(3) บุคคลรู้จักเลือกและตัดสินใจเลือกงานอาชีพอย่างฉลาด ถูกต้องเหมาะสมกับ  
อัศภาพ

(4) บุคคลรู้จักตัดสินใจเลือกอย่างฉลาดในการเข้ารับการศึกษา และมีกรอบในวิชาอาชีพต่าง ๆ

(5) บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกลักษณะของตนให้เหมาะสมกับงานอาชีพ เช่น ความอดทน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา ความร่วมมือในการทำงาน ฯลฯ

(6) บุคคลได้มีโอกาสสัมผัสกับงานอาชีพต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับวัย

(7) บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานอาชีพ จนประสบผลสำเร็จและมีความสุขในงานอาชีพของตน

วารุณี ธนรานิช (2527 : 52) ได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า การแนะแนวอาชีพเป็นการช่วยให้บุคคลได้รู้จักโลกของอาชีพ เข้าใจอาชีพต่าง ๆ อย่างถูกต้อง รู้แนวทางในการเข้าประกอบอาชีพจนสามารถยังชีพและสร้างเสริมความก้าวหน้าในอาชีพนั้นได้

จากความหมายของการแนะแนวอาชีพดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปได้ว่า

การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพและเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน ช่วยให้ทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ มีเจตคติและนิสัยที่ดีต่อการประกอบอาชีพ ทำให้สามารถพัฒนาอาชีพและประสบความสำเร็จในอาชีพของตน

## 2. ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI)

### 2.1 องค์ประกอบ

ในประเทศไทย LMI ได้ดำเนินการเก็บรวบรวม จัดทำ และเผยแพร่โดยหลายหน่วยงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน องค์ประกอบของ LMI มีดังนี้

1. ประชากรและกำลังแรงงาน
2. สถิติโครงสร้างทางเศรษฐกิจ
3. ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ
4. จำนวนคนทำงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการ
5. สถิติจำนวนสถานประกอบการ
6. ความต้องการแรงงาน
7. การเข้า-ออกงาน
8. แรงงานฝีมือ/การจดทะเบียนลูกจ้าง
9. สถิติจัดหางานในประเทศ (ผู้สมัครงาน ตำแหน่งงานว่าง, การบรรจุ)
10. สถิติผู้จบการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ (ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา, อาชีวศึกษา, มหาวิทยาลัย)
11. การอพยพแรงงาน (ทำงานภายในประเทศ, ไปทำงานต่างประเทศ)
12. ค่าจ้าง รายได้ ชั่วโมงทำงาน
13. สถิติเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ/แรงงานภาคเกษตรกร
14. สถิติคนงานต่างด้าวในประเทศไทย
15. ต้นทุนการผลิต
16. ดัชนีผู้บริโภค
17. ผู้ผ่านการอบรมจากสถาบันการฝึก จำแนกตามหลักสูตรต่าง ๆ (สถาบันการพัฒนาฝีมือแรงงาน, สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท, พัฒนาชุมชน, การศึกษานอกโรงเรียน)
18. การส่งเสริมการลงทุน
19. การจดทะเบียนโรงงานใหม่
20. การสำรวจรายได้-รายจ่ายครอบครัว
21. ข่าวสารอาชีพ/เอกสารแนะนำอาชีพ

22. ประกาศตำแหน่งงานว่างของรัฐ เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กท.) กระทรวง กรมต่าง ๆ รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ
23. ประกาศตำแหน่งงานว่างของเอกชนตามหน้าหนังสือพิมพ์
24. อื่น ๆ เช่น บทความ บทสัมภาษณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นบรรยากาศในการจ้างงาน และแนวโน้มในการลงทุน

LMI เป็นเรื่องหนึ่ง ซึ่งองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (ASIA-PACIFIC ECONOMIC COOPERATION - APEC) ให้ความสำคัญโดยได้มีการสร้างฐานข้อมูลพื้นฐาน LMI ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มข้อมูลสถิติเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และรายงานด้านเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์ด้านสถิติ การเปรียบเทียบต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์ด้วย ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย สถิติเพื่อการวิเคราะห์ และรายงาน จำนวน 33 รายการ เกี่ยวข้องกัน 6 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มโครงสร้างเศรษฐกิจ (ECONOMIC STRUCTURE) ประกอบด้วย LMI 8 รายการ คือ

- รายได้ประชาชาติ
- รายได้ต่อหัว
- อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ
- บัญชีประชาชาติภาครัฐ
- บัญชีประชาชาติภาคเอกชน
- การลงทุนต่างประเทศ (เข้ามา - ออกไป)
- ดัชนีราคาผู้บริโภค
- อัตราแลกเปลี่ยน

2. กลุ่มประชากร (DEMOGRAPHY) ประกอบด้วย LMI 3 รายการ คือ

- ประชากร
- ช่วงการมีอายุยืนยาวโดยเฉลี่ย
- อัตราการตายจำแนกตามเพศ

### 3. กลุ่มการศึกษาและฝึกอบรม (EDUCATION AND TRAINING) ประกอบด้วย LMI 3

รายการคือ

- จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในสถาบันของรัฐและเอกชน
- จำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของกำลังแรงงานจำแนกตามเพศและอายุ
- งบประมาณด้านการศึกษาของรัฐบาล

### 4. กลุ่มกำลังแรงงาน (LABOUR FORCE) ประกอบด้วย LMI 14 รายการคือ

- สถานภาพของกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ
- ผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพและเพศ
- ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา อุตสาหกรรมและเพศ
- ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและเพศ
- ผู้ว่างงาน จำแนกตามการศึกษาและเพศ
- ผู้ว่างงาน จำแนกตามอายุและเพศ
- ผู้ว่างงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมที่เคยทำงานครั้งสุดท้ายและเพศ
- ผู้ว่างงาน จำแนกตามอาชีพที่เคยทำงานครั้งสุดท้ายและเพศ
- รายได้ จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ
- รายได้ จำแนกตามอาชีพและเพศ
- ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำแนกตามอุตสาหกรรม
- ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำแนกตามอาชีพ
- ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอุตสาหกรรม
- ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ

### 5. กลุ่มการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL MIGRATION) ประกอบด้วย LMI 2 รายการ คือ

รายการคือ

- จำนวนคนงานอพยพ จำแนกตามอุตสาหกรรม เพศและสัญชาติ
- ระยะเวลาเฉลี่ยของคนงานอพยพ จำแนกตามอาชีพและเพศ

### 6. กลุ่มข่าวสารเชิงคุณภาพ (QUALITATIVE INFORMATION) ประกอบด้วย LMI 2

รายการคือ

- ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับคนงานอพยพ
- กฎหมายการจ้างงาน

## 2.2 แหล่งที่มา

ข้อมูล LMI ในประเทศไทยจัดทำโดยหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจจะกล่าวได้ดังนี้

- (1) สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นแหล่งข้อมูล LMI ที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ทำสำมะโน (CENSUS) หรือสำรวจต่าง ๆ มากมาย เช่น การสำรวจแรงงาน เป็นต้น
- (2) สถาบันพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำด้าน ECONOMICS & SOCIAL INDICATOR ต่าง ๆ รวมทั้ง GDP และ PER CAPITA INCOME และรายงานสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ
- (3) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งรวบรวมข้อมูลทะเบียนประชากรทั้งประเทศและจัดทำรายงานประจำเดือนเผยแพร่
- (4) กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งรวบรวมข้อมูลระดับท้องถิ่น จัดทำ จปฐ.
- (5) กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หรือ DOVE จัดทำรายงานสถิติหลายรายงาน เช่น สถิติผู้จบการศึกษาด้านต่าง ๆ รายงานผลการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา และรายงานสถิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (6) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งการรวบรวมข้อมูล LMI จากแหล่งนี้อาจแจกแจงได้เป็น 2 ส่วน คือ
  - รายงานสถิติกิจกรรมผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกรมต่าง ๆ
  - รายงานจากการสำรวจ เช่น การสำรวจค่าจ้าง รายได้ ชั่วโมงทำงาน การเข้า-ออกงาน ความต้องการแรงงาน เป็นต้น
- (7) แหล่งอื่น ๆ เช่น ชาวจากสำนักงาน กพ. กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมคมนาคม นายจ้าง สมาคมลูกจ้าง นิคมอุตสาหกรรม ชมรมอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น
- (8) ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น เช่น ครู กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็น KEY INFORMANTS ที่สำคัญในการให้ข้อมูลในท้องถิ่น เช่น ข้อมูลการอพยพแรงงาน ข้อมูลผู้ว่างงาน ผู้ต้องการฝึกอาชีพ ตลอดจนข้อมูลของพัฒนากรในท้องถิ่น
- (9) รายงานทางเศรษฐกิจจากเอกสารของธนาคารต่าง ๆ
- (10) หน่วยงานสาขาในภูมิภาค เช่น สำนักงานสถิติจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมภาค/จังหวัด สำนักงานขนส่งจังหวัด ศูนย์ศิลปาชีพ โครงการตามพระราชดำริ ศูนย์ตลาดแรงงานในภูมิภาค เป็นต้น
- (11) เอกสารทางวิชาการ ซึ่งอาจจะค้นหาได้ตามห้องสมุดมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย หรือจากสถาบันวิจัยโดยตรง เช่น TDRi สถาบันทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยทางสังคม
- (12) จากสื่อต่าง ๆ ทั้งสิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ แผ่นพิมพ์ ไปดเตอร์ วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ เป็นต้น

## 2.3 ผู้ใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI)

(1) รัฐบาลและหน่วยงานทางเศรษฐกิจของประเทศ เช่น สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ใช้วางแผน และกำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะการวางแผนกำลังคน และการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารแรงงานของประเทศ

(2) ผู้ประกอบการ นักลงทุน นักธุรกิจ สามารถใช้ LMI ประกอบการวางแผน การลงทุน และขยายธุรกิจ

(3) ผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนด้านการศึกษา และมีอาชีพ ใช้วางแผนการศึกษา และการฝึกเพื่อให้การผลิตกำลังคนในสาขาต่าง ๆ สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

(4) เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ และครูแนะแนว เป็นกลุ่มผู้ได้ที่ต้องการ LMI มากที่สุด ในการแนะแนวอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

(5) องค์กร นายจ้าง สามารถใช้ LMI ในการปรับนโยบาย ด้านแรงงานขององค์กร อย่างเหมาะสม รวมทั้งการวางแผน รับสมัครงาน การฝึกอบรม การพิจารณาปรับค่าจ้าง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์

(6) องค์กรลูกจ้าง สามารถใช้ LMI กำหนดทิศทางของการบริหารองค์กร ใช้ข้อมูลแหล่งงานสำหรับสมาชิก

(7) นายจ้าง/ลูกจ้าง สามารถใช้ LMI ในการ "หางาน" และ "หาคนงาน"

(8) นักเขียนนักศึกษา สามารถใช้ LMI ในการวางแผนการศึกษา และมีกรอบตลอดจนแหล่งงาน

(9) นักวิชาการ ใช้ LMI ในการวิเคราะห์วิจัย สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

(10) กรมการจัดหางานใช้ LMI ในการกำหนดนโยบายของกรม ๆ ทุก ๆ ด้าน เช่น การส่งเสริมการมีงานทำ การจัดหางานในประเทศ การจัดหางานต่างประเทศ การพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในประเทศไทย และการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

(11) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ LMI ในการกำหนดหลักสูตรการฝึก การเปิดสาขาอาชีพ ที่ให้การฝึก

(12) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้ LMI เป็นข้อมูลในการวางนโยบาย และใช้เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรอง

(13) กรมอื่น ๆ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถใช้ LMI ประกอบการวางนโยบายของกรม ๆ นั้น ๆ



### 3. การแนะแนวอาชีพ

#### 3.1 บริการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน

การแนะแนวอาชีพและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพของกรมการจัดหางาน ดำเนินกิจกรรมแนะแนวอาชีพออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

3.1.1 การให้บริการแนะแนวอาชีพแก่ผู้หางาน ผู้สมัครงาน หรือลูกค้า (CLIENT) แบบตัวต่อตัว (INDIVIDUAL TALK หรือ INDIVIDUAL GUIDANCE) เป็นการให้บริการแนะแนวอาชีพหรือให้คำปรึกษา ณ สำนักงาน ให้บริการแบบตัวต่อตัวกับผู้สมัครงานทุกรายที่ใช้บริการหากจำนวนผู้สมัครงานในแต่ละวันไม่มากนัก และหากจำนวนสมัครงานมากเกินไปจะให้บริการแนะแนวอาชีพทุกคนได้ก็เลือกเฉพาะที่จำเป็น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นอกจากบันทึกลงในหลังบัตรผู้สมัครงานแล้ว อาจจะใช้กระดาษบันทึกอื่น และเก็บข้อมูลในแฟ้ม หรือทำทะเบียนการให้บริการแนะแนวอาชีพไว้เป็นหลักฐาน เพื่อรวบรวมสถิติรายงานผลการปฏิบัติงาน

การแนะแนวอาชีพตัวต่อตัว ณ สำนักงาน อาจจะเป็นเพียงการแนะนำ (ADVICE) หรือการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (CAREER COUNSELLING) เป็นกระบวนการที่เกิดร่วมระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการ คือ เจ้าหน้าที่และผู้หางานที่ขอรับคำแนะนำ สิ่งสำคัญคือ คุณสมบัตินของผู้ให้บริการ จะต้องมีความเข้าใจ ความจริงใจและความกระตือรือร้นในปัญหา รวมทั้งจะต้องให้เกียรติผู้ให้บริการ และเก็บรักษาความลับของผู้ใช้บริการ เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่พยายามพูดมากเกินไปจนความจำเป็น และพึงระลึกเสมอว่า ผู้ที่มาใช้บริการขอมมีความหลากหลายในเรื่องที่เขาต้องการความช่วยเหลือ บางคนต้องการความช่วยเหลือในด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ บางคนต้องการเพียงข้อมูล และบางคนต้องการความช่วยเหลือให้แก่ปัญหา เป็นต้น ผู้ให้บริการแนะแนวอาชีพแบบตัวต่อตัว ควรจะมีความสามารถในการรับรู้ และปรับวิธีการให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

ขั้นตอนในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านอาชีพ หรือแนะแนวอาชีพแบบตัวต่อตัว มีดังนี้

- (1) ศึกษาประวัติและภูมิหลังของผู้ใช้บริการ โดยดูจากใบสมัครงาน สังเกตว่าผู้ให้บริการเป็นคนประเภทใด
- (2) ชักถามปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ และบันทึกลงในใบสมัครงานด้านหลัง
- (3) ชี้แจงเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างตามประกาศตำแหน่งงานว่าง และตลาดแรงงานปัจจุบัน

(4) ใช้แบบทดสอบความถนัดด้านอาชีพ ในกรณีที่ผู้มาใช้บริการยังไม่มี ความเข้าใจในตนเอง ไม่รู้ว่าตนเองต้องการอะไร การใช้ทำแบบทดสอบต่าง ๆ เช่น แบบทดสอบความสนใจทางอาชีพ แบบทดสอบบุคลิกภาพเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เขาได้รู้เป็นแนวทางคร่าว ๆ ว่าเขามีความสนใจและความถนัดทางด้านใด แต่ทั้งนี้ผู้ให้คำปรึกษาควรให้เขาทำแบบทดสอบหลังจากการ "พูดคุย" กันแล้ว มิควรเป็นการให้ทำแบบทดสอบก่อนการให้คำปรึกษา

เมื่อได้ผลออกมาแล้ว การแปลผลควรจะทำร่วมไปกับการให้คำปรึกษาแต่มีข้อควรระวังก็คือ อย่ายึดผลของการทดสอบเป็นตัวกำหนดการวางแผนอาชีพจนเกินไปแบบทดสอบทุกชนิดควรเป็นเพียงแนวทางประกอบการพูดคุยกันเท่านั้น

(5) เสนอลักษณะของงานหรืออาชีพต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาจากผลการสัมภาษณ์และทดสอบ แล้วเห็นว่า เหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และอุปนิสัยของผู้รับคำปรึกษาให้พิจารณาดัดเลือกอาชีพที่ตนสามารถจะทำให้ดีและพอใจที่สุด ในการนี้ต้องแนะนำให้ผู้รับคำปรึกษาใช้เวลาไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ ถึงความรู้ ความสามารถของตนเอง รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย เพราะถ้าด่วนตัดสินใจง่าย ๆ และวางเป้าหมายการทำงานผิดพลาดตั้งแต่ต้นย่อมเป็นทางนำไปสู่ปัญหายุ่งยากในการดำเนินอาชีพต่อไปภายหลัง

(6) แจ้งสถานฝึกอาชีพหรือหน่วยบริการสังคมสงเคราะห์แก่ผู้รับคำปรึกษาในกรณีที่ต้องการหรือจำเป็นต้องเข้าฝึกอาชีพ หรือมีปัญหาทางเศรษฐกิจหรือสังคมอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยบริการสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ก่อนที่จะเข้าประกอบอาชีพตามที่เลือกไว้

(7) แจ้งข่าวเกี่ยวกับการรับสมัครงานและตำแหน่งงานว่างทั้งของหน่วยงานราชการและของเอกชนให้ผู้รับคำปรึกษาทราบ

(8) ดำเนินการบรรจุงานต่อไป และในกรณีที่ยังไม่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสม อาจจะดำเนินการติดต่อขอตำแหน่งงานว่าง หรือแนะนำให้ผู้หางาน พิจารณาตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมจากตำแหน่งงานว่าง ในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ประกาศตำแหน่งงานว่าง

(9) หลังจากการให้คำปรึกษา ถ้าพบว่าผู้ให้บริการมีความสามารถ ความสนใจ มีความตั้งใจทำงาน และมีความเหมาะสมมากกับงานบางตำแหน่ง แต่ขณะนั้นไม่มีตำแหน่งงานว่าง กรณีนี้ควรใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) เป็นตัวช่วยชี้แนะ

(10) ติดตามผลการแนะแนวอาชีพ หรือการให้คำปรึกษาแนะนำให้ดำเนินการไปแล้ว อาจจะแจ้งให้ผู้ให้บริการมาแจ้งความคืบหน้าของการสมัครงาน หรือการอบรม หรืออาจจะมีการนัดไปสอบถาม

### 3.1.2 การแนะแนวอาชีพกลุ่ม (GROUP GUIDANCE หรือ GROUP TALKS)

เป็นการให้บริการแนะแนวอาชีพแบบคนหนึ่งหรือผู้มาใช้บริการเป็นกลุ่ม ซึ่งส่วนมากจะเป็นเชิญไปบรรยาย ณ โรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา หรือสถาบันอื่น ๆ บางครั้งผู้เชิญอาจจะกำหนดหัวข้อให้ บางครั้งอาจจะไม่กำหนดหัวข้อให้ การกำหนดแผนงานการให้บริการแนะแนวอาชีพกลุ่มควรทำแผนล่วงหน้า และควรจะดำเนินการเชิงรุก มิใช่แต่เพียงตั้งรับ กล่าวคือไม่ต้องรอให้เชิญจึงจะไปบรรยาย แต่ควรเสนอบริการให้กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา นอกจากการบรรยายแล้วอาจจะเสนอบริการในรูปการจัดนิทรรศการวันแนะแนวอาชีพ จัดสัปดาห์แนะแนวอาชีพ หรือจัดวันมหกรรมอาชีพ

#### การแนะแนวอาชีพกลุ่ม (ในโรงเรียน/สถาบันการศึกษา/สถาบันอื่น ๆ)

ในกรณีที่ผู้เชิญ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา/สถาบันอื่น ๆ ) ไม่ได้กำหนดหัวข้อมาให้ผู้บรรยาย ผู้บรรยายจำเป็นต้องกำหนดหัวข้อเรื่อง ในการกำหนดหัวข้อสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือสิ่งต่อไปนี้

- ผู้เข้าฟังการบรรยายจำนวนเท่าไร คุณสมบัติการศึกษาระดับไหน อายุประมาณเท่าไร
- ระยะเวลาที่กำหนดให้ (ในการบรรยาย)

เมื่อทราบข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้แล้ว สิ่งที่ผู้บรรยายจะแนะนำให้ผู้ฟังได้ทราบเกี่ยวกับเรื่องอะไรก็ตามควรจะกำหนดได้ โดยการแนะแนวอาชีพจะเริ่มต้นด้วย

- การแนะนำตัวเอง (ผู้บรรยาย)
- การแนะนำกรม (ผู้บรรยายสังกัดอยู่)
- ขอขอบคุณผู้เชิญ

หัวข้อที่จะบรรยายแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยได้ 8 หัวข้อ ดังนี้คือ

- การรู้จักตนเอง (ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ)
- โลกอาชีพ (อาชีพตามกลุ่มมาตรฐานสถิติและอาชีพตามกลุ่มบุคลิกภาพ)
- แนวทางการเลือกอาชีพ
- ตลาดแรงงาน ปัจจุบันและอนาคต (ใช้ LMI)
- การเตรียมตัวประกอบอาชีพ
- แหล่งงาน
- การเตรียมตัวสมัครงาน
- การประกอบอาชีพอิสระ

ในการให้บริการแนะแนวอาชีพ ผู้บรรยายหรือวิทยากรแนะแนวอาชีพ อาจจะใช้สื่ออื่น ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น วีดิทัศน์ สไลด์ โปสเตอร์ และในกรณีที่มีเวลา ควรใช้แบบทดสอบประกอบการบรรยายด้วย และในช่วงสุดท้าย ควรให้ผู้ฟังซักถามปัญหา

อนึ่ง เพื่อให้เห็นตัวอย่างจากของจริงในบางครั้ง วิทยากรแนะนำอาชีพอาจเชิญบุคคลอาชีพต่าง ๆ เช่น นักบิน แพทย์ วิศวกร มาบรรยายประกอบ เพื่อให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอาชีพนั้น ๆ อย่างกระจ่างชัด

### 3.1.3 การแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน/การแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่

เป็นบริการที่กรมการจัดหางานให้บริการแนะแนวอาชีพในชนบท ในภูมิภาค และชุมชนแออัดในกรุงเทพมหานคร ให้กลุ่มเป้าหมายเหล่านั้นได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่เหมาะสมกับชุมชน เป็นกลยุทธ์หนึ่งของการส่งเสริมการมีงานทำ

## 3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ กับการแนะแนวอาชีพ

### 3.2.1 ทฤษฎีทางด้านอาชีพ

ทฤษฎีทางด้านอาชีพ มีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวเพียงทฤษฎีเดียวที่นิยมใช้กันมากในการแนะแนวอาชีพในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ JOHN L. HOLLAND

JOHN L. HOLLAND ได้ตั้งทฤษฎีการเลือกอาชีพโดยมีความคิดพื้นฐานดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านอาชีพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้ 6 แบบ คือ งานช่างฝีมือและกลไก (REALISTIC) งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (INVESTIGATIVE) งานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (ARTISTIC) งานบริการสังคม (SOCIAL) งานจัดการและค้าขาย (ENTERPRISING) และงานสำนักงานและเสมียน (CONVENTIONAL)

2. สิ่งแวดล้อมด้านอาชีพของบุคคลแบ่งได้ 6 ลักษณะ ได้แก่ REALISTIC, INVESTIGATIVE, ARTISTIC, SOCIAL, ENTERPRISING และ CONVENTIONAL โดยที่บุคลิกภาพด้านอาชีพของบุคคลต่างกัน จึงทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพด้านอาชีพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันมักมีอะไรที่คล้าย ๆ กัน

3. บุคคลจะแสวงหาสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ฝึกหัดทักษะใช้ความสามารถและเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงบทบาท ทัศนคติ และค่านิยมของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพด้านอาชีพและสิ่งแวดล้อมด้านอาชีพ ทำให้เราทราบผลที่จะติดตามมาซึ่ง ได้แก่ ความสามารถเฉพาะตัว พฤติกรรมทางการศึกษา การเลือกอาชีพ ความสำเร็จ และความมั่นคงในอาชีพ

จากแนวความคิดพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า บุคลิกภาพด้านอาชีพในแบบต่าง ๆ เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับลักษณะบุคคล จึงปกติบุคคลจะมีการพัฒนาบุคลิกภาพด้านอาชีพโดยเริ่มต้น ดังนี้

(1) การเขียนรู้ว่าคุณเองมีความชอบในกิจกรรมอะไรบ้างที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น

(2) ความรู้สึกชอบนี้ต่อมาจะเปลี่ยนเป็นความสนใจและพัฒนาไปเป็นความถนัดของบุคคลที่จะนำไปสู่การมีแบบฉบับของตัวเอง ในเรื่องของการคิด การรับรู้และพฤติกรรม

แบบของบุคลิกภาพด้านอาชีพนี้ สามารถสังเกตหรือวัดได้ในแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกภาพด้านอาชีพแบบผสมผสานในลักษณะที่มีบุคลิกภาพแบบใดแบบหนึ่งเด่นเป็นพิเศษและมีลักษณะของบุคลิกภาพด้านอาชีพอื่น แบบอื่น รองลงไปตามลำดับ เมื่อใดที่บุคคลที่มีแบบของบุคลิกภาพด้านอาชีพนั้นสืบเนื่องมาจากบุคลิกภาพด้านอาชีพในแต่ละแบบนั้นจะมีความสนใจ ความถนัด และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป จึงเกิดเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมด้านอาชีพที่มีบรรยากาศตามแบบของบุคลิกภาพด้านอาชีพนั้น ๆ

### บุคลิกด้านอาชีพ 6 แบบที่ JOHN L. HOLLAND ได้จำแนกไว้มีดังนี้

(1) บุคลิกภาพแบบชอบสิ่งที่เป็นอย่างจริง (REALISTIC TYPE) ได้แก่ แบบของบุคคลที่มีลักษณะทางสรีรวิทยาที่แข็งแรง ซื่อสัตย์ ไม่ชอบเข้าสังคม ซื่อสัตย์ เปิดเผย ปล่อยตัวความสบาย ทำตามใจตัวเอง มีอารมณ์มั่นคง ชอบทำมากกว่าพูด ชอบทำกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายหรือโครงสร้างที่แน่นอน และมีระเบียบ เช่น งานที่เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของ เครื่องมือ เครื่องจักร หรือปศุสัตว์ มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ต้องการมาตรฐานความรู้หรืองานวิชาการชั้นสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่เกี่ยวกับการเกษตรกรรม งานทางด้านช่างหรืองานควบคุมเครื่องยนต์ ตัวอย่างของอาชีพตามกลุ่มบุคลิกภาพนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการเกษตรหรือป่าไม้ วิศวกร เหมืองแร่ วิศวกรโยธา วิศวกรเครื่องกล ช่างเทคนิค ช่างเครื่องยนต์ ช่างซ่อมแซมบำรุงรักษา ช่างไม้ ช่างทาสี ช่างสำรวจ พนักงานขับรถ และทหาร เป็นต้น

(2) บุคลิกภาพแบบชอบคิดแก้ปัญหา (INVESTIGATIVE TYPE) ได้แก่ แบบของบุคคลที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญต่อผลงานของการปฏิบัติงาน มากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นคนเก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบค้นคว้าทดลองและหาวิธีการแก้ปัญหามากกว่าการลงมือปฏิบัติจริง ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ชอบสังเกต มักมีค่านิยมหรือเจตคติที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว รับผิดชอบเองในฐานะนักวิชาการ มีความสามารถทางด้านคำนวณและวิทยาศาสตร์ อาชีพที่เลือกมักจะเกี่ยวข้องกับการค้นคว้า บุกเบิก เช่น วิศวกรเครื่องกลอากาศยาน นักบินอวกาศ นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์สาขาต่าง ๆ นักอุทกนิยมนิเวศวิทยา และนักดาราศาสตร์ เป็นต้น

(3) บุคลิกภาพแบบชอบศิลปะ (ARTISTIC TYPE) ได้แก่ แบบของบุคคลที่มีลักษณะที่มักจะใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ชอบเผชิญกับปัญหาที่มีความกดดันสูงหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยการใช้ความสามารถทางร่างกาย ชอบทำกิจกรรมตามความต้องการของตัวเอง ไม่ค่อยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง มีอารมณ์ไม่มั่นคง อ่อนไหวง่าย ช่างคิด มีอุดมคติ เพื่อฝัน ไม่ชอบเลียนแบบ ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบแบบแผน รับผิดชอบ

ในฐานะผู้ชอบแสดงออก มีความสามารถทางด้านศิลปะ ดนตรีหรือการแสดง การเขียน การพูด มักจะใช้สื่อทางศิลปะต่าง ๆ ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกให้บุคคลอื่นรู้ อาชีพที่บุคคลลักษณะนี้ชอบ ได้แก่ นักแสดง นักดนตรี นักร้อง จิตรกร นางแบบ นักวาดการ์ตูน นักวิจารณ์ กวี สถาปนิก ครูสอนศิลปะ ครูสอนละคร เป็นต้น

(4) บุคลิกภาพแบบชอบสังคม (SOCIAL TYPE) แบบของบุคคลที่มีการแสดงออกว่าชอบการพบปะสังสรรค์ การเข้าสังคม มีความรับผิดชอบ มีท่าทีอบอุ่น เป็นกันเองกับบุคคลอื่นได้ง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะในการใช้ภาษาและการติดต่อกับบุคคลอื่น แต่จะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องมีการใช้วิจารณญาณ เพื่อแก้ปัญหาเพราะบุคคลในแบบบุคลิกภาพนี้จะนิยมการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการที่คำนึงถึงอารมณ์ ความรู้สึก และการใช้ประโยชน์จากคำพูดเพื่อผลในการปฏิบัติงานรับรู้ตนเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น อาชีพที่บุคคลในลักษณะนี้ชอบจึงเป็นการประกอบอาชีพที่ต้องติดต่อกับผู้อื่น เช่น ผู้บริหารการศึกษา ผู้จัดการโรงแรม ผู้จัดการร้านอาหาร ครู นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ให้คำปรึกษา พยาบาล อาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

(5) บุคลิกภาพแบบชอบมีอำนาจ (ENTERPRISING) ได้แก่ แบบของบุคคลที่มีลักษณะเด่นบางประการ เช่น มีศิลปะในการโน้มน้าวใจผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ มักมีความคิดว่าตนเองมีอำนาจสามารถออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ มักหลีกเลี่ยงสถานการณ์ของการแก้ปัญหา ที่ต้องอาศัยการใช้สติปัญญาหรือพูดจาโน้มน้าวที่ไร้ระยะเวลายาวนาน มีมนุษยสัมพันธ์ ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ รับรู้ตนเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง อาชีพที่บุคคลลักษณะนี้ชอบ ได้แก่ นายธนาคาร นายหน้าซื้อขาย ผู้พิพากษา ทนายความ ผู้บริหารธุรกิจ นักจัดรายการวิทยุ โฆษก พิธีกร พนักงานขายหรือส่งเสริมการขาย เป็นต้น

(6) บุคลิกภาพแบบชอบระเบียบแบบแผน (CONVENTIONAL TYPE) ได้แก่ แบบของบุคคลที่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพูด หรือการคิดในเรื่องที่เกี่ยวกับการวางกฎเกณฑ์ตายตัว มีนิสัยชอบการเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ เจ้าระเบียบ เข้มแข็ง ละเอียดรอบคอบ ยุติธรรม ไม่มีจิตนาการ มักหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องอาศัยความคล่องแคล่วว่องไว หรือที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการติดต่อกับผู้อื่นการทำงานของคนบุคลิกภาพแบบนี้ ยึดถือหลักเกณฑ์ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดตายตัว นิยมการยุติปัญหาโดยการใช้อำนาจที่ตนได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมาย อาชีพที่บุคคลในลักษณะนี้ชอบ จึงเป็นงานที่ปฏิบัติประจำ มีระบบ แบบแผน ไม่ต้องการแก้ปัญหามากนัก เช่น งานเสมียนในสำนักงาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน เจ้าหน้าที่ขอเลข เจ้าหน้าที่คลังพัสดุ เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพและนักสถิติ เป็นต้น

**สภาพแวดล้อมด้วยอาชีพ 6 ลักษณะที่ JOHN L. HOLLAND ได้จัดแบ่งไว้ ได้แก่**

(1) สภาพแวดล้อมในลักษณะที่เป็นจริง (REALISTIC) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ของความต้องการและการเปิดโอกาสเพื่อการใช้ทักษะ การสั่งการหรือการทำงานที่มีขั้นตอนเป็นระบบระเบียบเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร เครื่องยนต์ หรือการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปศุสัตว์ การดำรงชีวิตของบุคคลในสภาพแวดล้อมนี้ จะมีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ และยึดถือในแบบธรรมเนียมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา ความสำเร็จในชีวิตจะวัดได้จากปริมาณของเครื่องอำนวยความสะดวกและฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคล

(2) สภาพแวดล้อมในลักษณะที่เป็นปัญหาให้ขบคิด (INVESTIGATIVE) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นลักษณะของความต้องการและการสร้างโอกาส เพื่อให้บุคคลได้สังเกต ค้นคว้า ทดลอง เพื่อการนำความรู้ใหม่ ๆ โดยทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อเข้าสู่แหล่งวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์สาขาต่าง ๆ เช่น เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ หรือการศึกษาปรากฏการณ์ทางด้านมนุษยวิทยาและเพื่อสนองความต้องการที่จะเป็นผู้รู้ ดังนั้น บุคคลที่มีสภาพแวดล้อมลักษณะนี้ จะไม่สนใจในเรื่องการคบหาสมาคมหรือมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจะมีความสำคัญเฉพาะเมื่อต้องการถ่ายทอดวิชาความรู้เท่านั้น

(3) สภาพแวดล้อมในลักษณะศิลปะ (ARTISTIC) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่อยู่ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ทางด้านศิลปะประเภทต่าง ๆ ซึ่งจะถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและจินตนาการที่ละเอียดอ่อน เพื่อให้ผลงานอยู่ในรูปของความงดงามหรือการเข้าใจชีวิต บุคคลที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนี้ คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ ARTISTIC ลักษณะงานจะอยู่ในกลุ่มของการประพันธ์ การแสดง การดนตรี และงานของศิลปะต่าง ๆ

(4) สภาพแวดล้อมในลักษณะสังคม (SOCIAL) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถของบุคคล ในเรื่องของการสื่อความหมายและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การทำงานในสภาพแวดล้อมนี้จะอยู่ในลักษณะของงานประเภทสังคมสงเคราะห์ การศึกษา งานที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยบางอย่าง เช่น ผู้ป่วยโรคจิต หรือปัญหาทางอารมณ์และการปรับตัว

(5) สภาพแวดล้อมในลักษณะการมีอำนาจ (ENTERPRISING) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ของการให้ความสำคัญของการใช้คำพูดหรือความได้เปรียบของบุคคลในการออกคำสั่งบังคับบัญชาหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น การทำงานจึงอยู่ในรูปของการจัดการ การควบคุมหรือการวางแผนเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามบุคคลในสภาพแวดล้อมนี้มักแสดงบทบาทในรูปของการเป็นนาย และต้องทำความเข้าใจทั้งต่อบุคคลและวัตถุสิ่งของ ลักษณะของงานจะอยู่ในกลุ่มของผู้บริหารธุรกิจ ผู้จัดการหรือผู้จัดการ ผู้ทำโฆษณา

(6) สภาพแวดล้อมในลักษณะมีระเบียบแบบแผน (CONVENTIONAL) ได้แก่ ลักษณะของสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ของการทำงานและการแก้ปัญหาที่ ต้องอาศัยขั้นตอนที่เป็นระบบระเบียบและมีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว ทั้งด้านภาษาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ความสำเร็จของงานจะถูกประเมินจากผลงานที่เกิดขึ้นในเวลาจำกัด ลักษณะงานจะมีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดอยู่ในช่วงเวลาที่ไม่ยาวนาน บุคคลกลุ่มนี้มักขาดความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์ การสื่อสาร ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของการออกคำสั่งหรือทำงานตามลายการบังคับบัญชา ลักษณะของงานจะอยู่ในกลุ่มทางด้านการเงิน การธนาคาร บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่งบประมาณและเจ้าหน้าที่ทางด้านธุรกิจต่าง ๆ

JOHN L. HOLLAND ได้สรุปผลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านอาชีพกับสภาพแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อการเลือกอาชีพ ดังนี้

- (1) ทิศทางของการเลือกอาชีพของบุคคลจะมีความมั่นคงหรือดำรงอยู่ตลอดไปเพื่อ บุคคลนั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความสอดคล้องกันเป็นอย่างดี และในทางกลับกัน บุคคลจะพยายามเปลี่ยนอาชีพ ถ้าตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม
- (2) ระดับของการเลือกอาชีพของบุคคลจะมีความมั่นคง เมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับตัวเองและในทางกลับกันความไม่เหมาะสมของสภาพแวดล้อม จะทำให้บุคคลเปลี่ยนระดับการเลือกอาชีพได้
- (3) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพของบุคคลขึ้น
- (4) ระดับความพึงพอใจในการทำงานอาชีพของบุคคล จะเกิดขึ้นจากผลของความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในบรรยากาศของการทำงานของบุคคลนั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม การเลือกอาชีพของบุคคลนั้นเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ประการที่เป็นตัวกำหนด คือ

- (1) ระดับของสติปัญญาของบุคคล
- (2) ระดับการประเมินความสามารถด้วยตนเองของบุคคลแต่ละคนซึ่งการประเมินความสามารถนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของความต้องการการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองและการเปรียบเทียบคุณค่าของตนกับบุคคลอื่น

ในการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น จะขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลในด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวเองและอาชีพนั้นซึ่งเป็นผลจากการได้รับข้อมูลจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันโดยมีอิทธิพลที่เป็นตัวกำหนด คือ บิดา มารดา กลุ่มเพื่อน สถาบันการศึกษา ศาสนา ความต้องการของตลาดแรงงาน และอื่น ๆ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสมต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะ



### 3.2.2 ประสิทธิภาพและแนวอาชีพของนักแนะแนวอาชีพกรมการจัดหางาน

การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพและเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน ช่วยให้ทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ มีเจตคติและนิสัยที่ดีต่อการประกอบอาชีพ ทำให้สามารถพัฒนาอาชีพและประสบความสำเร็จในอาชีพของตน

การแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน มีวิธีการดำเนินการ 2 วิธี คือ

#### (1) การแนะแนวอาชีพให้คำปรึกษาและทดสอบภายในสำนักงาน

โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้สมัครงาน และประชาชนทั่วไปที่ประสบปัญหาและต้องการความช่วยเหลือในการเลือกอาชีพและมีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

#### (2) การแนะแนวอาชีพให้คำปรึกษาและทดสอบภายนอกสำนักงาน

โดยการไปแนะแนวอาชีพตามสถาบันการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตลอดจนสถานประกอบการที่สนใจขอใช้บริการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ในการทดสอบเกี่ยวกับอาชีพนั้น กรมการจัดหางาน ได้ใช้แบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพซึ่งแบบทดสอบชนิดนี้ ประกอบด้วย

- (1) แบบทดสอบความสนใจด้านอาชีพ
- (2) แบบทดสอบความถนัดทางอาชีพ
- (3) แบบทดสอบความมั่นใจในตัวเอง

แบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพชุดนี้ จะอธิบายผลตามทฤษฎีบุคลิกภาพของ JOHN L. HOLLAND ด้วยการจำแนกคนออกเป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (REALISTIC) งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (INVESTIGATIVE) งานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (ARTISTIC) งานบริการสังคม (SOCIAL) งานจัดการและค้าขาย (ENTERPRISING) และงานสำนักงานและเสมียน (CONVENTIONAL)

ผลจากการใช้แบบทดสอบชุดนี้เป็นเครื่องมือในการแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา ผู้หางานและประชาชนทั่วไป ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในช่วงที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากกลุ่มนักเรียน นักศึกษา เป็นอย่างมาก ส่วนผู้หางานและประชาชนทั่วไปจะให้ความสนใจน้อย สาเหตุที่นักเรียน นักศึกษา ให้ความสนใจก็เพราะผลของการทดสอบโดยแบบทดสอบทางอาชีพนี้จะทำให้นักเรียน นักศึกษา สามารถที่จะรู้แนวโน้มถึงลักษณะงานที่ตนจะทำในอนาคต ทำให้รู้ถึงลักษณะบุคลิกภาพของตนเอง รู้ถึงลักษณะสภาพแวดล้อมของบุคลิกภาพของตน โดยเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และอธิบายถึงลักษณะกลุ่มบุคลิกภาพของผู้ทดสอบโดยการให้ทฤษฎีของบุคลิกภาพของ JOHN L. HOLLAND

แต่อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำ อาชีพโดยใช้แบบทดสอบ ความพร้อมทางอาชีพ พบว่ากลุ่มนักเรียน นักศึกษา มักจะสอบถามนอกเหนือไปจากลักษณะกลุ่ม บุคลิกภาพของตนเอง โดยจะสอบถามถึงข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกสาขาในการศึกษา
- (2) ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน ในสาขาการศึกษาที่ตนเองสำเร็จการศึกษา
- (3) ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันที่เปิดสอนสาขาวิชาที่ตนเองสนใจ
- (4) ในกรณีที่ผลการทดสอบบุคลิกภาพของตนเองไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเอง ศึกษาอยู่ ผู้ทดสอบจะขอคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่

### 3.3 กิจกรรมแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน

นอกจากการให้บริการแนะแนวอาชีพในลักษณะของการบรรยาย ดังที่ได้กล่าวแล้วใน ข้อ 3.1 กรมการจัดหางานได้ดำเนินกิจกรรม แนะแนวอาชีพ ในรูปแบบดังต่อไปนี้

3.3.1 การจัดวันมหกรรมอาชีพ (CAREERS EXPO) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน การให้บริการแนะแนวอาชีพ และทดสอบความพร้อม ทางอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายของนักเรียน นักศึกษา ผู้ว่างงานและประชาชนทั่วไป ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการทดสอบความพร้อมทาง อาชีพ เพื่อทราบความถนัดและความสามารถของตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือก อาชีพ หรือศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนเพื่อส่งเสริมให้เกิด การมีงานทำอย่างเต็มที่ในอนาคต ซึ่งได้ดำเนินการจัดงานมหกรรมอาชีพ ครั้งแรก ปี 2537 และได้จัด ต่อมาเป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้ง ในปีงบประมาณ 2540 ได้รับงบประมาณให้ดำเนินการได้ 6 ครั้ง

จากการจัดวันมหกรรมอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลากหลาย อันเกี่ยวข้องกับ อาชีพ เช่น นิทรรศการโลกอาชีพ แลดูอาชีพในภาคราชการ อาชีพภาคเอกชน และอาชีพอิสระ โครง สร้างของอาชีพต่าง ๆ องค์ประกอบของธุรกิจสาขาต่าง ๆ บริการแนะแนวอาชีพโดยเจ้าหน้าที่กรมการ จัดหางาน และพบกับบุคคลในอาชีพที่น่าสนใจ การแข่งขันตอบปัญหาอาชีพ (CAREERS QUIZ) ตลอดจนการอภิปรายเกี่ยวกับอาชีพ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่สามารถรื้อให้นักเรียนและเยาวชนมีความ ตื่นตัวและใคร่รู้ด้านอาชีพ ทำให้ผู้มาชมงาน สัมผัสกับอาชีพได้ โดยการชม ฟัง พบปะ พูดคุย สอบถาม กับบุคคลในสาขาอาชีพโดยตรง

3.3.2 ศูนย์ข้อมูลอาชีพ (CAREER INFORMATION CENTRE) เป็นแหล่งสนเทศข้อมูล อาชีพ ซึ่งกองส่งเสริมการมีงานทำจัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนับสนุนภารกิจส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ ประชาชนที่อยู่ในวัยทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ว่างงานทำ ได้รับทราบ ถึงข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับอาชีพ ความสนใจและความถนัดทางอาชีพของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูล

ประกอบในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และนอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในด้านเป็นแหล่งข้อมูล ข่าวสารแก่ ครู อาจารย์ และบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการแนะแนว ตลอดจนประชาชนที่สนใจทั่วไป

ศูนย์ข้อมูลอาชีพ กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน ได้ทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2538 ศูนย์ข้อมูลอาชีพ มีภารกิจที่จะต้องดำเนินการดังนี้

#### ภารกิจในฐานะเป็นแหล่งข้อมูลทางด้านอาชีพ

1. รวบรวมข้อมูลอาชีพต่าง ๆ ในรูปของ แฟ้มข้อมูลอาชีพตามมาตรฐานอาชีพ แผ่นพับ ตำรา หนังสือ และเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ที่แสดงถึงอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการอาชีพในอนาคต และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านอาชีพด้วยคอมพิวเตอร์
2. จัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น จัดทำเอกสารแนะนำอาชีพ อีลระ รายงานการสำรวจทัศนคตินักเรียน/นักศึกษาในเรื่องอาชีพ จัดทำวิดีโอทัศน์อาชีพที่น่าสนใจ เป็นต้น
3. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางด้านอาชีพ และการขอเข้าเยี่ยมชมภาพลักษณ์อาชีพที่น่าสนใจ

#### ภารกิจในฐานะเป็นหน่วยงานให้บริการทางด้านอาชีพ

1. ให้คำแนะนำปรึกษาด้านอาชีพ
2. ให้บริการเอกสารอ้างอิงด้านอาชีพต่าง ๆ เช่น แฟ้มอาชีพ ตำรา เอกสาร แผ่นพับ แผ่นภาพ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่แสดงถึงอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการอาชีพในอนาคต
3. ให้บริการวิดีโอทัศน์อาชีพที่น่าสนใจ
4. ให้บริการทดสอบบุคลิกภาพ (PERSONALITY TEST) และการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ หรือการทดสอบความถนัดทางด้านอาชีพ (VOCATIONAL READINESS TEST/APTITUDE TEST)

3.3.3 การแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน เพื่อแนะแนวทางการดำรงชีพแก่ประชาชนในชนบท ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ แหล่งการจ้างงาน ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน วิธีการหางานทำ การเข้าสู่อาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อเป็นแนวทางประกอบอาชีพและได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพหรือหางานทำในท้องถิ่นในระหว่างฤดูกาลเก็บเกี่ยว ซึ่งจะสามารทำให้ประชาชนในชนบท มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความมั่นคงและมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพในสังคมและสามารถชะลอการอพยพแรงงานได้อีกทางหนึ่ง โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ ปี 2538 และให้ดำเนินการต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2539 ได้ดำเนินการจังหวัดละ 1 อำเภอ โดยให้

บริการแนะแนวอาชีพทุกครัวเรือน ทุกหมู่บ้าน ในปีงบประมาณ 2540 ได้กำหนดให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดดำเนินการทุกจังหวัด ๆ ละ ไม่ต่ำกว่า 60 หมู่บ้าน ทุกครัวเรือน โดยคัดเลือกหมู่บ้านแล้ว หลังตามบัญชีการสำรวจข้อมูล กชช 2 ปีล่าสุด ราษฎรในครัวเรือนมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อปี โดยใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ) ข้อ 25 เป็นหลัก

3.3.4 การจัดวันแนะแนวอาชีพ (CAREERS DAY) เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปได้เรียนรู้ลักษณะของอาชีพ การเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ รู้จักโลกอาชีพจากข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ ข่าวสารตลาดแรงงาน การให้บริการแนะแนวอาชีพและทดสอบความพร้อมทางอาชีพ การได้สัมผัสกับความเป็นจริงของโลกอาชีพ สามารถนำข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่ได้รับไปประกอบการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ หรือศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม เป็นการส่งเสริมให้มีการเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ 2540 ได้รับงบประมาณให้จัดวันแนะแนวอาชีพได้ทุกจังหวัด ๆ ละ 5 ครั้ง ในการจัดวันแนะแนวอาชีพกลุ่มเป้าหมายนักเรียนจะได้ประโยชน์ร่วมกัน ครั้งละหลายโรงเรียน สำหรับการจัดวันแนะแนวอาชีพในชุมชนเน้นบริการแนะแนวอาชีพอิสระแก่ชาวชุมชน นอกเหนือจากการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในแต่ละกลุ่มอาชีพ

3.3.5 การลัมนาครูแนะแนวทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และครูแนะแนว และเพื่อปรับปรุงแบบการแนะแนวอาชีพ ในส่วนของกรมการจัดหางาน ให้กลุ่มเป้าหมายได้ประโยชน์สูงสุด ไม่ซ้ำซ้อนกับสถาบันการศึกษา และเพื่อประชาสัมพันธ์การแนะแนวอาชีพ ในส่วนของกรมการจัดหางาน ให้สถาบันการศึกษาได้ทราบ และใช้บริการ ตลอดจนเป็นการ FEED BACK บริการของกรมการจัดหางาน เพื่อพัฒนาวิธีการให้บริการพัฒนาสื่อต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนา LMI ให้ครูแนะแนวได้ใช้ประโยชน์ ในการแนะแนวอาชีพแก่เยาวชนต่อไป

3.3.6 การแนะแนวอาชีพอิสระ เพื่อเป็นทางเลือกทางหนึ่งแก่ผู้ว่างงาน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ทำงานต่ำระดับ โดยเฉพาะเกษตรกรในชนบท และผู้มีรายได้น้อย กิจกรรมนี้ได้สอดแทรก ในการแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน และการแนะแนวอาชีพในชุมชนแออัด กทม. เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ จะแนะแนวอาชีพอิสระที่น่าสนใจในแต่ละท้องถิ่น แนะนำแหล่งเงินทุน แนะนำแหล่งฝึกทักษะเพิ่มเติม ในกรณีที่กลุ่มเป้าหมายต้องการพัฒนาทักษะ เพื่อประกอบอาชีพอิสระ และบางครั้งอาจให้บริการลาติดอาชีพ จากผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ประสบความสำเร็จ

3.3.7 การส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นโครงการ ฯ ที่ได้รับอนุมัติจาก ครม. เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2539 โดยความร่วมมือกันระหว่างกระทรวงกลาโหมและกระทรวงแรงงาน ฯ สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้บริการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางอาชีพเพื่อให้มีความรู้ และข่าวสารตลาดแรงงาน แก่ทหารกองประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน เกี่ยวกับโลกอาชีพ รู้จักตนเอง

ทราบถึงความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน เพื่อทราบข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อดำเนินการจัดหางาน การส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระหรือการฝึกอาชีพ ตามความพร้อมและความสมัครใจ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และเพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานได้อีกทางหนึ่ง

3.3.8 การแนะแนวอาชีพผู้ต้องขัง กรมการจัดหางานได้ตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรบุคคลของชาติ จึงได้ให้บริการสนับสนุนกรมราชทัณฑ์ โดยให้บริการแนะแนวอาชีพผู้ต้องขังที่จะได้รับการปลดปล่อย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ในการแนะแนวอาชีพจะแนะแนวตลาดแรงงานนอกระบบเช่น การรับงานทำที่บ้าน และการประกอบอาชีพอิสระ เป็นตัวหลัก เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

3.3.9 การแนะแนวอาชีพผู้เกษียณอายุ ผู้เกษียณอายุก็เป็นกลุ่มเป้าหมายอีกกลุ่มที่กรมการจัดหางาน ได้ให้บริการแนะแนวอาชีพ ในปัจจุบัน กรมตำรวจเป็นหน่วยงาน ที่เชิญเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ไปให้บริการแนะแนวอาชีพแก่ตำรวจที่เกษียณ ในการแนะแนวอาชีพเจ้าหน้าที่จะแสดงตำแหน่งงานในตลาดแรงงาน บางประเภทที่เปิดให้ผู้เกษียณได้ประกอบอาชีพ เนื่องจากการขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขาอาชีพ เช่น พนักงาน รปภ. นอกจากนี้ การประกอบอาชีพอิสระหรือการประกอบอาชีพส่วนตัว ก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้เกษียณสามารถทำได้

นอกจากกิจกรรมที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ยังมีกิจกรรมแนะแนวอาชีพอื่น ๆ ที่กรมการจัดหางานยังไม่ได้ดำเนินการเช่น

- การแนะแนวอาชีพแก่ลูกจ้าง/คนงานในโรงงาน เพื่อให้รู้จักการวางแผนชีวิตในการประกอบอาชีพ เตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนอาชีพ จะเห็นได้ว่าลูกจ้าง/คนงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบันขาดการวางแผนด้านอาชีพ เมื่อสถานประกอบการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการเลิกจ้าง คนเหล่านี้จะไม่สามารถจัดระบบให้กับอาชีพตนเองได้อย่างเหมาะสม เพราะขาดการวางแผนด้านอาชีพ ควรจะได้มีการแนะแนวอาชีพให้แก่คนงาน ได้เตรียมวางแผนอาชีพของตนให้รู้ว่ามีอายุงาน/อายุตัวเพิ่มขึ้น ควรจะต้องเตรียมพัฒนาฝีมือและทักษะเพื่อนำทักษะเหล่านั้นไปประกอบอาชีพอื่น หรือประกอบอาชีพส่วนตัว ควรได้มีการแนะแนวให้เตรียมตัวในเรื่องการออม โดยไม่ต้องรอให้เหตุการณ์มาถึง นอกจากนี้ลูกจ้าง/คนงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมยังขาดวินัยการทำงานอยู่มาก จึงสิ่งเหล่านี้อาจจะต้องสอดแทรกสื่อต่าง ๆ โดยไม่ใช้การแนะแนวอาชีพโดยตรง

- การจัด "ค่ายอาชีพ" หรือ "ค่ายอาชีพอิสระ" สำหรับนักเรียนหรือผู้ปกครองโดยเฉพาะ นักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะเข้าสู่อาชีพที่ขัดต่อศีลธรรมอันดี

11.05.6	
พ.จ.อ. 8	
เลขเรียกหนังสือ.....	2540
เลขทะเบียน.....	5638
วันที่.....	10 มิ.ย. 2545

## 4. การเลือกใช้ LMI กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

### 4.1 นักเรียน นิสิตนักศึกษา

LMI สำหรับ นักเรียน นิสิต นักศึกษา จะต้องมีความชัดเจนในเรื่องของตลาดแรงงาน จำแนกตามสาขาอาชีพต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต เพื่อให้ภาพที่ชัดเจนแก่เยาวชน ในการเลือกอาชีพและเลือกศึกษาเพื่อการเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ นอกจากภาพตลาดแรงงาน จำนวน DEMAND และ SUPPLY แล้ว ควรนำเสนอองค์ประกอบของตลาดแรงงานเช่น ค่าจ้าง รายได้ ชั่วโมงทำงาน ผลประโยชน์อื่น โอกาสความก้าวหน้า และ CAREER LADDER การนำเสนอ LMI จำแนกตามอาชีพในหน่วยย่อย (รหัส 5 ตัว) ไม่ควรนำเสนออาชีพในหมวดใหญ่ (รหัส 2-3 ตัว) เช่น หากจะกล่าวถึงการขาดแคลนวิศวกร (รหัส 02) ควรนำเสนอให้เยาวชนเห็นภาพชัดเจนว่าตลาดแรงงาน ขาดแคลนวิศวกรเครื่องกลโครงสร้าง (รหัส 0-25-65) เป็นต้น

ควรแสดงภาพของตลาดแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้เห็นภาพว่าเรียนระดับใดประกอบอาชีพใดได้บ้าง

LMI สำหรับนักเรียนกลุ่มประถมปลายที่ไม่เรียนต่อ ควรให้ภาพของตลาดแรงงานในส่วนที่เด็กนักเรียนเหล่านั้นอาจเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เช่น ตลาดแรงงานนอกระบบ (การรับงานไปทำที่บ้าน และอาชีพอิสระ) ข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอาชีพของสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งอาชีพสาขาช่างที่ขาดแคลน ค่าจ้างที่จะได้รับ เป็นต้น

LMI สำหรับนิสิตนักศึกษา มีสุดท้ายสิ่งสำคัญที่สุดคือ ความต้องการแรงงานในปัจจุบัน จำแนกตามอาชีพและอุตสาหกรรม จังหวัดและภาค ค่าจ้างรายได้ชั่วโมงทำงาน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ โดยควรนำเสนอเป็นรายสถานประกอบการ ที่มีตำแหน่งงานว่างหรือมีความต้องการแรงงาน

### 4.2 ผู้หางาน

LMI สำหรับผู้หางาน คือตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ และตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับโดยตรงผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งงานว่าง ณ สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานเขต/อำเภอ ตำแหน่งงานว่างที่ประกาศโฆษณาในหนังสือพิมพ์ ตำแหน่งงานว่างที่เปิดประกาศรับโดยตรง ที่สถานประกอบการหรือนิคมอุตสาหกรรม ตำแหน่งงานว่างที่รับโดยหน่วยงานของรัฐ เช่น กพ. หรือกระทรวงต่าง ๆ ที่เปิดรับบุคลากรเอง ตำแหน่งงานว่างที่รับโดยรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งงานว่างเหล่านี้ จะต้องมีรายละเอียดเช่น สถานที่ตั้ง ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการจ้าง และสวัสดิการเป็นต้น สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ณ สำนักงานจัดหางานทุกแห่ง ควรจะเก็บรวบรวมให้บริการผู้หางาน โดยมีต้องคำนึงว่าเป็นตำแหน่งงานว่างของกรม ฯ หรือไม่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจะต้องพึงระลึกเสมอว่าเมื่อผู้หางานหรือลูกค้า เข้ามาในสำนักงานจัดหางานของ

เขาแล้ว เมื่อเขากลับออกไปเขาควรจะออกไปแบบอึมอึม นั่นคือ เขาได้รับอย่างใดอย่างหนึ่งจากบริการของเจ้าหน้าที่ หากเขาไม่ได้ "งาน" เขาควรจะได้อะไรในตลาดแรงงาน หรือคำแนะนำที่มีประโยชน์จากเจ้าหน้าที่

#### 4.3 ผู้ด้อยโอกาส/ชาวชนบท/ชาวชุมชนแออัด/ผู้เกษียณอายุ/ผู้นำชุมชน/อาสาสมัครจัดหางาน

LMI ซึ่งประกอบการแนะนำอาชีพ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นผู้พิการ ผู้ด้อยซิง หรือชาวชนบท ชาวชุมชนแออัด จะเป็นตำแหน่งงานว่าง LMI ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานนอกระบบ เช่น การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้าน หรือบริการจ้างงานระยะสั้น สำหรับกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นการให้บริการแนะนำเคลื่อนที่เข้าสู่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งรวมถึงการแนะนำอาชีพระดับหมู่บ้าน สำหรับการแนะนำอาชีพในโครงการแนะนำอาชีพระดับหมู่บ้านนั้น ควรนำตำแหน่งงานว่างในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเข้าไปแนะนำให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้กลุ่มเป้าหมายที่พร้อมจะทำงานและผู้ต้องการทำงาน ได้รับบริการจัดหางานเป็นการต่อเนื่อง โดยบางครั้งหากไม่มีตำแหน่งงานว่างในจังหวัดหรือภาคนั้น ก็จะได้รับบริการดำเนินการจากรัฐให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเป็นระบบ

สำหรับผู้เกษียณมีความจำกัดด้านอายุ โอกาสของการทำงานในตลาดแรงงานในระบบค่อนข้างจำกัด LMI จึงควรเป็นไปในด้านตลาดแรงงานนอกระบบ เช่น การประกอบอาชีพส่วนตัวหรืออาชีพอิสระ

สำหรับผู้นำชุมชนและอาสาสมัครจัดหางาน LMI ที่จำเป็นสำหรับคน 2 กลุ่มนี้ หรืออาจจะเป็นกลุ่มเดียวกันก็ตาม ควรเป็นภาพรวมของตลาดแรงงานที่ทำให้เห็นภาพชัดเจนว่า ปัจจุบันอาชีพอะไรบ้างที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยควรแสดงรายละเอียดของตลาดแรงงานจำแนกตามการศึกษาาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และ ปวช./ปวส. เป็นหลัก

#### 4.4 คุุณแนะแนว

คุุณแนะแนวเป็นกลุ่มที่เข้าใจถึงความสำคัญของ LMI และต้องการใช้ LMI มากที่สุด หรือมากเท่า ๆ กับวิทยากรแนะนำอาชีพ ซึ่งต้องการ LMI ทุกสาขา เช่น ความต้องการแรงงาน จำนวน DEMAND และ SUPPLY ของตลาดแรงงานในแต่ละคาบเวลา รวมทั้งแนวโน้มของความต้องการแรงงานในอนาคต และองค์ประกอบของตลาดแรงงานทุกประเภท

จากการสัมภาษณ์คุุณแนะแนว พ.ศ.2540 ในส่วนภูมิภาครวม 21 จังหวัด ซึ่งมีคุุณแนะแนวเข้าสัมภาษณ์ 2,275 คน จากการสัมภาษณ์ได้สอบถามถึงความคาดหวังของคุุณแนะแนวต่อกรมการจัดหางานด้านต่าง ๆ สรุปคำตอบได้ดังนี้

จำนวนครูแนะแนว	2,275 คน
ต้องการ LMI	2,275 คน หรือ 100%
ต้องการเข้าอบรมสัมมนา	2,114 คน หรือ 92%
ต้องการให้กรมสนับสนุนสื่อต่าง ๆ	2,067 คน หรือ 90%
ขอให้กรมจัดกิจกรรมแนะแนว	932 คน หรือ 40%
อาชีพเสริม เช่น มหกรรมอาชีพ หรือ วันแนะแนวอาชีพ	
ขอให้จัดวันนัดพบแรงงาน	494 คน หรือ 21%



## 5. ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค

### 5.1 โครงสร้าง

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานอยู่ในภูมิภาค สังกัดกองบริหารตลาดแรงงาน มีหัวหน้าศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน (นักวิชาการแรงงาน 7) มีอำนาจในการบังคับบัญชาควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ข่าวสารฯ ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่ได้รับมอบหมายจากกองบริหารตลาดแรงงาน โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข่าวสารแรงงานระดับภาคในการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน ภาวะการมีงานทำ การจ้างงาน แนวโน้มความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานเฉพาะในเขตพื้นที่รับผิดชอบและเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ปัจจุบันมีศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค จำนวน 6 แห่ง แบ่งเขตความรับผิดชอบในพื้นที่ ดังนี้

- (1) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง ส่วนที่ 1 (กรุงเทพมหานคร) รับผิดชอบจังหวัดในภาคกลาง รวม 10 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี อยุธยา สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง และชัยนาท
- (2) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง ส่วนที่ 2 (ระยอง) รับผิดชอบจังหวัดในภาคตะวันออกรวม 8 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว
- (3) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง ส่วนที่ 3 (ราชบุรี) รับผิดชอบจังหวัดในภาคตะวันตกรวม 8 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม ราชบุรี เพชรบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี
- (4) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ (ลำปาง) รับผิดชอบจังหวัดในภาคเหนือ รวม 17 จังหวัด ได้แก่ ลำปาง อุทัยธานี ตาก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ พิษณุโลก สุโขทัย นครสวรรค์ อุตรดิตถ์ แพร่ น่าน ลำพูน เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน และพะเยา
- (5) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ภาคใต้ (สงขลา) รับผิดชอบจังหวัดในภาคใต้ รวม 14 จังหวัด ได้แก่ สงขลา ตรัง พัทลุง นราธิวาส สตูล ปัตตานี ยะลา ชุมพร นครศรีธรรมราช กระบี่ ภูเก็ต พังงา ระนอง และสุราษฎร์ธานี

(6) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่น) รับผิดชอบจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 19 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น ชัยภูมิ กาฬสินธุ์ มุกดาหาร หนองคาย เลย นครพนม หนองบัวลำภู ร้อยเอ็ด อ่างนาจเจริญ บุรีรัมย์ มหาสารคาม อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร นครราชสีมา อุตรดิตถ์ สุรินทร์ และลพบุรี

## 5.2 หน้าที่ความรับผิดชอบ

(1) รวบรวมและจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน สํารวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะตลาดแรงงาน

(2) ประมวลผลข้อมูลและจัดทำสถิติการให้บริการจัดหางานของรัฐ วิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อทราบความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน ได้แก่ จำนวนกำลังแรงงาน ภาวะการมีงานทำ ความต้องการแรงงาน และคาดการณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคตเฉพาะในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(3) จัดทำและเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน

## 5.3 การดำเนินงาน

โดยที่ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข่าวสารตลาดแรงงานระดับภาค จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจหลักของการบริหารแรงงาน ทั้งในด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการบริการจัดหางาน โดยเป็นหน่วยงานที่ต้องทำหน้าที่ในการสำรวจรวบรวม เก็บข้อมูลด้านแรงงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการคาดการณ์ วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน ทั้งนี้ ได้มีการดำเนินการเพื่อปฏิบัติงานเป็น 3 ด้าน คือ

### 5.3.1 งานสำรวจข้อมูลประกอบด้วย

(1) การสำรวจข้อมูลกำลังแรงงาน เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของกำลังแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ เช่น จำนวนกำลังแรงงานในแต่ละปี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น โดยศูนย์ฯ ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- ผู้จบการศึกษาที่ประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 ประโยควิชาชีพ ประโยควิชาชีพชั้นสูง และอุดมศึกษา (ปริญญาตรี)

- ผู้ผ่านการอบรมวิชาชีพหรือหลักสูตรระยะสั้น ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน) กระทรวงอุตสาหกรรม (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม) และกรุงเทพมหานคร

- ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้ประสงค์จะทำงานภายหลังปลดประจำการแล้ว

## (2) การสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน

การบริหารตลาดแรงงานให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น นอกจากต้องทราบข้อมูลพื้นฐานของกำลังแรงงานแล้ว จำเป็นต้องทราบความต้องการกำลังแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และอาชีพต่าง ๆ ด้วย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การผลิตในสาขาอุตสาหกรรม บริการ และการเกษตรที่ทันสมัยและต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น ทำให้มีความต้องการกำลังคนในบางระดับการศึกษาและสาขาอาชีพสูงขึ้นมาก ตลอดจนกำลังคนที่มีความสามารถและทักษะทางช่างฝีมือ ช่างเทคนิค ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การตลาด และการจัดการที่ทันสมัย ซึ่งจากข้อมูลที่พบปรากฏว่าการผลิตกำลังแรงงานให้สอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงานยังไม่เพียงพอ เป็นผลให้ตลาดแรงงานของผู้มีการศึกษาดั้งแต่ระดับกลางเริ่มตึงตัวและมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนในอนาคต

ดังนั้น จึงเป็นภารกิจของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคที่จะต้องประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ ดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อให้มีข้อมูลจำนวนความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมแต่ละอาชีพ ตลอดจนคุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างต้องการ และอัตราค่าจ้างที่นายจ้างเสนอให้ ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้จะประโยชน์ต่อการบริหารตลาดแรงงาน สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือชี้แนวโน้มภาวะการจ้างงาน ความต้องการแรงงานในแต่ละประเภททั้งในปัจจุบันและอนาคต

### 5.3.2 งานวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงาน ประกอบด้วย

#### (1) การรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากผลการให้บริการจัดหางานของรัฐแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถเป็นเครื่องมือวัดภาวะตลาดแรงงานได้ ดังนั้นในการวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงาน ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคจึงมีความจำเป็นต้องทำการรวบรวมข้อมูลข่าวสารจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ สถิติการให้บริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ สถิติการสำรวจข้อมูลกำลังแรงงานและผลการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน รายงานผลการวิเคราะห์ซึ่งหน่วยงานอื่นได้จัดทำขึ้นในรูปของการบรรยาย แผนภูมิ แผนภาพ เช่น สรุปภาวะเศรษฐกิจและแนวโน้มประจำราย 6 เดือน รายปี รายงานการลงทุนจากภาครัฐและเอกชน ข้อมูลการตลาดประจำจังหวัด จากธนาคารแห่งประเทศไทย ธนาคารพาณิชย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสถิติจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

#### (2) การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

ลักษณะที่ 1 วิเคราะห์ผลการให้บริการจัดหางานของรัฐระดับภาครายเดือน และรายไตรมาส โดยนำข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดซึ่งศูนย์ข่าวสารฯ รับผิดชอบ มาศึกษาและวิเคราะห์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน การบรรจุงาน ลักษณะงานที่ นายจ้างและผู้ประสงค์จะหางานต้องการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการของรัฐ เกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำและการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

ลักษณะที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงาน แนวโน้มความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดนโยบายของรัฐ ในการที่จะสนับสนุนมิให้เกิดปัญหา การว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน

### 5.3.3 การเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน

ในฐานะที่ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคเป็นศูนย์กลางข่าวสารตลาดแรงงาน จึงได้มีการเผยแพร่ผลการสำรวจข้อมูลกำลังแรงงาน ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ผลการวิเคราะห์การให้บริการจัดหางานของรัฐ และผลการวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงาน แก่สื่อมวลชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาสาสมัครจัดหางานในรูปแบบของข่าวสารและช่วงระยะเวลาต่าง ๆ กัน โดยจัดทำเป็นเอกสาร วารสาร หรือหนังสือเผยแพร่ ได้แก่

- ข่าวศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาค เป็นรายเดือน
- รายงานสรุปสถานการณ์ตลาดแรงงานภาค เป็นรายไตรมาส
- สถิติการจัดหางาน และการวิเคราะห์ตลาดแรงงานแต่ละภาค เป็นรายปี
- รายงานผลการสำรวจแรงงานใหม่ (ระดับภาค)
- รายงานผลการสำรวจกำลังแรงงานสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน (ระดับภาค)
- รายงานผลการสำรวจความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน

## 5.4 ข้อจำกัดของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค

### (1) บุคลากร

เนื่องจากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคมีภารกิจหลักเกี่ยวกับงานด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทั่วประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ฉะนั้น บุคคลที่ทำงานด้านนี้ควรเป็นผู้มีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ และสถิติ เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้สะดวกและคล่องตัวขึ้น แต่ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาและประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการวิเคราะห์ให้ทันต่อความต้องการและสอดคล้องกับภาวะการณ์

## (2) งบประมาณ

โดยที่ศูนย์ข่าวสารฯ ภูมิภาคเป็นหน่วยงานหนึ่งของกองบริหารตลาดแรงงานในภูมิภาค จะได้รับงบประมาณที่จัดสรรให้จากส่วนกลางคือกองบริหารตลาดแรงงาน ซึ่งงบประมาณที่กองฯ ได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ แล้วค่อนข้างจำกัดมากต่อการบริหารงานของกองฯ เพราะต้องจัดสรรให้ทั้งส่วนกลางและศูนย์ข่าวสารฯ ภูมิภาคอีก 5 แห่ง รวมทั้งจังหวัดตามความจำเป็นของโครงการต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการในส่วนความรับผิดชอบของกองฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณที่จะพัฒนาบุคลากรของกองฯ เพื่อเสริมให้มีความรู้ทางด้านหลักการวิเคราะห์นั้นก็มีขีดจำกัด เนื่องจากหลักสูตรด้านวิเคราะห์ตามที่สถานการศึกษาต่าง ๆ จัดอบรมนั้นเป็นหลักสูตรที่ต้องใช้งบประมาณมาก บุคลากรของกองฯ จึงมิได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ในหลักการต่าง ๆ ที่จะช่วยนำมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร

## (3) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ประชาชน ผู้จบการศึกษาที่ประสงค์จะทำงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ ศูนย์ข่าวสารฯ ภูมิภาคจำเป็นต้องมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ทันสมัยในการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน แต่ด้วยเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำกัด เช่น คอมพิวเตอร์ในการบันทึกและประมวลผลข้อมูลผู้จบการศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทหารก่อนปลดประจำการ ที่มีจำนวนไม่เพียงพอในการบันทึกข้อมูล เพื่อให้ทันต่อการให้บริการด้านการจัดหางาน ทำให้การดำเนินการบันทึกข้อมูลเป็นไปค่อนข้างล่าช้า และยังมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมในการทำเอกสารเผยแพร่ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร วัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ก็ยังไม่ทันสมัยพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เครื่องถ่ายเอกสารด้วยระบบดิจิตอลมีความจำเป็นมาก แต่ขณะนี้ก็มีเพียงบางศูนย์ฯ เท่านั้นที่มี ซึ่งทำให้การทำเอกสารเผยแพร่ไม่คล่องตัวและสะดวกเท่าที่ควร

นอกจากนี้ การเชื่อมโยงระบบเครือข่ายด้านการบริการจัดหางาน เช่น การบันทึกข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาที่ประสงค์จะทำงานทั่วประเทศ ซึ่งในฐานะศูนย์ข่าวสารฯ ภูมิภาคจะต้องทำหน้าที่บันทึกข้อมูลดังกล่าวของจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ และโดยขณะนี้ระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถที่จะกระจายข่าวสารภายในประเทศด้วยระบบ On-Line ระหว่างหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วเพื่อสนองตอบต่อการบริการจัดหางานตามนโยบายของรัฐได้

## 6. การใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) ในการ แนะนำอาชีพ

เพื่อต้องการทราบเกี่ยวกับการใช้ข่าวสารตลาดแรงงานในการแนะนำอาชีพ จึงได้กำหนดแบบสอบถามข้อมูล โดยทำการสำรวจจากจัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่แนะนำอาชีพทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 180 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 61.6 โดยจำแนกข้อมูลได้ดังนี้

### 6.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 111 คน มีผู้ให้ความคิดเห็นในการใช้ข่าวสารตลาดแรงงานประกอบการแนะนำอาชีพนักเรียน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 99.10 และไม่ใช้ข่าวสารตลาดแรงงานประกอบการแนะนำอาชีพนักเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 โดยจำแนกระดับตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

- 6.1.1 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 8 จำนวน 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด
- 6.1.2 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 7 จำนวน 19 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.12 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด
- 6.1.3 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 6 จำนวน 21 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน 20 คน และไม่ใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 18.02 และ 0.90 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด ตามลำดับ
- 6.1.4 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 5 จำนวน 4 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด
- 6.1.5 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 2 - 4 จำนวน 37 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

### 6.2 ความคิดเห็น

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 111 คน ที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้ข่าวสารตลาดแรงงานประกอบการแนะนำอาชีพ จำนวน 87 คน ปานกลาง จำนวน 19 คน น้อยจำนวน 4 คน และไม่มีความจำเป็นในการใช้จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38, 17.12, 3.60 และ 0.90 ตามลำดับ โดยจำแนกระดับตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

- 6.2.1 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 8 จำนวน 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้  
ข่าวสารตลาดแรงงานประกอบการแนะแนวอาชีพมาก จำนวน 27 คน ปานกลาง  
จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และ 10 ตามลำดับ
- 6.2.2 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 7 จำนวน 19 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้  
ข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบการแนะแนวอาชีพมาก จำนวน 15 คน  
ปานกลาง จำนวน 3 คน และน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95, 15.79  
และ 5.26 ตามลำดับ
- 6.2.3 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 6 จำนวน 21 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้  
ข่าวสารตลาดแรงงานประกอบการแนะแนวอาชีพมาก จำนวน 16 คน ปานกลาง  
จำนวน 3 คน น้อยจำนวน 1 คน และไม่มีควมจำเป็นในการใช้ จำนวน 1 คน  
คิดเป็นร้อยละ 76.19, 14.29, 4.76 และ 4.76 ตามลำดับ
- 6.2.4 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 5 จำนวน 4 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้  
ข่าวสารตลาดแรงงานประกอบการแนะแนวอาชีพมาก จำนวน 3 คน ปานกลาง  
จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และ 25 ตามลำดับ
- 6.2.5 ผู้ให้ข้อมูลระดับ 2 - 4 จำนวน 37 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นใน  
การใช้ข่าวสารตลาดแรงงานประกอบการแนะแนวอาชีพมาก จำนวน 26 คน  
ปานกลาง จำนวน 9 คน และน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 70.27, 24.32  
และ 5.41 ตามลำดับ

### 6.3 ประเภทของ LMI และลำดับความสำคัญ

ข่าวสารตลาดแรงงานที่ใช้ในการแนะแนวอาชีพนักเรียนมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 111 คน  
โดยการเลือกข้อมูลที่ใช้และระดับความจำเป็นในการใช้ดังนี้

- 6.3.1 ข้อมูลประชากรและกำลังแรงงาน มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความ  
จำเป็นในการใช้มาก จำนวน 48 คน ปานกลาง จำนวน 52 คน และน้อย จำนวน  
11 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24, 46.85 และ 9.91 ตามลำดับ
- 6.3.2 ข้อมูลโครงสร้างทางเศรษฐกิจมีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำ  
เป็นในการใช้มาก จำนวน 49 คน ปานกลาง จำนวน 57 คน และน้อย จำนวน 5  
คน คิดเป็นร้อยละ 44.14, 51.35 และ 4.51 ตามลำดับ
- 6.3.3 ข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิด  
เห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 103 คน ปานกลาง จำนวน 7 คน  
และน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 92.79, 6.31 และ 0.90 ตามลำดับ

- 6.3.4 ข้อมูลผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 53 คน ปานกลาง จำนวน 43 คน น้อย จำนวน 13 คน และไม่แสดงความคิดเห็น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75, 38.74, 11.71 และ 1.80 ตามลำดับ
- 6.3.5 ข้อมูลค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงทำงาน มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 60 คน ปานกลาง จำนวน 41 คน และน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05, 36.94 และ 9.01 ตามลำดับ
- 6.3.6 ข้อมูลสถาบันการฝึกฝีมือ (เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน ฯลฯ) มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 62 คน ปานกลาง จำนวน 38 คน และน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.86, 34.23 และ 9.91 ตามลำดับ
- 6.3.7 ข้อมูลแหล่งหางาน มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 97 คน ปานกลาง จำนวน 9 คน น้อยจำนวน 4 คน และไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 87.39, 8.11, 3.60 และ 0.90 ตามลำดับ
- 6.3.8 ข้อมูลประกาศตำแหน่งงานว่างของเอกชน ทางหนังสือพิมพ์มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 57 คน ปานกลาง จำนวน 38 คน น้อยจำนวน 15 คน และไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35, 34.24, 13.51 และ 0.90 ตามลำดับ
- 6.3.9 ข้อมูลประกาศตำแหน่งงานว่างของทางราชการ (เช่นจาก ก.พ.) มีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 61 คน ปานกลาง จำนวน 36 คน และ น้อยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 54.96, 32.43 และ 12.61 ตามลำดับ
- 6.3.10 ข้อมูลตำแหน่งงานว่างของกรมการจัดหางาน มีผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างในประเทศ ถึงความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 87 คน ปานกลาง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38 และ 21.62 ตามลำดับ และมีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างต่างประเทศแสดงถึงความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 35 คน ปานกลาง จำนวน 38 คน น้อยจำนวน 32 คน และไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.53, 34.23, 28.83 และ 5.41 ตามลำดับ



6.3.11 ข้อมูลอื่น ๆ เช่น บทความสถานการณ์เกี่ยวกับการลงทุนมีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้มาก จำนวน 32 คน ปานกลาง จำนวน 43 คน น้อยจำนวน 19 คน และไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.83, 38.74, 17.12 และ 15.31 ตามลำดับ

### สรุป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าผู้ให้ข้อมูล จำนวน 111 คน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) ว่ามีความจำเป็นต่อการแนะแนวอาชีพ ถึงร้อยละ 99.10 โดยมีความจำเป็นมาก ร้อยละ 78.38 ปานกลาง 17.12 และมีความจำเป็นน้อยเพียง ร้อยละ 3.60

สำหรับประเภทของข้อมูลที่ใช้ในการแนะแนวอาชีพ มีผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลความต้องการแรงงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนว่ามีความจำเป็นมากที่สุด ถึงร้อยละ 92.79 รองลงมาได้แก่ แหล่งหางาน ร้อยละ 87.39 ตำแหน่งงานว่างในประเทศของกรมการจัดหางาน ร้อยละ 78.38 สถานการณ์กึ่งฝีมือ ร้อยละ 55.86 ประเภทตำแหน่งงานว่างของทางราชการ ร้อยละ 54.95 และค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงทำงาน ร้อยละ 54.05 เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ใช้ในการแนะแนวอาชีพดังนี้

1. ต้องการให้กรม ฯ สนับสนุนข่าวสารตลาดแรงงาน บทความ สถานการณ์ที่สำคัญ ๆ ที่ทันสมัย ส่งให้ภูมิภาคมากขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลประกอบการแนะแนวอาชีพ
2. การแนะแนวอาชีพ ควรใช้สื่อในรูปวิดีโอให้มาก เพราะนักเรียนจะให้ความสนใจมากกว่าการบรรยาย
3. ต้องการทราบข้อมูลความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานของแต่ละภาค และแหล่งการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง
4. การแนะแนวอาชีพจะต้องมีองค์ประกอบข้อมูลที่สามารถชี้ช่องทางให้เป็นรูปธรรม จึงจะเกิดความสนใจจากนักเรียนและบรรลุดีผลประจักษ์ในการเลือกเรียนต่อ และหางานทำ
5. ต้องการให้มีการจัดทำข้อมูลหรือคู่มือในการแนะแนว "หนทางการเข้าสู่อาชีพ" โดยเริ่มต้นจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
6. นอกจากให้ความรู้ในด้านข้อมูลข่าวสารแล้ว ควรนำนักเรียนให้เห็นอาชีพที่ปฏิบัติจริง เช่น อาชีพในสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนรู้จักอาชีพ และสามารถตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสม

7. ประเภทของข้อมูลต่าง ๆ จากแบบสอบถามมีความจำเป็นมากในการออกแบบแนวอาชีพ ถ้าเป็นไปได้ขอให้กรม ฯ ส่งรายละเอียดดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
8. การใช้ LMI ต้องคำนึงถึงระดับของนักเรียนที่จะแนะแนวอาชีพและเจ้าหน้าที่แนะแนว จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องข่าวสารตลาดแรงงานเป็นอย่างดี และถูกต้อง
9. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ แนวทางการเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ มีความจำเป็นที่ต้องใช้ในการแนะแนวอาชีพ
10. ควรมีการแนะนำอาชีพอิสระหรือสัมภาระณผู้ที่ประสบความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพ ทั้งที่มีความรู้และไม่มีความรู้
11. ควรจัดทำจุลสารแต่ละอาชีพ โดยมีบทนำว่าอาชีพแต่ละอาชีพจะต้องมีรายละเอียดการศึกษาต่อหรือมีอาชีพ อัตราค่าจ้างความก้าวหน้าเป็นรายวัน
12. เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพควรจะมีประสบการณ์ในงานแนะแนว ดังนั้นควรจะมีการศึกษาดูงานด้านแนะแนวอาชีพให้มากขึ้น ควรจะมีการประชุมสัมมนาเพื่อปรับปรุงแนวทางการแนะแนวอาชีพอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

## 7. บทสรุป

### 7.1 สรุป

ข่าวสารตลาดแรงงาน นอกจากจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบาย และวางแผนให้เหมาะสมกับการบริหารแรงงานในแต่ละคาบเวลาแล้ว ข่าวสารตลาดแรงงานยังเป็น ปัจจัยสำคัญในการแนะแนวอาชีพ การให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในปัจจุบันยังไม่มี ความคล่องตัว ทั้ง ๆ ที่ยุคนี้เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากยังมีข้อจำกัดหลายประการเช่น ความไม่พร้อมทางด้านบุคลากร ความไม่พร้อมด้านศูนย์รวมของ LMI การเก็บข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ หรือต่างคนต่างทำซ้ำ ๆ กัน และในส่วนของควรจะประโยชน์กับการกำหนดนโยบายยังไม่มีหน่วยงานใดดำเนินการ

จากการสัมภาษณ์และแนวในส่วนภูมิภาค และจากแบบสอบถามเรื่องการใช้ LMI ในการแนะแนวอาชีพ พบว่านักแนะแนวอาชีพต่างก็เห็นความสำคัญของ LMI และต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กองบริหารตลาดแรงงานนำเสนอ LMI ให้ครบถ้วนทุกด้านและนำเสนอเป็นการประจำ สม่ำเสมอและทันสมัยในรูปของ CURRENT LABOUR STATISTICS รวมถึงการเคลื่อนไหวทาง เศรษฐกิจ การเจาะลึกในข้อมูลอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ เป็นต้น

ในส่วนของการแนะแนวอาชีพ ได้มีความพยายามที่จะให้บริการกลุ่มเป้าหมาย นักเรียน นักศึกษา และคนหางานซึ่งค่อนข้างจะเป็นตลาดที่กรมการจัดหางานให้บริการด้านแนะแนวอาชีพเป็นประจำอยู่แล้ว สำหรับคนกลุ่มใหญ่ของประเทศคือ กำลังแรงงานภาคเกษตร ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังมีการทำงานไม่เต็มที่ มีการว่างงานตามฤดูกาล มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ควรเป็นกลุ่มเป้าหมายที่กรมการจัดหางานจะพิจารณาให้บริการแนะแนวอาชีพ

### 7.2 ข้อเสนอแนะ

- (1) ควรจัดวางบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานอย่างเหมาะสม ในกรณีที่ไม่อาจหาบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐาน ควรพิจารณาจากบุคลากรที่มี ประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- (2) ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดทำ LMI ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในองค์ ประกอบและขอบเขตของ LMI ทักษะการวิเคราะห์ ตลอดจนแสวงหาแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และมีเทคนิคการนำเสนอที่เป็นมาตรฐาน

- (3) ควรมีการกำหนดฐานข้อมูล LMI ในระดับสำนักงานจัดหางานจังหวัดและระดับศูนย์  
ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าสำนักงานจัดหางานจังหวัด  
ควรมีฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลที่ประเภท ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค ควร  
มีฐานข้อมูลที่ประกอบด้วยข้อมูลที่ประเภท พร้อมทั้งกำหนดให้มีช่วงเวลาการ UP DATE  
ข้อมูลในฐาน
  - (4) ควรมีการประชุมพบปะระหว่างผู้ใช้และผู้ผลิตข้อมูล LMI เพื่อเป็นแนวในการพัฒนาการ  
นำเสนอข้อมูล LMI ให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้มากที่สุด
  - (5) ควรมีการเสนอให้จัดตั้ง คณะกรรมการไตรภาคีด้าน LMI หรือในรูปแบบคณะกรรมการอื่น
  - (6) ควรขยายขอบเขตการแนะนำอาชีพให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เช่น ผู้ว่างงานตาม  
ฤดูกาล กลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น
  - (7) ควรจัดทำ พัฒนา ปรับปรุงข้อมูลอาชีพ (CAREER INFORMATION) โดยให้มีการ  
เขียนเขียนสถานประกอบการเพื่อศึกษาโครงสร้างอาชีพโดยเฉพาะอาชีพที่ขาดแคลนและ  
มีแนวโน้มความต้องการสูงและโครงสร้างอุตสาหกรรมเพื่อศึกษารายละเอียดของอาชีพ  
ในอุตสาหกรรม ควรมีการศึกษาข้อมูลอาชีพในเชิงลึก ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น  
CAREER PROSPECT, CAREER PATH และ CAREER LADDER
-

## บรรณานุกรม

- Holland, John L. (1992). "A theory of vocational personalities and work environments". Making Vocational Choices, second edition. (America: Psychological Assessment Resources, Inc).
- ILO/ARPLA. (1987). "Computerisation of Labour market information" (Bangkok: Internation Labour Organisation).
- MARUKATAT, PIRUNE. (1994). Employment Service, labour market information and Vocational Guidance In Thailand. (Bangkok).
- กองส่งเสริมการมีงานทำ . กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. คู่มือการแนะแนวอาชีพ. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, 2537.
- กองส่งเสริมการมีงานทำ . กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. คู่มือแนะแนวกับกรมแนะแนวอาชีพ. เอกสารโม่เนียวประกอบการประชุมสัมมนาครูแนะแนว ในจังหวัดสกลนคร, 8 กรกฎาคม 2539.
- พิรุฬห์ มฤคพิต. การแนะแนวอาชีพ. เอกสารโม่เนียวประกอบการบรรยายในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่จัดหางานทั่วประเทศ, 2535.
- พิรุฬห์ มฤคพิต. ข่าวสารตลาดแรงงาน. เอกสารโม่เนียวประกอบการบรรยายในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่จัดหางานทั่วประเทศ, 2535.
- ชาญโอระ ทานากะ. แนวปฏิบัติในการบรรจรงาน. เอกสารโม่เนียว, 2534



๗  
12.05.6  
พ735๗  
2140

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม



05638

ข่าวสารตลาดแรงงาน (LJM)