

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่ต้องการเพิ่มทักษะฝีมือในการทำงาน ให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะช่างฝีมือที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานได้มีกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งในระดับชาติและระดับสากล ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ของกรมไว้ว่า “เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก”

ภายใต้ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มุ่งเน้นการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับกำลังคนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานการศึกษาที่ต่ำอยู่ที่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า หรือบางส่วนอาจมีพื้นฐานการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแต่ต้องออกจากการศึกษากลางคันเนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ที่จะศึกษาจนจบ ให้มีโอกาสในการจ้างงานมากขึ้นทั้งในตลาดแรงงานในประเทศและตลาดแรงงานต่างประเทศ จากรายงานผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเมื่อปี พ.ศ. 2540 ของสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 30 แห่ง พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึก 196,036 คน สำเร็จการฝึก 178,969 คน ไม่สำเร็จการฝึก 17,094 คน (สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ, 2540 : 25) และได้มีการศึกษาวิจัยถึงเหตุผลที่เลือกเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.1 ต้องการมีความรู้เพิ่มเติม และส่วนใหญ่ร้อยละ 49.5 ให้เหตุผลของการเลือกฝึกสาขาอาชีพว่า ตรงกับความ สนใจ สำหรับปัญหาในระหว่างการฝึกของผู้เข้ารับการฝึก พบว่า ร้อยละ 15 มีปัญหาด้านการเรียนรู้ (ปริยา เกิดโชคชัย, 2537 : 57, 59, 89)

ปัญหาของผู้ไม่จบการฝึก หากพิจารณาถึงเหตุผลเบื้องต้นที่ตัดสินใจเข้ารับการฝึกคือ ตรงกับความสนใจ และต้องการมีความรู้เพิ่มเติม ซึ่งนับเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่สำคัญต้องคำนึงถึงความถนัดในสาขาอาชีพที่ตนสนใจว่ามีอยู่หรือไม่ ทั้งนี้หากได้รับการชี้แนะและคำปรึกษาก็จะทำให้การฝึกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จำเนียร จวงตระกูล (อ้างใน แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2543 – 2549 : 104) ว่า การให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพนั้นยังไม่ใช่เรื่องที่แพร่หลายและเป็นที่เข้าใจถึงความสำคัญอย่างกว้างขวางในประเทศไทย อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมไทยไม่นิยมพึ่งพาหรือขอคำแนะนำจากบุคคลอื่นอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่การให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพจึงถือปฏิบัติกันอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาอีกหลายด้านที่หน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและสมาคมแนะแนวอาชีพแห่งประเทศไทย กำลังเผชิญอยู่ คือ

- 1) ไม่มีงานวิจัยที่เข้ามาช่วยในการจัดหาข้อมูล และข่าวสารด้านการตลาดที่จำเป็นในการที่จะนำไปประกอบแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ขาดความเป็นเอกภาพ และการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การแนะแนว และฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน
- 3) การแนะแนวอาชีพยังไม่เป็นที่เข้าใจกันอย่างแท้จริงถึงประโยชน์ และความจำเป็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาและฝึกอบรม
- 4) ข้อมูลและข่าวสารหนทศในเรื่องการแนะแนวอาชีพและการฝึกอบรม ยังไม่สามารถกระจายถึงกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโครงการเหล่านี้มีความจำเป็นมากและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

จากข้อความข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัญหาของการขาดความเข้าใจถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ ทำให้เกิดความไม่สมบูรณ์ของกระบวนการแนะแนวอาชีพ ทั้งนี้เพราะการแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะยาวแบบค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งมีระยะเวลาเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็ก และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานศึกษา หน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล หน่วยงานจัดหางานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถานประกอบการ (มัญญิกา แรงขำ, มทป. : 37)

การแนะแนวอาชีพ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและประเทศชาติโดยส่วนรวม เนื่องจากคนส่วนใหญ่ไม่ทราบประโยชน์และความจำเป็นของการแนะแนวอาชีพ มักเลือกอาชีพตามเพื่อน ตามบรรพบุรุษ ตามความนิยมของท้องถิ่น หรือตามโอกาส ขาดการประสานกับหน่วยงานแนะแนวอาชีพ ขาดข้อมูลและวิธีการนำเสนอข้อมูลที่ดี ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เล็งเห็นความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ จึงได้นำระบบการแนะแนวอาชีพเข้าสู่กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมอบให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีหน้าที่ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ผลลัพธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ทุกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่ผู้เข้ารับการฝึกให้ได้รับรู้จากตัวตนเองที่แท้จริงว่ามีความสนใจ ความถนัด และทักษะในทางใด ส่งผลให้ช่วยลดอัตราการออกกลางคันของผู้รับการฝึก ประหยัดงบประมาณ ผู้รับการฝึกมีความสุขและมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มที่อยู่ในอาชีพนั้นได้นาน มีการพัฒนาอาชีพทำให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติต่อไป

ทั้งนี้ กรมฯ ได้กำกับให้หน่วยงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในสังกัดทุกหน่วยงาน จะต้องดำเนินการแนะแนวอาชีพให้เป็นแนวทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทำการการศึกษาวิเคราะห์หารูปแบบ และวิธีดำเนินการแนะแนวอาชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำเสนอผลการศึกษาเพื่อให้กรมฯ ใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาหารูปแบบและวิธีดำเนินการแนะแนวอาชีพ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการแนะแนวอาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้าจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากตำราทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ระบบการแนะแนวอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบและวิธีดำเนินการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้ผู้เข้ารับการฝึกกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเลือกฝึกอาชีพในสาขาช่างและธุรกิจบริการที่ตนเองสนใจ มีความถนัด และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินการแนะแนวอาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ

1) ความหมายของการแนะแนวอาชีพ

Bruce Shertaer and Shelly C.Stone (1986, อ้างในสุโข มีอินทร์เกิด, 2528 :

2) ให้ ความหมายไว้ว่า การแนะแนว คือ กระบวนการหรือกรรมวิธีของการช่วยให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความสามารถที่จะช่วยตัวเองได้ ช่วยให้รู้จักและเข้าใจตัวเองทุกด้าน และเข้าใจโลกที่ตนเองดำรงชีวิตอยู่ ทั้งช่วยให้บุคคลนั้นได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ทุกด้าน

วัชร ทรัพย์มี (2521 : 31) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ การหาอาชีพ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการประกอบอาชีพนั้น

นคร ศิลปอาชา (2542 : 8) ได้กล่าวว่าการแนะแนวอาชีพ หมายถึง กระบวนการช่วยให้ผู้รับการแนะแนวได้รับข้อมูลอาชีพ มีความกระฉับกระชวยทั้งในตนเองและสิ่งแวดล้อมเพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ และมีความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ความหมายของการแนะแนวอาชีพอาจสรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักและเข้าใจตนเองในทุกด้าน ทั้งด้านที่ “ต้องการจะเป็น” และ ด้านที่ “ควรจะเป็น” โดยได้รับข้อมูลอาชีพ ทำให้บุคคลนั้นตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสม และพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ

2) ความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ

รอง เจริญศิริ (อ้างใน วัชร ทรัพย์มี, 2521 : 1) กล่าวว่า จากประสบการณ์ที่ผ่านมา กรมแรงงาน มีความเห็นว่า ยังมีเยาวชนอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ตื่นตัวในการวางแผน

การประกอบอาชีพไว้ล่วงหน้าว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะยึดถืออาชีพอะไรเป็นหลักในการดำรงชีวิต ส่วนมากมักจะปล่อยไปตามพรหมลิขิต ถ้าหากเยาวชนของชาติขาดการแนะแนวทางในการเลือกอาชีพที่ถูกต้องแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาร้ายแรงต่อไปภายหน้าเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนประเทศ ซึ่งจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ โดยเฉพาะการจัดกำลังคนให้เหมาะกับงาน ถ้าประเทศชาติมีกำลังคนที่ไม่เหมาะสมกับงานอยู่เป็นจำนวนมากจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ ไม่มีทางเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ จะต้องเป็นประเทศที่ด้อยพัฒนาตลอดกาล ฉะนั้น จึงเป็นสมควรที่ทุกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านนี้ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่แนะแนว ทั้งแนะแนวการศึกษาและแนะแนวอาชีพได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหรือวางแผนการทำงานให้สอดคล้องประสานงานกัน และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ เพื่อให้งานด้านการแนะแนวอาชีพเกิดประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไป ตลอดจนนักเรียน นิสิต นักศึกษา ให้มากที่สุด

สุโข มีอินทร์เกิด (2528 : 12) ได้กล่าวว่า การแนะแนวเป็นงานส่วนหนึ่งที่จำเป็นของงานการศึกษา การศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ก็คือ การแนะแนว ซึ่งเป็นอุปกรณ์ช่วยให้การศึกษาสมบูรณ์ บางครั้งยากที่จะแยกว่าตรงไหนเป็นงานแนะแนว ตรงไหนเป็นการเรียนการสอน เพราะการแนะแนวย่อมสอดแทรกอยู่ในงานด้านการเรียนการสอน และการอบรมอยู่ตลอดเวลา การแนะแนวเป็นงานบริการที่ช่วยให้การ จัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ การแนะแนว ยังเป็นกระบวนการต่อเนื่อง คือ เป็นการให้คำปรึกษาตั้งแต่ช่วยเด็กจนถึงเป็นผู้ใหญ่ต่อเนื่องสืบกันอยู่ตลอดชีวิตคนเรา มิใช่จัดทำเฉพาะตอนใดตอนหนึ่งที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การแนะแนวอาชีพ นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ซึ่งรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เล็งเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการแนะแนว จึงได้นำเข้ามาในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการช่วยเหลือผู้เข้ารับการศึกษาได้รู้จักและเข้าใจตนเอง เลือกฝึกอาชีพตามความสนใจ และความถนัด ส่งการเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

3) หลักการแนะแนวอาชีพ

อรอนงค์ อัญญะวัน (2539 : 14 – 15) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการแนะแนวอาชีพว่า เป็นกระบวนการมุ่งช่วยเหลือให้บุคคลมีความสามารถในการเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของตน ตลอดจนช่วยเตรียมบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาอาชีพของตนเองโดยมีหลักการสำคัญดังนี้

3.1 การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะยาวและค่อยเป็นค่อยไป ดังนั้น ควรจะเริ่มการแนะแนวอาชีพตั้งแต่วัยประถมศึกษาชั้นต้นจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยที่แต่ละระดับนั้นจะต้องแนะแนวอาชีพโดยคำนึงถึงวัยและความพร้อมของเด็ก

3.2 การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยข้อมูล เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน อาชีพ สถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศ และค่านิยมของสังคม การพัฒนาตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

3.3 การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่าย บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษานั้นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความร่วมมือของชุมชนในท้องถิ่นที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่

3.4 การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลตัดสินใจด้วยตนเองโดยยึดถือหลักในเรื่องของการให้บุคคลเป็นผู้กำหนดชีวิตของตน

3.5 การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการที่ช่วยเหลือบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่องกัน ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักข้อมูลทางอาชีพอย่างกว้างขวาง ช่วยให้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยให้มีโอกาสศึกษา ฝึกฝนอบรม สัมผัสเกี่ยวข้องกับงานอาชีพต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดทักษะความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ และช่วยให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มเติมหลังจากมีงานทำ และจัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข

การแนะแนวอาชีพให้ได้ผลดีนั้น ควรเริ่มตั้งแต่วัยประถมศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยลักษณะการจัดที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของวัย

4) เป้าหมายการแนะแนวอาชีพ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (อ้างในมัญญูฎีกา แรงขำ : 16 – 18) ได้กล่าวถึงเป้าหมายการแนะแนวอาชีพไว้ ดังนี้

4.1 ช่วยเพิ่มพูนการเข้าใจตนเอง ซึ่งการเข้าใจตนเองถือเป็นหัวใจสำคัญของการแนะแนวทุกประเภท การเข้าใจตนเองในด้านอาชีพ หมายความว่า การรู้จักความสามารถ ทักษะ จุดเด่น และความ สนใจ ที่บุคคลมีเพื่อประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของตน ซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพของเขาในอนาคต

4.2 ช่วยพัฒนาทักษะการตัดสินใจให้แก่บุคคล ซึ่งการตัดสินใจนี้มีความหมายตั้งแต่การเลือกเรียนวิชาเรียนเพื่อนำไปสู่การเลือกอาชีพที่ต้องการ การเข้าสู่อาชีพตลอดจนการเปลี่ยนอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลได้มีทิศทางในการตัดสินใจที่มีประโยชน์ และตรงกับความต้องการของเขามากที่สุด

4.3 ช่วยเพิ่มพูนวุฒิภาวะทางอาชีพให้แก่บุคคล สำหรับคำว่า วุฒิภาวะทางอาชีพ ในที่นี้ หมายความว่า ความรอบรู้ที่เกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ในเรื่องของอาชีพ ตลอดทั้งทักษะต่าง ๆ ในการเลือกที่ตรงกับความต้องการตามขั้นอายุ ดังนั้น การเพิ่มพูนวุฒิภาวะทางอาชีพจึงหมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจในข้อมูลด้านอาชีพ รวมทั้งความเป็นอิสระในการเลือกอาชีพให้ตรงกับ ความถนัด และความสามารถของตนเอง ตามขั้นอายุที่จำเป็น

4.4 เพิ่ม และ/หรือ เปลี่ยนตัวเลือกทางอาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่ยังมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพอยู่เป็นจำนวนมาก บางคนมองการเลือกอาชีพว่าเป็นสิ่งตายตัว เลือกแล้วจะเปลี่ยนไม่ได้ จุดมุ่งหมายในการแนะแนวอาชีพในข้อนี้ คือ พยายามที่จะแก้ไขความเข้าใจผิด โดยนำตัวเลือกทางอาชีพที่บุคคลได้เลือกไว้แล้วมาพิจารณาใหม่ เพื่อความเหมาะสมให้ตรงกับ ความถนัดและความสนใจมากที่สุด รวมทั้งการนำเสนอตัวเลือกใหม่เพื่อพิจารณาแทนตัวเลือกเดิมถ้าจำเป็น

4.5 ช่วยปรับปรุงทักษะในการสมัครงาน โดยเฉพาะนิสัย นักศึกษา ที่เพิ่งสำเร็จ การศึกษานั้น ส่วนใหญ่มักจะขาดทักษะในการสมัครงาน ทำให้ทำงานทำไม่ได้ ซึ่งเหตุผลส่วนหนึ่งก็คือการขาดในการเสนอตนเองให้เป็นที่สนใจของนายจ้าง การแนะแนวอาชีพจะช่วยได้มากในการแก้ปัญหานี้ ไม่ว่าจะเป็นการสอนวิธีการกรอกใบสมัคร การสัมภาษณ์ การเขียนประวัติการศึกษา

และการเขียนจดหมายสมัครงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการเตรียมพร้อมให้บัณฑิตได้เสนอตนเอง ด้วยวิธีการที่ประสิทธิภาพทั้งสิ้น

4.6 ช่วยเพิ่มพูนความพึงพอใจในงานอาชีพ เนื่องจากการให้บริการแนะแนว อาชีพเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมไปในทุกช่วงของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชีวิตการทำงานของ บุคคลที่อาจมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับงานอาชีพด้านต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังที่ผิดไปจากความเป็นจริง ความเหมาะสมของบุคลิกภาพ และลักษณะของงานที่ทำ เป็นต้น การแนะแนว อาชีพจะมีบทบาทที่สำคัญในการช่วยให้บุคคลมีความกระจ่างในตนเอง มีทางออกกับปัญหา เกิด ความพึงพอใจมากขึ้นในงานอาชีพที่เขาได้เลือก

สำหรับแนวคิดในการจัดบริการแนะแนวอาชีพ จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังนี้

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

นอกจากนี้ Volkhard Seraphim (จัดหางานปริทัศน์ 2542 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า โดยหลักการแล้ว ปัจจัยเบื้องต้นของการแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพมีด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่

1. ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้ และการคาดการณ์ว่าจะมีอาชีพอะไรเกิดขึ้นในอนาคตที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจ ข่าวสารตลาดแรงงาน หรือ Labour Market Information หรือเรียกว่า LMI เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการแนะแนวอาชีพ เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หากบุคลากรแนะแนวอาชีพ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน หลาย ๆ ด้านแก่ผู้รับบริการ จนทำให้ผู้รับบริการได้เห็นภาพของตลาดแรงงานใน Sector ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต ทั้งในระยะใกล้และระยะไกล ความต้องการแรงงานด้านใดจะลดน้อย หรือเพิ่มมากเพียงใด ทั้งนี้เพื่อผู้รับบริการแนะแนวอาชีพ จะได้นำ ข้อมูลไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจ เลือกอาชีพ และกำหนดแนวทางการศึกษาของตน เพื่อให้เข้าสู่อาชีพนั้น ข่าวสารตลาดแรงงานที่แม่นยำ และทันสมัยจะช่วยให้ครูแนะแนว หรือนักแนะแนวสามารถให้บริการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิรุฬห์ มฤคทัต, 2542 : 1 – 2)

2. ข่าวสารอาชีพที่ทันสมัยและสมบูรณ์ หมายถึง คุณสมบัติในการปฏิบัติสำหรับอาชีพ นั้น ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ควรมีพร้อมให้บริการได้ กรมการจัดหางานได้จัดทำข่าวสารอาชีพที่ทันสมัยและสมบูรณ์ (2539 : 11 – 12) ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลด้านการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในด้านต่าง ๆ หลักสูตรการรับสมัคร คุณสมบัติ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น

- ถ้าเรียนต่อมัธยมปลายสายสามัญ โรงเรียนสังกัดราชการหรือเอกชนต่าง ๆ เพื่อเข้ามหาวิทยาลัย เมื่อจบการศึกษาแล้วท่านสามารถประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับแผนการศึกษาที่จบมา เช่น ทหาร ตำรวจ พยาบาล เป็นต้น

- ถ้าเรียนต่อมัธยมปลายสายอาชีพ สายช่างอุตสาหกรรม สายพาณิชยกรรม เกษตรกรรม ดหกรรม

- ถ้าเรียนฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะสั้น ๆ ได้แก่ สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โรงเรียนสารพัดช่าง การศึกษานอกโรงเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพของเอกชน เช่น สอนพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์

2.2 ข้อมูลด้านอาชีพ ได้แก่ ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ ความก้าวหน้า ตลอดจนแนวโน้มความต้องการ แรงงานในแต่ละอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน กรมการจัดหางาน ได้จัดทำฐานข้อมูลอาชีพ หรือ Database โดยให้ฐานข้อมูลจากการจัดจำแนกมาตรฐานอาชีพแห่งประเทศไทย และเลือกบางอาชีพมาจัดทำเป็นฐานข้อมูลอาชีพ ประกอบด้วย

- คำจำกัดความของอาชีพ
- ลักษณะของงาน
- สภาพการทำงาน
- การมีงานทำ
- การฝึกอบรม/การศึกษา/คุณสมบัติ/โอกาสในการก้าวหน้า
- ภาพรวมของอาชีพ
- ค่าจ้าง/รายได้

- อาชีพที่เกี่ยวข้อง
- แหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น ๆ

2.3 ทักษะการนำเสนอของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ และทักษะด้านจิตวิทยาของผู้ให้คำปรึกษาแนะนำที่จะมาวิเคราะห์ความสามารถทางอาชีพ และความสนใจของผู้มารับบริการ รวมทั้งการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่ต่อผู้ที่มารับการบริการที่มีวิถีชีวิตมาจากที่ต่างกััน

2.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (อ้างใน อรอนงค์ รัชญะวัน, 2539 : 38 – 40) ได้สรุปทฤษฎีการเลือกอาชีพของเขาไว้ 4 ประการ ดังนี้ คือ

1) ในสังคมของวัฒนธรรมตะวันตก สามารถแบ่งบุคคลออกตามลักษณะของบุคลิกภาพได้ 6 ประเภทคือ พวกชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ เป็นรูปธรรม (Realistic) พวกที่ชอบเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ใช้ความคิด การแก้ปัญหา (Intellectual) พวกชอบเข้าสังคม (Social) พวกชอบระเบียบแบบแผน (Conventional) พวกที่มีความทะเยอทะยานชอบมีอำนาจ (Enterprising) และพวกชอบศิลปะ (Artistic)

2) บรรดาอาชีพต่าง ๆ นั้น สามารถแบ่งตามลักษณะและสภาพแวดล้อมได้ 6 ชนิด ซึ่ง สอดคล้องกับบุคลิกภาพของคนทั้ง 6 ประเภท

3) บุคคลย่อมแสวงหาสภาพแวดล้อมและอาชีพ ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความสามารถและทักษะ เพื่อแสดงออกถึงค่านิยมและทัศนคติ ตลอดจนการมีบทบาทที่เหมาะสมและหลีกเลี่ยงบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง

4) พฤติกรรมของบุคคลสามารถอธิบายได้จากปฏิกริยาระหว่างแบบฉบับแห่งพฤติกรรมของเขากับสภาพแวดล้อมกับตนเอง

ลักษณะของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมทางอาชีพ ของบุคคลตามที่ฮอลแลนด์ได้แบ่งเป็น 6 ประเภท มีดังนี้ คือ

1) บุคคลที่ชอบเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นรูปธรรม (Realistic Type) บุคคลประเภทชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ เป็นรูปธรรม หรือกิจกรรมที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน มีร่างกายแข็งแรงคล่อง

แคล้วคล่องไว สามารถทำงานหนักได้ และโดยทั่ว ๆ ไปจะไม่ชอบเข้าสังคม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวกับงานช่างฝีมือ เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างซ่อมบำรุง ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ และอาชีพเกษตรกร เป็นต้น

2) บุคคลที่ชอบใช้ความคิดแก้ปัญหา (Intellectual Type) เป็นพวกที่ชอบทำงานที่ใช้สมองมากกว่าใช้กำลัง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นนามธรรมได้ดี ชอบความอิสระ บุคคลประเภทนี้มักจะสนใจอาชีพด้านวิทยาศาสตร์ การคำนวณอาชีพที่ต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เช่น อาชีพนักวิทยาศาสตร์ แพทย์ นักคำนวณ

3) บุคคลที่ชอบสังคมนับบุคคลอื่น (Social Type) ชอบแสดงตัว ชอบสนทนา โดยทั่วไปจะมีทักษะทางสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มักสนใจอาชีพที่ได้มีโอกาสสังคมนับผู้อื่น ได้บริการสังคม เช่น อาชีพนักสังคมสงเคราะห์ นักแนะแนว นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา

4) บุคคลที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน (Conventional Type) เป็นบุคคลที่เคร่งครัดในกฎหมาย ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น มีความรอบคอบและขยันหมั่นเพียรบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้มักจะชอบทำงานที่มีระบบระเบียบที่มีอยู่ เช่น งานด้านสารบรรณ เลขานุการ บรรณารักษ์ นักสถิติ เป็นต้น

5) บุคคลที่มีความทะเยอทะยาน ชอบมีอำนาจ (Enterprising Type) ชอบแสดงตัว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นมีความกล้าได้กล้าเสีย บุคคลประเภทนี้มักจะชอบอาชีพที่ตนจะได้แสดงลักษณะของตนอาชีพที่เกี่ยวกับการบริหาร การค้า และนักการเมือง เช่น อาชีพนักธุรกิจ นักการเมือง ผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นักโฆษณา ประชาสัมพันธ์

6) บุคคลที่ชอบศิลปะ ความงาม (Artistic Type) เป็นบุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง สูง มีจินตนาการ ชอบอิสระภาพ ไม่ชอบระเบียบแบบแผน บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มักเลือกอาชีพที่เกี่ยวกับศิลปะ เช่นอาชีพจิตรกร ปฏิมากร ช่างออกแบบ นักประพันธ์ นักดนตรี เป็นต้น

ฮอลแลนด์กล่าวว่า ถ้าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง และได้รับความช่วยเหลือจากการได้รับข้อมูลด้านอาชีพและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแล้ว จะทำเลือกอาชีพได้สะดวกและเหมาะสม ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพไม่คงที่ในทางใดทางหนึ่ง ไม่มีความชอบหรือความสนใจในด้านใดเสียเลยจะประสบปัญหาในการเลือกอาชีพ ถ้าบุคคลใดไม่สามารถ

เลือกอาชีพตามความต้องการอันดับแรกของตนได้ ก็จะต้องเลือกอันดับรองลงมาซึ่งเหมาะกับบุคลิกภาพของเขาต่อไป แต่ถ้ามีความชอบที่ก้ำกึ่งกันจะทำให้เลือกอาชีพได้ยาก

นอกจากนั้น ฮอลแลนด์ยังได้กล่าวถึงความคาดหวังเกี่ยวกับอาชีพของบุคคล (Level of occupational Choice) ว่าขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประเมินตนเองฮอลแลนด์เน้นว่าการที่บุคคลรู้จักบุคลิกภาพของตนเอง และมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพมีความสำคัญมากในกระบวนการเลือกอาชีพ

2.3 การแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

การแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน เป็นกระบวนการช่วยเหลือประชาชนให้ผู้รู้จักและเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และข้อมูลด้านวิชาการ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา การประกอบอาชีพ หรือการแก้ปัญหาชีวิต ซึ่งการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

1) การแนะแนวการศึกษา

เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา ดังนั้นเพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถวิเคราะห์ตนเองและตัดสินใจเลือกเรียนให้ประสบความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้ โดยให้ผู้เรียน รู้จัก และเข้าใจตนเองในเรื่องสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ สุขภาพ ทั้งทางกายและสุขภาพจิต และประการสำคัญ คือ พุทธทรัพย์ นอกจากนี้ ยังต้องเข้าใจเนื้อหาและวิธีการเรียนในเรื่องหลักสูตร การวางแผนการเรียน กระบวนการเรียนว่าแต่ละวิธีแตกต่างกันอย่างไร ระเบียบวิธีปฏิบัติในการเรียนมีอะไรบ้าง เป็นต้น

2) การแนะแนวอาชีพ

เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพการเตรียมตัวประกอบอาชีพ การเปลี่ยนอาชีพ การพัฒนาอาชีพเดิมให้ดียิ่งขึ้น เห็นโลกกว้างของอาชีพ กระบวนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การแนะแนวส่วนตัวและสังคม

เป็นกระบวนการที่ช่วยบุคคลให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม และสภาพแวดล้อม ช่วยให้เรารู้เห็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น

ขั้นตอนการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญและสายอาชีพ

การแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญและสายอาชีพ สามารถจัดดำเนินการได้ 3 ระยะ คือ

1. ก่อนศึกษา ก่อนเริ่มเรียนสามารถดำเนินการแนะแนวได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 1.1 การสำรวจข้อมูลตนเอง เช่น การใช้แบบสำรวจต่าง ๆ
- 1.2 การให้ข่าวสารข้อมูล เช่น วิธีเรียน แผนการเรียน การเทียบโอน
- 1.3 การให้คำปรึกษา เช่น การพบปะพูดคุย การโทรศัพท์ เขียนจดหมาย
- 1.4 การจัดวางตัวบุคคล เช่น การประชุมพิเศษ การกระตุ้น ให้ผู้เรียนรู้จักนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจเลือกเรียน เลือกแผนการเรียน ตลอดจนการเทียบโอน

2. ระหว่างการศึกษา ระหว่างการศึกษาหรือขณะที่เป็นนักศึกษา สามารถดำเนินการแนะแนวได้ ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล เช่น เชิญผู้รู้หรือวิทยากรมาบรรยายจัดรายการตอบปัญหา จัดป้ายนิทรรศการ จัดทัศนศึกษา ฯลฯ
- 2.2 การให้คำปรึกษา สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การพูดคุย ให้ คำแนะนำ ฯลฯ เพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถแก้ปัญหาและช่วยเหลือตัวเองได้
- 2.3 การจัดวางตัวบุคคล เช่น การจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำงาน และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เช่น จัดให้มีชุมนุมต่าง ๆ จัดกีฬา จัดกิจกรรมกลุ่มสนใจ ฯลฯ
- 2.4 การติดตามผล เพื่อติดตามดูว่าหลังจากที่ให้การแนะแนวไปแล้วประสบผลสำเร็จหรือ มีปัญหาอุปสรรคเพียงใด จะได้หาทางสนับสนุน หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. หลังการศึกษา หลังจากที่นักศึกษาจบการศึกษาไปแล้ว สามารถดำเนินการแนะแนวได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 3.1 การให้ข่าวสารข้อมูล เช่น จัดปัจฉิมนิเทศ ทำเอกสารเสริม จัดวันคืนสู่เหย้า ฯลฯ
- 3.2 การให้คำปรึกษา เพื่อให้ทันคึกษาวิจัยแก้ปัญหา พัฒนาความรู้ความสามารถ และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ
- 3.3 การจัดวางตัวบุคคล เช่น การศึกษาต่อ การจัดหางาน การหาแหล่งเงินสนับสนุน
- 3.4 การติดตามผล เช่น ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หรือโทรศัพท์ เป็นต้น

2.4 แผนแม่บทพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย

พ.ศ.2543–2549

1) วิสัยทัศน์ในการพัฒนากำลังคนระยะยาว

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินการพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อให้แข่งขันได้อยู่รอดได้ในระยะจาก นี้ไป จำเป็นต้องพึ่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างแน่นอบางส่วนของภาคอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ ก็จะต้องพัฒนาขีดความสามารถทางการ “พัฒนา” เทคโนโลยีของตัวเอง ได้มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ไม่ว่าจะดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาในทั้ง 2 ทิศทางนั้นอย่างไร วิสัยทัศน์ของ “กำลังคน” ที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับความคิดในการพัฒนาอุตสาหกรรมให้ยั่งยืนดังที่กล่าวมาแล้ว จะต้องเป็นดังนี้

“กำลังคนที่พึงประสงค์ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ จะต้องเป็นกำลังคน ที่มีความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีทักษะ เจตคติ ละมีสัณยในการทำงานที่ดี มีขีดความสามารถที่จะรับถ่ายทอด/เรียนรู้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ มีขีดความสามารถด้านเทคนิค (Technical Skills) ด้านอุตสาหกรรมการผลิต, (Manufacturing Skills), ด้านการจัดการและการตลาด (Management and Marketing Skills), ด้านการเป็นผู้ประกอบการที่ดี (Technical Entrepreneur) ในระดับชาติและนานาชาติและจำเป็นต้องมีขีดความสามารถทางด้านภาษา (Language Skills) และการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Using Skills) เป็นพื้นฐาน มีคุณธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและการอุตสาหกรรมให้ทันสมัย ยั่งยืน และแข่งขันในตลาดโลกได้”

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน เพื่ออุตสาหกรรมและบริการโดยสรุป

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิต และบริการตามปรัชญาเพื่อให้เกิดการแข่งขันได้ดีขึ้น แต่มีความสมดุล และเป็นเศรษฐกิจพอเพียง คือพึ่งตนเองได้มากขึ้น ดังนี้

2.1) การพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมทั่วไป ที่ส่วนใหญ่เป็น “ผู้ใช้” เทคโนโลยีจากการนำเข้า การพัฒนากำลังคน ยังสามารถอาศัย การพัฒนาในระบบการศึกษาแบบกว้าง (Broad Based Education and Training) ต่อไป แต่ต้องปรับระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้มีช่องว่างระหว่างการศึกษา และความต้องการกำลังคนทางอุตสาหกรรมให้น้อยลง ขณะเดียวกันก็ช่วยนำอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีพื้นฐานได้พัฒนาเข้าสู่เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ด้วย

2.2) การพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย 13 สาขาที่ต้องการปรับโครงสร้างของภาครัฐ เนื่องจากต้องการสร้างขีดความสามารถในการส่งออกเป็นเรื่องด่วน การพัฒนากำลังคนจะอาศัยระบบการฝึกอบรม เป็นยุทธศาสตร์หลัก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม 13 สาขาโดยเร็ว

2.3) การพัฒนากำลังคนเตรียมเข้าทำงาน สำหรับอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ที่จะกำหนดต่อไปต้องทบทวนแนวคิดและแนวทางพัฒนาระบบการศึกษาเสียใหม่ เพื่อพัฒนากำลังคนที่สามารถเป็น “ผู้พัฒนา” เทคโนโลยีได้ โดยให้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ที่เน้นความสามารถเฉพาะทาง (Specialized Program) มากกว่าที่ผ่านมา

ส่วนการพัฒนากำลังคนในระหว่างทำงาน เพื่อพัฒนาตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงโดยตลอดจะต้องจัดศูนย์ฝึกอบรม โดยความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกันที่มีความต้องการร่วมกันด้วยการสนับสนุนของรัฐ หรือให้สภาอุตสาหกรรมร่วมมือกับรัฐในการจัดศูนย์ฝึกอบรม เป็นต้น เมื่อความต้องการหมดไป ก็สามารถเลิกหรือยกให้เป็นสถานศึกษาของรัฐต่อไปรูปแบบการจัดการศึกษาและฝึกอบรม

2.4) การพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรม Knowledge Based ซึ่งกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ต่อไปก่อน

2.5) ในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผลกระทบของตลาดภายนอก ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยเป็นไปอย่างรุนแรง ซึ่งทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมบางชนิดที่พึ่งสินค้าทุนจากต่าง

ประเทศ ไม่สามารถดำเนินการผลิตได้อย่างยั่งยืน ทำให้คนว่างงาน ตกงานจำนวนมาก จำเป็นต้องจัดมีระบบการฝึกแรมใหม่ (Re - training) และฝึกอบรมผู้ประกอบการทางเทคนิค (Training of Technical Entrepreneur) อย่างเข้มข้น ซึ่งอาจจะเป็นงานซึ่งศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยร่วมกับสมาคมอุตสาหกรรมและการค้าต่าง ๆ ร่วมกันฝึกอบรม

2.6) เพื่อให้การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างมีดุล กับสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนทั่วไป ไม่ใช่เป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมตามยถากรรม (at all cost) จำเป็นต้องสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการพัฒนา อุตสาหกรรมที่สะอาดและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยและต้องพัฒนากำลังคนที่ต้องใช้ S&T เพื่อการจัดระบบ และแก้ไขปัญหา ชะพิษ น้ำเสีย อากาศเสีย ที่เกิดจากอุตสาหกรรมและบริการ เช่น การใช้ "นโยบายเขียว" เพื่อปรับขีดความสามารถของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กให้ดูแลสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า และเพื่อรองรับการลงทุนใหม่ที่ "สะอาด" เป็นต้น

จากยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนที่กำลังเริ่มต้นจะเห็นว่า มุ่งพัฒนาเชิงคุณภาพที่จะสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป็นเป้าหมาย โดยพยายามลดช่องว่างระหว่างคุณภาพของกำลังคนที่ผลิตได้กับคุณภาพกำลังคนที่ต้องการให้น้อยลงด้วย จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากำลังคน เน้นการปรับปรุงคุณภาพของกำลังคนเป็นเป้าหมายหลัก

3) กลยุทธ์ในการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ (Joc Counseling and Career Guidance)

เป้าหมาย

เพื่อช่วยให้กำลังคนในทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมได้ตามความถนัดและมีความสอดคล้องกับความต้องการในสาขาวิชาชีพ และภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ (Employability) อย่างกว้างขวาง

แนวทาง

1. หน่วยงานด้านการศึกษา จะต้องปรับแนวทางการให้คำปรึกษาจากที่เน้นในเรื่องว่าจะเรียนอะไรไปสู่การเรียนเพื่อการจ้างงาน พร้อมทั้งนี้หน่วยงานด้านการฝึกอบรมของ

หน่วยราชการที่เน้นการทำงานให้หันมาเน้นที่ประเด็นว่าจะฝึกอบรมอะไรมากขึ้น ตามกรอบของการแนะอาชีพ

2. มีการประสานงานทั้งในระดับนโยบายและแผนงาน ในรับประเทศและระดับหน่วยงานปฏิบัติในระดับภูมิภาคหรือระดับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้งานแนะแนวอาชีพมีประสิทธิภาพ

3. ให้คำแนะนำทั้งการศึกษาและฝึกอบรม เพื่ออาชีพแก่ทั้งเยาวชน กลุ่มกำลังคนก่อนเข้าทำงาน อยู่ระหว่างการทำงานและผู้ต้องออกจากงาน (ตักงานสาเหตุจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ)

4. เพิ่มบุคลากรด้านแนะแนวอาชีพให้เพียงพอ และมีความรู้ความถนัดหลากหลายในสาขาอาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

5. จัดโปรแกรมแนะแนวอาชีพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ (ชนบท,เมือง) ทุกสาขาอาชีพและทุก ๆ เพศและวัย

6. จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวข้องกับการแนะแนววิชาชีพ เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการบริการจัดการการฝึกเบรมแนะแนว อาชีพ การพยากรณ์ความต้องการในระยะยาวในสาขาอาชีพและตามกิจกรรมในสาขาการผลิตต่าง ๆ เป็นต้น

มาตรการ

1. ให้กิจกรรมในด้านแนะแนวการศึกษาและฝึกอบรมเพื่ออาชีพให้เป็นกิจกรรมที่ถาวร ส่วนหนึ่งของคณะกรรมการประสานงานการศึกษาและฝึกอบรมแห่งชาติ เช่น เป็นส่วนหนึ่งของ กพร. - ปช. หรือหน่วยงานประสานงานรับชาติ หน่วยงานอื่น ที่เข้ามาดูแลเรื่องนี้ในระดับประเทศ

2. หน่วยงานแนะแนวการศึกษาและฝึกอบรมของรัฐ ทั้งในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ) ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสมาคมแนะแนวอาชีพ ตลอดจนภาคเอกชนและองค์กรเอกชนต่าง ๆ จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการแนะแนวอาชีพร่วมกัน ปรับปรุงการบริหารจัดการและสร้างคลังข้อมูลด้านตลาดแรงงานให้สมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อใช้เป็นฐานในการแนะแนวอาชีพร่วมกันต่อไป

3. ปัจจุบัน การแนะแนวอาชีพเน้นหนักไปยังกำลังคนในกลุ่มก่อนเข้าทำงานเป็นหลัก ดังนั้น จึงควรให้ความสนใจกับกลุ่มคนงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการอย่างเท่าเทียมกัน

4. จัดฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่แนะแนวอยู่เสมอเพื่อให้ได้รับวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัย และควรให้ความสนใจกับสถานภาพของเจ้าหน้าที่แนะแนวเหล่านี้ ขณะเดียวกัน ก็ควรจะสอดแทรกหลักสูตรฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่แนะแนวเพื่อนำไปถ่ายทอดต่อไป

5. จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ กันสาธารณชนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สาธารณชนเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และฝึกอบรมเพื่ออาชีพ

6. จะต้องได้รับการสนับสนุนจากศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานในระดับชาติ ที่มีความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานในภูมิภาคและกับพื้นที่ พร้อมทั้งผู้จัดการด้านศึกษาและฝึกอบรมทุกแห่ง เพื่อความสมบูรณ์ทันสมัยของข้อมูล

7. จะต้องกำหนดเป้าหมายและแผนงานร่วมกันระหว่างสถานฝึกอบรมต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมายบางกลุ่มหรือทั้งหมด โดยระดับแรกนี้ อาจจะต้องเพิ่มบทบาทให้กับ กรอ.-พอ. และกพร.-ปช. เพื่อให้เข้ามาที่บทบาทอย่างจริงจังต่อการประสานนโยบายศึกษาและฝึกอบรมเพื่ออาชีพ โดยเชื่อมโยงกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานภาคธุรกิจ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชนเพิ่มเข้าร่วมเสริมกำลังในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแนะแนวอาชีพให้ได้ผลอย่างจริงจังและกว้างขวาง

8. ร่วมมือประสานงานกับสมาคมด้านอุตสาหกรรมและวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้ทิศทางที่ถูกต้องในการแนะแนวอาชีพแก่กำลังคนที่ต้องออกจากระบบการศึกษากลางคัน ผู้ทำงานในปัจจุบัน ผู้ตกงานสตรี และผู้ด้อยโอกาส ได้มีโอกาสได้รับการฟื้นฟูสภาพและ/หรือ ปรับทักษะให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะเป็นผลสืบเนื่องจากการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี

9. จะต้องสนับสนุนงานวิจัยที่เสริมสร้างข้อมูลด้านตลาดแรงงานให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของการพัฒนากำลังคนดังปรากฏในแผนแม่บทนี้

2.5 แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2540-2544)

ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

1) การขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ทำให้การแนะแนวอาชีพมีข้อจำกัดในการดำเนินการ

- 2) การขาดแคลนงบประมาณ ที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสื่อและเผยแพร่เพื่อให้บริการแนะแนวอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
- 3) การขาดข้อมูลแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการประกอบอาชีพอิสระ เช่น กองทุนดอกเบี๋ยต่ำ เป็นต้น
- 4) ขนาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐ และเอกชนที่มีบทบาทในการแนะแนวอาชีพแก่สังคมทั้งในด้านข้อมูล และการดำเนินการ

เนื่องจากการแนะแนวอาชีพและการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีความจำเป็นสำหรับกลุ่มกำลังแรงงานที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานได้ รวมทั้งกลุ่มกำลังแรงงานที่ประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระด้วย ดังนั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานในด้านนี้จึงเป็นเรื่องที่รัฐต้องให้ความสนใจมากขึ้น และสนับสนุนด้านงบประมาณในการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ เพื่อให้หน่วยงานด้านนี้สามารถสนองต่อความต้องการของสังคมได้ทันทั่วถึง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัญญิกา แรงขำ (มทป. : 37) ได้ศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการดำเนินการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน มีดังนี้

1. ความไม่สมบูรณ์ของกระบวนการแนะแนวอาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะยาว และแบบค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งมีระยะเวลาที่เริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็ก การให้บริการแนะแนวอาชีพ ณ สำนักงานของกรมการจัดหางาน จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการแนะแนวอาชีพเท่านั้น การแนะแนวอาชีพจะสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพจนส่งผลให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็จะเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เป็นต้น
2. การขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคำ ปรัชญา หรือหลักการ และแนวทางในการแนะแนวอาชีพ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน ซึ่งส่วนหนึ่งปรากฏให้เห็นจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามสภาพทำงานของเจ้าหน้าที่ให้บริการจัดหางานที่มีต่อผู้สมัครงาน ซึ่งมักจะมีทัศนคติค่อนข้างไปในทางลบต่อผู้สมัครงานที่มาใช้บริการ

จุฬารัตน์ วันไชยธนวงศ์ (2535 : บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว ประจำศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางด้านแนะแนวการศึกษาหรือจิตวิทยา ไม่เคยเรียนวิชาการแนะแนวเบื้องต้นในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา และไม่มีประสบการณ์การทำงานด้านการแนะแนวในระบบโรงเรียน ไม่เคยรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน และงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่แนะแนวคอยให้บริการเป็นบางเวลา และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานแนะแนว ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ เป็นบางครั้ง โดยเฉพาะในเรื่องการผลิตสื่อเพื่อใช้ประโยชน์ในการแนะแนว มีความรู้และทักษะในการให้บริการแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนยังไม่เพียงพอ เข้าใจบทบาท หน้าที่ของงานแนะแนวเป็นบางส่วน ได้รับความจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอกับแผนงานและโครงการของงานแนะแนวที่วางไว้

บทที่ 3

การดำเนินการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1 ระบบการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวความคิดที่นำการแนะแนวอาชีพเข้าสู่กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพต่าง ๆ ในบทที่ 2 ทำให้สามารถวางระบบการแนะแนวอาชีพเฉพาะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 3.1.1 รูปแบบการแนะแนวอาชีพ
- 3.1.2 วิธีการดำเนินการแนะแนวอาชีพ
- 3.1.3 ขั้นตอนการแนะแนวอาชีพ
- 3.1.4 การให้บริการการแนะแนวอาชีพ

นอกจากนี้ ยังได้แสดงให้เห็นถึงข้อแตกต่างในการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งได้จัดทำบันไดอาชีพ เพื่อแสดงเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการศึกษาในการพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

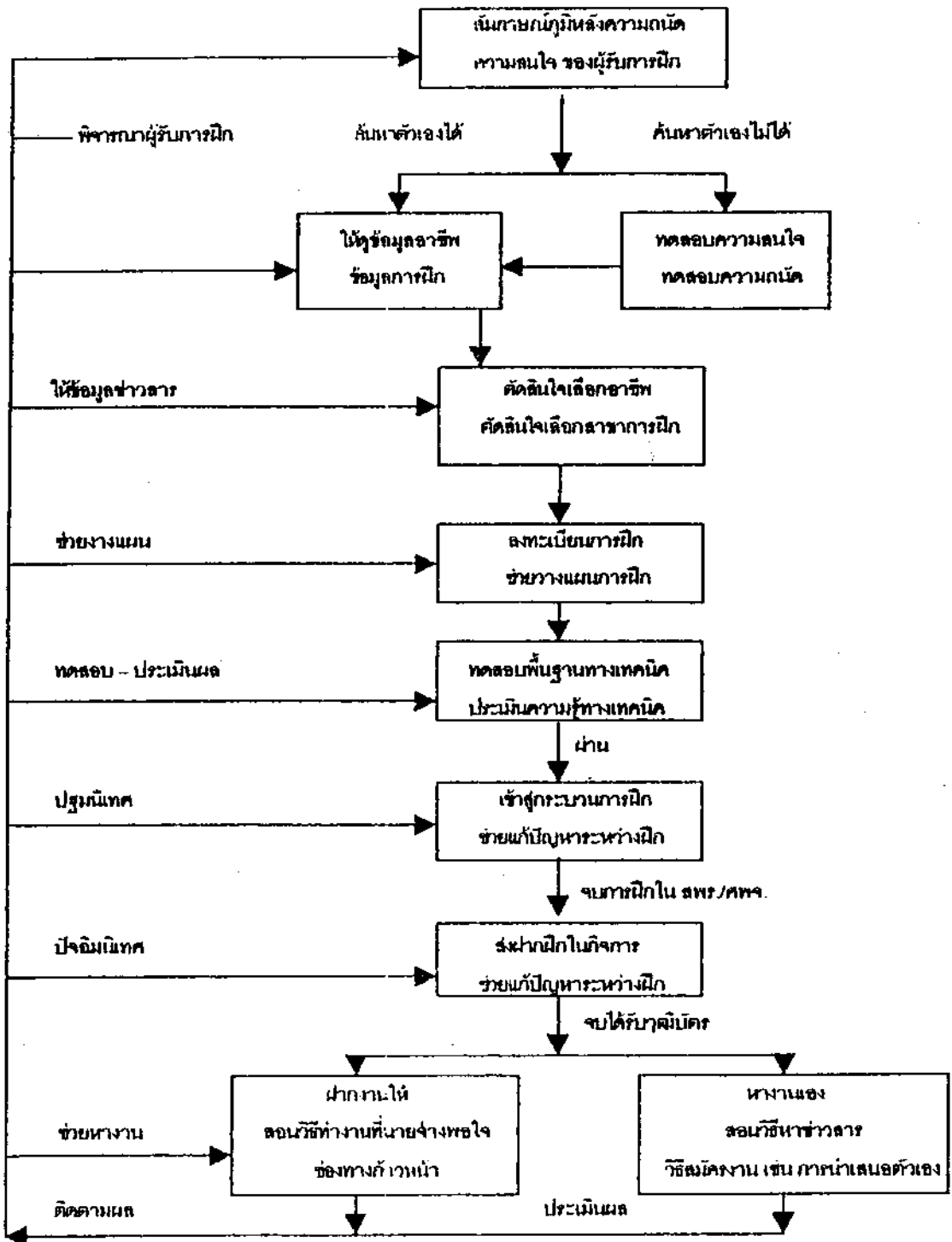
3.1.1 รูปแบบการแนะแนวอาชีพ

การฝึกอาชีพ เป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเป้าหมายหลัก คือ กลุ่มแรงงานใหม่ และกลุ่มแรงงานที่ทำงานแล้ว ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดรูปแบบการแนะแนวอาชีพขึ้น 2 รูปแบบเพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ดังนี้

- 1.1) รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- 1.2) รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกยกระดับฝีมือ

1.1) รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

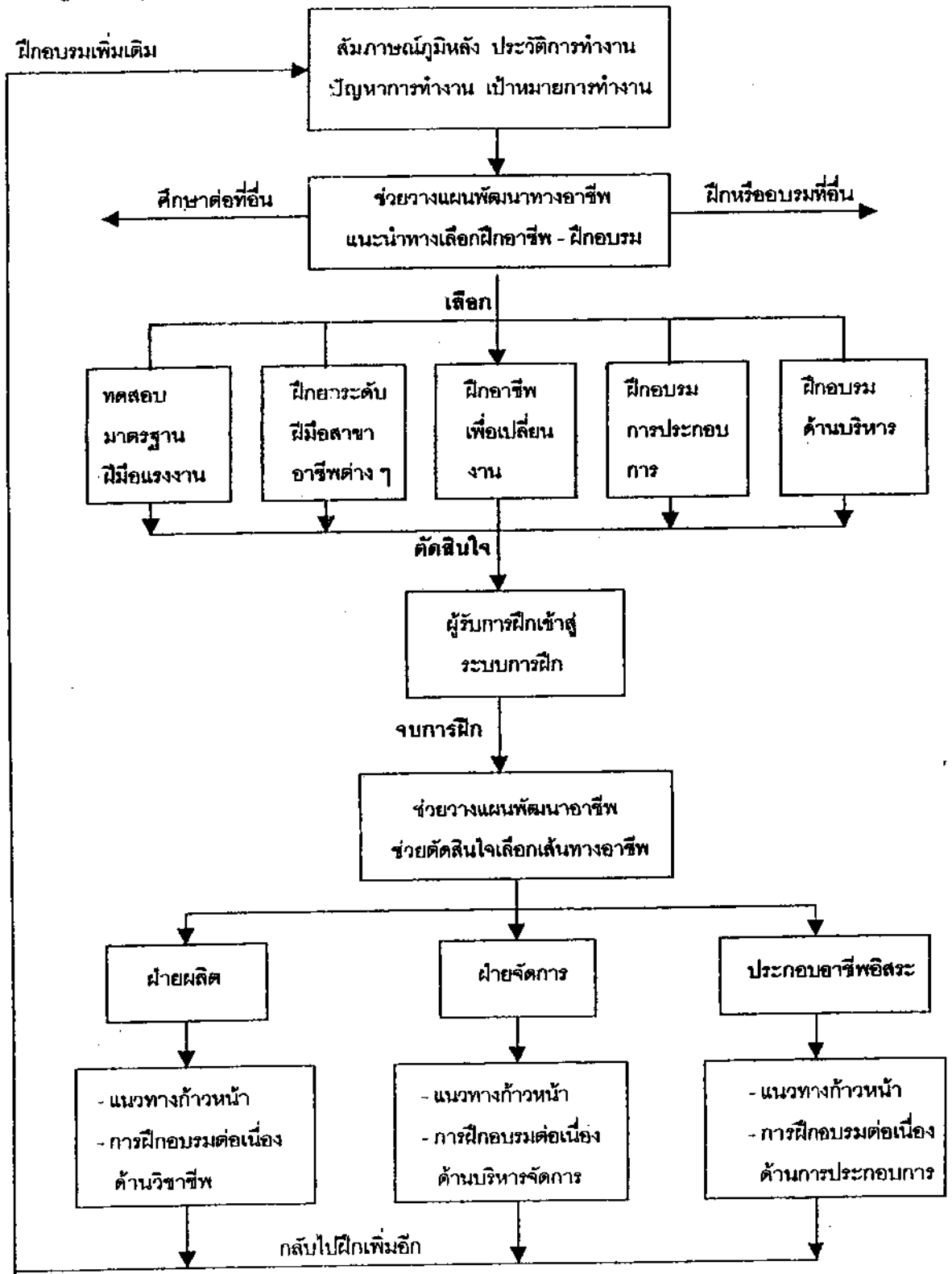


จากแผนภูมิที่ 1 ระบบแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เจ้าหน้าที่ของ กพร. ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แนะแนวอาชีพ จะมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของ กพร. ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายประสานการฝึก หรือครูฝึกอาชีพจะต้องมีความเข้าใจกระบวนการแนะแนวของ กพร. สามารถให้การแนะแนวได้เป็นอย่างดี
2. ต้องเข้าใจว่าผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานใหม่ อายุระหว่าง 15 – 25 ปี มักออกมาจากระบบการศึกษาไร้ประถม หรือมัธยมศึกษาตอนต้น อาจมีหรือไม่มีประสบการณ์ทำงาน
3. การสัมภาษณ์ภูมิหลัง ความสนใจ หรือความถนัด เป็นวิธีที่สะดวกรวดเร็ว อาจช่วยให้ผู้รับการฝึกค้นหาตัวเองได้
4. กรณีผู้รับการฝึกค้นหาตัวเองไม่ได้ ต้องให้ทำแบบทดสอบความสนใจและเพื่อความแน่ใจ ควรทำแบบทดสอบความถนัดอีกทางหนึ่ง
5. เมื่อผู้รับการฝึกค้นหาตัวเองได้แล้ว จึงให้ศึกษาข้อมูลอาชีพ เช่น กลุ่มอาชีพ ลักษณะงาน แนวโน้มตลาดแรงงาน ข้อมูลหลักสูตรที่ สพร. หรือ ศพจ. ที่สมัครเปิดฝึก
6. ผู้รับการฝึกจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกอาชีพ และเลือกหลักสูตรที่เปิดฝึกในกลุ่มอาชีพที่ตนเองสนใจ
7. เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพจะช่วยจัดทำแผนการฝึกและแนะนำวิธีการลงทะเบียนการฝึกตามระบบ CBST เช่น กำหนดว่าจะเข้าฝึกงานย่อยอะไรบ้างตามลำดับก่อนหลัง
8. ทดสอบวิชาพื้นฐานทางเทคนิคให้กับผู้รับการฝึกใหม่ วิชาใดที่อ่อนจะต้องเข้าฝึกอบรมปรับพื้นฐานเสียก่อน เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ความปลอดภัยในการทำงาน
9. เข้าสู่กระบวนการฝึกตามหัวข้องานย่อยที่กำหนดในระบบ CBST
10. เมื่อจบฝึกและสอบผ่าน ส่งฝากฝึกในกิจการ เพื่อหาประสบการณ์จริงจากสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ยังคงติดตามต่อไป
11. เมื่อจบการฝึกจากสถานประกอบการจะได้รับวุฒิบัตร เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพยังคงให้ความช่วยเหลือในเรื่องการ
 - 11.1 หาดำรงตำแหน่งงานและฝากเข้าทำงาน
 - 11.2 แนะนำวิธีหาข่าวสารตลาดแรงงาน เทคนิคการสมัครงาน

1.2) รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกยกระดับฝีมือ

แผนภูมิที่ 2 รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกยกระดับฝีมือ



จากแผนภูมิที่ 2 รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกยกระดับฝีมือเจ้าหน้าที่ของ กพร. ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แนะแนวอาชีพ จะมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้สมัครเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือ มักจะเป็นผู้ที่ทำงานแล้ว มีประสบการณ์ทำงานอาจจบการฝึกเตรียมเข้าทำงานจาก กพร. หรือที่อื่น หรือเป็นผู้มีความรู้พื้นฐานทางอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ต้องการมีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาการของอาชีพ หรือความรู้ด้านบริหารจัดการ หรือการประกอบการ

2. การสัมภาษณ์ภูมิหลังเป็นวิธีที่สะดวกเหมาะสม จะทำให้ทราบว่าการทำงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร มีปัญหาอะไร ตัวเองวางแผนการทำงานไว้อย่างไร

3. ช่วยวางแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ โดยการให้คำแนะนำแนวทางการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 สมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามลำดับขั้น 1 - 3

3.2 สมัครฝึกยกระดับฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ 9 กลุ่ม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรม

3.3 สมัครฝึกอาชีพเพื่อเปลี่ยนงาน มักเป็นอาชีพหลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้สามารถออกทำงานรับจ้างได้เร็ว หรือง่ายต่อการประกอบอาชีพอิสระ

3.4 สมัครฝึกอบรมการประกอบการในกรณีมีความรู้และฝีมือแล้ว แต่ขาดทักษะในการประกอบการ ควรแนะนำให้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระ หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว

3.5 สมัครฝึกอบรมด้านบริหาร สำหรับผู้ที่ทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานด้านบริหาร ควรแนะนำให้มาฝึกอบรมเพิ่มเติมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักการเป็นหัวหน้างาน เทคนิคการสอนงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

3.6 เมื่อผู้รับการฝึกจบการฝึกยกระดับฝีมือ ไม่ว่าจะไปอยู่ในฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดการ หรือประกอบอาชีพอิสระ ควรแนะนำให้หาความรู้เพิ่มเติมอาจจะเป็นการฝึกอบรมในสถานประกอบการเอง หรือภายนอก หรือกลับมาฝึกตามหลักสูตรอื่น ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1.2 วิธีดำเนินการแนะแนวอาชีพ

เพื่อสร้างความเข้าใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานแนะแนวเพิ่มขึ้นจากภารกิจเดิม จึงได้เตรียมความพร้อมรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จัดทำแบบวัดความสนใจ และแบบวัดความถนัดทางช่าง
2. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพ และตลาดแรงงาน
3. จัดทำคู่มือแนะแนวอาชีพ คู่มือการใช้แบบวัดความสนใจเพื่อการพัฒนาอาชีพ

คู่มือการใช้แบบวัดความถนัดทางช่าง

4. พัฒนาสื่อแนะแนว
5. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แนะแนว
6. จัดทำรถประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่
7. การทดลองปฏิบัติการแนะแนวอาชีพ

1. การทำแบบวัดความสนใจและแบบวัดความถนัดทางช่าง

เพื่อที่จะค้นหาความสนใจ และความถนัดที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึก จึงได้จัดทำแบบวัดความสนใจ และแบบวัดความถนัดทางช่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนว่ามีความสนใจ ความถนัดทางด้านใด เป็นข้อมูลให้กับผู้รับการฝึกได้พิจารณาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก

แบบวัดความสนใจ แบบวัดความสนใจเพื่อการพัฒนาอาชีพนี้ ใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสำรวจความสนใจของผู้รับบริการ ให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับบริการ และเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ทำหน้าที่แนะแนวอาชีพในอันที่จะให้คำปรึกษา และแนะแนวเพื่อการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพต่อไป ความสนใจของคนเราจะพัฒนาและสามารถตรวจสอบได้ในช่วงอายุระหว่าง 16 -25 ปี โดยความสนใจของบุคคลจะเกิดก่อนที่บุคคลจะมีโอกาสได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพ แต่อย่างไรก็ตามคนบางคนอาจจะไม่มีความสนใจในสิ่งใดแน่นอนก็ได้ ทั้งนี้ความสนใจของคนจะแสดงให้เห็นถึงความต้องการ และแรงจูงใจของบุคคล การวัดความสนใจที่ดีที่สุด คือ การให้บุคคลเลือกกิจกรรมที่ตนเองชอบและสนใจจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เขาจะมีโอกาสพบเห็นมากกว่าที่จะทำให้เลือกจากรายชื่ออาชีพต่าง ๆ ที่คนเราอาจจะไม่รู้จัก หรือไม่รู้ชื่อเท็จจริงเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ

แนวคิดของแบบวัดความสนใจ ความสนใจวัดได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ใช้แบบสำรวจความสนใจ (Interest Inventory) ซึ่งแบบวัดความสนใจนี้ จะประกอบด้วย ข้อความชุดหนึ่งสำหรับให้แต่ละบุคคลแสดงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อข้อความเหล่านี้
- 2) ให้แบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended questionnaire) โดยให้แต่ละบุคคลมีอิสระที่จะตอบคำถามต่าง ๆ ได้ตามความรู้สึกที่แท้จริงของตน
- 3) ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งจะช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ได้สังเกตเห็นพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้

การสร้างแบบสำรวจความสนใจ ในการสร้างแบบสำรวจความสนใจเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างรอบคอบและระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคล เพื่อให้ได้แบบสำรวจที่ดีมีคุณภาพ ได้มีผู้เสนอขั้นตอนในการสร้างแบบสำรวจ คือ Cronbach (1996) ได้แสดงถึงขั้นตอนในการสร้างแบบสำรวจวัดความสนใจไว้ ดังนี้

1) การวิเคราะห์เนื้อหา

1.1) ในการวัดความสนใจของบุคคลต้องรู้ว่า (1) บุคคลนั้นสนใจอะไร และมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ประกอบอยู่อย่างไร หมายถึง เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ เช่น วิชาที่ชอบเรียน, ลักษณะของงาน, หรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ (2) รู้ด้วยว่าองค์ประกอบเหล่านั้นมีคุณลักษณะอย่างไร

1.2) การเขียนคำถามที่ใช้วัดความสนใจไม่ควรถามตรง ๆ เนื่องจากบุคคลไม่ชอบสิ่งที่ถามตรง ๆ ฉะนั้นควรพิจารณาว่าคุณลักษณะองค์ประกอบต่าง ๆ ควรจะมีอะไรบ้าง เช่น สร้างคำถามเกี่ยวกับการค้าขาย ควรสร้างคำถามเกี่ยวกับการชอบคณิตศาสตร์, การชอบซื้อ หรือขายของ เป็นต้น

2) การจัดกลุ่มข้อความ หรือคำถามที่สร้างขึ้นให้มีความสัมพันธ์กัน การสร้างคำถามวัดความสนใจควรมีจำนวนมาก ๆ ข้อ ต้องถามความสนใจหลาย ๆ ด้านแล้วนำข้อความแต่ละข้อความมาหาความสัมพันธ์ แล้วนำข้อความหรือคำถามที่มีความสัมพันธ์กันนี้มาจัดกลุ่มความสนใจชุดหนึ่งประกอบด้วยข้อความที่ข้อความอยู่ตอนใดบ้างและ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด

3) ทาความสามารถของคำถามที่มีความสัมพันธ์กับการวัดความสนใจได้แท้จริง โดยการนำคำถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อความของกลุ่มต่าง ๆ ดูว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร เมื่อนำไปใช้กับผู้ประกอบอาชีพ นั้น ๆ

แบบสำรวจความสนใจที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง คือแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ ได้แก่

1. The Strong Vocational Interest Blank. (SVI) ของ Strong. (1927)
2. The Kuder General Interest Survey (KGIS) ของ G. Frederick Kuder. (1948)
3. The Work Values Inventory (WVI) ของ D.E.Super. (1951)
4. The Vocational Preference Inventory (VPI) ของ John L.Holland. (1959)

แบบสำรวจและแบบวัดความสนใจและความชอบในอาชีพเหล่านี้ จะแบ่งลักษณะของบุคคลเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสนใจในอาชีพที่มีธรรมชาติแตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้วัดความสนใจจะต้องตระหนักความสนใจในอาชีพที่ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับความถนัดมากนัก อีกทั้งไม่อาจทำนายความสำเร็จในอาชีพนี้ได้ ยกเว้น อาชีพบางสาขา เช่น อาชีพที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์และภาษา ที่ต้องอาศัยความสนใจเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ปฏิบัติงานแต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ได้คะแนนสูงในความสนใจอาชีพใดจะแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้นานกว่าคนที่ มีคะแนนต่ำ

ดังนั้น แบบวัดความสนใจนี้อาจใช้คู่กับแบบวัดความถนัด รวมทั้งข้อมูลของผู้ประกอบการและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้เหมาะสมและถูกต้องมากขึ้น

แบบวัดความถนัดทางช่าง แบบวัดความถนัดทางช่างนี้ใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสำรวจถึงความถนัดและความสามารถของผู้มาขอรับบริการ ให้ได้ทราบถึงความถนัด และขีดความสามารถทางด้านช่างของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับบริการ และเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ทำหน้าที่แนะแนวอาชีพควบคู่ไปกับผลที่ได้จากแบบวัดความสนใจในอาชีพ เพื่อที่จะ

ทำให้การให้คำปรึกษา การแนะแนวเพื่อการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพเหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดของการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

แนวคิดของแบบวัดความถนัดทางช่าง ความถนัดเป็นเครื่องชี้วัดศักยภาพและความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล (Moskowitz and Orgel, 1969) ว่าจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถทางสมองของแต่ละบุคคล ซึ่งในบางที่ตัวของบุคคลนั้น ๆ อาจที่จะไม่ทราบถึงความสามารถ หรือความถนัดนั้นได้ และการที่บุคคลนั้นได้เรียนหรือได้ปฏิบัติตามที่ตนเองมีความสามารถหรือความถนัดแล้ว ก็จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในสิ่งนั้น ๆ ได้

การวัดความถนัด นิยมที่จะใช้แบบสอบถาม ๗ ฉบับ โดยการตัดสินใจว่าจะเลือกใช้แบบทดสอบในด้านใดบ้างนั้นนิยมทำการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า ความสามารถนั้น ๆ ควรจะประกอบไปด้วยคุณลักษณะใดบ้าง แล้วทำการวัดความถนัดตามคุณลักษณะที่วิเคราะห์ออกมา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2538)

ความถนัดทางช่าง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ที่จะช่วยชี้แนวทางของบุคคลในการที่จะเลือกเรียนหรือเลือกที่จะประกอบอาชีพทางด้านช่าง ความถนัดทางช่างไม่ใช่ความสามารถใดเพียงอย่างเดียว แต่จะประกอบไปด้วยความสามารถหลาย ๆ ด้านรวมกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์ถึงพื้นฐานคุณสมบัติของช่างประเภทต่าง ๆ ทำให้สามารถระบุได้ว่าความถนัดทางช่างประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์
2. ความรู้และความมีเหตุผลทางด้านจักรกล
3. ความสามารถทางด้านเหตุผลเชิงนามธรรม
4. ความรู้ทางด้านภาษาไทยเบื้องต้น
5. ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์เบื้องต้น

1. ความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์ งานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านช่างซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยพื้นฐานของความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์ ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

2. ความรู้และความมีเหตุผลทางด้านจักรกล โดยแบบทดสอบที่เกี่ยวกับความรู้และความมีเหตุผลทางด้านจักรกล จะวัดความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทางจักรกล ตลอดจนเหตุผลต่าง ๆ ทางจักรกล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

2.1 ความรู้เชิงจักรกล (Mechanical Information)	ในส่วนนี้จะถามถึงความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในด้านหน้าที่และประโยชน์
2.2 เหตุผลเชิงจักรกล (Mechanical Reasoning)	ในส่วนนี้จะวัดความเข้าใจ และเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับจักรกลเบื้องต้น

3. ความสามารถทางด้านเหตุผลเชิงนามธรรม มีส่วนสำคัญไม่น้อยไปกว่าในด้านอื่น ๆ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพทางด้านช่าง

4. ความรู้ทางด้านภาษาไทยเบื้องต้น โดยได้พิจารณาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งแบบทดสอบจะเกี่ยวข้องกับ ความเข้าใจและความเข้าใจและความสามารถในการใช้ภาษาไทยเบื้องต้น

5. ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์เบื้องต้น โดยได้พิจารณาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งแบบทดสอบจะเกี่ยวข้องกับ ความเข้าใจและความสามารถในการคิดคำนวณทางด้านคณิตศาสตร์เบื้องต้น

การสร้างแบบวัดความถนัดทางช่าง ในการสร้างแบบวัดความถนัดทางช่าง มีขั้นตอนในการสร้างแบบวัดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา โดยอาศัยการพิจารณาจากองค์ประกอบที่ร่วมกันอยู่ของช่างในหลาย ๆ สาขาอาชีพว่าอะไรคือสิ่งที่จำเป็นที่ทุก ๆ สาขาอาชีพช่างจะต้องมีความรู้ และความสามารถอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการเข้ารับการศึกษา และการประกอบอาชีพทางด้านช่างต่อไป ซึ่งชุดทดสอบทั้งหมดของแบบวัดที่นำมาใช้วัดควรเป็นตัวแทนที่จะสามารถอธิบายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการวัดได้เป็นอย่างดี

2. ประเภทของข้อคำถามที่สร้างขึ้น การสร้างข้อคำถามในแต่ละชุดของแบบวัด จะต้องให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหา รวมถึงรายละเอียดต่าง ๆ ภายในชุดของแบบ

วัดนั้น ๆ เช่น ชุดแบบวัดความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์เบื้องต้น ก็จะต้องมีการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหา และมีระดับความยากง่ายอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมถูกต้องกับผู้มารับบริการ

3. ตรวจสอบหาความสามารถของข้อคำถาม เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อคำถามกับการวัดความถนัดทางช่างได้อย่างแท้จริงโดยการนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นในทุกชุดของแบบวัด ไปทดสอบกับกลุ่มบุคคลที่กำลังฝึกอบรมในสาขาอาชีพทางช่างอยู่ และกับกลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพทางช่างต่าง ๆ แล้วนำผลที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อทำการปรับชุดแบบวัดในทุก ๆ ชุดให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

แบบวัดวัดความถนัดทางช่างนี้จะสามารถบอกถึงความถนัด และความสามารถทางช่างของแต่ละบุคคลได้ เพื่อใช้แสดงให้เห็นถึงความถนัดในอาชีพทางช่างที่แตกต่างกัน ในแต่ละบุคคล ดังนั้น ถ้ามีการนำแบบวัดความถนัดทางช่างนี้ไปใช้ควรจะใช้คู่กับแบบวัดความสนใจเพื่อการพัฒนาอาชีพ รวมทั้งข้อมูลของผู้ประกอบการและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้เหมาะสมและถูกต้องมากขึ้น

2. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพและตลาดแรงงาน

เพื่อให้ผู้สนใจเข้ารับการฝึก ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยสมบูรณ์และเกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นจึงได้จัดทำศูนย์ข้อมูลอาชีพและตลาดแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 สร้างฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการมีงานทำ (Career Guidance Database) 33 อาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| - ชื่อหลักสูตร | (Course Title) |
| - แนวการฝึก | (Course Description) |
| - ระยะเวลาฝึก | (Duration) |
| - คุณสมบัติ | (Qualification) |
| - เนื้อหาการฝึก | (Content to be learned) |
| - อาชีพที่จะทำ | (Jobs Trained For) |
| - ลักษณะงานหลัก | (Jobs Description) |

- ลักษณะงานย่อย (Tasks)
- อาชีพที่เกี่ยวข้อง (Related Jobs)
- สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- ผู้ว่าจ้าง (Most Typical Employers)
- มาตรฐานฝีมือแรงงาน (Skill Standard Available)
- โอกาสมีงานทำ (Jobs Outlook)
- อนาคตข้างหน้า (Opportunities Ahead)

2.2 ข่าวสารตลาดแรงงาน (Labour Market Information - LMI) (พีรพีท์ มฤคทัต, 2542) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ของการแนะแนวอาชีพ ถึงแม้ว่าการเลือกฝึกอาชีพส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการศึกษาจะเลือกตามความชอบและความถนัดของตนเอง แต่เจ้าหน้าที่แนะแนวสามารถใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อช่วยชี้แนะสร้างความสนใจในกลุ่มที่ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานสูง และช่วยชี้ให้เห็นถึงกลุ่มอาชีพที่มีเหลือเฟือในตลาดแรงงาน ซึ่งทำให้ไม่คล่องตัวในการหางานทำ ข่าวสารตลาดแรงงานที่แม่นยำตรงและทันสมัย จะช่วยให้เจ้าหน้าที่แนะแนวสามารถให้บริการแนะแนวอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน มีแหล่งผลิตกระจายกันอยู่ในหลายหน่วยงาน แต่ไม่สามารถดึงมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่มีความเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่แนะแนวของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาจจะใช้ LMI ได้จาก

- 1) รายงาน LMI รายเดือนของกรมการจัดหางาน
- 2) LMI จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดและศูนย์ตลาดแรงงานในภูมิภาค

3. จัดทำคู่มือแนะแนวอาชีพ คู่มือการใช้แบบวัดความสนใจเพื่อการพัฒนาอาชีพ คู่มือการใช้แบบวัดความถนัดทางช่าง สำหรับผู้ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการช่วยอำนวยความสะดวก ให้เกิดความชัดเจนในการแนะแนวอาชีพกับผู้มาฝึกอาชีพ

4. พัฒนาสื่อแนะแนว โดยจัดทำ Career Guidance package ในรูปแบบ CD-ROM และสื่ออื่น ๆ ประกอบด้วย

4.1 โปสเตอร์การเลือกฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับตนเอง โดยยึดแนวทางว่าทุกอาชีพในโลกนี้ ล้วนมีบุคลิกภาพของอาชีพประกอบด้วยอยู่เสมอ ถ้าบุคลิกภาพที่มีอยู่นั้นตรงกับบุคลิกภาพทางอาชีพที่อยากทำก็จะทำงานอาชีพนั้นอย่างมีความสุข ซึ่งได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 6 กลุ่มอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 บุคคลประเภททำงานมีโครงสร้างชัดเจน จับต้องได้ REALISTIC (R)

บุคลิกภาพของบุคคลกลุ่มที่ 1 หรือกลุ่มอักษร R มักเป็นคนที่เกรงใจ ขอบค้อยตามผู้อื่น ซื่อาย เปิดเผย มีความซื่อสัตย์ ไม่ท้อถอย แต่มักไม่มีใครรู้ว่าผู้อื่นเขานึกคิดอย่างไร (ไม่รู้จิตใจผู้อื่น) ต่อมตนไม่เพ้อฝัน ประหยัด มีความมั่นคงทางอารมณ์ แต่มักจะขาดทักษะในการเข้าสังคม

ความสามารถ เป็นคนชอบและสนใจอาชีพทางช่าง ทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์

อาชีพ พนักงานป่าไม้ ครูสอนอาชีพทางเกษตรกรรม วิศวกรรรม สถาปนิก นักวางแผนเมือง

กลุ่มที่ 2 บุคคลประเภทนักวิทยาศาสตร์ INVESTIGATIVE (I)

บุคลิกภาพของบุคคลกลุ่ม 2 หรือกลุ่มอักษร I ชอบวิเคราะห์ คิดหาเหตุผล ยึดกฎระเบียบ มีความแน่นอนไม่ชอบฟังพา ช่างวิจารณ์ ระมัดระวัง ชอบอ่านหนังสือ ละเอียด รอบคอบ ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ สงสัยใ้รู้ สงวนท่าที และมุ่งมั่นเป็นใหญ่ อนุรักษ์นิยม

ความสามารถ เป็นคนชอบการค้นคว้าวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ชอบสังเกตวิเคราะห์ ชอบทำงานในห้องทดลอง สามารถแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้

อาชีพ นักเศรษฐศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ศาสตร์ นักสถิติ นักวิจัยเภสัชกร

กลุ่มที่ 3 บุคคลประเภทศิลปิน ARTISTIC (A)

บุคลิกภาพของบุคคลกลุ่ม 3 หรือกลุ่มอักษร A มักเป็นคนที่ชอบความอิสระ ไม่ชอบทำอะไรที่อยู่ในกรอบแบบแผน และไม่ชอบกฎเกณฑ์ ความซ้ำซากจำเจ ชอบงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์อ่อนไหวไม่คล้อยตาม ไม่ค่อยมีระเบียบนัก และมักจะมีจินตนาการกว้างไกล ขาดทักษะทางสำนักงาน

ความสามารถ เป็นคนชอบอ่านหนังสือ มีความสามารถทางดนตรี มีความสามารถเขียนภาพ เขียนหนังสือ แต่งกลอนได้ดี เป็นนักตกแตง

อาชีพ นักแสดง มัคคนาการ นักประชาสัมพันธ์ นักหนังสือพิมพ์

กลุ่มที่ 4 บุคคลประเภทชอบสังคม SOCIAL (S)

บุคลิกภาพของบุคคลกลุ่ม หรือกลุ่มอักษร S ชอบเกี่ยวข้องกับคนอื่น ชอบสังสรรค์ ให้ความร่วมมือและเป็นกันเอง ใจกว้าง ใจดี แต่ไม่ชอบให้ใครมาสั่งหรืออยู่ใต้บังคับบัญชาของใคร

ความสามารถ ชอบกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม ชอบงานสอน ให้ข่าวสารข้อมูล อบรมช่วยเหลือให้ความเข้าใจแก่ผู้อื่น

อาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักแนะแนว พยาบาล บรรณารักษ์ ครู-อาจารย์ ผู้บริหารงานทั่วไป

กลุ่มที่ 5 บุคคลประเภทนักธุรกิจ ENTERPRISING (E)

บุคลิกภาพของบุคคลกลุ่ม 5 หรือกลุ่มอักษร E จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบเสี่ยงทำค้าขาย กล้าได้กล้าเสีย ไม่ชอบอยู่เฉย ๆ รักความก้าวหน้า พึ่งพาตัวเองได้ คล่องแคล่วว่องไว ชอบสังคม ชอบเป็นผู้นำ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบเป็นจุดเด่น พุดจาโน้มน้ำให้ผู้อื่นเชื่อและคล้อยตาม ชอบความสะดวกสบาย

ความสามารถ ชอบกิจกรรมประเภทที่ต้องโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ดำเนินธุรกิจส่วนตัว พบปะบุคคลสำคัญ เป็นผู้นำกลุ่มทำกิจกรรม บรรยายหรือปาฐกถาเรื่องราวต่าง ๆ

อาชีพ นายธนาคาร นักธุรกิจ พนักงานขาย ผู้พิพากษา นายความ นักการเมือง พนักงานการบิน มัคคุเทศก์

กลุ่มที่ 6 บุคคลประเภททำตามกฎระเบียบ CONVENTIONAL (C)

บุคลิกภาพของบุคคลกลุ่ม 6 หรือกลุ่มอักษร C มักเป็นคนชอบระเบียบ มีความรับผิดชอบสูง มักคล้อยตามผู้อื่น รับฟังและทำตาม ชอบกฎระเบียบ ไม่ว่าจะความ ไม่ใคร่ยืดหยุ่น นิยมวิธีการเก่า ๆ ที่เคยปฏิบัติมา ละเอียดถี่ถ้วนอดทน มีความสามารถสูง ชอบทำงานในสำนักงาน หรืองานราชการ

ความสามารถ ชอบจัดระเบียบงานเข้าหมวดหมู่ การเก็บข้อมูลทางตัวเลข สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในสำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาชีพ พนักงานบัญชี เลาน์นการ สมุห์บัญชี พนักงานจัดเก็บเอกสารตามประเภท เสมียนพนักงานทั่วไป

4.2 แผ่นพับแสดงอาชีพ จำนวน 33 อาชีพ ที่อยู่ในความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกและตลาดแรงงาน ซึ่งในแผ่นพับแต่ละอาชีพจะประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานหลัก ลักษณะงานย่อย อาชีพที่จะทำ อาชีพที่เกี่ยวข้อง สภาพการทำงาน ผู้ว่าจ้าง โอกาสการมีงานทำ อนาคตข้างหน้า มาตรฐานฝีมือแรงงาน และข้อมูลการเข้ารับการฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.3 เอกสารหนังสือแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย

1) หนังสือคู่มือแนะแนวการฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ สภาพการทำงานของแต่ละอาชีพ รวมทั้งโอกาสการทำงานและความก้าวหน้าในอนาคตของแต่ละอาชีพ

2) หนังสือ CBST (Competency-based Skill Training) การสำรวจอาชีพและความสนใจสำหรับบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับแบบทดสอบความสนใจเพื่อการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคคลทั่วไป ขั้นตอนการเตรียมการทำแบบทดสอบ ขั้นตอนการตรวจให้คะแนน และขั้นตอนการแปลผล สำหรับใช้เป็นข้อมูลให้แก่ประชาชนทั่วไปทดสอบเพื่อเลือกเรียนหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

3) หนังสือ CBST (Competency-based Skill Training) การสำรวจทางเลือกในการเข้ารับการฝึกกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบความสนใจและความสามารถเพื่อการพัฒนาอาชีพ ขั้นตอนการรวมคะแนนผลการทำแบบทดสอบ เส้นทางการเข้ารับการฝึกกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และฐาน

ข้อมูลอาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับครูฝึกและเจ้าหน้าที่ของกรมฯ แนะนำผู้สนใจเลือกฝึกอาชีพได้ ตรงกับความต้องการของตนเอง

4) หนังสือ CBST (Competency-based Skill Training) โลกของการทำงาน ประกอบด้วย ข้อมูลแสดงอาชีพต่าง ๆ ที่น่าใจ จำนวน 124 อาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับครูฝึกและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใช้ประกอบการประชาสัมพันธ์และแนะแนวอาชีพให้กับเยาวชนและผู้สนใจทั่วไป

5) หนังสือ CBST (Competency-based Skill Training) เทคนิคการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีในการทำงาน และการนำเสนอตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เข้ารับการฝึกและผู้สนใจทั่วไป ใช้เป็นแนวทางในการค้นหาข้อมูลตำแหน่งงานว่างจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลในการนำเสนอตนเองต่อนายจ้าง เพื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

4.4 CD-ROM แนะแนวอาชีพ เป็นสื่อแนะแนวอาชีพที่ให้ข้อมูลแนวเดียวกันกับเอกสารหนังสือแนะแนวอาชีพ แต่ใช้ความสามารถของคอมพิวเตอร์เชิงโต้ตอบ (Interactive computer programs) ในการนำเสนอสื่อประสม หรือสื่อมัลติมีเดีย ประเภท ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง และการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย CD-ROM จำนวน 4 แผ่น คือ

- 1) CD-ROM การสำรวจอาชีพและความสนใจสำหรับบุคคลทั่วไป
- 2) CD-ROM การสำรวจทางเลือกในการเข้ารับการฝึกกับกรมพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

- 3) CD-ROM โลกของการทำงาน
- 4) CD-ROM เทคนิคการทำงาน

4.5 วิกิทัศน์แนะแนวอาชีพ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่เปิดฝึกอบรมในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 8 เรื่อง ประกอบด้วย ช่างเขียนแบบก่อสร้าง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างเครื่องมือกล ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี และการประกอบอาหารไทย

5. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แนะแนว

เจ้าหน้าที่แนะแนว นับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งเพราะจะต้องเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจ ความประทับใจ สามารถให้ความช่วยเหลือในการเลือกฝึกอาชีพ แก่ผู้มารับการฝึก ทั้งนี้เจ้าหน้าที่แนะแนวจำเป็นต้องมีความเชื่อในการให้คำปรึกษาทางอาชีพ ดังนี้

- 1) การพัฒนาฝีมือเป็นการพัฒนาคน โดยเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคคล
- 2) เป้าหมายของการพัฒนาฝีมือ คือการช่วยส่งเสริมให้มีบุคคลมีอาชีพที่เหมาะสม และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ แสงหาข่าวสารด้านอาชีพ รวมทั้งการเปลี่ยนอาชีพ
- 3) เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ จำเป็นต้องมีเครื่องมือ เช่น แบบทดสอบ ความสนใจ ความถนัด และข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานที่ถูกต้อง
- 4) เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพต้องคำนึงถึงอิทธิพลของครอบครัว เพื่อน ประเพณี ประเพณีปฏิบัติ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมว่ามีผลต่อการเลือกอาชีพและการวางแผนชีวิตของบุคคล

เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพียงจะนำระบบการแนะแนวอาชีพเข้ามาใช้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยฝึกอาชีพ มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการแนะแนวอาชีพ ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัด จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การแนะแนวอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในเรื่อง การแนะแนวอาชีพ ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของนักแนะแนว
 - 1.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการฝึกทักษะการให้คำปรึกษา
 - 1.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถใช้แบบทดสอบประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง

การอบรมจัดแบ่งเป็น 2 รุ่น รวม 88 คน

รุ่นที่ 1 อบรมระหว่างวันที่ 26 – 28 เมษายน 2542 จำนวน 43 คน

รุ่นที่ 2 อบรมระหว่างวันที่ 18 – 20 พฤษภาคม 2542 จำนวน 45 คน

2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้แบบทดสอบเพื่อให้คำปรึกษาและการแนะแนวอาชีพ โดยคัดเลือกจากผู้ผ่านการฝึกอบรมครั้งที่ 1 จำนวน 52 คน เพื่อให้เกิดความชำนาญในการใช้แบบทดสอบ และฝึกทักษะในการให้คำปรึกษา อบรมระหว่างวันที่ 18 – 22 กรกฎาคม 2542

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการแนะแนวอาชีพเพื่อช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกฝีมือแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่แนะแนวมีความเข้าใจในระบบงานแนะแนวที่กรมนำมาใช้ รวมทั้งเทคนิคและทักษะพื้นฐานของการให้คำปรึกษาทางอาชีพ ตลอดจนการใช้แบบทดสอบในการวางแผนอาชีพ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 27 คน ระหว่างวันที่ 24-28 มกราคม 2543

การจัดฝึกอบรมหลักสูตรการแนะแนวอาชีพทั้ง 4 ครั้งดังกล่าว ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการแนะแนวอาชีพ ซึ่งสามารถให้คำปรึกษา และแนะแนวอาชีพได้ในระดับหนึ่ง รวมทั้งได้มีการเน้นย้ำถึงข้อมูลที่เจ้าหน้าที่ควรทราบเพื่อใช้ประกอบการแนะนำ การแนะแนว ดังนี้

1) ข้อมูลด้านการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1.1) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับต่าง ๆ
- 1.2) หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เปิดฝึกในแต่ละปี
- 1.3) วิธีการรับสมัคร
- 1.4) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละหลักสูตร

2) ข้อมูลด้านอาชีพ

- 2.1) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 2.2) ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน
- 2.3) รายได้ ความก้าวหน้าของงาน
- 2.4) แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละอาชีพ แหล่งข้อมูล

กรมการจัดหางาน ข่าวสารอาชีพ แหล่งข้อมูลงานว่างของรัฐ (ก.พ.)

6. จัดทำรถประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีนโยบายที่จะให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคจำนวน 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 65 แห่ง ดำเนินการประชาสัมพันธ์และ

บริการแนะแนวอาชีพเชิงรุก โดยการเสนอตัวให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเยาวชนในพื้นที่หมู่บ้านชุมชนชนบทในจังหวัดที่แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบ ให้ได้รับข้อมูลทางอาชีพ มีความเข้าใจตนเอง รู้จักแสวงหาข่าวสารทางด้านอาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยกำหนดให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ร่วมกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบดำเนินการในรูปแบบของ รถประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่ หรือ รถ Mobile เข้าไปในพื้นที่หมู่บ้านชุมชนชนบทตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การให้บริการด้วยรถประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่

1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 12 แห่ง จะได้รับรถตู้โดยสารพร้อมอุปกรณ์พิเศษติดตั้ง โดยมีรายละเอียดของรถประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนหน้ารถ

เป็นที่นั่งสำหรับพนักงานขับรถ และเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

ส่วนที่ 2 ส่วนกลาง

เป็นส่วนสำหรับผู้ให้บริการ ใช้คอมพิวเตอร์หาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ รวมทั้งทำแบบทดสอบวัดความสนใจ โดยจะติดตั้ง

1. คอมพิวเตอร์ PC 2 เครื่อง
2. เครื่องพิมพ์ 1 เครื่อง
3. เครื่องแปลงกระแสไฟตรงเป็นกระแสไฟสลับ 1 ชุด

ส่วนที่ 3 ส่วนท้ายรถ

เป็นที่ตั้งอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ ได้แก่

1. เครื่องเล่น CD/DVD พร้อมลำโพง 2 ตัว 1 ชุด
2. เครื่องเล่นวีดีโอเทป 1 เครื่อง
3. โทรทัศน์สี ขนาด 29 นิ้ว 1 เครื่อง
4. วีดีโอโปรเจคเตอร์ 1 เครื่อง
5. จอภาพพร้อมขาตั้ง ขนาด 70x70 นิ้ว 1 จอ
6. ไมโครโฟน 2 ตัว
7. ที่เก็บเทปเสียง และเทปวีดีโอ

8. ที่เก็บกระเป๋าไปสเตอร์นิทรรศการ

9. เครื่องปั่นไฟสำรอง 1 ชุด

ส่วนที่ 4 ส่วนบนหลังคารถ

เป็นที่เก็บชุดขาตั้งบอร์ดนิทรรศการ จำนวน 4 บอร์ด

2) การดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคแต่ละแห่งทั้ง 12 แห่ง จัดให้มีการประชุมวางแผนการใช้รถ Mobile ร่วมกัน กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนบนจังหวัดลำปาง มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ 5 แห่ง คือ เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา แม่ฮ่องสอน และลำพูน ก็ให้แต่ละศูนย์ฯ ส่งเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ เข้าร่วมประชุมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นศูนย์กลางและมีรถ Mobile ประจำอยู่ เพื่อวางแผนและกำหนดตารางการใช้รถ Mobile ให้สอดคล้องร่วมกัน เช่น

- กำหนดวันเวลาที่สถาบันฯ หรือ ศูนย์ฯ แต่ละแห่งจะใช้รถ Mobile ลงพื้นที่ในจังหวัดของตน

- กำหนดเจ้าหน้าที่ที่จะเดินทางไปกับรถ

- กำหนดงบประมาณ

- กำหนดหัวข้อและสื่อที่จะใช้ประชาสัมพันธ์ และบริการแนะแนวอาชีพ

เคลื่อนที่

- กำหนดเครื่องมือแบบทดสอบวัดความสนใจทางอาชีพ ความสามารถ

และความถนัด

- ออกแบบและจัดสร้างนิทรรศการ

3) กิจกรรมของรถประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่

- จัดแสดงนิทรรศการและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลทางอาชีพ

- ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

- บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพแก่เยาวชนในชนบท

- บริการห้องสมุดอาชีพเคลื่อนที่

- บริการทดสอบวัดความสนใจ ความสามารถ และความถนัดทางอาชีพ

- บริการรับสมัครผู้สนใจเข้ารับการฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) งบประมาณ ในการจัดสร้างรถประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่ ประมาณคันละ 1,350,000 บาท

5) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ช่วยเหลือให้เยาวชนที่พลาดโอกาสจากการศึกษาในระบบ โรงเรียน กลุ่มเยาวชนที่ยากจนในพื้นที่ชนบทที่ห่างไกลได้รู้จักตนเอง ค้นหาแนวทางการฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง รู้จักแสวงหาข่าวสารทางอาชีพ และช่วยส่งเสริมเยาวชนเหล่านั้นให้มีความที่ที่เหมาะสมทำ

7. การทดลองปฏิบัติการแนะแนวอาชีพ

กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประสานงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนบน จังหวัดลำปาง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ส่งเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมเทคนิคการเป็นที่ปรึกษาแนะแนวอาชีพ ทำการทดลองปฏิบัติการแนะแนวอาชีพกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นกลุ่มสตรีชาวเขาในพื้นที่ภาคเหนือที่เรียนการศึกษานอกโรงเรียน จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่วัดวิเวกวาราม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ จำนวน 57 คน และผู้สนใจชายที่สมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 2 คน จากการสอบถามและสังเกต พบว่า แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบวัดความสนใจที่เป็นเอกสาร ใช้ภาษาที่ค่อนข้างยาก ทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่เข้าใจ ีความไม่ถูกต้องในบางหัวข้อ รวมทั้งขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงานใช้เวลาค่อนข้างมาก ดังนั้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษาไทยในแบบวัดและแบบสอบถามให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายซึ่งส่วนใหญ่จะมีความรู้ค่อนข้างต่ำและควรดำเนินการที่กระชับกว่านี้

3.1.3 ขั้นตอนการให้คำแนะนำอาชีพ

ผู้ศึกษาได้จัดทำลำดับขั้นตอนการให้คำแนะนำอาชีพ รวมทั้งการรับสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. สัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น ในเรื่องส่วนตัวและงานที่เคยทำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 ให้เกิดความเข้าใจในตัวผู้มาฝึกมากขึ้น

1.2 เพื่อดูว่าเขามีความเข้าใจในการเลือกอาชีพมากน้อยเพียงใด

1.3 มีตัวเลือกแล้วหรือยัง และตัวเลือกเหล่านี้มีความเหมาะสมเป็นไปได้เพียงใด

1.4 เขามีการวางแผนอะไรเกี่ยวกับอาชีพของเขาบ้างหรือไม่

1.5 ครอบครัวยังมีส่วนสนับสนุนเขาเพียงใด

1.6 เขามีความมั่นใจในการเข้าสู่อาชีพที่เลือกหรือไม่

2. ทดสอบวัดความสนใจของผู้สมัคร หลังจากการสัมภาษณ์แล้ว เจ้าหน้าที่แนะแนวจะมองเห็นภาพคร่าว ๆ ของผู้มาฝึกว่ามีความสนใจ ความถนัด เงื่อนไขในการทำงานค่อนข้างชัดเจน และพร้อมที่จะเข้าไปพิจารณาในอาชีพที่สนใจโดยการทดสอบความสนใจและความถนัดด้วยแบบวัดต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่แนะแนวต้องรับรู้ถึงข้อตกลงเบื้องต้นในการทำแบบทดสอบ รวมทั้งข้อควรปฏิบัติในการใช้ และใช้การแปรผลให้ถูกต้อง

ข้อตกลงเบื้องต้นในการทดสอบ

ต้องเลือกแบบทดสอบให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้

- 1) ผู้ทำแบบทดสอบต้องอ่านออกเขียนได้
- 2) ต้องตอบตามความเป็นจริง
- 3) นักแนะแนวต้องรู้วิธีการแปลผลอย่างถูกต้อง

3. ให้ผู้สมัครฝึกอาชีพเลือกอาชีพที่ตนเองสนใจจะฝึก โดยศึกษาข้อมูลจากบัตรอาชีพ คู่มืออาชีพ หรือค้นหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ ในขั้นนี้เป็นการให้รายละเอียดของข้อมูลทางอาชีพ เพื่อให้โอกาสแก่ผู้มาฝึกได้เลือก 2 – 3 อาชีพ ที่ตรงกับความสนใจและความถนัด รวมทั้งมีความชำนาญในอาชีพดังกล่าวด้วย โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อม หมายถึง การรู้จักตนเอง (ในขั้นที่หนึ่ง) และรู้ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดของอาชีพต่าง ๆ ที่สนใจ (ขั้นที่สาม)

2) การประเมินตัวเลือก เจ้าหน้าที่แนะแนวจะช่วยเหลือผู้มาฝึกให้พิจารณาอาชีพที่เลือกไว้แล้วมาประเมินความพึงพอใจ โดยจัดทำเป็นตารางการประเมินตัวเลือกจนได้อาชีพที่พึงพอใจสูงสุด

3) การตัดสินใจ และยอมรับ ผู้มาฝึกสามารถตัดสินใจเข้าสู่อาชีพได้ชัดเจนมากขึ้น แต่หากผู้มาฝึกยังไม่มีความมั่นใจ เจ้าหน้าที่แนะแนวจะต้องให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อให้เขาได้ก้าวไปข้างหน้า และมีการวางแผนในอนาคตด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น

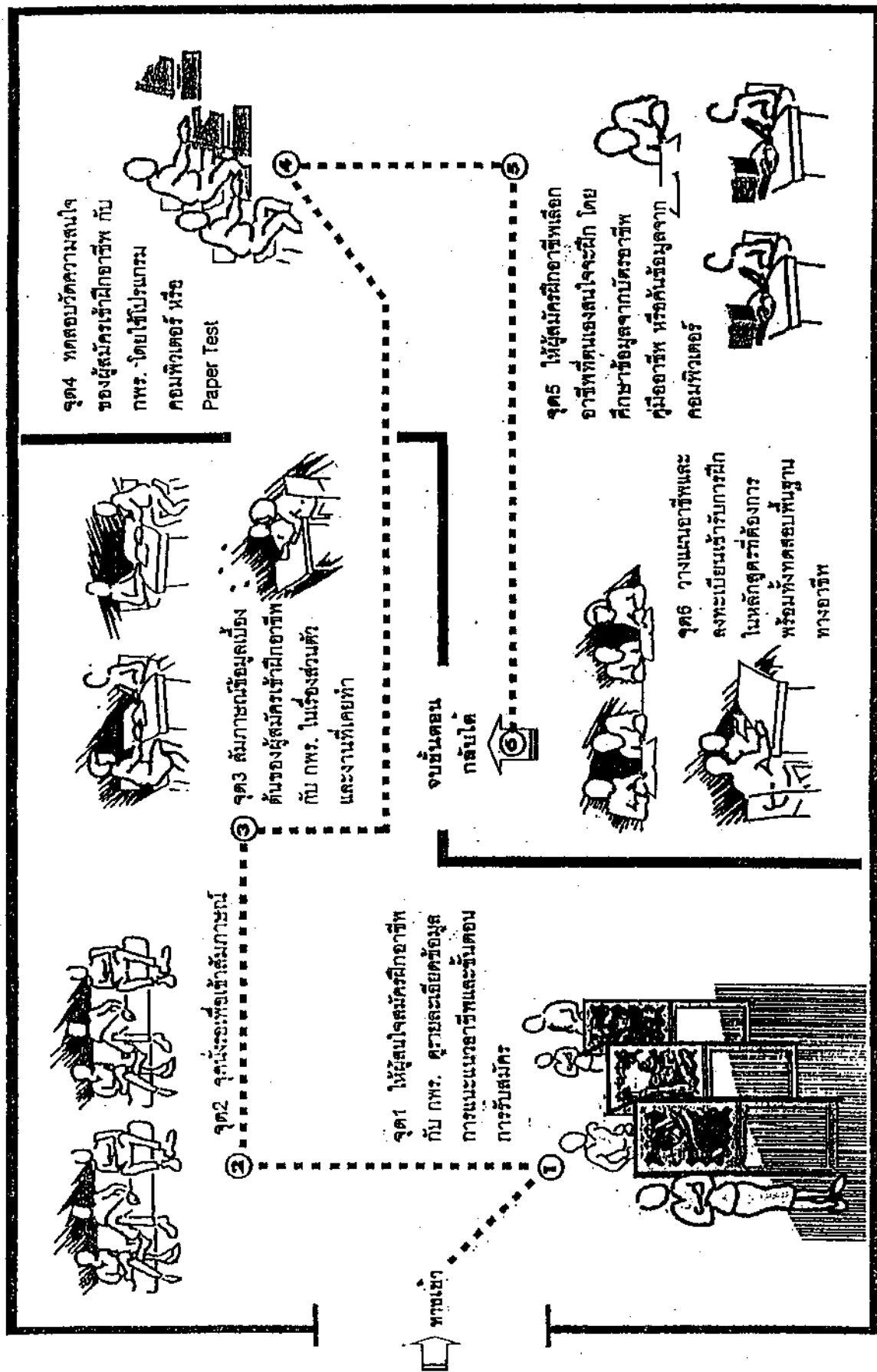
4. วางแผนการฝึกอาชีพและลงทะเบียนฝึก เป็นขั้นสุดท้ายของการแนะแนว คือ การวางแผนเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามตัวเลือกไว้ เป็นการเลือกแผนดำเนินการที่เหมาะสม และวางแผนเข้าสู่การเรียนวิชาชีพ และลงทะเบียนฝึก

ขั้นตอนการแนะแนวอาชีพดังกล่าวข้างต้น นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องให้ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอาชีพทำการทดสอบวัดความสนใจ ความสามารถ และความถนัด รวมทั้งการให้ข้อมูลอาชีพ และหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน อย่างเพียงพอ ก็จะเป็นโอกาสที่ดีสำหรับผู้สมัคร ได้พิจารณาทางเลือก แล้วตัดสินใจเลือกฝึก อาชีพที่เหมาะสมกับตนเองที่สุด ซึ่งทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะช่วยให้ผู้สมัครได้เข้าใจหลักการพิจารณาว่า ionic ประกอบ 2 ประการคือ

1. ต้องรู้จักตนเองก่อนว่า ตนเองมีความรู้ ความสนใจ มีความสามารถและถนัด ในด้านใด มีบุคลิกลักษณะ สุขภาพ นิสัย เป็นอย่างไร

2. รู้จักงานอาชีพต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร การเลือกอาชีพเป็นเรื่องสำคัญต่อชีวิตคน เรามาก เพราะอาชีพในโลกนี้มีมากมายเป็นร้อยเป็นพัน ถ้าตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างรีบร้อน ไม่ รอบคอบ อาจจะต้องทำงานที่ตรงกับอุปนิสัย ซึ่งเป็นผลให้การทำงานนั้นไม่ดีเท่าที่ควร ไม่มีความ เจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน เป็นเหตุให้อยากเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และ อาจจะเป็นผู้ว่างงานในที่สุด ซึ่งจะเป็นผลเสียหายต่อตนเอง สังคม และเศรษฐกิจ ของประเทศ ต่อไป

แผนภาพที่ 1 ลำดับขั้นตอนการให้คำแนะนำอาชีพและการรับสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



3.1.4 การให้บริการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ศึกษาได้กำหนดลักษณะการให้บริการแนะแนวอาชีพ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 เป็นการแนะแนวอาชีพแบบตัวต่อตัว โดยให้บริการกับผู้สมัครเข้ารับการฝึกอาชีพทุกรายที่มาใช้บริการที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในกรณีที่จำนวนผู้สมัครในแต่ละวันไม่มากเกินไป ผู้สมัครทุกรายจะได้รับการสัมภาษณ์แนะนำในข้อมูลที่ต้องการของอาชีพต่าง ๆ และหลักสูตรการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่เปิดฝึกในสถาบันหรือในศูนย์ ตลอดจนได้รับการทดสอบวัดความสนใจ ความสามารถ และความถนัดในเครื่องมือที่กำหนดให้ หลังจากนั้นจึงให้ผู้สมัครลงทะเบียนเข้ารับการฝึกในหลักสูตรที่เขาต้องการ

ลักษณะที่ 2 เป็นการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่ม กรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอาชีพมีจำนวนมากเกินกว่าที่จะให้บริการแนะแนวอาชีพเสร็จภายใน 1 วัน ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพจะให้คำแนะนำในข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหลักสูตรการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันและศูนย์เป็นรายกลุ่ม หลังจากนั้นก็จะสัมภาษณ์และทดสอบวัดความสนใจของผู้สมัครก่อนว่าพวกเขาแต่ละคนเหมาะสมกับอาชีพอะไร ต่อจากนั้นก็จะนัดผู้สมัครมาทดสอบวัดความสามารถ และความถนัดอีกครั้งในวันถัดไปหลังจากนั้นจึงให้ผู้สมัครลงทะเบียนเข้ารับการฝึกในหลักสูตรที่พวกเขาต้องการ

การแนะแนวทั้ง 2 รูปแบบดังกล่าว ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการทำแบบทดสอบจะมีการบันทึกเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อรวบรวมสถิติรายงานผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังจัดการบริการแนะแนวอาชีพออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

ประเภทแรก เป็นการแนะแนวอาชีพในหน่วยงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

ประเภทสอง เป็นการให้บริการแนะแนวอาชีพภายนอกหน่วยงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

โดยปกติจะเป็นการให้บริการแนะแนวอาชีพแบบคนฟัง หรือผู้ให้บริการเป็นกลุ่ม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปบรรยาย ณ โรงเรียน สถาบันการศึกษา โรงงาน ชุมชนในหมู่บ้าน

ต่าง ๆ บางครั้งอาจได้รับเชิญมาโดยกำหนดหัวข้อมาให้ แต่โดยส่วนใหญ่สถาบันและศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัดจะกำหนดแผนการให้บริการแนะแนวอาชีพไว้แล้ว

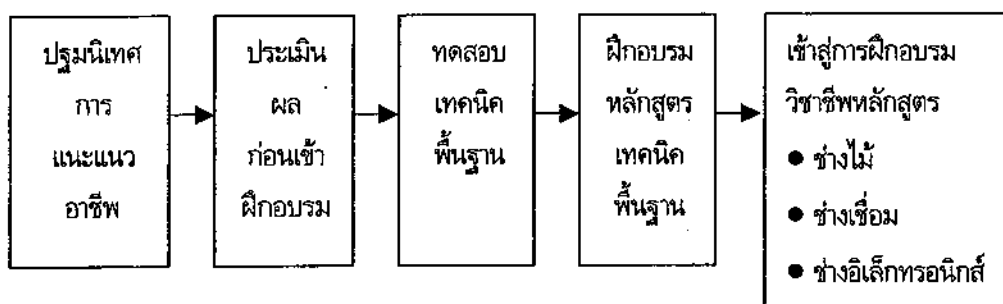
3.2 ข้อแตกต่างของการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะมีความแตกต่างจากหน่วยงาน ฝึกอาชีพอื่น ๆ อาทิ การศึกษาออกโรงเรียน ดังนี้

3.2.1 การฝึกเทคนิคพื้นฐาน (Technical Literacy)

การนำโปรแกรมการฝึกเทคนิคพื้นฐานเข้ามาประกอบในระบบการแนะแนว เพื่อ จะได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ต้องการเบื้องต้นก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดย ให้เจ้าหน้าที่แนะแนวจัดทดสอบเบื้องต้นด้านเทคนิคพื้นฐานแก่ผู้เข้ารับการฝึก เมื่อทราบผลการ ทดสอบเบื้องต้น หากไม่ผ่านการทดสอบในระดับใด จะจัดให้มีการฝึกอบรมปรับพื้นฐานงานด้าน เทคนิคแบบอิงเกณฑ์ตามความสามารถในระดับนั้น

แผนภูมิที่ 3 แสดงการฝึกเทคนิคพื้นฐาน



ชุดการฝึกเทคนิคพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. โปรแกรมการฝึกอบรมเทคนิคพื้นฐานจัดทำขึ้นเป็นชุดการฝึกอบรม โดยเป็น โมดูลการฝึกอบรมแบบอิงเกณฑ์ ตามความสามารถหนึ่งหรือสองโมดูล
2. หัวข้อชุดฝึกอบรมเทคนิคพื้นฐาน 17 หัวข้อ ถูกนำมาใช้ในโปรแกรมการฝึก เทคนิคพื้นฐาน ซึ่งได้แก่

- 2.1 ทักษะในการติดต่อสื่อสาร
- 2.2 กระบวนการแก้ไขปัญหา
- 2.3 ทักษะการวัดเบื้องต้น
- 2.4 คณิตศาสตร์เบื้องต้น
- 2.5 คอมพิวเตอร์เบื้องต้น
- 2.6 คุณลักษณะของพนักงานที่ดี
- 2.7 ความปลอดภัยส่วนบุคคล
- 2.8 เครื่องมือและอุปกรณ์ความปลอดภัย
- 2.9 ความปลอดภัยในการใช้วัสดุอันตราย
- 2.10 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- 2.11 ความหมายของคุณภาพ
- 2.12 ภาพรวมของเทคโนโลยีปัจจุบัน
- 2.13 ภาพรวมของกระบวนการทางวัสดุ
- 2.14 ภาพรวมของระบบกำลังพลังงานและขนส่ง
- 2.15 วัสดุทั่วไปที่ใช้ในงานอุตสาหกรรม
- 2.16 แนะนำเครื่องมือเบื้องต้น
- 2.17 ภาพรวมของเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์

ประโยชน์ของการฝึกเทคนิคพื้นฐาน

โปรแกรมการฝึกเทคนิคพื้นฐาน ให้ประโยชน์มากต่อผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หรือฝึกยกระดับฝีมือ ผู้ผ่านการฝึกโปรแกรมนี้อาจมีลักษณะดังนี้

1. มีทักษะที่ดีในการติดต่อกับบุคคล (เช่น ความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการเขียนที่เหมาะสม และทักษะในการพูด)
2. มีความรู้ในด้านความปลอดภัย และกระบวนการทำงานอย่างปลอดภัย
3. เข้าใจกระบวนการแก้ไขปัญหา
4. มีความรู้ และความสามารถในสาระสำคัญของเทคโนโลยีเครื่องมือวัสดุ พลังงาน กระบวนการและข้อมูล
5. มีจรรยาบรรณ/ นิสัยในการทำงานที่ดี

6. มีทักษะในการทำงานเป็นทีม
7. มีความกระตือรือร้นที่จะสำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะ

3.2.2 การประกอบอาชีพอิสระ (Self - employment)

การประกอบอาชีพอิสระ คือ การประกอบอาชีพส่วนตัวต่าง ๆ ในการผลิตสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังรายได้จากการขายสินค้าหรือบริการเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถที่จะกำหนดรูปแบบ และวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ผลดีของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง มีความสุขจากการมีกิจการของตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางการทำงานเอง และไม่ต้องอยู่ใต้อำนาจบัญชา หรือกฎระเบียบขององค์กรใด

จากสภาพปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยที่ผ่านมา ส่งผลให้ธุรกิจอุตสาหกรรมปลดแรงงานออกเป็นจำนวนมาก สำหรับแรงงานที่เป็นช่างฝีมือสามารถเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะ และกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง แต่สำหรับแรงงานที่มีใช้เป็นช่าง โอกาสในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นไปค่อนข้างยาก ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำหลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อช่วยให้แรงงานไร้ฝีมือสามารถสร้างรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ทั้งนี้เจ้าหน้าที่แนะแนวจะให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ารับการฝึก ได้มีทางเลือกใหม่อีกทางหนึ่งในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคตได้

สำหรับหลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระ ได้จัดทำไว้หลายหลักสูตร เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานและผู้สนใจทั่วไปสามารถเลือกฝึกได้ตามความต้องการดังนี้

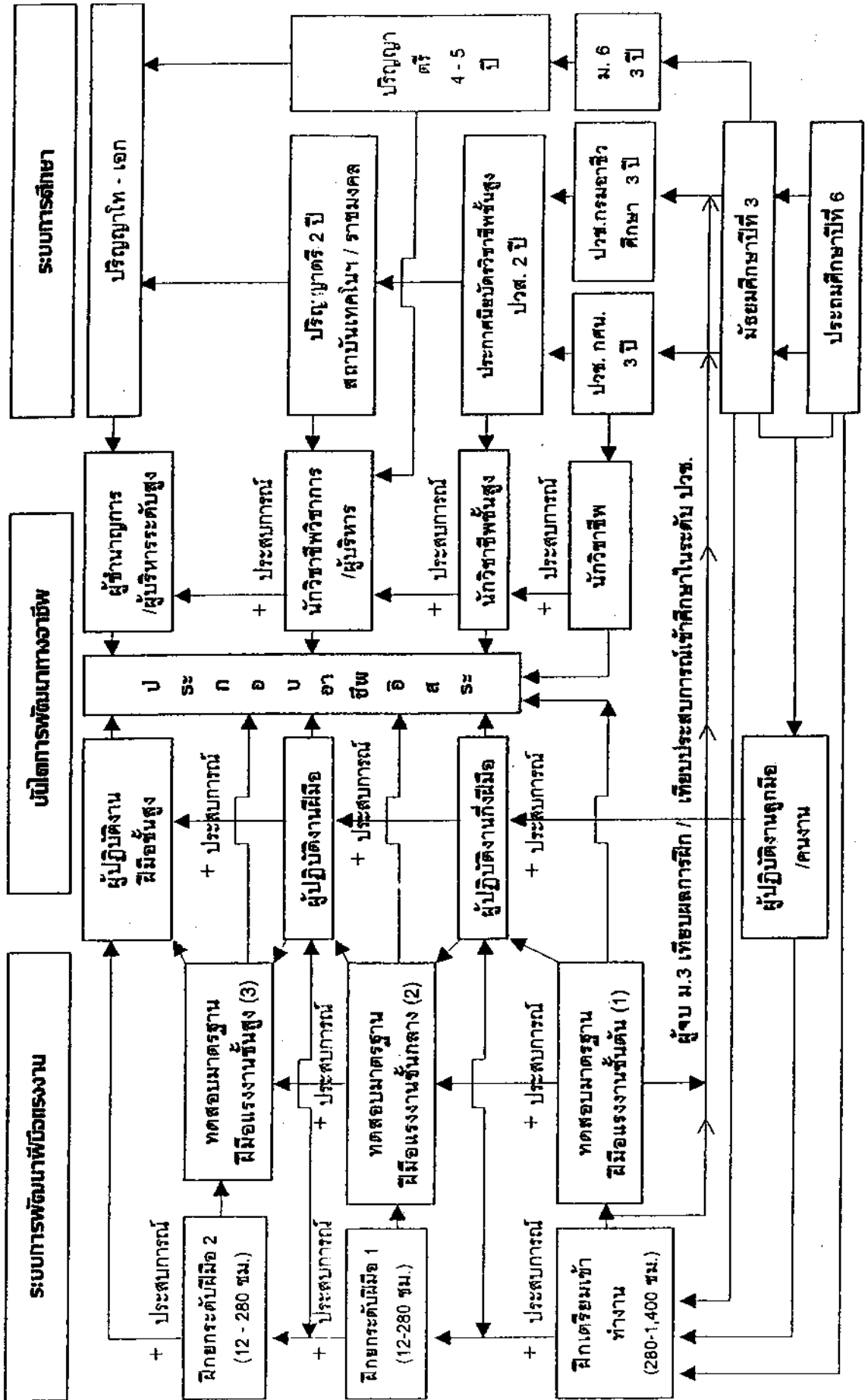
- | | |
|---|------------|
| 1. หลักสูตรการฝึกระดับฝีมือ การประกอบอาชีพอิสระ | 18 ชั่วโมง |
| 2. หลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระ (ธุรกิจขนาดเล็ก) | 30 ชั่วโมง |
| 3. หลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระ (ธุรกิจขนาดย่อม) | 30 ชั่วโมง |
| 4. หลักสูตรการประกอบธุรกิจ | 30 ชั่วโมง |

3.3 บันไดอาชีพ

นอกเหนือจากการที่ผู้ศึกษา ได้ศึกษา วิเคราะห์หารูปแบบการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงบันไดอาชีพเพื่อแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการพัฒนาอาชีพ ทั้งที่มาจากสายระบบการศึกษา และระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษา มองเห็นภาพของความก้าวหน้าแม้จะอยู่ในเส้นทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถพัฒนาตนเองก้าวไปที่ระดับจาก คนงาน ลูกมือ เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เมื่อจบการฝึกและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้นต้น จะมีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติการกึ่งฝีมือ เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ จบการฝึกและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้นกลาง จะมีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานฝีมือ แต่หากไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม อาศัยประสบการณ์ความชำนาญงานก็ทดสอบได้เช่นกัน จากนั้นเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมืออีกครั้ง เมื่อจบการฝึกและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้นสูง จะมีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานฝีมือขั้นสูง

ในกรณีที่จบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และมีวุฒิ ม. 3 ต้องการศึกษาต่อในระบบอาชีวศึกษา สามารถเทียบโอนผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปศึกษาต่อในระดับ ปวช. ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนหรือกรมอาชีวศึกษา ซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสศึกษาให้สูงขึ้นไปตามกำลังความสามารถ ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการก็สามารถนำประสบการณ์จากการทำงานเทียบโอนเข้าศึกษาในระดับ ปวช. ได้เช่นกัน แต่สิ่งที่ไม่ควรลืม คือ ทุกคนมีสิทธิที่จะประกอบอาชีพอิสระได้ ถ้ามีความรู้ ความสามารถ และโอกาส ทั้งนี้ ขอให้ศึกษาจากบันไดการพัฒนาทางอาชีพตามแผนภูมิที่ 4 ต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 4 การพัฒนาอาชีพโดยผ่านระบบการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน



บทที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุป

จากนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ต้องการนำเอาการแนะแนวอาชีพเข้าสู่กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษา วิเคราะห์ และคิดค้นระบบการแนะแนวอาชีพสำหรับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 รูปแบบการแนะแนวอาชีพ

1) รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการแนะแนวอาชีพให้กับแรงงานใหม่ หรือผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน โดยอาศัยการสัมภาษณ์การใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ผู้สมัครรับการฝึกได้รู้จักตนเอง และเลือกฝึกอาชีพได้อย่างเหมาะสม

2) รูปแบบการแนะแนวอาชีพสำหรับการฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการแนะแนวอาชีพให้กับผู้ที่ทำงานแล้ว ช่วยวางแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ได้จัดหลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อเป็นทางเลือกใหม่อีกทางหนึ่ง

4.1.2 วิธีดำเนินการแนะแนวอาชีพ

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา และดำเนินการเพื่อรองรับและสนับสนุนการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไว้ดังนี้

1) จัดทำแบบวัดความสนใจ และแบบวัดความถนัดทางช่าง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการสำรวจผู้เข้ารับการฝึก แต่ละคนว่ามีความสนใจตามความถนัดทางด้านใด เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตนเองเป็นอันดับแรก

2) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพและตลาดแรงงาน เป็นศูนย์ข้อมูลอาชีพที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับการมีงานทำ และข่าวสารตลาดแรงงาน

3) จัดทำศูนย์แนะแนวอาชีพ คู่มือการใช้แบบวัดความสนใจเพื่อการพัฒนาอาชีพ คู่มือการใช้แบบวัดความถนัดทางช่าง เพื่อให้เจ้าหน้าที่แนะแนวของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ใช้

เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน เป็นการอำนวยความสะดวก และทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

4) พัฒนาสื่อแนะแนว โดยจัดทำ Career Guidance package ในรูปแบบต่างๆ เช่น โปสเตอร์การเลือกฝึกอาชีพ แผ่นพับแสดงอาชีพ เอกสาร หนังสือ CBST แนะนำอาชีพ วิดีทัศน์แนะแนวอาชีพ และ CD-ROM แนะนำอาชีพ เป็นต้น

5) จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวอาชีพเป็นวิทยากร ได้จัดอบรมไปแล้ว 4 รุ่น ผลที่ได้รับเจ้าหน้าที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการแนะแนวอาชีพ สามารถให้คำปรึกษา และแนะแนวอาชีพในระดับหนึ่ง

6) จัดทำรถประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และบริการแนะแนวอาชีพเชิงรุก โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชนในหมู่บ้านชนบท เพื่อให้เยาวชนได้รับข้อมูลทางด้านอาชีพ มีความเข้าใจตนเอง รู้จักแสวงหาข่าวสารทางด้านอาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งได้กำหนดให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคร่วมกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ

7) การทดลองปฏิบัติการแนะแนวอาชีพ โดยได้ทำการทดลองปฏิบัติกับกลุ่มสตรีชาวเขาที่วัดวิเวกวานาราม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ จำนวน 57 คน และผู้สมัครชาย 2 คน พบว่าแบบสอบถามและแบบวัดที่ใช้ ใช้ภาษาไทยที่ค่อนข้างยาก ทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่เข้าใจ ติความไม่ถูกต้องในบางหัวข้อ รวมทั้งขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินงานใช้เวลาค่อนข้างมาก

4.1.3 ขั้นตอนการแนะแนวอาชีพ

การแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติไว้ 4 ขั้นตอน

ขั้นที่หนึ่ง การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทราบภูมิหลังทั้งด้านส่วนตัวและงานของเขา

ขั้นที่สอง การทำแบบสำรวจเป็นการทำให้เกิดภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับบุคคลในด้าน ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพของเขาเหมาะสมกับงานใด

ขั้นที่สาม สำรวจรายละเอียดของอาชีพ แสวงหาข้อมูลในอาชีพที่สนใจ แนวโน้มของอาชีพ/ตลาดแรงงาน ในขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สมัครเข้ารับการฝึกใน

การตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยซึ่งนำหน้าตัวเลือกอาชีพที่สนใจ 2 – 3 อาชีพแล้วให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกตัวที่ตรงตนเองมากที่สุด

ขั้นที่สี่ การวางแผนอาชีพ ลงทะเบียนฝึก เจ้าหน้าที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สมัครเข้ารับการฝึกในการวางแผนเข้าสู่การเรียนวิชาชีพ และลงทะเบียนฝึก

4.1.4 การให้บริการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การแนะแนวอาชีพแบบตัวต่อตัว เป็นการให้บริการแนะแนวอาชีพแก่ผู้สมัครทุกราย โดยจะต้องทดสอบความสนใจ ความถนัด และได้รับการสัมภาษณ์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลอาชีพจนถึงการลงทะเบียนเข้ารับการฝึกตามที่ต้องการเป็นรายบุคคล

ลักษณะที่ 2 การแนะแนวอาชีพแบบเป็นกลุ่ม กรณีที่มีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพจะให้คำแนะนำข้อมูลอาชีพ และหลักสูตรการฝึกแก่กลุ่มผู้สมัคร จากนั้นจะทำการสัมภาษณ์ ทดสอบความสนใจ ความถนัด และวัดความสามารถ จนถึงการลงทะเบียนเข้ารับการฝึกในสาขาที่ต้องการ

ทั้งนี้ การให้บริการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการ 2 ประเภท ดังนี้ คือ

1) การให้บริการแนะแนวอาชีพในหน่วยงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวจะดำเนินการแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้สมัครเป็นเฉพาะรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้สมัคร ซึ่งจะพิจารณาอย่างเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

2) การให้บริการแนะแนวอาชีพภายนอกหน่วยงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ส่วนใหญ่จะเป็นการให้ออกไปบรรยายตามโรงเรียน โรงงาน ชุมชน โดยมีผู้ฝึกเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จะกำหนดเป็นแผนการแนะแนวอาชีพไว้

4.1.5 ข้อแตกต่างของการแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การแนะแนวอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความแตกต่างจากหน่วยงานฝึกอาชีพอื่น ๆ คือ

1) การฝึกเทคนิคพื้นฐาน (Technical Literacy) โดยการจัดทดสอบเบื้องต้น ด้านเทคนิคพื้นฐาน ทำให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้รับการฝึก เพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมปรับพื้นฐานงานด้านเทคนิค ให้เหมาะสมตามความสามารถต่อไป ประโยชน์ของการฝึกเทคนิคพื้นฐาน เพื่อให้เกิดทักษะที่ดีในการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ มีความรู้ในด้านความปลอดภัย และกระบวนการทำงานอย่างปลอดภัย เข้าใจกระบวนการแก้ไขปัญหา มีจรรยาบรรณและนิสัยการทำงานที่ดี มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยี และกระตือรือร้นที่จะสำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรม

2) การประกอบอาชีพอิสระ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสนอทางเลือกใหม่ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก ซึ่งอาจเป็นแรงงานที่เป็นช่างฝีมือ หรือแรงงานที่มีช่าง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถที่จะประกอบอาชีพอิสระ มีกิจการของตนเอง มีอิสระในการทำงานและหารายได้เลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้

4.1.6 บันไดอาชีพ

เป็นเส้นทางแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอาชีพ ทั้งที่มาจากสายระบบการศึกษา และระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกำลังแรงงานจะสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้ทั้ง 2 ระบบ

4.2 ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการแนะนำอาชีพ เป็นกิจกรรมใหม่ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเริ่มนำเข้ามาใช้ในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้ทดลองปฏิบัติการแล้ว จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข การแนะนำอาชีพให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

4.2.1 ด้านนโยบาย

1) กำหนดเป็นภารกิจที่ชัดเจน โดยมอบหมายให้

1.1) กลุ่มงานพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เป็นหน่วยงานดูแลรับผิดชอบจัดทำศูนย์ข้อมูลด้านอาชีพ และปรับปรุงแบบทดสอบต่าง ๆ เช่น แบบทดสอบวัดความสนใจ ความสามารถ และความถนัดเพื่อพัฒนาอาชีพ คู่มือและเอกสารการแนะนำอาชีพ สื่อแนะนำประเภทต่าง ๆ รวมทั้งความมีการนิเทศ ติดตาม

ประเมินผลการดำเนินการแนะแนวอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อให้การแนะแนวอาชีพเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมให้ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานปฏิบัติ ควรจัดสถานที่พร้อมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแนะแนว และจัดให้มีเจ้าหน้าที่แนะแนวประจำ ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2) ปรับโครงสร้างอัตรากำลัง เนื่องจากงานแนะแนวอาชีพเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการช่วยให้ผู้มาสมัครเข้ารับการศึกษาได้รู้จักและเข้าใจตัวตนที่แท้จริง หากมีเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ จะช่วยให้ผู้สมัครได้รับการศึกษาอาชีพที่เหมาะสม ดังนั้น ควรกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพประจำสถาบันและศูนย์ฯ ทุกแห่งรวมทั้งจัดตั้งฝ่ายแนะแนวอาชีพขึ้นภายในกลุ่มงานพัฒนาระบบและรูปแบบการศึกษา สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เพื่อเป็นศูนย์กลางการประสานงานของกรมต่อไป

2.2 ด้านปฏิบัติการ

1) ควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แนะแนวอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปีแม้ว่าจะได้จัดการฝึกอบรมไปบ้างแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา และแนะแนวอาชีพ

2) ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่ง ต้องปฏิบัติอย่างจริงจังและกำชับเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบ แบบวัดต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย

4) กรมควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงแก่ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้อง อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีต่อไป

บรรณานุกรม

- การจัดหางาน, กรม. กองส่งเสริมการมีงานทำ. คู่มือการแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายแนะแนวอาชีพ, 2539.
- การศึกษาออกโรงเรียน, กรม. ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน. คู่มือการฝึกอบรมครูประจำกลุ่มหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2539. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, 2539.
- จุฬารักษ์ วันไชยธนวงศ์. สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนวประจำศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- นคร ศิลปอาชา. การแนะแนวอาชีพและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ. จัดทางานปริทัศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2542) : 8-10 (บรรยายที่โรงแรมคลาสสิกเพลส เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2542)
- ปรียา เกิดโชคชัย. การเข้าสู่ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน : กรณีศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน. รายงานการวิจัยกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2537.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ.2543-2549. พฤษภาคม 2542.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน. กองวิชาการและแผนงาน, 2540.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2540-2544). ธันวาคม 2539.
- พิรุฬห์ มฤคทัต. บทบาทของข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) ในการแนะแนวอาชีพ. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2542. (เอกสารประกอบการบรรยาย 19-22 กรกฎาคม 2542)
- มัญญิกา แรงขำ. การเพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีพเพื่อประสิทธิผลการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน, มทป. (เอกสารอัดสำเนา)

วัชรีย์ ทวีปย์มี. การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2523.

สุโข มีอินทร์เกิด. การแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร
จำกัด, 2538.

อรอนงค์ ชัญญะวัน. การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้า, 2539.