



การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
ของนักเรียนสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร

**Career Guidance for Preparing the students
in Bangkok Entering Labour Market.**



นายอณัฐ ลัดลอย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2561

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม)



ใบรับรองสารนิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รัฐประศาสนศาสตร์
(สาขาวิชา)

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(หลักสูตร)

เรื่อง การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียน
สายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร
Career Guidance for Preparing the students in Bangkok Entering Labour Market.

นามผู้วิจัย นายอนัฐ ลัดลอย
Mr. Anat Ladloy

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(ดร.สุเมธ แสงนันทนวล)

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

(ผศ.ดร.เมฆินทร์ เมธาวิกุล)

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ด้านการจัดการและรัฐประศาสนศาสตร์

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของ
นักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร
โดย : นายอณัฐ ถัดลอย
ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา :

(ดร.สุเมธ แสงนันท)

...../...../.....

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญ ปัญหา/อุปสรรคของการแนะแนวอาชีพและกระบวนการการแนะแนวอาชีพให้กับนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเสนอแนะทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้การวิเคราะห์เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวและผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่าในปัจจุบันนี้ตลาดแรงงานเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน กล่าวคือ บางสาขามีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนน้อย แต่ในทางกลับกันบางสาขาก็มีความต้องการแรงงานจำนวนน้อย แต่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนมาก ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวเกิดจากการขาดการเตรียมความพร้อมที่ดีก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์นักเรียนระดับมัธยมศึกษาพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กล่าวคือ ยังไม่มีการกำหนดเป้าหมายหรือวางแผนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องจากมองว่าเป็นเรื่องไกลตัว อีกทั้ง ในการเลือกศึกษาต่อนั้นส่วนมากจะเลือกเรียนตามที่ผู้ปกครองต้องการให้เรียนหรือเลือกเรียนตามเพื่อน โดยที่ไม่ได้ทราบถึงแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมถึงไม่ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง นอกจากนี้ ยังเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยมุ่งหวังให้ลูกหลานศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้ได้รับใบปริญญามากกว่าการเลือกศึกษาเล่าเรียนเพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต

ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว การแนะแนวอาชีพถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และความถนัดของตนเอง ก่อให้เกิดการมีงานทำ มีรายได้ ต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น กระบวนการการแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งภาครัฐจะต้องมีการกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจน สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการจัดทำและพัฒนาข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลโลกอาชีพ ข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน สำหรับเผยแพร่ให้กับกลุ่มผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ โดยผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนะทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครให้ได้รับการแนะแนวอาชีพและทดสอบความพร้อมทางอาชีพผ่านระบบออนไลน์ อีกทั้งส่งเสริมให้มีการจัดทำบันทึกการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ขึ้น เพื่อจะได้มีฐานข้อมูลและนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์เป็นรายบุคคลและในภาพรวม จากนั้นนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้อง และสอดคล้องความรู้โลกการศึกษา โลกข้อมูลอาชีพ และ โลกข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้แก่ นักเรียน ตลอดจนมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการการแนะแนวอาชีพ มีการดำเนินการจัดทำข้อมูลโลกการศึกษา โลกข้อมูลอาชีพและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัยเพื่อเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพในสถานศึกษาขึ้นสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพ สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเพื่อร่วมมือสนับสนุนให้เด็กได้เลือกศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความถนัดและทักษะ และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

นอกจากนี้ เสนอให้มีกฎหมายด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้เป็นรูปธรรม รวมทั้งเสนอให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานด้วยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการศึกษาต่อและวางแผนกำลังคนของประเทศ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าควรมีการขยายการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมกับนักเรียนสายสามัญศึกษาทั่วประเทศ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้ภาพรวมของประเทศ

ABSTRACT

Title : Career Guidance for Preparing the students in Bangkok Entering Labour Market.
By : Mr. Anat Ladloy
Degree : Master of Pubic Administration
Major : Pubic Administration
Advisor :

(Sumet Saengnimnuan, Ph.D.)

...../...../.....

This research aims to study the important , problem and process of career guidance and present how to prepare the student in Bangkok before enter to the labour market. This research is an qualitative research that use the analysis of relevant documents and interview the students , teachers , staff and administrator of the Department of Employment by interview.

The research found that the labour market currently has an imbalance between labour supply and labour demand. So some sectors there are a lot of labour demand but the labour supply is not so much, however some sectors there are a lot of labour supply but the labour demand is not so much. This problem is due to the lack of good preparation before enter to the labour market. From interviews, the students they weren't prepare themselves. They have not the target and no plan what will be in the future. They think it is far away. About the study, they will choose that the parent would like or choose by friends. They don't know about trend of labour market , personality and skill. Their attitude are also based on personal value. The parent aim to their children educated a degree rather than study for a future career. Therefore, it is necessary to planning about the human resource. To resolve the problem , career Guidance is an important method for helping the students to decide whether to study or choose a career in accordance with their knowledge , abilities , personality and aptitude. Cause to earn the living.

The results of the study can recommend the preparing the students before enter to the labour market , career guidance is a process that can resolve about this problem. That the government must set clear policies and measures and the relevant agencies need to bring

the technology to benefits , develop and produce an information of the career , world of education and trend of the labour market and publishing to the interested and stakeholders. It is also necessary to integrate the interdisciplinary work. The researcher recommends , career guidance is a best process for preparing the students before enter to the labour market. The students should to get the service of career guidance by online personality test and do the career planning. If the students do that , we will have a big database for using and take the result of personality test to analysis each individual and send to the school for plan and manage the teaching and learning. The teaching and learning should insert the content about career information , education information and labour market information and develop the teacher by training , make them to know and understand the career guidance process. Make the modern of the education information , career information and labour market information. Establish a career information center in school for learning. Make a contribution between the various sectors and make the parent to understand for support and help the student to decide whether to study or choose a career in accordance with their knowledge , abilities , personality and aptitude.

Suggestions for further research. The topic of this research should be expanded nationwide of nation, it will benefit for the students in preparing before enter to the labour market and the government can use the information for human resource management.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยต้องขอขอบคุณบิดามารดาและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ทั้งในส่วนของการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ ทั้งนักเรียน ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้คำแนะนำทั้งในส่วนของการทำงานและการศึกษา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา หงส์ไกรเลิศ อดีตอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.สุเมธ แสงนิมนวล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี นอกจากนี้ ขอขอบคุณผู้เขียนหนังสือและเจ้าของผลงานวิชาการต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาวิจัยได้นำมาใช้อ้างอิงในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตามสมควร

อนันต์ ถัดลอย

พฤษภาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญแผนภูมิ.....	(9)
สารบัญรูปภาพ.....	(10)
สารบัญแผนผัง.....	(11)
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	6
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	6
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย.....	8
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีนโยบายสาธารณะ.....	17
2.4 แนวคิดที่ว่าด้วยการเลือกอาชีพ.....	23
2.5 แนวคิดที่ว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ.....	25
2.6 แนวคิดที่ว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ.....	35
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	43
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.2 แบบแผนการวิจัย.....	45
3.3 ประชากรและกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	46
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
3.7 การนำเสนอข้อมูล.....	50
4. ผลการศึกษา.....	51
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....	51
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	53
4.3 แนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร.....	60
5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	63
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	63
5.2 อภิปรายผล.....	64
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	70
ประวัติผู้วิจัย.....	79

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและอัตราการว่างงานรายเดือน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2555-2559.....	2



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบจำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ	3
แผนภูมิที่ 2 ร้อยละความต้องการแรงงานและผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	4



สารบัญรูปภาพ

แผนภูมิที่	หน้า
ภาพที่ 1 ภาพแสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow.....	10
ภาพที่ 2 ภาพแสดงประเภทและบริการด้านการแนะแนว.....	35



สารบัญแผนผัง

แผนผังที่	หน้า
แผนผังที่ 1 แผนผังแสดงขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการนโยบาย.....	20
แผนผังที่ 2 แผนผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบาย แผน โครงการ และโครงการ.....	21
แผนผังที่ 3 แผนผังแสดงความสัมพันธ์ในแนวราบระหว่างนโยบายและแผน.....	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของปัญหา

นับตั้งแต่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้เข้ามาบริหารประเทศเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และต่อมาได้จัดตั้งรัฐบาลขึ้นบริหารประเทศ โดยมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งรัฐบาลได้ดำเนินการมาตรการต่าง ๆ เพื่อนำประเทศไปสู่ความปรองดอง สมานฉันท์ รวมถึงพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญในด้านต่าง ๆ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ทั้งนี้ ในปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ในด้านสังคมนั้นเรากำลังก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประชากรในวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง ขณะที่ด้านเศรษฐกิจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนผ่านจากยุคอุตสาหกรรม 3.0 ไปสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) ประกอบกับรัฐบาลได้มีการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและก้าวพนักับคักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และในที่สุดประเทศของเราจะบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศโดยเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งการจะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอันจะเอื้อประโยชน์และนำพาประเทศให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี รวมถึงก่อให้เกิดความเจริญแก่ประเทศชาติในด้านต่าง ๆ

จากข้อมูลเชิงสถิติพบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรประมาณ 66 ล้านคน ประกอบด้วยประชากรที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 55.80 ล้านคน และประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 10.20 ล้านคน ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดแบ่งโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศออกเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้พร้อมที่จะทำงาน จำนวน 38.38 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำ จำนวน 37.68 ล้านคน ผู้ว่างงาน 4.30 แสนคน และผู้ที่รอฤดูกาล จำนวน 2.67 แสนคน ส่วนผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมจะทำงานมีจำนวน 17.45 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ , 2560) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ซึ่งถือเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับวัดสภาพเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือ หากประเทศมีตัวเลขอัตราการว่างงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูงย่อมแสดงว่าประเทศนั้น ๆ กำลังประสบกับปัญหาการเติบโตทางเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากการบริโภค การลงทุน และการส่งออกลดลง สำหรับประเทศไทยนั้นมีอัตราการว่างงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและอัตราการว่างงานรายเดือน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2555 – 2559

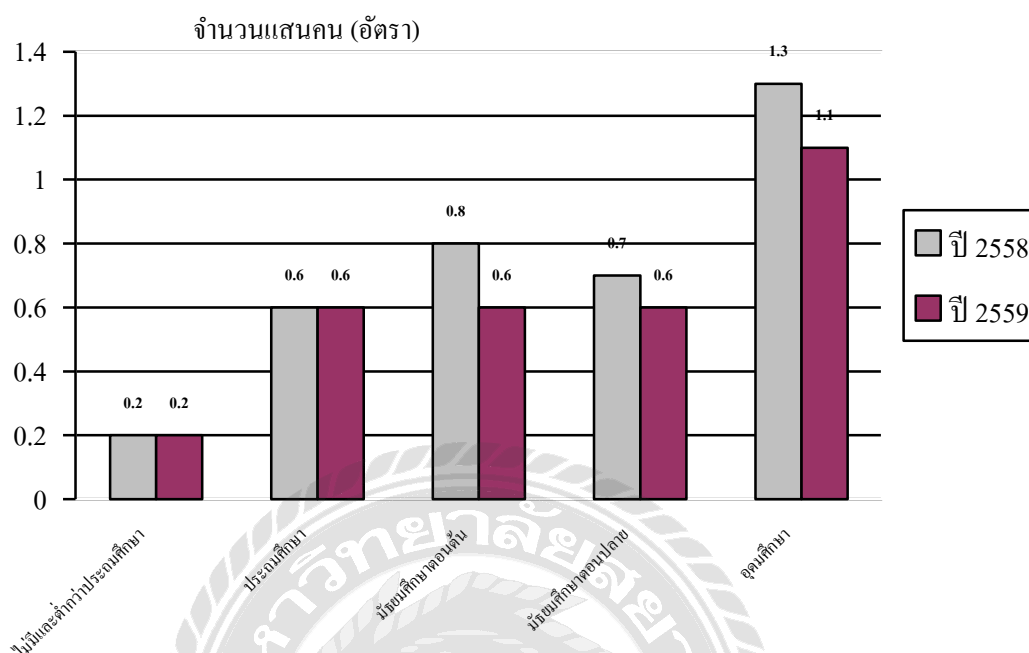
หน่วย : แสนคน/อัตราร้อยละ

ปี		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	เฉลี่ย ทั้งปี
2555	แสนคน	3.1	2.6	2.9	3.8	3.6	2.7	2.3	2.2	2.5	2.2	1.6	1.9	2.6
	ร้อยละ	0.8	0.7	0.7	1.0	0.9	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4	0.5	0.7
2556	แสนคน	2.8	2.4	2.8	3.3	3.0	2.3	3.6	3.2	2.7	2.4	2.7	2.6	2.8
	ร้อยละ	0.7	0.6	0.7	0.9	0.8	0.6	0.9	0.8	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7
2557	แสนคน	3.6	3.3	3.4	3.4	3.6	4.5	3.8	2.9	3.1	2.9	2.1	2.2	3.2
	ร้อยละ	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	1.1	1.0	0.7	0.8	0.8	0.5	0.6	0.8
2558	แสนคน	4.0	3.2	3.8	3.2	3.5	3.2	3.9	3.8	3.0	3.3	3.5	2.6	3.4
	ร้อยละ	1.1	0.8	1.0	0.9	0.9	0.8	1.0	1.0	0.8	0.9	0.9	0.7	0.9
2559	แสนคน	3.4	3.4	4.0	3.9	4.5	3.9	3.9	3.6	3.3	4.5	3.7	3.0	3.8
	ร้อยละ	0.9	0.9	1.0	1.0	1.2	1.0	1.0	0.9	0.9	1.2	1.0	0.8	1.0

ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากสถิติข้างต้นจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีนั้นจะมีอัตราการว่างงานโดยเฉลี่ยที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าในแต่ละปีนั้นจะมีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ปี อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ และหากเป็นเช่นนี้ต่อไปย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงภาวะการว่างงานของผู้ว่างงานทั่วประเทศซึ่งมีจำนวน 3.03 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.8 ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 จะพบว่าเป็นผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนจำนวน 1.08 แสนคน ซึ่งคิดเป็น 1 ใน 3 ของผู้ว่างงานเลยทีเดียว นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาที่มีการว่างงานพบว่าระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 9.9 หมื่นคน รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 5.7 หมื่นคน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 7.5 หมื่นคน ระดับประถมศึกษา 5.3 หมื่นคน และผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา 1.8 หมื่นคน (ข้อมูลจากวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ประจำเดือนมกราคม พ.ศ. 2560 ของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน) ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานตามระดับการศึกษาของเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 และธันวาคม พ.ศ. 2559 พบว่าจำนวนผู้ว่างงานซึ่งจบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนมากเมื่อเทียบกับวุฒិการศึกษารอื่น ๆ

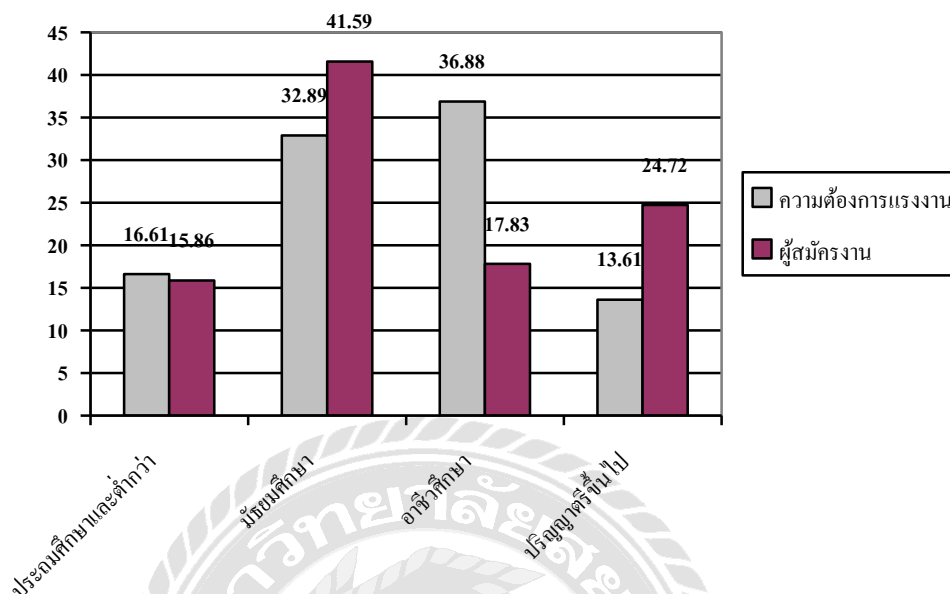
แผนภูมิที่ 1 : เปรียบเทียบจำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ



ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานจากข้อมูลการให้บริการของกรมการจัดหางานในปี พ.ศ. 2559 พบว่า ความต้องการแรงงานของนายจ้าง/สถานประกอบการมีจำนวนทั้งสิ้น 421,062 อัตรา โดยระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ระดับอาชีวศึกษา (ปวช. และ ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 36.88 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.89 และระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 16.61 ตามลำดับ ขณะที่จำนวนผู้สมัครงานที่ใช้บริการผ่านกรมการจัดหางานมีทั้งสิ้น 308,293 คน โดยเป็นผู้สมัครงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.59 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.72 และระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 17.83 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 2 : ร้อยละความต้องการแรงงานและผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา



ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากแผนภูมิร้อยละความต้องการแรงงานและผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษามีมากกว่าจำนวนผู้สมัครงานถึงร้อยละ 19.05 และในส่วนของความต้องการแรงงานระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไปนั้นมีน้อยกว่าจำนวนผู้สมัครงานคิดเป็นร้อยละ 8.70 และ 11.11 ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในปัจจุบันแรงงานระดับอาชีวศึกษาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากกว่าแรงงานในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับปริญญาตรีขึ้นไป ดังนั้น ย่อมส่งผลให้แรงงานในระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไปมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นในทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2559 พบว่ามีบัณฑิตที่ไม่มีงานทำมากถึง 1.5 แสนคน ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่ค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ว่างงาน

จากที่กล่าวไปแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานก็คือความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน กล่าวคือ บางอุตสาหกรรมเกิดการขาดแคลนแรงงาน แต่ขณะเดียวกันบางอุตสาหกรรมก็มีจำนวนแรงงานมากเกินความต้องการ ทำให้เกิดปัญหาส่วนเกินของอุปทานแรงงานในบางสาขา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านแรงงานซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงการขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งในเรื่องของทัศนคติ ค่านิยม หรือแม้กระทั่งการเลือกศึกษาต่อ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ หากมีการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วย่อมจะทำให้เกิดสมดุลของ

ตลาดแรงงานได้ กล่าวคือ จะทำให้สามารถผลิตกำลังแรงงานได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วบุคคลนั้นก็จะมีความพร้อมต่อการทำงาน ทั้งในแง่ของความชอบ ความสนใจ ความถนัดและทักษะ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้ ในการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานดังกล่าว การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยในการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียน/นักศึกษา โดยหากนักเรียน/นักศึกษาได้รับการแนะแนวอาชีพแล้วก็จะทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัด และทักษะของตนเอง ว่าตนเองมีความถนัดด้านใด เหมาะสมกับอาชีพใด และเพื่อมุ่งไปสู่อาชีพนั้น จะมีแนวทาง/เส้นทางการเลือกศึกษาเป็นอย่างไร ซึ่งในหลาย ๆ ประเทศ ได้ให้ความสำคัญกับการแนะแนวอาชีพเป็นอย่างมาก เช่น สหรัฐอเมริกา สวีเดน ฟินแลนด์ ญี่ปุ่น เป็นต้น สำหรับประเทศไทย เริ่มมีการจัดบริการแนะแนวอาชีพขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2455 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยช่วงแรกยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร จนถึงปี พ.ศ. 2491 จึงเริ่มมีการจัดขึ้นเป็นระบบอย่างจริงจัง ทั้งนี้ ในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวสำหรับให้สถานศึกษาแต่ละแห่งนำไปปฏิบัติ คือ การจัดบริการแนะแนว ตลาดนัดแรงงาน และข้อมูลตลาดแรงงานอย่างกว้างขวางในสถานศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษาทุกแห่ง การให้สถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานเป็น มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความสามารถในการจัดการ มีความสามารถในการทำงานเป็นหมู่คณะ การจัดให้บริการแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการ นอกจากนี้ ยังมีอีกหลายหน่วยงานที่มีการจัดให้บริการแนะแนว เช่น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งให้บริการแนะแนวอาชีพผ่านการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เช่น การทดสอบความพร้อมทางอาชีพ การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ การจัดทำข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รวมถึงสื่อในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบในการให้บริการแนะแนวอาชีพ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการบริการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อกลุ่มเป้าหมายเท่าที่ควรอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ กล่าวคือ การจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษานั้น ยังไม่ครอบคลุมในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากส่วนมากมุ่งเน้นที่การแนะแนวการศึกษาเป็นหลัก โดยขาดการเชื่อมโยงระหว่างโลกการศึกษา โลกอาชีพ และโลกข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รวมถึงการขาดความชัดเจนในระดับนโยบายและการนำไปปฏิบัติ การไม่เห็นถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ การขาดแคลนบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนการขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ

จากเหตุผลดังกล่าวนี้เอง ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การแนะแนวอาชีพ เพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครขึ้น เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ ปัญหา/อุปสรรคของการแนะแนวอาชีพ และกระบวนการการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางสำหรับปรับปรุงแก้ไขให้การแนะแนวอาชีพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในการแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน/นักศึกษาได้ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง สำหรับนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพในอนาคตได้ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัด และทักษะของตนเอง อีกทั้งสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการว่างงานและการเปลี่ยนงานได้ นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยลดปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมได้อีกด้วย ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยดังกล่าวได้กำหนดพื้นที่การศึกษาวิจัยในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นศูนย์กลางของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถประสานงานและดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว อีกทั้งสามารถนำนโยบายและแนวทางที่กำหนดไปปรับใช้ได้เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นต้นแบบให้พื้นที่ต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคได้อีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญ ปัญหา/อุปสรรคของการแนะแนวอาชีพและกระบวนการการแนะแนวอาชีพให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

หน่วยในการวิเคราะห์หรือหน่วยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำและผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การแนะแนว (Guidance) หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเขาจะได้ประสบความสำเร็จในชีวิต

การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) หมายถึง กระบวนการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานครสามารถตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพได้ตรงกับความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และทักษะของตนเอง และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน (Labour Market) หมายถึง แหล่งที่นายจ้างและคนงานได้พบกันเพื่อจะได้ทำข้อตกลงหรือสัญญาเข้าทำงาน โดยที่นายจ้างจะได้รับบริการจากคนงานหรือลูกจ้าง และคนงานจะได้ผลตอบแทนจากการขายแรงงานเป็นค่าจ้าง ตลาดแรงงานจึงเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ซึ่งอุปสงค์ของแรงงานก็คือ การที่นายจ้างหรือผู้ที่ต้องการจ้างแรงงาน และอุปทานของแรงงานก็คือ การที่ลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานนั่นเอง

อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) หมายถึง การที่กำลังแรงงานหรือผู้ที่อยู่ในวัยทำงานปรารถนาจะทำงานแต่ไม่มีงานทำ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ภาวะที่อุปทานของแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์สำหรับแรงงานที่ระดับอัตราค่าจ้างหนึ่ง ๆ จำนวนแรงงานที่เกินความต้องการนี้คือผู้ว่างงานทั้งหมด การว่างงานแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามสาเหตุ เช่น การว่างงานตามสภาพโครงสร้าง การว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานชั่วคราว เป็นต้น

การเตรียมความพร้อม หมายถึง การเตรียมตัวเองก่อนกระทำการ หรือทำงานที่จะทำ หรือได้รับมอบหมาย เป็นการทำความเข้าใจในงานที่จะทำ ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้ามีการศึกษาเตรียมการอย่างรัดกุม มีความเข้าใจกับระบบงาน ก็จะมีความพร้อมมาก

นักเรียน หมายถึง นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

เจ้าหน้าที่ หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำหรือด้านการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายในและภายนอก ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

ความถนัด หมายถึง สมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่เกิดจากการสั่งสมการเรียนรู้และประสบการณ์ อันจะส่งผลต่อระดับความสามารถในการที่จะเรียนรู้และประสบความสำเร็จในอนาคตในงานซึ่งต้องใช้ความสามารถที่สอดคล้องกับสมรรถภาพนั้น ๆ

ทักษะ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ

ระบบบริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ (VGNEW e-Services) หมายถึง ระบบบริการที่รวบรวมบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาต่อ การแนะแนวอาชีพ การทดสอบเพื่อวัดความสนใจ บุคลิกภาพ การทดสอบ IQ และ EQ การบันทึกการวางแผนอาชีพ และบริการอื่น ๆ สำหรับการเลือกศึกษาต่อและการเลือกประกอบอาชีพในอนาคต

บันทึกการวางแผนอาชีพ (Career Planning) หมายถึง เอกสารสำหรับใช้บันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนอาชีพส่วนบุคคล โดยการบันทึกเป้าหมายการประกอบอาชีพและเป้าหมายการศึกษา พร้อมทั้งข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการศึกษา ประกาศเกียรติคุณ/รางวัลการฝึกอบรม การศึกษาสูงและอื่น ๆ ที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง สำหรับนำมาประเมินร่วมกับความรู้ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาและพัฒนาตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย

1. ทราบถึงความสำคัญ ปัญหา/อุปสรรคของการแนะแนวอาชีพและกระบวนการแนะแนวอาชีพให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร
2. มีแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

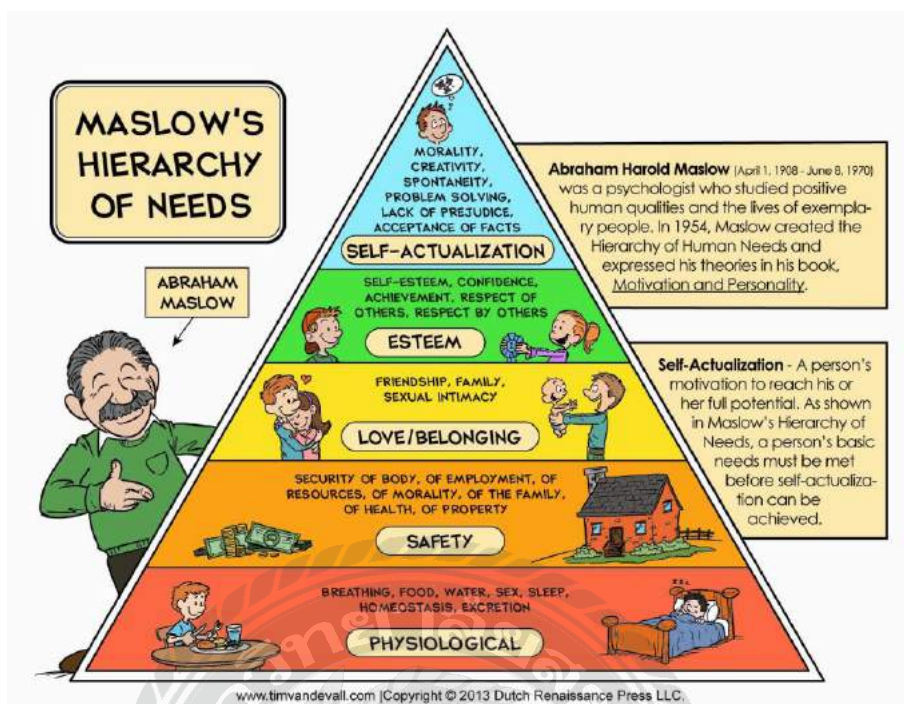
การศึกษาวิจัยเรื่องการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ บทสัมภาษณ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิเคราะห์และศึกษาโดยได้รวบรวมไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีนโยบายสาธารณะ
- 2.4 แนวคิดว่าด้วยการเลือกอาชีพ
- 2.5 แนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ
- 2.6 แนวคิดว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์

Maslow (1943) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่น่าเสนอในรายงานเรื่อง “A Theory of Human Motivation” ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างมาก โดยได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการออกเป็น 5 ลำดับ ลักษณะคล้ายพีระมิดซึ่งมีลำดับชั้นของความต้องการที่มากที่สุดจะเป็นพื้นฐานที่สุดและอยู่ด้านล่าง จากนั้นจะขยับขึ้นเป็นชั้น ๆ ไปเรื่อย ๆ จนถึงลำดับชั้นความต้องการขั้นสมบูรณ์ซึ่งจะอยู่บนสุดของพีระมิด (อนเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒน์กิจ , 2550 , หน้า 156-157) โดยประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security needs)
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love needs)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการความเป็นจริงในชีวิต (Self-Actualization needs)



ภาพที่ 1 : ภาพแสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow

โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการระดับต่ำที่สุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นความต้องการเพื่อที่จะอยู่รอด เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ (ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security needs)

เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ทั้งต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love needs)

เมื่อชีวิตของมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตแล้ว ลำดับขั้นต่อไปก็จะเป็นความต้องการความรักและการเข้าสังคมกับผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)

หลังจากได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางความรักและความเป็นเจ้าของหรือความต้องการทางสังคมแล้ว มนุษย์แต่ละคนย่อมปรารถนาที่จะสร้างสถานภาพของตนเอง

ให้สูงขึ้นไป ตลอดจนต้องการการยอมรับและความเคารพจากผู้อื่น มีความต้องการคำชื่นชมจากความสำเร็จในการทำงาน ต้องการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป ตลอดจนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

5. ความต้องการความเป็นจริงในชีวิต (Self-Actualization needs)

เป็นความต้องการในระดับขั้นที่สูงที่สุด โดยเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับศักยภาพอันสูงสุดของบุคคล กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะเป็นอะไรก็ได้ตามที่ตนเองอยากเป็น มีความต้องการที่จะเป็นมากกว่าสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ ทั้งนี้ การจะก้าวไปถึงความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตได้นั้นจำเป็นที่บุคคลนั้นๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจากความต้องการอื่น ๆ จนครบถ้วนแล้วเท่านั้น

สำหรับในปัจจุบันมีนักวิชาการได้นำแนวคิดความต้องการของมนุษย์ของ Maslow มาเพิ่มเติม โดย De Poy & Gilson (De Poy & Gilson, 2012, หน้า 121-122) ได้เพิ่มเติมความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 8 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Need for safety)
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Need for love and acceptance)
4. ความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น (Need for self-esteem)
5. ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง (Knowledge and understanding needs)
6. ความต้องการเข้าถึงสุนทรียะความงามของชีวิต (Need for aesthetics/beauty)
7. ความต้องการเข้าถึงศักยภาพแห่งตน (Self-actualization needs)
8. ความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยในการผลิต (Factors of Production) ในการผลิตสินค้าและบริการ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ ที่ดิน (Land) แรงงาน (Labour) ทุน (Capital) และความสามารถในการประกอบการ (Entrepreneurship) แต่หากจะกล่าวเฉพาะในด้านแรงงานนั้น จะพบว่าในอดีตที่ผ่านมา "คน" ถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหนึ่งเท่านั้น โดยให้ความสำคัญเป็นแค่เพียงแรงงานหรือกำลังคนเท่านั้น แต่ในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดโดยมองว่า "คนหรือมนุษย์" เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยจะเป็นผู้ที่วางแผน ใช้งาน ควบคุม และเป็นผู้ดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ทั้งนี้

หากองค์กรใดมีกำลังคนหรือแรงงานที่มีความรู้ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีศักยภาพย่อมจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ อีกทั้งยังนำความได้เปรียบมาสู่องค์กรอีกด้วย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ประเทศไทยเริ่มมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาของประเทศ ซึ่งในระยะเริ่มแรกนั้น เน้นหนักไปในการลงทุนทางด้านวัตถุเป็นสำคัญ ได้แก่ การลงทุนทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ถนนหนทาง ไฟฟ้า ประปา การรถไฟ เป็นต้น ต่อมาเมื่อบริบทและสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากการมุ่งเน้นทางด้านวัตถุเป็นหลักมาเป็นการตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของ "มนุษย์" มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางในการพัฒนาประเทศ เห็นได้ชัดเจนจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน โดยยึดหลัก "คน" เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นการพัฒนาที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบัน หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวนโยบายในการบริหารจัดการ ตลอดจนสรรหากลยุทธ์ศาสตร์มาสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด อีกทั้งปรับตัวให้ทันต่อปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยงานและองค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น เงินทุน เครื่องจักรที่ทันสมัย ข้อมูลข่าวสารและกลยุทธ์การบริหาร วิสัยทัศน์ของผู้นำ และเหนืออื่นใดสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งจะขาดเสียมิได้ ก็คือ "การมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ" เนื่องจากหากมีปัจจัยอื่น ๆ เพียงพร้อมแล้วแต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพที่เพียงพอแล้ว ก็ไม่อาจจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จได้ ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากร) ภายในหน่วยงานและองค์กรมากยิ่งขึ้น การจัดการหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เริ่มเข้ามามีบทบาท มีความสำคัญและจำเป็นต่อหน่วยงานและองค์กรเป็นอย่างมาก

ความหมาย/คำจำกัดความ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

Swanson (1995 : 207) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

Rothwell and Sredl (1992 : 420) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน

ดังนั้น จึงอาจจะสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับคนในหน่วยงานหรือองค์การอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการแสวงหาคนดี มีความสามารถเข้าสู่องค์การ การวางแผนใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการธำรงรักษาคนดีมีความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์การด้วยการจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เช่น การจูงใจด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่ดี การจัดระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การควบคู่ไปกับเป้าหมายของบุคคล โดยพิจารณาถึงความคาดหวัง ค่านิยม ความต้องการของบุคคล และการจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับเทคโนโลยี ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนากำลังคน เป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ (Recruitment and Selection)
2. เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)
3. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนานๆ (Maintenance)
4. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development)

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

2. ช่วยพัฒนาในองค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผูปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือ บุคคลที่ทำงาน ทั้งกรณีทำงานรวมกันและกรณีทำงานคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาด จึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากขึ้นขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญมากน้อยเพียงใด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติ ในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อพิจารณา

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้าน ทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร
3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร และบุคลากร
4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น
5. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถ ตรวจสอบ ความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้ บุคคล ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำมา ปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะ การให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตาม ที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ

- (1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
- (2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
- (3) การพัฒนา องค์กร (Organization Development)

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคลากรประเภทใดทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรนั้น

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ

- (1) ระดับบุคคล (Individual)

(2) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)

(3) ระดับระบบโดยรวม (The System)

ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

(1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (อดีต)

(2) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปัจจุบัน

(3) การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากนิยาม หลักการ และแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว สามารถสรุปหลักสำคัญของการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ เพื่อให้นำความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และนำเข้าสู่การพัฒนา วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทำได้หลากหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กร เนื่องจากความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรขึ้นอยู่กับ “คน” หรือบุคลากร ผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร นำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะก้าวไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรขาดความพร้อมในด้านของบุคลากรก็ส่งผลให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรเป็นไปด้วยความยากลำบาก

ด้วยสาเหตุนี้การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญประการหนึ่ง ในการเพิ่มพูน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรให้พร้อมที่จะก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร นำพาองค์กรไปสู่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีนโยบายสาธารณะ

ความหมายของนโยบายและนโยบายสาธารณะ

หากจะกล่าวถึงนโยบายและแผนแล้ว ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากนโยบายจะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่วนแผนจะช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จ ลุล่วงตามที่ได้วางไว้ ซึ่งในส่วนของนโยบายนั้น มีนักคิดหลายท่าน ได้ให้นิยามหรือความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้คำจำกัดความว่า นโยบาย หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางดำเนินการ

เสถียร เหลืองอร่าม (2525 : 10) ให้ความหมายว่า นโยบาย หมายถึง การตกลงปลงใจขั้นต้นในการกำหนดแนวทางกว้าง ๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538 : 8) ให้ความหมายว่า นโยบาย หมายถึง แนวทางที่มีลักษณะคำพูด ลายลักษณ์อักษร หรือเป็นนัย ๆ ที่กำหนดไว้เพื่อป้องกันข้อจำกัดและทิศทางของการกระทำทางด้านการจัดการนโยบาย

Friedrich (1963 : 70) ให้ความหมายว่า นโยบาย หมายถึง ข้อเสนอสำหรับแนวทางการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือรัฐบาล ภายในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่งซึ่งจะมีทั้งอุปสรรคและโอกาสบางประการด้วย อุปสรรคและโอกาสที่มีนั่นเองที่ผลักดันให้มีการเสนอนโยบายขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์และเอาชนะสภาพการณ์เช่นนั้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอย่างหนึ่งอย่างใดนั่นเอง

McNichols (1977 : 3) ให้ความหมายว่า นโยบาย หมายถึง การตัดสินใจที่มีความฉลาดและหลักแหลม กล่าวคือ เป็นการกระทำที่ไตร่ตรองและลึกซึ้งของผู้บริหารระดับสูง

จากนิยามของคำว่า “นโยบาย” ตามที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น อาจจะสรุปได้ว่านโยบาย คือ ข้อความหรือสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หรืออาจกล่าวได้ว่านโยบายเป็นแนวทางกว้าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่าจะทำอะไรในอนาคตนั่นเอง โดยที่นโยบายอาจจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ได้ แต่่นโยบายที่ถือว่ามีความสำคัญและมีผลต่อส่วนรวมเป็นอย่างมากก็คือนโยบายสาธารณะ (Public Policy) ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะนั้นอาจจะเป็นนโยบายของรัฐบาลหรือของเอกชนก็ได้ หากนโยบายนั้นมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ แต่สำหรับนโยบายของรัฐบาลแล้วจะเป็นนโยบายสาธารณะเท่านั้น ซึ่งนิยามของนโยบายสาธารณะนั้นมีนักคิดหลายท่านได้ให้นิยามหรือความหมายไว้ โดยแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ให้ความหมายว่า หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำของรัฐบาล

James Anderson (1984 : 3) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางการกระทำของรัฐที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง นโยบายอาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการออกกฎหมาย การนำกฎหมายไปปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมาย โดยนโยบายต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งที่รัฐบาลกระทำ

Thomas R. Dye (1984 : 1) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวหรือกิจกรรมที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำ และเกี่ยวข้องกับเหตุผลว่าทำไมจึงเลือกเช่นนั้น

Ira Sharkansky (1970 : 1) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐบาลกระทำ

2. กลุ่มที่ให้ความหมายว่า หมายถึง แนวทางเลือกตัดสินใจของรัฐบาล

Lynton Caldwell (1970 : 1) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง บรรดาการตัดสินใจอย่างสัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สังคมจะเข้าดำเนินการยินยอม อนุญาต หรือจะห้ามมิให้กระทำ

William Greenwood (1965 : 2) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางกว้าง ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อาทิศย์ อุไรรัตน์ (2526 : 11) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางที่รัฐบาลประเทศหนึ่ง ๆ ได้ตัดสินใจเลือกแล้วว่าจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ในสถานการณ์แวดล้อมของสังคม

3. กลุ่มที่ให้ความหมายว่า หมายถึง แนวทางหรือหนทางในการกระทำของรัฐบาล

Harold Lasswell และ Abraham Kaplan (1970 : 71) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แผนหรือโครงการที่ได้กำหนดขึ้น ประกอบด้วย เป้าหมายปลายทาง คุณค่า และการปฏิบัติต่าง ๆ

ดร.กระมล ทองธรรมชาติ (2538 : 32) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ คือ แนวทางที่แต่ละประเทศได้เลือกปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ อันเป็นวัตถุประสงค์ที่เชื่อว่าถ้าทำได้สำเร็จจะยังประโยชน์กับประเทศของตนได้

กุลชน ชนาพงศกร (ม.ม.ป. , 59) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ (นโยบายของรัฐ) คือ แนวทางกว้าง ๆ ที่รัฐบาลของประเทศหนึ่ง ๆ ได้กำหนดขึ้นเป็นโครงการ แผนการ หรือหมายกำหนดการเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นหนทางชี้้นำให้การปฏิบัติต่าง ๆ ตามมา ทั้งนี้ เพื่อให้

บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ตลอดจนเพื่อธำรงรักษาหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของชาตินั้น

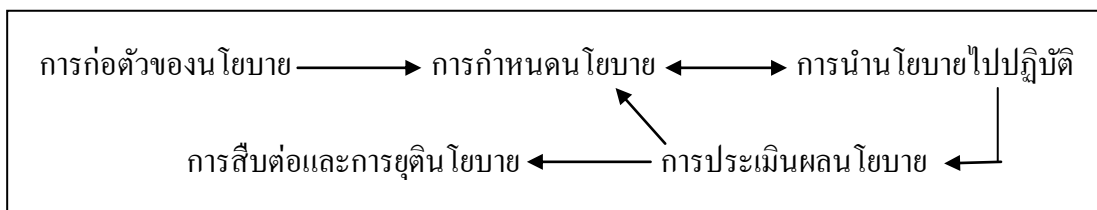
จากนิยามของนโยบายสาธารณะทั้งสามกลุ่มตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่านโยบายสาธารณะก็คือ

- (1) สิ่งใดก็ตามที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำ
- (2) กิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐบาลหรือองค์กรของรัฐจัดทำขึ้น
- (3) แนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือแนวทางที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- (4) ความคิดของรัฐบาลที่กำหนดว่าจะทำอะไรหรือไม่อย่างไร เพียงใด และเมื่อใด
- (5) แนวทางกว้าง ๆ ที่รัฐบาลไม่ว่าจะระดับใดก็ตามกำหนดไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อเป็นการชี้แนะให้เกิดการกระทำต่าง ๆ ตามมา

ทั้งนี้ อาจจะสรุปโดยย่อว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลคิดจะทำหรือไม่ทำ และสิ่งที่จะทำหรือไม่ทำนั้นมีผลต่อสาธารณะนั่นเอง ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งในส่วนของฝ่ายรัฐบาลในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ฝ่ายข้าราชการซึ่งเป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ ฝ่ายประชาชนซึ่งได้รับผลกระทบจากนโยบายทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนผู้ที่ศึกษานโยบายนั้น ๆ ด้วย โดยนโยบายจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (R. Lineberry : 1971) ดังนี้

- (1) ต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน
 - (2) มุ่งเสนอขั้นตอนของพฤติกรรม
 - (3) ต้องกำหนดการกระทำต่าง ๆ ที่ต้องเลือกนำมาปฏิบัติ และการปฏิบัติดังกล่าวจำเป็นต้องให้สอดคล้องทั้งเงื่อนไขเวลาและสถานที่
 - (4) ต้องมีการประกาศให้บุคคลทั่วไปรับรู้หรือรับทราบ
 - (5) ต้องมีการดำเนินการปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนของการกระทำที่ได้ตัดสินใจไว้แล้ว
- ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการนโยบาย (Process of Policy)**
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การก่อตัวของนโยบาย
- (2) การกำหนดนโยบาย
- (3) การนำนโยบายไปปฏิบัติ
- (4) การประเมินผลนโยบาย
- (5) การสืบต่อและการยุตินโยบาย



แผนผังที่ 1 : แผนผังแสดงขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการนโยบาย

การนำนโยบายไปปฏิบัติ

Walter Williams (อ้างถึงใน มยุรี อนุมานราชชน , 2547) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Pressman and Wildavsky (1973 : 3) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การดำเนินงานให้ลุล่วง ให้ประสบความสำเร็จ ให้ครบถ้วน ให้เกิดผลผลิต และให้สมบูรณ์

Horn and Meter (อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช , 2547) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดยรัฐบาลและเอกชน ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจากการตัดสินใจนโยบาย

Eugene Bardach (1980 : 9) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ เกมของกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี และการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

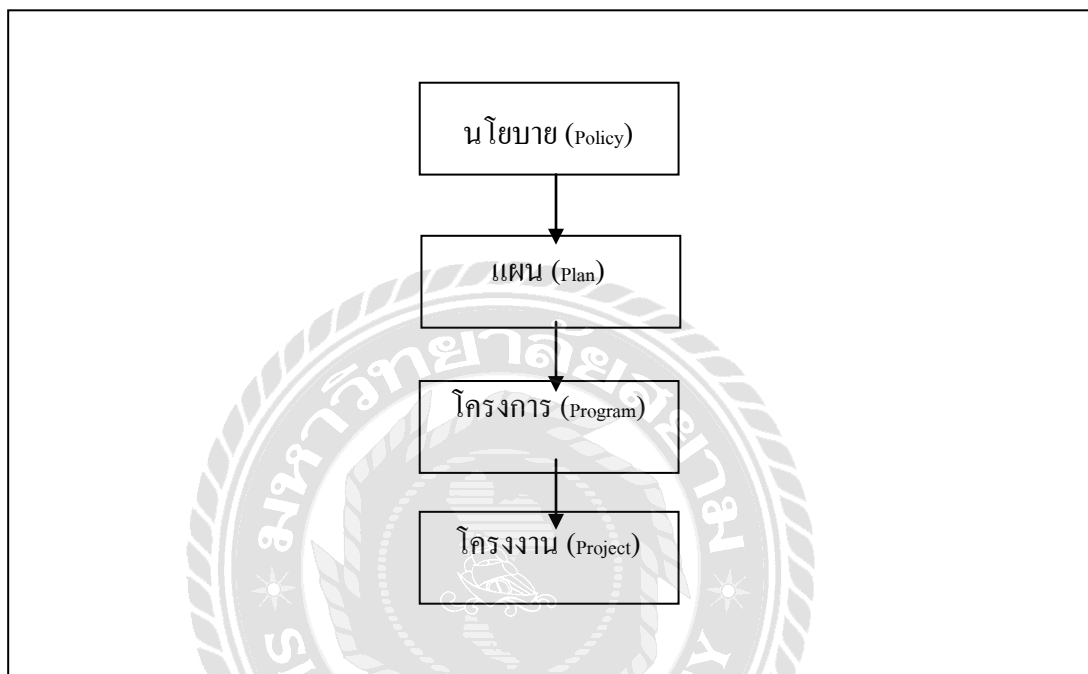
Cheema and Rondinelli (1983 : 25) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำนโยบายหรือแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

Mazmanian and Sabatier (1989 : 20-21) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำการตัดสินใจกำหนดนโยบายที่ได้กระทำไว้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของจดหมายคำพิพากษาของศาล คำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

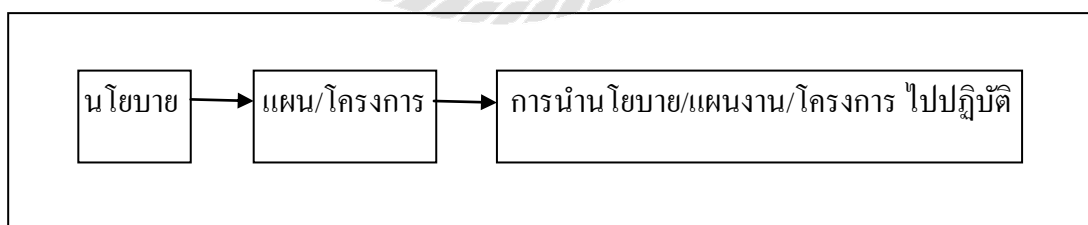
วเรช จันทรศร (2551 : 16) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนด

จากนิยามข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ ก็คือ การนำนโยบายที่ได้กำหนดนั้น ไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ทั้งนี้ การที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือ จะต้องมีการแปลงนโยบายไปสู่แผนปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและแผนที่จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความสัมพันธ์ในแนวดิ่งหรือแนวตั้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น
2. ความสัมพันธ์ในแนวราบ หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวนอน ซึ่งมีแผนเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ



แผนผังที่ 2 : แผนผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบาย แผน โครงการ และโครงการ
(ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ , 2541 หน้า 69)



แผนผังที่ 3 : แผนผังแสดงความสัมพันธ์ในแนวราบระหว่างนโยบายกับแผน
(ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ , 2541 หน้า 69)

ความหมายและประเภทของการวางแผน

Stephen P. Robbins and Mary Coulter (1996 : 228-229) ให้ความหมายว่าการวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ทั้งหมด เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตลอดจนการพัฒนาลำดับขั้นของ

การวางแผนอย่างครอบคลุม เพื่อที่จะบูรณาการและประสานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้เป็นหนึ่งเดียวกัน การวางแผนจึงเกี่ยวข้องทั้งเป้าหมายและวิธีการ

Ernest Dale (1973 : 4) ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการของการแบ่งงานกันทำออกเป็นกลุ่ม ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้ทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Albert Waterston (1964 : 125-126) กล่าวว่า การวางแผนทุกชนิดจะต้องมีลักษณะร่วมกันหลายประการ เช่น ต้องมีองค์ประกอบด้วยการมองล่วงหน้า (Looking Ahead) ต้องมีการเลือกสาร (Making Choices) และต้องจัดเตรียมวิธีการกระทำ (Actions) ที่แน่นอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรืออย่างน้อยที่สุดต้องกำหนดข้อจำกัด (Setting Limits) ที่อาจจะเกิดจากการกระทำดังกล่าวไว้ด้วย

Jose Villamil (อ้างถึงใน มมม. , 2553 หน้า 31) กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกระทำที่เป็นกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นมุ่งให้เกิดกระบวนการรวมชาติหรือการเปลี่ยนแปลงโดยมีการผิดพลาดน้อยที่สุด

Jawaharlal Nehru (อ้างถึงใน มมม. , 2553 หน้า 32) ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง การใช้สติปัญญาเพื่อนำเอาความเป็นจริง (Facts) และสถานการณ์ (Situations) ที่เป็นอยู่ขณะนั้นมาประสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งหนทางในการแก้ปัญหา

George A. Steiner (1967 : 67) กล่าวว่า การวางแผนมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง จุดเริ่มต้นของกระบวนการวางแผนเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์และรายละเอียดของแผน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวภายใต้กระบวนการนี้จะต้องจัดตั้งองค์การขึ้นมาสำหรับรับผิดชอบการตัดสินใจนำแผนปฏิบัติ รวมทั้งทบทวนผลจากการปฏิบัติตามแผนและผลกระทบ ที่เกิดขึ้น เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และการปรับปรุงวงจรของการวางแผน

จากนิยามข้างต้นจึงอาจจะสรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การนำเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จะทำในอนาคต เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ความสำคัญของการวางแผน

Robbins and Coulter (1996 : 228-229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผน ซึ่งสามารถสรุปได้ 13 ประการ ดังนี้

- (1) กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ/องค์กร
- (2) ลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง)
- (3) ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนในอนาคตให้น้อยลง

(4) ช่วยให้ผู้บริหารปรับตัว (เพิ่มจุดแข็งและโอกาส ลดจุดอ่อนและข้อจำกัด)
 (5) ทำให้สามารถเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี
 (6) การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านซึ่งจะช่วยจัดสิ่งไว้ประสิทธิภาพให้หมดไป
 (7) ลดความสูญเสียปัจจัยในการบริหารต่าง ๆ
 (8) กำหนดมาตรฐาน การกำกับควบคุม และตรวจสอบการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

(9) สนับสนุนการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และสร้างเอกภาพในการปฏิบัติงาน
 (10) สร้างความผูกพันและร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(11) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแผนจะระบุผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน

(12) เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการบรรลุเป้าหมาย

(13) สามารถประเมินความสำเร็จของแผน

กระบวนการวางแผน

ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาสภาพปัญหา/การกะเนสภาพแวดล้อม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(2) กำหนดโครงสร้างของการวางแผนให้ชัดเจน

(3) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุ

(4) วิเคราะห์ทางเลือกและการจัดทำแผน

(5) การปฏิบัติตามแผน โดยมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบนำแผนไปดำเนินการ

(6) การประเมินผลและปรับปรุงแผน

จากที่กล่าวไปแล้วจะพบว่า นโยบายและแผนนั้นมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นที่จะต้องมีการแปลงนโยบายไปสู่แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงมีการมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบนำแผนนั้น ๆ ไปดำเนินการอีกด้วย

2.4 แนวคิดว่าด้วยการเลือกอาชีพ

1. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ John L. Holland (อ้างในใบแปลผลการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ กรมการจัดหางาน, 2557) มีความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 4 ประการ ดังนี้

(1) บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะ ตามความสนใจอาชีพ โดยบุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งความสนใจและความสามารถเฉพาะจะเป็นตัวกำหนดให้เกิดต่อบุคลิกภาพ ความคิด และแสดงเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 ลักษณะ คือ

- บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือหรือกิจกรรมที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน (R : Realistic)
- บุคลิกภาพแบบที่ต้องใช้ไหวพริบปัญญาและความคิดเชิงวิชาการ (I : Investigative)
- บุคลิกภาพแบบบริการเข้าสังคมและชอบกิจกรรมเปิดตัว (S : Social)
- บุคลิกภาพแบบมีระเบียบแบบแผน (C : Conventional)
- บุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (E : Enterprising)
- บุคลิกภาพแบบมีศิลปะ (A : Artistic)

(2) สิ่งแวดล้อมของบุคคลถูกครอบงำโดยบุคลิกภาพ ดังนั้น ในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีย่อไรที่คล้ายคลึงกัน

(3) บุคคลจะหันหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

(4) พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคล ก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะตามมาด้วย ซึ่งได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ เป็นต้น

2. ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลของ Crites

Crites (อ้างถึงใน ชาญวิทย์ กลิ่นเลขาน, 2539 หน้า 7) กล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพของ Frank Parson ว่าบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันในความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ งานแต่ละชนิดต้องการลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ฉะนั้นบุคคลที่แตกต่างกันจะเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน โดยมีหลักการดังนี้

(1) ความเข้าใจตนเอง โดยบุคคลจะทำความเข้าใจคุณสมบัติและองค์ประกอบของตนเอง เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ เป็นต้น

(2) ความเข้าใจในอาชีพ โดยบุคคลจะมีความรู้ ความเข้าใจถึงความต้องการของงาน เงื่อนไขในการประสบความสำเร็จในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น การมองความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและอาชีพได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นการวิเคราะห์ความเป็นจริงทั้งสององค์ประกอบประกอบกันเพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมที่สุด

2.5 แนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ

หากพิจารณาถึงแนวคิด/นโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำแล้ว ถือเป็นนโยบายหนึ่ง ที่แต่ละประเทศให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หากประเทศใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ และมีงานทำแล้ว ก็ทำให้สภาพเศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโต อีกทั้ง ทำให้สังคมเกิดความสงบสุข และลดปัญหาอื่น ๆ ซึ่งในทศวรรษที่ผู้ศึกษาวิจัยขอนำเสนอ นโยบายด้านการ ส่งเสริมการมีงานทำของประเทศฝรั่งเศสและญี่ปุ่น (อ้างอิงจากเอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อรับฟัง ความคิดเห็น (Focus Group) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการร่างกฎหมายส่งเสริมการมี งานทำของประเทศไทย) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. นโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำของญี่ปุ่น

หลักจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ญี่ปุ่นประสบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานเป็นอย่างมาก ซึ่งญี่ปุ่นได้กำหนดให้เรื่องดังกล่าวถือเป็นวาระแห่งชาติ และได้ดำเนินการ ป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยญี่ปุ่นได้มีการวางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานและ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีการสืบทอดความรู้ด้านวิชาชีพ จากรุ่นสู่รุ่น มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพให้แก่ นักเรียน นักศึกษา และผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ญี่ปุ่นยังได้กำหนดมาตรการส่งเสริมการมีงานทำ และมาตรการด้านแรงงานต่าง ๆ เพื่อรับมือกับปัญหาด้านแรงงาน ได้แก่ การออกกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น พระราชบัญญัติความมั่นคงในการจ้างงาน ค.ศ. 1947 พระราชบัญญัติส่งเสริม การมีงานทำของผู้พิการ ค.ศ. 1960 พระราชบัญญัติมาตรการการจ้างงาน ค.ศ. 1966 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1969 และพระราชบัญญัติรับรองความเท่าเทียมในโอกาส และการปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการทำงาน ค.ศ. 1972 เป็นต้น

2. นโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำของฝรั่งเศส

ประเทศฝรั่งเศสเป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการว่างงานมาอย่าง ต่อเนื่องและยาวนาน รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศจึงได้มีการกำหนดมาตรการและออกกฎหมาย ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและรับมือกับอัตราการว่างงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในทุก ๆ ปี โดย มาตรการที่สำคัญ ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการจ้างงานและการจัดหางาน การทำให้ผู้หางาน มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและได้ทำงานที่ต้องการ การเพิ่มความเชี่ยวชาญและเสริมทักษะให้แก่ แรงงานและผู้หางาน เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย นโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำถือเป็นนโยบายหนึ่งที่ รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่ามีบทบัญญัติของกฎหมาย ตลอดจนแผนการ ดำเนินงานต่าง ๆ จำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ ทั้งในส่วนของรัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

นับตั้งแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการประกาศใช้มาแล้วทั้งสิ้น 20 ฉบับ ทั้งนี้ เนื่องจากว่าเมื่อเกิดการปฏิวัติรัฐประหารในแต่ละครั้ง ก็จะมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญการปกครองและร่างกฎหมายรัฐธรรมนูญขึ้นมาใหม่ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะมีการตราขึ้นมาใหม่ครั้งแล้วครั้งเล่า แต่ในเรื่องของการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในประเทศได้มีงานทำถือเป็นเรื่องหนึ่งที่รัฐธรรมนูญได้มีบทบัญญัติไว้อย่างชัดเจน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดไว้ในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 40 กำหนดให้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ...

2. นโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

หลังจากที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เข้ายึดอำนาจการปกครองประเทศจากรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการที่สำคัญ จำนวน 14 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการยึดระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย
- (2) ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่ายงบประมาณ
- (3) ด้านความมั่นคง
- (4) ด้านการต่างประเทศ
- (5) ด้านสังคมจิตวิทยา
- (6) ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- (7) ด้านการศึกษา
- (8) ด้านการพัฒนาระบบราชการ
- (9) ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้
- (10) ด้านการวิจัยและพัฒนา
- (11) ด้านการเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ปี 2558

(12) ด้านการสร้างความปลอดภัยของสมานฉันท์

(13) ด้านการปฏิรูป

(14) ด้านการเลือกตั้ง

จากนโยบายทั้ง 14 ด้านดังกล่าว จะเห็นได้ว่าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการส่งเสริมให้ประชาชนในประเทศได้มีงานทำเป็นอย่างมาก โดยด้านการศึกษากำหนดให้การศึกษาเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งจะต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัยให้ทุกส่วนบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่แยกงานด้านการศึกษาจนทำให้ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้กำหนดให้สถาบันการศึกษาของรัฐผลิตช่างฝีมือและแรงงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานหางานได้ทันที ลดอัตราว่างงาน โดยมีสัดส่วนที่เพียงพอกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการผลิตนักวิชาการในสาขาอื่น ๆ

3. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2557 ได้กำหนดนโยบายที่สำคัญ 11 ด้าน ได้แก่

- (1) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- (2) การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- (3) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- (4) การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- (5) การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
- (6) การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- (7) การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- (8) การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
- (9) การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- (10) การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
- (11) การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

จากนโยบายที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จะเห็นได้ว่ามีหลายนโยบายที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐโดยกำหนดการดำเนินการคือ ในระยะเฉพาะหน้าเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน... พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน... การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน และนโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยกำหนดจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสมเป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการ เหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ พัฒนาคอนกทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต... ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชนเพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม และเตรียมคนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญคือ การทำให้คนไทยในทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

(2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

(3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้าง

ความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมในอนาคต เป็นต้น

5. ยุทธศาสตร์ชาติ – ยุทธศาสตร์ทหาร พ.ศ. 2559-2563

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการรับฟังการแถลงยุทธศาสตร์ชาติ – ยุทธศาสตร์ทหาร พ.ศ. 2559-2563 เมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2558 โดยนายกรัฐมนตรีได้กล่าวแสดงความยินดีพร้อมกล่าวว่าแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงการที่จะต้องดูแลกลุ่มนักเรียน-นักศึกษา ที่จบมาแล้วไม่มีงานทำ โดยจะต้องหามาตรการรองรับ เช่น การแนะแนววิชาชีพต่าง ๆ ให้กับกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ให้ได้มีโอกาสในการทำงานมากขึ้น

6. ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2555-2559

ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2555-2559 กำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติที่สำคัญ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (1) การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม
- (2) การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
- (3) การอนุรักษ์ เสริมสร้าง และพัฒนาทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (4) การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและบุคลากร

ทางการวิจัย

(5) การปฏิรูประบบวิจัยของประเทศเพื่อการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัยนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ทรัพยากร และภูมิปัญญาของประเทศสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสมที่เข้าถึงประชาชนและประชาสังคมอย่างแพร่หลาย

จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็นดังกล่าว ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการซึ่งกลยุทธ์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ กลยุทธ์การส่งเสริมความเข้มแข็งและการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของท้องถิ่นและสังคมด้วยการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุ การวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตลอดจนการจัดการงานและอาชีพ การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและการส่งเสริมทักษะทรัพยากรบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น

7. ร่างยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน พ.ศ. 2558-2569

ร่างยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน พ.ศ. 2558-2569 ได้กำหนดวิสัยทัศน์คือ คนไทยต้องมั่งคั่ง ทักษะฝีมือดี รายได้ดี มีหลักประกัน มีความปลอดภัย และได้รับการคุ้มครอง โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 4 ประเด็น ได้แก่

- (1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยมั่งคั่ง
- (2) การเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
- (3) การคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล และมีหลักประกันที่มั่นคง
- (4) การบริหารจัดการด้านแรงงานสู่สากล

8. แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555-2559

กำหนดวิสัยทัศน์ คือ "แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีพันธกิจในการพัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

- (1) การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- (2) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- (3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- (4) การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
- (5) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

9. แผนปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำตามแนวทางที่กรมการจัดหางานเสนอตามแผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน โดยประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ และ 6 แผนงาน ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูความเชื่อมั่นและเร่งรัดวางรากฐานที่ดีของประเทศ
 - แผนงานสร้างความปรองดองสมานฉันท์
 - แผนงานป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
 - แผนงานดำเนินการตามกรอบข้อตกลงประชาคมอาเซียน

(2) ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของรัฐ

- แผนงานเงินทุน พิทักษ์ และรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์

(3) การศึกษา การสาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต

- แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน
- แผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ทั้งนี้ จากแผนยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ โดยผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการแนะแนวอาชีพ เป็นต้น

10. แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. 2558-2562

แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. 2558-2562 กำหนดวิสัยทัศน์ คือ คนไทย มีงานทำตามความรู้ความสามารถ มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วยพันธกิจที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบ การแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ทันสมัย และ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการหางาน ในและต่างประเทศให้สามารถตอบสนองผู้ใช้บริการได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ 3 ประเด็น ดังนี้

- (1) การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
- (2) การพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- (3) การพัฒนาระบบบริการจัดหางานในและต่างประเทศ

นอกจากกฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว การดำเนินงานของรัฐบาลที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการส่งเสริม ให้ประชาชนได้มีงานทำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นน้ำ คือ นักเรียน นักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านนโยบายและการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เป็นต้น นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรียังได้มีมติเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2558 เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอในเรื่องการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกด้วย

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

หากจะกล่าวถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แล้ว จะเห็นได้ว่ามีหลายหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ซึ่งแต่ละกระทรวงก็จะมีภารกิจและบทบาทที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการก็จะรับผิดชอบในเรื่องการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร

เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นต้น ทั้งนี้ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะขอนำเสนอภารกิจในส่วนของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักด้านแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัด 5 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. กรมการจัดหางาน
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. สำนักงานประกันสังคม

ทั้งนี้ แต่ละหน่วยงานก็จะมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันไป เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบในด้านการดูแลและคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่เหมาะสม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบในเรื่องนโยบาย สำนักงานประกันสังคมรับผิดชอบในส่วนของการกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

เมื่อพิจารณาในด้านการส่งเสริมการมีงานทำแล้ว หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักก็คือ กรมการจัดหางาน โดยกรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วน กระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536 ทั้งนี้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ใหม่ ซึ่งได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน โดยจัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2545 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 โดยกรมการจัดหางานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2559 ได้แบ่งส่วนราชการของกรมการจัดหางานออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้

ราชการบริหารส่วนกลาง

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน
3. กองนิติการ
4. กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
5. กองบริหารทรัพยากรบุคคล
6. กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
7. กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
8. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
9. กองส่งเสริมการมีงานทำ
10. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
11. สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10
12. สำนักบริการแรงงานต่างด้าว

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแล้ว หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ จะประกอบด้วย 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กองบริการแรงงานไทยไปต่างประเทศ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน รวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชน และประสานความร่วมมือในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นศูนย์ข้อมูลระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศและทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ บริหารเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย และคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนหางานและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ

กองพัฒนาระบบบริการจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานในประเทศให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึงสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดด้วยทำงาน เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ และควบคุม ดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

กองส่งเสริมการมีงานทำมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษา ประชาชน คนว่างงาน ตลอดจนกลุ่มคนพิเศษ เช่น เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้ต้องขัง ทหารกองประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น โดยการแนะแนวอาชีพ ให้คำปรึกษาทางอาชีพ ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ ตลอดจนเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับอาชีพและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งข้อมูล โลกอาชีพ โลกการศึกษา และโลกของข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับอาชีพ และมีแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัด และทักษะของตนเอง รวมถึงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้านและการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ และการรับงานไปทำที่บ้าน
2. ศึกษาจัดทำข้อมูลอาชีพ และแบบทดสอบเพื่อการแนะแนวอาชีพ
3. ศึกษา จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ
4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลอาชีพและส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์ข้อมูลอาชีพทั่วประเทศ
5. ศึกษา จัดทำ พัฒนาและเผยแพร่มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม และจัดตั้งและบริหารกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ทั้งนี้ หน่วยงานทั้ง 4 หน่วยงาน ที่กล่าวไปแล้วข้างต้น เป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ตลอดจนโครงการต่าง ๆ จากนั้นส่งต่อไปกับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด นำไปปฏิบัติ สำหรับในเขตกรุงเทพมหานครก็จะมีสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 เป็นหน่วยงานในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

2.6 แนวคิดว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ

Morau B. English and Ava Champney English (อ้างถึงใน ไพรัช ถ้ายอง , 2545 : 6) ได้กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเขาจะได้ประสบความสำเร็จในชีวิต

วัชรีย์ ทรัพย์มี (อ้างถึงใน รวีวรรณ ชินะตระกูล , 2539 : 26) กล่าวว่า การแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เขาสามารถนำตนเองได้ เช่น การตัดสินใจว่าจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใด เป็นต้น

ดังนั้น จึงอาจจะสรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง การช่วยให้บุคคลเพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตัวเองในด้านต่าง ๆ ได้ ซึ่งไพรัช ถ้ายอง (2545 : 6) ได้แบ่งประเภทของการแนะแนว ออกเป็น 3 ประเภท คือ

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

โดยการแนะแนวในแต่ละประเภทจะครอบคลุมบริการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) บริการรวบรวมข้อมูล 2) บริการสนเทศ 3) บริการให้คำปรึกษา 4) บริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) บริการติดตามผลและการวิจัย



ภาพที่ 2 : ภาพแสดงประเภทและบริการด้านการแนะแนว

แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance หรือ Career Guidance)

สมาคมแนะแนวอาชีพแห่งชาติอเมริกัน (1921 แก้ไขเพิ่มเติม 1937 อ้างถึงใน ไพรัช ถ้ายอง , 2545 : 7) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ คือ กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้มีความสามารถ

ในการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ และให้มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพนั้น ๆ

Prof. Takeshi Senzaki (อ้างถึงในคู่มือแนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางาน, 2539 : 3) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ คือ กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพให้มีความมั่นคงในการทำงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน

Frank Parsons (อ้างถึงในคู่มือแนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางาน, 2539 : 3) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ คือ การเลือกอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ และการที่จะประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้า

ไพรัช ลำยอง (2545 : 7) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเอง และได้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่เลือกนั้น สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและประเทศชาติ

จุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพ

1. ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จัก เข้าใจตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
2. ช่วยให้ผู้บุคคลได้มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ผู้เด็กและเยาวชนสามารถวางแผนการเรียน ได้อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางเข้าสู่อาชีพ

4. ช่วยให้ผู้บุคคลได้สำรวจทางเลือกในการประกอบอาชีพ

การแนะแนวอาชีพในต่างประเทศ

การแนะแนวอาชีพถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทสำคัญยิ่งในระบบการศึกษา โดยประเทศที่ถือเป็นต้นกำเนิดของการแนะแนวอาชีพ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้จัดให้มีบริการแนะแนวอาชีพเพื่อช่วยให้เยาวชนเลือกตัดสินใจในแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุด ในประเทศอังกฤษก็เช่นกัน มีการจัดให้มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเตรียมตัวสอบเข้ามหาวิทยาลัย มีการจัดส่งนักจิตวิทยาการศึกษาไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ การจัดให้มีการสอนอาชีพศึกษา (Career Education) ขึ้นในโรงเรียน ประเทศสวีเดนมีการสอนภาคทฤษฎีเรื่องอาชีพ โดยกำหนดไว้ในหลักสูตรของระดับชั้นปีที่ 7-9 มีการจัดตั้งคณะกรรมการอาชีพ (Labour Market Board) ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการจัดบริการแนะแนวอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีอีกหลายประเทศที่นำเอากระบวนการแนะแนวอาชีพไปใช้ อาทิ ประเทศ

ออสเตรเลีย ฟินแลนด์ แคนาดา ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น ไต้หวัน สิงคโปร์ ฯลฯ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กและเยาวชนในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

การแนะแนวอาชีพในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย การแนะแนวอาชีพเริ่มจัดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2455 เป็นต้นมา โดยยังไม่มีการจัดอย่างเป็นระบบ เป็นเพียงการแนะนำเท่านั้น ซึ่งยังขาดเทคนิควิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม ต่อมาจึงได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นระบบตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 โดยสถานศึกษาหลายแห่ง มีการเปิดการเรียนการสอนในสาขาจิตวิทยาการแนะแนว มีการนำบริการแนะแนวอาชีพไปให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้การแนะแนวอาชีพเป็นที่รู้จักแพร่หลายมากขึ้น อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาการให้บริการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่สามารถเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ

บุคคลทั่วไปไม่รู้จักและไม่เข้าใจกระบวนการการแนะแนวอาชีพ จึงไม่เห็นถึงความสำคัญของการบริการดังกล่าว ไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการแนะแนวอาชีพ

2. ความไม่ชัดเจนของนโยบายและการนำไปปฏิบัติ

การกำหนดนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของการแนะแนวอาชีพยังขาดความชัดเจน มิได้กำหนดแนวทางที่ชัดเจนหรือกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ หรือกำหนดให้มีลักษณะสภาพบังคับ การแนะแนวอาชีพเป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานซึ่งขาดความชัดเจน และขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

3. บุคลากร

การขาดแคลนบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามสถานศึกษาต่าง ๆ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ กล่าวคือ การไม่มีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ ความไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ ยังขาดความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนการมีภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ นอกจากงานด้านการแนะแนวอาชีพ ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. งบประมาณและเครื่องมือประกอบการให้บริการ

การให้บริการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมา หน่วยงานต่าง ๆ ยังขาดงบประมาณในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนขาดแคลนอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในเรื่องของข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลโลกการศึกษา และโลกของอาชีพ

หน่วยงานให้บริการแนะแนวอาชีพ

การดำเนินการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมา มีการดำเนินงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการผ่านการดำเนินงานของสถานศึกษาต่าง ๆ ในส่วนของกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางานถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการมีงานทำและนำกระบวนการการแนะแนวอาชีพมาให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ โดยดำเนินการผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการแนะแนวอาชีพ กิจกรรมแนะแนวอาชีพ ให้นักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษา กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ กิจกรรมศูนย์ข้อมูลอาชีพ เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือที่นำมาใช้ประกอบในการแนะแนว/บริการปรึกษาทางอาชีพของกรมการจัดหางาน มีดังนี้

1. แบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพ

เป็นแบบทดสอบที่ MR. YASUO TANAKA ผู้เชี่ยวชาญ ILO/JICA จากประเทศญี่ปุ่น ได้มีการนำแบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพ (Vocational Readiness Test) ของญี่ปุ่น 3 แบบ มาจัดทำเป็นภาษาอังกฤษให้กรมการจัดหางานใช้ประกอบการแนะแนวอาชีพ ต่อมาได้แปลเป็นภาษาไทยและนำมาใช้ประกอบการแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้รับบริการ โดยประกอบด้วยแบบทดสอบ 3 Test คือ

(1) TEST A : แบบทดสอบความสนใจด้านอาชีพ (Vocational Interest) เป็นการวัดเกี่ยวกับความรู้สึกรักชอบหรือสนใจของผู้ตอบที่มีต่อลักษณะงานหรืออาชีพที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 54 ข้อ

(2) TEST B : แบบทดสอบความถนัดทางอาชีพ (Basic Vocational Orientation) เป็นการวัดความถนัดทางอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

(3) TEST C : แบบทดสอบความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence Test) เป็นการวัดเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 54 ข้อ

ทั้งนี้ ผลของการทำแบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพจะทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพและความถนัดของตัวเอง สามารถนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงถึงลักษณะความสนใจ บุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคต โดยบุคลิกภาพแบ่งออกเป็น 6 ด้าน และความถนัด 3 ด้าน ดังนี้

(1) บุคลิกภาพ 6 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือหรือกิจกรรมที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน (R : Realistic) บุคลิกภาพแบบที่ต้องใช้ไหวพริบปัญญาและความคิดเชิงวิชาการ (I : Investigative) บุคลิกภาพแบบบริการเข้าสังคมและชอบ

กิจกรรมเปิดตัว (S : Social) บุคลิกภาพแบบมีระเบียบแบบแผน (C : Conventional) บุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (E : Enterprising) และบุคลิกภาพแบบมีศิลปะ (A : Artistic)

(2) ความถนัด 3 ด้าน ได้แก่ ความถนัดด้านข้อมูล (Data) ความถนัดด้านบุคคล (Person) และความถนัดด้านเครื่องมือ (Tool)

2. แบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกประกอบอาชีพ

สร้างขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการเลือกอาชีพของ John L. Holland (Holland's Theory of Vocational Choice) ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพ 6 ด้าน (Holland's Six Vocational Personality Types) ได้แก่ 1) นิยมความจริง (R : Realistic Type) 2) ชอบค้นหา (I : Investigative Type) 3) ใฝ่ศิลปะ (A : Artistic Type) 4) ชอบสังคม (S : Social Type) 5) อนุรักษ์นิยม (C : Conventional Type) และ 6) แคล่วคล่องว่องไว (E : Enterprising Type) นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มมิติการวัดคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ คือ มุ่งเน้นประกอบอาชีพอิสระ (EC : Entrepreneurial Characteristics) และมีมิติการวัดสมรรถนะที่จำเป็นตามแนวทางของประชาคมอาเซียน 3 ด้าน คือ ด้านเคารพความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม (Cross-Cultural Awareness) ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)

ทั้งนี้ แบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพเหมาะสำหรับวัดบุคลิกภาพบุคคลตั้งแต่อายุ 15 – 60 ปี โดยเป็นเครื่องมือวัดบุคลิกภาพเพื่อประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของบุคคลที่มีต่ออาชีพโดยสังเขป สำหรับเป็นแนวทางการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพ กรณีมีความจำเป็นหรือต้องการศึกษาบุคลิกภาพอย่างละเอียดควรปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน หรือนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การต่อไป ซึ่งแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกประกอบอาชีพจะจำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 28 แบบ ดังนี้

- (1) นิยมความจริง (Realistic Type)
- (2) ชอบค้นหา (Investigative Type)
- (3) ใฝ่ศิลปะ (Artistic Type)
- (4) ชอบสังคม (Social Type)
- (5) อนุรักษ์นิยม (Conventional Type)
- (6) แคล่วคล่องว่องไว (Enterprising Type)
- (7) มุ่งเน้นประกอบอาชีพอิสระ (Entrepreneurial Type)
- (8) ศิลปินใฝ่สังคม (Artist & Social Type)
- (9) ศิลปินเจ้าระเบียบ (Artist & Conventional Type)
- (10) ผู้บริหารนอกระบบ (Artist & Enterprising Type)

- (11) ผู้สร้างสรรค์ศิลปะ (Artist & Entrepreneurial Type)
 - (12) นักจัดระเบียบสังคม (Social & Conventional Type)
 - (13) นักสังคมผู้คล่องแคล่ว (Social & Enterprising Type)
 - (14) นักธุรกิจผู้กว้างขวาง (Social & Entrepreneurial Type)
 - (15) นักบริหารผู้เคร่งครัด (Enterprising & Conventional Type)
 - (16) เน้นวินัยใฝ่ประกอบการ (Entrepreneurial & Conventional Type)
 - (17) นักธุรกิจยุคใหม่ (Enterprising & Entrepreneurial Type)
 - (18) นักวิทยาศาสตร์ผู้ลงแรง (Realistic & Investigative Type)
 - (19) ศิลปินผู้ขยัน (Realistic & Artist Type)
 - (20) นักลงมือทำใฝ่สังคม (Realistic & Social Type)
 - (21) นักลงมือทำผู้เคร่งครัด (Realistic & Conventional Type)
 - (22) ผู้นำภาคสนาม (Realistic & Enterprising Type)
 - (23) ศิลปินช่างคิด (Investigative & Artist Type)
 - (24) นักวิทยาศาสตร์ใฝ่สังคม (Investigative & Social Type)
 - (25) นักวิทยาศาสตร์เจ้าระเบียบ (Investigative & Conventional Type)
 - (26) ผู้นำนักค้นหา (Investigative & Enterprising Type)
 - (27) นายช่างนักธุรกิจ (Realistic & Entrepreneurial Type)
 - (28) นักวิทยาศาสตร์รักอิสระ (Investigative & Entrepreneurial Type)
3. บันทึกการวางแผนอาชีพ (Career Planning)

เป็นเอกสารสำหรับใช้บันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนอาชีพส่วนบุคคล โดยการบันทึกเป้าหมายการประกอบอาชีพและเป้าหมายการศึกษา พร้อมทั้งข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการศึกษา ประกาศเกียรติคุณ/รางวัล การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และอื่น ๆ ที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง และนำมาประเมินร่วมกับความรู้ ความถนัด ความสนใจของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นหา และพัฒนาตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2557 : บทสรุปผู้บริหาร) ศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบการแนะแนวอาชีพของกรมการ

จัดหางาน โดยทำการสำรวจนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,610 คน และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,358 คน ผลการศึกษาพบว่านักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.09) จะศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 (สายสามัญ) และมีร้อยละ 19.91 จะศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในด้านการกำหนดเป้าหมายในชีวิตพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีเป้าหมายที่จะรับราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ โดยคิดเป็นร้อยละ 36.03 อย่างไรก็ตามยังมีนักเรียนจำนวนมากถึงร้อยละ 31.18 ที่ยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายในชีวิต เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มระหว่างกลุ่มที่จะศึกษาต่อในสายสามัญมีเป้าหมายที่จะรับราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด ส่วนนักเรียนที่เลือกศึกษาต่อสายอาชีวศึกษามีเป้าหมายเพื่อทำงานในบริษัทเอกชนและประกอบธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบอีกว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อเท่าที่ควร กล่าวคือ ส่วนใหญ่ไม่เคยทดสอบ IQ และ EQ รวมถึงไม่เคยได้รับการทดสอบความถนัดทางอาชีพ และไม่ได้รับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (อ้างถึงใน เว็บไซต์ GotoKnow.com) เปิดเผยมการศึกษาวิจัยการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยพบว่า ร้อยละ 29.7 เลือกตัดสินใจเลือกงานที่จะทำจากอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงเป็นหลัก ร้อยละ 23.4 เลือกงานที่ตนเองชอบ และร้อยละ 22.3 เลือกงานที่มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมาก นอกจากนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล ยังกล่าวเสริม พร้อมชี้ว่าสาเหตุที่ผู้สำเร็จการศึกษาเรียกร้องอัตราค่าจ้างที่สูง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะข้อมูลข่าวสารที่หาได้ง่าย ผู้สำเร็จการศึกษาอาจจะได้ข้อมูลจากคนในครอบครัว จากเว็บไซต์ต่าง ๆ มีข้อมูลเปรียบเทียบให้เห็นถึงอัตราค่าจ้าง สวัสดิการขององค์กรต่าง ๆ การตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรหนึ่งจึงต้องแน่ใจว่าได้สิ่งที่ดีที่สุด จึงอาจจะสรุปได้ว่า สาเหตุการว่างงานนั้นมาจากความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษาและความต้องการของสถานประกอบการเป็นหลัก ซึ่งรัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะหรือสาขาวิชาใหม่เพื่อผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย “การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อสร้างความพร้อมในการประกอบอาชีพแก่เยาวชน” ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (อ้างถึงใน เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน) พบว่าจากการวิจัยสถานการณ์ตลาดแรงงานในกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่ม ตลาดแรงงานไทยในปัจจุบันต้องการแรงงานในสายวิชาชีพ กล่าวคือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช. และ ปวส.) และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีทักษะอาชีพพอที่จะไปทำงานได้ นอกจากนี้ ยังเผยให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2559

มีบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากถึง 1.8 แสนคน เนื่องจากไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

เอกรินทร์ ศุภกรณ์พานิช (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะทางอาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะทางอาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมในเรื่องการได้งานทำ การว่างงาน แนวโน้มทางอาชีพ ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่ออาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีดังกล่าว โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรี ระหว่างปี 2553-2557 มีจำนวนมากกว่า 300 คน และค่าว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยและอิทธิพลต่าง ๆ จากทฤษฎีการเลือกอาชีพ ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ และทฤษฎีการว่างงาน ดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีองค์ประกอบดังนี้คือ ความถนัดและสติปัญญา ความสนใจ ค่านิยม บุคคลแวดล้อม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครอบครัว บุคลิกและการปรับตัว ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน

(2) ปัจจัยบุคคลที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เช่น ผู้ปกครองมีอิทธิพลต่ออาชีพของบุตรหลานทั้งทางตรงและทางอ้อม

(3) ปัจจัยข้อมูลข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพสื่อต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมีอิทธิพลทางความคิด รวมไปถึงการตัดสินใจประกอบอาชีพต่าง ๆ

(4) ตลาดแรงงานมีความแตกต่างจึงต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ของทบวงมหาวิทยาลัย โดย วิจิตร ศรีสอ้าน (อ้างถึงใน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537 หน้า 27) พบว่า มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ควรให้ความสนใจและปรับปรุงคุณภาพบัณฑิตให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานมากที่สุด หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นสอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้มีความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งจัดให้มีบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ บริการแนะนำแหล่งงาน และการฝึกฝนเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนวัดตะพงนอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่าแนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยรวม คือ ครูควรให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและจัดทำข้อมูล

หรือบริการต่าง ๆ แก่นักเรียนและจัดทำข้อมูลหรือบริการต่าง ๆ ด้านการแนะแนวที่ตรงกับ ความสนใจและความต้องการของนักเรียน

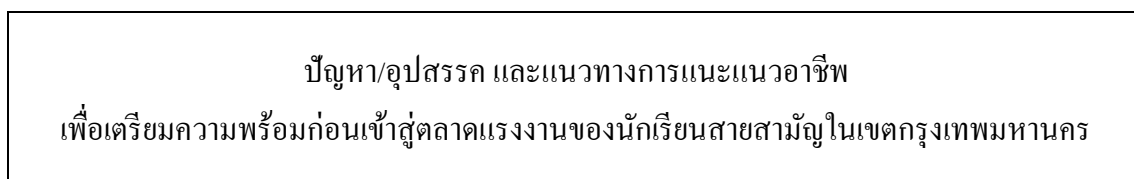
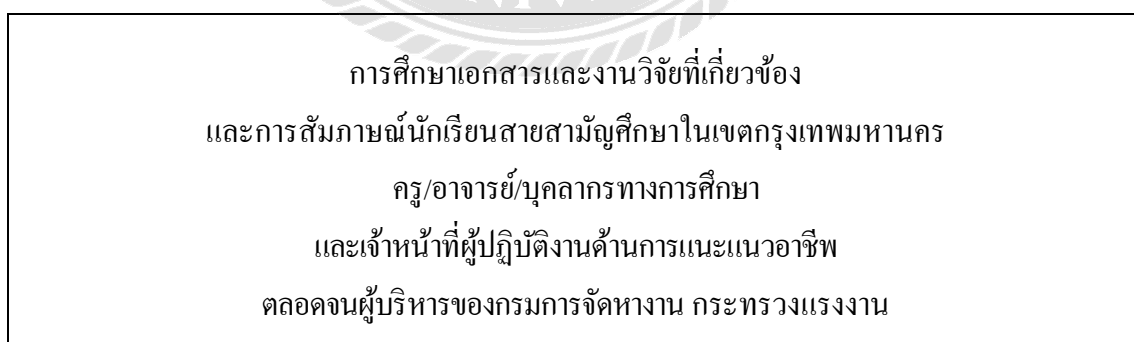
จිරนันท์ ไวยศรีแสง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก ประกอบอาชีพของนักเรียนระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาที่สำคัญ คือ

(1) ผู้ตัดสินใจเลือกอาชีพควรรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน โดยเฉพาะในด้านอุปนิสัย ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ สุขภาพ นิสัย ทักษะเกี่ยวกับอาชีพ นั้น ๆ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

(2) สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยควรมีการแนะแนวอาชีพและให้ความรู้เกี่ยวกับ อาชีพต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาก่อนที่จะเลือกตัดสินใจในการประกอบอาชีพนั้น ๆ เพื่อจะได้ เป็นแนวทางที่ดีของนักศึกษาในอนาคต

2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคใน การให้บริการแนะแนวอาชีพสำหรับนักเรียน/นักศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแนะแนวอาชีพ เพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ตลอดจนแนวทางสำหรับการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังนี้



การปฏิบัติตามแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อม
ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
ของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตราการว่างงานลดลง
โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาจบใหม่



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาถึงกระบวนการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยมีแนวทางการวิเคราะห์และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 การนำเสนอข้อมูล

3.1 สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พื้นที่ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด แต่ผู้วิจัยได้เจาะจงเลือกพื้นที่ตัวอย่างในการจัดเก็บข้อมูลจากนักเรียน จำนวน 5 เขต ได้แก่ 1) เขตดินแดง 2) เขตพระนคร 3) เขตห้วยขวาง 4) เขตบางกะปิ และ 5) เขตลาดพร้าว และหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการแนะแนวอาชีพในกรุงเทพมหานคร

3.2 แบบแผนการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาข้อสรุปปัญหา/อุปสรรคในการจัดบริการแนะแนวอาชีพ และสรุปเป็นแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตลอดจนแนวทางสำหรับการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป ทั้งนี้ ลักษณะของข้อมูลการศึกษาค้นคว้าในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการรวบรวมจากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลจากนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมจากเอกสารบทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดว่าด้วยการเลือกอาชีพ แนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ แนวคิดว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

3.3 ประชากรและกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยประกอบด้วย

1. ประชากร

ได้แก่ นักเรียนสายสามัญศึกษา ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ

2. กลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเฉพาะ โดยเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งหมด 17 คน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

(1) นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 10 คน จาก 5 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน ได้แก่ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี (เขตดินแดง) โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ (เขตพระนคร) โรงเรียนกุนนทีรุทธาราม (เขตห้วยขวาง) โรงเรียนวัดเทพศิลา (เขตบางกะปิ) และโรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (เขตลาดพร้าว)

(2) ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพและมีส่วนในการดำเนินการและจัดทำ

แผนปฏิบัติการด้านการแนะแนวอาชีพ จำนวน 1 คน จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการแนะแนวอาชีพสำหรับบุคคลที่จะเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพ และจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

(3) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ โดยเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำและดำเนินโครงการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน

(4) ผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน ซึ่งรับผิดชอบงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview Schedule) เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ด้วยการศึกษารอบการดำเนินการด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ จากนโยบาย มาตรการ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. ขอคำแนะนำเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการวิจัย

3. รวบรวมเนื้อหาสาระที่ได้จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกรอบการดำเนินการด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ นโยบาย มาตรการ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่

1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา การรับบริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ เป็นต้น

2) คำถามเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ โดยจะสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อนโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการแนะแนวอาชีพ และปัจจัยที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อกลุ่มเป้าหมาย

3) คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารซึ่งมีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ เครื่องข่ายด้านการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน และนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และเป็นคำถามเพิ่มเติมเพื่อเก็บประเด็นต่าง ๆ ให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระหลักและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อมูลจากเอกสาร

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร บทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดว่าด้วยการเลือกอาชีพ แนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ แนวคิดว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ โดยดำเนินการดังนี้

1) ผู้ศึกษาวิจัยประสานผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลจากนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2) ผู้ศึกษาวิจัยนัดหมายนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่จะสัมภาษณ์เป็นการล่วงหน้า โดยการส่งข้อความให้ทราบก่อน

3) ผู้ศึกษาวิจัยทำการสัมภาษณ์โดยตรงกับบุคคลผู้ให้ข้อมูลและหรือโทรศัพท์เพื่อสัมภาษณ์นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่นัดหมายตามประเด็นการสัมภาษณ์จนครบตามจำนวนที่กำหนด

4) ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกสรุปรายละเอียดเนื้อหาจากการสัมภาษณ์แล้วส่งกลับคืนให้บุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ คือ นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่รับการสัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้อง และติดตามสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อเก็บรายละเอียดในประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลเอกสาร

ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเอกสาร ได้แก่ ข้อมูลเอกสาร บทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดว่าด้วยการเลือกอาชีพ แนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ แนวคิดว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

2) จัดระบบข้อมูล

3) ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปข้อค้นพบโดยการอธิบายเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ตีความข้อมูล เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูล
- 2) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูล
- 3) บันทึกสรุปข้อมูล บันทึกความถี่ของข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกัน
- 4) สรุปเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล
- 5) ดำเนินการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการ

อธิบายเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ตีความข้อมูล เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร

3.7 การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจะนำเสนอในรูปแบบของการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการการแนะแนวอาชีพ
2. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลความคิดเห็นด้านนโยบาย กฎหมาย ประกาศ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ
3. นำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญ ปัญหา/อุปสรรคของการแนะแนวอาชีพและกระบวนการการแนะแนวอาชีพให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครและเสนอแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ จำนวน 3 คน และผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน โดยผลการศึกษาจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 แนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในปัจจุบันนั้นตลาดแรงงานเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน กล่าวคือ บางสาขามีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนน้อย แต่ในทางกลับกันบางสาขาก็มีความต้องการแรงงานจำนวนน้อย แต่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลของตลาดแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว การแนะแนวอาชีพถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และความถนัดของตนเอง โดยในต่างประเทศมีหลายประเทศที่นำเอาการแนะแนวอาชีพไปใช้ในการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มของเยาวชน เพื่อช่วยในการวางแผนการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งส่งผลให้เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะของตนเอง ก่อให้เกิดการมีงานทำ มีรายได้ นอกจากนี้ ยังพบว่า

การให้บริการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมายังไม่สามารถเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การที่บุคคลทั่วไปไม่รู้จักและไม่เข้าใจกระบวนการการแนะแนวอาชีพ จึงไม่เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการดังกล่าว ความไม่ชัดเจนของนโยบายและการนำไปปฏิบัติ โดยการแนะแนวอาชีพเป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานซึ่งขาดความชัดเจน และขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน การขาดแคลนบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามสถานศึกษาต่าง ๆ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ กล่าวคือ การไม่มีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ ความไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ ยังขาดความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนการมีภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ นอกจากงานด้านการแนะแนวอาชีพ ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนขาดแคลนอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในเรื่องของข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลโลกการศึกษา และโลกของอาชีพ

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักวิชาการ

ดร.สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์ นักวิชาการอาวุโส สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ประธานคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน และ **ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว** ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งได้ให้สัมภาษณ์ในรายการสถานีแรงงาน สามารถสรุปได้ว่า ในปัจจุบันนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งภาครัฐจะต้องมีการควบคุมและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพ มีศักยภาพที่เพียงพอและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ แรงงานไทยในปัจจุบันยังขาดทักษะและการเตรียมความพร้อมที่ดี ดังนั้น จึงจำเป็นที่นักเรียน/นักศึกษา จะต้องมีการเตรียมความพร้อมและฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษา เทคโนโลยี ความสามารถในการคำนวณ ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ นอกจากการฝึกฝนทักษะด้านต่าง ๆ แล้ว การทราบถึงทิศทางและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานก็ถือเป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหากมีทักษะที่เพียงพอแล้ว แต่ตลาดแรงงานไม่รองรับ ก็จะไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1. นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) เด็กหญิงสรัดดา คำพิงคิด โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต โดยมองว่าเรื่องดังกล่าวยังเป็นเรื่องไกลตัว เนื่องจากเพิ่งจะเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเท่านั้น สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การมีข้อมูลที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อและข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ

2) เด็กชายนันทพัทธ์ มั่นศักดิ์ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต มีเพียงการวางแผนในการศึกษาต่อเท่านั้น สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การมีข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการศึกษาต่อ

3) เด็กหญิงสุภัทรา ชินวงศ์ โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต มีเพียงอาชีพที่ใฝ่ฝันอยากจะเป็นเท่านั้น แต่ยังไม่ทราบรายละเอียดของอาชีพนั้นว่ามีรายละเอียดการทำงานอย่างไรบ้าง รวมถึงแนวทางการศึกษาเพื่อไปสู่อาชีพนั้น สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การมีโอกาสได้เรียนรู้และสัมผัสประสบการณ์จริงในการประกอบอาชีพ

4) เด็กชายกัณฑ์ ชูเสพ โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การมีข้อมูลที่จำเป็นต่าง ๆ สำหรับการเลือกประกอบอาชีพ

5) เด็กหญิงณัฐกฤตา เอมอ่ำ โรงเรียนกุนนทีรุทธาราม

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การมีการจัดบริการแนะแนวต่าง ๆ โดยได้เคยมีโอกาสร่วมกิจกรรมแนะแนว ซึ่งได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกศึกษาต่อ ข้อมูลอาชีพต่าง ๆ และมีโอกาสทดสอบ

บุคลิกภาพและความถนัดของตนเอง ซึ่งคิดว่าจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อ หรือเลือกประกอบอาชีพในอนาคตได้

6) เด็กชายธนธิป คำดี โรงเรียนกุนนทีรุทธาราม

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การมีข้อมูลที่เป็นต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ทั้งนี้ ที่โรงเรียนได้มีการจัดให้มีศูนย์ข้อมูลอาชีพในสถานศึกษาขึ้น ซึ่งมีข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลการศึกษาต่อ ข้อมูลอาชีพ เป็นต้น ซึ่งทำให้ทราบถึงแนวทางการศึกษาต่อ รวมถึงข้อมูลอาชีพต่าง ๆ

7) เด็กหญิงสุมินตรา คำด้วง โรงเรียนวัดเทพลีลา

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคตในเบื้องต้นเท่านั้น ยังไม่ได้ลงลึกในรายละเอียด โดยเป็นเพียงการวางแผนสำหรับการศึกษาเท่านั้น สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นต้องมีความทันสมัย และสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

8) เด็กชายภัทรวุธ คงดี โรงเรียนวัดเทพลีลา

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การได้รับการแนะนำให้ทราบถึงแนวทางเลือกศึกษาต่อ

9) เด็กหญิงนภาพร พรชัยวิเศษกุล โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคตในเรื่องของการศึกษาต่อเท่านั้น สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การจัดให้มีการแนะนำในประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดกิจกรรมแนะนำขึ้น เพื่อจะได้มีโอกาสได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงได้รับการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ และได้ลงมือปฏิบัติจากการสาธิตการประกอบอาชีพ

10) เด็กชายภควัต เจริญสุข โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ การได้รับการแนะนำให้ทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กล่าวคือ ยังไม่มีการกำหนดเป้าหมายหรือวางแผนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องจากมองว่ายังเป็นเรื่องของอนาคต อีกทั้ง ในการเลือกศึกษาต่อนั้นส่วนมากจะเลือกเรียนตามที่ผู้ปกครองต้องการให้เรียนหรือไม่ก็เลือกเรียนตามเพื่อน โดยที่ไม่ได้มองและไม่ทราบถึงแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมถึงไม่ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง สำหรับเรื่องที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานก็คือ การได้รับบริการแนะแนวให้ทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเลือกศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ เช่น ข้อมูลการโลกการศึกษา ข้อมูลอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

2. ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา อาจารย์แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นางสาวจิระวรรณ ปีกักตั้ง ผู้อำนวยการกลุ่มระบบพัฒนาการแนะแนว และนายอภิวัชร พจน์จิราภรณ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หน่วยศึกษาานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปได้ว่าการแนะแนวเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองว่า ตัวเองมีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะ เป็นเช่นใด โดยการแนะแนวจะครอบคลุมทั้งการแนะแนวด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัว-สังคม ซึ่งจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกด้านเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลนั้น ๆ ในการที่จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถเลือกศึกษาได้ตรงกับความชอบ ความสนใจ บุคลิกภาพ หรือความถนัดของตนเอง ดังนั้นการแนะแนวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนได้ ซึ่งหน่วยงานทางด้านการศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของกระบวนการดังกล่าว จึงได้มีการนำเอากระบวนการการแนะแนว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแนะแนวอาชีพมาปรับใช้ในการส่งเสริมให้นักเรียนได้ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพต่อไป ทั้งนี้ ในส่วนของการดำเนินการนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการปรับรูปแบบการเรียนการสอน โดยสอดแทรกการเรียนรู้ด้านอาชีพผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ การส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะด้านต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ การพัฒนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพนอกจากนี้ ยังประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่แก่นักเรียนเพื่อก้าวสู่ตลาดแรงงานในอนาคตต่อไป สำหรับสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาก็มีการปรับหลักสูตรการเรียนการสอน มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่แก่นักเรียนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเช่นกัน ได้แก่ การจัดให้มีการสอนแบบทวิภาคี การส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการปรับอัตราส่วนนักเรียนระหว่างสายสามัญและสายอาชีพให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ ในมุมมองของภาคการศึกษานั้น ปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อกลุ่มเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการให้บริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน ตลอดจนการบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของบุคลากรงบประมาณ ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ

3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพของกองส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย นางสุนทรี วิชาทอง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ นางสาวฉัชชา หล้าแสงกุล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ และนายวรพงศ์ พงศ์พันธ์ นักวิชาการแรงงาน (ด้านจิตวิทยาการแนะแนว) สามารถสรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่กลุ่มบุคคลต้นน้ำ อันได้แก่ นักเรียน/นักศึกษา เนื่องจากจะช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นให้ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้ในการวางแผนการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งจำเป็นที่จะต้องเริ่มตั้งแต่ตอนที่ยังศึกษาอยู่ โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เนื่องจากเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อว่าจะเลือกเดินทางไปทางใด อีกทั้ง ยังจะได้มีเวลาเตรียมตัวเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ทั้งนี้ การดำเนินการที่ผ่านมาได้มีการจัดให้มีบริการแนะแนวอาชีพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา เป็นต้น การนำแบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพมาใช้ในการทดสอบบุคลิกภาพ ความถนัด และทักษะของบุคคล การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพทั้งในส่วนของหน่วยงานเอง รวมถึงหน่วยงานด้านการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อใช้สนับสนุนและประกอบการแนะแนวอาชีพ เช่น ข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลโลกอาชีพ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่มีความทันสมัย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ ปัจจัยที่จะ

ส่งเสริมให้การแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อกลุ่มเป้าหมายนั้น ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารซึ่งมีส่วนในการกำหนดนโยบาย จะต้องมีความเข้าใจและกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการดำเนินงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีองค์ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงมีประสบการณ์ในการแนะแนวอาชีพ อีกทั้ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพจำเป็นต้องมีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน สำหรับเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) เครื่องมือ/อุปกรณ์ ในการแนะอาชีพนั้น หากมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่เหมาะสม และทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยง่าย และเกิดประสิทธิผลต่อกลุ่มผู้รับบริการ ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการแนะแนวอาชีพ ได้แก่ แบบทดสอบต่าง ๆ ข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลโลกอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

3) ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น สภาพความเป็นอยู่/ฐานะของครอบครัว เป็นต้น

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา นั้น การดำเนินงานในด้านส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะในส่วนของนักเรียนนั้น ยังมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการและขาดความทันสมัย อันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งเรื่องของงบประมาณ จำนวนและคุณภาพของบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึง ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ หน่วยงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ต้องการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่การดำเนินงานยังเป็นแบบแยกส่วน ไม่สัมพันธ์กัน การดำเนินงานเป็นไปคนละทิศทาง และขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน จึงทำให้การดำเนินการดังกล่าวไม่เกิดผลและเกิดประโยชน์เท่าที่ควร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกันอีกด้วย

4. ผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน คือ นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล รองอธิบดีกรมการจัดหางาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจุบันนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวสู่ Thailand 4.0 โดยมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาและเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 (Human Capital) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพปัญหา

ที่ผ่านมาพบว่า นักเรียนมีการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสาขาที่ไม่ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง อีกทั้งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นักเรียนที่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ที่ไม่ศึกษาต่อ เกิดปัญหาการว่างงาน รวมถึงขาดการแนะแนวอาชีพและการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาความพร้อมของนักเรียนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

2) กรรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อช่วยให้ประชาชนได้มีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้มีการนำเอากระบวนการการแนะแนวอาชีพมาปรับใช้ในการส่งเสริมการมีงานทำ โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียน/นักศึกษาโดยการแนะแนวการศึกษาและการแนะแนวอาชีพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนให้ทราบถึงบุคลิกภาพและความถนัดของตนเอง สำหรับนำไปใช้ประกอบในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายนักเรียน/นักศึกษาทุกคน กรรมการจัดหางานจึงได้มีการเสนอเรื่องเข้าสู่การประชุมของคณะรัฐมนตรีในการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2558 เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยกำหนดให้กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดให้มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาดำเนินการให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาตอนปลายทุกคน ได้รับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษาตามกระบวนการแนะแนวครบถ้วนทุกขั้นตอน โดยกระทรวงแรงงานให้การสนับสนุนแบบทดสอบศักยภาพต่าง ๆ และการประมวลผลทดสอบในระบบออนไลน์ (online) แก่นักเรียนและสนับสนุนข้อมูลอาชีพและข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางของตลาดแรงงานแก่เครือข่ายครูแนะแนวของสถานศึกษา นอกจากนี้ กรรมการจัดหางานยังได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการแนะแนวให้รู้ศักยภาพของตนเอง มีความรู้เรื่องโลกของอาชีพ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จะดำเนินการให้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายทุกคนในสังกัดได้รับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ สำหรับในส่วนของกรรมการจัดหางานให้การสนับสนุนแบบทดสอบศักยภาพต่าง ๆ และการประมวลผลการทดสอบความพร้อมทางอาชีพแก่นักเรียน การลงนามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือ

ด้านการแนะแนวอาชีพและการส่งเสริมการมีงานทำกับบริษัท คิดส์ เอ็ดดูเทนเมนท์ โสลดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด หรือ คิดส์ซาเนีย กรุงเทพฯ เพื่อร่วมกันเสริมสร้างการแนะแนวอาชีพแก่เด็กในรูปแบบใหม่ที่เป็นการเรียนรู้ควบคู่กับความบันเทิง เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพที่ถูกต้องเหมาะสมกับตนเองต่อไปในอนาคต นอกจากนี้อยู่ระหว่างประสานงานเพื่อร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การพิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) เพื่อขับเคลื่อนการแนะแนวอาชีพในการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

3) กรมการจัดหางานได้พัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับนำมาประกอบการให้บริการแนะแนวอาชีพ โดยได้นำแบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพและบันทึกการวางแผนอาชีพ (Career Planning) มาจัดทำเป็นระบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนได้ทราบถึงบุคลิกภาพของตนเองว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร เหมาะสมกับอาชีพด้านใด รวมถึงมีแนวทางการเลือกศึกษาต่อเป็นเช่นใด นอกจากนี้ยังสามารถบันทึกข้อมูลการวางแผนอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลประกาศเกียรติคุณ/รางวัล ต่าง ๆ ที่ได้รับ ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกในการเชื่อมโยงการทดสอบเชาว์ปัญญา (IQ) และการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ไว้ในระบบดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ นอกจากระบบดังกล่าวแล้ว กรมการจัดหางานยังได้พัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลโลกอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รวมถึงมีการพัฒนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถให้บริการแนะแนวอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) กรมการจัดหางานได้มีการประกาศแต่งตั้งอาสาสมัครเครือข่ายการแนะแนวอาชีพเพื่อขยายการบริการแนะแนวอาชีพให้ทั่วถึงและครอบคลุม อีกทั้ง ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาบริการแนะแนวอาชีพให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอีกด้วย

5) การจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพระดับต้น หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพระดับกลาง หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพระดับสูง หลักสูตรนักบริหารการแนะแนว หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพต้นแบบ เป็นต้น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 กลุ่ม จำนวน 17 คน นั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของข้อมูล กล่าวคือ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานครทำให้ทราบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ซึ่งพบว่าในปัจจุบันตลาดแรงงานเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน รวมถึงเชื่อมโยงกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นักวิชาการที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเชื่อมโยงไปยังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ และผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยจะช่วยให้ นักเรียน ได้รู้จักตนเอง (ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัด และทักษะ) ทราบถึงข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลโลกอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน สำหรับนำไปเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อและประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ ยังได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ นักเรียน ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกด้วย

4.3 แนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครดังนี้

1) กำหนดให้นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครให้ได้รับการแนะแนวอาชีพและทดสอบความพร้อมทางอาชีพผ่านระบบออนไลน์ อีกทั้งส่งเสริมให้มีการจัดทำบันทึกการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ขึ้น เพื่อจะได้มีฐานข้อมูลและนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์เป็นรายบุคคลและในภาพรวม ทั้งนี้ โดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน และกระทรวงศึกษาธิการ

2) นำผลการวิเคราะห์การทดสอบความพร้อมทางอาชีพมาเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความถนัดของนักเรียน รวมถึงการสอดแทรกความรู้โลกการศึกษา โลกข้อมูลอาชีพ และโลกข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้แก่นักเรียน

3) พัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการการแนะแนวอาชีพ รวมถึงทราบถึงข้อมูล โลกการศึกษา โลกข้อมูลอาชีพ และโลกข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำข้อมูล โลกการศึกษา โลกข้อมูลอาชีพ และโลกข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ

5) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพในสถานศึกษาขึ้น เพื่อเป็นเสมือนห้องสมุดอาชีพ สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพสำหรับนักเรียน นอกจากนี้ เห็นควรจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพขึ้น เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และทัศนศึกษาที่ผู้ประกอบการสามารถพาบุตรหลานไปท่องเที่ยว เป็นสถานที่ สำหรับการเรียนรู้ด้านอาชีพต่าง ๆ ซึ่งศูนย์ข้อมูลดังกล่าวอาจจะเป็นลักษณะเช่นเดียวกับพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ หรือ Kidzania ของภาคเอกชน

6) สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเพื่อร่วมมือสนับสนุนให้เด็กได้เลือกศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความถนัดและทักษะ และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

นอกจากนี้ เสนอให้มีกฎหมายด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากขณะนี้ในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพนั้น ยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง เป็นเพียงนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเท่านั้น ทำให้ไม่มีผลในสภาพบังคับ การดำเนินการดังกล่าวจึงยังไม่เกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิด แก่กลุ่มเป้าหมายเท่าที่ควร รวมทั้งเสนอให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการหาอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ด้วยสำหรับวิเคราะห์วางแผนการศึกษาต่อและวางแผนกำลังคนของประเทศ เพื่อสร้างความสมดุล ระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน โดยผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนวทางไว้ดังนี้

อุปทานด้านแรงงาน (Labour Supply)	อุปสงค์ด้านแรงงาน (Demand)
<ul style="list-style-type: none"> - โดยการทดสอบความถนัด/ความพร้อมทางอาชีพให้กับนักเรียนทุกคน สะสมไว้ในฐานข้อมูลในทุก ๆ ปี เพื่อหาความต้องการประกอบอาชีพในอนาคต - โดยการแนะแนวอาชีพและทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้กับคนหางานและประชาชนทั่วไป เพื่อหาความต้องการประกอบอาชีพที่แท้จริง 	<ul style="list-style-type: none"> - ภาครัฐ โดยการหาข้อมูลความต้องการจ้างงานภาครัฐจากสำนักงาน ก.พ. , ทหาร , ตำรวจ ฯลฯ - ภาคเอกชน โดยการจัดทำ Company Profile หาตำแหน่งงานในปัจจุบันและความต้องการจ้างงานในอนาคต - กลุ่มอาชีพอิสระ โดยการประมวลข้อมูลจากสมาคมเฟรนไชน์ สมาคม

- โดยการสำรวจข้อมูล/ประมวลวิเคราะห์
ข้อมูลทุติยภูมิ
- โดยการศึกษาวิจัย

ประกอบวิชาชีพอิสระ
- โดยการศึกษาวิจัย

นอกจากนี้ ในส่วนของการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการพัฒนาซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

- (1) การพัฒนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ
- (2) การพัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้ประกอบการแนะแนวอาชีพ เช่น แบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพ แบบวัดบุคลิกภาพฯ บันทึกการวางแผนอาชีพ การจัดซื้อ/แปล เอกสารความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำข้อมูลโลกการศึกษา โลกอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ตลอดจนการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- (3) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการแนะแนวอาชีพ ให้มีความทันสมัย มีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
- (4) การสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสำคัญ ปัญหา/อุปสรรคของการแนะแนวอาชีพและกระบวนการการแนะแนวอาชีพให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร และ 2) เสนอแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ จำนวน 3 คน และผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ การวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ซึ่งมีข้อสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่อง การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

1) นักเรียนส่วนใหญ่ยังไม่มีวางแผนการเลือกศึกษาต่อและยังไม่มีเป้าหมายการทำงานในอนาคต

2) นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพในอนาคต กล่าวคือ นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้รับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ทั้งการทดสอบเพื่อทราบถึงศักยภาพ บุคลิกภาพ ความถนัด และทักษะของตนเอง การรับรู้เรื่อง โลกอาชีพ และการทราบถึงข้อมูลข่าวสารและทิศทางของตลาดแรงงานในอนาคต

5.1.2 ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพและผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1) ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมแก่กำลังคนในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมา เช่น ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

2) รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาและเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 (Human Capital) ตลอดจนกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังพัฒนาคนและเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำนโยบายดังกล่าวมาเป็นหลักในการกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังแรงงาน

4) กระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและนำมาใช้ก็คือ กระบวนการการแนะแนวอาชีพ เพื่อช่วยให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัด และทักษะของตนเอง อีกทั้งได้ทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น ข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลโลกอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เป็นต้น

5) การดำเนินการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมามีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในหลายด้าน เช่น การไม่เห็นถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ การขาดความชัดเจนในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การขาดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ การขาดแคลนงบประมาณและเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้การแนะแนวอาชีพไม่ประสบความสำเร็จและไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ หากสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แล้ว การแนะแนวอาชีพก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถช่วยให้นักเรียน/นักศึกษา ได้ทราบถึงบุคลิกภาพ ความถนัด และทักษะของตนเอง ตลอดจนทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับนำไปเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดี

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร

1. สะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะทำให้สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) รวมถึงพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development) ในอันที่จะช่วยนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ที่ผ่านมามีการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศประสบปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสูญเสียโอกาสจากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยแรงงาน

3. ปัจจุบันพบว่าประชากรในวัยแรงงานประสบกับปัญหาการตกงานว่างงานเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาจากความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน โดยอุปสงค์ด้านแรงงานและอุปทานด้านแรงงานไม่สอดคล้องกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ในเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ทั้งนี้ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการตกงานว่างงานเกิดขึ้น ทำให้ประชากรขาดรายได้สำหรับนำไปใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้ อันจะนำมาซึ่งปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมอื่น ๆ ได้

4. สาเหตุสำคัญของปัญหาเกิดจากผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งในเรื่องของทักษะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ รวมถึงการขาดความรู้ในเรื่องของแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ยังเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคลโดยมุ่งหวังให้ลูกหลานศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้ได้รับใบปริญญามากกว่าการเลือกศึกษาเล่าเรียนเพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต

จากปัญหาที่กล่าวไปแล้วข้างต้น รัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายสาธารณะสำหรับให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของประเทศ รองรับนโยบายที่จะดำเนินการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยในการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียน/นักศึกษา

2. หากนักเรียน/นักศึกษา ได้รับบริการแนะแนวอาชีพอย่างครอบคลุมและทั่วถึงแล้วก็จะสามารถพัฒนาตนเองและกำหนดเป้าหมายการประกอบอาชีพของตนเองได้อย่างดี เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วก็จะสามารถเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อันส่งผลให้เกิดการมีงานทำ มีรายได้

3. การดำเนินการให้บริการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมายังไม่แพร่หลายและเกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพ การขาดความชัดเจนในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การขาดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรด้านการแนะแนว

อาชีพ การขาดแคลนงบประมาณและเครื่องมือต่าง ๆ อีกทั้งขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ

4. จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ของการแนะแนวอาชีพ การทำความเข้าใจกับผู้ปกครองและภาคส่วนต่าง ๆ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสำหรับนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานการหารือร่วมกันและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานและสถานศึกษา

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนวทางการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กับนักเรียนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. กำหนดให้นักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครให้ได้รับการแนะแนวอาชีพ และทดสอบความพร้อมทางอาชีพผ่านระบบออนไลน์ อีกทั้งส่งเสริมให้มีการจัดทำบันทึกการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ขึ้น โดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ

2. นำผลการวิเคราะห์การทดสอบความพร้อมทางอาชีพมาเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน

3. พัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสถานศึกษาในเรื่องของการแนะแนวอาชีพ

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการแนะแนวอาชีพ

5. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพในสถานศึกษาขึ้น เพื่อเป็นเสมือนห้องสมุดอาชีพ สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพสำหรับนักเรียน

6. สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเพื่อร่วมมือสนับสนุนให้เด็กได้เลือกศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความถนัดและทักษะ และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

7. เสนอให้มีการจัดทำกฎหมายด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้เป็นรูปธรรมและเกิดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้

1. ภาครัฐจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการบริหาร การศึกษาของประเทศ โดยมุ่งพัฒนาและวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในอนาคต

2. การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำ กระบวนการการแนะแนวเข้ามาปรับใช้ ทั้งการแนะแนวอาชีพ การแนะแนวการศึกษา และการแนะแนว ส่วนตัว-สังคม เพื่อให้เกิดความรับรู้และเข้าใจในบุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง ตลอดจนรับทราบข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ครบถ้วน เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นไปกำหนด เป็นแนวทางการเลือกศึกษาต่อและการวางแผนการประกอบอาชีพในอนาคต

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ เพื่อให้ การแนะแนวการศึกษาและอาชีพสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อ การเปลี่ยนแปลง รวมถึง การจัดทำและพัฒนาข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลโลกอาชีพ ข้อมูลโลก การศึกษา ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และเผยแพร่ให้กับกลุ่มผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับ นำไปใช้ประโยชน์

4. การดำเนินการให้บริการแนะแนวอาชีพจำเป็นต้องมีการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าควรมีการ ขยายการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมกับนักเรียนสายสามัญศึกษาทั่วประเทศ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ แก่นักเรียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้ภาพรวมของ ประเทศ

บรรณานุกรม

- กงศรี จุนละมานี. “ผลของการใช้โปรแกรมแนะแนวอาชีพที่มีต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมสมบูรณสาธิต มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545. กลุ่มงานบริหารและพัฒนาข้อมูล
- กระทรวงแรงงาน. “สถานการณ์และประมาณการด้านแรงงานปี 2560.” กรุงเทพมหานคร : 2560.
- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2560.
- กองแผนงานและสารสนเทศ. แนะนำกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 25,000. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊ก, 2556.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. “แผนปฏิบัติการ วาระปฏิรูปแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมการจัดหางาน.” กรุงเทพมหานคร : 2560.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. รายงานผลการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6.
- กองส่งเสริมการมีงานทำ. การเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : 2556.
- กองส่งเสริมการมีงานทำ. ข้อมูลแนะแนวอาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : 2555.
- กองส่งเสริมการมีงานทำ. “แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ ปี พ.ศ. 2558-2562.” กรุงเทพมหานคร : 2558.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ และศูนย์เครือข่ายทั่วประเทศ. เอกสารชุดฝึกอบรมแนะแนว โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร : 2553.
- ฝ่ายวิชาการ. สรุป PA 240 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : ชมรมลูกพ่อขุนประยุทธ์, 2552.
- นรินทร์ จุลทรัพย์. การแนะแนวอาชีพ (Career Guidance). 500 . พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด, 2558.
- ศัพท์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้าเมืองไทย), 2543.

- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. การแนะแนวอาชีพให้แก่เยาวชน : Guiding Youth Career : A Handbook for those who help young jobseekers. แปลโดย กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : 2558.
- Cedefop ศูนย์การพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพแห่งยุโรป. การแนะแนวอาชีพอย่างมืออาชีพ Professionalising Career Guidance : Practitioner competences and qualification routes in Europe. แปลโดย กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : 2558.
- Nora Gikopoulou. การแนะแนวที่ได้ผล การแนะแนวในโรงเรียน Career Guide For School : Project's Methodologies and Approaches. แปลโดย สำนักกฎหมาย รัชดาอินเตอร์. กรุงเทพมหานคร : 2557.







ภาคผนวก ก
แนวคำถามในการสัมภาษณ์
(Interview Form)

สำหรับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

แนวคำถามในการสัมภาษณ์

(Interview Form)

สำหรับนักเรียนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

1. นักเรียนมีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. เรื่องใดเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
แนวคำถามในการสัมภาษณ์
(Interview Form)

ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ
และผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

แนวคำถามในการสัมภาษณ์

(Interview Form)

**ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ
และผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน**

1. ความสำคัญของการแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. นโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำและการแนะแนวอาชีพในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การดำเนินการที่ผ่านมา และแผนการดำเนินงานในอนาคต

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อกลุ่มเป้าหมาย

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะ

.....

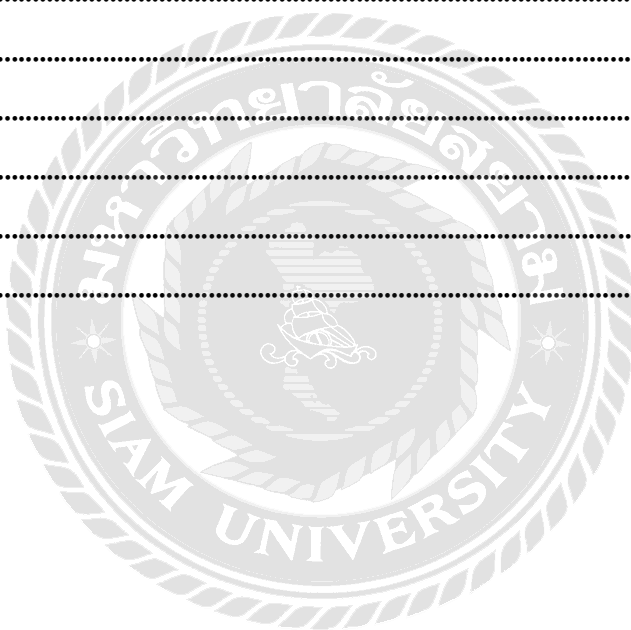
.....

.....

.....

.....

.....





รายชื่อผู้รับการสัมภาษณ์

นักเรียน

1. เด็กหญิงสรัดดา ลำพิงคิด
โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
2. เด็กชายนนทพัทธ์ มั่นศักดิ์
โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
3. เด็กหญิงสุภัทรา ชินวงศ์
โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ
4. เด็กชายกัณฑ์ ชูเสพ
โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ
5. เด็กหญิงณัฐกฤตา เอ็มอ่ำ
โรงเรียนกุนนทีรุทธาราม
6. เด็กชายธนาธิป คำดี
โรงเรียนกุนนทีรุทธาราม
7. เด็กหญิงสุมินตรา คำด้วง
โรงเรียนวัดเทพศิลา
8. เด็กชายภัทรวิฑูรย์ คงดี
โรงเรียนวัดเทพศิลา
9. เด็กหญิงนภาพร พรชัยวิเศษกุล
โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทร์ราชบรมราชชนนี
10. เด็กชายภควัต เจริญสุข
โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทร์ราชบรมราชชนนี

ครู/อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา
อาจารย์แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. นางสาวจิระวรรณ ปีกักคั้ง
ผู้อำนวยการกลุ่มระบบพัฒนาการแนะแนว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. นายอภิวัชร พจน์จิราภรณ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพ

1. นางสุนทรี วิลาทอง
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบ
การแนะแนวอาชีพ กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน
2. นางสาวณัชชา หล้าแสงกุล
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน
3. นายวรพงศ์ พงศ์พันธ์
นักวิชาการแรงงาน (ด้านจิตวิทยาการแนะแนว) กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน

ผู้บริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1. นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายอณัฐ ลัดลอย
วันเดือนปีเกิด	17 สิงหาคม 2529
ประวัติการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับ 2 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
ที่อยู่ปัจจุบัน	1337/182 พัฒนาการคอมเพล็กซ์เฮ้าส์ ซอยพัฒนาการ 25 ถนนพัฒนาการ แขวง/เขต สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250



