

บันทึก COP ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

เรื่อง : การจัดหางานที่เหมาะสมและการแนะแนวอาชีพแก่ผู้ประกันตน กรณีว่างงาน

หน่วยงาน : ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

วันที่ : 7 กันยายน 2553

สถานที่ : ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ผู้เข้าร่วม:

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	บทบาท
นายกรีธา สฟโชค	แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	ประธาน
นายประสิทธิ์ พูนจันทร์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร	ผู้เล่าเรื่อง
พันโทหญิงรุ่งอรุณ เกิดโกคา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	
นางณัชชา รัตตะบุญชร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร	
นางศิริณา รุจิระชุณหิ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	
นางสาวลาภพร ลิมดุลย์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	
นางสาวธัญมาศ ใจตรง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร	
นางสาววาสนา ทองแย้ม	นักวิชาการแรงงาน (ด้านจิตวิทยา) สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร	

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	บทบาท
นายนิรันดร์ เทียนเหมิง	นักวิชาการแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร	
นายชูรัช ราชสุวรรณ	นักวิชาการแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร	
นางสาวพินยดา แจ่มจันทร์ศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	ผู้จัดบันทึก
นางสุพิชฌาย์ นัยอรรถ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	ผู้จัดบันทึก

บันทึกเล่าเรื่อง



ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
นายประสิทธิ์ พูนจันทร์	<p>วิธีการให้บริการจัดหางาน</p> <p>การจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบในด้านต่างๆ แล้ว เจ้าหน้าที่จัดหางานจะต้องมีความยืดหยุ่น สามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพ ความเหมาะสมของผู้ประกันตน แต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแนะนำงานที่เหมาะสม มีการเก็บข้อมูลการจ้างงานให้มากที่สุด โดยแยกผู้ประกันตนออกเป็น 3 ประเภทคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) การจัดหางานแก่ผู้ประกันตนที่เลือกงานได้ด้วยตนเอง (2) การจัดหางานแก่ผู้ประกันตนที่จำเป็นต้องรับคำปรึกษา (3) การให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกันตนที่ต้องรับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ <p>วิธีการจับคู่ (Matching)</p> <p>การ Matching หมายถึง การจับคู่ระหว่างผู้ประกันตนกับตำแหน่งงานว่าง ที่นายจ้างมีความต้องการในขณะนั้น เป็นขั้นตอนการให้บริการจัดหางานโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์คัดเลือก ซึ่งสามารถทำได้ใน 2 วิธีคือ นายจ้างทำการ Matching โดยคัดเลือกผู้ประกันตนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการไปทำงาน และผู้ประกันตนทำการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> (1) วิธีการให้บริการจัดหางาน แก่ผู้ประกันตน (2) การพิจารณาส่งฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (3) การให้บริการแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance Service) (4) การรายงานตัวและการรับรายงานตัว (5) การติดตามผลการบรรจุงาน (6) การจัดหาตำแหน่งงานว่าง

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>Matching หาดำแหน่งงานว่างเพื่อจะไปทำงาน โดยในที่นี้จะกล่าวเฉพาะวิธีที่ 2 คือการหาดำแหน่งงานว่างของผู้ประกันตน ซึ่งระบบคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันกำหนดเงื่อนไขการ Matching เบื้องต้นไว้ 9 เงื่อนไข คือ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพทางการสมรส สถานภาพทางทหาร ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์</p> <p style="text-align: center;">วิธีการแนะนำงาน</p> <p>การแนะนำงาน หมายถึง การให้ความรู้ด้านข้อมูลการจ้างงานหรือข้อมูลตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ในขณะนั้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ประกันตนตัดสินใจในการเลือกงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการแนะนำหลังจากไม่สามารถจับคู่ หรือทำการ Matching ตำแหน่งงานได้ และผู้ประกันตนไม่สามารถเลือกงานได้ด้วยตนเอง หรือกรณีผู้ประกันตนไม่แน่ใจในการเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมได้</p> <p style="text-align: center;">(1) การจัดหางานที่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ตำแหน่งงานเหมือนกันหรือใกล้เคียงกับตำแหน่งงานที่ทำครั้งสุดท้ายก่อนว่างงาน หรืองานอื่นที่เคยทำมาก่อน แต่ได้หยุดจากการทำงานดังกล่าวมาแล้วยังไม่เกิน 2 ปี และยังมีความสามารถทำงานประเภทนั้นได้อยู่ ● งานที่ใช้คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ● อัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าหรือใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายก่อนว่างงาน ● ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานใกล้เคียงกับงานเดิม ● ตำแหน่งงานกลุ่มรหัสอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ● สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ใกล้เคียงกับงานเดิม 	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<ul style="list-style-type: none"> ● ระยะทางและระยะเวลาในการเดินทางไม่มากกว่าเดิมหรือมากกว่าเดิมไม่เกิน 1 เท่าของระยะทางและระยะเวลาการเดินทางเมื่อเทียบกับที่ทำงานเดิม ● งานอื่นใดที่ผู้ประกันตนเลือกทำและนายจ้างตกลงรับเข้าทำงานนั้นได้ ● งานที่ไม่มีลักษณะและพฤติการณ์กระทำที่ผิดกฎหมาย <p style="text-align: center;">(2) การให้คำปรึกษา</p> <p>เป็นการให้ความรู้ ให้เหตุผลและข้อมูลจะสามารถช่วยเหลือในการตัดสินใจทำงานหรือไม่ทำงานของผู้ประกันตนได้ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานของตัวเอง</p>	
	<p>2. การพิจารณาส่งฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p> <p>การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านใด ด้านหนึ่ง หรือหลาย ๆ ด้านแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหมายรวมถึงการฝึกฝีมือหรือพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย</p> <p style="text-align: center;">สาเหตุการส่งผู้ประกันตนเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>ผู้ประกันตนถึงแม้จะเคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วตามอายุงานของแต่ละคน แต่ครั้งออกจากงานนั้นมาแล้วและกลายเป็นผู้ว่างงาน มีความจำเป็นจะต้องหางานใหม่ทำโดยรีบด่วน แต่เมื่อไปขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดหางานใหม่ เจ้าหน้าที่อาจจะพิจารณาส่งผู้ประกันตนไปฝึกอบรม ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้</p> <p style="text-align: center;">(1) ลักษณะของงานที่มีการจ้างในขณะนั้นไม่สามารถ Matching หรือจับคู่กันได้ เนื่องจากไม่มีงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ประกันตน หรือผู้ประกันตนมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับที่นายจ้างต้องการในขณะนั้น มีความจำเป็นต้องส่งไปฝึกอบรมในสาขาอื่นที่มีงานจากนายจ้างรองรับ</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>(2) มาตรฐานการจ้างงานของนายจ้างรายใหม่ มีลักษณะความต้องการผู้ประกันตนที่มีความรู้ด้านนั้น ๆ ในระดับที่สูงขึ้น แต่ผู้ประกันตนมีความรู้ความสามารถต่ำกว่าที่นายจ้างกำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องส่งไปฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติมหรือยกระดับหรือพัฒนาฝีมือให้สูงขึ้น</p> <p>(3) ผลจากการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน การจ้างงาน ภาวะทางเศรษฐกิจ หรืออื่น ๆ มี แนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องให้ข้อมูลให้การแนะนำแก่ผู้ประกันตนเพื่อนำไปพิจารณาตัดสินใจ ฝึกอบรมเพื่อเตรียมการรองรับสถานการณ์ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>(4) แม้ผู้ประกันตนจะมีความรู้ความสามารถทางด้านหนึ่งด้านใด แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ในด้านนั้นได้มีการปรับปรุง พัฒนาให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้นกว่าเดิม ผู้ประกันตนอาจจะติดตาม ความเปลี่ยนแปลงไม่ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ก็ควรจะไปหาความรู้เหล่านั้นเพิ่มเติมด้วยการไปฝึกอบรม</p> <p>สถานที่ส่งฝึกอบรม</p> <p>เนื่องด้วยโลกของอาชีพมีมากมายและในแต่ละอาชีพ เหล่านั้นประกอบด้วย องค์แห่งความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่หลากหลายตามลักษณะของแต่ละอาชีพ สถานที่ให้ความรู้หรือศูนย์ที่ให้บริการแก่ผู้ต้องการการฝึกอบรมดังกล่าวอาจมีทั้งส่วนของราชการและของเอกชน</p> <p>ดังนั้น การส่งผู้ประกันตนเข้าฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือ จำเป็นต้องคำนึงถึงคุณภาพหลังจากจบการ ฝึกอบรมแล้ว ให้เป็นที่ต้องการของนายจ้างมากที่สุด</p> <p>การพิจารณาส่งผู้ประกันตนไปฝึกอบรม จะไม่ใช่การส่งไป โดยไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและไม่ใช่การส่งโดยไม่มีเหตุผล ถึงแม้จะเป็นความประสงค์ของผู้ประกันตนก็ตาม เพราะถ้าทำเช่นนั้น จะยังทำให้เกิดปัญหายุ่งยากตามมาก็ได้ ดังนั้น การส่งฝึกจะต้องมีความ จำเป็นตามองค์ประกอบที่กล่าวข้างต้น และใช้วิธีพิจารณาตาม</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>หลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้</p> <p>ขั้นตอนปฏิบัติในการส่งผู้ประกันตนไปฝึกอบรม</p> <p>ตามเป้าหมายของโครงการให้บริการแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเดิม มีการสร้างหลักสูตรใหม่ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานอยู่ตลอดเวลา หากหลักสูตรใดไม่สามารถดำเนินการฝึกได้ จะต้องจ้างให้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการฝึกให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สำหรับหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องบรรจุไว้ในฐานข้อมูลของระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร ระยะเวลาการฝึก สาขาที่ทำการฝึก เพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดหางานและผู้ประกันตนได้ตรวจสอบก่อนตัดสินใจไปฝึก</p> <p>เมื่อมีการวินิจฉัยส่งไปฝึกอบรม จะต้องทำหนังสือส่งฝึกตามแบบที่กำหนด พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตรวจสอบด้วยระบบออนไลน์ด้วย หากมีการปฏิเสธการฝึก จะต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ โดยนำหลักเกณฑ์การปฏิเสธการฝึกอบรมมาเป็นแนวทางในการพิจารณา หากการปฏิเสธการฝึกไม่สมเหตุสมผล จะต้องทำหนังสือแจ้งสำนักงานประกันสังคมและบันทึกข้อมูลพร้อมทั้งเหตุผลประกอบลงในคอมพิวเตอร์สารสนเทศ เพื่อทำการวินิจฉัยการจ่ายประโยชน์ทดแทนต่อไป</p> <p>ในขณะเดียวกัน เมื่อมีการส่งตัวไปฝึกเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องทำการตรวจสอบทางระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ว่าผู้ประกันตนได้ไปรายงานตัวเพื่อทำการฝึกตามเวลาที่กำหนดจริงหรือไม่ หากไม่ไป เจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงเมื่อพบกับผู้ประกันตนครั้งต่อไป หากการให้ข้อมูลของผู้ประกันตนไม่สมเหตุสมผล ก็ให้ดำเนินการเหมือนกับการปฏิเสธการฝึก</p>	
	<p>3. การให้บริการแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance Service)</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>(1) การให้คำปรึกษาทั่วไป</p> <p>การให้คำปรึกษาทั่วไปเป็นการให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกันตนที่มีความจำเป็นต้องให้คำปรึกษาเนื่องจากไม่สามารถตัดสินใจเลือกทำงานที่เหมาะสมได้ จึงต้องให้คำปรึกษาในรายละเอียดของงาน การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานหรือการเลือกงานที่มีอยู่ เพื่อให้ผู้ประกันตนได้ทำงานที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด</p> <p>(2) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ</p> <p>การให้คำปรึกษาด้านอาชีพจะทำหลังจากผู้ประกันตนไม่สามารถจับคู่งาน (Matching) กับนายจ้างได้ และมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพอื่น เช่น อาชีพอิสระ เจ้าหน้าที่ที่จะต้องสำรวจและ รวบรวมข้อมูลของผู้ประกันตนเพื่อตั้งศักยภาพที่แท้จริงออกมาให้มากที่สุด เพื่อวิเคราะห์และแนะนำให้ผู้ประกันตนประกอบอาชีพที่ตรงกับความถนัดและบุคลิกภาพของตัวเองให้มากที่สุด</p> <p>ประเภทการแนะแนวอาชีพ การแนะแนวอาชีพมี 2 ประเภทคือ</p> <p>(1) แบบตัวต่อตัว (Individual Guidance)</p> <p>เป็นการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแบบตัวต่อตัวกับผู้รับบริการแนะแนวอาชีพในสำนักงาน หรือในกรณีที่ผู้ใช้บริการมีลักษณะความจำเป็นต้องให้คำปรึกษาเป็นพิเศษ</p> <p>(2) แบบกลุ่ม (Group Guidance)</p> <p>เป็นการบริการให้คำปรึกษาหรือแนะแนวอาชีพที่มีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเป้าหมายในการให้บริการแนะแนวในลักษณะเดียวกัน</p> <p>หลักการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ</p> <p>การให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพมีองค์ประกอบและปัจจัยในการนำมาพิจารณาเบื้องต้นก่อนดำเนินการให้คำปรึกษา ดังนี้</p> <p>(1) ความเข้าใจตนเอง หมายถึง กระบวนการ/วิธีการในการทำให้ผู้รับการแนะแนวอาชีพเข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง ในด้านความรู้</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>ความสามารถ ความถนัด ความสนใจในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองในด้านความพอใจ รายได้ ชื่อเสียงในสังคม ฯลฯ</p> <p>(2) การศึกษา/อบรม เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสม การศึกษาและอบรมในแต่ละด้านจะเหมาะสมกับอาชีพแต่ละอาชีพ เช่น จบการศึกษานิติศาสตร์จะมีความเหมาะสมกับอาชีพด้านกฎหมาย</p> <p>(3) ความสนใจ เป็นปัจจัยหลักในการก้าวไปสู่อาชีพที่ตัวเองปรารถนา ความสามารถในการกำหนดอาชีพในสิ่งที่ตนชอบได้ย่อมเป็นสิ่งที่ดี ใดๆ ก็ต้องการ หากการให้คำปรึกษาแนะแนวเป็นไปตามแนวทางที่แต่ละคนสนใจหรือชอบจะประสบความสำเร็จได้มากกว่าเร็วกว่า</p> <p>(4) ทักษะ การมีทักษะด้านใดด้านหนึ่งจะช่วยให้การประกอบอาชีพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักแนะแนวอาชีพจึงต้องค้นหาทักษะของผู้รับบริการให้ได้</p> <p>(5) ความสามารถ หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมา ต้องพิจารณาว่าผู้ประกันตนมีความสามารถในด้านใดเพื่อจะได้แนะนำได้ถูกต้องตรงกับความสามารถ</p> <p>(6) ความสัมพันธ์ทางสังคม การศึกษาความสัมพันธ์ในการติดต่อกับบุคคลอื่นในสังคมของผู้ประกันตนหรือผู้หางาน จะเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาประกอบการแนะแนวอาชีพ เช่น เป็นคนชอบความสนุกสนาน หรือเป็นคนเก็บตัว เข้ากับผู้อื่นได้ดีหรือไม่ ชอบเป็นผู้นำหรือผู้ตาม</p> <p>(7) บุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งของความเหมาะสมกับอาชีพ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิกภาพด้านรูปร่าง หน้าตา สติปัญญา ทัศนคติ หรือความประพฤติ</p>	
	<p>กระบวนการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ</p> <p>การให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพเป็นเทคนิคการให้บริการที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและเป็นภารกิจที่มีความละเอียดอ่อน ต้องมีความมุ่งมั่นในการหาทางช่วยเหลือผู้มารับบริการ</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความพึงพอใจได้อย่างมากที่สุด ดังนั้น การให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพจะต้องดำเนินการไปตาม กระบวนการและขั้นตอน ดังนี้</p> <p>(1) การรวบรวมข้อมูล หมายถึง ผู้แนะแนวอาชีพจะต้องมี ความพร้อมในด้านข้อมูลอย่างน้อย 5 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน สภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม 2) ข้อมูลด้านอาชีพ หมายถึง ข้อมูลในอาชีพต่าง ๆ 3) ข้อมูลการฝึกอาชีพแต่ละสาขาวิชาและสถานที่เปิด อบรมหรือฝึกอาชีพ 4) ข้อมูลการจ้างงาน หมายถึง ข้อมูลรายละเอียดการ จ้างงานในแต่ละประเภทหรือแต่ละตำแหน่ง 5) ข้อมูลรายละเอียดของนายจ้างแต่ละราย <p>(2) การศึกษาข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ ได้แก่ การศึกษาจากประวัติ การลงทะเบียน การสัมภาษณ์ พูดคุย และสังเกตจากผู้รับบริการโดยตรง</p> <p>(3) การนิเทศข้อมูลอาชีพ (Vocational Orientation) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านอาชีพให้ทราบข้อเท็จจริงในอาชีพ และการทำงานที่หลากหลาย ส่งเสริมการตรวจสอบข้อมูลการจ้างงาน ตลอดถึงกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ อย่างมี แผนงาน</p> <p>(4) การให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพ หมายถึง การให้ คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพอย่างละเอียดและใกล้ชิด</p> <p>(5) การติดตามผลการให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพ เป็น ขั้นตอนของการติดตาม ประเมินผลผลการให้คำปรึกษาและแนะแนว อาชีพ เช่น ติดตามผลการได้งานทำ การฝึกอาชีพ การศึกษาต่อ หรือ อื่น ๆ</p>	
	<p>วิธีการแนะแนวอาชีพ</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>การแนะแนวอาชีพอาจจะมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายหลายอย่างขึ้นอยู่กับเทคนิคและวิธีการของนักแนะแนวอาชีพแต่ละคน แต่จะกล่าวถึงวิธีดำเนินการแนะแนวอาชีพทั่วไป ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ศึกษาประวัติและภูมิหลังของผู้ใช้บริการ (2) ชักถามปัญหาความต้องการ (3) รับฟังความคิดเห็น รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลให้มากที่สุด (4) วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไข (5) ชี้แจงการให้ข้อมูล (6) ทดสอบความรู้ ความถนัด (7) ให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ 	
	<p>การให้ข้อมูลอาชีพ</p> <p>การให้ข้อมูลอาชีพ หมายถึง การแนะแนวอาชีพในรายละเอียดเชิงลึก ในแต่ละสาขาอาชีพ โดยพิจารณาตามหลักการแต่ละด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) การให้ข้อมูลอาชีพตามบุคลิกภาพและพฤติกรรม (2) การให้ข้อมูลตามโครงสร้างอาชีพ (3) การฝึกอบรบอาชีพ (Vocational Training) 	
	<p>การรายงานตัว</p> <p>การรายงานตัว หมายถึง การกำหนดให้ผู้ประกันตนมาแสดงตัวเพื่อ รายงานสถานการณการทำงานทำและความเป็นอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา</p> <p>วัตถุประสงค์ของการรายงานตัว</p> <p>การรายงานตัวเป็นเงื่อนไขที่กฎหมายและระเบียบกำหนดให้ผู้ประกันตนต้องมารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่จัดหางานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือตามที่เจ้าหน้าที่นัดหมายแต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการหางาน ทำงาน และเคลื่อนไหวในระหว่างที่ยังมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน มีวัตถุประสงค์</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เพื่อทราบความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน (2) เพื่อทราบความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (3) เพื่อให้โอกาสเลือกงานหรือแนะนำงานซ้ำ (4) เพื่อทราบความเคลื่อนไหวอื่น ๆ (5) เพื่อกำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ 	
	<p>การรับรายงานตัว</p> <p>การรายงานตัวเป็นเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนต้องปฏิบัติ ส่วนเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการนัดวันรายงานตัวและทำหน้าที่ในการรับรายงานตัว</p> <p>การรับรายงานตัวเป็นวิธี ติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ประกันตนในช่วงเวลาที่ผ่านมานับจากวันขึ้นทะเบียนหรือวันรับรายงานตัวครั้งที่แล้ว ซึ่งการ ติดตามจะทำให้ทราบ ข้อมูลใหม่ ๆ หรืออาจจะเป็นข้อมูลเดิมที่ยังไม่เปิดเผยก็ได้ การรับรายงานตัวจึงไม่ใช่เป็นการมาแสดงตัวเพื่อให้ครบตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด แต่เป็นการติดตามความเป็นไปของผู้ประกันตนในด้านการหางานทำ โดยเจ้าหน้าที่จะต้องบริการแจ้งเตือนให้มารายงานตัว โดยอาจจะทำหนังสือแจ้งล่วงหน้าก่อนครบกำหนดรายงานตัว และเมื่อมารายงานตัวจะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบหนังสือนัดรายงานตัว 2. ตรวจสอบผลการวินิจฉัยการจ่ายประโยชน์ทดแทนในเดือนที่ผ่านมา 3. ตรวจสอบการพิจารณาการส่งฝึกครั้งที่ผ่านมามี 4. ดำเนินการสัมภาษณ์ การสอบถาม 5. การให้คำปรึกษาและแนะนำงาน 6. ให้คำปรึกษา การแนะนำงาน และการ Matching ซ้ำ 7. พิจารณาส่งฝึกหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน 8. ให้คำปรึกษาด้านอาชีพและแนวทางการประกอบอาชีพ 	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>อิสระที่มีความถนัด</p> <p>9. บันทึกข้อมูลตามแบบรายงานตัวลงในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์</p>	
	<p>การติดตามผลการบรรจงาน</p> <p>การจับคู่ระหว่างผู้ประกันตนกับนายจ้างหรือที่เรียกว่า Job Matching ยังไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้ประกันตนได้รับการบรรจงานจากนายจ้างหรือไม่ เป็นภารกิจของเจ้าหน้าที่อีกครั้งหนึ่งในการติดตามผลการบรรจงาน เพราะถ้าทราบได้ผู้ประกันตนยังไม่ได้รับการบรรจงาน เจ้าหน้าที่จะต้องใช้ความพยายามหางานให้เขาต่อไป จนกว่าจะได้งาน แม้ว่าการคุ้มครองสิทธิจะหมดสิ้นไปตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ตาม ดังนั้น การจะรู้ว่าผู้ประกันตนได้รับการบรรจงานหรือไม่ จะต้องดำเนินการติดตามผลการบรรจงานให้ชัดเจนทุกราย ซึ่งเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากในการกำหนดแนวทางให้ความช่วยเหลือในโอกาสต่อไป</p>	
	<p>การจัดหาตำแหน่งงานว่าง</p> <p>การหาตำแหน่งงานเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งเพราะเป็นภารกิจที่มีความสัมพันธ์กับการหางานให้ผู้ประกันตนได้มีงานทำ ขณะเดียวกันก็เป็นการหาคนไปทำงานให้นายจ้าง การหาตำแหน่งงานว่างจึงเป็นการให้ความช่วยเหลือคนหางาน และช่วยส่งเสริมด้านการพัฒนาผู้จ้างงานหรือนายจ้างในการทำงานหรือผลิตสินค้า ซึ่งมีวิธีการดังนี้</p> <p>(1) การรับแจ้งตำแหน่งงานจากนายจ้างโดยตรง</p> <p>การได้ตำแหน่งงานว่าง ส่วนหนึ่งเกิดมาจากความต้องการของนายจ้าง ที่มีความจำเป็นใช้แรงงานหรือลูกจ้างอย่างเร่งด่วน และยังไม่สามารถหาคนได้ นายจ้างอาจประกาศรับสมัครคนงานหรือลูกจ้างทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ แผ่นปลิว หรือทางอินเทอร์เน็ต และในขณะเดียวกันนายจ้างจะมา ณ สำนักจัดหางานโดยตรง เพื่อให้ประกาศตำแหน่งงานหรือให้คัดเลือกคนหางานให้นายจ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องขอรายละเอียดของข้อมูลการจ้างงานให้มากที่สุด</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>เพื่อประโยชน์ในการแนะนำงาน</p> <p>(2) การรับแจ้งจากนายจ้างทางโทรศัพท์/โทรสาร บางครั้งนายจ้างอาจจะแจ้งตำแหน่งงานมาทางโทรศัพท์/โทรสาร โดยมีรายละเอียดการจ้างงานตามแบบฟอร์มเอกสารที่ได้รับกรณีเช่นนี้เจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องเพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวง รวมถึงการซักถามรายละเอียดการจ้างงานเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างใหม่ที่ไม่เคยมาใช้บริการของสำนักงานจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจในสถานภาพ ฐานะ ความมั่นคง ของกิจการ และตำแหน่งงาน</p> <p>(3) การติดต่อกับนายจ้างทางจดหมาย/ไปรษณีย์ การแจ้งตำแหน่งงานว่างทางไปรษณีย์หรือจดหมายเป็นวิธีการที่ไม่ค่อยนิยมเนื่องจากยุ่งยาก ไม่สะดวก และล่าช้ากว่าวิธีอื่น แต่อาจมีนายจ้างบางรายที่มีความต้องการลูกจ้างจำนวนมาก ๆ หรือตำแหน่งงานที่หายาก นายจ้างอาจจะส่งเอกสารมาทางจดหมายไปรษณีย์ก็ได้</p> <p>(4) การเข้าพบนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ การเข้าพบนายจ้างเป็นทั้งเทคนิค วิธีการ และมาตรการที่สามารถนำไปสู่การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และสร้างกระแสในการใช้บริการของสำนักงานอย่างจริงจังและหนาแน่น โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้</p> <p>4.1) การรวบรวมข้อมูลของบริษัท</p> <p>ก่อนการไปพบนายจ้างต้องรวบรวมข้อมูลและวางแผนให้เหมาะสมเพื่อความสะดวกในขั้นตอนต่อไป ข้อมูลสำคัญของนายจ้างที่จะต้องดำเนินการก่อน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชื่อที่ตั้งจำนวนของสถานประกอบการที่จะไปพบ - รวมทั้งชื่อบุคคลที่จะไปพบมีใครบ้าง - ประเภท/ขนาดของกิจการ สถานะความมั่นคงของกิจการ 	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>- ลักษณะการจ้างงาน ความต้องการแรงงาน และ แนวโน้มในอนาคต</p> <p>- พฤติกรรมขององค์กร ของสมาชิก และผู้บริหาร กิจการ</p> <p>4.2) การเข้าพบเจ้าของกิจการหรือนายจ้าง</p> <p>การเข้าพบนายจ้างจะต้องคำนึงถึงเทคนิค ความเหมาะสมของเวลา กาลเทศะ บุคลิกภาพ ความเชื่อมั่น มารยาท ต่าง ๆ รวมถึงความพร้อมด้านข้อมูลทั้งของสำนักจัดหางานและของ ฝ่ายนายจ้าง โดยการเจรจาจะต้องให้เกียรติให้ความสำคัญประดุจ ลูกค้าผู้ใกล้ชิด</p> <p>4.3) การนำเสนอข้อมูลรายบุคคล</p> <p>การเข้าพบนายจ้างส่วนสำคัญส่วนหนึ่งก็คือ การนำ ข้อมูลของผู้ประกันตนหรือคนหางานที่มีลักษณะต่าง ๆ เฉพาะราย หรือกลุ่มเพื่อเสนอให้นายจ้างพิจารณา รับเข้าทำงาน</p> <p>4.4) ให้ความช่วยเหลือด้วยมาตรการช่วยเหลือการจ้างงาน</p> <p>การพัฒนาการจ้างงานเป็นมาตรการปรับปรุงเนื้อหา และรายละเอียดของงานตามที่นายจ้างต้องการคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สภาพแวดล้อมการทำงาน เนื้อหาการปฏิบัติ จะต้องเป็นไปตามความสามารถของผู้ประกันตนแต่ละราย รวมถึง ผู้ประกันตนหรือผู้หางานที่มีปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน เช่น คน พิการ หรือผู้สูงอายุ ● ให้ความช่วยเหลือในการแนะนำหรือให้มี การสร้างงานและจ้างงานใหม่เพิ่มขึ้น <p>4.5) การให้คำชี้แนะสภาพการทำงานที่เหมาะสม</p> <p>การให้คำชี้แนะสภาพการทำงานเป็นการบริการ นายจ้างและผู้ประกันตนหลังจากผู้ประกันตนเข้าทำงาน โดยสำรวจ สภาพการทำงานควรจัดให้เหมาะสม การจ้างงานมีความมั่นคง</p>	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงการจัดหางานในอนาคตเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและยังเป็นการป้องกันปัญหาอุปสรรคที่ไม่พึงประสงค์ด้วย</p> <p>(5) การรับแจ้งตำแหน่งงานว่างทาง Internet</p> <p>นายจ้างสามารถแจ้งตำแหน่งงานว่างทาง Internet ที่ Website www.doe.go.th และนำตำแหน่งงานนั้นมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ On-line เพื่อดำเนินการ Matching หาผู้สมัครงานต่อไป (ในอนาคตการจัดหางานทาง Internet จะต้องมีเชื่อมโยงฐาน ข้อมูลของระบบ Online เข้าด้วยกัน)</p> <p>(6) การเปิดตลาดงานใหม่</p> <p>การเปิดตลาดหมายถึง การบุกเบิกตลาดงานใหม่ เป็นการดำเนินการหาตำแหน่งงานในเชิงรุก จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับนายจ้างโดยการให้บริการรับเรื่องการจ้างงานและติดตามผล จึงจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือน่าไว้วางใจให้กับนายจ้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้ประกันตน นอกจากนี้การบุกเบิกตลาดงานใหม่ยังเป็นการปรับความสมดุลย์ระหว่างอุปสงค์ อุปทานแรงงานให้เป็นอย่างราบรื่น จึงต้องบุกเบิกหรือเสาะหานายจ้างรายใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น โดยดำเนินการดังนี้</p> <p>(6.1) ศึกษาวិเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ประกันตนที่มากขึ้นทะเบียน โดยแบ่งเป็นประเภทงาน เช่น แบ่งตามอายุ ระดับฝีมือ การศึกษา สายงาน - ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการพร้อมทั้งคัดเลือกสถานประกอบการที่เป็นเป้าหมายในการบุกเบิก <p>(6.2) การวางแผนในการบุกเบิกตลาดงานใหม่ ได้แก่</p> <p>การวางแผนในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดประเภทงานหรือสถานประกอบการที่จะบุกเบิก : โดยใช้ ข้อมูลผู้สมัครงานในสำนักจัดหางานเป็นฐาน 	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>ข้อมูลในการกำหนดให้มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ประกันตนแต่ละด้านที่มากขึ้นทะเบียนไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจำนวนนายจ้างที่จะต้องบุกเบิก : ต้องสอดคล้องกับเวลาและภารกิจประจำวันที่เป็นอยู่ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย - กำหนดวิธีการบุกเบิก : โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมซึ่งมีหลายวิธี ตามข้อ (6.3) - กำหนดพื้นที่เป้าหมาย : เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเปิดตลาดงานใหม่ กำหนดพื้นที่ด้วยความเหมาะสมจะทำให้ประหยัดเวลาแต่ได้ปริมาณงานมาก - กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม : ต้องมีความรอบคอบและละเอียดอ่อน เพื่อประสบความสำเร็จในการได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง - กำหนดผู้รับผิดชอบในการบุกเบิกตลาดงานใหม่ : โดยให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมในด้านมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ทั้งภายในและภายนอก มีความคล่องตัวสูง สามารถทำให้นายจ้างหรือผู้แทนยอมรับให้ความเชื่อถือ <p>(6.3) วิธีการหาตำแหน่งงานว่าง</p> <p>การหาตำแหน่งงานว่างใหม่ๆเป็นขั้นตอนหลังจากการวางแผนและนำข้อกำหนดไปเป็นทางเลือกในการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การไปเยี่ยมสถานประกอบการหรือไปพบนายจ้างโดยตรง : แม้ว่า จะไม่ได้ตำแหน่งงานทันที แต่สามารถช่วยให้เข้าใจนายจ้างแต่ละราย และได้รับความรู้เกี่ยวกับอาชีพ หน้าที่การงาน และแนวโน้มการจ้างงานในวงการธุรกิจแต่ละประเภท การไปพบนายจ้างเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด โดยเฉพาะการติดต่อกับนายจ้างครั้งแรก ๆ - การโทรศัพท์ติดต่อสอบถามจากนายจ้างหรือผู้แทน : เพื่อประหยัดเวลา โดยเฉพาะกรณีที่เคยติดต่อ เคยเยี่ยมสถานประกอบการและลักษณะการจ้างงานของสถานประกอบการ 	

ผู้เล่าเรื่อง	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>นั้นมาบ้างแล้ว ด้วยการพูดโน้มน้าวให้นายจ้างบอกข้อมูลการจ้างงานให้มากที่สุด นับว่าเป็นวิธีการจัดหางานที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายมาก ซึ่งเหมาะกับสถานประกอบการที่รู้จักคุ้นเคยมาแล้ว</p> <p>- การส่งจดหมาย/หนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>: เพื่อสอบถามตำแหน่งงานว่างหรือความต้องการจ้างงานอย่างเป็นทางการ แต่ไม่รีบด่วน ซึ่งเป็นวิธีที่ประหยัด มี หลักฐานการติดต่อชัดเจน นายจ้างมักจะให้ความร่วมมือด้วยดีเนื่องจากรู้สึกว่าเป็นเกียรติที่ได้รับจากราชการ แต่วิธีการนี้ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันกับความต้องการของผู้ประกันตนหรือผู้หางาน</p> <p>- การใช้โอกาสในงานชุมนุม/สังสรรค์หรืองานสังคม :</p> <p>เป็นอีกวิธีหนึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคยเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือของการทำงานร่วมกัน หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอุปสงค์อุปทานแรงงาน แต่วิธีการนี้อาจจะมีไม่บ่อยนักและต้องใช้เวลาเพื่อหวังผลในอนาคต</p> <p>- การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อต่าง ๆ :</p> <p>เป็นวิธีการที่สามารถสื่อสารได้ครอบคลุมเป้าหมายจำนวนมาก ทั้งนายจ้าง ผู้ประกันตน คนหางาน และประชาชนทั่วไป ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ แผ่นพับ แผ่นปลิว ประกาศ โฆษณา หรือโดยผ่านผู้นำชุมชนหรืออาสาสมัครทั่วไป วิธีการนี้จึงสามารถนำมาใช้กันแพร่หลายอีกวิธีหนึ่ง</p> <p>จากวิธีการเปิดตลาดงานใหม่จะเห็นว่ามีความจำเป็นต้องใช้ทุกวิธี ซึ่งแต่ละวิธีจะใช้ในเวลาและโอกาสแตกต่างกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ต้องให้ความสำคัญกับการเปิดตลาดงานใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อจะได้เป็นตัวกลางในการจ้างงานที่แท้จริง</p>	

สรุปท้ายเรื่อง

1. การให้บริการผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการต้องชำนาญวิเคราะห์คน-วิเคราะห์งาน มีเทคนิคการโน้มน้าวให้ทำงาน
2. นายจ้างไม่แจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้ลูกจ้าง โดยให้ใช้สิทธิกรณีว่างงานครบถ้วนก่อน ทำให้ตัวเลขคนว่างงานไม่ตรงตามความเป็นจริง
3. ปัญหาการดำเนินการ ได้แก่
 - คนว่างงานต้องการใช้สิทธิเพียงอย่างเดียว ไม่ต้องการหางานทำ
 - ผู้ประกันตนที่ต้องการมีงานทำ แต่มีข้อจำกัดด้านอายุ ด้านการศึกษา
 - เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ และความรู้ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน
4. ผลจากการประชุม COP
สมาชิกกลุ่ม ได้แนวคิด การจัดทำตารางเปรียบเทียบผลประโยชน์ของผู้ประกันตน กรณีว่างงาน ระหว่างการมีรายได้จากการมีงานทำและรายได้จากสิทธิผู้ประกันตน เพื่อให้อธิบายแก่ผู้ประกันตนให้เข้าใจชัดเจนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง โดยตารางเปรียบเทียบดังกล่าวใช้แนวคิดการนำเสนอผลประโยชน์ของบริษัทประกันภาคเอกชน เป็นต้นแบบ