

ตลาดแรงงานสำหรับสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ใน 14 จังหวัดภาคใต้

อัมจิต เลิศพงษ์สมบัติ^{*}
ทิพาพรรณ ศิลวัฒนานุสานต์^{**}

บทนำ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์หลักคือการผลิตกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับสูง เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานและต่อความจำเป็นในการ พัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการส่งเสริมบทบาท ของประเทศในประชาคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 13) อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่ผ่านมา การผลิตกำลังคนในระดับอุดมศึกษาได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ขึ้น เช่น เพื่อขยายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา โดยขาดการให้น้ำหนักอย่างแท้จริงต่อการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประเทศ และการตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาดแรงงาน กำลังคนที่สถาบันอุดมศึกษาผลิตออกมาจึงไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดปัญหา ในด้านบัณฑิตว่างงาน ตลอดจนการขาดแคลนบัณฑิตในบางสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ ปัจจุบันสิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนยากที่จะคาดคะเนความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและเป้าหมายการผลิตบัณฑิตที่จะเข้าสู่ตลาด แรงงานให้สอดคล้องกัน การเตรียมพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นฝ่ายผลิตบัณฑิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งหลักสูตร และสร้างเสริมคุณลักษณะของบัณฑิต ให้เป็นที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน อีกทั้งไม่ควรขึ้นกับสมมติฐานที่ว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาในสาขาใด เดียวกัน มีความสามารถในการทำงานเหมือน ๆ กัน และบัณฑิตต่างสาขาวิชาไม่สามารถทำงานทดแทนกัน เนื่องจากในความเป็นจริงสมมติฐานดังกล่าวสามารถโต้แย้งได้ เพราะความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ของบัณฑิตที่แม้จะสำเร็จการศึกษาในสาขาเดียวกันก็ยังคงมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะมีความแตกต่างในการ จัดการศึกษาหรือพื้นฐาน “การให้” ของสถาบันอุดมศึกษา และพื้นฐาน “การรับ” และ “การนำไปใช้” ของ บัณฑิต

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

** อาจารย์ระดับ 5

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มีความแตกต่างกันเช่นกัน นอกจากนี้ บัณฑิตในสาขาวิชาหนึ่งก็สามารถเข้าไปทำงานทดแทนบัณฑิตในอีกสาขาหนึ่งได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไปโดยเฉพาะลักษณะงานที่ต้องใช้บัณฑิตในสายสังคมศาสตร์ที่ชอบเขตการสับเปลี่ยนใช้ทดแทนกันระหว่างบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้มากกว่าสายวิทยาศาสตร์ ฉะนั้นในด้านสังคมศาสตร์จึงมักไม่ค่อยขาดแคลน แรงงานเพราะแม้แต่บัณฑิตในสายวิทยาศาสตร์ยังสามารถไปทำได้ ในทางกลับกันบัณฑิตในสายสังคมศาสตร์มีโอกาสน้อยกว่าที่จะเข้ามาทำงานที่ต้องการกำลังคนสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนั้น ยังพบว่าแรงงานที่มีการศึกษาระดับ ก่ออาจเข้ามาทดแทนทดแทนระดับบัณฑิตได้เช่นเดียวกัน (วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2532 : 7-8, 28) ถึงแม้ว่าตลาดแรงงานภาครัฐมักจะมีภาวะเครียดอย่างยิ่งในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการเข้าทำงาน โดยจะพิจารณาคุณสมบัติการศึกษาตรงกับสาขาที่เปิดรับเท่านั้น แต่ในปัจจุบันตลาดแรงงานภาครัฐอยู่ในภาวะที่ลดอัตราเพิ่มกำลังคนอย่างต่อเนื่อง ตลาดแรงงานภาคเอกชนที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องดังกล่าวมากกว่าจึงเป็นแหล่งจ้างงานหรือตลาดแรงงานใหญ่และสำคัญยิ่งของบัณฑิต

ในการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิตในสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์โดยมูทิตา ไตรลิขิต (2532 : 2) พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล อย่างไรก็ตามในช่วงเวลา 10 ปี ที่ผ่านมารัฐบาลได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการลดอัตราการเพิ่มของการจ้างงานอย่างเข้มงวดขึ้นตามลำดับ จะเห็นได้จาก แนวทางกำหนดอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม พลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2529 : 25) ที่กำหนดโดยลดอัตราการเพิ่มของข้าราชการโดยให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 2 ของอัตราที่มีอยู่ และในปี 2537 รัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการของมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ มาตรการดังกล่าว คือ ให้ส่วนราชการ รวมทั้งองค์กรกลางบริหารงานพลเรือนทุกแห่งตรึงจำนวนตำแหน่งรวมของข้าราชการและลูกจ้างตลอดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ให้มีไม่เกินจำนวนอัตราที่มีเงิน ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 ซึ่งมาตรการดังกล่าวสามารถลดอัตราการเพิ่มกำลังคนได้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ดังนั้นคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายพัฒนาภาครัฐจึงได้เสนอคณะกรรมการให้ใช้มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐต่อไป โดยคณะกรรมการเห็นมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ, 2539) ทำให้ตลาดแรงงานภาครัฐของบัณฑิตในสาขารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ลดน้อยลง ขณะที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์กลับเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายตัวทั้งจำนวนของนักศึกษาในสาขานี้และการขยายตัวของสถาบันผลิต

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าแหล่งจ้างงานที่สามารถรองรับบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ได้น่าจะเป็นตลาดแรงงานภาคเอกชน หรือแม้แต่การประกอบอาชีพอิสระ ประกอบกับปัจจุบันตัวบัณฑิตเองก็มีทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีความต้องการทำงานกับภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น ปัญหาที่นำมาสู่การศึกษาครั้งนี้ คือ เมื่อบัณฑิตไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานภาครัฐแล้ว

จะมีแหล่งจ้างงานใดบ้างในตลาดแรงงานภาคเอกชนที่เปิดโอกาสให้กับบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ในการศึกษาจึงต้องการหาคำตอบสำหรับคำถามต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจุบันสถานประกอบการภาคเอกชนใน 14 จังหวัดภาคใต้มีความต้องการบุคลากรในตำแหน่งบรรณารักษ์และนักสารนิเทศมากเพียงใด มีตำแหน่งงานใดบ้างของสถานประกอบการภาคเอกชนใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งงานนั้น สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความต้องการกำลังแรงงานที่มีคุณลักษณะอย่างไร สถาบันฝ่ายผลิตบัณฑิตในสาขาสหบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ควรปรับปรุงหลักสูตรในลักษณะใดเพื่อผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ขอตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการ เนื่องจากเชื่อว่าผลการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสถาบันฝ่ายผลิตและตัวบัณฑิต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจปริมาณและลักษณะตำแหน่งงานของตลาดแรงงานภาคเอกชนใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่สามารถรองรับบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคเอกชน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาดูตลาดแรงงานครั้งนี้เป็นการศึกษาดูตลาดแรงงานในลักษณะที่แบ่งย่อย เนื่องจากการศึกษาดูตลาดแรงงานในลักษณะมหภาคหรือในภาพรวมมีผู้ศึกษาและรายงานไว้จำนวนหนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าวไม่สามารถให้ข้อมูลต่อคำถามที่เฉพาะเจาะจงได้ ทั้งนี้เพราะในสภาพที่เป็นจริงตลาดแรงงานได้แบ่งออกเป็นหลายส่วน ซึ่งตลาดแรงงานในแต่ละส่วนหรือแต่ละประเภทจะมีลักษณะหลายประการที่แตกต่างกันออกไป เช่น กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน คุณลักษณะแรงงานที่ต้องการ รายได้และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฯลฯ ดังนั้นจึงต้องการศึกษาดูตลาดแรงงานในภาพย่อย โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ศึกษาตามสาขาเศรษฐกิจ
2. ศึกษาตามสภาพพื้นที่ คือ เฉพาะใน 14 จังหวัดภาคใต้
3. ศึกษาตามประเภทตลาดแรงงาน คือ เฉพาะตลาดแรงงานภาคเอกชน

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (content analysis) โดยการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary sources) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary sources) เพื่อตอบปัญหาที่ได้ระบุไว้ในหัวข้อความเป็นมาและปัญหา และหัวข้อวัตถุประสงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลจากประกาศรับสมัครงานที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ของภาคเอกชน โดยได้สำรวจเฉพาะตำแหน่งงานจากประกาศรับสมัครงานที่ต้องการกำลังแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปของภาคเอกชน และในประกาศนั้นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติและตำแหน่งชัดเจน ประกาศดังกล่าวเผยแพร่ในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้รายวันตั้งแต่ฉบับที่ 1 มกราคม 2538

ฉบับวันที่ 30 มิถุนายน 2540* นอกจากนี้ ยังได้มาจากการศึกษาประกาศรับสมัครงานสำหรับกำลัง
แรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปใน 14 จังหวัดภาคใต้ พ.ศ. 2540 จากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้
กองบริการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อใช้ประโยชน์ในการ
ศึกษาครั้งนี้โดยตรง

2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลที่ค้นคว้ามาจากการวิจัยและงานเขียน
ต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว รวมทั้งรายงานทางสถิติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย
สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้ศึกษาได้นำมาใช้เรียบเรียงโดยมีการอ้างอิงในบทต่าง ๆ ของรายงานการศึกษา
นอกจากนี้แหล่งข้อมูลสำคัญอีกรายการคือ ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ ตั้งแต่ปีที่ 4 ฉบับที่ 52 มก-
กคม 2541 - ปีที่ 4 ฉบับที่ 63 ธันวาคม 2541 ซึ่งเป็นเอกสารที่จัดพิมพ์เผยแพร่โดยศูนย์ข่าวสารตลาด
แรงงานภาคใต้ กองบริการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ข้อจำกัดของการศึกษา

1. แหล่งข่าวสารข้อมูลตลาดแรงงานมีหลายแหล่ง เช่น สำนักงานจัดหางานของรัฐบาล สำนักงาน
จัดหางานของเอกชน ญาติ เพื่อน หรือรุ่นพี่แนะนำ ประกาศโฆษณาในหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน
ต่าง ๆ ประกาศโฆษณาในที่สาธารณะ หรือการประกาศผ่านฝ่ายแนะแนวหรือ ฝ่ายจัดหางานของสถาบัน
การศึกษา ตลอดจนตลาดนัดแรงงาน ดังนั้นการศึกษาดตลาดแรงงานของบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และ
สารนิเทศศาสตร์จากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้ และการศึกษาจากประกาศ
รับสมัครงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ กองบริการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม จึงไม่อาจแสดงภาพรวมของความต้องการของภาคเอกชนได้ทั้งหมด

2. เนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 จนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบ
รุนแรงต่อสถานประกอบการ มีทั้งการเลิกกิจการและการเลิกจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้
รวบรวมสถิติการเลิกจ้างและลูกจ้างที่ย้ายนักร้องทุกข์และจากการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการใน 22
ประเภทกิจการ รวมสถานประกอบการ 820 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 190,670 คน ระหว่างวันที่ 1 มกราคม -
11 กันยายน 2541 พบว่ามีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างแล้วจำนวน 41,760 คน ("9 เดือนแรกปี 41 เลิก
จ้าง 4 หมื่นคน", 2541 : 21) จากภาวะดังกล่าวทำให้ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่อาจใช้อ้างอิงถึงภาพรวมของ
ความต้องการแรงงาน สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ได้ เนื่องจากเป็นการสำรวจในช่วงเวลา
ที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ

เกณฑ์ปฏิบัติการ

1. คุณลักษณะพิเศษ หมายถึง คุณสมบัติและความสามารถอื่น ๆ ของผู้สมัครงานที่นายจ้างระบุ
ไว้ในประกาศรับสมัครงานของแต่ละตำแหน่งนอกเหนือจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่น

- 1.1 มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์
- 1.2 มีความรู้ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษามลายู เป็นต้น
- 1.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน เช่น งานบัญชี งานขาย
- 1.4 มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี
- 1.5 สามารถพิมพ์ดีดทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 1.6 ผ่านการเกณฑ์ทหาร
- 1.7 มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน
- 1.8 มีความสามารถในการจัดการเอกสาร
- 1.9 มีความรู้เรื่องภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 1.10 ขั้บรณยงค์ได้และมีใบอนุญาตขับขี่

2. ตำแหน่งงานทั่วไป หมายถึง ตำแหน่งงานที่บัณฑิตในสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ไม่สามารถหรืออาจจะมีโอกาสน้อยในการเข้าสู่ตำแหน่งงานนั้น ประกอบด้วย ครู/อาจารย์ในสาขาวิชา เจ้าหน้าที่สินเชื่อ หนายความ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ นักโภชนาการ นิติกร ผู้จัดการฝ่ายการเงิน และบัญชี ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ ผู้จัดการฝ่ายโฆษณา ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายส่งออก ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ พนักงานควบคุมคุณภาพ พนักงานตรวจสอบบัญชี พนักงานบัญชี เจ้าหน้าที่การเงิน พยาบาล เกษัชกร วิศวกร สถาปนิก

3. ตำแหน่งงานเป้าหมาย หมายถึง ตำแหน่งงานที่บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์สามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานนั้นได้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 ตำแหน่งงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ เป็นตำแหน่งงานที่บัณฑิตสามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานได้โดยตรง ได้แก่ ครู/อาจารย์ในสาขา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ ผู้จัดการระบบสารสนเทศ

3.2 ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ เป็นตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่สามารถใช้ความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เพื่อสมัครเข้าสู่ตำแหน่งได้ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องและมีส่วนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ นักวิเคราะห์ระบบงาน บรรณานิเทศการหนังสือวารสาร หนังสือพิมพ์ ผู้จัดการฝ่ายสำนักงานและเลขานุการ

3.3 ตำแหน่งงานที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ เป็นตำแหน่งงานที่ไม่เข้าข่ายข้อ 3.1 และ 3.2 และเป็นตำแหน่งงานที่ไม่ได้ระบุผู้สมัครเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยเฉพาะ จึงเป็นตำแหน่งงานที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานเหล่านั้นได้ ได้แก่ นักข่าว พนักงานขาย พนักงานการตลาด โปรแกรมเมอร์ พนักงานฝ่าย

ลูกค้าสัมพันธ์ ผู้จัดการทั่วไป พนักงานธุรการ พนักงานฝ่ายบุคคล พนักงานวิเคราะห์ข้อมูลการตลาด
ผู้ประกาศทางวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ พนักงานฝึกอบรม ผู้จัดการฝ่ายบุคคล อาจารย์สอนคอมพิวเตอร์
พนักงานระบบคอมพิวเตอร์ ผู้จัดการฝ่ายบริหาร

4. สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยเศรษฐกิจที่มีสถานที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอยู่ในที่
ตั้งที่แน่นอน ไม่ว่ากิจกรรมนั้นจะดำเนินงานโดยบุคคลที่เป็นเจ้าของหรือควบคุมกิจการโดยนิติบุคคลก็ตาม
ในการศึกษาครั้งนี้ใช้หลักเกณฑ์ในการจัดประเภทสถานประกอบการตามเอกสารของ กรมการจัดหางาน.
(2538). การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม(ประเทศไทย). กรุงเทพฯ : กรม. ลักษณะที่ใช้เป็น
เกณฑ์ในการจัดประเภทสถานประกอบการตามกิจกรรมตามเศรษฐกิจมีดังนี้

4.1 สถานประกอบการเกษตร รวมถึง เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ การประมง การทำ
เหมืองแร่และเหมืองหิน

4.2 สถานประกอบการผลิต รวมถึง การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม ยาสูบ สิ่งทอ สิ่งถัก
เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์และผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์ รองเท้า เครื่องเรือน กระจก การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา
หนังสือพิมพ์ เคมีภัณฑ์ น้ำมันปิโตรเลียม ยางและพลาสติก เครื่องดินเผา แก้ว เหล็ก เครื่องเหล็กและอุปกรณ์
เครื่องไฟฟ้า การไฟฟ้า ก๊าซและการประมง การก่อสร้าง

4.3 สถานประกอบการบริการ รวมถึง การขายส่งขายปลีกสินค้า วัตถุดิบเกษตร อาหาร
เครื่องดื่ม ยาสูบ สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องเรือน วัสดุก่อสร้าง เครื่องจักร ห้างร้านขายสินค้าทั่วไป ร้าน
ขายอาหารเครื่องดื่ม กระจก ยา เครื่องสำอาง ภัตตาคาร ร้านกาแฟ โรงแรม หอพัก การขนส่ง สถานที่
เก็บสินค้าและการคมนาคม บริการการเงิน การประกันภัยสังคม อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ บริการชุมชน
บริการสังคม บริการส่วนบุคคล บริการการศึกษา สถาบันวิจัยและวิทยาศาสตร์ บริการด้านภาพยนตร์ ห้อง
สมุด หอจดหมายเหตุ พิพิธภัณฑ์สถาน บริการบันเทิงและนันทนาการ

5. อาชีพ หมายถึง งานประกอบการค้า งานที่ใช้วิชาชีพ หรืองานอื่น ๆ ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
กระทำอยู่ แต่ไม่ได้หมายความว่าถึงอุตสาหกรรม สถานะการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติ
คนนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ใช้วิชาชีพทางกฎหมาย จะถูกจัดประเภทอาชีพเป็นนักกฎหมายโดยไม่คำนึงถึง
อุตสาหกรรมที่บุคคลนั้นกำลังทำอยู่ เช่น สถาบันการเงิน โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการศึกษาเรื่อง “ตลาดแรงงานสำหรับสาขา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ใน 14 จังหวัดภาคใต้” ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ คือ ปัจจัยที่
ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต วิธีการประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหาแรงงานเข้าทำงานของสถานประกอบการ
ภาคเอกชน พฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงานหรือตลาดแรงงาน ตำแหน่งงานตามการจัด
ประเภทมาตรฐานงานอาชีพ ขอบเขตและลักษณะงานด้านสารนิเทศ และการประกอบอาชีพอิสระซึ่งเป็นทาง
ออกหนึ่งของบัณฑิตยุคปัจจุบัน โดยมีข้อมูลสรุปในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต

1.1 ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์จุลภาคเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำระบุว่า โอกาสการจ้างงานขึ้นอยู่กับข่าวสารข้อมูลของตลาดแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้หางานส่วนใหญ่ไม่เลือกงานแรกที่ได้รับเนื่องจากขาดข้อมูลเปรียบเทียบและมักจะใช้เวลาหางานอื่น “ผู้มีงานทำ” จึงเป็นผู้ที่มีทักษะในการหางานทำ โอกาสรับข่าวสารตลาดแรงงาน มักจะสมัครงานหลายแห่งและมีความพึงพอใจที่จะทำงาน นอกจากนี้ยังระบุว่าผู้มีงานทำจะมีการลงทุนเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม และการรักษาสุขภาพ สำหรับ “ผู้ไม่มีงานทำ” ได้แก่ผู้ที่มีคุณลักษณะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งเกิดจากสาเหตุที่สำคัญคือ ไม่มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ไม่มีการฝึกฝนพัฒนาตนเองตามความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ อีกทั้งเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลให้วิธีการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้ยังมีความเชื่อว่าการศึกษาไม่ได้ช่วยเพิ่มผลผลิตของแรงงานโดยตรง แต่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการในการเลือกบุคคลที่ง่ายต่อการฝึกฝน โดยมีพื้นฐานความคิดที่ว่าผู้ที่มีการศึกษายังสูงเท่าใดยิ่งฝึกฝนได้ง่ายเท่านั้น นอกจากนี้นายจ้างยังพิจารณาตัวแปรอื่นในการรับบุคคลเข้าทำงาน เช่น เชื้อชาติ เพศ ระดับการศึกษา สถาบันและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา อายุ จิตวิทยา ความสามารถและประสบการณ์ (สมเกียรติ ชอบผล, 2529 : 41-43 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537 : 24-25 ; สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2538 : 197) จากแนวคิดดังกล่าวแสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำ ได้แก่ ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลข่าวสารตลาด แรงงาน ทักษะในการหางานทำ ระยะเวลาหางาน ระดับการศึกษา สถาบันและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ การพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้และสุขภาพ เชื้อชาติ เพศ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถที่จะฝึกฝนสร้างสมประสบการณ์ให้แก่ตนเองในด้านต่าง ๆ

ดังนั้นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่ยังไม่มีงานทำแต่มีความพร้อมที่จะทำงานสามารถหางานทำได้ตำแหน่งที่ตรงกับความรู้และทักษะของตนได้ในเวลาอันรวดเร็ว คือการปรับปรุงประสิทธิภาพของข้อมูลตลาดแรงงานทั้งในกระบวนการรวบรวม จัดระเบียบ และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้ไม่มีงานทำสามารถทราบแหล่งงานที่มีตำแหน่งงานว่าง และตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการระบุว่าตรงกับคุณสมบัติของตนเองหรือไม่ เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้หางานทำใช้ในการตัดสินใจสมัครงานหรือเตรียมความพร้อมของตนเองต่อไป

1.2 คุณลักษณะของบัณฑิต

คุณลักษณะของบัณฑิตเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต เนื่องจากสถานประกอบการหรือผู้จ้างงานส่วนใหญ่จะมีความเชื่อว่าถ้าบัณฑิตหรือแรงงานที่จะรับเข้าทำงานมีคุณลักษณะที่ดีก็มักจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นในขั้นตอนการรับสมัครจึงมีการระบุคุณสมบัติพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ที่มีปริญญาหรือประกาศนียบัตรต่าง ๆ รับรอง จากการสำรวจตลาดแรงงานระดับอุดมศึกษาจาก

ประกาศรับสมัครงานทั่วไปพบว่าคุณสมบัติพิเศษอื่น ๆ ที่หน่วยงานระบุนอกเหนือจากสาขาวิชาที่บัณฑิตจบการศึกษา ได้แก่ อายุตามเกณฑ์กำหนด มีประสบการณ์ในการทำงาน ภาษาอังกฤษดี พันธุกรรมทางทหารแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ มีบุคลิกภาพดี พิมพ์ดีดได้ ขับรถยนต์ได้ มีผลการเรียนตามเกณฑ์กำหนด ภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่นหรือฝรั่งเศสได้ และมีผู้ค้ำประกันหรือเงินประกัน (สุกัญญา สวัสดิเวทิน, 2533) ในกรณีเดียวกันนี้ สมเกียรติ ชอบผล (2529) สรุปว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิต ได้แก่คุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิต ตัวแปรที่เป็นปัจจัยคือการเข้าร่วมกิจกรรมในขณะเรียนปริญญาตรี สถาบัน การศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ นอกเหนือจากกระบวนการหางานที่เกี่ยวกับการรับข่าวสาร การฝากงาน ฯลฯ ที่ได้กล่าวมาแล้ว สำหรับ ตัวแปรด้านสถาบันการศึกษา มีงานวิจัยที่ระบุว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงและได้ผ่านสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง จะมีโอกาสในการประกอบอาชีพสูงกว่าบุคคลอื่น (Fry, 1976) ส่วนเฉลิมเผ่า อจลนันท (2526 อ้างถึงใน วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2532) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลของการมีงานทำของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการมีงานทำของบัณฑิตคือความถนัดและความสนใจ ลักษณะของงานและความก้าวหน้า ความจำเป็นและรายได้ นอกจากนี้ทบวงมหาวิทยาลัย (2530) ได้ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2526 พบว่าในสถานประกอบการภาครัฐ ผู้บังคับบัญชาต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นอันดับแรก ส่วนสถานประกอบการภาคเอกชน นายจ้างต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก สำหรับในด้านบุคลิกภาพนั้นสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญเหมือนกันตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ขยัน อดทน มีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ มีร่างกายแข็งแรง คล่องแคล่ว

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตมีทั้งปัจจัย ภายในนอก เช่น ประสิทธิภาพของระบบข่าวสารข้อมูลตลาดแรงงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบัณฑิต เช่น สภาพแวดล้อมทางการศึกษา สภาพแวดล้อมทางครอบครัว และคุณลักษณะของบัณฑิตที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งในทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบัณฑิตดังกล่าวข้างต้น ทั้งสถาบันการศึกษาและสถาบันครอบครัวมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมทั้งโดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ และอบรมให้เป็นผู้มีเหตุผล ซื่อสัตย์ มีความอดทนและรับผิดชอบ เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวจะส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต

2. วิธีการประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหาแรงงานเข้าทำงานของสถานประกอบการภาคเอกชน

สถานประกอบการภาคเอกชนใช้วิธีการประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหาผู้ที่เหมาะสมเข้าทำงานในหลายลักษณะ การติดต่อสื่อสารระหว่างสถานประกอบการกับผู้สมัครงานอาจเริ่มต้นโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2530 : 106-107 อ้างถึงใน มุกตา ไตรลิขิต, 2532 : 12-13. ; สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2538 : 197 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537)

2.1 สถานประกอบการ สถานประกอบการอาจใช้วิธีการดังต่อไปนี้เพื่อจูงใจแรงงานที่มีความสามารถตามที่ต้องการมาทำงาน

2.1.1 การแนะนำโดยพนักงานในสถานประกอบการ เป็นวิธีการที่ใช้กันมากในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมในครอบครัว โดยพนักงานในสถานประกอบการนั้นจะเป็นผู้แนะนำให้บุคคลมาสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่าง วิธีนี้ได้รับการยอมรับว่ามีข้อดีเนื่องจากบุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้รับความรู้เกี่ยวกับองค์กรจากผู้แนะนำ และพนักงานที่แนะนำก็มีข้อมูลว่าตำแหน่งที่ต้องการบรรจุบุคคลเข้าทำงานนั้นมีภาระหน้าที่ใด จึงสามารถแนะนำผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่ง

2.1.2 ประกาศโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือสื่อมวลชนต่าง ๆ การประกาศโฆษณาเป็นวิธีการที่ใช้กันมากในปัจจุบัน เพราะสามารถประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางกว่าการใช้วิธีแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการ ในประกาศโฆษณารับสมัครงานจะระบุข้อมูลโดยย่อเกี่ยวกับลักษณะงาน เงินเดือน คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิสมัคร และวิธีการติดต่อ โดยอาจตีพิมพ์ในหน้าหนังสือพิมพ์ หรือออกอากาศทางวิทยุหรือวิทยุโทรทัศน์ เพื่อให้ผู้สนใจงานนั้นติดต่อกลับมา

2.1.3 ประกาศรับสมัครงานที่สถานประกอบการหรือในที่สาธารณะ สถานประกอบการบางแห่งจะมีป้ายประกาศรับสมัครงานสำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจทราบ

2.2 ผู้ต้องการหางานทำ ในบางกรณีผู้ที่ต้องการหางานทำจะเป็นผู้เริ่มต้นติดต่อฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการซึ่งอาจจะใช้วิธีการมาติดต่อด้วยตนเองหรือการส่งจดหมายสมัครงานเพื่อให้ทางสถานประกอบการพิจารณาหากมีตำแหน่งว่าง

2.3 นายหน้าจัดหางานหรือคนกลาง เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการและผู้ต้องการหางานซึ่งหมายรวมถึงหน่วยงานหรือบุคคลดังต่อไปนี้

2.3.1 สำนักงานจัดหางานของรัฐบาล ผู้ต้องการหางานอาจติดต่อผ่านกรมแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างสถานประกอบการกับ ผู้มาสมัครงาน ในบางโอกาส กรมแรงงานจะจัดกิจกรรมวันนัดพบแรงงานหรือตลาดนัดแรงงาน

2.3.2 สำนักงานจัดหางานของเอกชน หน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทในการเป็นนายหน้าทำงานให้กับผู้ต้องการหางานทำ ส่วนใหญ่ผู้ให้บริการจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.3.3 สถาบันการศึกษา สถานประกอบการหลายแห่งจะส่งประกาศหรือข่าวสารการรับสมัครงานไปยังฝ่ายจัดหางานของสถาบันการศึกษาโดยตรง บางสถาบันมีฝ่ายแนะแนวทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานหรือรับสมัครนักศึกษาเข้าทำงาน

2.3.4 ญาติ เพื่อน และรุ่นพี่ แหล่งข้อมูลที่ผู้หางานทำรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานที่มีประโยชน์อีกแหล่งคือการแจ้งข่าวจากญาติ เพื่อน คนรู้จัก ตลอดจนรุ่นพี่ที่มีงานทำแล้ว

3. พฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงานหรือตลาดแรงงาน

ผู้หางานสามารถรับข้อมูลข่าวสารจากหลายแหล่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการประชาสัมพันธ์ของสถานประกอบการดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สำหรับพฤติกรรมการหางานทำของบัณฑิต ปรากฏว่าบัณฑิตติดตามและรับข่าวสารการรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด (วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2532 : 45 ; สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537 : 85) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบัณฑิตที่สนใจสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน ดรุณี หิรัญรักษ์ (2530 : 82 อังถึงโน มุทิตา ไตรลิขิต, 2532 : 13) ระบุว่าหนังสือพิมพ์เป็นสื่อมวลชนชนิดหนึ่งที่มีบทบาทอย่างมากในการเสนอข่าวรับสมัครงานอันเป็นส่วนหนึ่งของการโฆษณาย่อย เจ้าของกิจการผู้ลงโฆษณาเองก็จะได้รับประโยชน์และผลที่คุ้มค่าจากการโฆษณาในหนังสือพิมพ์ และผู้อ่านก็จะได้รับประโยชน์จากการอ่านโฆษณานั้น

นอกจากการสำรวจแหล่งงานจากหน้าหนังสือพิมพ์แล้วบัณฑิตยังติดตามดูประกาศการรับสมัครงานที่สถานศึกษาของตนเอง ติดตามสอบถามจากเพื่อน และติดตามดูประกาศรับสมัครงานจากหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนสนใจ จากการศึกษาของวัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยาและคณะ (2532 : 47) พบว่า สัดส่วนของบัณฑิตที่ใช้วิธีหางานโดยติดตามดูประกาศรับสมัครงานจากสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล เช่น กรมแรงงาน หรือ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีจำนวนน้อยมาก

ตำแหน่งงานตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ

1. แนวคิดและขอบเขตของอาชีพ

กรมการจัดหางาน (2538) ได้อธิบายคำว่า “อาชีพ” ที่ใช้ในหนังสือ การจัดมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) นั้นหมายถึง งานประกอบการค้า งานที่ใช้วิชาชีพหรืองานอื่น ๆ ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำอยู่ แต่ไม่ได้หมายความว่าถึงอุตสาหกรรม สถานะการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ และอาชีพที่มีอยู่ในหนังสือฉบับดังกล่าว ข้างต้นก็เป็นอาชีพของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานพลเรือนเท่านั้นที่อยู่ในประเทศไทยในขณะที่ทำการสำรวจเท่านั้น จุดมุ่งหมายในการจัดประเภทและกำหนดอาชีพตามลักษณะของงานคือ เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคคลทั่วไปใช้มาตรฐานระดับชาติในการเรียกชื่อตำแหน่งงานอาชีพให้ประกอบด้วยประเภทอาชีพที่จำแนกตามลักษณะงาน 10 หมวดใหญ่ ดังจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

2. ประเภทอาชีพ

ประเภทอาชีพสามารถจำแนกออกเป็น 10 หมวดหมู่ใหญ่ ซึ่งครอบคลุมรายชื่ออาชีพต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (กรมการจัดหางาน, 2538 : 10-25)

- 0/1 ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน
- 2 ผู้ปฏิบัติงานบริหารและงานจัดการ
- 3 เสมียนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน

4 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับร้านค้า

5 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ

6 ผู้ทำงานกลสิกรรม ผู้เลี้ยงสัตว์ ผู้ทำงานป่าไม้ ชาวประมงและพราน

7/8/9 ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน ผู้ใช้อุปกรณ์ในการขนส่ง
และคนงานหรือกรรมกรขอบเขตและลักษณะงานด้านสารนิเทศเป้าหมายของบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และ
สารนิเทศศาสตร์

จากหมวดหมู่และประเภทอาชีพที่ได้นำเสนอข้างต้น บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศ
ศาสตร์ถูกจัดกลุ่มไว้ในหมวด 0/1 ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน มีชื่ออาชีพ
ว่า บรรณารักษ์ ภัณฑารักษ์ โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานวิชาชีพในห้องสมุดและสถาบันบริการสารนิเทศ อย่างไร
ก็ตาม ในปัจจุบันสารนิเทศถือเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่เป็นปัจจัยในการบริหารและการดำเนินงานขององค์กร
วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสารนิเทศจึงขยายตัวกว้างขึ้นไม่จำกัดเฉพาะการปฏิบัติงานในห้องสมุดหรือ
สถาบันบริการสารนิเทศเท่านั้น แต่อาจจะเป็นสถานประกอบการผลิตหรือสถานประกอบการบริการอื่น ๆ
ดังนั้น อาชีพบรรณารักษ์จึงมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านภารกิจ บทบาทตลอดจนมีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น เช่น
นักเอกสารสนเทศ นักสารนิเทศ เป็นต้น ขอบเขตหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสารนิเทศก็มีการ
กำหนดให้เห็นชัดเจนขึ้น เช่น มีการจำแนกผู้ทำงานด้านสารนิเทศเป็น 3 กลุ่มคือ (Scharader, 1986 อ้าง
ถึงใน มุทิตา ไตรลิขิต, 2532 : 17)

1. กลุ่มผู้ผลิตความรู้ เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ นักสถิติ นักวิจัย หน่วยงาน นักการ
ธนาคาร2. กลุ่มผู้กระจายความรู้ เช่น บรรณารักษ์ นักเขียน บรรณาธิการ ผู้รายงานข่าว ผู้ประกาศข่าวพล
สถานีวิทยุและสถานีวิทยุโทรทัศน์3. กลุ่มผู้แสวงหาตลาดและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประสานงาน เช่น นักการตลาด นายหน้า
ผู้วิเคราะห์ระบบงาน

กลุ่มผู้ทำงานสารนิเทศดังกล่าวจะมีภาระหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับสารนิเทศ กล่าวคือทำหน้าที่เป็น
ผู้เชื่อมโยงระหว่างสารนิเทศกับผู้ที่ต้องการสารนิเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์จากสารนิเทศที่ต้องการ โดย
สามารถแบ่งกลุ่มผู้ทำงานงานด้านสารนิเทศออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

ผู้ทำงานด้านสารนิเทศ กลุ่มอาชีพขอบเขตภาระหน้าที่

1. กลุ่มผู้ผลิตความรู้ นักวิจัย นักเขียน ครู/อาจารย์ นักวิชาการ ผลิตสารนิเทศหรือสร้างองค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่
เป็นผู้ผลิตความรู้หรือสร้างองค์ความรู้ในสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ โดยตรงก็จะเป็นผู้เขียนบทความวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย
และสื่อความรู้ต่าง ๆ ทั้งในรูปสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา

2. กลุ่มผู้กระจายความรู้ ครู/อาจารย์ บรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ นักข่าว ผู้ประกาศทางวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ พนักงาน
ฝึกอบรม ทำหน้าที่ประเมินแหล่งความรู้ทรัพยากรสารนิเทศ ดำเนินการจัดหา จัดระบบทรัพยากรสารนิเทศให้บริการสารนิเทศ และ
สื่อสารสารนิเทศไปยังกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้ใช้และ แหล่งสารนิเทศ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงแหล่ง
สารนิเทศที่ต้องการ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นผู้สอนให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ

3. กลุ่มผู้แสวงหาตลาดและผู้เชี่ยวชาญด้านการประสานงาน การจัดระบบ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายบริหาร ผู้จัดการฝ่ายสำนักงาน ผู้จัดการทั่วไป เลขานุการ พนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ พนักงานธุรการ พนักงานฝ่ายบุคคล พนักงานวิเคราะห์ข้อมูลการตลาด พนักงานขาย พนักงานเดินตลาด โปรแกรมเมอร์ พนักงานระบบงานคอมพิวเตอร์ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดระบบ การบริหารและการดำเนินงานขององค์กร ควบคุมทรัพยากรการผลิตภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทำหน้าที่ประสานงานระหว่างองค์กรกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร

ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้ข้อมูลข้างต้นเป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งงานเป้าหมาย สำหรับบัณฑิตสาขามรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เอกสาร (content analysis) เพื่อการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลมี 3 ลักษณะได้แก่การศึกษาแหล่งข้อมูลตลาดแรงงานจากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์ การศึกษาแหล่งข้อมูลตลาดแรงงานจากศูนย์จัดหางานของภาคเอกชน ข้อมูลที่รวบรวมจากแหล่งข้อมูลทั้งสองลักษณะเป็นข้อมูลซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และการศึกษาลักษณะแรงงานที่ตลาดหรือนายจ้างต้องการจากเอกสาร เหตุผลที่ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ก็เพื่อนำผลการศึกษามาอธิบายข้อค้นพบบางประการเพราะการศึกษาหรือรวบรวมข้อมูลจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งอาจจะมีข้อจำกัดในการศึกษาหรือให้ภาพรวมที่ไม่ชัดเจนนัก อย่างไรก็ตามเนื่องจากการศึกษาทั้ง 3 วิธีมีความแตกต่างกันทั้งในด้านแหล่งข้อมูลที่ศึกษาและวิธีการศึกษา ในการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการศึกษาจึงขอเสนอตามขั้นตอนของการดำเนินการในแต่ละวิธีการดังนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณใช้แหล่งข้อมูล 2 แหล่งคือ ประกาศรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้รายวัน และประกาศรับสมัครงานสำหรับกำลังแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปใน พ.ศ. 2540 จากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ กองบริการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประกาศรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้รายวัน

1.1.1 ขอบเขตของแหล่งข้อมูล

เป็นประกาศรับสมัครงานที่ต้องการกำลังแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปของภาคเอกชน โดยในประกาศนั้นมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติและตำแหน่งชัดเจน ประกาศดังกล่าวเผยแพร่ในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้รายวัน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2538 ถึงฉบับวันที่ 30 มิถุนายน 2540 รวมจำนวน 912 ฉบับ เหตุผลที่เลือกศึกษาประกาศรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้รายวัน เนื่องจากได้สำรวจหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นใน 14 จังหวัดภาคใต้แล้วพบว่าประกาศรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นนี้มีปริมาณมากกว่าและมีขอบเขตของการเผยแพร่ที่กว้างขวางกว่าหนังสือพิมพ์ฉบับอื่น ๆ ในช่วงเวลาที่ศึกษา

1.2 ประกาศรับสมัครงานสำหรับกำลังแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปใน พ.ศ. 2540 จากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ กองบริการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบเก็บข้อมูล โดยอาศัยแนวทางจากมูทิตา ไตรลิขิต (2532) เนื่องจากได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษาเรื่องนี้และสามารถเปรียบเทียบผลที่ได้จากการศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ดังนั้นในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินงานมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการจัดประเภทอาชีพจากเอกสารของ กรมการจัดหางาน. (2538). การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย). กรุงเทพฯ : กรม.

2.2 ศึกษาการกำหนดตำแหน่งงานเป้าหมายพร้อมด้วยคำอธิบายลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง โดยศึกษาจากมูทิตา ไตรลิขิต. (2532). "ลักษณะตำแหน่งงานด้านการจัดการสารนิเทศตามความต้องการของสถาบันธุรกิจเอกชน", ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ที่ได้จำแนกตำแหน่งงานออกเป็น 3 กลุ่ม

2.2.1 ตำแหน่งงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

2.2.2 ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

2.2.3 ตำแหน่งงานที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

2.3 จัดทำตารางวิเคราะห์ตำแหน่งงานทั่วไปและตำแหน่งงานทั้ง 3 กลุ่มตามข้อ 2.2.1-2.2.3

ดังนี้

กลุ่มตำแหน่งงาน	ชื่อตำแหน่งงาน		
1. ตำแหน่งงานทั่วไป			
1.1	ครู/อาจารย์ในสาขาวิชา	1.2	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ
1.3	ทนายความ	1.4	นักสังคมสงเคราะห์
1.5	นักวิชาการ	1.6	นักโภชนาการ
1.7	นิติกร	1.8	ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี
1.9	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	1.10	ผู้จัดการฝ่ายขาย
1.11	ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ	1.12	ผู้จัดการฝ่ายโฆษณา
1.13	ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ	1.14	ผู้จัดการฝ่ายผลิต
1.15	ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน	1.16	ผู้จัดการฝ่ายส่งออก
1.17	ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ	1.18	พนักงานควบคุมคุณภาพ
1.19	พนักงานตรวจสอบบัญชี	1.20	พนักงานบัญชีเจ้าหน้าที่การเงิน
1.21	พยาบาล	1.22	เภสัชกร
1.23	วิศวกร	1.24	สถาปนิก

2. ตำแหน่งงานเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1 ตำแหน่งงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

- | | |
|---|--|
| 2.1.1 ครู/อาจารย์ในสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ | 2.1.2 บรรณารักษ์ |
| 2.1.3 นักเอกสารสนเทศ | 2.1.4 ผู้จัดการระบบสารสนเทศ |
| 2.2 ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ | |
| 2.2.1 เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ | 2.2.2 บรรณธิการหนังสือ/วารสาร/หนังสือพิมพ์ |
| 2.2.3 นักวิเคราะห์ระบบงาน | 2.2.4 ผู้จัดการฝ่ายสำนักงาน |
| 2.2.5 เลขานุการ | 2.2.5 นักวิจัย |
| 2.3 ตำแหน่งงานที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ | |
| 2.3.1 นักข่าว | 2.3.2 พนักงานขาย/การตลาด |
| 2.3.3 โปรแกรมเมอร์ | 2.3.4 พนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ |
| 2.3.5 ผู้จัดการทั่วไป | 2.3.6 พนักงานธุรการ |
| 2.3.7 พนักงานฝ่ายบุคคล | 2.3.8 พนักงานวิเคราะห์ข้อมูลการตลาด |
| 2.3.9 ผู้ประกาศทางวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ | 2.3.10 พนักงานฝึกอบรม |
| 2.3.11 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล | 2.3.12 อาจารย์สอนคอมพิวเตอร์ |
| 2.3.13 พนักงานระบบงานคอมพิวเตอร์ | 2.3.14 ผู้จัดการฝ่ายบริหาร |

2.4 จัดทำตารางบันทึกข้อมูลจากการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานจากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่ต้องการศึกษาว่ามีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับปริมาณของตำแหน่งงานในลักษณะใด ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

3.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงานที่นายจ้างระบุ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง จำแนกเป็น

- | | | | |
|------------------|---|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1. เพศ | 1.1 เพศหญิง | 1.2 เพศชาย | 1.3 ไม่จำกัดเพศ |
| 2 อายุ | 2.1 20-25 ปี | 2.2 26-30 ปี | 2.3 31-35 ปี 2.4 ไม่จำกัดอายุ |
| 3 ระดับการศึกษา | 3.1 ปวส. - ปริญญาตรี | 3.2 ปริญญาตรี | 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี |
| 4 สาขาวิชา | 4.1 บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ 4.2 บัญชี บริหารธุรกิจ การเงิน การธนาคาร
4.3 มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ 4.4 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ | | |
| 5 คุณลักษณะพิเศษ | 5.1 มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ | 5.2 มีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ | |
| | 5.3 มีความรู้ในการใช้ภาษาจีน | 5.4 มีความรู้ในการใช้ภาษาญี่ปุ่น | |
| | 5.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน/การขาย | 5.6 มีมนุษยสัมพันธ์และมีบุคลิกภาพดี | |
| | 5.7 สามารถพิมพ์ดีดทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ | 5.8 ผ่านการเกณฑ์ทหาร | |
| | 5.9 มีความสามารถในการจัดการเอกสาร/อุปกรณ์สำนักงาน | 5.10 มีความรู้เรื่องภาษีมูลค่าเพิ่ม | |
| | 5.11 ขั้วรถยนต์ได้และมีใบอนุญาตขับขี่ | | |

3.2 ลักษณะเฉพาะของสถานประกอบการที่ต้องการแรงงาน

ลักษณะเฉพาะของสถานประกอบการ จำแนกเป็น

2.1 ประเภทของสถานประกอบการ

2.1.1 สถานประกอบการเกษตร

2.1.2 สถานประกอบการผลิต

2.1.3 สถานประกอบการบริการ

2.2 จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ

2.2.1 กระบี่

2.2.2 ชุมพร

2.2.3 ตรัง

2.2.4 นครศรีธรรมราช

2.2.5 นราธิวาส

2.2.6 ปัตตานี

2.2.7 พังงา

2.2.8 พัทลุง

2.2.9 ภูเก็ต

2.2.10 ระนอง

2.2.11 ยะลา

2.2.12 สงขลา

2.2.13 สตูล

2.2.14 สุราษฎร์ธานี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพมหานครได้ รายวัน ได้ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบประกาศรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์กรุงเทพมหานครรายวันทุกฉบับที่อยู่ใน

ในขอบเขตการศึกษา ในแต่ละฉบับก็จะคัดเลือกเฉพาะประกาศรับสมัครงานที่ตรงกับขอบเขตของแหล่งข้อมูล

4.1.2 เนื่องจากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นประกาศ

ต่อเนื่องติดต่อกันในช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีแนวทางในการพิจารณาว่าเป็นประกาศของสถานประกอบการ

ที่ซ้ำกันหรือเป็นประกาศอีกรายการหนึ่งของสถานประกอบการแห่งนั้น ๆ ในการบันทึกข้อมูลจาก

ประกาศรับสมัครงานลงในตารางบันทึกข้อมูล จึงมีแนวทางการบันทึกคือ สถานประกอบการที่มีชื่อซ้ำกันและ

ประกาศรับสมัครงานในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน และต้องการกำลังคนในตำแหน่งเดียวกัน จะถือว่าหมดเขต

การรับสมัครเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าเป็นประกาศซ้ำกันหรือไม่ ดังนั้นถ้าวันหมดเขตรับสมัครงานเหมือน

กันก็จะถือว่าเป็นประกาศรับสมัครงานเดียวกัน จะบันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ถ้าวันหมดเขตรับสมัครต่าง

กันจะบันทึกข้อมูลตามจำนวนครั้งที่ประกาศ สำหรับชื่อตำแหน่งจะใช้ชื่อตำแหน่งที่กำหนดในตารางวิเคราะห์

ตำแหน่งงานตามข้อ 2 เป็นแนวทางในการบันทึกข้อมูล

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประกาศรับสมัครงานสำหรับกำลังแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ กองบริการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ได้ดำเนินการดังนี้ บันทึก

ข้อมูลจากแบบรายงานสถิติตำแหน่งงานว่างจำแนกตามหมวดอาชีพ(ภาคใต้) โดยมีแนวทางในการบันทึก

ข้อมูลคือ บันทึกเฉพาะสถิติตำแหน่งงานว่าง วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับชื่อตำแหน่งจะใช้ชื่อตำแหน่งที่

กำหนดในตารางวิเคราะห์ตำแหน่งงานตามข้อ 2 เป็นแนวทางในการบันทึกข้อมูลเช่นกัน

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เนื่องจากองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการ

มีงานทำของบัณฑิตก็คือ การที่บัณฑิตมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการ

การ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการสำรวจว่าตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการนั้นมีความต้องการแรงงานที่มี

คุณสมบัติอย่างไร โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ทั้งนี้เนื่องจากเล็งเห็นว่าการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่สอบถามสถานประกอบการโดยตรงนั้นมีผู้ศึกษาหรือสำรวจไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งที่เป็นการสอบถามถึงความต้องการหรือความคาดหวังว่าผู้ที่เข้าทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรของตน ควรจะมีลักษณะอย่างไร (ไพฑูรย์ อิงคสุวรรณ และคณะ, 2535 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537 ; สุดใจ ชุมบุญมณี, 2539 ; Muirhead, 1994 ; Reser and Schuncman, 1992 ; Moore, 1987 ; Birdsall, 1991 ; Duerler, 1995) หรือการศึกษาโดยให้สถานประกอบการประเมินว่าบัณฑิตผู้ทำงานให้กับหน่วยงานในขณะนี้มีคุณภาพหรือไม่ เพียงใด (ฉลวย ชีวจิตการ และคณะ, 2540 ; วิเชียร เกตุสิงห์ และคณะ, 2537 ; Chu, 1990)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ ใช้การจำแนกและจัดระบบหมวดหมู่ของข้อมูลและนำเสนอโดยการพรรณนาให้เห็นถึงความหมายและความสัมพันธ์ของข้อมูลกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการสำรวจตลาดแรงงานจากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้
 - 1.1 ความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปของตลาดแรงงานภาคเอกชนใน 14 จังหวัดภาคใต้จากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้ตั้งแต่เดือนมกราคม 2538 ถึงมิถุนายน 2540 ปรากฏว่าปริมาณตำแหน่งงานสำหรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 748 ตำแหน่ง จำแนกตามประเภทตำแหน่งงานเป็น 4 กลุ่มกล่าวคือ ตำแหน่งงานทั่วไป 410 ตำแหน่ง (ร้อยละ 54.81) ตำแหน่งงานเป้าหมาย 338 ตำแหน่ง (ร้อยละ 45.19) ซึ่งมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามในตำแหน่งงาน เป้าหมาย 338 ตำแหน่งนั้น มีตำแหน่งในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เพียง 3 ตำแหน่ง (ร้อยละ 0.40) ส่วนอีก 39 ตำแหน่ง (ร้อยละ 5.21) และ 296 ตำแหน่ง (ร้อยละ 39.58) เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและตำแหน่งที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสหบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเฉพาะตำแหน่งงาน เป้าหมายปรากฏว่าปริมาณตำแหน่งงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มีสัดส่วนไม่ถึง 1 ใน 100 ของตำแหน่งงานเป้าหมายทั้งหมด

1.2 ความต้องการแรงงานจำแนกตามช่วงเวลาประกาศรับสมัครงาน

ปริมาณความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปของสถานประกอบการภาคเอกชน ในช่วงเวลาไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 3 จะมีปริมาณความต้องการแรงงานมากกว่า ไตรมาสที่ 2 และไตรมาสที่ 4 ของแต่ละปี โดยปริมาณความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. 2538 (390 คน) จะมีจำนวนมากกว่าปี พ.ศ. 2539 (234

คน) ส่วนปี พ.ศ. 2540 เนื่องจากข้อมูลมีในช่วงเวลาเพียง 2 ไตรมาสจึงไม่อาจเปรียบเทียบได้ว่าจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากปีก่อน ๆ อย่างไรก็ตามในไตรมาสแรกของปีเดียวกันนี้ ก็มีปริมาณความต้องการแรงงานที่สูงกว่าไตรมาสที่ 2 เช่นกัน สำหรับปริมาณความต้องการแรงงานตามประเภทของตำแหน่งงานในช่วงเวลาการเก็บข้อมูลปรากฏว่าตำแหน่งงานในวิชาชีพ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มีเพียง 3 ตำแหน่งและประกาศรับเฉพาะใน ไตรมาสแรกของปีเฉพาะในปี พ.ศ. 2538 และ พ.ศ. 2540 โดยมีจำนวน 2 ตำแหน่งและ 1 ตำแหน่งตามลำดับ

1.3 ความต้องการแรงงานจำแนกตามกลุ่มสถานประกอบการ

กลุ่มสถานประกอบการบริการมีความต้องการแรงงานในทุกตำแหน่งงานสูงสุดคือ 425 ตำแหน่ง (ร้อยละ 56.82) รองลงมาในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ 323 ตำแหน่ง (ร้อยละ 43.18) เป็นความต้องการแรงงานของกลุ่มสถานประกอบการผลิต ส่วนสถานประกอบการเกษตรไม่ปรากฏความต้องการแรงงานในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ถึงแม้ว่าสถานประกอบการบริการจะมีความต้องการแรงงานในปริมาณที่สูงกว่าสถานประกอบการผลิต แต่ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการกำลังแรงงานในสาขาวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่าสถานประกอบการมีปริมาณความต้องการกำลังแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายของสาขาวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์อีก 2 ตำแหน่งงาน คือ ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องและตำแหน่งงานที่เปิดโอกาสมากกว่าสถานประกอบการผลิต

1.4 ความต้องการแรงงานจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการภาคเอกชน

สถานประกอบการภาคเอกชนที่มีความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปในปริมาณสูงสุด 553 ตำแหน่ง (ร้อยละ 73.93) เป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลาและมีความต้องการแรงงานทุกประเภทตำแหน่งงานในปริมาณสูงสุดเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น สำหรับสถานประกอบการที่ตั้งในจังหวัดชุมพร นราธิวาส ปัตตานี พังงา และพัทลุง ไม่ปรากฏความต้องการแรงงานในช่วงเวลาที่สำรวจ

1.5 ลักษณะความต้องการแรงงานในสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้จำแนกตำแหน่งงานเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ ตำแหน่งงานทั่วไปและตำแหน่งงานเป้าหมาย แต่วัตถุประสงค์หลักคือต้องการสำรวจปริมาณและลักษณะตำแหน่งงานของสถานประกอบการภาคเอกชนใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่สามารถรองรับบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มตำแหน่งงานเป้าหมาย สำหรับลักษณะความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมาย มีดังนี้

1.5.1 ความต้องการแรงงานตำแหน่งงานเป้าหมายจำแนกตามเพศ

จากการศึกษาพบว่าเพศของแรงงานไม่ใช่เป็นเงื่อนไขที่สถานประกอบการภาคเอกชนใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากข้อมูลจากการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่ามีตำแหน่งงานถึง 317 ตำแหน่ง (ร้อยละ 93.79) ที่สถานประกอบการไม่ได้ระบุความต้องการเพศหญิงหรือเพศชาย ตำแหน่งงานที่

ระบุว่าเป็นเพศหญิงมีเพียง 8 ตำแหน่ง (ร้อยละ 2.37) ส่วนเพศชายมี 13 ตำแหน่ง (ร้อยละ 3.85) สำหรับตำแหน่งงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ 3 ตำแหน่ง (ร้อยละ 0.89) ก็ไม่ได้ระบุเงื่อนไขด้านเพศ

1.5.2 ความต้องการแรงงานตำแหน่งงานเป้าหมายจำแนกตามอายุ

เช่นเดียวกับปัจจัยด้านเพศที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เรื่องอายุของแรงงานที่สถานประกอบการภาคเอกชนต้องการก็ไม่เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาสรรหาแรงงาน เพราะมีตำแหน่งงานถึง 293 ตำแหน่ง (ร้อยละ 86.69) ที่สถานประกอบการ ไม่จำกัดเรื่องอายุของผู้สมัครงาน สำหรับกรณีที่ทางสถานประกอบการระบุเงื่อนไขเรื่องอายุปรากฏว่าในแต่ละช่วงอายุจะมีปริมาณความต้องการตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน กล่าวคือ แรงงานในช่วงอายุ 20-25 ปี มีปริมาณความต้องการ 18 ตำแหน่ง (ร้อยละ 5.32) ส่วนช่วงอายุ 26-30 ปีและ 31-35 ปี มีความต้องการ 14 ตำแหน่ง (ร้อยละ 4.14) และ 13 ตำแหน่ง (ร้อยละ 3.85) ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งในวิชา วิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขเรื่องอายุ

1.5.3 ความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายจำแนกตามระดับการศึกษา

เนื่องจากในประกาศรับสมัครงานที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมีตำแหน่งงานจำนวนหนึ่งที่สถานประกอบการภาคเอกชนระบุว่าต้องการกำลังแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปวส.-ปริญญาตรี ในการศึกษาครั้งนี้จึงนำเสนอ ลักษณะความต้องการแรงงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาของแรงงานออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อแสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานที่ต้องการกำลังแรงงานระดับปริญญาตรีส่วนหนึ่งก็มีกำลังแรงงานระดับปวส.แทรกเข้ามา มีส่วนแบ่งได้เช่นกันและเป็นส่วนแบ่งที่มีปริมาณสูงสุดคือ 182 ตำแหน่ง (ร้อยละ 53.85) รองลงมาคือ แรงงานระดับปริญญาตรี มีความต้องการ 152 ตำแหน่ง (ร้อยละ 44.97) ส่วนความต้องการแรงงานระดับปริญญาโท ในตำแหน่งงานเป้าหมายมีเพียง 4 ตำแหน่ง (ร้อยละ 1.18) และอยู่ในประเภทตำแหน่งที่เปิดโอกาสให้กับมหาบัณฑิตสาขามรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เท่านั้น

สำหรับความต้องการของสถานประกอบการจำแนกตามตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มตำแหน่งงานเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ปรากฏว่าสถานประกอบการมีความต้องการพนักงานขาย พนักงานเดินตลาดในปริมาณมากที่สุดคือ 149 ตำแหน่ง (ร้อยละ 44.08) ซึ่งเป็นแรงงานในกลุ่มตำแหน่งงานที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขามรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ อย่างไรก็ตามปรากฏว่าในตำแหน่งเดียวกันนี้ทางสถานประกอบการได้กำหนดวุฒิการศึกษาของผู้สมัครในระดับปวส.-ปริญญาตรี ถึง 134 ตำแหน่ง (ร้อยละ 39.64) บัณฑิตจึงมีผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปวส.เป็นคู่แข่งในการเข้าสู่ตำแหน่งงานด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานระบบคอมพิวเตอร์และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สถานประกอบการภาคเอกชนมีความต้องการ รองลงมา แต่ในอัตราส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งพนักงานขายและพนักงานเดินตลาด กล่าวคือต้องการเพียง 23 ตำแหน่ง (ร้อยละ 6.80) และ 20 ตำแหน่ง (ร้อยละ 5.92) ตามลำดับและทั้งสองตำแหน่งกำหนดให้ผู้สมัครมีวุฒิ ปริญญาตรีเท่านั้น

1.5.4 ความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายจำแนกตามสาขาวิชา

สถานประกอบการภาคเอกชนมีความต้องการแรงงานเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน เป้าหมายที่ไม่ได้กำหนดสาขาวิชามากที่สุดจำนวน 207 ตำแหน่ง (ร้อยละ 61.24) รองลงมาเป็นความต้องการแรงงานในสาขามนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ จำนวน 65 ตำแหน่ง (ร้อยละ 19.23) สำหรับสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ปรากฏว่ามีความต้องการเพียง 2 ตำแหน่ง (ร้อยละ 0.59)

1.5.5 คุณลักษณะพิเศษของแรงงานที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

เนื่องจากตำแหน่งงานเป้าหมายที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เข้าสู่ตำแหน่งมากที่สุดคือตำแหน่งพนักงานขายและพนักงานเดินตลาด ดังนั้นคุณลักษณะพิเศษที่สถานประกอบการกำหนดไว้ในตำแหน่งงานมากที่สุดก็คือ การมีประสบการณ์ด้านการทำงาน การขาย จำนวน 144 ตำแหน่ง (ร้อยละ 50.53) รองลงมาคือมีความรู้ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ จำนวน 45 ตำแหน่ง (ร้อยละ 15.79) และมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 41 ตำแหน่ง (ร้อยละ 14.39) ที่น่าสังเกตคือในตำแหน่งงานเป้าหมายในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ สถานประกอบการไม่ได้ระบุคุณลักษณะพิเศษของแรงงานที่ต้องการแต่อย่างใด ส่วนตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องนอกจากจะให้ความสำคัญเรื่องประสบการณ์การทำงานและการขายแล้วยังระบุความต้องการให้ผู้สมัครมีความรู้ในการใช้ภาษาจีน จำนวน 17 ตำแหน่ง (ร้อยละ 5.97)

1.5.6 ความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายจำแนกตามกลุ่มและประเภทสถานประกอบการ

กลุ่มสถานประกอบการบริการมีความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มากที่สุดจำนวน 186 ตำแหน่ง (ร้อยละ 55.03) รองลงมาในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ 152 ตำแหน่ง (ร้อยละ 44.97) เป็นความต้องการแรงงานของสถานประกอบการผลิตและส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานเป้าหมายที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตเช่นเดียวกัน สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์น้อยที่สุดเพียง 3 ตำแหน่ง (ร้อยละ 0.89) ซึ่งเป็นความต้องการแรงงานของสถานประกอบการผลิต สำหรับความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายจำแนกตามกลุ่มและประเภทของสถานประกอบการ ปรากฏว่าในกลุ่มสถานประกอบการผลิตประเภทสถานประกอบการการผลิตอาหาร กระดาษ ฯลฯ มีความต้องการ แรงงานในจำนวนสูงสุดคือ 120 ตำแหน่ง (ร้อยละ 35.50) ส่วนในกลุ่มสถานประกอบการบริการ สถานประกอบการการขายส่ง ขายปลีก มีความต้องการ แรงงานในจำนวนสูงสุดคือ 93 ตำแหน่ง (ร้อยละ 27.52)

1.5.7 ความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

สถานประกอบการภาคเอกชนที่มีปริมาณความต้องการแรงงานในตำแหน่งงาน เป้าหมายสูงสุดจำนวน 260 ตำแหน่ง (ร้อยละ 76.92) ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา โดยเฉพาะในเขตอำเภอหาดใหญ่มีปริมาณความต้องการ

สูงกว่าอำเภออื่น ๆ ในจังหวัด สำหรับความต้องการตำแหน่งงานเป้าหมายในสาขาวิชาชีพโดยตรงก็เป็นความต้องการของสถานประกอบการที่ตั้งในจังหวัดสงขลาเช่นเดียวกับตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องและตำแหน่งงานที่เปิดโอกาส ส่วนจังหวัดที่ไม่มีความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายในช่วงเวลาที่สำรวจคือ สถานประกอบการในจังหวัดชุมพร นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง และจังหวัดสตูล

2. ผลการสำรวจตลาดแรงงานจากประกาศรับสมัครงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ กองบริการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

จากรายงานการศึกษาเอกสารพบว่าบัณฑิตติดตามและรับข่าวสารการรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบัณฑิตที่สนใจสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนแต่สัดส่วนของบัณฑิตที่ใช้วิธีหางานโดยติดตามจากประกาศรับสมัครงานจากสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล เช่น กรมแรงงานหรือสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ปรากฏว่ามีจำนวนน้อยมากจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความประสงค์จะเปรียบเทียบปริมาณความต้องการของตลาดแรงงานที่ประกาศในหนังสือพิมพ์กับปริมาณความต้องการตลาดแรงงานจากประกาศรับสมัครงานของกรมแรงงานว่ามีสัดส่วนแตกต่างกันเพียงไร และได้เลือกศึกษาข้อมูลเฉพาะปี 2540 เนื่องจากมีข้อมูลความต้องการแรงงานครบถ้วนทุก 14 จังหวัดภาคใต้และเป็นช่วงที่อยู่ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามการศึกษาดังกล่าวมีความต้องการตลาดแรงงานในส่วนนี้มุ่งศึกษาเฉพาะความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปเช่นเดียวกับการศึกษาจากประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพมหานครธุรกิจภาคใต้และมีข้อมูลในภาพรวม ดังนี้

2.1 สภาพตลาดแรงงานใน 14 จังหวัดภาคใต้ ปี พ.ศ. 2540

สภาพตลาดแรงงานใน 14 จังหวัดภาคใต้ ปี พ.ศ. 2540 สถานประกอบการภาคเอกชนแจ้งความต้องการผ่านบริการจัดหางานของสำนักจัดหางานในจังหวัดภาคใต้เฉพาะแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 2,417 ตำแหน่ง มีผู้สมัครงานแจ้งความต้องการหางานทำจำนวน 3,351 คน คิดเป็นร้อยละ 138.64 ของความต้องการแรงงาน และเกิดการจ้างงานจำนวน 1,500 ตำแหน่ง การจ้างงานจึงคิดเป็นร้อยละ 62.06 ของความต้องการแรงงานหรือร้อยละ 44.76 ของผู้มาสมัครงาน ยังคงมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้รับการจ้างงานจำนวน 917 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 37.94 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า แม้จะมีผู้สมัครงานมากกว่าตำแหน่งงานว่างแต่การจ้างงานก็ยังมีจำนวนน้อยกว่าตำแหน่งงานว่าง

จากการศึกษาพบว่าปริมาณแสดงจำนวนตำแหน่งงานว่างอยู่ใน หมวด 0/1 ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพวิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน มากที่สุดจำนวน 698 ตำแหน่ง (ร้อยละ 28.88) รองลงมาคือ หมวด 2 ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารและงานจัดการ มีจำนวน 675 ตำแหน่ง (ร้อยละ 27.93) ส่วนผู้มาสมัครงานสนใจจะสมัครงานใน หมวด 3 เสมียนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันและหมวด 0/1 มากที่สุดคือ 943 ตำแหน่ง (ร้อยละ 28.14) และ 940 ตำแหน่ง (ร้อยละ 28.05) ตามลำดับ และมีการจ้างงานในหมวด 3 และหมวด 2 มากที่สุดคือ 414 ตำแหน่ง (ร้อยละ 27.60) และ 406 ตำแหน่ง (ร้อยละ 27.07)

2.2 สภาพตลาดแรงงานใน 14 จังหวัดภาคใต้เป็นรายไตรมาส ปี พ.ศ. 2540

จากการเปรียบเทียบสภาพตลาดแรงงานใน 3 ด้าน คือความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงานและการบรรจุเข้าทำงานหรือการจ้างงานเป็นรายไตรมาส ปรากฏว่าช่วงไตรมาสที่ 2 (เดือนเมษายน - มิถุนายน 2540) มีปริมาณความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงานและการจ้างงานสูงกว่าไตรมาสอื่น ๆ กล่าวคือมีความต้องการแรงงาน 913 ตำแหน่ง (ร้อยละ 37.77) มีผู้สมัครงาน 1,063 ตำแหน่ง (ร้อยละ 31.72) และมีการจ้างงาน 555 ตำแหน่ง (ร้อยละ 37.00) ตลาดแรงงานมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพ วิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน 698 ตำแหน่ง (ร้อยละ 28.88) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารและงานจัดการ 675 ตำแหน่ง (ร้อยละ 27.93) แต่มีผู้สนใจสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งเสมียนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมากที่สุดจำนวน 943 ตำแหน่ง (ร้อยละ 28.14) และมีการบรรจุงานในตำแหน่งเสมียนพนักงานมากที่สุดจำนวน 414 ตำแหน่ง (ร้อยละ 27.60) รองลงมาคือตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารและงานจัดการจำนวน 406 ตำแหน่ง (ร้อยละ 27.07)

2.3 ตำแหน่งงานเป้าหมายสำหรับบัณฑิตสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

จากการศึกษาสถิติตำแหน่งงานเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งงานว่างสำหรับกำลังแรงงานไม่จำกัดระดับการศึกษาจากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ พบว่ามีความต้องการทั้งหมดจำนวน 9,181 ตำแหน่ง แต่ต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีเพียง 1,022 ตำแหน่ง หรือร้อยละ 11.13 โดยตำแหน่งที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดจำนวน 5,600 ตำแหน่ง (ร้อยละ 60.99) คือพนักงานขาย พนักงานเดินตลาด ซึ่งเป็นตำแหน่งงานเป้าหมายสำหรับแรงงานทุกระดับการศึกษา สำหรับความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป้าหมายที่ตลาดแรงงานมีความต้องการมากที่สุดคือ ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบริหารงาน จำนวน 652 ตำแหน่ง (ร้อยละ 63.80) รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานขาย พนักงานเดินตลาด จำนวน 154 ตำแหน่ง (ร้อยละ 15.46) โดยไตรมาสที่ 2 มีความต้องการ แรงงานสูงสุดคือ 437 ตำแหน่ง (ร้อยละ 42.76) รองลงมาคือไตรมาสที่ 1 มีความต้องการแรงงาน 325 ตำแหน่ง (ร้อยละ 31.80) ความต้องการแรงงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์โดยตรงมีเพียง 5 ตำแหน่ง (ร้อยละ 0.49) เป็นความต้องการในช่วงไตรมาสที่ 2 ส่วนตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องปรากฏว่าตำแหน่งเลขานุการเป็นตำแหน่งที่ตลาดแรงงานมีความต้องการมากที่สุด คือ 33 ตำแหน่ง (ร้อยละ 3.23)

2.4 เปรียบเทียบความต้องการของตลาดแรงงานที่ประกาศในหนังสือพิมพ์กับปริมาณความต้องการ

ตลาดแรงงานจากประกาศรับสมัครงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ กรมแรงงาน ถึงแม้ว่าการเก็บข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพมหานครธุรกิจภาคใต้ จะมีช่วงเวลามากกว่าการเก็บข้อมูลจากสถิติตำแหน่งงานว่างของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ ซึ่งเป็นความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปเหมือนกัน แต่ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการแรงงานที่ประกาศในหนังสือพิมพ์ตั้งแต่เดือนมกราคม 2538 - มิถุนายน 2540 มีปริมาณตำแหน่งงานว่างสำหรับแรงงานจำนวน 74 ตำแหน่ง ในขณะที่ความต้องการแรงงานจากสถิติตำแหน่งงานว่างของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้เฉพาะ

ปี พ.ศ. 2540 มีถึง 2,417 ตำแหน่ง โดยปริมาณตำแหน่งงานว่างของศูนย์ตลาดแรงงานภาคใต้มีจำนวนสูงกว่าปริมาณตำแหน่งงานว่างที่ประกาศโดยหนังสือพิมพ์ในทุกประเภทตำแหน่ง ถึงแม้ว่ามีความแตกต่างในด้านช่วงเวลาการเก็บข้อมูล

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน

3.1 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์

ความรู้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพทุกประเภท บัณฑิตควรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการในสาขาที่ตนสำเร็จการศึกษา ซึ่งความรู้ดังกล่าวได้มาจากระบบการศึกษาในระบบ โดยลักษณะเด่นที่เป็นที่ต้องการสูงสุดคือ บัณฑิตต้องมีความรู้ดี รู้จริงและรอบรู้ในสาขาเฉพาะของตน ส่วนความรู้ที่ได้จากการศึกษานอกระบบนั้น บัณฑิตควรเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหน้าที่การงานหรืออาชีพของตนให้ดีขึ้นรวมทั้งเพิ่มทักษะความชำนาญและประสบการณ์ นายจ้างหรือสถานประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่มักจะระบุว่าผู้สมัครงานจะต้องมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งมาบ้าง ดังนั้น บัณฑิตควรพยายามฝึกฝนหาความรู้พิเศษเพิ่มเติม ตลอดจนพยายามหาประสบการณ์โดยการเข้ารับการฝึกงานในหน่วยงานนอกหรือในสถาบันการศึกษา

3.2 คุณลักษณะด้านทัศนคติ พฤติกรรมและบุคลิกลักษณะ

สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติด้านทัศนคติ พฤติกรรม และบุคลิกลักษณะไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะสำคัญที่มีความต้องการตรงกันคือ มีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าว ส่วนใหญ่จะสร้างหรือหล่อหลอมได้อย่างจำกัดในช่วงระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เนื่องจากคุณลักษณะเหล่านี้ต้องปลูกฝังตั้งแต่สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาขั้นต้น(ระดับประถมศึกษา) ก่อนที่จะเข้ามาสู่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคมในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา การทำงานร่วมกันในชั้นเรียน และกิจกรรมนอกชั้นเรียน ก็สามารถสร้างเสริมคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นได้หากมีการจัดการอย่างเป็นระบบ นอกจากคุณลักษณะดังกล่าวมาแล้วขั้นต้น สถานประกอบการยังต้องการแรงงานที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความสามารถในการเรียนรู้งาน มนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณและสามารถตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าแสดงออก และมีโลกทัศน์ที่กว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

3.3 ความสามารถและคุณสมบัติพิเศษ

ความสามารถและคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ ก็เป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการระบุว่าเป็นสิ่งที่ผู้สมัครเข้าทำงานจะต้องมี เช่น ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการใช้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ การใช้เครื่องใช้สำนักงาน และความสามารถในการนำเสนอหรือการสื่อสาร หากผู้สมัครงานมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหมือนหรือใกล้เคียงกัน ความสามารถและคุณสมบัติพิเศษจะมีส่วนสำคัญที่สถานประกอบการใช้ตัดสินใจเลือกบุคคลเข้าทำงาน

อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. ความต้องการแรงงานสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ของตลาดแรงงานภาคเอกชนใน 14 จังหวัดภาคใต้

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงานสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ของตลาดแรงงานใน 14 จังหวัดภาคใต้จากแหล่งข้อมูล 2 แหล่งคือ ประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพมหานครกิจภาคใต้ และประกาศรับสมัครงานสำหรับกำลังแรงงานระดับปริญญาตรีจากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ กองบริการตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน พบว่าปริมาณความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายสำหรับสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มุกิตา ไตรลิขิต (2532) โดยกลุ่มสถานประกอบการประเภทบริการมีความต้องการแรงงานในปริมาณมากที่สุด ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2528) ที่ระบุว่าโครงสร้างการจ้างงานภาคบริการมีปริมาณการจ้างงานผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงมากที่สุดและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มุกิตา ไตรลิขิต (2532) ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างของช่วงเวลาการศึกษา แสดงว่าสถานประกอบการบริการยังคงเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดสำหรับแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป รวมทั้งแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

2. ปริมาณและลักษณะตำแหน่งงานสำหรับสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ปริมาณตำแหน่งงานว่างในตำแหน่งงานเป้าหมายสำหรับบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานเป้าหมายในสาขาที่เกี่ยวข้องและสาขาที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาสหบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ยิ่งไปกว่านั้นตำแหน่งงานเป้าหมายทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวยังเปิดกว้างสำหรับบัณฑิตไม่จำกัดสาขา ทำให้บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มีคู่แข่งจำนวนมากที่สาเหตุที่สถานประกอบการภาคเอกชนมีปริมาณต้องการแรงงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ในจำนวนน้อย อาจเป็นเพราะว่าภารกิจหน้าที่ของบรรณารักษ์หรือนักสารนิเทศสามารถใช้บุคลากรฝ่ายอื่นปฏิบัติแทนได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ในสาขาตรงกับการผลิตหรือการบริการของสถานประกอบการเป็นอย่างดี นอกจากผลการศึกษาด้านปริมาณตำแหน่งงานว่างแล้วข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่สามารถรองรับบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ปรากฏผลดังนี้

2.1 คุณสมบัติด้านเพศและอายุไม่ใช่ข้อกำหนดสำคัญในการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงาน

2.2 ตำแหน่งงานเป้าหมายที่เปิดรับแรงงานระดับปริญญาตรีเป็นตำแหน่งงานที่เปิดกว้างสำหรับแรงงานที่มีวุฒิปวส. เช่นกัน

2.3 ตำแหน่งงานเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานที่ไม่ได้กำหนดสาขาวิชา จึงเปิดกว้างไม่จำกัดสาขาอื่น ๆ ด้วย

2.4 ตำแหน่งงานเป้าหมายต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน การใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้ภาษาอังกฤษ

2.5 เป็นตำแหน่งงานตามความต้องการของสถานประกอบการบริการมากกว่าสถานประกอบการผลิต

2.6 สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ต้องการแรงงานในตำแหน่งงานเป้าหมายมีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา

จะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานสำหรับสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ โดยเฉพาะตำแหน่งงานเป้าหมายในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง และตำแหน่งงานที่เปิดโอกาส จะมีแรงงานอีก 2 กลุ่ม เข้ามามีส่วนแบ่งในตลาดแรงงานด้วย จะเห็นได้จากมีตำแหน่งงานเป็นจำนวนมากที่เปิดรับบัณฑิตไม่จำกัดสาขาและมีตำแหน่งงานอีกจำนวนไม่น้อยที่เปิดโอกาสให้แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปวส.ถึงปริญญาตรีเข้าสู่ตำแหน่ง ดังนั้นบัณฑิตและสถาบันฝ่ายผลิตจะต้องตระหนักถึงข้อมูลนี้ด้วยเพื่อการเตรียมการที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะต่อบัณฑิต

1) ตลาดแรงงานสำหรับบัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ เป็นตลาดแรงงานที่บัณฑิตต้องแข่งขันกับบัณฑิตต่างสาขาและในบางโอกาสต้องแข่งขันกับแรงงานต่างระดับการศึกษาด้วย ดังนั้นบัณฑิตจะต้องเตรียมความพร้อมของตนเองในทุกด้านและควรหาประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันเข้าทำงาน

2) ควรเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษาและสถาบันภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมประสบการณ์

ข้อเสนอแนะต่อสถาบันฝ่ายผลิต

1) เนื่องจากปริมาณความต้องการแรงงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์โดยของสถานประกอบการภาคเอกชนมีน้อยมาก ประกอบกับตลาดแรงงานภาครัฐชลดตัว ดังนั้นสถาบันฝ่ายผลิตบัณฑิตสาขานี้จะต้องกำหนดตลาดแรงงานเป้าหมายของบัณฑิตสาขานี้ให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพตลาดแรงงานภาคเอกชนที่มีความต้องการบัณฑิตที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องและกลุ่มตำแหน่งงานที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ตัวอย่างตำแหน่งงานในกลุ่มนี้ เช่น นักประชาสัมพันธ์ เลขานุการ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน เป็นต้น (โปรดดูรายชื่อตำแหน่งงานจากหน้า 22)

2) ควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทุกรูปแบบที่จะช่วยให้บัณฑิตได้งานเร็วขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมฝึกงาน อบรมดูงาน โดยประสานกับสถานประกอบการเป้าหมายที่จะเป็นตลาดแรงงานของบัณฑิตให้เป็นแหล่งฝึกงานหรือดูงาน

3) การสร้างแรงจูงใจให้บัณฑิตเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์พิเศษ อันจะช่วยให้บัณฑิตได้งานทำเร็วขึ้นเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ควรดำเนินการโดยให้ควบคู่ไปกับกิจกรรมการแนะแนว

3. คุณลักษณะของแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน คุณลักษณะของแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานของบัณฑิต จะเห็นได้จากประกาศรับสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ผู้จ้างงานหรือสถานประกอบการมักจะระบุคุณลักษณะของแรงงานที่ตนต้องการนอกเหนือจากคุณวุฒิทางการศึกษา จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานในตำแหน่งเป้าหมายมีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ด้านการขาย เนื่องจากตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานขาย พนักงานเดินตลาด นอกจากด้านประสบการณ์ในการทำงานสถานประกอบการยังต้องการแรงงานที่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษมากกว่าคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ สุกัญญา สวัสดิเวทิน (2529) และ มุทิตา ไตรลิขิต (2532) ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะทั้ง 3 ประการข้างต้นมีส่วนทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ กล่าวคือ ถ้าแรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนองค์กรสามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียเวลาสำหรับการฝึกงานหรือเรียนรู้งาน นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารทางการค้าและบริการกับนานาชาติ ทำให้องค์กรมีความต้องการบุคคลที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และการใช้ภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ผลการศึกษายังระบุถึงคุณลักษณะพิเศษอื่น ๆ ที่ เป็นความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย

ข้อเสนอแนะต่อบัณฑิต

เพื่อให้บัณฑิตสามารถหางานทำได้เร็วขึ้น บัณฑิตควรเตรียมความพร้อม โดยหาประสบการณ์และสร้างเสริมคุณลักษณะของตนตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการฝึกงานหรือเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะต่อสถาบันฝ่ายผลิต

ควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทุกรูปแบบที่จะช่วยให้บัณฑิตได้งานเร็วขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมฝึกงาน อบรมดูงาน โดยประสานกับสถานประกอบการเป้าหมายที่จะเป็นตลาดงานของบัณฑิตให้เป็นแหล่งฝึกงานหรือดูงาน

4. แหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

ถึงแม้ว่าการเก็บข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจภาคใต้ จะมีช่วงเวลามากกว่าการเก็บข้อมูลจากประกาศรับสมัครงานของศูนย์ข่าวตลาดแรงงานภาคใต้ ซึ่งเป็นความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปเหมือนกัน แต่ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการแรงงานที่ประกาศในหนังสือพิมพ์ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2538 - มิถุนายน พ.ศ. 2540 มีปริมาณตำแหน่งงานว่างสำหรับแรงงานจำนวน 748 ตำแหน่ง ในขณะที่ความต้องการแรงงานจากประกาศรับสมัครงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้เฉพาะปี พ.ศ. 2540 มีถึง 2,417 ตำแหน่ง จะเห็นได้ว่าถึงแม้การเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน แต่ปริมาณตำแหน่งงานว่างจากประกาศของศูนย์ตลาดแรงงานภาคใต้มีจำนวนสูงกว่าปริมาณตำแหน่ง

แนวทางที่ประกาศในหนังสือพิมพ์ในทุกประเภทตำแหน่ง ดังนั้น จากผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม
รหว่างทำของบัณฑิต พบว่าบัณฑิตติดตามรับข่าวสารการรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด (วัฒนา
ทรงกูร ณ อยุธยา, 2532 : 457 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537 : 85) โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งกลุ่มบัณฑิตที่สนใจสมัครงานในสถานประกอบการภาคเอกชน และจากการศึกษาของวัฒนา
ทรงกูร ณ อยุธยา และคณะ (2532 : 47) ที่พบว่า สัดส่วนของบัณฑิตที่ใช้วิธีหางานโดยติดตามดูประกาศ
รับสมัครงานจากสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล เช่น กรมแรงงาน มีจำนวนน้อยมากจึงเป็นพฤติกรรมที่ควร
เปลี่ยนแปลงเพราะบัณฑิตควรใช้แหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานที่หลากหลาย จากผลการศึกษา
ครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าประกาศรับสมัครงานของสำนักงานจัดหางานก็เป็นแหล่งที่มีประโยชน์อีกแหล่งที่
บัณฑิตควรให้ความสนใจ

ข้อเสนอแนะต่อบัณฑิต

- 1) บัณฑิตควรติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานจากทุกแหล่ง ไม่ควรพึ่งพิงข้อมูลจาก
แหล่งใดแหล่งหนึ่ง เพราะจะทำให้มีข้อมูลจำกัดเกี่ยวกับแหล่งงานและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเตรียม
พร้อมของตนเอง
- 2) บัณฑิตควรแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการที่ตนสนใจจะสมัครเข้าทำงานทุกครั้งก่อน
สมัครงาน และเรียนรู้วิธีการเขียนใบสมัครงานที่ดี

ข้อเสนอแนะต่อสถาบันฝ่ายผลิต

- 1) ควรประชาสัมพันธ์และประสานงานกับสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนให้ทราบเกี่ยวกับ
คุณสมบัติของบัณฑิต และเวลาที่บัณฑิตจะสำเร็จการศึกษา เพื่อสถานประกอบการจะได้มีข้อมูลในการดำเนิน
การเปิดรับแรงงานและเพื่อการประชาสัมพันธ์ศักยภาพของบัณฑิต
- 2) จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานให้บัณฑิตทราบอย่างทั่วถึง และกระตุ้นให้บัณฑิตเข้าร่วม
กิจกรรม

วารสารวิทยบริการ

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2542

ตลาดแรงงานสำหรับสาขาบรรณารักษศาสตร์

พิมพ์จิต เลิศพงษ์สมบัติ และ นิพัทธวรรณ ศิลวัฒนานุกุล

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2538). การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย). กรุงเทพฯ : กรม.
“9 เดือนแรกปี 41 เลิกจ้าง 4 หมื่นคน”. (2541). ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้. 4
(พฤศจิกายน), 21.
- ฉลวย ชีวกิจการ. (2540). คุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้างงาน/
บังคับบัญชา. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูรย์ อิงคสุวรรณ และคณะ. (2535). รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทและสัมฤทธิ์ผลในการผลิตบัณฑิต
ปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในรอบ 50 ปี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- มุกิตา ไตรลิขิต. (2532). “ลักษณะตำแหน่งงานด้านการจัดการสารนิเทศตามความต้องการของสถาบัน
ธุรกิจเอกชน”, ปรินญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร.
- วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ. (2532). รายงานผลการวิจัยเรื่องการศึกษาตลาดแรงงานของ
บัณฑิตเชิงพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย
และ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์ และคณะ. (2537). รายงานการวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำ
งานของผู้จบอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมเกียรติ ขอบผล. (2529). “การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์
สำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปิโตรโคมมหานคร”, ปรินญานิพนธ์
ดุขฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการ
ศึกษาแห่งชาติ. (2537). รายงานการวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของ
ผู้จบอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2538). ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา
มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535.
กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2537). รายงานการวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2528). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษากับการมีงานทำ. กรุงเทพฯ : กองสารสนเทศ สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ. (2539). ทนร.(ครป.) 0708/ว1 เรื่อง มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ. (สำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2529). แนวทางกำหนดอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน. กรุงเทพฯ : กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุกัญญา สวัสดิเวทิน. (2533). ผลการวิจัยตลาดแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดใจ ชุมนุมนณี. (2539). "คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Birdsall, Douglas G. (1991). "Recruiting Academic Librarians : How to Find and Hire the Best Candidates", *Journal of Academic Librarianship*. 17 (November), 276-283.

Chu, Felix T. (1990). "Evaluating the Skills of the Systems Librarian", *Journal of Library Administration*. 12 (1), 91-102.

Duerler, Diana J. (1995). "A Survey of Skills and Qualifications Desired by Employers of Entry-Level Museum Librarians", Master's Research Paper, Kent State University.

Fry, Walton Gerald. (1976). "The Education Correlates of Occupational Attainment", A Bangkok case study of large scale organization Dissertation of Standford University.

Moore, Nick. (1987). "The Employment Market for Librarians and Information Specialists in the United Kingdom", *Journal of Information Science*. 13 (6), 327-333.

วารสารวิทยบริการ

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2542

ตลาดแรงงานสำหรับสาขาบรรณารักษศาสตร์

ธีรจิต เลิศพงษ์สมบัติ และ ทิพาพรรณ ศิลวัฒน์นุชานนท์

Muirhead, Graeme A. (1994). "Current Requirements and Future Prospects for System Librarians",
Electronic Library. 12 (April), 97-107.

Reser, David W. and Schuneman, Anita P. (1992). "The Academic Library Job Market : A Content
Analysis Comparing Public and Technical Services", College and Research Libraries. 53
(January), 49-59.
