

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหา

กรมการจัดหางาน (Department of Employment) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน การส่งเสริมการมีงานทำของประชากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน

ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการด้านการบริการจัดหางานให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง ซึ่งระบบจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางานมีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนผู้สมัครงานและตำแหน่งงานว่าง แต่ระบบไม่สามารถจัดหาตำแหน่งงานผู้สมัครงานและจัดหาแรงงานให้กับนายจ้างตามความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การศึกษาและวิเคราะห์ระบบจัดหางานในประเทศระบบเดิมพบว่า มีขั้นตอนการบริการจัดหางานหลายขั้นตอนเป็นต้นว่า ผู้สมัครงานพบเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อรับคำแนะนำเบื้องต้น แล้วจึงกรอกรายละเอียดในแบบขึ้นทะเบียนผู้สมัครงานใหม่ ต่อจากนั้นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์จะทำการตรวจสอบเอกสาร เมื่อทำการตรวจสอบเอกสารเรียบร้อยแล้วจึงส่งต่อให้เจ้าหน้าที่บันทึกประวัติผู้สมัครงานใหม่ลงในระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมจัดหางานในประเทศ ระหว่างนั้นผู้สมัครงานจะรับบัตรคิวเพื่อพบเจ้าหน้าที่ให้ทำการค้นหาตำแหน่งงานว่างจากระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมจัดหางานในประเทศ และรับคำแนะนำและข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะและความถนัดของตนเอง จากนั้นผู้สมัครงานจะได้รับเอกสารส่งตัวจากเจ้าหน้าที่และเดินทางไปพบนายจ้างด้วยตนเอง ณ สถานที่ประกอบการที่นายจ้างแจ้งไว้ในระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมจัดหางานในประเทศ เพื่อรับการสัมภาษณ์และการพิจารณาของนายจ้างต่อไป ผู้สมัครงานต้องแจ้งผลการบรรจุกงานหรือการไม่ได้รับบรรจุกงานเนื่องจากสาเหตุใด ให้เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานทราบภายใน 15 วัน ณ สำนักงานจัดหางานในขั้นตอนการแจ้งผลการบรรจุกงานเป็นปัญหากับระบบจัดหางานในประเทศมากเนื่องจากผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่กลับมาแจ้งผลการบรรจุกงานให้เจ้าหน้าที่ทราบ อาจเพราะเป็นการเสียเวลาเดินทางหรือไม่สะดวก จึงทำให้ผลการบรรจุกงานของกรมการจัดหางานไม่ได้ตรงตามตัวชี้วัดและยังมีผู้ว่างงาน

ในระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมจัดหางานในประเทศมากเกินไปจริง (กรมการจัดหางาน, 2549)

ในส่วนของนายจ้างต้องการหาแรงงาน ซึ่งมี 2 กรณี คือ ต้องการแรงงานแบบเร่งด่วนและต้องการจ้างตำแหน่งไว้ในระบบจัดหางานในประเทศ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

กรณีต้องการแรงงานแบบเร่งด่วน นายจ้างใหม่ต้องทำบัตรนายจ้างก่อนโดยการนำเอกสารการประกอบธุรกิจและบัตรประชาชน เมื่อได้รับบัตรนายจ้างแล้วจึงจะทำการคัดชื่อผู้สมัครงานด้วยมือจากแฟ้มข้อมูลประวัติผู้สมัครงานที่เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานพิมพ์ออกมาเตรียมไว้ให้ เมื่อนายจ้างพบผู้สมัครงานที่ตรงตามคุณสมบัติที่ความต้องการแล้วจึงทำการคัดลอกรายละเอียดรายชื่อผู้สมัครงานและทำการติดต่อสัมภาษณ์เองตามวิธีของนายจ้าง ในขั้นตอนนี้ นายจ้างไม่สามารถค้นหาผู้สมัครงานได้ครบถ้วนเนื่องจากต้องใช้เวลาานาน อีกทั้งเจ้าหน้าที่อนุญาตให้ดูรายชื่อได้เพียงบางส่วนตามประเภทธุรกิจเท่านั้น ทำให้ไม่ได้ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงไป

กรณีจ้างตำแหน่งไว้ก่อน นายจ้างต้องทำบัตรนายจ้างและทำการจ้างตำแหน่งงานพร้อมคุณสมบัติของลูกจ้างที่ต้องการลงในแบบฟอร์มที่กำหนด อาจมีการแจ้งเงินเดือนและสวัสดิการให้ด้วยเพื่อเป็นการช่วยในการตัดสินใจของผู้สมัครงาน หลังจากขั้นตอนนี้ นายจ้างต้องใช้เวลารอการส่งตัวผู้สมัครงานจากการที่ผู้สมัครงานมาค้นหาตำแหน่งงานในระบบตามขั้นตอนที่กล่าวข้างต้น

ซึ่งในขั้นตอนการจับคู่ผู้สมัครงานกับตำแหน่งงาน หรือจับคู่ตำแหน่งงานกับแรงงานที่ต้องการที่กล่าวมาทั้งหมดใช้เวลาานาน ทำให้การบรรจุงานล่าช้าและไม่ได้ประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทั้งที่ตามสถิติมีบัณฑิตจบใหม่ที่ยังว่างงานจำนวนมาก อีกสาเหตุที่บัณฑิตจบใหม่ไม่มาใช้บริการของกรมการจัดหางานเพราะคิดว่าระบบไม่มีความน่าเชื่อถือเพียงพอว่าจะหางานได้ตามที่คาดหวังไว้ จึงไม่ยอมเสียเวลามาใช้บริการระบบจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางานที่มีขั้นตอนมากตามที่กล่าวมา แต่ไปเลือกใช้บริการจากบริษัทเอกชนที่มีการโฆษณาความน่าเชื่อถือ หรือช่องทางอินเทอร์เน็ตที่เข้าถึงได้ง่ายในปัจจุบัน ซึ่งวิธีการดังกล่าวเสี่ยงต่อการถูกหลอกและเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

นอกจากปัญหาขั้นตอนที่มากดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อีกปัญหาจากฐานข้อมูลของระบบจัดหางานในประเทศที่มีขนาดใหญ่และมีความซ้ำซ้อนของข้อมูล อันเนื่องจากการบันทึกของเจ้าหน้าที่หลายคนและระบบไม่มีการตรวจสอบและปัญหาการจัดเก็บเป็นหมวดอาชีพ มีการแยกเป็นหมวดย่อย ใช้การตัดสินใจในการแยกหมวดหมู่โดยผู้บันทึก หากการตัดสินใจของผู้บันทึกต่างกันจะทำให้งานตำแหน่งเดียวกันอาจอยู่คนละหมวดหมู่ได้ ข้อมูลในระบบจึงกระจายเป็นผล

ทำให้เวลาใช้ข้อมูลในการจับคู่ตำแหน่งงานและผู้สมัครงานไม่ได้ผลการจับคู่อย่างถูกต้อง สาเหตุจากการบันทึกตำแหน่งงานลงในหมวดหมู่ผิดพลาดนั่นเอง

อีกทั้งในการสมัครงาน การตัดสินใจเลือกอาชีพ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า "งานคือชีวิต" ในการเลือกอาชีพจำเป็นต้องมีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนชีวิตด้านอาชีพ ถ้าผู้สมัครไม่มีความมั่นใจในการเลือกอาชีพ หรือไม่รู้ว่าคุณสมบัติของตนนั้นเหมาะสมกับอาชีพใดการได้รับการบรรจุงานก็อาจเป็นไปได้ยากหากเลือกงานไม่ตรงกับคุณสมบัติและความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ระบบสนับสนุนการตัดสินใจจัดหางาน จึงนำออนโทโลยีเข้ามาช่วยในการตัดสินใจการแยกหมวดหมู่อาชีพให้ตรงกับมาตรฐานอาชีพของกรมการจัดหางาน จึงทำให้การจับคู่ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการและตรงกับคุณสมบัติของผู้สมัครงาน สามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณารูปแบบการจับคู่ตำแหน่งงานโดยใช้หลักการที่ประยุกต์จากออนโทโลยีมากำหนดขอบเขตการให้คะแนนในการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยอ้างอิงจากเกณฑ์มาตรฐานอาชีพของกรมการจัดหางาน แล้วใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision Support System : DSS) และออนโทโลยี (Ontology) มาช่วยในการกรองคุณสมบัติของผู้สมัครงานตามความเหมาะสมของอาชีพนั้นๆ จากนั้นจะทำการจับคู่เกณฑ์ที่ต้องการของนายจ้าง และคุณสมบัติของผู้สมัครงานอีกที โดยใช้หลักการ Statistical Ontology ในการประเมินผล ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลจะแสดงอยู่ในรูปแบบทางสถิติ (Statistical Model) โดยการคำนวณค่าความเหมาะสมทางสถิติของผู้สมัครงาน

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจจัดหางานให้สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของกรมการจัดหางานและระบบยังสามารถที่จะวิเคราะห์ผู้สมัครงาน ที่มีคุณสมบัติรองลงมาได้ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักการออนโทโลยี (Ontology) มาช่วยในการออกแบบและพัฒนาระบบตามความต้องการของบุคคลทั่วไป

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

งานวิจัยครั้งนี้มีระบบสนับสนุนการตัดสินใจจัดหางานที่เป็นประโยชน์ คือ

1. ได้พัฒนาระบบที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลผู้สมัครงาน
2. ได้พัฒนาระบบที่สามารถตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครงานแล้วจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เรียนรู้ทักษะการพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจในการจัดตำแหน่งให้เหมาะสมกับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาหลักการระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision Support System : DSS) และออนโทโลยี (Ontology) นำมาประยุกต์ใช้

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบและพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology โดยใช้หลักการและแนวคิดทางเทคโนโลยี ดังต่อไปนี้

1. การออกแบบฐานข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- 1.1 ระบบฐานข้อมูลอาชีพ จะแยกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ

1.1.1 ระบบข้อมูลอาชีพ จะจัดเก็บคุณสมบัติการศึกษาขั้นต่ำ , สาขาที่อาชีพนั้นๆ ต้องการ , ข้อมูลความรู้ความเข้าใจที่ต้องมีเกี่ยวกับอาชีพนั้นๆ เช่น วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องระบบการปฏิบัติการและระบบการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ , เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน มีความรู้และเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์และพื้นฐานงานบริหารบุคคล , ทักษะที่ต้องมีในการปฏิบัติงานในอาชีพนั้นๆ เช่น พนักงานพิมพ์ดีด ต้องสามารถใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ พิมพ์ได้และค่าตอบแทนในการทำงานคิดเป็นเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกันไปตามความรู้ ความชำนาญโดยการประมาณจากมาตรฐานกรมการจัดหางานของอาชีพนั้นๆ จำนวน 100 อาชีพลงในฐานข้อมูลและสามารถเพิ่มได้ตามมาตรฐานอาชีพของกรมการจัดหางาน

1.1.2 ระบบจัดเก็บคุณสมบัติตามตำแหน่งที่ผู้ประกอบการกำหนด ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ในการกรอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง พร้อมกำหนดน้ำหนักความสำคัญของคุณสมบัติที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นๆ โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาคำนวณน้ำหนักความสำคัญของคุณสมบัติด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

## 1.2 ระบบฐานข้อมูลผู้สมัครงาน

ระบบข้อมูลผู้สมัครงานจะจัดเก็บข้อมูลผู้สมัครงานลงในฐานข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วย เลขบัตรประชาชน, คำนำหน้าชื่อ (นาย, นาง, นางสาว), ชื่อ - นามสกุล, เพศ, วันเกิด, อายุ, เชื้อชาติ, สัญชาติ, ศาสนา, ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน (เลขที่, ถนน, ซอย, แขวง/ตำบล, เขต/อำเภอ, จังหวัด, รหัสไปรษณีย์), ระดับการศึกษา, สาขาวิชา, วิชาเอก,เกรดเฉลี่ย, วันที่จบการศึกษา, สถาบันที่จบ, ทรานสคริป (ไฟล์แนบ), สถานที่ติดต่อ, เบอร์โทรบ้าน, เบอร์โทรมือถือ, เบอร์โทรสาร, สถานภาพสมรส, สถานภาพทางทหาร, สถานภาพการทำงาน (ว่างงาน/ต้องการเปลี่ยนงาน), ประวัติการฝึกอบรม, ทักษะความรู้ความสามารถพิเศษ (พิมพ์ดีด, คอมพิวเตอร์, ทางดนตรี, สามารถขับขี้นานพานะ, โบนัส, ใบอนุญาตขับขี่, อื่นๆ), ความรู้ทางด้านภาษา (อ่าน เขียน ฟัง พูด), ประวัติการทำงาน (ตำแหน่ง, หน้าที่รับผิดชอบ, ระยะเวลา, สาเหตุที่ออก, งานปัจจุบัน), ความต้องการเกี่ยวกับเงินเดือน

## 2. ระบบการกรองของผู้สมัครงาน

ในระบบนี้จะทำการกรองคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อระบุอาชีพที่เหมาะสมของผู้สมัครงานว่าเหมาะกับอาชีพใดบ้างโดยการกำหนดฐานกฎ (Rule Base) ตามคุณสมบัติของผู้สมัครนั้นๆ

## 3. ระบบจับคู่ตำแหน่งงาน

ระบบจับคู่ตำแหน่งงานนี้จะคำนวณคะแนนของผู้สมัครจากคุณสมบัติที่ผู้สมัครจากนั้นจะทำการเรียงอันดับคะแนน จะจับคู่ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้สมัครสมัครเข้ามาหรือตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันได้ด้วย

โดยระบบจับคู่ตำแหน่งงาน ผู้วิจัยได้นำหลักการออนโทโลยีเชิงสถิติ (Statistical Ontology) ของกนกกาญจน์และจักรกฤษณ์ (กนกกาญจน์ นมะหุด และ จักรกฤษณ์ เสน่ห์, 2007) และหลักการออนโทโลยีเชิงสถิติของ ปรีชาและจักรกฤษณ์ (Preecha Saichua, Chakkrit Snae and Kanokkam Namahoot, 2007) มาสร้างเป็นสูตรคำนวณหาค่าความเหมาะสมได้ ดังตัวแบบนี้

ตัวแบบโปรแกรมหาค่าความเหมาะสมของตำแหน่งงานให้กับผู้สมัครงาน

$$\text{Sum} = \frac{\sum_{i=1, j=1}^n X_{ij}}{\sum_{i=1}^n Y_{\text{avg}}} \times 100$$

ให้	Sum	คือ	คะแนนความเหมาะสม แสดงเป็นเปอร์เซ็นต์
	$X_{ij}$	คือ	คุณสมบัติที่ตรงตามเงื่อนไขที่กำหนดคุณกับเกณฑ์
	$Y_{\text{avg}}$	คือ	ค่าเฉลี่ยของคุณสมบัติตามเงื่อนไขที่สถานประกอบการกำหนด
โดยที่	$i$	คือ	คุณสมบัติที่ กำหนดให้ $i$ มีค่าเท่ากับ 1 ถึง $n$
	$j$	คือ	ตำแหน่งที่ กำหนดให้ $j$ มีค่าเท่ากับ 1 ถึง $n$

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของการทำวิจัยแต่ละบุคคลมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

ลำดับ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษาความเป็นมาของปัญหา	นางสาวพนิตา มณีโชติ , นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
2	ศึกษาทฤษฎีที่ทำการวิจัย	นางสาวพนิตา มณีโชติ , นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
3	เขียนเค้าโครงการทำวิจัย	นางสาวพนิตา มณีโชติ , นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
4	ออกแบบสถาปัตยกรรมของระบบ	นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
5	การออกแบบอินเตอร์เฟส	นางสาวพนิตา มณีโชติ
6	ออกแบบระบบฐานข้อมูล - ส่วนมาตรฐานอาชีพ - นายจ้าง และ ตำแหน่งงาน - ผู้สมัครงาน	นางสาวพนิตา มณีโชติ นางสาวพนิตา มณีโชติ , นางสาวรังสิณี อัดโตหิ นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
7	การกำหนดกฎพื้นฐาน	นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
8	การเขียนโปรแกรม	นางสาวพนิตา มณีโชติ , นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
9	ทดสอบระบบที่พัฒนา	นางสาวรังสิณี อัดโตหิ
10	จัดทำคู่มือการใช้งาน	นางสาวพนิตา มณีโชติ
11	สรุปผลการดำเนินงานการวิจัย	นางสาวพนิตา มณีโชติ , นางสาวรังสิณี อัดโตหิ

## หลักการดำเนินงานทั่วไปของระบบ

หลักการดำเนินงานทั่วไปของระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology ที่สร้างขึ้นจะแบ่งการทำงานออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ฐานข้อมูลอาชีพ จัดเก็บคุณสมบัติอาชีพตามมาตรฐานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ 2 ฐานข้อมูลผู้สมัครงาน จัดเก็บคุณสมบัติของผู้สมัครงาน

ส่วนที่ 3 ฐานข้อมูลผู้ประกอบการ จัดเก็บคุณสมบัติตำแหน่งงานที่ผู้ประกอบการ กำหนด ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ในการกรอกคุณสมบัติเฉพาะอาชีพ และน้ำหนักความสำคัญของคุณสมบัติที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นๆ

ซึ่งส่วนที่ 1 และ 2 เป็นฐานข้อมูลชนิด Static Database และส่วนที่ 3 จะอยู่ในองค์ความรู้ของกฎเกณฑ์ (Ontology)

## คำนิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามคำศัพท์เฉพาะซึ่งเป็นความหมายของคำศัพท์บางคำ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. MySQL คือ โปรแกรมทางด้านฐานข้อมูลใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ตามที่เราต้องการเป็น Freeware คือ คุณสามารถเข้าไป Download และนำมาใช้ฟรีๆ โดยไม่ต้องเสียเงินเพื่อซื้อลิขสิทธิ์ในการเข้าใช้งานโปรแกรมแต่อย่างใด

2. ออนโทโลยี (Ontology) คือการนิยามรูปแบบ (Model) ภายในขอบเขตขององค์ความรู้เพื่ออธิบายสิ่งที่เราสนใจ (Domain) ให้ได้ใจความและถูกต้องมากที่สุด

3. ออนโทโลยีเชิงสถิติ (Statistical Ontology) คือการนำเอาสถิติมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือจัดกลุ่มของข้อมูลโดยมีผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบสถิติ

4. ค่าความเหมาะสม คือ ค่าที่ได้ออกมาจากการคำนวณความเหมาะสม ซึ่งจะออกมาในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ เช่น ผู้สมัครงานที่มีค่าความเหมาะสมมากกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ ถือว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น

5. ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานใดๆเลยแม้แต่ 1 ชั่วโมง ไม่มีงานทำ ไม่มีธุรกิจ หรือไม่มีไร่นาเกษตรของตนเอง แต่พร้อมที่จะทำงานซึ่งหมายถึงบุคคลต่อไปนี้

5.1 ผู้ซึ่งหางานทำภายใน 30 วัน นับถึงวันแจงนับ

5.2 ผู้ซึ่งไม่ได้ทำงานทำเนื่องจากเจ็บป่วย หรือไม่ได้ทำงานทำเพราะคิดว่าหา  
งานที่เหมาะสมกับตนเองไม่ได้ รอที่จะเริ่มงานใหม่ รอฤดูกาล หรือเหตุผลอื่นๆ

6. ตำแหน่งงานว่าง หมายถึง ตำแหน่งงานที่นายจ้างแจ้งให้สำนักงานจัดหางาน  
ของรัฐจัดหาแรงงานให้

7. ผู้สมัครงาน หมายถึง ผู้ต้องการหางานทำและมาสมัครงานไว้ ณ สำนักงาน  
จัดหางาน

8. ผู้ที่ได้รับการบรรจุ หมายถึง ผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานตามที่  
ต้องการโดยบริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐ