

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล: กรุงเทพฯ, ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิงนิจ เนติประวัติ (2535). ผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ ลักษณะ บุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมต่ออูมิภาวะทางอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณเวลา (2539). รื้อปรับระบบสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีรวัดณ์ วีรังกร (2528). การวิเคราะห์โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคลากรนิสิตนักศึกษา ในมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐรา มุนจินดา (2528). ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ วัดโดยแบบทดสอบ SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงคำ ชันกลีกรรม (2528). ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ วัดโดยแบบทดสอบ SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิดารัตน์ บุญนุช. (2528). แนวทางหนึ่งของการพัฒนานิสิตนักศึกษา: รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่องการอุดมศึกษากับการพัฒนาประเทศ. บรรณาธิการ ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธิดารัตน์ บุญนุช. (2543). การพัฒนากิจกรรมนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ, ทบวงมหาวิทยาลัย, ชวนพิมพ์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2528). พัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์แสงจันทร์.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2527). การจัดบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ. ในคู่มือการจัดบริการแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในสถาบันอุดมศึกษา, ทบวงมหาวิทยาลัย (อัดสำเนา), กรุงเทพมหานคร.

แน่น้อย พัวพัฒนกุล (2538). การวิเคราะห์การจัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประกอบ คู่ปรัดน์ (2537). ปฏิรูปการฝึกหัดครู. วารสารการศึกษาแห่งชาติ (เมษายน – พฤษภาคม 2537).

ประภาศรี ทับทิมทอง (2529). ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ วัดโดยแบบทดสอบ SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรชูลี อาชวอำรุง (2540). การวิจัยเชิงธรรมชาติ. อ้างถึงใน ทิศนา แชมณี (2540). แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชูลี อาชวอำรุง, บรรณาธิการ (2525). นิสิตนักศึกษา: หลักการ แนวปฏิบัติและปัญหา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชูลี อาชวอำรุง, บรรณาธิการ (2543). แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รูปแบบการจัดการกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน". กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชูลี อาชวอำรุง (2546). การบริหารอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชูลี อาชวอำรุง (2546). การบริหารสถาบันอุดมศึกษา: หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อนักวางแผนและผู้จัดการสถาบันอุดมศึกษา. เล่มที่ 1 – 3. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชูลี อาชวอำรุง (2548). การทำงานด้วยสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: เอกสารประกอบการสัมมนาข้าราชการพลเรือน (กพร.).

- พัฒนา สุนทรประภัสสร (2544). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ตามแนวพัฒนาต่อการเพิ่มเอกลักษณ์ทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา.
- มัทกานต์ โอฟารัตน์มณี (2532). ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มหาวิทยาลัยศรีปทุม (2549). ศูนย์ประสานการจัดหางาน. (On line) Available from http://iob.spu.ac.th/job_center.php
- ยุพิน พูนผล (2534). ผลของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา.
- วัลลภา เกสัชชา (2528). ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ จัดโดยแบบทดสอบ SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรีย์ ทรัพย์มี (2523). การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติกโรภิกขุ และคณะ (2548). นพลักษณ์: แผนที่เข้าถึงคนเข้าถึงตน. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- สุนทรী โคมิน และสนธิ สมัครการ (2522). รายงานการวิจัย เรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2530). การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- อมรรัตน์ ประสานศัพท์ (2532). การจัดบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณา เจริญไวย (2528). ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ วัดโดยแบบทดสอบ SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Adler, M.J. (1951). Labor, Leisure, and Liberal Education. *Journal of General Education*, 6: 35 – 45.
- Allport, F.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Anderson, J.T. (1954). Education and Contemplation. *Education*, 74: 395 – 400.
- Bandura, (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barnett, R. (1996). *The limits of competence: knowledge, higher education and Society*, Open University Press.
- Barr, M. et al. (2000). *The handbook of student affairs administration: second edition*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Bartlett, C. (2003). *The Enneagram field guide: Notes on using the enneagram in counseling, therapy and personal growth*. Oregon, the enneagram consortium.
- Bennett, N. et al. (2000). *Skills development in higher education and employment: Open University Press*.
- Berk, S.E. (1983). Origins and historical development of university and college counseling. In P.J. Gallagher & G.D. Demos (Eds.), *Handbook of counseling in higher education*. New York: Praeger, (pp. 50 – 71).
- Bess J.L. (1999). *Foundations of an American higher education*. second edition, Pearson Custom Publishing.
- Blaska , B. and Schmidt, M.R. In W.T. Packwood (Ed) (1977). *College student personnel services*. Springfield, Il: Charles C. Thomas.
- Blimling, G.S., et al. (1999). *Good practice in student affairs: principles to foster student learning*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Brager, L. (1974). *From the instinct to identity: The development of personality*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Brown, A. et al. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*: 58, 2; ABI/INFORM Global: 281-342.

- Brown, D., & Brooks, L (1990). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. second edition, San Francisco, Jossey-Bass.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Boston, Allyn and Bacon.
- Brown, D. et al. (2002). *Career choice and development*, fourth edition. Jossey-Bass: Wiley.
- Brown, D. (2003). *Career Information, career counseling and career development*. Pearson Education.
- Brown, S.T., & Brown, D. (1990). *Designing and implementing a career information center*. Garrett Park, MD: Garrett Park Press.
- Brubacher J.S. (1970). The theory of higher education. *Journal of Higher Education*.
- Brubacher J.S. and Rudy, W. (1976). *Higher education in transition*. New York: Harper & Row.
- Brubacher J.S. (1990). *On the philosophy of higher education*. revised Edition, Jossey-Bass Publishers, Oxford.
- Campbell, A. et al. (1997). *Core competency-based strategy*. Thomson Business Press.
- Carney, C. G. & Barak, A. (1976). A survey of student need and student personnel services. *Journal of College Student personnel*. 17, 280 – 284.
- Cattell, R.B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw- Hill.
- Cattell, R.B. (1973). *Personality and mood by questionnaire*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cattell, R.B., & Kline, P. (1977). *The scientific analysis of personality and motivation*. New York: Academic Press.
- Chickering, A.W. and Reisser (1993). *Education and identity*. San Francisco, California: Jossey_Bass.
- Clark, R.B., & Neave, R.G., (1992). *The encyclopedia of higher education: volume 4, Academic disciplines and indexes*, Oxford, Pergamon Press.
- Clark, B.R., & Trow, M. (1966). The organizational context. In T.M. Newcomb & E.K. Wilson (Eds.), *College peer groups*. Chicago: Aldine.
- Clemson University (2005). (Online) *Michelin career center*. division of student affairs. Available from http://career.clemson.edu/career_fairs/employers/index.asp

- Cox, J.L. (1999). *A Guide to peer counseling*. Northvale, NJ: Jason Aronson.
- Crites, J.O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G. (2005). *Organization development & change*. eight edition, Thomson, South-Western.
- Ender, S.C. et al. (1988). *Academic advising reconsidered: in Winston, R.B. (1988). Developmental academic advising*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, s. (1963). *Eysenck personality inventory*: San Diego, CA: Education and Industrial Testing Service.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, s. (1985). *Personality and individual differences: A natural science approach*. New York: Plenum Press.
- Eysenck, H.J. (1990a). *Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality*. *Journal of Personality*, 58, 245 – 261.
- Eysenck, H.J. (1990b). *Biological dimensions of personality*. In L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 244 – 276). New York: Guilford Press.
- Eysenck, H.J. (1997). *Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the possibility of a paradigm*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73: 1224 – 1237.
- Feller, R.W. et al. (2005). *Career techniques and interventions: themes from an international conversation*. Vol. 54, *The career development quarterly*.
- Gibson, D.M. (2005). *The use of Genograms in career counseling with elementary, middle, and high school students*. *The career development quarterly*.
- Ginzberg, E. (1975). *The manpower connection, education, and work*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Goh, M. and Lee, J.K. (2003). *Career counseling centers in higher education: a study of cross-cultural applications from the United States to Korea*. *Asia pacific education review*, vol. 4: 84 – 96.
- Gothard, B. (2001). *Career guidance in context*. SAGE Publications: London.
- Gottfredson, L.S. (1996). *Gottfredson's theory of circumscription and compromise*. In D Brown., and L.Brooks. *Career choice and development*. 3rd edition, San Francisco, Jossey- Bass.

- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation: pp. 85 –145, in Brown D. and associates, *Career choice and development*. fourth edition, San Francisco, Jossey-Bass.
- Guichard, J. (2003). *Career counseling for human development: an international perspective*. *Journal of Career Development Quarterly*, June 2110, vol. 51.
- Harvard Management Update No. U9705C. *Career models for the 21st century* by Jim Holos.
- Harvighurst, R. J. (1953). *Human development and Education*. New York: Longman's.
- Heath, D. (1978). *A Model of becoming a liberally educated and nature student*: In C. Parker (Ed) *encouraging development in college students*. Minneapolis.
- Herr, E.L. and Cramer S.H. (1984). *Career guidance and counseling through the life span: systematic approach*, second edition. USA: Little, Brown & Company.
- Herr, E.L. and Cramer S.H. (1992). *Career guidance and counseling through the life Span: Systematic Approach*, fourth edition. USA: HarperCollins Publishers.
- Herr, E.L. (2003). *The future of career counseling as an instrument of public policy*.
- Herr, E.L. et al. (2004). *Career Guidance and counseling through the life span: systematic approach*, sixth edition. USA: Pearson Education.,.
- Hjelle L.A. and Zeigler D.J. (1985). *Personality theories*. McGraw-Hill International Book Company.
- Holland, J.L. (1959). *A Theory of vocational choice*. *Journal of Counseling Psychology*, 6: 35 – 45.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd. ed.). Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Horn, F.H. (1955). *The folklore of liberal education*, *Association of American Colleges Bulletin*, 41: 114 – 120.
- Hutchins, R.M. (1936). *The higher learning in America*. New Heaven, Conn, Yale University Press.
- Indiana University Bloomington (2005). (Online) *Career development center*. Arts&Science Career Service. Available from www.indiana.edu/~career/students/more/four_year_planner.php
- Isaac, S and Michael, W.B. (1995). *Handbook in research and evaluation*. San Diego,: EdITS.

- Kansas State University (2005). (Online) Available from <http://www.k-state.edu/ces>
- Kanya Suwansang (1986). **A counseling center model for higher education in Thailand.**
Dissertation abstracts international. 47(2): 426: A; August, 1986.
- Kasper, H.T. (2004). **Matching yourself with the world of work: 2004.** Occupational outlook quarterly.
- Kerr, C . (1963). **The used of the university.** Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- King, Z. (2001). **Career self-management: a framework for guidance of employed adults.**
British journal of Guidance & counseling, Vol. 29, no. 1, Career research and advisory center.
- Knowles, A. (1970). **Handbook of college and university administration: Academic.** New York: McGraw-Hill.
- Kramer, H.C., Berger, F., & Miller, G. (1974). **Student concerns and sources of assistance.**
Journal of College Student Personnel, 15(5): 389 – 393.
- Krippendorff, K. (1980). **Content analysis: an introduction to its methodology.** Vol.5, NewYork: Sage.
- Lapid-Bogda, G. (2004). **Bringing out the best in yourself at work: how to use the enneagram system for success.** New York, McGraw-Hill.
- Locke, D.C. et al. (2001). **The Handbook of counseling.** California, Sage Publication.
- Lohr L.S. (1999). **Sampling: Design and Analysis.** USA: Duxbury Press.
- Miller and Prince (1976). **The future of student affairs: a guide to student development for tomorrows higher education.** San Francisco, Jossey-Bass Limited.
- Mount, M.K. et al. (2005). **Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational Interest types.** Blackwell Publishing.
- Murray, J.L. and Hall (2001). **Gender differences in undergraduate Holland personality types: vocational and co-curricular implications.** NASPA Journal, vol. 39, no. 1.
- Newman, J.H. (1959). **The idea of a university:** New York: Double day. (Originally published 1852)
- Ohio State University, College of Business (2005). (Online) **Career Services.** Available at <http://fisher.osu.edu/services/career-services>

Oklahoma State University(2005). Career Services. <http://www.osucareerservices.com/>

Palmer, H. (1991). *Enneagram: Understanding yourself and the others in your life*. New York: HarperCollins publisher.

Palmer, H. (1995). *Enneagram In love & work: understanding your intimate & business Relationships*. SanFrancisco, HarperCollins publisher.

Palmer, H. and Brown, P.B. (1997). *The enneagram advantage: putting the 9 personality types to work in the office*. New York, Three river press.

Parsons, F.(1909). *Choosing a vacation*. Boston: Houghton Mifflin.

Pascarella, E.T. and Terenzini. (1991). *How college affects students*. San Francisco: Jossey-Bass.

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. New berry park, CA: Sage.

Prichard K.W. and Buxton T.H. (1973). *Concept and theories in sociology of education*. Professional Educators Publications, Lincoln, Nebraska.

Ravan, J. (1984). *Competence in modern society: its identification, development and release*. London: Dinwiddie Grieve.

Reardon, C. R. (1998). *The self-directed search and related Holland career materials: a practitioner's guide*. Psychological Assessment Resources.

Rentz, A.L. and Saddlemire, G.L. (1988). *Student affairs functions in higher education*. Illinois: Charles c Thomas.

Rentz, A.L. et al. (1996). *Student affairs practice in higher education: second edition*. Illinois: Charles c Thomas.

Riso, D.R., Hudson, R. (1999). *The wisdom of the Enneagram: the complete guide to psychological and spiritual growth for the nine personality types*. New york, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Rochlen, A.B. et al. (1999). *Development of the attitudes toward career counseling scale*. Journal of counseling psychology. Vol. 46, no. 2: 196 – 206.

Sanyal, B. C. (1987). *Higher education and employment: an international comparative Analysis*. The Falmer Press.

- Saunders, S.A., Ervin, L. (1988). Meeting the special Advising needs of students: in Winston, B. R. Jr. and Associates. (1988). *Developmental academic advising*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Savickas M.L. (2002). *Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior*, in Duane Brown and Associates, (2002). *Career choice and development, fourth edition*. Jossey-Bass, A Wiley Company.
- Savickas, M.L. (2005). *The internationalization of educational and vocational guidance*. Vol. 54, *The career development quarterly*.
- Schlossberg, N.K. (1984). *Counseling adults in transitions: linking practice with theory*. New York: Springer – Verlag.
- Schultheiss, D.E.P. (2003). *A relational approach to career counseling: theoretical integration and practical application*. Vol. 81, *Journal of counseling & development*.
- Schultz, D.P. et al. (2005). *Theories of Personality: eight edition*. Belmont, California, Thomson/Wadsworth.
- Shaffer, H. R. *Administration and leadership in student affairs actualizing student development in higher education*. Indiana: Accelerated Development.
- Sharf R.S. (2002). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole, Thomson Learning.
- Snyder, J.F. et al. (1974). *Why some students do not use university counseling services*. *Journal of Counseling Psychology*.
- Spokane A.R. (1991). *Career Intervention*. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Spokane, A.R. et al. (2002) in Duane Brown and Associates, (2002). *Career choice and development, fourth edition*. Jossey-Bass, A Wiley Company.
- Suntaree Komin. (1990). *Psychology of the Thai people: values and behavioral patterns*. Bangkok: research center, NIDA.
- Super, D.E. (1953). *A theory of vocational development*. *American psychologist*, 8: 185 – 190.
- Super, D.E. (1980). *A life – span, life – space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 13: 282 – 298.

- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space to career development. In D. Brown, et al. , **Career choice and development** (2nd ed.:197 – 261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tang, M. (2003). **Career counseling in the future: constructing, collaborating, advocating**. Vol. 52, *The career development quarterly*.
- The career center (2005). (Online) **The University of Michigan division of student affairs**. Available from: <http://careercenter.umich.edu/>
- The Counseling Center: Its roles and function in higher education. (1984, October). **Commission VII Newsletter**, p.3.
- Tinsley, H.E.A. (2000). **The myth of congruence**. *Journal of vocational behavior*, 40: 109 – 110.
- Tyler, L.E. (1969). **The work of the counselor** (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- UNESCO (1997). **Broad group and fields of education**. [On line]. Available from: http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed_1997.htm.
- University of Oklahoma (2005). (Online) **Career services**. Available from www.ou.edu/career/index/contact.html
- University of Michigan: Ross School of Business (2005). (Online) **Student career services**. Available from: <http://www.bus.umich.edu/StudentCareerServices/>
- University of Minnesota (2005). (Online) **University counseling and counseling services**. Available from: <http://www.uccs.umn.edu/>
- University of Southern California (2005). (Online) **Career planning & placement center**. Available from: <http://careers.usc.edu/>
- Veblen, T. (1918). **The Higher Learning in America**. New York, D.W. Heubsch.
- Walters, L., & Saddlemire, G. (1979). **Career planning needs of college freshmen and their perceptions of career planning**. *Journal of college student personnel*: 224 – 229.
- Weidman, J. (1989). **The world of higher education: A socialization theoretical perspective**. In K. Hurrelmann and U. Engel (eds.), **The social world of adolescents: International perspectives**. Hawthorne, N.Y.: Aldine.
- Williams G.D. et al. (1973). **Urgency and types of adult counseling needs among continuing education students**. *Journal of College Student Personnel*, 14 (6): 501 – 506.

Winston, B. R. Jr. et al. (1988). *Developmental academic advising*. San Francisco:
Jossey – Bass Publishers.

Zunker, V.G. (1986). *Career counseling: applied concepts of life planning*. Monterey,
CA: Brooks/Coles

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่งทางวิชาการ/หน่วยงาน
1.	รศ.ดร.ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์	อธิการบดี มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
2.	ผศ.ดร.ปิยพร ณ นคร	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายบริหารงานกลาง มหาวิทยาลัยชินวัตร (ปี พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน)
3.	ดร.มาลินี อยู่โพธิ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ นักจิตวิทยาแนะแนวดีเด่น ระดับอุดมศึกษา ประจำปีพุทธศักราช 2546 โดยสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย
4.	ผศ.ดร.ศิริพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล	หัวหน้าภาควิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่งทางวิชาการ/หน่วยงาน
1.	ผศ.ดร. ทศพร ประเสริฐสุข	นายกสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย 2 สมัย (ปี พ.ศ. 2545 – 2548) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและ จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
2.	รศ.ดร. เรียม ศรีทอง	หัวหน้าศูนย์สนเทศแนะแนวและการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3.	ผศ.ดร. ปิยพร ณ นคร	- อดีตรองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายบริหารงานกลาง มหาวิทยาลัยชินวัตร (ปี พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน)
4.	ดร. มาลินี อยู่โพธิ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กองกิจการนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ นักจิตวิทยาแนะแนวดีเด่น ระดับอุดมศึกษา ประจำปีพุทธศักราช 2546 โดยสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย
5.	รศ.ดร. ลดาวัลย์ ณ ระนอง	รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
6.	ดร. เดือนเพ็ญ ทองน่วม	หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
7.	ผศ.ดร.สุพัฒน์ ชวนสนิท	ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
8.	ผศ.ดร. พาสณา จุฬรัตน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและ จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
9.	ดร.จิรวัดน์ วิริงกร	กองกิจการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
10.	นางสาวมัทกานต์ โอฟารัตน์มณี	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ภาคผนวก ค

รายชื่อเอกสารที่ใช้ในการวิเคราะห์สาระ เรื่อง ศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ

รายการเอกสาร

- 1 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- 2 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.
- 3 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- 4 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- 5 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2547). มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. กรุงเทพฯ.
- 6 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.
- 7 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา.
- 8 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยนเรศวร. นครสวรรค์.
- 9 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปัตตานี.
- 10 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- 11 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- 12 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- 13 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- 14 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- 15 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- 16 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. กรุงเทพฯ.
- 17 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพฯ.
- 18 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. เชียงราย.
- 19 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- 20 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- 21 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- 22 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- 23 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- 24 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- 25 คู่มือการศึกษาและหลักสูตร (2548). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.

รายการเอกสารจากเว็บไซต์

26. American Counseling Association. **Career Center**. [On line] 2006. Available at: http://www.counseling.org/AM/Template.cfm?Section=CAREER_CENTER, [2006, January 20].
27. Clemson University. **Michelin Career Center**. [On line] 2005. Available at: http://career.clemson.edu/career_fairs/employers/index.asp, [2005, September 28].
28. Berkeley University of California. **Career Center** [On line] 2006. Available at: <http://career.berkeley.edu/lcareers/lcareers.stm>, [2006, January 4].
29. Colorado State University. **University Counseling Center**. [On line] 2005. Available at: <http://career.berkeley.edu/lcareers/lcareers.stm>, [2005, September 26].
30. Ferris State University. **Educational & Career Counseling Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.ferris.edu/colleges/university/eccc/assessment.htm>, [2006, January 20].
31. IAM Young University. **Counseling and Career Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.byu.edu/ccc/>, [2006, January 20].
32. Indiana University, International Program. **Center for The Study of Global Change: Career**. [On line] 2006. Available at: http://www.indiana.edu/~world/gl_careers/html, [2006, January 4].
33. Indiana University Bloomington. **Career Development Center, Arts & Sciences Career Services**, [On line] 2005. Available at: http://www.indiana.edu/~career/students/more/four_year_planner.php, [2005, Aug 1].
34. IUPUI. **IUPUI Career Center** [On line] 2005. Available at: <http://www.career.iupui.edu/careercounsel.asp>, [2005, September 26].
35. Kansas State University. **Academic and Career Information Center** [On line] 2005. Available at: <http://www.ksu.edu/acic/>, [2005, September 26].
36. Kent State University. **Career Services Center** [On line] 2006. Available at: <http://career.kent.edu/home/index.cfm>, [2006, January 20].
37. Lansing Community. **Career Counseling, Counseling Center** [On line] 2006. Available at: http://www.lcc/counseling/career_counseling/career_info/info.htm, [2006, January 4].
38. Michigan, Ross School of Business. **Student Career Services** [On line] 2005. Available at: <http://www.bus.umich.edu/StudentCareerServices/>, [2005, September 26].

รายการเอกสารจากเว็บไซต์ (ต่อ)

39. Minnesota State University Mankato. **Career Development Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.mnsu.edu/cbs/students/career/fouryearplan.html>, [2006, January 20].
40. Oklahoma State University. **Career Services**. [On line] 2005. Available at: <http://www.osucareerservices.com/>, [2005, August 1].
41. Oxford University. **The Career Service**. [On line] 2005. Available at: <http://www.careers.ox.ac.uk>, [2005, September 28].
42. Penn State. **Career Services**. [On line] 2005. Available at: <http://www.sa.psu.edu/career/choiceqa.shtml>, [2005, September 28].
43. Princeton University. **Career Services**. [On line] 2005. Available at: <http://www.web.princeton.edu/sites/career/>, [2005, September 28].
44. Stanford University. **Career Development Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.Stanford.edu/deot/CDC/students/communities/international.html>, [2006, January 6]
45. Tennessee Tech University. **Counseling Center, Career Counseling**. [On line] 2006. Available at: http://www.tntech.edu/counsel/career_counseling.htm, [2006, January 20]
46. Texas A&M University. **Student Counseling Service**. [On line] 2006. Available at: <http://www.scs.tamu.edu/academic/CCTC.asp> [2006, January 20]
47. The George Washington University. **The Career Center**. [On line] 2006. Available at: <http://gwired.gwu.edu/career/StudentsAlumni/CareerResources/USEFULLINKS> [2006, January 6]
48. The Ohio State University. **Career Service, Fisher College of Business**. [On line] 2005. Available at: <http://fisher.osu.edu/services/career-services>, [2005, August 1]
49. The University of Kansas. **Career Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.ucc.ku.edu/counseling/index.shtml> [2006, [2006, January 20]
50. The University of Manchester. **Career Service**. [On line] 2006. Available at: <http://www.careers.manchester.ac.uk> [2006, January 6]
51. The University of Michigan. **The Career Center, Division of Student Affairs**. [On line] 2005. Available at: <http://www.careercenter.umich.edu> [2005, September 26]

รายการเอกสารจากเว็บไซต์ (ต่อ)

52. The University of Oregon. **Career Counseling & Assessment Services**. [On line] 2006. Available at: <http://uocareer.uoragon.edu/CAREER/counseling.asp>, [2006, January 20]
53. The University of Texas, Austin. **Career Exploration Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.utexas.edu/student/careercenter/faculty/index/html>, [2006, January 20]
54. UCLA. **Career Center**. [On line] 2006. Available at: <http://career.ucla.edu/explore> [2006, January 20]
55. University of Birmingham. **The Career Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.careers.bham.ac.uk>, [2006, January 4]
56. University of California, Irvine. **Career Center**. [On line] 2006. Available at: http://wwwcareer.uci.edu.Students/students_counseling_career.aspx, [2006, January 20]
57. University of California, Santa Barbara. **Counseling and Career Services**. [On line] 2006. Available at: <http://career.uscb.edu/>, [2006, January 20]
58. University of Cincinnati. **Career Development Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.uc.edu/career/students/appointments.htm>, [2006, January 20]
59. University of Florida. **Counseling Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.counsel.ufl.edu>, [2006, January 20]
60. University of Hartford. **The Career Counseling Center**. [On line] 2006. Available at: <http://uhaweb.hartford.edu/ccchcw>, [2006, January 20]
61. University of London. **The Career Group**. [On line] 2006. Available at: <http://www.careers.lon.ac.uk/output/Page262.asp>, [2006, January 20]
62. University of Kentucky, UK. **Counseling and Testing Center**. [On line] 2006. Available at: <http://www.uky.edu/StudentAffairs/Counseling/>, [2006, January 20]
63. University of Manitoba. **Student Counseling and Career Centre**. [On line] 2006. Available at: <http://www.umanitoba.ca/student/counselling/mentor/index.html> [2006, January 20]
64. University of Minnesota. **University Counseling and Consulting Services**. [On line] 2005. Available at: <http://www.ucs.umn.edu/>, [2005, September 26]

รายการเอกสารจากเว็บไซต์ (ต่อ)

65. University of Minnesota. **The Office of Measurement Services.** [On line] 2005. Available at: <http://oms.umn.edu/oms/index.php?select=mstp&mstp+testssurveys&testss.>, [2005, September 26]
66. University of Oklahoma. **Career Services.** [On line] 2005. Available at: <http://www.ou.edu/career/index/contact/html>. [2005, August 1]
67. University of Pittsburgh. **University Counseling Center.** [On line] 2006. Available at: <http://www.counseling.pitt.edu/>, [2006, January 20]
68. University of Southern California. **Career Planning and Placement Center.** [On line] 2005. Available at: <http://careers.usc.edu/>, [2005, September 28]
69. University of South Florida, ST. Petersburg. **Counseling and Career Center.** [On line] 2006. Available at: <http://www.stpt.usf.edu/saffairs/CCC/index.htm>, [2006, January 20]
70. University of Utah. **University Counseling Center.** [On line] 2006. Available at: <http://www.sa.utah.edu/counsel/services.html>. [2006, January 20]
71. University of Washington. **Center for Career Services.** [On line] 2006. Available at: <http://depts.washington.edu/careers/careerplan/counsel/php>, [2006, January 20]
72. University of Waterloo. **Career Services.** [On line] 2005. Available at: <http://www.careerservices.uwaterloo.ca/>, [2005, September 28]
73. Webster University (Thailand). **Student Services.** [On line] 2005. Available at: http://www.webster.ac.th/student/campus_life/health.htm [2005, July 22]
74. West Virginia University. **Career Services Center.** [On line] 2006. Available at: <http://www.wvu.edu/~Careersc/CareerDecisionMaking/CareerGuidanceLinks.html>, [2006, January 20]

ภาคผนวก ง

รายชื่อเอกสารที่ใช้วิเคราะห์สาระทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม และลักษณะค่านิยมไทย

1. สุนทรื โคมิน และสนิท สมัครการ (2522). รายงานการวิจัย เรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
2. Bartlett, C. (2003). *The Enneagram field guide: Notes on using the enneagram in counseling, therapy and personal growth*. Oregon, the enneagram consortium.
3. Lapid-bogda, G. (2004). *Bringing out the best in yourself at work: how to use the enneagram system for success*. New york, McGraw-Hill.
4. Palmer, H. (1995). *Enneagram: Understanding yourself and the others in your life*. SanFrancisco, HarperCollins publisher.
5. Palmer, H. (1995). *Enneagram In love & work: understanding your intimate & business Relationships*. SanFrancisco, HarperCollins publisher.
6. Palmer, H. and Brown, P.B. (1997). *The enneagram advantage*: New York, Three river press.
7. Riso, D.R., Hudson, R. (1999). *The wisdom of the Enneagram: the complete guide to psychological and spiritual growth for the nine personality types*. New york, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
8. Suntaree Komin (1990). *Psychology of the Thai people: values and behavioral patterns*. Bangkok: Research center, National Institute of Development Administration.

ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์สาระ โดยการจัดหมวดหมู่ลักษณะค่านิยมไทย

จากการประมวลลักษณะร่วมของค่านิยมจุดหมายปลายทางและค่านิยมวิถีปฏิบัติ

กลุ่ม	หมวดหมู่ลักษณะค่านิยมไทย	สารดั้งเดิม	
		ค่านิยมจุดหมายปลายทาง	ค่านิยมวิถีปฏิบัติ
1	ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ	การมีชีวิตที่ดีขึ้น ความรัก อิสระเสรี และความสำเร็จในชีวิต	การบังคับตัวเอง การปรับตัวเข้ากับ กับจังหวะและสิ่งแวดล้อม ความ ทะเยอทะยาน และความ รับผิดชอบ
2	ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงลักษณะนิสัย	การขอความช่วยเหลือผู้อื่น	ความสุภาพ ความอ่อนน้อม เชื่อ ฟัง การพึ่งพาอาศัยกัน ความ ซื่อสัตย์ และความสะอาด
3	ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความ ต้องการด้านวัตถุ และความสบาย ภายนอก	ความมั่งมีในเงินทองและวัตถุอื่นๆ การมีชีวิตที่สบายพอสมควร และ ความสุขสำราญ	ไม่มี
4	ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความ ต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ	ความงามของธรรมชาติและศิลปะ การมีหลักธรรมและศาสนาเป็นที่พึ่ง และมีความสุขสบายทางใจ	ไม่มี
5	ลักษณะค่านิยมที่ต้องการได้รับจาก มุมมองของคนอื่น	ความกว้างขวางในสังคม และการ ได้รับการยกย่อง	ไม่มี
6	ลักษณะค่านิยมด้านความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	การมีมิตรที่ดี และการมีคนรัก	ความมีน้ำใจเมตตาอารี การมี อารมณ์สงบและสำรวม การ รักษาน้ำใจกัน การมีความรักใคร่ และการให้อภัย
7	ลักษณะค่านิยมทางการศึกษาและ ความสามารถในการทำงาน	ความเป็นปราชญ์ผู้รู้ดี	การมีความสามารถสูง การศึกษา สูง มีความคิดสร้างสรรค์ และ การมีแนวคิดกว้าง
8	ลักษณะค่านิยมที่คาดหวังจากสังคมใน ส่วนรวม	ความมั่นคงของประเทศชาติ ความ เสมอภาค และโลกที่มีสันติสุข	ไม่มี
9	ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงอุดมคติ และ หลักยึดมั่นในการดำรงชีวิต	ความภาคภูมิใจในตัวเอง และ ความสุขในชีวิตครอบครัว	การเป็นตัวของตัวเอง การ ประมาณตนและความรักสันโดษ ความกตัญญูรู้คุณ ความ สนุกสนานรำเริง และความกล้า หาญ

ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์สาระ รายชื่อมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนครบตามสาขาวิชา ตามมาตรฐานของ International Standard Classification of Education: ISCED

หน่วยงาน United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 1997) ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานการจัดระดับการศึกษานานาชาติ (ISCED: International Standard Classification of Education) จากเดิม 21 สาขาวิชา มาเป็น 25 สาขาวิชา ภายใต้การจัดแบ่งกลุ่มได้ 9 กลุ่มโปรแกรม เมื่อเดือนพฤศจิกายน ปี ค.ศ. 1997 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่ม 1 หลักสูตรทั่วไป (General Programmes)

- หลักสูตรพื้นฐาน (Basic programmes)
- ภาษาและการคำนวณ (Literacy and numeracy)
- การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal development)

กลุ่ม 2 การศึกษา (Education)

- การฝึกหัดครูและศึกษาศาสตร์ (Teacher training and education science)

กลุ่ม 3 มนุษยศาสตร์และศิลปกรรม (Humanities and Arts)

- ศิลปกรรม (Arts)
- มนุษยศาสตร์ (Humanities)

กลุ่ม 4 สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย (Social sciences, business and law)

- สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ (Social and behavioral science)
- ลิงพิมพ์และข้อมูลข่าวสาร (Journalism and information)
- การบริหารธุรกิจ (Business and administration)
- กฎหมาย (Law)

กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์ (Sciences)

- Life sciences
- วิทยาศาสตร์กายภาพ (Physical sciences)
- คณิตศาสตร์และสถิติ (Mathematics and statistics)
- คอมพิวเตอร์ (Computing)

กลุ่ม 6 วิศวกรรมศาสตร์ การผลิตและการก่อสร้าง

(Engineering, manufacturing and construction)

- วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering and engineering trades)
- กระบวนการผลิต (Manufacturing and processing)

- สถาปัตยกรรมและอาคาร (Architecture and building)

กลุ่ม 7 เกษตรกรรม (Agriculture)

- เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง
(Agriculture, forestry and fishery)
- สัตวแพทย์ (Veterinary)

กลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ (Health and welfare)

- สุขภาพ (Health)
- การบริการสังคม (Social services)

กลุ่ม 9 การบริการ (Service)

- การบริการบุคคล (Personal services)
- การบริการขนส่ง (Transportation services)
- การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Environment Protection)
- บริการรักษาความปลอดภัย (Security services)

แบบวิเคราะห์สาระรายวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดดำเนินการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ISCED

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน/มหาวิทยาลัย	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5	6	7	ม 8	9	
1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เปิดสอนครบ
2	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เปิดสอนครบ
3	มหาวิทยาลัยทักษิณ	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
4	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
5	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เปิดสอนครบ
6	มหาวิทยาลัยบูรพา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
7	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
8	มหาวิทยาลัยมหิดล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เปิดสอนครบ
9	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
10	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
11	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
12	มหาวิทยาลัยศิลปากร	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	เปิดสอนไม่ครบ
13	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เปิดสอนครบ
14	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	เปิดสอนไม่ครบ
15	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	เปิดสอนไม่ครบ
16	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓ -	เปิดสอนครบ
17	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เปิดสอนครบ
18	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
19	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	เปิดสอนไม่ครบ
20	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
21	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
22	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
23	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	เปิดสอนไม่ครบ
24	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
25	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
26	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
27	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ

แบบวิเคราะห์สาระรายวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดดำเนินการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ISCED (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน/มหาวิทยาลัย	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9	ผลการวิเคราะห์
28	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
29	มหาวิทยาลัยเกริก	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
30	มหาวิทยาลัยชินวัตร	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
31	มหาวิทยาลัยรังสิต	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
32	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	เปิดสอนไม่ครบ
33	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
34	มหาวิทยาลัยศรีปทุม	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
35	มหาวิทยาลัยสยาม	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
36	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
37	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
38	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
39	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
40	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
41	ม.รัตนบัณฑิตวิทยาการศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	เปิดสอนไม่ครบ
42	มหาวิทยาลัยนานาชาติ แสตมป์ฟอร์ด	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
43	ม. หัวใจเฉลิมพระเกียรติ	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
44	มหาวิทยาลัยคริสเตียน	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
45	มหาวิทยาลัยภาคกลาง	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
46	มหาวิทยาลัยพายัพ	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
47	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
48	ม. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
49	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
50	มหาวิทยาลัยราชธานี	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
51	มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งเอเชีย	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
52	มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
53	วิทยาลัยดุสิตธานี	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
54	วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
55	วิทยาลัยมิชชั่น	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	เปิดสอนไม่ครบ

แบบวิเคราะห์สาระรายวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดดำเนินการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ISCED (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน/มหาวิทยาลัย	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9	ผลการวิเคราะห์
56	วิทยาลัยรัชกาลาย	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
57	วิทยาลัยแสงธรรม	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
58	วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
59	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
60	วิทยาลัยปทุมธานี	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
61	วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
62	วิทยาลัยเซนต์เทเรซา - อินดิ	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
63	วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
64	วิทยาลัยสันตพล	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
65	วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
66	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
67	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้										เปิดสอนไม่ครบ
68	วิทยาลัยศรีโสภณ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
69	วิทยาลัยตาปี	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
70	วิทยาลัยอิสลามยะลา	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
71	วิทยาลัยนอร์ท- เชียงใหม่	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
72	วิทยาลัยโยนก	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
73	วิทยาลัยสุนัน้าง	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
74	วิทยาลัยฟาร์อีสท์เทอร์น	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	เปิดสอนไม่ครบ
75	วิทยาลัยนครราชสีมา	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	เปิดสอนไม่ครบ
76	วิทยาลัยอินเตอร์เทค - ลำปาง	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	เปิดสอนไม่ครบ

ภาคผนวก ช

คู่มือการสร้างแบบวัดประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา
สำหรับการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ
เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกอาชีพโดยทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม”

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณา

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ประกอบด้วยประเภทบุคคลต่อไปนี้

- (1) สมบูรณ์แบบ (Perfectionist)
- (2) ผู้ให้ (Giver)
- (3) นักแสดง (Performer)
- (4) โรแมนติก (Romantic)
- (5) นักสังเกตการณ์ (Observer)
- (6) นักปลุจฉา (Trooper)
- (7) สุขนิยม (Epicure)
- (8) เจ้านาย (Boss)
- (9) นักไกล่เกลี่ย (Mediator)

2. ลักษณะค่านิยมไทย หมายถึง ค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติที่ได้จากรายงานการวิจัย เรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัดโดย สุรินทร์ โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522) ตามลิขสิทธิ์ของสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งระบบค่านิยมที่ปรากฏตามผลการวิจัย เป็นการสะท้อนคุณลักษณะที่มาจากประสบการณ์และบุคลิกภาพของคนไทยเป็นสำคัญ ในที่นี้ได้นำมาจัดหมวดหมู่ลักษณะค่านิยมได้ 9 ลักษณะค่านิยม คือ

- (1) การดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ
- (2) การแสดงถึงลักษณะนิสัย
- (3) แสดงถึงความต้องการด้านวัตถุเพื่อความสุขสบายทางกาย
- (4) แสดงถึงความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ
- (5) การดำรงตนอยู่ในสังคม
- (6) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- (7) ด้านการศึกษาและการทำงาน
- (8) ด้านความคาดหวังในสังคมส่วนรวม
- (9) ด้านอุดมคติ และหลักยึดมั่นในการดำรงชีวิต

3. สาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED ที่เปิดสอนในสถาบันอุดมศึกษา ในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 – ปีการศึกษา 2548 โดยศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4

สาขาวิชาที่กำหนดตามมาตรฐานของ ISCED แยกกลุ่มสาขาดังนี้

กลุ่ม 1 หลักสูตรทั่วไป (General Programs)

กลุ่ม 2 การศึกษา (Education)

กลุ่ม 3 มนุษยศาสตร์และศิลปกรรม (Humanities and Arts)

กลุ่ม 4 สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย (Social sciences, business and law)

กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์ (Sciences)

กลุ่ม 6 วิศวกรรมศาสตร์ การผลิตและการก่อสร้าง

(Engineering, manufacturing and construction)

กลุ่ม 7 เกษตรกรรม (Agriculture)

กลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ (Health and welfare)

กลุ่ม 9 การบริการ (Service)

การสร้างข้อคำถาม มีวิธีการดังนี้

1. การตั้งข้อคำถามโดยนำข้อกระทงที่ครอบคลุมและเกี่ยวข้องทั้ง 3 หัวเรื่อง โดยวิธีการนำข้อมูลที่มีมาจัดการโดยจัดข้อมูลให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันได้อย่างน้อย 1 ครั้ง

- แกนสาระข้อมูลเป็นแนวตั้งเป็นผลจากการวิเคราะห์สาระลักษณะค่านิยมไทย รวม 9 กลุ่ม
- แกนสาระข้อมูลแนวนอนเป็นข้อตัวเลือกเป็นแบบบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม รวม 9 ประเภท
- ในส่วนของสาขาวิชาที่เปิดสอนได้มาจากข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้ทำการวิเคราะห์จากภาคผนวก ง เพื่อคัดสรรสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนครบตามมาตรฐาน ISCED จากข้อมูลในแต่ละแบบวัดประเภทที่นิสิตนักศึกษาให้ข้อมูล

2. การตั้งคำถามเป็นไปเพื่อตรวจสอบลักษณะส่วนบุคคลว่ามีคุณสมบัติโน้มเอียงไปในทิศทางใด เพื่อจะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแนะแนวที่แตกต่างกันในแต่ละชั้นปี และสอดคล้องกับความแตกต่างกันในคนแต่ละประเภท

การสร้างแบบวัดดังกล่าวมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. จัดสาระประเมินแนวนอน (ประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม) และแนวตั้ง (ลักษณะค่านิยมไทย) ให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน ดังนี้

1.1 แนวตั้ง เป็นลักษณะค่านิยมไทย 9 กลุ่ม เรียงลำดับเป็นชุดได้ดังนี้

ชุดที่ 1 คือ 1-2-3-4-5-6-7-8-9

ชุดที่ 2 คือ 2-3-4-5-6-7-8-9-1

ชุดที่ 3 คือ 3-4-5-6-7-8-9-1-2

ชุดที่ 4 คือ 4-5-6-7-8-9-1-2-3

ชุดที่ 5 คือ 5-6-7-8-9-1-2-3-4

ชุดที่ 6 คือ 6-7-8-9-1-2-3-4-5

ชุดที่ 7 คือ 7-8-9-1-2-3-4-5-6

ชุดที่ 8 คือ 8-9-1-2-3-4-5-6-7

ชุดที่ 9 คือ 9-8-7-6-5-4-3-2-1

รวมทั้งสิ้น 41 ข้อ (82 คำถาม)

1.2. แนวนอน เป็นประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม รวม 9 ประเภททั้งนี้ มีหลักการในการกระจายตัวเลือกให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับข้อมูลในแนวตั้ง (ลักษณะบุคลิกภาพไทย) เท่าๆกัน คือ ประเภทบุคลิกภาพละ 9 ครั้ง โดยใส่เครื่องหมายวงเล็บว่างๆ ที่แสดงเป็นตัวอย่างดังนี้ (.....) ไว้ที่ช่องของแต่ละสัญลักษณ์ตัวอักษรตั้งแต่ A – I ยกตัวอย่างเช่น ในคอลัมภ์ B (แบบบุคลิกภาพแบบผู้ให้) จะใส่วงเล็บว่างไว้ที่ข้อ 2, 8, 9, 17, 23, 24, 30, 36, และ 40 เป็นต้น ดังนั้น ประเภทบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมในแต่ละประเภทจะมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับชุดข้อมูลของลักษณะบุคลิกภาพไทย เพื่อบูรณาการให้เกิดเป็นสาระข้อความใหม่ที่เกิดจากการรวมความหมายของลักษณะทั้ง 2 ด้าน (ด้านแนวตั้ง และด้านแนวนอน) รวม 9 ครั้ง ซึ่งแบบบุคลิกภาพประเภทอื่นจะถูกจัดเช่นเดียวกัน

1.3 การบูรณาการเพื่อสร้างสาระข้อความ สามารถแสดงเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1

สาระข้อความ ข้อที่ 1 คือ ท่านมักคิดถึงผลที่ตามมาเสมอ ก่อนจะลงมือทำบางสิ่ง มีที่มาดังนี้	
บุคลิกภาพไทย กลุ่มที่ 1 ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ	ประเภทบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมประเภทที่ 1 บุคลิกภาพประเภทสมบูรณแบบ
นำสาระย่อยเรื่อง "การบังคับตัวเอง" มาบูรณาการ (ดูภาคผนวก จ. ประกอบ)	นำสาระย่อยเรื่อง "การรู้ถึงผลเสียของการแสดงออกไม่ดี" มาบูรณาการ

ตัวอย่างที่ 2

สาระข้อคำถาม ข้อที่ 2 (จับคู่กันอยู่ในข้อ 1) คือ ท่านแสดงออกตามรูปแบบของท่านโดยมีต้องบังคับตัวเอง มีที่มาดังนี้	
บุคลิกภาพไทย กลุ่มที่ 2 ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงลักษณะนิสัย	ประเภทบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมประเภท ที่ 8 บุคลิกภาพประเภทเจ้านาย
นำสาระย่อยเรื่อง "ความซื่อสัตย์" มาบูรณาการ	นำสาระย่อยเรื่อง "การมีความมั่นใจในตัวเองสูง" มาบูรณาการ

จากสาระประเมินคู่ที่ 1 เป็นการวัดความโน้มเอียงของผู้ตอบว่าเห็นด้วยกับข้อความใดระหว่าง (1) ท่านมักคิดถึงผลที่ตามมาเสมอ ก่อนจะลงมือทำบางสิ่ง กับ (2) ท่านแสดงออกตามรูปแบบของท่านโดยมีต้องบังคับตัวเอง ซึ่งหากผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ 1 หมายความว่าผู้ตอบมีแนวโน้มจะมีบุคลิกภาพประเภทสมบูรณแบบ และหากเห็นด้วยกับข้อความที่ 2 หมายความว่าผู้ตอบมีแนวโน้มจะมีบุคลิกภาพแบบเจ้านาย ทั้งนี้จะสามารถประมวลผลรวมทั้งหมด 41 ข้อ ตามคอลัมภ์ A – I

จัดสาระคำถามให้สอดคล้องกับความหมายของประเภทบุคลิกภาพและลักษณะค่านิยมไทยตามที่กำหนดไว้ โดยจัดให้ผลการคำนวณคะแนนไว้เป็นคู่ๆ กล่าวคือ ข้อคำถามที่ปรากฏทั้ง 81 ข้อนั้นจะถูกจับคู่ไว้ด้วยกัน คือ ข้อ 1 และ 2 จะถูกนับเป็นข้อ 1 และข้อ 3 และ 4 จะถูกนับเป็นข้อ 2 ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนครบถึงข้อที่ 82 จนกระทั่งได้ข้อคำถามครบ 41 ข้อ สำหรับข้อสุดท้ายจะมีการเพิ่มข้อคำถามเพื่อให้จับคู่ได้เป็นข้อที่ 41 อีก 1 คำถาม

		สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
5	3	ท่านนิยมมีชีวิตหรูหรา มีรสนิยมในสังคมระดับสูง				()					
6		ท่านนิยมอยู่ในสังคมแห่งความปรองดองกัน									()
7	4	ทุกคนมักชื่นชมท่านในฐานะเป็นผู้มีความรู้ดี	()								
8		คนอื่นเชื่อว่าท่านสามารถช่วยเหลือได้ในกรณีเกิดข้อพิพาทระหว่างกัน									()
9	5	ปัญหาทุกอย่างมีทางออกของมันเองท่านไม่ยุ่งเกี่ยว					()				
2		ปัญหาที่เกิดขึ้นต้องได้รับการแก้ไขโดยปัญญา							()		
3	6	ทรัพย์สินเงินทองและความมั่งมี นำมาซึ่งความสุข				()					
4		ทุกสิ่งที่ผ่านมาเข้ามาในชีวิตส่วนนำมาซึ่งความสุข							()		
5	7	ท่านได้รับความยกย่องนับถือด้วยความรู้และประสบการณ์					()				
6		ท่านมักเอื้ออาทรเอาใจใส่และแนะนำผู้อื่นในทางที่เป็นประโยชน์เสมอ								()	
7	8	ท่านต้องการได้รับการตอบรับจากผู้อื่นเมื่อท่านสร้าง สิ่งต่างๆ ให้สังคมส่วนรวมหรือส่วนบุคคลก็ตาม		()							
8		การตอบรับไม่ใช่เรื่องสำคัญเพียงแต่ขอให้โลกมี ความสุขและได้รับประสบการณ์ในชีวิต							()		
9	9	คนทั่วไปให้ความสำคัญความมั่งมีมากกว่าสิ่งอื่น			()						
1		ความสุขใจและมีศักดิ์ศรีมีค่ามากกว่าทรัพย์สินอื่น		()							
3	10	ฉันชื่นชมกับความสำเร็จของผู้อื่นด้วยความจริงใจ					()				
4		ฉันหวังว่าสักวันฉันจะประสบความสำเร็จอย่างผู้อื่น			()						
5	11	คนอื่นมักหวังประโยชน์จากการคบหากับฉัน						()			
6		ประโยชน์จากการคบหาเกิดขึ้นได้ตลอดทั้งสองฝ่าย							()		
7	12	ฉันจะต้องเป็นที่หนึ่งและดูดีเสมอในสายตาของทุกคน			()						
8		ฉันมักกังวลว่าจะด้อยกว่าผู้อื่นทั้งที่ฉันเก่งกว่า						()			
9	13	ฉันมั่นใจในสิ่งที่ยึดมั่นไม่มีเปลี่ยนแปลง	()								
2		ฉันภูมิใจในที่ฉันเป็นคนยืดหยุ่นและมีความสุขภาพ						()			
1	14	ฉันพูดถึงความสำเร็จของตนเองได้อย่างเปิดเผย			()						
4		ความชื่นชมเย็บๆ และความสุขทางใจซาบซึ้งกว่า				()					
5	15	ฉันเข้ากับคนอื่นได้ง่ายในระยะเวลาสั้นๆ							()		
6		ฉันต้องใช้เวลาเรียนรู้ดูใจกว่าจะสนิทสนมกันได้				()					
7	16	โลกใบนี้เป็นสถานที่น่าอภิมรย์และมีความเป็นไปได้									()
8		การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต้องรู้ฐานะและหน้าที่								()	
9	17	ผู้ให้ยอมเป็นที่รักแม้จะต้องเสียสละมากมาย		()							
3		ไม่มีสิ่งใดในโลกที่ได้มาโดยไม่มีการแลกเปลี่ยน						()			
2	18	ฉันมักครุ่นคิดด้วยเหตุผลและจริงจังกับชีวิตมาก					()				
1		ฉันมักใช้อารมณ์และตื่นเต้นกับสิ่งที่ผ่านเข้ามาในชีวิต				()					
5	19	ฉันมักแสดงตัวว่าฉันอยู่ตรงนี้อีกคนหนึ่งและสำคัญ								()	
6		ฉันพอใจที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อฉันอย่างดี			()						

8		ฉันมักคิดถึงและอยู่กับเรื่องอดีตที่หอมหวาน				()			
7	38	ฉันต้องการให้คนอื่นสนับสนุนว่าคิดถูกคิดดี					()		
6		ฉันรู้ถึงผลลัพธ์ของการกระทำได้ด้วยตัวเอง				()			
5	39	การยืนหยัดและความมั่นคงทำให้มีที่ยืนในสังคม	()						
4		ความขัดแย้งทำให้เสียกำลังใจและยอมแพ้							()
3	40	ฉันชอบคิดถึงคนอื่นมากเกินไป		()					
2		ฉันมักคิดถึงตัวเองมากเกินไป	()						
1	41	ฉันมักหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง และยอมตามเพื่อความสบายใจ							()
		ท่านมีจุดยืนของตัวเอง	()						

การสร้างสาระประเมิน

แบบวัดประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทย เรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม เพื่อสร้างกรอบลักษณะบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทย รายละเอียดแบบวัดประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทย มีข้อคำถามรวม 2 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ข)

2.1 ตอนที่ 1 ด้านสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด จำนวน 4 ข้อประกอบด้วย

คำถามข้อที่ 1 สาขาวิชาที่ระบุตามสาขาวิชามาตรฐาน ISCED รวม 9 กลุ่มสาขาวิชา

โดยผู้วิจัยจะพิจารณาคำตอบจากสาขาวิชาที่ระบุเป็นสำคัญ ตัวอย่าง

1. สาขาวิชา (โปรดระบุ)

- ศึกษาทั่วไป ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์/ศิลปกรรม สังคมศาสตร์/ธุรกิจ/กฎหมาย
 วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์/การผลิต/การก่อสร้าง เกษตรกรรม
 สุขภาพ/สวัสดิการ บริการ

เพื่อให้สาขาวิชาที่นำไปจัดกระทำกับข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง ในกรณีที่ผู้ตอบเลือกตอบมาในช่องที่กำหนดให้เลือกแล้ว แต่ปรากฏว่าสาขาวิชาที่เลือกไม่สอดคล้องกับคณะวิชาที่กำหนด ผู้วิจัยจะใช้วิธีตรวจสอบจากตัวอักษรที่ระบุไว้ในช่อง (โปรดระบุ) เป็นสำคัญ เช่น ในกรณีที่ผู้ตอบเรียนสาขาวิชาจิตวิทยา และเลือกตอบมาที่ครุศาสตร์ หรือ มนุษยศาสตร์ แต่ในช่อง (โปรดระบุ) กำหนดไว้ด้วยคำว่า "จิตวิทยา" ในกรณีนี้ผู้วิจัยจะกระทำกรกับข้อมูลโดยให้ค่าเท่ากับช่องที่ 1 ศึกษาทั่วไป เป็นต้น

2. เพศ ชาย หญิง

คำตอบมีให้เลือกเพียง 2 ข้อ คือเพศชาย และเพศหญิง

3. ชั้นปีที่ศึกษา ปีที่ 1 ปีที่ 2 ปีที่ 3 ปีที่ 4

มีช่องคำตอบให้เลือก 4 ข้อ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4

4. สถาบันการศึกษา

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| <input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยนเรศวร | <input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยมหิดล |
| <input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | <input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | |

มีช่องคำตอบให้เลือกตอบตามสังกัด 7 ข้อดังที่ปรากฏให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

2.2 ตอนที่ 2 ด้านการประเมินประเภทบุคลิกภาพ จำนวน 41 ข้อ

การประเมินในตอนี่ 2 ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจะมีลักษณะของการให้เลือกข้อความ 1 ข้อความที่มีความเหมาะสมกับผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งจากข้อคำถามจะจัดข้อความไว้ 2 ข้อความที่ได้มาจากแบบลักษณะบุคลิกภาพไทยไว้ด้านซ้ายมือ จากนั้นจัดตัวเลือกตอบโดยนำสาระเนื้อความของ ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมมาจัดไว้เป็นตัวเลือก โดยใช้แทนค่าด้วยสัญลักษณ์ ดังนี้

- A หมายถึง คนสมบุรณ์แบบ
- B หมายถึง คนประเภทผู้ให้
- C หมายถึง คนประเภทนักแสดง
- D หมายถึง คนโรแมนติค
- E หมายถึง คนประเภทนักสังเกตการณ์
- F หมายถึง คนประเภทนักปฎิญา
- G หมายถึง คนประเภทสุขนิยม
- H หมายถึง คนประเภทผู้นำ
- I หมายถึง คนประเภทนักไกล่เกลี่ย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกันระหว่างสาระย่อยของทฤษฎีเอ็นเนียแกรม กับ สาระย่อยที่ได้จากคุณลักษณะค่านิยมไทย และจัดเข้าคู่แบบบุคลิกภาพจากทฤษฎีเอ็นเนียแกรม 2 ลักษณะให้เป็นตัวเลือกในข้อคำถามแต่ละข้อ

กล่าวโดยสรุป ในแต่ละข้อคำถามจะมีเนื้อหาที่บูรณาการจากคุณลักษณะค่านิยมไทย 2 แบบ และตัวเลือกที่ให้สัญลักษณ์ด้วยตัวอักษรภาษาอังกฤษ จากทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม 2 แบบ ทั้งนี้ได้ทำเครื่องหมายวงเล็บ () ไว้เพื่อให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายลงในช่องตัวเลือกในแบบวัด หลังจากได้ประเมินแล้วว่าเนื้อความในข้อคำถามนั้นๆ สอดคล้องกับตนมากที่สุด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตอนที่ 2: ความสอดคล้องและเหมาะสมในสาระและการแปลความหมายพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อ

บุคลิกภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านประเมิน โดยเลือกข้อความจากสาระประเมินที่สอดคล้อง กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง 1 ข้อความจาก 1 ข้อคำถาม

ตัวอย่าง

		สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	1	ท่านมักคิดถึงผลที่ตามมาก่อนจะลงมือทำบางสิ่ง	(✓)								
		ท่านมักพูดแบบตรงไปตรงมาแม้จะต้องขัดแย้งก็ตาม			()						

จากตัวอย่างดังกล่าว ผู้ตอบแสดงความเห็นสอดคล้องกับข้อความจากสาระประเมินในประโยคแรก จึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ (A) แต่ในกรณีนี้เห็นสอดคล้องกับข้อความในประโยคหลัง จะต้องทำเครื่องหมายไว้ในช่องที่กำหนดไว้ (C)

สิ่งที่ปรากฏในแบบวัดประเภทบุคลิกภาพในส่วนของคำชี้แจง นอกเหนือจากคำชี้แจงที่ระบุให้ ผู้ตอบ เลือกตอบจากการประเมินว่าข้อความหนึ่งข้อความใด ใน 2 ข้อความดังที่ปรากฏ จะมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด ทั้งนี้ให้ทำเครื่องหมายไว้ในช่องที่เตรียมไว้ตามแถวที่เลือก ในกรณีที่ตอบข้อความที่ 1 ผู้ตอบจะเห็นเครื่องหมายวงเล็บว่าง () อยู่ที่ช่อง A ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ไว้ที่ช่อง A ดังกล่าว แต่ในกรณีที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ 2 ผู้ตอบจะเห็นเครื่องหมายวงเล็บว่าง () อยู่ที่ช่อง C ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ไว้ที่ช่อง C ในวงเล็บว่างที่เตรียมไว้

ตัวอย่างข้อคำถาม

		สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	1	ท่านบังคับตัวเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสมเสมอ	()								
2		ท่านแสดงออกตามรูปแบบของท่านโดยมีต้องบังคับตัวเอง			-					()	
3	2	ความมั่งมีและความสะดวกสบายเป็นสิ่งสุดยอดในชีวิต			()						
4		ความสุขและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นเป็นสิ่งที่ท่านใฝ่หา		()							



ตัวเลขในช่องแรกสุดให้แทนค่าสาระย่อยของลักษณะบุคลิกภาพไทยดังนี้

ลักษณะบุคลิกภาพไทย	แทนด้วยหมายเลข	เรียกแทนด้วย
(1) การดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ	1	TH 1
(2) การแสดงถึงลักษณะนิสัย	2	TH 2
(3) ความต้องการด้านวัตถุเพื่อความสุขสบายทางกาย	3	TH 3
(4) แสดงถึงความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ	4	TH 4
(5) การดำรงตนอยู่ในสังคม (TH5)	5	TH 5
(6) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	6	TH 6
(7) ด้านการศึกษาและการทำงาน	7	TH 7
(8) ด้านความคาดหวังในสังคมส่วนรวม	8	TH 8
(9) ด้านอุดมคติ หลักยึดมั่นในการดำรงชีวิต	9	TH 9

หมายเหตุ ตัวเลขในช่องแรกสุดจะแสดงไว้เพื่อขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น เมื่อนำแบบวัดออกไปใช้เก็บข้อมูลจะดำเนินการลบตัวเลขและช่องแรกสุดออกเพื่อจะไม่ก่อให้เกิดความสับสนต่อผู้ตอบ

ตัวอักษร A – I เป็นการใช้สัญลักษณ์เพื่อแทนค่าสาระย่อยของประเภทบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ดังนี้
ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ประกอบด้วยประเภทบุคคลต่อไปนี้

ลักษณะบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม	แทนด้วยสัญลักษณ์	เรียกแทนด้วย
(1) สมบูรณ์แบบ (Perfectionist)	A	EN 1
(2) ผู้ให้ (Giver)	B	EN 2
(3) นักแสดง (Performer)	C	EN 3
(4) โรแมนติก (Romantic)	D	EN 4
(5) นักสังเกตการณ์ (Observer)	E	EN 5
(6) นักปลุจฉา (Trooper)	F	EN 6
(7) สุขนิยม (Epicure)	G	EN 7
(8) เจ้านาย (Boss)	H	EN 8
(9) นักไกลเกลี่ย (Mediator)	I	EN 9

ตัวอย่าง

ที่มาของข้อความสาระประเมิน ได้มาจากสาระย่อยของแบบบุคลิกภาพไทยเรียกแทนว่า "TH" และประเภทบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม เรียกแทนว่า "EN" ตามด้วยลำดับประเภทบุคลิกภาพ ดังนี้

		สาระประเมิน-	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	1	TH 1 + EN 1	()								
2		TH 2 + EN 8								()	
3	2	TH 3 + EN 3			()						
4		TH 4 + EN 2		()							
5	3	TH 5 + EN 4				()					
6		TH 6 + EN 9									()
7	4	TH 7 + EN 1	()								
8		TH 8 + EN 9									()
9	5	TH 9 + EN 5					()				
2		TH 2 + EN 7							()		

		สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
3	6	TH 3 + EN 4				()					
4		TH 4 + EN 7							()		
5	7	TH 5 + EN 5					()				
6		TH 6 + EN 8								()	
7	8	TH 7 + EN 2		()							
8		TH 8 + EN 7							()		
9	9	TH 9 + EN 3			()						
1		TH 1 + EN 2		()							
3	10	TH 3 + EN 5					()				
4		TH 4 + EN 3			()						
5	11	TH 5 + EN 6						()			
6		TH 6 + EN 7							()		
7	12	TH 7 + EN 3			()						
8		TH 8 + EN 6						()			
9	13	TH 9 + EN 1	()								
2		TH 2 + EN 6						()			
1	14	TH 1 + EN 3			()						
4		TH 4 + EN 4				()					
5	15	TH 5 + EN 7							()		
6		TH 6 + EN 4				()					
7	16	TH 7 + EN 9									()
8		TH 8 + EN 8								()	
9	17	TH 9 + EN 2		()							
3		TH 3 + EN 6						()			
2	18	TH 2 + EN 5					()				
1		TH 1 + EN 4				()					
5	19	TH 5 + EN 8								()	
6		TH 6 + EN 3			()						
7	20	TH 7 + EN 8								()	
8		TH 8 + EN 5					()				
9	21	TH 9 + EN 4				()					
4		TH 4 + EN 5					()				

		สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2		TH 2 + EN 9									()
1	23	TH 1 + EN 5					()				
6		TH 6 + EN 2		()							
7	24	TH 7 + EN 7							()		
8		TH 8 + EN 2		()							
9	25	TH 9 + EN 6						()			
5		TH 5 + EN 9									()
4	26	TH 4 + EN 6						()			
3		TH 3 + EN 8								()	
2	27	TH 2 + EN 4				()					
1		TH 1 + EN 6						()			
7	28	TH 7 + EN 5					()				
8		TH 8 + EN 3			()						
9	29	TH 9 + EN 7							()		
6		TH 6 + EN 1	()								
5	30	TH 5 + EN 2		()							
4		TH 4 + EN 1	()								
3	31	TH 3 + EN 9									()
2		TH 2 + EN 3			()						
1	32	TH 1 + EN 7							()		
8		TH 8 + EN 1	()								
9	33	TH 9 + EN 8								()	
7		TH 7 + EN 4				()					
6	34	TH 6 + EN 6						()			
5		TH 5 + EN 3			()						
4	35	TH 4 + EN 8								()	
3		TH 3 + EN 1	()								
2	36	TH 2 + EN 2		()							
1		TH 1 + EN 8								()	
9	37	TH 9 + EN 9									()
8		TH 8 + EN 4				()					
7	38	TH 7 + EN 6						()			
6		TH 6 + EN 5					()				

		สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
5	39	TH 5 + EN 1	()								
4		TH 4 + EN 9									()
3	40	TH 3 + EN 2		()							
2		TH 2 + EN 1	()								
1	41	TH 1 + EN 9									()
2		TH 2 + EN 1	()								

ตัวอย่างแสดงที่มาของสาระประเมินข้างต้น เป็นวิธีดำเนินการบูรณาการแบบบุคลิกภาพไทย และประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรม เพื่อสร้างให้เกิดข้อความใหม่ ทั้งนี้เทคนิคในการตั้งข้อ สาระประเมินเป็นคำถาม จะต้องพยายามจัดบริบทที่เกิดขึ้นในแต่ละคู่สาระประเมินนั้น อยู่ภายใต้ บริบทเดียวกัน เช่น บริบทของการตัดสินใจดำเนินการ ดังคำถามข้อ 41 ยกตัวอย่างได้ดังนี้

สาระประเมิน ข้อที่ 41	ที่มา
ข้อความที่ 1 คือ ฉันมักหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง และยอมตามเพื่อความสบายใจ	สาระย่อยของ TH 1 คือ การปรับตัวให้เข้ากับจังหวะ สาระย่อยของ EN 9 คือ มีความสงบในจิตใจ
ข้อความที่ 2 คือ ท่านมีจุดยืนของตัวเอง	สาระย่อยของ TH 2 คือ มีความซื่อสัตย์ สาระย่อยของ EN 1 คือ การแสดงออกอย่างระมัดระวัง

3. แบบรับรองการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้วิจัยเขียนวิธีการสร้างเครื่องมือ และทำ การอธิบายวิธีการดำเนินงานแบบละเอียด ประกอบด้วยข้อมูลสาระ เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างข้อ คำถาม การทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณา (ภาคผนวก ข)

4. เอกสารตรวจรูปแบบประเมินตามกระบวนการของผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ภาคผนวก ฉ) โดยการเขียนวิธีพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อ เตรียมนิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม ตั้งแต่แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษา โครงสร้าง การดำเนินงาน และวิธีการให้บริการ

ภาคผนวก ข

แบบวัดประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา
ให้เข้าสู่โลกอาชีพ โดยทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม

ตอนที่ 1: สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบทดสอบ

1. สาขาวิชา (โปรดระบุ) ลงรหัส
- ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์/ศิลปะ
- สังคมศาสตร์/ธุรกิจ/กฎหมาย วิทยาศาสตร์ /คอมพิวเตอร์
- วิศวกรรมศาสตร์/การผลิต/การก่อสร้าง เกษตรกรรม/สัตวแพทย์
- สุขภาพ/บริการสังคม บริการ/อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม/รักษาความปลอดภัย
2. เพศ ชาย หญิง ลงรหัส
3. ชั้นปีที่ศึกษา ปีที่ 1 ปีที่ 2 ปีที่ 3 ปีที่ 4 ลงรหัส
4. สถาบันการศึกษา
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงรหัส
- มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหิดล
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 2: ความสอดคล้องและเหมาะสมในสาระและการแปลความหมายพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อ

บุคลิกภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านประเมิน โดยเลือกข้อความจากสาระประเมินที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง 1 ข้อความจาก 1 ข้อคำถาม

ตัวอย่าง

	สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	ท่านมักคิดถึงผลที่ตามมาก่อนจะลงมือทำบางสิ่ง	(✓)								
	ท่านมักพูดแบบตรงไปตรงมาแม้จะต้องขัดแย้งก็ตาม			()						

จากตัวอย่างดังกล่าว ผู้ตอบแสดงความเห็นสอดคล้องกับข้อความจากสาระประเมินในประโยคแรก จึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ (A) แต่ในกรณีที่เห็นสอดคล้องกับข้อความในประโยคหลัง จะต้องทำเครื่องหมายไว้ในช่องที่กำหนดไว้ (C)

ข้อคำถาม

	สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	ท่านบังคับตัวเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสมเสมอ	()								
	ท่านแสดงออกตามรูปแบบของท่านโดยมีต้องบังคับตัวเอง								()	
2	ความมั่งมีและความสะดวกสบายเป็นสิ่งสุดยอดในชีวิต			()						
	ความสุขและเป็นที่รักของคนอื่นเป็นสิ่งที่ท่านใฝ่หา		()							
3	ท่านนิยมมีชีวิตหรูหรา มีรสนิยมในสิ่งคมระดับสูง				()					
	ท่านนิยมอยู่ในสังคมแห่งความปรองดองกัน แม้จะอยู่ในชั้นสังคมที่แตกต่างไปจากแวดวงของท่านก็ตาม									()
4	ทุกคนมักชื่นชมท่านในฐานะเป็นผู้มีความรู้ดี	()								
	ทุกคนมักชื่นชมท่านในฐานะนักไกลเกลี่ยและขอให้ความช่วยเหลือผู้อื่น									()
5	ปัญหาทุกอย่างมีทางออกของมันเองท่านไม่ยุ่งเกี่ยว					()				
	ปัญหาที่เกิดขึ้นต้องได้รับการแก้ไขโดยปัญญา							()		
6	ทรัพย์สินเงินทองและความมั่งมี นำมาซึ่งความสุข				()					
	ความสุขกาย สุขใจ มีคนรัก นำมาซึ่งความสุข							()		
7	ท่านได้รับความยกย่องนับถือด้วยความรู้และประสบการณ์					()				
	ท่านได้รับความยกย่องนับถือจากการเป็นคนเอื้ออาทรและเอาใจใส่ผู้อื่น								()	
8	ท่านต้องการได้รับการตอบรับจากผู้อื่นเมื่อท่านสร้างสิ่งต่างๆให้สังคมส่วนรวมหรือส่วนบุคคลก็ตาม		()							
	ท่านทำความดี โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เพียงแต่ขอให้โลกมีความสุขและได้รับประสบการณ์ในชีวิต							()		
9	ท่านให้ความสำคัญต่อเรื่องความมั่งมีมากกว่าสิ่งอื่น			()						
	ท่านให้ความสำคัญต่อเรื่องความสุขและมีศักดิ์ศรีมีค่ามากกว่าทรัพย์สินอื่น		()							
10	ท่านชื่นชมกับความสำเร็จของผู้อื่นด้วยความจริงใจ					()				
	ท่านมองความสำเร็จของผู้อื่นและหวังว่าจะประสบความสำเร็จบ้าง			()						
11	คนอื่นมักหวังประโยชน์จากการคบหากับท่าน						()			
	ท่านมักได้รับประโยชน์จากการคบหากับผู้อื่น							()		
12	ท่านจะต้องเป็นที่หนึ่งและดูดีเสมอในสายตาของคน			()						
	ท่านมักกังวลว่าจะด้อยกว่าผู้อื่น แต่เลิกๆแล้วท่านเชื่อว่าทุกคนเสมอภาคกัน						()			
13	ท่านมั่นใจในสิ่งที่ยึดมั่นไม่มีเปลี่ยนแปลง	()								
	ฉันมีความยืดหยุ่นและยอมตามอย่างมีเหตุผล						()			

	สาระประเมิน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
27	ท่านซึ่ง ไม่ยอมปล่อยให้คนรักจากท่านไปหาคนอื่น				()					
	กับคนรักท่านทำเหมือนไม่หึงแต่เฝ้าดูอยู่อย่างใกล้ชิด						()			
28	ท่านเป็นคนมีวินัยและทำงานอย่างมีระบบตลอดเวลา					()				
	ท่านจะแสดงออกให้ผู้อื่นเห็น เฉพาะด้านที่สมบูรณ์ แบบของท่านเท่านั้น			()						
29	เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านจะสร้างทางเลือกและตัดสินใจด้วย เหตุผล							()		
	เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านจะโกรธและโทษโชคชะตา	()								
30	ท่านยื่นหยัดเพื่อเพื่อนเสมอแม้เพื่อนจะเป็นฝ่ายผิด		()							
	ท่านยื่นหยัดเพื่อความถูกต้องมากกว่าความสัมพันธ์ ส่วนตัว	()								
31	ท่านมักเลือกสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อใช้ให้เกิด ประโยชน์มากกว่าความหรูหราและราคา									()
	ท่านมักเลือกสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพิถีพิถันและ เน้นที่ความสวยงาม และหรูหรา			()						
32	อิสรภาพและการพึ่งพาตนเองได้เป็นสิ่งที่สำคัญ							()		
	การเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมเป็นสิ่งสำคัญ	()								
33	ผู้ใหญ่/เจ้านายมองว่าท่านเป็นคนหัวอ่อน รู้จักวางตัว									()
	เจ้านายรู้ว่าท่านจะทำงานสุดฤทธิ์ถ้าเป็นงานที่ชอบ				()					
34	ท่านมักสงสัยว่าผู้อื่นต้องการประโยชน์จากท่าน						()			
	ท่านยอมให้คนอื่นแสวงงำทำดีด้วยเพื่อการได้รับการ ยอมรับในสังคม			()						
35	การเป็นผู้หน้าที่ดีต้องมีหลักธรรมประจำใจ								()	
	การเป็นผู้หน้าที่ดีต้องมีความเพียบพร้อมทั้งคุณสมบัติ และทรัพย์สินสมบัติ	()								
36	ท่านเคยชินกับสิ่งเดิมๆ มีการคงอยู่และรักษาไว้		()							
	ท่านนิยมการสร้างสรรค์และพบกับสิ่งใหม่ๆ								()	
37	ท่านเปิดใจและพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต									()
	ท่านมักคิดถึงและอยู่กับเรื่องอดีตที่หอมหวาน				()					
38	ท่านต้องการให้คนอื่นสนับสนุนว่าคิดถูกคิดดี						()			
	ท่านรู้ถึงผลลัพธ์ของการกระทำได้ด้วยตัวเอง					()				
39	การยื่นหยัดและมีความมั่นคงทำให้มีที่ยืนในสังคม	()								
	ความขัดแย้งทำให้เสียกำลังใจและยอมแพ้									()
40	ท่านชอบคิดถึงคนอื่นมากเกินไป		()							
	ท่านมักคิดถึงตัวเองมากเกินไป	()								
41	ท่านมักหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งและยอมตามเพื่อความ สบายใจ									()
	ท่านมีจุดยืนของตัวเอง	()								

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ภาคผนวก ฅ

เอกสารประกอบการตรวจสอบรูปแบบ
ตามวิธีการประเมินโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพเพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษา
เข้าสู่โลกของการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม

โดย

นางสาววิภา เหมือนปิว
นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความสำคัญและมีคุณค่าอนอกนันทน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดบริการนี้ไว้ในโครงสร้างการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการให้คำปรึกษาทางอาชีพและการบริการจัดหางานเป็นบริการที่เชื่อมรอยต่อระหว่างโลกแห่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องใช้เวลาในชีวิตเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามหลักวิชาการ อันจะเป็นพื้นฐานที่ดีไปสู่โลกแห่งการประกอบอาชีพซึ่งผู้เรียนจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และเตรียมพร้อมเพื่อการประกอบอาชีพ

กิซาร์ด (Guichard, 2003) ได้เขียนบทความเรื่อง "Career counseling for human development: an international perspective" เมื่อเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ.2003 โดยได้สรุปแนวคิดรวบยอดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่สำคัญ เกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพในยุคก่อน ที่ยังมีอิทธิพลและเกี่ยวข้องอยู่โดยทั่วไปในยุคสมัยนี้ เช่น (1) ซูเปอร์ (Super, 1980) กล่าวว่าประเด็นที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการอาชีพเป็นเรื่องที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้ได้อยู่ตลอดชั่วอายุคน (2) เชอิลสเบิร์ก (Schlossberg, 1984) กล่าวว่า กระบวนการของพัฒนาการทางอาชีพ ถูกมองว่ารวมไปถึงเรื่องของการเปลี่ยนผ่านประสบการณ์ส่วนบุคคล จากการเรียนในโรงเรียน ไปสู่การทำงาน จนกระทั่งบ่มเพาะเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเป็นผู้ใหญ่ และ (3) ฮูเทียยู (Huteau, 2002), และ พาร์สัน (Parsons, 1909) กล่าวว่า ผู้รับคำปรึกษาซึ่งหมายถึงนิสิตนักศึกษา จะได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนสำคัญหลักในการพัฒนางานอาชีพของนิสิตนักศึกษา เนื่องจากเป้าหมายของบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ คือการช่วยให้พวกนิสิตนักศึกษาได้มีทางเลือกที่เหมาะสมกับตนมากที่สุด นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่หลักของการให้คำปรึกษา ได้ถูกนำเสนอโดยหน่วยงานกลางที่ดูแลเรื่องการให้คำปรึกษานิสิตนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา เรียกว่า ศูนย์ให้คำปรึกษา (the counseling center) ได้ระบุหน้าที่หลักของการให้คำปรึกษา (counseling services) ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยจะต้องจัดภาระหน้าที่นี้ลงไปในส่วนโครงสร้างของมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปอาจมีการจัดให้คำปรึกษาทางวิชาการและการให้คำปรึกษาทางอาชีพอยู่ในสถานที่เดียวกันได้ แต่สำหรับมหาวิทยาลัยบางแห่งอาจมีการแยกศูนย์การให้คำปรึกษาทางอาชีพออกจากกรให้คำปรึกษาทางวิชาการ และตั้งชื่อที่เฉพาะเจาะจงว่า ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ (career center) โดยมีสำนักงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

สำหรับเป้าหมายหลักของบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา มีอยู่ 5 ประการ (1) การให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษามีการเลือกสาขาวิชาที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความชอบ และอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อการประสบความสำเร็จในการศึกษา (2) การให้คำปรึกษาทางอาชีพ ช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้มีการประเมินและวิเคราะห์ตนเองในทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพ จุดอ่อนจุดแข็ง ความถนัด ความชอบ อารมณ์ และทัศนคติ เพื่อเป็น

ประโยชน์ในการวางแผนการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับความพร้อมที่จะส่งผลถึงความสามารถของบุคคล โดยการประเมินนี้จะพิจารณาจากบริบทภายนอกที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว สังคม ระบบเศรษฐกิจ และองค์ประกอบขององค์กร (3) การให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจและมีความรู้พื้นฐานในเรื่องของโลกของงานอาชีพ (4) การให้คำปรึกษาทางอาชีพ ช่วยให้เกิดการตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างชาญฉลาดและมีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยการได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์และประเมินสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยรับบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ (5) บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยนิสิตนักศึกษาเพื่อการเข้าสู่โลกของการทำงาน โดยบริการจัดวางตัวบุคคล (placement service) โดยรู้ถึงวิธีการในการแนะนำตนเองให้แก่หน่วยงานจากการเขียนใบสมัคร การรับการสัมภาษณ์ และการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับตนเอง (Herr, 2004: pp.464 – 466)

เมื่อพิจารณาความสำคัญ หน้าที่ และเป้าหมายในการให้คำปรึกษาทางอาชีพแล้ว จะมองเห็นถึงพัฒนาการของการให้คำปรึกษา สำหรับในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่มีการจัดการให้คำปรึกษาทางอาชีพ รวมไปถึงบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วการเลือกอาชีพนั้นมักจัดไว้ตั้งแต่ช่วงต้นๆ ของการเข้าสู่ระบบการศึกษา กล่าวคือเริ่มตั้งแต่ในชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้นักเรียนได้รู้จักงานอาชีพในสาขาต่างๆ เป็นสำคัญ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจะมีวิชาการแนะแนว และในวิชานี้เองนักเรียนจะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว การงานอาชีพ การบริหารเวลา และข้อมูลอื่นที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต การศึกษาและการวางแผนอาชีพ ประกอบกับให้มีทักษะการตัดสินใจเลือกอาชีพในเบื้องต้น สำหรับในการแนะแนวและให้คำปรึกษาทางอาชีพในระดับอุดมศึกษานั้นเป็นไปเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้เตรียมความพร้อมเพื่อสามารถปฏิบัติในชีวิตจริงได้ พร้อมทั้งช่วยนิสิตนักศึกษาในการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับงานอาชีพ ซึ่งในงานวิจัยนี้เน้นหนักทางด้านกรให้คำปรึกษาทางอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ

รูปแบบในการจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาทางอาชีพ ในประเทศไทย แบ่งเป็นบริการ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) บริการสนเทศ (2) บริการให้คำปรึกษา (3) บริการจัดวางตัวบุคคล และ (4) บริการติดตามผล บริการที่จัดส่วนใหญ่มีอยู่ในบริเวณห้องแนะแนว และในห้องเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งที่ผ่านมามีการให้บริการในยุคเริ่มแรกเป็นไปในลักษณะของการให้ข้อมูลสารสนเทศเป็นส่วนใหญ่ สำหรับงานบริการให้คำปรึกษามักจัดในลักษณะการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม เพื่อทำการแนะนำวิธีการเขียนจดหมายสมัครงาน วิธีปฏิบัติตัวและการตอบคำถามเมื่อได้รับการสัมภาษณ์ ส่วนบริการจัดวางตัวบุคคล ดำเนินการโดยเมื่อนักศึกษาจบการศึกษาแล้วก็ไปสมัครงานกันเอง หรือมีการอำนวยความสะดวกให้แก่บัณฑิตผู้จบการศึกษาและกรให้บริการแก่สังคมเพิ่มขึ้น สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงมีการจัดงานนัดพบแรงงานกันมากในช่วงที่ผ่านมา จนกระทั่งปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งจัดงานนัดพบแรงงานอยู่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งได้ขยายบริการให้แก่ นิสิตนักศึกษาของตนโดยการ

จัดบริการวัดความถนัด (aptitude test) ในการประกอบอาชีพเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณลักษณะเบื้องต้นของนิสิตนักศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่า การจัดบริการที่กล่าวมาทั้งหมดอยู่ในลักษณะของชิ้นงานย่อยๆ ที่ประกอบเข้าด้วยกัน จึงยังไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นที่ตัวผู้ขอรับคำปรึกษา หลังจากการมารับคำปรึกษาด้านอาชีพได้มากมายนั้น

อนึ่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการจัดศูนย์แนะแนวอาชีพขึ้นที่มหาวิทยาลัยชั้นนำหลายแห่งด้วยกัน อาทิ มหาวิทยาลัยอินเดียน่า มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคนซัส มหาวิทยาลัยมิชิแกน และมหาวิทยาลัยมินเนโซตา เป็นต้น ซึ่งในการดำเนินกิจการของศูนย์แนะแนวอาชีพจะมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานโดยผู้บริหารศูนย์ คือ ผู้อำนวยการศูนย์ และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการในด้านต่างๆ หรืออาจจัดให้ผู้แทนในคณะวิชาต่างๆ มาเป็นผู้ร่วมบริหารศูนย์ โดยส่วนใหญ่ศูนย์แนะแนวอาชีพจะมีการตั้งพันธกิจไว้แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับว่าสถาบันจะเน้นหนักให้บริการด้านไหน เช่น พันธกิจของมหาวิทยาลัยอินเดียน่า ได้กำหนดพันธกิจไว้ 2 ข้อที่สำคัญ คือ (1) เป็นการเตรียมบุคคลเพื่อให้จบการศึกษาอย่างสมบูรณ์และในจำนวนร้อยละ 95 ของผู้สำเร็จการศึกษา จะได้ลงทะเบียนกับสำนักงานสำหรับจัดวางตัวบุคคลเพื่อเข้าทำงาน (2) ช่วยให้ผู้ต้องการได้งานไม่ว่าจะเป็นผู้จบการศึกษาใหม่ หรือศิษย์เก่า ได้รับความช่วยเหลือในการหางานทำ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดบริการและเตรียมข้อมูลที่หลากหลายไว้เพื่อการค้นหา นอกจากนี้การศึกษาโดยแบบวิเคราะห์สาระพบว่ามหาวิทยาลัยทุกแห่งมีบริการให้ผู้มารับคำปรึกษาได้ทำการทดสอบ เพื่อค้นหาความสามารถของตนเองโดยการใช้แบบวัดประเภทต่างๆ เช่น แบบวัดประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ เป็นต้น อนึ่ง การจัดบริการตลาดนัดแรงงานยังเป็นประโยชน์และมหาวิทยาลัยต่างๆ มักจัดขึ้นเป็นประจำปีละ 2 ครั้ง ซึ่งเป็นการจัดในลักษณะที่มีการลงทะเบียนและนัดสัมภาษณ์กันอย่างจริงจัง จากกิจกรรมที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการบริการเป็นการดำเนินการที่ต้องใช้เงินงบประมาณสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาบางแห่งที่จัดให้บริการศูนย์แนะแนวอาชีพ จึงมีการประกาศเก็บค่าลงทะเบียนในการใช้บริการด้วย ซึ่งลักษณะของการบริหารงานแบบศูนย์แนะแนวอาชีพดังที่กล่าวมานี้ยังไม่มีจัดขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยยังยึดหลักในการให้บริการเพียงบริการพื้นฐาน 4 ประการดังที่กล่าวมา

กล่าวโดยสรุป บริการให้คำปรึกษาอาชีพมีความมุ่งหวัง 2 ประการหลัก ที่จะให้ผู้มารับบริการซึ่งหมายถึงนิสิตนักศึกษา สามารถตระหนักรู้ถึงความต้องการของตน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการประกอบอาชีพ หรือการเลือกศึกษา ซึ่งนิสิตนักศึกษาก็จะได้รับข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งได้มีการวัดประเมินเพื่อจะได้ใช้ข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมที่สุดในทุกด้าน สำหรับความมุ่งหวังอีกประการหนึ่ง คือ ต้องการให้นิสิตนักศึกษาได้สามารถตระหนักรู้ถึงความสามารถและศักยภาพที่แท้จริงของตน เพื่อจะได้ใช้ศักยภาพนั้นของตนได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยธรรมชาติในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลนิสิตนักศึกษาแต่ละคนมีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวตนไม่

เหมือนกัน จึงต้องมีวิธีการที่จะแสวงหาความแตกต่างของบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือได้ งานวิจัยนี้จึงเกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการช่วยให้นักแนะแนวได้มีรูปแบบการให้คำปรึกษาอาชีพ และพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ อย่างเป็นทางการเพื่อกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษาสามารถนำศักยภาพหรือความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่กับการทำงานอาชีพที่เลือก และสามารถนำวิธีการดังกล่าวนี้ไปปรับใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการจัดบริการและรูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. สำรวจคุณลักษณะเฉพาะของนิสิตนักศึกษาที่จะเข้าสู่โลกของการทำงาน โดยบูรณาการคุณลักษณะบุคลิกภาพไทยและประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ตามสาขาวิชา มาตรฐาน ISCED
3. พัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ โดยกำหนดโครงสร้างและรูปแบบการให้คำปรึกษาที่สอดคล้องกับประเภทของบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา ให้พร้อมสำหรับการเข้าสู่โลกอาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาวิจัยโดยศึกษานิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนครบตามสาขาวิชาตามมาตรฐานของ ISCED โดยใช้วิธีการศึกษาภาคตัดขวาง ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 7 มหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการบูรณาการ (1) ลักษณะบุคลิกภาพไทย (2) ประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม และ (3) สาขาวิชามาตรฐาน ISCED เพื่อใช้ในการสำรวจคุณลักษณะเฉพาะของนิสิตนักศึกษา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การออกแบบโครงสร้างและรายละเอียด เกี่ยวกับหลักการ วัตถุประสงค์ การบริหารงาน วิธีการจัดบริการ และการบริหารการเงินของศูนย์ให้คำปรึกษา เพื่อให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาในการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน

ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ หมายถึง หน่วยงานสังกัดฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อภารกิจในการให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาเพื่อให้เกิดพัฒนาการทางด้านอาชีพ โดยมีสาระหลักในการให้บริการเรื่องการเลือกวิชาเรียนที่สอดคล้องกับส่วนบุคคล การทดสอบวัดคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การจัดการบริการข้อมูลข่าวสารทางการอาชีพ การจัดวางตัวบุคคล และบริการประเมินติดตามผล

การพัฒนานิสิตนักศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถาบันจัดศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ โดยสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ 9 ประเภทเพื่อจะเตรียมพร้อมให้นิสิตนักศึกษาประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่อไป

การเข้าสู่โลกของการทำงาน หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษา ได้จบการศึกษาในหลักสูตร และมีความพร้อมที่จะประกอบสัมมาชีพเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนเป็นเงินรายได้

รูปแบบการให้คำปรึกษาทางอาชีพ หมายถึง วิธีดำเนินการที่ได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ โดยมุ่งประเด็นการสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายในเรื่องการเลือกศึกษาในสาขาวิชาสอดคล้องกับตนเอง และ ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ได้ทำการพิจารณาเลือก จากการทดสอบบุคลิกภาพตลอดจนได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนให้สามารถนำสมรรถนะภายใน ออกมาใช้เพื่อการประกอบอาชีพได้อย่างดีที่สุด

เอ็นเนียแกรม (Enneagram) หมายถึง ทฤษฎีทางบุคลิกภาพและเครื่องมือทางจิตวิทยาเพื่อกำหนดบุคลิกภาพ 9 ประเภทของบุคคล ซึ่งบ่งชี้ศักยภาพในการประกอบอาชีพ และสามารถช่วยในการอธิบายพฤติกรรมที่เข้าใจได้ยากของบุคคลทุกคน ไปจนถึงการพัฒนาตนเองให้บรรลุศักยภาพสูงสุดที่บุคคลนั้นมี เอ็นเนียแกรมมีความเกี่ยวข้องที่เน้นหนักไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนรัก ลูกค้า เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ซึ่งในงานวิจัยนี้จะจัดบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาประเภทของบุคลิกภาพที่จัดแบ่งไว้ 9 ประเภท มีดังนี้ (1) คนประเภทสมบูรณแบบ (Perfectionist) (2) คนประเภทผู้ให้ (Giver) (3) คนประเภทนักแสดง (Performer) (4) คนประเภทโรแมนติก (Romantic) (5) คนประเภทนักสังเกตการณ์ (Observer) (6) คนประเภทนักปฎิภา (Trooper) (7) คนประเภทสุขนิยม (Epicure) (8) คนประเภทเจ้านาย (Boss) และ(9) คนประเภทนักไกล่เกลี่ย (Mediator)

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง การผสมผสานคุณสมบัติต่างๆภายในตัวบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบมาจากความสามารถ (Ability) แนวโน้มแรงจูงใจภายในตัวบุคคล (Self-motivated) อันได้แก่การมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมยากๆให้สำเร็จ ค่านิยมส่วนบุคคล (Value-laden) การมี

ความสนใจใคร่รู้ การมีความคิดริเริ่ม (Initiative) ตลอดจนการมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งสมรรถนะ (Competency) จะส่งผลให้เกิดผลงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่ามากกว่าการใช้เพียงความสามารถของบุคคล

นิสิตนักศึกษา หมายถึง นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชา ครบตามมาตรฐาน ISCED ในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 – ปีการศึกษา 2548 โดยศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4

สาขาวิชาที่กำหนดตามมาตรฐานของ ISCED มีดังนี้

กลุ่ม 1 โปรแกรมทั่วไป (General programs)

กลุ่ม 2 โปรแกรมการศึกษา (Education)

กลุ่ม 3 โปรแกรมมนุษยศาสตร์และศิลปศาสตร์ (Humanities and arts)

กลุ่ม 4 โปรแกรมสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย

(Social sciences, business and law)

กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์ (Sciences)

กลุ่ม 6 วิศวกรรมศาสตร์ การผลิตและการก่อสร้าง

(Engineering, manufacturing and construction)

กลุ่ม 7 เกษตรกรรม (Agriculture)

กลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ (Health and welfare)

กลุ่ม 9 การบริการ (Service)

ลักษณะบุคลิกภาพไทย หมายถึง ค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติที่ได้จากการรายงานการวิจัย เรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัดโดยสุนทร โคมิน และสนิท สมัครการ (2522) ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งระบบค่านิยมที่ปรากฏตามผลการวิจัยเป็นการสะท้อนคุณลักษณะที่มาจากประสบการณ์ ค่านิยมและบุคลิกภาพของคนไทยเป็นสำคัญ โดยนำมาจัดหมวดหมู่ลักษณะค่านิยมได้ 9 ประเภท คือ

1. ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ
2. ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงลักษณะนิสัย
3. ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการด้านวัตถุเพื่อความสุขสบายทางกาย
4. ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ
5. ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคม
6. ลักษณะค่านิยมเพื่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
7. ลักษณะค่านิยมทางด้านการศึกษาและการทำงาน

8. ลักษณะค่านิยมที่เกิดจากความคาดหวังในสังคมส่วนรวม

9. ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงอุดมคติ และหลักยึดมั่นในการดำรงชีวิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เพื่อพัฒนา นิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกอาชีพ โดยทฤษฎีบุคคลิกภาพเอ็นเนียแกรม” ประกอบด้วยรายละเอียดของ กรอบแนวคิดดังนี้

1. แนวคิดด้านปรัชญาการจัดการอุดมศึกษา

1.1 การศึกษาเพื่อเสรีภาพทางความคิด หรือการศึกษาทั่วไป (Liberal Education) (Newman, 1852,1959; Anderson, 1954; Hutchins, 1936; Horn, 1955) เป็นแนวคิดที่มุ่งฝึกสอน คนให้รู้จักการอ่านออก เขียนได้ โดยเป็นประชากรที่ดีของสังคม

- 1.2 การศึกษาเพื่อเข้าสู่งานอาชีพ (Vocational Education) (Adler, 1951) เป็น แนวคิดที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์ของการดำรงชีวิต โดยการจัดการศึกษาที่เน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามี คุณสมบัติและทักษะที่พร้อมต่อการประกอบอาชีพเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทน

ทั้งสองแนวคิดเกิดขึ้นในห้วงเวลาใกล้เคียงกัน ซึ่งส่งผลต่อการสร้างหลักสูตรและ จัดการเรียนการสอน เพื่อให้ นิสิตนักศึกษามีคุณสมบัติตามแนวคิดดังกล่าว

1.3 การจัดการอุดมศึกษาไทยตามเป้าหมาย, ภารกิจ และงานอุดมศึกษา ภารกิจของ สถาบันอุดมศึกษาไทย มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอยู่ 6 ด้าน ได้แก่

(1) จัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยมีบทบาทและหน้าที่ หลักในการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยจัด หลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความสมดุลด้านความรู้ ความคิด มีทักษะ ความสามารถในการประกอบกิจกรรม มีความดีงาม มีวิจารณญาณในการเลือกใช้กลวิธีการปฏิบัติตน ได้อย่างเหมาะสม รู้จักพึ่งตนเอง มีความสามารถในการประกอบอาชีพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(2) การวิจัยเพื่อพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัย เพื่อขยายพรมแดนความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ อย่างหลากหลายเพื่อการพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

(3) การบริการสังคมและชุมชน สถาบันอุดมศึกษาทุกระบบจะต้องมีบทบาทในการ รับผิดชอบ ดูแล แก้ปัญหา ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ในการให้บริการทางด้านวิชาการ ส่งเสริมให้เกิดความรู้ในชุมชน ให้ชุมชนได้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยช่วยเป็นวิถีทางที่นำและขจัดปัญหาสังคมในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการดำรงชีวิต

(4) อํารง รักษา สืบสาน รั้งสรรพค์ เผยแพร่วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย โดยการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ตระหนักถึงความสำคัญ มีจิตสำนึก และมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย พร้อมทั้งบูรณาการความรู้ที่มีอยู่ในบุคคลให้เกิดการเชื่อมโยงถ่ายทอดภูมิปัญญาไทยให้สืบต่อไปยังบุคคลรุ่นหลังโดยผ่านกระบวนการการเรียนการสอน

(5) สนับสนุนการเรียนรู้ชั้นสูง และการศึกษาดลอดชีวิต โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเปิดโอกาสในการศึกษาให้แก่พลเมืองของประเทศ เพื่อมีโอกาสได้เลือกศึกษาและได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

(6) ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันจัดการศึกษาทุกระดับ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีบทบาทในการให้ความร่วมมือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาทุกระดับโดยผ่านกระบวนการพัฒนาการศึกษาครู การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยการศึกษา (พรชูลี อาชวอำรุง, 2543)

อนึ่งในการจัดการอุดมศึกษา ยังมีงานหลัก 4 งานที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษามีความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่มีเพื่อการบริหารจัดการงานดังต่อไปนี้

- (1) การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา
- (2) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- (3) การบริหารกิจการนิสิตนักศึกษา
- (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

งานทั้ง 4 ด้านเป็นงานที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแต่ละสถาบัน ทั้งนี้เป้าหมายในการบริหารจัดการมุ่งตรงไปที่ผู้เรียนเป็นหลัก ฉะนั้นในงานวิจัยเล่มนี้จึงมุ่งเน้นส่วนงานของการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นสำคัญ โดยพิจารณานิสิตนักศึกษาแต่ละคนในฐานะเป็นบุคคลที่สำคัญในสถาบันอุดมศึกษา และพิจารณาตามหลักของพัฒนาการและความเป็นมาของนิสิตนักศึกษาในแง่ของความต้องการที่ควรได้รับจากสถาบันอุดมศึกษา (พรชูลี อาชวอำรุง, 2543)

1.4 การจัดสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED

เพื่อให้การศึกษาข้อมูลเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน จึงกำหนดเกณฑ์ของคุณลักษณะนิสิตนักศึกษาเบื้องต้นตามสาขาวิชาที่หน่วยงาน United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 1997) ที่ได้มีการจัดมาตรฐานการจัดระดับการศึกษานานาชาติ

(International Standard Classification of Education: ISCED) จากเดิม 21 สาขาวิชา มาเป็น 25 สาขาวิชาภายใต้การจัดแบ่งกลุ่มได้ 9 กลุ่ม เมื่อเดือนพฤศจิกายน ปี ค.ศ.1997 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่ม 1 โปรแกรมทั่วไป (general programmes)

- โปรแกรมพื้นฐาน (basic programmes)
- การอ่านออกเขียนได้ คิดเลขได้ (literacy and numeracy)
- การพัฒนาบุคลิกภาพ (personal development)

กลุ่ม 2 โปรแกรมการศึกษา (education)

- การฝึกหัดครูและศึกษาศาสตร์ (teacher training and education science)

กลุ่ม 3 โปรแกรมมนุษยศาสตร์และศิลปศาสตร์ (humanities and arts)

- ศิลปศาสตร์ (arts)
- มนุษยศาสตร์ (humanities)

กลุ่ม 4 โปรแกรมสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย (social sciences, business and law)

- สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ (social and behavioral science)
- สิ่งพิมพ์และข้อมูลข่าวสาร (journalism and information)
- การบริหารธุรกิจ (business and administration)
- กฎหมาย (law)

กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์ (sciences)

- สิ่งมีชีวิต (life sciences)
- วิทยาศาสตร์กายภาพ (physical sciences)
- คณิตศาสตร์และสถิติ (mathematics and statistics)
- คอมพิวเตอร์ (computing)

กลุ่ม 6 วิศวกรรมศาสตร์ การผลิตและการก่อสร้าง

(engineering, manufacturing and construction)

- วิศวกรรมศาสตร์ (engineering and engineering trades)
- กระบวนการผลิต (manufacturing and processing)
- สถาปัตยกรรมและอาคาร (architecture and building)

กลุ่ม 7 เกษตรกรรม (agriculture)

- เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง (agriculture, forestry and fishery)
- สัตวแพทย์ (veterinary)

กลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ (health and welfare)

- สุขภาพ (health)
- การบริการสังคม (social services)

กลุ่ม 9 การบริการ (service);

- การบริการบุคคล (personal services)
- การบริการขนส่ง (transportation services)
- การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (environment protection)
- บริการรักษาความปลอดภัย (security services)

2. แนวคิดด้านคุณลักษณะของประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษา

Herr E.L. and Cramer S.H. (1984: 293) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยระบุถึงสาเหตุของการเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาในลักษณะเป้าหมายของประชากรมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

(1) ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพื่อสนองความต้องการที่แท้จริงของตัวเอง (the self-fulfillers) ที่ต้องการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ส่วนบุคคลและแสวงหาสังคมเพื่อตัวเอง

(2) ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพื่อมุ่งที่จะแสวงหาและฝึกฝนทักษะทางด้านอาชีพ (the careerists) ที่ตัดสินใจและความชอบของตน เป็นไปเพื่อเตรียมตัวเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่โลกของอาชีพนั่นเอง

(3) ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพียงเพื่อหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ (the avoiders) เนื่องจากยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการตัดสินใจบางอย่าง จึงเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาเพียงเพื่อปล่อยให้เวลาผ่านไป โดยยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนของตัวเอง

3. ประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทย

ผลจากการวิเคราะห์สาระ เพื่อจัดประเภทบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้บูรณาการสาระข้อมูลจากเนื้อหา 3 ส่วน คือ

(1) รูปแบบของบุคลิกภาพไทย

สาระสำคัญของรูปแบบของบุคลิกภาพไทย ได้มาจากคุณลักษณะค่านิยมไทยในการประมวลลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติซึ่งเป็นค่านิยมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาพฤติกรรมอันเป็นบุคลิกภาพของคนไทยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบวัดบุคลิกภาพจากการวิเคราะห์สาระผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง ซึ่งเป็นลักษณะของความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำพฤติกรรมต่างๆ จำนวน 20 ข้อ และค่านิยมวิถี

ปฏิบัติ ซึ่งเป็นแบบบรรทัดฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 23 ข้อ (สุนทรีย โคมิน และสนธิ สมัครงการ, 2522) เพื่อให้ได้มาซึ่งประเภทของลักษณะค่านิยมไทย 9 ประเภท แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

คุณลักษณะค่านิยมไทย

ประเภทของลักษณะค่านิยม	สาระสำคัญ แสดงคุณลักษณะ
1. ค่านิยมเพื่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ	- ต้องการมีชีวิตที่ตื่นเต้น
	- รักความอิสระเสรี
	- ต้องการมีความสำเร็จในชีวิตด้านการประกอบอาชีพ
	- มีความทะเยอทะยานมีการบังคับตนเอง
	- บังคับตนเองและปรับตัวให้กับจังหวะและสิ่งแวดล้อมได้
2. แสดงถึงลักษณะนิสัย	- มีความสุภาพ อ่อนน้อม เชื่อฟัง
	- มีความซื่อสัตย์
	- รักความสะอาด
	- มีการพึ่งพาอาศัยและขอช่วยเหลือผู้อื่น
3. แสดงถึงความต้องการด้านวัตถุเพื่อความสุขสบายทางกาย	- ต้องการความมั่งมีในแง่เงินทองและวัตถุ
	- ต้องการมีชีวิตที่สุขสบายพอควร
	- ต้องการมีความสุขสำราญ
4. แสดงถึงความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ	- มีหลักธรรมและศาสนาเป็นที่พึ่ง
	- รักความงามของธรรมชาติ ศิลปะ
	- ต้องการความสงบสุขทางใจ
5. การดำรงตนอยู่ในสังคม	- การได้รับความยกย่องในสังคม
6. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	- การมีมิตรที่ดี และการมีคนรัก
	- มีความรักใคร่ชอบพอสนิทสนม
	- การแสดงออกในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่น
	- มีการให้อภัย และมีอารมณ์สงบสำรวม
	- มีการรักษาน้ำใจและมีน้ำใจเมตตาอารี
7. การศึกษาและการทำงาน	- ความเป็นปราชญ์ผู้รู้ดี
	- การมีการศึกษาสูง
	- การมีความสามารถสูง
	- การมีความคิดกว้างและสร้างสรรค์

คุณลักษณะค่านิยมไทย (ต่อ)

ประเภทของลักษณะค่านิยม	สาระสำคัญ แสดงคุณลักษณะ
8. ค่านิยมที่เกิดจากความคาดหวัง ในสังคมส่วนรวม	- การอยู่ในโลกที่มีสันติสุข
	- ประเทศชาติมีความมั่นคง
	- การมีความเสมอภาค
9. การมีอุดมคติ และหลักยึดมั่น ในการดำรงชีวิต	- การมีความภาคภูมิใจในตัวเองเป็นตัวของตัวเอง
	- การมีความสุขในชีวิตครอบครัว ประมาตนและสันโดษ
	- การมีความกตัญญูรู้คุณ
	- มีความกล้าหาญพร้อมยืนหยัดเพื่อความเชื่อของตน

(2) ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม

สาระสำคัญของทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือและเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาอาชีพ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สาระของทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม จากข้อมูลปฐมภูมิได้เป็นแบบบุคลิกภาพดังนี้

สาระสำคัญประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรม

ประเภทบุคลิกภาพ	สาระสำคัญแสดงคุณลักษณะบุคลิกภาพ
1. สมบูรณ์แบบ (the perfectionist)	- มองหาความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา
	- มีลักษณะของจิตใจขุ่นเคืองไม่พอใจต่อเรื่องรอบตัว
	- สามารถดำรงตนอยู่ภายใต้ความสงบและสง่างาม
	- มีความเชื่อว่าโลกนี้คือสถานที่ที่ไม่สมบูรณ์แบบ
	- จะหยุดพักก่อนก็ต่อเมื่องานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จแล้ว
	- มีการแสดงออกอย่างระมัดระวังตัว
2. ผู้ให้ (giver)	- เป็นคนที่มีจิตใจดี ชอบยกยอและเอาใจคนรอบข้าง
	- ต้องการอยากเป็นอิสระ
	- นิยมทำให้บุคคลรอบข้างมีความสุข ต้องการเป็นที่รัก
	- เพิกเฉยต่อความรู้สึกในแง่ลบ
	- มีความรักคนอื่นอย่างแท้จริง

สาระสำคัญของประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีเฮนรี่แกรม (ต่อ)

ประเภทบุคลิกภาพ	สาระสำคัญแสดงคุณลักษณะบุคลิกภาพ
3. นักแสดง (performer)	- รู้สึกว่าตัวเองมีค่า โดดเด่น เป็นที่สนใจ เป็นที่ยกย่อง
	- ชอบการแก่งแย่ง สนใจแต่ภาพพจน์
	- ใส่ใจรูปแบบมากกว่าเนื้อแท้ของสาระ
	- ประสบความสำเร็จในวงสังคม
	- มีชีวิตอยู่กับความหวังตลอดเวลา
	- นิยมความหรูหรา ชอบเข้าสังคม
	- มีสัญชาตญาณแห่งการเอาตัวรอดสูง
4. โรแมนติก (romantic)	- มักมีอารมณ์อ่อนไหว
	- จิตใจมักไม่แจ่มใสเบิกบาน ห่อเหี่ยว
	- มีความเชื่อว่าบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการสูญหายไป
	- รู้สึกตัวว่าถูกทอดทิ้งในขณะที่ผู้อื่นมีความสุข
5. นักสังเกตการณ์ (observer)	- มีความชำนาญในวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นพิเศษ
	- ชอบค้นหาความจริง ไม่ชอบถูกใครรบกวน
	- อยู่ในสังคมแต่ก็สามารถอยู่แบบห่างๆจากคนอื่นได้
	- ต้องการความเป็นส่วนตัวเพื่อจะได้ใช้ความคิด
	- เข้าใจสิ่งต่างๆได้อย่างลึกซึ้ง และรอบรู้ไปทุกเรื่อง
	- เป็นได้ทั้งคนอัจฉริยะและดูหลุดโลกไปบ้าง
6. นักปฎิบัติ (the trooper)	- ต้องการความปลอดภัย และได้รับการคุ้มครอง
	- ต้องการการสนับสนุนจากคนอื่น
	- ต้องการตรวจสอบทัศนคติของคนอื่นที่มีต่อตน
	- บุคลิกภาพเต็มไปด้วยความขัดแย้ง เข้าใจได้ยาก
	- พึงพาคนอื่นแต่ให้ความสำคัญกับความเป็นตัวเอง
	- มักทดสอบความจริงใจของคนอื่น
	- มีการตอบสนองอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สาระสำคัญประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรม (ต่อ)

ประเภทบุคลิกภาพ	สาระสำคัญแสดงคุณลักษณะบุคลิกภาพ
7. คนประเภทสุขนิยม (the epicure)	- ชอบความสุข ชอบได้รับความพึงพอใจ
	- ชอบได้รับประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย
	- หลีกหนีความวิตกกังวลโดยธรรมชาติ
	- ความคิดแล่นไว อยากรู้อยากเห็น
	- กระตือรือร้นที่จะรับสิ่งใหม่ ตื่นเต้นกับสิ่งรอบตัวได้ง่าย
	- มีชีวิตอยู่กับความเป็นไปได้ในอนาคต
	- มีความสุขในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
8. คนประเภทเจ้านาย (the boss)	- มักมีการพึ่งพาตัวเอง มีความมั่นใจในตัวเองสูง
	- อยากรมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม
	- ชอบเรียกร้องสิทธิ และเชื่อว่าควบคุมทุกอย่างได้
	- มีอำนาจและชอบใช้อำนาจ ทั้งในทางที่ดีและไม่ดี
9. คนประเภทนักไกล่เกลี่ย (mediator)	- มีความสงบในจิตใจ อย่างท่ามกลางความปรองดอง
	- หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แรงกดดัน ปัญหา และข้อบังคับ
	- เปิดใจกว้าง มองโลกในแง่ดี
	- รักความเป็นอิสระ

(3) การจัดสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED

คุณลักษณะนิสิตนักศึกษาเบื้องต้นตามสาขาวิชาที่หน่วยงาน United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 1997) ที่ได้มีการจัดมาตรฐานการจัดระดับการศึกษานานาชาติ (International Standard Classification of Education: ISCED).

- (1) โปรแกรมทั่วไป/พัฒนานาบุคลิกภาพ
- (2) โปรแกรมการศึกษา/ฝึกหัดครู/ศึกษาศาสตร์
- (3) มนุษยศาสตร์และศิลปศาสตร์
- (4) สังคมศาสตร์/บริหารธุรกิจ/กฎหมาย
- (5) วิทยาศาสตร์/คณิตศาสตร์/สถิติ/คอมพิวเตอร์
- (6) วิศวกรรมศาสตร์/การผลิต/สถาปัตยกรรม
- (7) เกษตรศาสตร์/สัตวแพทย์/ประมง/ป่าไม้
- (8) สุขภาพและสวัสดิการ/บริการสังคม
- (9) การบริการบุคคล/ขนส่ง/อนุรักษ์/สิ่งแวดล้อม

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะเฉพาะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ตามสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED

จากขั้นตอนของการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สังเคราะห์สาระ โดยบูรณาการข้อมูล 3 ส่วนข้างต้น เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยคือ แบบวัดบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทย ผู้วิจัยได้ทำการวัดประเมินจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 527 คน ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ซึ่งเป็นนิสิตนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 จากมหาวิทยาลัย 7 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทยในภาพรวมและแยกตามสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED แสดงได้ตามรายละเอียดต่อไปนี้

ภาพรวมของลักษณะบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทยในระดับปริญญาตรี แสดงตามลำดับคะแนนจากมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ประเภทบุคลิกภาพตาม ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม	จำนวนร้อยละ
1. คนประเภทสุนิยม (7)	14.7
2. คนประเภทนักไกล่เกลี่ย (9)	13.8
3. คนประเภทนักปฎิญา (6)	12.6
4. คนประเภทผู้ให้ (2)	12.5
5. คนประเภทนักสังเกตการณ์ (5)	10.8
6. คนประเภทผู้นำ (8)	10.8
7. คนประเภทสมบูรณแบบ (1)	9.3
8. คนประเภทนักแสดง (3)	8.1
9. คนประเภทโรแมนติค (4)	7.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อวัดประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาแบบการให้คำปรึกษาอาชีพและรูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพนั้น พบว่า นิสิตนักศึกษาไทยมีแบบบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม เป็นแบบที่ 7 คือบุคคลประเภทสุนิยมมากที่สุดเอ็นเนียแกรม รองลงมานิสิตนักศึกษาไทยมีแบบบุคลิกภาพเป็นแบบที่ 9 คือคนประเภทนักไกล่เกลี่ย

ลักษณะบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทยแยกตามสาขาวิชามาตรฐาน ISCED

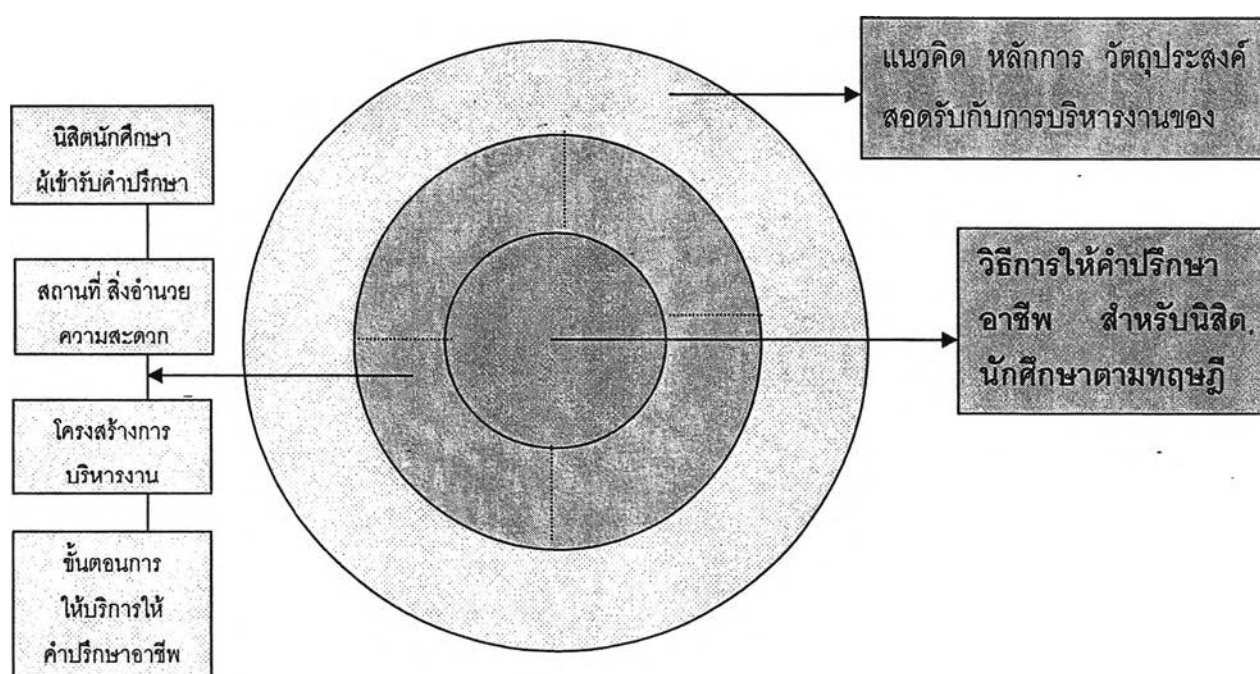
กลุ่มมาตรฐานสาขาวิชา ISCED	แบบบุคลิกภาพ เอ็นเนียแกรมหลัก	แบบบุคลิกภาพ เอ็นเนียแกรมรอง	จำนวน ผู้ตอบ (คน)
กลุ่ม 1 (ศึกษาทั่วไป)	สุชนิยม (7)	นักไกลเกลียด/นักบุจจา	47
กลุ่ม 2 (การศึกษา)	สุชนิยม (7)	นักไกลเกลียด/ผู้ให้	43
กลุ่ม 3 (มนุษยศาสตร์/ศิลปะ)	สุชนิยม (7)	นักไกลเกลียด/นักบุจจา	71
กลุ่ม 4 (สังคมศาสตร์/ธุรกิจ/ กฎหมาย)	สุชนิยม (7)	นักไกลเกลียด/ผู้ให้	67
กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์/คอมพิวเตอร์	สุชนิยม (7)	นักไกลเกลียด/ ผู้ให้	69
กลุ่ม 6 วิศวกรรมศาสตร์/การผลิต	นักบุจจา (6)	นักไกลเกลียด/ผู้ให้/สุชนิยม	46
กลุ่ม 7 เกษตรกรรม/สัตวแพทย์	สุชนิยม (7)	นักไกลเกลียด/นักบุจจา	65
กลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ	สุชนิยม (7)	นักไกลเกลียด/นักบุจจา	71
กลุ่ม 9 การบริการ/อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	นักไกลเกลียด (9)	สุชนิยม/ผู้ให้	48
			527

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อวัดประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาอาชีพและรูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพนั้น พบว่า นิสิตนักศึกษาไทยที่ศึกษาในสาขาวิชาต่างๆตามสาขาวิชามาตรฐาน ISCED มีแบบบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม เป็นแบบที่ 7 คือบุคคลประเภทสุชนิยมมากที่สุด และมีผลเหมือนกันมากที่สุดรวม 7 สาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การศึกษาทั่วไป กลุ่ม 2 วิชาด้านการศึกษา (ครุศาสตร์) กลุ่ม 3 มนุษยศาสตร์และศิลปะ กลุ่ม 4 วิชาด้านสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์ กลุ่ม 7 เกษตรกรรม และสัตวแพทย์ และกลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ นอกจากนี้ กลุ่มสาขาวิชาที่มีแบบบุคลิกภาพแตกต่างไปคือกลุ่มที่ 6 วิศวกรรมศาสตร์ และการผลิต มีแบบบุคลิกภาพแบบ 6 คือนักบุจจา และกลุ่ม 9 การบริการ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรักษาความปลอดภัย มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ 9 นักไกลเกลียด

5. การพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาอาชีพแก่นิสิตนักศึกษาตามการจัดแบ่งสาขาวิชา มาตรฐาน ISCED

ในการพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษาเข้าสู่โลกของการทำงานโดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม เป็นการประมวลสาระของข้อค้นพบเพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษา โดยสรุปวิธีการปรากฏตามแผนภาพดังต่อไปนี้

รูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพโดยทฤษฎีเอ็นเนียแกรม



แนวคิด

ในการพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพเพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษา ให้เข้าสู่โลกของการทำงานโดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมนี้ มีแนวคิดหลักในการดำเนินการพัฒนารูปแบบโดยใช้เกณฑ์การจัดสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED คำนึงถึงแบบลักษณะบุคลิกภาพไทย และแบบบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมเป็นสำคัญ

หลักการ

เนื่องจากความเชื่อที่เป็นพื้นฐานในเรื่องความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลิกภาพของมนุษย์ ส่งผลให้รูปแบบในการจัดการให้คำปรึกษาอาชีพแก่นิสิตนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความแตกต่างกันไป จึงต้องมีการตรวจสอบประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาในเบื้องต้นก่อนที่จะมีการให้คำปรึกษาอาชีพ ทั้งนี้เพื่อจัดรูปแบบการให้คำปรึกษาให้สอดคล้องกับประเภทบุคลิกภาพที่มี

แตกต่างกันนั้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมที่สุด ตามหลักการนี้ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโดยการศึกษาแนว
 การให้คำปรึกษาที่เน้นความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพของทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมทั้ง 9
 ประเภท เพื่อจัดให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาที่มีแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน ตามประเภทบุคลิกภาพ
 เอ็นเนียแกรม คือ (1) คนสมบุรณ์แบบ (2) ผู้ให้ (3) นักแสดง (4) โรแมนติค (5) นักสังเกตการณ์ (6)
 นักปุจฉา (7) สุขนิยม (8) เจ้านาย และ (9) นักใกล้เกลี้ย
 วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการจัดบริการให้คำปรึกษาอาชีพให้สอดคล้องกับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของ
 นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาและสังกัดอยู่ในแต่ละสาขาวิชา

รูปแบบการจัดบริการศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบได้บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาอาชีพเพื่อ
 เตรียมนิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน โดยทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม จึงคำนึงถึงข้อมูล
 ประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. นิสิตนักศึกษาผู้เข้ารับคำปรึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับคำปรึกษา ซึ่งได้แก่นิสิตนักศึกษา ในชั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบ
 ลักษณะบุคคลที่กำลังจะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการเข้าศึกษา
 พบว่าโดยทั่วไปผู้ที่กำลังจะเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา มักมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

(1) ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพื่อสนองความต้องการที่แท้จริงของตนเอง (the self-
 fulfillers) ที่ต้องการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ส่วนบุคคลและแสวงหาสังคมเพื่อตัวเอง

(2) ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพื่อมุ่งที่จะแสวงหาและฝึกฝนทักษะทางด้านอาชีพ
 (the careerists) ที่ตัดสินใจและความชอบของตน เป็นไปเพื่อเตรียมตัวเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่โลกของ
 อาชีพนั่นเอง

(3) ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพียงเพื่อหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ (the avoiders)
 เนื่องจากยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการตัดสินใจบางอย่าง จึงเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาเพียงเพื่อปล่อย
 ให้เวลาผ่านไป โดยยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนของตัวเอง

ฉะนั้นผู้ที่เข้ามาใช้บริการ จึงหมายถึง ตัวผู้เข้ารับคำปรึกษาซึ่งได้แก่นิสิตนักศึกษาใหม่ ที่
 มีคุณสมบัติข้างต้น และอีกส่วนหนึ่งเป็นผู้เข้ารับคำปรึกษาที่เป็นนิสิตนักศึกษาปัจจุบันชั้นปีที่ 2, 3, และ
 4 ตามลำดับ ซึ่งในบางส่วนของนิสิตนักศึกษาปัจจุบันอาจเป็นผู้ที่ยังไม่มีข้อมูลด้านอาชีพและต้องการ
 ได้รับความช่วยเหลือเพื่อช่วยพัฒนาให้เข้าสู่โลกของอาชีพได้ด้วยดี ผู้เข้ารับบริการจึงต้องได้รับการ
 ตามรูปแบบและขั้นตอนของการให้บริการด้านแนะแนวอาชีพ และการให้คำปรึกษาอาชีFdังจะกล่าวไว้
 ในส่วนของรูปแบบการให้บริการแนะแนวต่อไป

2. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2.1 ส่วนการให้บริการสารสนเทศ (information service area)

2.2 ห้องทำการทดสอบ (testing room)

2.3 ห้องให้คำปรึกษา (counseling room)

2.4 ห้องให้คำปรึกษากลุ่ม (group counseling)

3. โครงสร้างการบริหารงาน

3.1 โครงสร้างของศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ มีความราบรื่นและเป็นระบบ มีการบริหารงานที่ชัดเจน จึงได้กำหนดโครงสร้างของศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ ซึ่งสังกัดฝ่ายกิจการนักศึกษา ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา



3.2 คุณสมบัติบุคลากรประจำศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ

จากโครงสร้างที่ปรากฏศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพที่จัดตั้งขึ้นนี้มีบุคลากรเตรียมไว้เพื่อให้บริการแก่นิสิตนักศึกษา รวม 6 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติของเบื้องต้นของบุคลากรประจำศูนย์

3.2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท สาขาวิชาการแนะแนว หรือทางการศึกษา สำหรับตำแหน่งผู้จัดการศูนย์ ควรเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาและการแนะแนวมากกว่า 10 ปี สำหรับตำแหน่งอื่นใช้จำนวนระยะเวลาของประสบการณ์ลดหลั่นลงมาตามลำดับ คือ 5 ปี สำหรับรองผู้จัดการศูนย์ และ 2 – 3 ปี สำหรับนักแนะแนวประจำศูนย์

3.2.2 มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป และโปรแกรมอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

3.2.3 มีความสามารถในการใช้ภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3.2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ดี รักความสะอาด มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

3.3 จำนวนบุคลากรและระยะเวลาปฏิบัติงาน

การให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาจะมีการจัดบุคลากรตามโครงสร้าง 6 คนเป็นเบื้องต้น เพื่อให้บริการแก่ผู้เข้ารับคำปรึกษาอาชีพ หากมีจำนวนผู้ใช้บริการที่เพิ่มมากขึ้นจะพิจารณาขอความร่วมมือจากอาจารย์ประจำของแต่ละคณะ เพื่อให้เข้าร่วมในการให้คำปรึกษาอาชีพแก่นิสิตนักศึกษาที่สังกัดในคณะของตนต่อไป ทั้งนี้จะมีการให้ข้อมูลเพื่อความพร้อมแก่อาจารย์ดังกล่าวก่อน

ระยะเวลาในการให้บริการ ในช่วงระหว่างวันตั้งแต่ 09.00–17.00 น. ของวันทำการ ซึ่งนิสิตนักศึกษาที่ทำการนัดหมายวัน – เวลาก่อนเข้ารับการสัมภาษณ์ จะได้รับความสะดวกมากกว่านิสิตนักศึกษาที่เดินทางเข้ารับการศึกษาโดยมิได้นัดหมาย

4. ขั้นตอนการให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพแก่นิสิตนักศึกษา

ศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ ได้จัดกระบวนการในการให้บริการเป็นขั้นตอนที่สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับคำปรึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางด้านอาชีพได้ ณ สถานที่เดียวกัน กล่าวคือ โปรแกรม One – stop service ที่ศูนย์จัดให้บริการนี้สามารถอำนวยความสะดวกแก่นิสิตนักศึกษา เพื่อให้คลายความคับข้องใจในการตัดสินใจเรื่องการศึกษาต่อและงานอาชีพได้ในระดับหนึ่ง ส่วนการประสบความสำเร็จในการศึกษา และงานอาชีพจะเป็นผลที่ต้องทำการติดตามในระยะยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความอุตสาหะและคุณสมบัติส่วนตัวของนิสิตนักศึกษาเป็นสำคัญ กระบวนการในการให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพมีขั้นตอนดังนี้

4.1 การจัดวัดประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษา โดยใช้แบบวัดประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทย ที่พัฒนาขึ้นตามงานวิจัยนี้

4.2 แปลผลแบบวัดและจัดประเภทบุคลิกภาพแก่นิสิตนักศึกษา พร้อมทั้งให้ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจถึงแบบบุคลิกภาพของตน

4.3 จัดแยกประเภทของการให้บริการ ทั้งนี้ดูจากการแปลผลการวัดประเภท บุคลิกภาพและการสัมภาษณ์เพิ่มเติม โดยจัดแยกประเภทนิสิตนักศึกษา

4.3.1 นิสิตนักศึกษาทั่วไป เป็นกลุ่มที่ต้องการตระหนักรู้ รับข้อมูลและนำไปปฏิบัติเองได้ โดยขอรับคำแนะนำในกรณีที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นครั้งคราว โดยนิสิตนักศึกษากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เมื่อวัดประเภทบุคลิกภาพออกมาแล้ว พบว่าสาขาวิชาที่ศึกษาอยู่มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพของตนเป็นอย่างดี และต้องการเพิ่มทักษะเพื่อให้ตัวเองให้เข้ากับอาชีพที่คาดหวังนั้นได้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือ นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้ต้องการการศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะให้มีความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพนั้น เนื่องจากมีความรักและปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นอย่างจริงจัง และมีแรงบันดาลใจที่จะกระทำการเพื่อให้ตัวเองมีคุณสมบัติถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่ควรมีในเบื้องต้น ซึ่งหน้าที่ของนักแนะแนวจะต้องให้การดูแลและพร้อมให้การช่วยเหลือเมื่อต้องการ

4.3.2 นิสิตนักศึกษาที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ ต้องการข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากกว่ากลุ่มนิสิตนักศึกษาทั่วไป และบางครั้งต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เช่น เรื่องการบริหารเวลา การบริหารอารมณ์ หรือความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้ เป็นกลุ่มที่เมื่อทำการวัดประเภทบุคลิกภาพได้ผลออกมาแล้ว พบว่าสาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ ไม่สอดคล้องกับอาชีพที่ควรเป็นในอนาคต นักแนะแนวจะมีวิธีการช่วยเหลือ เป็น 2 แนวทางคือ (1) ช่วยให้นิสิตนักศึกษานั้นสามารถดำรงอยู่กับสิ่งที่ปัจจุบันนั้นและก้าวไปสู่อาชีพในอนาคตที่ควรเป็น โดยการปรับตัว ปรับวิถีชีวิตประจำวันเล็กน้อย หรือ ปรับทัศนคติที่มีต่ออาชีพที่ควรเป็นให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ให้ได้ พร้อมทั้งปรับทักษะที่ต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพที่ควรเป็นให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข หรือ (2) ช่วยให้ข้อมูลที่มากพอสำหรับการตัดสินใจเปลี่ยนสาขาวิชาที่ศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพที่ตนคาดหวังและเหมาะสมกับแบบบุคลิกภาพ เช่น คนที่มีแบบบุคลิกภาพแบบสมบุรณ์แบบ แต่กลับไปศึกษาในสาขาวิชาทางด้านศิลปะ การออกแบบ ซึ่งไม่สอดคล้องกัน การแนะนำในการปรับตัวที่เกิดขึ้นคือ ควรเปลี่ยนสาขาวิชาไปศึกษาทางด้านธุรกิจ เช่น สาขาวิชาการบัญชี หรือ การเงิน ซึ่งจะสามารถใช้ความสามารถที่มีอยู่ภายในตนเองได้ดีกว่า ที่จะนำไปใช้ทางด้านศิลปะ เป็นต้น

4.4 การให้คำปรึกษาอาชีพส่วนบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทนิสิตนักศึกษาและปัญหาที่พบ นักแนะแนวจะสามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจได้ว่าควรใช้วิธีใด

4.5 การประเมินผล การให้คำปรึกษาอาชีพ หลังจากการให้คำปรึกษาด้วยวิธีให้ทำแบบสอบถามการให้บริการ และวิธีการสังเกต

4.6 การติดตามผลการให้บริการ หลังจากที่ได้รับบริการให้คำปรึกษาจบแล้ว ณ ที่ทำการของศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ งานของนักแนะแนวยังต้องมีการติดตามผลว่านิสิตนักศึกษาผู้ที่ได้รับ

คำปรึกษาอาชีพไปแล้ว มีพฤติกรรมซึ่งจะส่งผลให้การได้รับผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพเกิดขึ้นหรือไม่ หากมีข้อขัดข้องจะต้องมีการนัดให้มารับคำปรึกษาเป็นระยะๆต่อไป

5. วิธีการให้คำปรึกษาอาชีพสำหรับนิสิตนักศึกษาตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม จำแนกตามบุคลิกภาพ

5.1 บุคลิกภาพประเภทสมบูรณ์แบบ (perfectionist)

งานที่มีความเหมาะสมกับคนประเภทสมบูรณ์แบบคือ งานในองค์กรที่มีความมั่นคง มีระบบระเบียบที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมองเห็นเป้าหมายของงานนั้น การมอบหมายให้คนประเภทสมบูรณ์แบบทำงานที่ต้องสอดคล้องกับรายละเอียดจึงเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด เพราะพวกเขาจะสามารถจัดการกับสิ่งที่เป็นรายละเอียดได้เป็นอย่างดีและไม่รู้สึกถึงความคับข้องใจ เช่น นักบัญชี นักการเงินการธนาคาร ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภาษี ซึ่งตรงกันข้ามหากจัดให้บุคคลประเภทนี้ไปทำงานในองค์กรที่มีสายงานไม่ชัดเจน หรืองานจะต้องขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น งานด้านการตลาด งานผู้ประกอบการรายใหม่ที่จะต้องมีการตัดสินใจภายใต้ข้อมูลบางส่วน เป็นต้น ซึ่งงานที่กล่าวมาจะทำให้บุคคลกลุ่มนี้รู้สึกคับข้องใจเป็นอย่างมาก สำหรับอาชีพที่เหมาะสมกับคนประเภทสมบูรณ์แบบ คือ งานฝ่ายบัญชี งานฝ่ายการเงิน นักวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (Palmer, and Brown, 1997)

การให้คำปรึกษาอาชีพและพูดคุยกับคนกลุ่มนี้ หากพวกเขามีการเลือกอาชีพที่สอดคล้องมาจะเป็นเรื่องที่ค่อนข้างสมบูรณ์ และส่วนใหญ่มักจะเป็นเช่นนั้น เพราะคนกลุ่มนี้มักมีการวางแผนมาเป็นอย่างดี หรือทำการแนะนำงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบของพวกเขาให้เกิดประโยชน์จะเป็นเรื่องที่เหมาะสมมาก ในขณะเดียวกัน ควรให้คำแนะนำกับการตั้งมาตรฐานที่สูงเกินไปของพวกเขา เพราะสิ่งนั้นจะเป็นตัวที่กลับมาทำร้ายพวกเขาเอง ทำให้ไม่สบายใจเมื่อทุกสิ่งทุกอย่างไม่เป็นไปดังที่ต้องการ

5.2 บุคลิกภาพประเภทผู้ให้ (giver)

งานที่เหมาะสมกับคนประเภทผู้ให้ หรือในบางแห่งจะเรียกว่าคนประเภทนักบุญ คือ งานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ เพราะคนประเภทผู้ให้จะมีความสุขที่ได้ให้บริการและได้เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ยกตัวอย่างอาชีพที่เหมาะสมกับคนประเภทผู้ให้ คือ งานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล งานเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งพยาบาล แพทย์ หรือผู้ให้บริการในสถาบันที่เกี่ยวกับสุขภาพทั้งปวง นอกจากนี้ยังมีอาชีพทางด้านงานในอุตสาหกรรมบริการ และพนักงานขายที่คนประเภทนี้จะทำได้โดยมีความสุข ในทางตรงกันข้ามงานที่จะก่อให้เกิดความคับข้องใจกับคนกลุ่มนี้คืองานที่แยกจากการติดต่อและให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น รวมถึงงานเป็นผู้ตรวจสอบภาษี โปรแกรมเมอร์ และนักอนุรักษ์ป่า เป็นต้น

การให้คำปรึกษาพูดคุยกับคนกลุ่มผู้ให้นี้ ก่อนที่จะแนะนำอะไรก็ตามควรมีการทำ ความคุ้นเคยและเป็นกันเองเสียก่อน เพราะคนกลุ่มผู้ให้นี้จะรู้สึกดีมากหากมีผู้แสดงออกต่อตนเองใน ทางบวก จากนั้นจึงค่อยให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานอาชีพ และการปฏิบัติตัวต่อผู้อื่นที่ไม่ทำให้ ตัวเองตกที่นั่งลำบาก หรือการทู่แท้กับผู้อื่นมากเกินไป จะทำให้พวกเขาเกิดความคับข้องใจเนื่องจาก ผิดหวัง เพราะลึกๆแล้วคนกลุ่มผู้ให้เป็นคนที่ยู่แท้ให้ผู้อื่นอย่างจริงจัง แต่มิใช่ไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เนื่องจากคนกลุ่มผู้ให้นี้มีความต้องการและมีความเชื่อที่ติดมากับตัวเองว่าคนอื่นจะขาดพวกเขาไม่ได้ นั่นคือ ต้องการเป็นคนสำคัญสำหรับคนอื่น นั่นเอง

5.3. บุคลิกภาพประเภทนักแสดง (performer)

งานที่เหมาะสมกับคนประเภทนักแสดง เป็นงานที่ต้องอยู่ในสถานการณ์ของการ แข่งขันสูง เนื่องจากคนประเภทนี้ต้องการที่จะได้คะแนนสูงที่สุดในทุกสถานการณ์ และมองทุกอย่าง เป็นการแข่งขัน การแสดงออกซึ่งผลงานที่ดีเด่นจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จของคนประเภทนี้ ทั้งนี้ในการแข่งขันที่ไม่ก่อให้เกิดคนประเภทนี้รู้สึกคับข้องใจ คือการแข่งขันที่เป็นระบบและการได้รับการ ตอบสนองอย่างถูกต้องและชัดเจน ซึ่งมักอยู่ในองค์กรที่มั่นคงที่มีระบบค่าตอบแทน ตำแหน่ง และมี ระบบการให้แรงจูงใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นอย่างดี เพราะสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลกลุ่มนี้ทำงาน คือ ความหวังนั่นเอง ฉะนั้นในหน่วยงานทางด้านการตลาด การขาย การ โฆษณา ที่ต้องมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ต้องการคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พร้อมทั้งจะให้ ผลตอบแทนที่สูงเช่นกันจึงเหมาะสมกับคนในกลุ่มนักแสดงนี้ที่สุด

การให้คำปรึกษาพูดคุยกับคนกลุ่มนักแสดงนี้ ผู้ให้คำปรึกษาต้องเข้าใจถึงธรรมชาติ ของพวกเขา ก่อนว่าบางครั้งพวกเขาดูจะเป็นคนคุยโวโอ้อวดไปบ้าง แต่ในสาระของการโอ้อวดนั้นก็มิ ่ ความจริงที่เป็นความเก่งของพวกเขาแฝงอยู่ ฉะนั้นควรกระตุ้นส่วนที่เขานำเสนอออกมาให้เขารู้สึก มั่นใจว่าสิ่งนั้นได้รับการยอมรับและพวกเขามีความสามารถจริงๆ แต่การที่ทำให้พวกเขารู้สึกคับข้องใจ คือเรื่องของความคาดหวัง และความมุ่งมั่นที่จะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเหมือนการยึดติดกับ ค่านิยมของการแข่งขันตลอดเวลา ผู้ให้คำปรึกษาอาจแนะนำให้คนกลุ่มนักแสดงนี้มีการปล่อยวาง หรือเดินในทางสายกลาง เพื่อประโยชน์สุขที่จะเกิดกับชีวิตของตนในทางที่เป็นสุขอย่างแท้จริง ทั้งนี้ อาจเพิ่มเติมด้วยการจูงใจให้คนกลุ่มนี้ลองมาเป็นผู้ให้หรือเป็นผู้บริการคนอื่นดูบ้าง ผลที่ปรากฏ ออกมาจึงน่าจะแตกต่างไปจากเดิมแน่นอน

5.4. บุคลิกภาพประเภทโรแมนติค (romantic)

งานที่มีความเหมาะสมกับคนประเภทโรแมนติคมากที่สุด คือ งานศิลปะ และงานที่ สามารถใช้สมาธิในการออกแบบหรือสร้างสรรค์ต่างๆ เช่น การออกแบบงานโฆษณา การออกแบบ ผลิตภัณฑ์ การแสดงงานศิลปะ แต่นั่นหมายถึงการออกแบบในห้องหรือบนโต๊ะทำงานที่ไม่ต้องใช้การ แข่งขันและมีความเป็นส่วนตัวค่อนข้างสูงจะทำให้พวกเขารู้สึกมีความสุขกับการทำงาน

การให้คำปรึกษาพูดคุยเพื่อช่วยให้คนประเภทโรแมนติกเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนา คือ (1) ช่วยให้คนโรแมนติกได้เข้าใจโลกแห่งความจริง มิใช่ตัดสินโดยความรู้สึก เพราะความเศร้าและอารมณ์ต่างๆที่ก่อให้เกิดความทุกข์ หรือการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ที่สุดโต่งทางด้านเศร้าสร้อย กับไม่อยู่หนึ่งนั้น เกิดจากการคิดและตีความไปเองของเจ้าตัวทั้งนั้น (2) พยายามหาเพื่อนที่เป็นเพื่อนที่มีความจริงใจและคอยเป็นกระจกส่องให้ด้วยความซื่อสัตย์และขึ้นอยู่กับพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ในด้านที่ตัวคนโรแมนติกมองตัวเองไม่เห็น (blind spot) จะช่วยทำให้คนโรแมนติกเข้าสู่โลกแห่งความเป็นจริงได้เป็นอย่างดี

5.5 บุคลิกภาพประเภทนักสังเกตการณ์ (observer)

งานที่เหมาะสมกับคนประเภทนักสังเกตการณ์ คืองานที่อนุญาตให้พวกเขาได้ใช้เวลาในการไตร่ตรอง ใช้ความคิด เก็บข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มากที่สุด เช่น งานเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย งานบรรณรักษ์ห้องสมุด งานที่ต้องมีการวางแผนงานระยะยาว และงานผู้บริหารโครงการ เป็นต้น เนื่องจากพวกเขาจะมีความสุขมากหากได้รู้เรื่องราวต่างๆมากที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและความเชื่อที่ยึดแน่นของคนประเภทนี้คือ การรู้ หรือ ความรู้ คือ สิ่งที่มีคุณค่าและสร้างพลังให้กับพวกเขา ในทางตรงกันข้าม งานที่ต้องมีการแข่งขันมีการเผชิญหน้า เช่น งานประจำโต๊ะขายหุ้นหรือตัวแทนซื้อขาย งานที่มีการประสานงานกับผู้อื่น หรืองานการให้บริการลูกค้า รับคำร้อง อารมณ์ต่างๆ เช่น งานดูแลผู้สูงอายุ ดูแลผู้ป่วย พนักงานบริการบนสายการบิน หรือแม่บ้านล้วนเป็นงานที่ไม่เหมาะกับคนกลุ่มนักสังเกตการณ์

การให้คำปรึกษาพูดคุยกับคนประเภทนักสังเกตการณ์ เนื่องจากสิ่งที่พวกเขาขาดไปก็คือการติดต่อกับผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคมก็เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์โลก นักแนะแนวอาจช่วยแนะนำให้นักสังเกตการณ์ลองที่จะหาเพื่อนหรือเข้าถึงคนอื่นบ้าง ทั้งนี้เพื่อนจะเป็นผู้ช่วยสนับสนุนให้คนกลุ่มนักสังเกตการณ์รู้สึกมีความมั่นคงในจิตใจขึ้นได้บ้าง และจะเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสังคมและงานได้เป็นอย่างดี แต่นั่นไม่ได้หมายถึงว่าจะเป็นการมุ่งหมายให้หรือทำให้คนประเภทนักสังเกตการณ์ เกิดการว่างเปล่า หรือตัดใจในส่วนของความรู้สึกออกไปจากตัว แต่ในทางตรงกันข้ามวิธีการดังกล่าวจะเป็นตัวช่วยทำให้นักสังเกตการณ์ได้สัมผัสเรื่องเดิมที่เคยสัมผัส แต่เกิดความรู้สึกในด้านสดชื่น ด้วยมุมมองที่แตกต่างจากเดิม

5.6 บุคลิกภาพประเภทนักปุจฉา (the trooper)

งานที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีสายการปฏิบัติงาน หรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และสามารถระบุปัญหาของงานได้จะทำให้คนกลุ่มปุจฉานี้ทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้คนกลุ่มปุจฉานี้ยังเหมาะกับงานที่ต้องการความซื่อสัตย์และงานที่ต้องการคนที่มีคุณธรรมสูง เช่น งานเป็นผู้สอน งานเพื่อการตรวจสอบ งานที่ต้องมีการสำรวจการทำงานของผู้อื่น ตลอดจนจนทนายความ อัยการ

ผู้พิพากษา หัวหน้าพนักงานการเงิน หัวหน้าฝ่ายวางแผน หรืออาจทำงานเป็นพนักงานผู้รับคำร้อง เรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ สำหรับงานที่ทำให้คนประเภทนี้เกิดความคับข้องใจคืองานที่มีสายการบังคับบัญชาที่คลุมเครือ มีการเมืองหรือมีการวิ่งเต้นภายในเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการอยู่เบื้องหลัง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยการต่อรองอย่างลับๆ จะเป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับคนกลุ่มนักปฎิชาณี

การให้คำปรึกษาพูดคุยกับคนกลุ่มนักปฎิชาณี เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีความคิดความสงสัยและทำให้รุ่มร้อนใจอยู่เรื่อยๆ นักแนะแนวควรแนะนำให้คนกลุ่มปฎิชาณอลงฝึกการอยู่กับความเจียม อยู่กับตัวเอง วิเคราะห์ตัวเองในเบื้องต้น ลองพาดตัวเองเข้าไปสู่ธรรมชาติ เดินเล่นในสวน ออกกำลังกาย และนั่งสมาธิ ซึ่งจะเป็นหนทางที่จะนำมาซึ่งความสงบทางจิตใจและคลายความกังวลได้

5.7 บุคลิกภาพประเภทสุขนิยม (the epicure)

งานที่มีความเหมาะสมที่สุดของคนประเภทสุขนิยมคือ งานที่เปิดโอกาสให้ได้มีการผจญภัย ได้ค้นหาและค้นพบโลกใหม่หรือสิ่งใหม่ๆ อันเป็นงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะคนประเภทสุขนิยมเป็นนักทฤษฎี เชื่อมมั่นในอนาคตที่ดีกว่า และเป็นคนประเภทที่มีความสามารถหลายด้านอยู่ในคนๆเดียว งานที่จะทำให้คนประเภทสุขนิยมไม่มีความสุขและควรหลีกเลี่ยง คือการทำงานที่เป็นงานประจำหรืองานที่ต้องใช้ทักษะซ้ำซาก จำเจ เช่น งานช่างเทคนิคในห้องทดลอง งานผู้บริหารระดับสูงขององค์กรของรัฐบาล พนักงานธนาคาร พนักงานประจำสายการผลิต และช่างตัดเสื้อ (Palmer and Brown, 1997)

การให้คำปรึกษาพูดคุยกับคนประเภทสุขนิยม เป็นกลุ่มคนที่มีการเสาะหาความสุขอยู่ตลอดเวลา คนกลุ่มนี้เป็นคนที่มักทำอะไรก็ตามให้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดเสมอ เนื่องจากเป็นคนที่มีความพรสวรรค์ในการสร้างสรรค์อย่างรวดเร็วและเป็นคนที่มีความมองกว้างไกล เมื่อถึงเวลาที่ต้องมีการระดมสมอง พวกเขาเฝ้าฝันที่เสนอแนวคิดที่ล้ำหน้าเสมอ นักแนะแนวที่รู้จักคนกลุ่มสุขนิยมควรมีวิธีจูงใจให้พวกเขาได้ฝึกทำสมาธิ แต่ผลมิใช่เหมือนคนประเภทนักปฎิชาณีที่ทำให้จิตใจสงบ แต่เป็นการทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ปรารถนาอย่างแท้จริงในจิตใจ เพราะคนประเภทสุขนิยมนี้มีความสนใจไปเสียทุกเรื่อง แต่ปัญหาอยู่ที่ว่าจะมีคนประเภทสุขนิยมสักกี่คนที่สามารถนั่งสมาธิได้เกิน 2 นาที แต่ถ้าทำได้จะเป็นคุณอนเนกอนันต์แก่คนกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก

5.8 บุคลิกภาพประเภทเจ้านาย (the boss)

งานที่เหมาะสมกับคนประเภทเจ้านาย คืองานที่ได้มีการแข่งขันและงานที่ต้องใช้พลังอำนาจเป็นโครงสร้าง และเป็นงานที่เป็นอิสระในตัว เช่น งานพัฒนาที่ดิน งานผู้บริหารระดับสูงที่ตนเป็นเจ้าของ ผู้บังคับบัญชาการทหาร แต่คนประเภทเจ้านายจะไม่ชอบทำงานที่ต้องมีการแบ่งอำนาจการบริหารเป็นบริหารร่วม หรืองานลูกค้าสัมพันธ์ เพราะจะเป็นงานที่ขัดต่อลักษณะตามธรรมชาติของพวกเขานั่นเอง

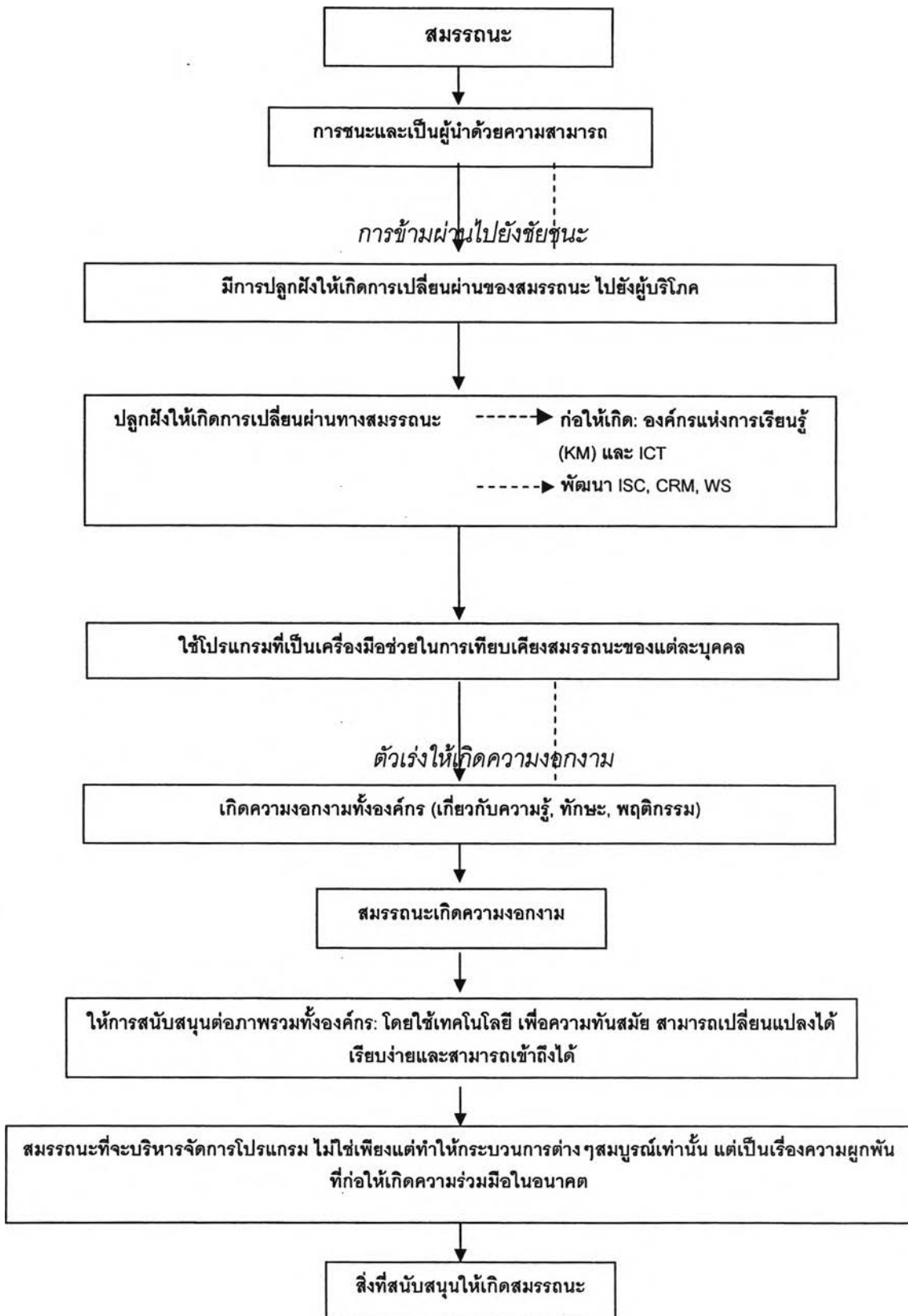
การให้คำปรึกษาพูดคุยกับคนประเภทเจ้านายเพื่อให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาไปในทางสร้างสรรค์ เนื่องจากคนประเภทเจ้านาย หรือประเภทผู้นำเป็นพวกที่ชอบใช้อำนาจมักจะเป็นคนที่มีความเครียดสะสม ต้องพยายามจูงใจให้พวกเขาเกิดการปล่อยวาง เข้าสู่และอยู่กับธรรมชาติให้มากขึ้น นอกจากนี้คนประเภทเจ้านายควรใช้บทบาทในด้านการให้กำลังใจผู้อื่นมากกว่าการที่จะใช้อำนาจในการควบคุมผู้อื่น เพราะการอยู่ในสถานภาพที่สูงกว่าและพร้อมจะให้การสนับสนุนดูแลผู้ได้บังคับบัญชา จะเป็นสิ่งที่สามารถครองใจพวกเขาเหล่านั้นให้พร้อมที่จะช่วยงานคนประเภทเจ้านายได้เป็นอย่างดี

5.9 บุคลิกภาพประเภทนักไกลเกลี่ย (the mediator)

ประเภทงานที่เหมาะสมกับคนประเภทนักไกลเกลี่ยคืองานที่สามารถทำให้พวกเขาได้รับรู้ภาพในมุมกว้างและไกลได้ เช่น งานสำหรับนักวางแผนระยะยาว หรือสำหรับตำแหน่งรองประธานองค์กรฝ่ายบริหาร ผู้จัดการสำนักงาน สำหรับงานประเภทที่มีการเติบโตเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ ในบริบทของงานนั้นจนเป็นผลให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นขาดหายไป จะเป็นงานที่นักไกลเกลี่ยไม่ชอบทำเพราะสิ่งที่คนประเภทนักไกลเกลี่ยต้องการคือการยอมรับจากผู้อื่นตลอดเวลา นั่นเองการให้คำปรึกษาพูดคุยกับคนประเภทนักไกลเกลี่ย เนื่องจากคนประเภทนี้มักมองเห็นความสำคัญในการดูแลผู้อื่นก่อนตัวเอง ดูแลคล้ายกับคนประเภทผู้ให้ ซึ่งมุ่งที่จะบริการผู้อื่นก่อน คนประเภทนักไกลเกลี่ยจะคับข้องใจมากหากไม่ได้รับการสนับสนุนหรือไม่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งความคับข้องใจนี้อาจนำพาพวกเขาไปสู่ความเป็นคนประเภทนักไกลเกลี่ยที่ไม่มีคุณภาพ กล่าวคืออาจมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นคนดีอื่นที่ไม่มีเหตุผลได้ แต่ก่อนที่จะอะไรจะเลวร้ายลงไป คนประเภทนักไกลเกลี่ยจะมีกลไกในการป้องกันตนเอง โดยการหลีกเลี่ยงออกจากสถานการณ์ตรงที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจนั้น แล้วทำการพิจารณาพิจารณาว่าสิ่งที่เกิดขึ้นแท้จริงนั้นเป็นเช่นไร นักแนะแนวควรให้ชี้ทางให้เห็นว่าความเป็นจริงในโลกนี้ย่อมมีทั้งการปฏิเสธและการยอมรับ และผู้ที่ถูกปฏิบัติจะต้องยอมรับสภาพนั้นๆ ได้ พร้อมทั้งแนะนำให้คนประเภทนักไกลเกลี่ยลองกลับไปเผชิญกับความเป็นจริงและยอมรับกับการถูกปฏิเสธนั้นให้ได้ และสร้างทางเลือกให้กับตัวเองเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของตัวเองบ้างแทนที่จะเฝ้าตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอยู่ฝ่ายเดียว จากข้อมูลเรื่องความประเภทงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพแต่ละชนิดตามแนวทฤษฎีเอ็นเนียแกรม ซึ่งไม่จำเป็นว่าทุกบุคลิกภาพที่เป็นแบบใดแบบหนึ่งจะต้องทำงานในอาชีพที่นำเสนอมาเท่านั้น แต่ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษาตามแนวบุคลิกภาพที่กล่าวมา หนึ่ง หากนิสิตนักศึกษามีลักษณะตรงตามทั้งแบบบุคลิกภาพกับอาชีพแล้ว ก็มีแนวโน้มว่าจะประกอบอาชีพนั้นอย่างมีความสุข แต่ในกรณีที่นิสิตนักศึกษาที่เข้ามารับคำปรึกษามีลักษณะบุคลิกภาพแบบหนึ่งซึ่งไม่สอดคล้องกับอาชีพที่ตนกำลังจะเดินเข้าไปสู่อาจพิจารณาในการปรับเปลี่ยนอาชีพให้มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงมากขึ้น หรือทำการปรับตัวเองให้เหมาะสมกับงานอาชีพที่เลือกไว้นั้น

ภาคผนวก ญ

แผนภูมิการทำงานด้วยสมรรถนะ (Competencies)



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์



ชื่อ นางสาววิภา เหมือนปิว
 ภูมิลำเนา 24 ตุลาคม พ.ศ. 2508 ณ เขตตลิ่งชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2530 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
 พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการอุดมศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ)
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2531 – 2538 ปฏิบัติงานด้านแนะแนวการศึกษาและอาชีพ และงานด้านสวัสดิการและจัดหางาน
 กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
 พ.ศ. 2541 - 2548 ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์วิทยบริการ และอาจารย์ประจำ
 บรรยายในรายวิชาจิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
 พ.ศ. 2548 ถึงปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยชินวัตร และ
 ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาประจำหอพักนักศึกษา

การอบรม ดูงาน และการเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

พ.ศ. 2538 – 2541 ได้รับประกาศนียบัตร การอบรมภาษาอังกฤษขั้นสูง จาก Oklahoma State
 University, Stillwater, USA. และ The University of Oklahoma, Norman, USA.
 พ.ศ. 2544 (พฤษภาคม) ศึกษาดูงานร่วมกับมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ในประเทศภาคพื้นยุโรป
 พ.ศ. 2547 เป็นสมาชิกสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย ประเภทบุคคล ตลอดชีพ