บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในแต่ละปีการศึกษาที่สอบเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้ บางคนสอบหรือเลือกสาขาเรียนไม่ตรงกับความสามารถ ความถนัดตนเอง เกิดปัญหาการเรียนจนถึงเรียนไม่สำเร็จ มีทัศนคติไม่ดีต่อวิชาเรียน สำเร็จการศึกษาไปอย่างด้อยคุณภาพ หรือบางคนรอเวลาสอบเข้าเรียนใหม่ ทำให้เสียเวลาไปอีก 1-2 ปี กว่าจะได้พบวิชาที่เหมาะสมกับตน ในส่วนของนักเรียนที่สอบเข้าเรียนต่อไม่ได้ สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการเลือกสาขาวิชาที่เรียนไม่เหมาะสมกับตน ไม่มีการวางแผนในการเลือกสาขาวิชาหรือไม่ทราบว่าจะเลือกเรียนสาขาวิชาใด เหล่านี้แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีวุฒิภาวะทางอาชีพต่ำ คือไม่มีความเข้าใจในความสนใจ ความถนัด ความสามารถและค่านิยมของตน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ไม่รู้จักวางแผนการเลือกอาชีพและไม่มีความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

บุคคลแต่ละคนมีความเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพได้หลายอย่าง ไม่จำเป็นต้องเหมาะกับอาชีพใด อาชีพหนึ่งเท่านั้น หากแต่ในความเป็นจริง บุคคลย่อมเลือกอาชีพหลักเพียงหนึ่งอาชีพให้แก่ตนเอง การเลือกอาชีพของบุคคลจึงต้องกระทำด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงสภาพการณ์อื่น ๆ ด้วย ซึ่งหมายถึงการที่ต้องใช้เวลา ประสบการณ์ และความรู้ต่าง ๆ ตามความสามารถที่บุคคลมีอยู่ เพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนที่สุด ทั้งนี้ย่อมเป็นไปตามพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลนับแต่วัยเรียนเป็นต้น

วัยรุ่นเป็นวัยที่พยายามที่จะเข้าใจตนเองในเรื่องค่านิยม อัตมโนทัศน์ ความเชื่อ และเป้าหมายของชีวิต (Erikson 1963:261-263) เป็นวัยที่ผ่านการ

ตัดสินใจเลือกการศึกษามาสู่ระดับเตรียมอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา อันเป็นวัยของการเตรียมตัวเพื่องานอาชีพ (นวลศิริ เปาโรหิตย์ 2626 : 3-17) ฉะนั้นนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่น จึงเป็นช่วงเวลาสำคัญที่นักเรียนจะต้องเข้าใจตนเองว่ามีความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพเหมาะสมกับอาชีพใด รวมทั้งทราบข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกประกอบอาชีพของตน จากช่วงเวลาดังกล่าวนี้ นักเรียนจำนวนหนึ่งอาจจะประสบความขัดแย้ง วิตกกังวล และเกิดสภาพการปรับตัวที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริง (Regers 1951:510) อันจะนำไปสู่สภาวะการตัดสินใจทางอาชีพไม่ได้ ซึ่งเรียกว่าการมีวุฒิภาวะทางอาชีพต่ำ (Crites 1981 : 60-62) ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในการเลือกอาชีพซึ่ง ซูเปอร์ (Super 1957 : 186) เรียกว่าวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคล จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและควรเริ่มให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพ ตั้งแต่เมื่อเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพราะอยู่ในช่วงวัยที่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นจะคงที่อยู่ได้นานกว่าและน่าจะได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพ เพื่อจะได้มีเวลาสำหรับการเตรียมตัวเพื่องานอาชีพที่ได้ตัดสินใจเลือกอย่างเพียงพอก่อนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อีกทั้งการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพต้องใช้เวลาและต้องการการทดสอบ ประเมิน เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนเหล่านั้นด้วย

รูปแบบการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม (Group Counseling) จะเหมาะกับวัยรุ่น เพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่ต้องการความเป็นอิสระ เขาพยายามที่จะเป็นอิสระจากครอบครัว จะติดเพื่อนเพื่อแสวงหาการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อน วัยรุ่นจะเปิดเผยต่อเพื่อนรุ่นเดียวกันมากกว่าต่อผู้ใหญ่ การสนับสนุนจากเพื่อนรุ่นเดียวกันจะทำให้วัยรุ่นกล้าแสดงออก ซึ่งจะทำให้กล้านำปัญหาต่าง ๆ มาอภิปรายกัน กลุ่มเพื่อนรุ่นเดียวกันจะมีอิทธิพลต่อวัยรุ่นมาก วัยรุ่นมักได้รับอิทธิพลจากเพื่อนรุ่นเดียวกันมากกว่าจากผู้ใหญ่ และมักจะนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติ (วัชรี ทรัพย์มี, 2522 : 176)

สมิธ และ อีแวนส์ (Smith and Evans 1973 : 202-208) กล่าวว่าการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มจะช่วยให้การตัดสินใจทางอาชีพมีประสิทธิภาพดีกว่าการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบรายบุคคล นอกจากนี้ รอบบินส์ และทัคเคอร์ (Robbins and Tucker 1986 : 418-424) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้วิธีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มและการจัดให้ศึกษาทางอาชีพด้วยตนเองกับผู้ที่มีเป้าหมายไม่แน่นอน 3 ระดับ พบว่าการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มมีผลต่อการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพของผู้ที่มีเป้าหมาย ไม่แน่นอนสูงได้สูงกว่าการจัดให้ศึกษาทางอาชีพด้วยตนเอง

ดังนั้น วิธีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม จึงอาจเป็นวิธีการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยเชื่อว่านักเรียนที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม จะมีการตัดสินใจที่ดี ซึ่งหมายถึงการมีความสามารถทางอาชีพดี คือมีวุฒิภาวะทางอาชีพที่เกิดจากความเข้าใจในตนเอง การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องหลากหลาย รวมทั้งมีการปรับตัวที่ดี

ผู้วิจัยในฐานะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิธีการช่วยเหลือนักเรียนทางอาชีพ โดยการให้นักเรียนมีวุฒิภาวะสูงขึ้น ด้วยการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วุฒิภาวะทางอาชีพ

ทอลเบอร์ท (Tolbert 1974 : 76) ได้ให้ความหมายของวุฒิภาวะทางอาชีพว่า วุฒิภาวะทางอาชีพเหมือนกับวุฒิภาวะด้านอื่น ๆ เป็นการจัดระเบียบของพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อที่บุคคลจะได้ประสบความสำเร็จในการค้นพบความต้องการของตน และวุฒิภาวะทางอาชีพเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ และ ความเต็มใจในการที่จะรับผิดชอบต่อการเลือกของตน

ฮีท (Heath 1965 อ้างถึงใน Bartlett 1971 : 225) เสนอว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. มีการจัดระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการเลือกอาชีพ
2. สามารถรับรู้ข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับอาชีพได้
3. รับทราบข้อมูลที่เป็นจริงมากกว่าที่จะนึกคิดเอาเอง
4. รู้จักตนเองและรู้จักโลกของงาน
5. มีอิสระในการเลือกงาน โดยไม่ติดยึดกับค่านิยมที่ได้รับมาจากวัยเด็ก

ซูเปอร์ และ โอเวอร์สตรีท (Super and Overstreet อ้างถึงใน John O. Crites 1974 : 25-31) สรุปว่าการประเมินวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลในช่วงวัยรุ่น สามารถกระทำได้โดยใช้มิติดังต่อไปนี้

1. การตระหนักถึงการเลือกอาชีพ (Orientation to Vocational Choice) หมายถึงการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพและรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

2. การทราบข้อสนเทศและการวางแผนเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ (Information and Planning) หมายถึง การได้ข้อมูลมาเพื่อพิจารณาในการวางแผนเฉพาะสำหรับอาชีพที่เลือก

3. การมีความคงที่ของการเลือกอาชีพ (Consistency of Vocational Choice) หมายถึงความคงที่ในการเลือกอาชีพตามสาขา ระดับอาชีพและครอบครัว

4. การมองเห็นภาพรวมของตนเองอย่างเด่นชัด (Crystallization of traits) หมายถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในตนเองในด้าน ความถนัด ความพอใจ ตลอดจนเข้าใจกลไกและค่านิยมของงาน

5. ความเฉลียวฉลาดในการเลือกอาชีพ (Wisdom of Vocational Choice) หมายถึงการตัดสินใจเลือกอาชีพที่สอดคล้องกันระหว่างคุณลักษณะของตัวเองกับงาน ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

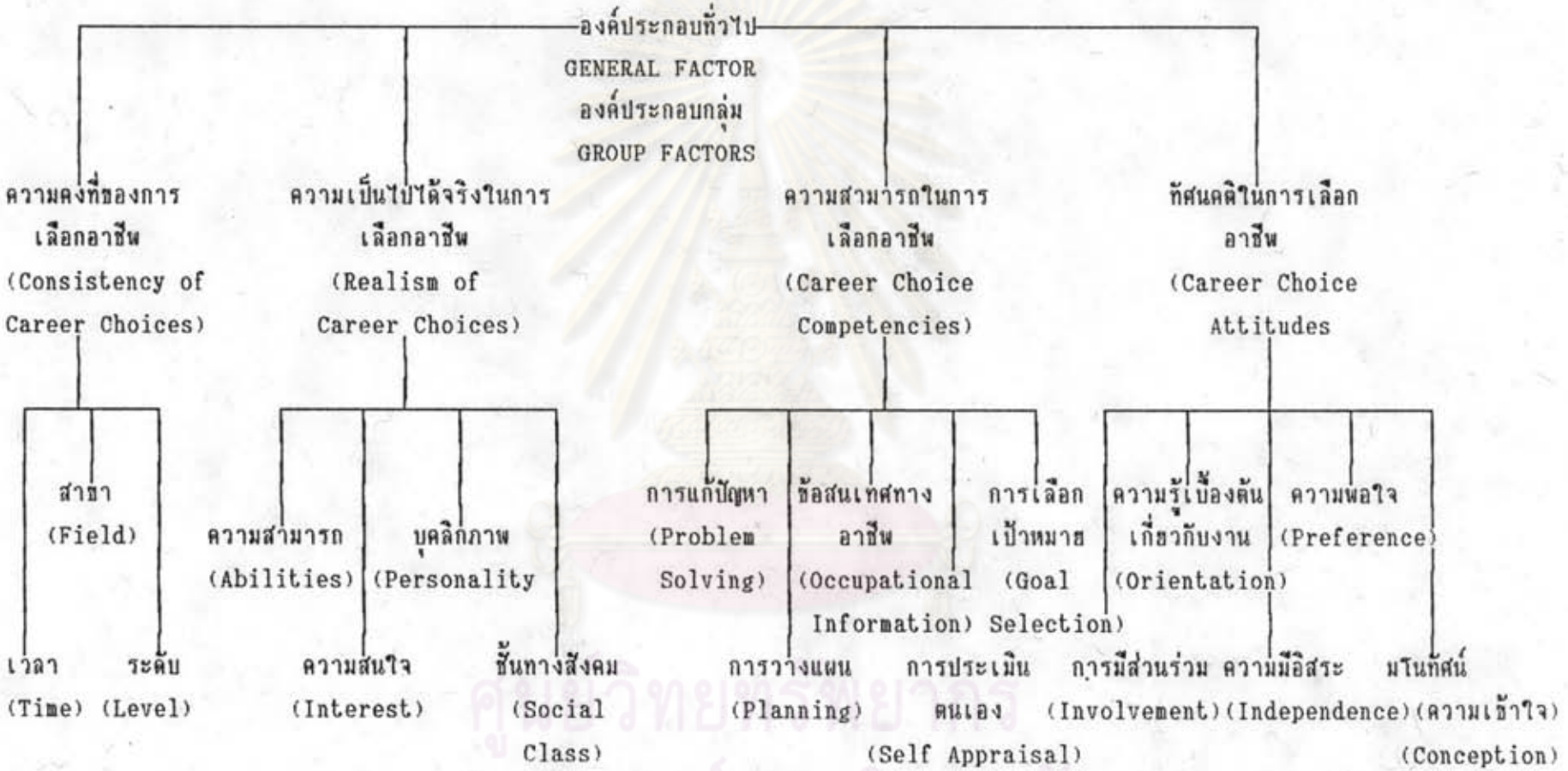
ในปี 1965 ไคร์ส (Crites 1978 : 31) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบวุฒิภาวะทางอาชีพของซูเปอร์และ เสนอแผนภูมิแสดงองค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอาชีพดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระดับพัฒนาการทางอาชีพ

(Degree of Career Development)



รูปที่ 1 แผนภูมิแสดงวุฒิภาวะทางอาชีพในวัยรุ่น (Crites, 1978 : 31)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบทั่วไป 4 ประการ ในแผนภูมิแสดงวุฒิภาวะของวัยรุ่น อธิบายได้ดังนี้

1. ความคงที่ของการเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลไม่มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพที่เลือกยังคงเลือกอาชีพในสาขาเดิม หรือยังอยู่ในระดับอาชีพเดิม ซึ่งระดับอาชีพแบ่งออกเป็น อาชีพระดับวิชาชีพ ระดับใช้ทักษะ ระดับกึ่งทักษะ และอาชีพที่ไม่ต้องใช้ทักษะ

2. ความเป็นไปได้จริงในการเลือกอาชีพ หมายถึงการที่บุคคลเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงตนเองและสิ่งแวดล้อมตลอดจนโอกาสที่จะเป็นไปได้ คือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างความสามารถของตน ความสนใจ บุคลิกภาพ และชั้นทางสังคม

3. ความสามารถในการเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.1 การแก้ปัญหา คือ การที่บุคคลทราบว่าเขาจะทำอะไรอย่างไร

3.2 การวางแผน คือ การที่บุคคลมองเห็นอนาคตภายหน้า

3.3 ข้อสนเทศทางอาชีพ คือ การที่บุคคลทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานและรู้จักโลกของงานอย่างที่เป็นจริง

3.4 การประเมินตนเอง คือ การที่บุคคลรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง

3.5 การเลือกเป้าหมาย คือ การที่บุคคลเลือกอาชีพที่เหมาะกับตนเอง

4. ทัศนคติในการเลือกอาชีพ ประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ตัวอย่างเช่น การคิดอยู่เสมอเกี่ยวกับงานที่ต้องการประกอบอาชีพ

4.2 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับทัศนคติที่มีต่องานและคุณค่าที่ให้แก่งานของเขา เช่น การมองว่างานเป็นสิ่งที่น่า

เบื่อหน่ายหรืองานเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เพราะทำให้ซื้อสิ่งของที่ต้องการได้

4.3 ความมีอิสระ หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยตนเอง หรือขึ้นอยู่กับผู้อื่น ตัวอย่างเช่น การวางแผนการที่จะประกอบอาชีพตามที่บิดามารดาแนะนำ

4.4 ความพอใจ หมายถึง การที่บุคคลเลือกอาชีพของเขาโดยขึ้นกับองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ตัวอย่างเช่น มองเห็นว่าความสนใจในงานไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการทำงาน

4.5 มโนทัศน์ หมายถึง การที่บุคคลมีมโนทัศน์ในการเลือกอาชีพที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น มีความคิดเห็นว่า บุคคลสามารถทำงานที่เขาต้องการได้ ถ้าเขามีความพยายามมาก

องค์ประกอบวุฒิภาวะทางอาชีพที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ตามข้อเสนอของไครท์ส มีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ 2 ส่วนคือ

1. กระบวนการเลือกอาชีพซึ่งประกอบด้วย
   1.1 ทัศนคติในการเลือกอาชีพ
   1.2 ความสามารถในการเลือกอาชีพ
2. ผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดจากการเลือกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย
   2.1 ความคงที่ในการเลือกอาชีพ
   2.2 การเลือกอาชีพอย่างเป็นจริง

ไครท์ส กล่าวว่า การประเมินวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลนั้นจะวัดองค์ประกอบส่วนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติในการเลือกอาชีพและความสามารถในการเลือกอาชีพ

อาจสรุปได้ว่า วุฒิภาวะทางอาชีพ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความพร้อมทั้งทางด้านทัศนคติ และความสามารถในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ซึ่งวุฒิภาวะทางอาชีพนั้นจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงระดับพัฒนาการทางอาชีพอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะที่บุคคลเริ่มสำรวจตนเอง เกี่ยวกับอาชีพ จนกระทั่งถึงระยะที่บุคคลมีประสิทธิในการทำงานลดลง (Crites 1978:4,Super 1957 : 186)

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development Theory) มีอยู่หลายทฤษฎี มีทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องและขอนำมากล่าวถึงได้แก่

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินสเบอร์ก(Ginzberg 1974 อ้างถึงใน Tolbert 1974 : 28-30) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าการเลือกอาชีพเป็นพัฒนาการที่ต่อเนื่องและใช้เวลานานกว่า 10 ปี เป็นขั้นตอนเชื่อมโยงแต่ละวัย เมื่อพัฒนาแล้วจะไม่ย้อนกลับไปมีลักษณะเช่นขั้นต้น ๆ ของวัยอีก เป็นกระบวนการที่ผสมผสานความต้องการของบุคคลที่จะเลือกอาชีพให้สนองความต้องการ ความสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถของเขาให้มากที่สุด โดยตระหนักถึงโอกาสที่จะได้ประกอบอาชีพ พัฒนาการทางอาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ความสามารถ ความถนัด โอกาสในสังคม การศึกษา อารมณ์ และค่านิยมของบุคคล

กินสเบอร์ แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะคือ

1. ระยะเพ้อฝัน (The Fantasy Period) เป็นระยะที่เด็กมีอายุก่อนสิบปี ระยะนี้เด็กจะคิดฝันเองว่าโตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยได้รับอิทธิพลจากสื่อมวลชนต่าง ๆ เด็กจะยังไม่ได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพความเป็นไปได้และความสามารถของตน

2. ระยะพิจารณาเลือกอาชีพโดยไม่ได้ตกลงในแน่นนอน (The Tentative Period) เป็นระยะที่เด็กมีอายุ 11-16 ปี เด็กจะพิจารณาเลือกอาชีพจากลักษณะของตนเอง เช่น จากความสามารถ ความถนัด ค่านิยม ความสนใจของตน โดยไม่ได้พิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความต้องการของตลาดแรงงานหรือคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง(The Realistic Period) เป็นระยะที่มีอายุ 17-20 ปี ซึ่งบุคคลจะมีการพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกันและยังพิจารณาตามสภาพความเป็นจริงด้วย

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ โดแนล อี ซูเปอร์ (Donald E. Super อ้างถึงใน Tolbert 1974 : 31-37) ซูเปอร์ ได้เสนอหลักการใหญ่ 4 ประการในทฤษฎีของเขาได้แก่ ลำดับขั้นทางอาชีพ (Vocational life stages) วุฒิภาวะทางอาชีพ (Vocational maturity) การเปลี่ยนอัตมโนทัศน์เข้าสู่อัตมโนทัศน์ทางอาชีพ และแบบแผนอาชีพ (Career patterns) การพัฒนาทางอาชีพของบุคคลเป็นการพัฒนาทั้งโครงสร้างทางจิตวิทยา สรีรวิทยาของบุคคล รวมทั้งเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมและสิ่งสำคัญอื่น ๆ

จากการวิจัยอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมถึงทฤษฎีพัฒนาการการประเมินผล การปรับตัวทางอาชีพและอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน ซูเปอร์ได้เสมอทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) ขึ้นในปี 1953 โดยมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 10 ประการดังนี้

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. บุคคลที่มีความสามารถหลาย ๆ ด้านจึงทำให้บุคคลเหมาะสมกับอาชีพได้มากกว่าหนึ่งอาชีพ

3. อาชีพแต่ละอาชีพต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพต่างกันไปในแต่ละอาชีพ

4. ความชอบและความสามารถในอาชีพ ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ และอัตมโนทัศน์จะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจในอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องกันไป

5. กระบวนการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล ตามกระบวนการพัฒนาทางอาชีพ ได้แก่ ช่วงเวลาของการพัฒนาอัตมโนทัศน์การพัฒนาความสามารถและความสนใจ ตั้งแต่ระยะเริ่มแรก เป็นระยะของการเจริญเติบโต (Growth Stage) ช่วงเวลาของการสำรวจตนเองและสำรวจอาชีพ

(Exploration Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพที่ถาวร เป็นระยะของการวางรากฐาน (Establishment Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เป็นระยะของการดำรงรักษา (Maintenance Stage) และระยะที่ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลลดถอยลง (Decline Stage)

6. แบบแผนอาชีพ (Career pattern) แบบแผนทางอาชีพของบุคคลกำหนดด้วยระดับอาชีพ ได้แก่ ระดับวิชาชีพ อาชีพทักษะ หรือกึ่งทักษะ ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ เช่น เปลี่ยนงานบ่อยหรือไม่ และระดับสังคม เศรษฐกิจ สติปัญญา บุคลิกภาพและโอกาสที่บุคคลได้รับ ตลอดจนการปรับตัวในอาชีพ

7. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทาง โดยช่วยให้เกิดวุฒิภาวะทางความสามารถและความสนใจ รวมทั้งการช่วยให้ได้ทดลองฝึกงานตามโอกาสอันควร และได้มีโอกาสพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วย

8. กระบวนการพัฒนาอาชีพเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอัตมโนทัศน์ทำให้บุคคลรู้จักตนเองในเรื่องความสนใจ ความถนัดความสามารถ อันจะทำให้รู้จักผสมผสานกันระหว่างความสามารถของตนเองกับโอกาสที่จะเป็นไปได้จริง

9. การพัฒนาอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ระหว่างอัตมโนทัศน์และความเป็นจริง ซึ่งอาจเรียนรู้จากการแสดงบทบาท ไม่ว่าจะเป็นบทบาทตามความเพ้อฝันในการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาหรือกิจกรรมที่เป็นจริง

10. ความพึงพอใจในอาชีพและความพึงพอใจในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่ความสนใจ บุคลิกภาพและคุณค่าของบุคคลนั้นเหมาะสมกับงาน บุคคลจะพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นไปกันได้กับวิถีชีวิต ความสามารถและการได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ

ในการศึกษาแบบแผนอาชีพ ของซูเปอร์ ผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. วุฒิภาวะทางอาชีพของเด็กชายระดับ 9 แสดงให้เห็นจาก

1.1 การตระหนักถึงความต้องการที่จะเลือกศึกษาและอาชีพ

1.2 การยอมรับที่จะรับผิดชอบในการวางแผนและตัดสินใจ

1.3 การร่วมกิจกรรมการวางแผนและศึกษาข้อมูล

1.4 การขาดความพร้อมที่จะตัดสินใจเลือกแนวทางหรืออาชีพที่เฉพาะเจาะจง

1.5 การขาดความรู้เกี่ยวกับงานและโอกาสในการฝึกงาน การไม่รู้จักใช้แหล่งในการหาข้อมูล และการมีความเข้าในในตนเองน้อย

2. สิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จทางอาชีพในระยะต่อมา

2.1 ข้อมูลทางอาชีพ ในระดับ 9 และ 12

2.2 การวางแผน ในระดับ 9 และ 12

2.3 วุฒิภาวะด้านความสนใจทางอาชีพ ในระดับ 9 และ 12

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถของนักเรียนและความต้องการที่จะเลือกอาชีพซึ่งเขาสนใจ ในระดับ 9 และ 12

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงานและการศึกษาเพื่อไปสู่อาชีพที่พึงพอใจ

2.6 ตัวแปรต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง สถานะทางสังคม สติปัญญา ระดับชั้น การเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียนและสังคม

2.7 การตระหนักถึงทางเลือกที่ต้องตัดสินใจเลือก ข้อมูลที่ได้รับและการวางแผน ทั้งในระดับ 9 และ 12

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มโนทัศน์ที่สำคัญของพัฒนาการทางอาชีพ คือ พัฒนาการทางอาชีพของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

1. ระยะเจริญเติบโต (Growth Stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี ลักษณะโดยทั่วไป คือ อัตมโนทัศน์จะพัฒนาไปตามสภาพ การถือตนตามแบบ

ในครอบครัว และกิจกรรมในโรงเรียน เริ่มมีความต้องการและความเพ้อฝัน บุคคลจะให้ความสำคัญต่อความสนใจ และความสามารถ พร้อม ๆ กับการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม และการทดลองจริง เพิ่มมากขึ้น

1.1 ระยะเพ้อฝัน (Fantasy substage) อยู่ในช่วงอายุ 4-10 ปี มีความต้องการในบางสิ่งบางอย่างสูงมาก การเล่นบทบาทสมมุติในระยะนี้เกิดขึ้นมาก

1.2 ระยะความสนใจ (Interest substage) อยู่ในช่วงอายุ 11-12 ปี เป็นระยะที่ความชอบเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและกิจกรรม

1.3 ระยะความสามารถ (Capacity substage) อยู่ในช่วงอายุ 13-14 ปี เป็นระยะที่ความสามารถเป็นเรื่องสำคัญ และมีความต้องการการฝึกงาน

2. ระยะสำรวจ (Exploration stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 15 ปี ถึง 24 ปี ลักษณะโดยทั่วไปคือการสำรวจตรวจสอบตนเอง การทดลองบทบาท และการสำรวจทางอาชีพในโรงเรียน กิจกรรมอิสระ และงานอดิเรก

2.1 ระยะการให้ข้อเสนอแนะ (Tentative substage) อยู่ในช่วงอายุ 15-17 ปี เป็นระยะที่มีการพิจารณาถึงความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม และโอกาส การเลือกข้อเสนอแนะจะดูจากความเพ้อฝัน การอภิปรายรายวิชา งาน และประสบการณ์ต่าง ๆ

2.2 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition substage) อยู่ในช่วงอายุ 18-21 ปี เป็นระยะที่องค์ประกอบที่เป็นจริง มีความสำคัญ เช่นเดียวกับการได้เข้าไปสู่โลกของงาน การฝึกงาน หรือการศึกษาและความพยายามในการที่จะส่งเสริมอัตมโนทัศน์

2.3 ระยะทดลอง (Trial substage) อยู่ในช่วงอายุ 22-24 ปี เป็นระยะที่ดูเหมือนว่าบุคคลค้นพบทางเลือกที่เหมาะสม มีการเริ่มงานและทดลองงาน

3. ระยะการวางรากฐาน (Establishment stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 24-44 ปี ลักษณะโดยทั่วไป คือ มีการค้นพบสายงานอาชีพที่เหมาะสม มี

ความพยายามที่จะแสวงหาอาชีพที่มั่นคง มีการทดลองอาชีพในระยะต้น พร้อม ๆ กับการเปลี่ยนงาน และบางครั้งก็เป็นการวางรากฐานอาชีพโดยไม่มีการทดลองอาชีพเลย

3.1 ระยะทดลองอาชีพ (Trial substage) อยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี เป็นระยะที่การเลือกงานอาชีพยังไม่เหมาะสม อาจมีการเปลี่ยนงานหนึ่งหรือ 2 ครั้ง ก่อนที่จะได้พบอาชีพที่เหมาะสมกับตน

3.2 ระยะความคงที่ (Stabilization substage) อยู่ในช่วงอายุ 31-44 ปี เป็นระยะที่มีแบบแผนอาชีพชัดเจนขึ้น มีความพยายามที่จะทำให้คงที่และพัฒนาให้มั่นคงในโลกของงานอาชีพ

3.3 ระยะการดำรงรักษา (Maintenance substage) อยู่ในช่วงอายุ 45-64 ปี เป็นระยะที่บุคคลยึดมั่นในอาชีพ และหาโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพที่ได้วางรากฐานไว้อย่างต่อเนื่อง

4. ระยะประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Decline stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 65 ปี เป็นต้นไป ลักษณะโดยทั่วไปคือ สุขภาพร่างกายและพลังใจเริ่มเสื่อมลง กิจกรรมทางอาชีพเปลี่ยนไปและหยุดทำงานไปในที่สุด บทบาทใหม่เกิดขึ้นระยะแรก อาจเป็นการร่วมกิจกรรมที่สนใจ ต่อมาก็เป็นเพียงคนดู

ในช่วงอายุ 65-70 ปี ซึ่งเป็นระยะความเชื่องช้า (Deccleration substage) ไม่ว่าจะเป็นช่วงของการเกษียณอายุราชการ หรือภายหลังระยะการดำรงรักษาก็ตาม ความต้องการที่จะทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่จะเปลี่ยนไป หรือลักษณะงานเองก็อาจจะเปลี่ยนไปเพื่อให้เหมาะสมกับระดับความสามารถที่ลดลง งานอดิเรกจะเข้ามาแทนที่งานประจำ การเกษียณอายุราชการอาจอยู่ในช่วงหลังอายุ 70 ปีก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล

จะเห็นได้ว่า ช่วงอายุของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในขั้นของพัฒนาการทางอาชีพในระยะพิจารณาเลือกอาชีพโดยยังไม่ได้ตกลงใจแน่นอน (Ginzberg 1951 อ้างถึงใน Tolbert 1974 : 37) และอยู่ในระยะสำรวจตนเองและอาชีพ (Super 1957 อ้างถึงใน Tolbert 1974 : 33) ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ความสามารถในการเลือกอาชีพ ตามลำดับขั้นพัฒนาการ

ทางอาชีพดังกล่าวจึงควรมีการเตรียมและเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพให้แก่นักเรียนตามช่วงอายุของนักเรียนซึ่งอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ในการศึกษาพัฒนาการทางอาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีการเลือกอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพ และขอเสนอทฤษฎีการเลือกอาชีพ ดังนี้

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ฮอล์แลนด์ (Holland 1985 : 1-57) ฮอลแลนด์ เสนอว่าการเลือกอาชีพของบุคคลเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับลักษณะของสิ่งแวดล้อมในงานอาชีพ โดยมีแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการคือ

1 บุคลิกภาพของบุคคลโดยทั่วไป แบ่งเป็น 6 ลักษณะ ซึ่ง ฮอลแลนด์ (Holand 1966 อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพยะประภา 2531 : 60-62, นวลศิริ เปาโรหิตย์ 2530 : 1-5) ได้เสนอการแปลผลบุคลิกภาพจากคะแนนทางด้านความสนใจและจัดหาหมวดหมู่ของบุคลิกภาพ ซึ่งอธิบายในรายละเอียดดังนี้

1.1 บุคลิกภาพ ลักษณะเน้นรูปธรรม (Realistic)

บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ มีความเป็นชาย (Masculine) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่ชอบสังคม ก้าวร้าว มีทักษะทางด้านการประสานสัมพันธ์ทางร่างกาย แต่ขาดทักษะทางด้านการพูดและมนุษยสัมพันธ์ พอใจกับกิจกรรมที่จับต้องได้ มีทักษะกีฬาแต่ขาดทักษะทางด้านการคิด ชอบปัญหาที่เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนก้าวร้าวและห้าวหาญอย่างเพศชายรวมทั้งมีค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองที่ตนเองยึดมั่นถือมั่นอย่างเหนียวแน่น

1.2 บุคลิกภาพลักษณะใฝ่รู้ (Intellectual หรือ Investigative)

บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบทำงาน ชอบคิด ไม่ชอบสังคม ชอบคิดอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัญหามากกว่าที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา สนใจกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผลและเป็นนาม-

018745

ธรรม ชอบงานที่ท้าทาย มีทัศนคติและค่านิยมที่ไม่ยึดมั่นถือมั่น

1.3 บุคลิกภาพเชิงสังคม (Social)

บุคลคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบสังคม มีความรับผิดชอบ มีความเป็นหญิง เข้าใจมนุษย์ ยึดมั่นในศาสนา ต้องการความสนใจ มีทักษะทางการพูด และการเข้าสมาคม หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาที่ต้องใช้สมอง กิจกรรมที่ต้องใช้กำลังกาย และกิจกรรมที่มีระเบียบยุ่งยากมาก ชอบแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.4 บุคลิกภาพลักษณะเจ้าระเบียบ (Conventional)

บุคคลในประเภทนี้จะมีลักษณะชอบกิจกรรมที่เป็นการพูดอย่างมีแบบแผน และเกี่ยวข้องกับตัวเลข ชอบทำตามระเบียบ หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่คลุมเครือและการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะทางด้านร่างกาย สามารถทำงานที่จัดเป็นกิจลักษณะได้เป็นอย่างดี ชอบมีอำนาจ วัตถุนิยม และชอบมีตำแหน่ง

1.5 บุคลิกภาพลักษณะกล้าเสี่ยง (Enterprising)

บุคคลประเภทนี้จะมีทักษะในการพูดเพื่อการขาย การมีอำนาจเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ รับรู้ว่าตนเองเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นชายเต็มตัว หลีกเลี่ยงการพูดเรียบร้อยตามแบบแผน ชอบพูดโผงผาย และการทำงานในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามทางสติปัญญาเป็นระยะเวลายาวนาน ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์แต่ต่างกับกลุ่ม ลักษณะเจ้าระเบียบ ตรงที่ว่าเขาชอบงานสังคมและสถานการณ์ที่คลุมเครือ ไม่ต้องมีระเบียบแบบแผน และสนใจอย่างยิ่งยวดที่จะมีอำนาจ สถานะ และความเป็นผู้นำ มีลักษณะก้าวร้าวทางวาจา

1.6 บุคลิกภาพลักษณะสุนทรีย์ (Artistic)

บุคคลในประเภทนี้จะมีลักษณะไม่ชอบเข้าสังคม หลีกเลี่ยงปัญหาที่ยาก ๆ หรือที่ต้องการทักษะทางด้านร่างกาย มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม ลักษณะใฝ่รู้ ตรงที่เก็บตัวและไม่ชอบสุงสิงกับผู้ใด แต่ต่างกันตรงที่ว่าเขามีความต้องการแสดงออก ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ในตัวของเขา มีพลังในตนเองต่ำ ไม่ค่อยอดทน มีความเป็นหญิงสูงและมีความทุกข์อยู่บ่อย ๆ เพราะความเจ้า

อารมณ์ ชอบเกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมด้วยการแสดงออกซึ่งตนเอง จากงานศิลปะ

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคล อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมในสังคมลงมาจนถึงสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ล้วนมีผลกระทบต่อความใฝ่ฝันในอาชีพ โอกาสที่จะได้เข้ามาประกอบอาชีพ การเตรียมตัวที่จะเข้าประกอบอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพโดยส่วนรวม เช่น เด็กที่เกิดมาในครอบครัวที่เป็นนายทหาร อยู่ในสภาพแวดล้อมของวัฒนธรรมแบบทหาร ย่อมมีความปรารถนาที่จะเป็นนายทหารอย่างบิดาบ้างและมีโอกาสดีที่จะได้เข้าเรียนในโรงเรียนทหารได้มากกว่าลูกชาวบ้านทั่ว ๆ ไป นอกจากนี้ก็ยังได้รับการสนับสนุนทุก ๆ ด้านเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โรงเรียนทหารอย่างที่เขาต้องการ เป็นต้น

3. บุคคลย่อมต้องการสภาพแวดล้อมของงานที่เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ทักษะ และความสามารถส่วนตัวและเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกซึ่งทัศนคติและค่านิยมในการมีบทบาท และแก้ปัญหาในงานอาชีพได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับตน

4. พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น อันจะทำให้ทราบถึงผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะตน พฤติกรรมทางการศึกษาและพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล

จากทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพัฒนาการทางอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล (Super 1979 : 151, Tideman and O'Hara อ้างถึงใน Tolbert 1974: 40-41, Isaacson 1986 : 50-58) การเลือกอาชีพของบุคคลจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับสิ่งแวดล้อมทางอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จในที่สุด

ในประเทศไทย นวลศิริ เปาโรหิตย์ (นวลศิริ เปาโรหิตย์ 2526 : 3-17) กล่าวถึงขั้นตอนการจัดอาชีพการศึกษา ซึ่งจัดตามระดับการศึกษาและพัฒนาการทางอาชีพของเด็กแต่ละวัย โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 (ป.1 - ป.6) ขั้นสำนึกรู้เรื่องอาชีพ

ขั้นที่ 2 (ป.6 - ม.1) ขั้นสำรวจอาชีพ

ขั้นที่ 3 (ม.1 - ม.3) ขั้นกระบวนการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 (ม.4 - ม.6) ขั้นเตรียมตัวเพื่องานอาชีพ เป็นขั้นที่พยายามให้นักเรียนได้ดำเนินการทางอาชีพ ด้วยการนำความรู้ความเข้าใจทางอาชีพนับแต่วัยเยาว์ซึ่งได้มีการสำรวจอาชีพ การเรียนรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจทางอาชีพ มาพิจารณาประกอบกับความเข้าใจในตนเองที่ได้เพิ่มพูนมาเรื่อย ๆ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ และพัฒนาตนเองเพื่องานอาชีพที่ได้เลือกอย่างถูกต้องตามหลักการพัฒนาทางอาชีพ

ขั้นที่ 5 (ม.6 - อุดมศึกษา) ทักษะที่จะเป็นในการทำงาน

นวลศิริ เปาโรหิตย์ ได้กล่าวว่า "ขั้นตอนการจัดอาชีพศึกษา เป็นความพยายามที่จะให้นักเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะของการตัดสินใจที่เกิดจากการนำข้อมูลส่วนตนในด้านความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และค่านิยมในงานอาชีพ ตลอดจนรายละเอียดของข้อมูลทางอาชีพในด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะงานโดยทั่วไป รายได้ ความก้าวหน้าของอาชีพ สภาพการทำงาน และแนวโน้มของตลาดแรงงาน นักเรียนมีการทดลองเลือกอาชีพ และมีการวางแผนในการเข้าสู่อาชีพอันเป็นทางนำไปสู่การตั้งเป้าหมายทางอาชีพที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด" ซึ่งสอดคล้องกับพัฒนาการทางอาชีพในแต่ละขั้นตอนของระดับการศึกษาของนักเรียน อันจะก่อให้เกิดความสามารถในการเลือกอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมีวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน

นอกจากนี้ กระบวนการเตรียมตัวเพื่องานอาชีพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ยังอยู่ในช่วงวัยรุ่น ซึ่งน่าจะใช้รูปแบบของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ด้วยเหตุผลที่ว่า วัยรุ่นจะติดเพื่อนเพื่อแสวงหาการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อน วัยรุ่นจะเปิดเผยกับเพื่อนรุ่นเดียวกันมากกว่ากับผู้ใหญ่ (วัชรี ทรัพย์มี 2522 : 179) และเมื่อเขาได้แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองและคนอื่นอย่างที่เขาเชื่อ จะทำให้เขาเข้าใจและยอมรับตนเองมากขึ้น ซึ่งทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกอาชีพของตน และการให้กำลังใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดความพึงพอใจและส่งเสริมความมั่นใจในแนวทางประกอบอาชีพของตน (Ohlsen 1964 : 148)

ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาผลของการส่งเสริมพัฒนาการทางอาชีพเพื่อการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพให้แก่นักเรียนโดยวิธีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มที่มีต่อวุฒิภาวะทางอาชีพด้านความสามารถทางอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งผ่านขั้นตอนพัฒนาการทางอาชีพขั้นสำคัญมาแล้ว เท่านั้น จึงขอกล่าวถึงรายละเอียดเฉพาะวิธีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ดังนี้

<u>การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม</u> (Group Career Counseling)

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพ จำนวน 6-10 คน ได้ปรึกษาร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ โดยมีนักจิตวิทยาการปรึกษา (Counselor) เป็นผู้นำกลุ่ม ทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้กลุ่มมีบรรยากาศแห่งความอบอุ่น การยอมรับ ความไว้วางใจต่อกันและให้สมาชิกในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกและช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน รวมทั้งให้สมาชิกกลุ่มทำการทดสอบด้านการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการให้ข้อสนเทศต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกสามารถตัดสินใจทางอาชีพที่เหมาะสมได้ด้วยตนเอง (ชูชัย สมิทธิไกร 2527 : 1-8 วัชรี ทรัพย์มี 2520 : 98-99, Healy 1982 : 192-193, Tolbert 1974 : 199)

องค์ประกอบ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม (วัชรี ทรัพย์มี 2520 : 99-100, Tolbert 1974 : 179-188)

1. เป้าหมาย (Goal) มีการกำหนดเป้าหมายไว้แน่นอน และเป็นที่ทราบกันอย่างทั่วถึงในกลุ่มสมาชิก

2. กระบวนการ (Process) โดยเน้นสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การเปิดโอกาสให้สมาชิกสำรวจความรู้สึก ทัศนคติ และค่านิยมของตนเองในบรรยากาศที่อบอุ่นของกลุ่ม

2.2 การสนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยเน้นที่การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกอื่น ๆ เกี่ยวกับการเลือกอาชีพ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายทางอาชีพ

2.3 การให้สมาชิกได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการประกอบอาชีพ หรือปัญหาทางอาชีพของสมาชิกแต่ละคน

2.4 การสนับสนุนให้สมาชิกพิจารณาข้อมูลทางอาชีพ ทางการศึกษา หรือแหล่งงาน

2.5 การฝึกทักษะการตัดสินใจ

3. การรักษาความลับ (Confidentiality) โดยสมาชิกต้องรักษาความลับเกี่ยวกับเรื่องราวทั้งหลายที่มีการอภิปรายกันในกลุ่ม แต่สมาชิกมีสิทธิที่จะเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดและข้อมูลต่าง ๆ แก่กลุ่มได้ตามขอบเขตที่สมาชิกยินดีจะเปิดเผย

4. สมาชิก (Membership) จำนวนสมาชิกควรอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 คน จึงจะเป็นกลุ่มที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกัน ควรเป็นกลุ่มที่มีสมาชิกแตกต่างกันในเรื่องเพศ แต่มีความเหมือนกันในเรื่องของปัญหาหรือความต้องการที่ตรงกัน โดยสมาชิกกลุ่มมีหน้าที่ดังนี้

4.1 แลกเปลี่ยนความรู้สึกและความคิดเห็นต่อกลุ่ม

4.2 มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และให้ข้อมูลแก่กลุ่ม

4.3 มีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม รู้จักฟัง สรุปความและสานประโยชน์ต่อกัน

4.4 รักษาความลับเกี่ยวกับเรื่องราวที่อภิปรายกันในกลุ่ม

5. ผู้นำกลุ่ม (The Leader) เป็นผู้มีความรู้ทั้งในเรื่องการปริกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม (Group Counseling) และข้อมูลทางอาชีพ (Career Information) โดยผู้นำกลุ่มต้องมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและสามารถสำรวจตนเองในด้านต่าง ๆ ดั

5.2 เสนอข้อมูลทางอาชีพที่สมาชิกต้องการ

5.3 ช่วยให้สมาชิกเรียนรู้กลวิธีการตัดสินใจทางอาชีพ

6. ระยะเวลาในการเข้ากลุ่ม (Scheduling) ในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งไม่ควรนานเกินไป ควรใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมงต่อครั้ง ในแต่ละสัปดาห์ไม่กำหนดจำนวนครั้ง ส่วนจำนวนครั้งทั้งหมดในทางปฏิบัติ นิยมกำหนดจำนวนครั้งไว้ประมาณ 8 ถึง 12 ครั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และธรรมชาติของสมาชิกกลุ่มด้วย

<u>ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม</u> (Trait-and-Factor Theory)

ทฤษฎีนี้จัดเป็นทฤษฎีการแนะแนะอาชีพทฤษฎีแรก ซึ่งยังยึดหลักการเลือกอาชีพตามแนวของ แฟรงค์ พาร์สัน บุคคลที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำของทฤษฎีนี้คือ อี จี วิลเลียมสัน (E.G. Williamson) มีหลักการว่าบุคคลใช้วิจารณญาณตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (Psychology of Individual Differences) และจิตวิทยาประยุกต์ (Applied Psychology) โดยมีหลักการว่า บุคคลประกอบด้วยลักษณะหลายประการ เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกลักษณะ เช่น เป็นคนชอบเก็บตัว แสดงตัว

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ใจเย็นหรือใจร้อน ซึ่งสำรวจและวัดได้ด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยาหรือแบบสำรวจ ตลอดจนการใช้การสังเกตหรือสัมภาษณ์ นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้ ยังเน้นว่าบุคคลเลือกอาชีพโดยพิจารณาลักษณะของอาชีพประกอบการพิจารณาตัวเอง เช่น การพิจารณาลักษณะอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลา และทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ และมีความเชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคลไม่ใช่การลองผิดลองถูก แต่ต้องใช้ความคิดพินิจพิเคราะห์เป็นอย่างดี

รายละเอียดของทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลต้องอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน บุคคลจะมีลักษณะต่าง ๆ ไม่เหมือนกันตามหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถสังเกตสัมภาษณ์ และวัดได้ด้วย แบบทดสอบทางจิตวิทยา อาชีพต่าง ๆ ก็จะมีรายละเอียดด้านต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ดังนั้นบุคคลจะนำคุณลักษณะของตนไปสัมพันธ์กับอาชีพ พัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับอาชีพ สามารถปฏิบัติอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสุขในการประกอบอาชีพนั้น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แนวคิดนี้มีหลักการในการช่วยให้ผู้รับการปริกษาพบช่องทางอาชีพในโลกของงานอาชีพที่ถูกต้องเหมาะสม

ไครท์ส (Crites 1981 : 22-52) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของแนวคิดนี้ในรูปแบบ การวินิจฉัย กระบวนการ ผลลัพธ์ และวิธีการ ดังนี้

1. รูปแบบ (Model) แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความคิดของพาร์สันในเรื่องลักษณะบุคคล เรื่องของอาชีพ และ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลกับงานอาชีพ ซึ่งแนวคิดการวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมนี้ นับเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างจะเป็นการแก้ปัญหาแบบวิธีวิทยาศาสตร์

2. การวินิจฉัย (Diagnosis) ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล วิลเลียมสัน (Williamson 1939 อ้างถึงใน Crites 1981 : 23) กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการวินิจฉัยปัญหาการตัดสินใจของบุคคลว่ามีลักษณะเช่นใดก่อนที่จะให้บริการปริกษา คือ

1. ไม่มีการเลือก คือยังไม่ทราบว่าตนต้องการทำอาชีพอะไร

2. ไม่แน่ใจในการเลือก คือมีการตัดสินใจเลือกอาชีพแล้ว แต่ยังไม่แน่ใจว่าการเลือกนั้นจะถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

3. เลือกอย่างไม่ฉลาด คือความสามารถ ความสนใจของบุคคลและสิ่งที่อาชีพต้องการไม่สอดคล้องกัน

4. ความขัดแย้งระหว่างความสนใจกับความถนัด ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น

4.1 ความสนใจในอาชีพที่ตนมีความถนัด น้อยกว่าที่ควรจะเป็น

4.2 ความสนใจในอาชีพต่ำกว่าระดับความสามารถ

4.3 มีความสนใจและความสามารถ แต่อยู่ในคนละอาชีพ

3. กระบวนการ (Process) วิลเลียมสัน (Williamsen 1939 อ้างถึงใน Crites 1981 : 27) กล่าวถึงกระบวนการ 6 ขั้น ดังต่อไปนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งและวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับความถนัด ความสนใจ พื้นฐานทางครอบครัว ความรู้พัฒนาการทางการเรียน ทัศนคติ ของผู้รับบริการ เป็นต้น

2. ขั้นสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นลักษณะเด่นของบุคคล

3. ขั้นวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นการอธิบายลักษณะบุคลิกภาพและปัญหาของบุคคล เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล กับลักษณะด้านการศึกษาและอาชีพ รวมทั้งค้นหาสาเหตุของปัญหา

4. ขั้นการทำนาย (Prognosis) เป็นการคาดคะเนผลของปัญหา การแก้ไข และกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหาเพื่อการตัดสินใจของบุคคล

5. ขั้นการให้บริการปรึกษา (Counseling or treatment) เป็นการเสนอแนะบุคคลว่าเขาควรทำอย่างไรในการที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างพึงพอใจทั้งในปัจจุบันและอนาคต

6. ขั้นการติดตามผล (Follow-up) เป็นการทบทวนขั้นตอนต่าง ๆทั้งหมด และช่วยให้บุคคลกำหนดโครงการที่พึงปรารถนา

ขั้นตอนที่ 1-4 เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้บริการปรึกษามีบทบาทในการดำเนินการมาก ขั้นตอนที่ 5-6 เป็นขั้นตอนที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน

อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการของแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมแบ่งเป็น 3 ขั้นคือ

1. พื้นฐานของปัญหา ได้แก่การรวบรวมข้อมูลของบุคคล
2. ค้นพบปัญหา ได้แก่การแปลผลจากแบบทดสอบ
3. การแก้ไขปัญหา ได้แก่การให้ข้อมูลทางอาชีพ

4. ผลลัพธ์ (Outcome) ผลที่ควรจะเกิดขึ้นประการแรกก็คือการเลือกอาชีพที่เป็นจริง เมื่อบุคคลเข้าสู่ช่วงผู้ใหญ่ตอนต้น และประการที่สองคือบุคคลได้เรียนรู้วิธีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

5. วิธีดำเนินการ (Methods) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย

1. เทคนิคการสัมภาษณ์ (Interview Technique) (Stefflre and Grant 1972 อ้างถึงใน สุภาพรรณ โคตรจรัส 2532. 152-153)

1.1 การสร้างสายสัมพันธ์พื้นฐานของการสร้างสายสัมพันธ์นั้นรวมถึงชื่อเสียงเกี่ยวกับความสามารถของผู้ให้คำปรึกษา การเคารพและยอมรับในบุคคลแต่ละคน การรักษาความลับของผู้รับคำปรึกษา ท่าทีการแสดงออกที่มีต่อผู้รับคำปรึกษาก่อนการให้คำปรึกษา ตลอดจนการเริ่มการให้คำปรึกษาด้วยการทักทายปราศรัยอย่างเป็นกันเอง มีความสนใจและเข้าใจ อบอุ่นและเป็นมิตร มีความเท่าเทียมกัน

1.2 การช่วยผู้รับคำปรึกษาให้มีความเข้าใจตนเอง ผู้รับคำปรึกษาจะต้องมีความเข้าใจส่วนดี และส่วนบกพร่องของตนและต้องได้รับความช่วยเหลือให้ใช้ส่วนดีและเอาชนะส่วนบกพร่องที่มีอยู่ เพราะฉะนั้นผู้ให้คำปรึกษาจะต้องตีความข้อมูลซึ่งเป็นพื้นฐานของข้อวินิจฉัย อธิบายถึงข้อวินิจฉัย ชี้ให้เห็นความเกี่ยวข้องกันอย่างชัดเจน ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ความสำคัญอยู่ที่การตีความและอธิบายอย่างถูกต้อง แม่นตรง และต้องให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจได้

1.3 การให้คำแนะนำหรือการวางโปรแกรมการดำเนินงาน ผู้ให้คำปรึกษาจะเริ่มจากการเลือกเป้าหมาย แนวความคิด หรือทัศนคติของผู้รับคำปรึกษา และชี้ให้เห็นข้อมูลที่แสดงถึงอุปสรรคหรือสนับสนุนการเลือกของผู้รับคำปรึกษาที่ได้จากการวินิจฉัย อาจเลือกวิธีแนะนำวิธีใดวิธีหนึ่งใน 3 วิธี ดังต่อไปนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะท่าทีของผู้รับคำปรึกษาและปัญหา

1.3.1 การแนะนำโดยตรง ผู้ให้คำปรึกษาแสดงความคิดเห็นของตนอย่างตรงไปตรงมาโดยเปิดเผย วิธีการนี้มักจะใช้กับผู้รับคำปรึกษาที่มีจิตใจมั่นคงและขอให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา และใช้กับผู้รับคำปรึกษาที่ยืนยันจะเลือกในสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาเชื่อว่าจะนำไปสู่ความล้มเหลวอย่างร้ายแรง

1.3.2 การชักจูงใจ วิธีนี้ใช้ได้ประโยชน์เมื่อข้อมูลที่รวบรวมได้บ่งทางเลือกอันใดอันหนึ่งอย่างชัดเจน ผู้ให้คำปรึกษาจะอธิบายโดยใช้เหตุผลถึงผลที่จะเกิดจากการเลือกตัวเลือกอื่น ๆ

1.3.3 การอธิบาย เป็นวิธีที่พึงปรารถนาและให้ผลที่พึงพอใจมากที่สุดในการให้คำปรึกษา โดยที่ผู้ให้คำปรึกษาจะอธิบายถึงการวินิจฉัยข้อมูลอย่างช้า ๆ ด้วยความระมัดระวัง พยายามชี้ให้เห็นแนวทางต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้รับคำปรึกษาชี้แจงเหตุผลและให้รายละเอียดอย่างรอบคอบ ไม่ว่าจะใช้วิธีการแนะนำวิธีใด การตัดสินใจขั้นสุดท้ายเป็นสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับคำปรึกษา

1.4 การดำเนินการตามแผนการ หลังจากที่ผู้รับคำปรึกษาได้ตัดสินใจแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาอาจให้การช่วยเหลือในการดำเนินการโดยตรง เช่น จัดบริการซ่อมเสริมให้ หรือจัดโปรแกรมการศึกษาหรือการฝึกหัดตามแผนการที่ได้เสนอแนะไว้

1.5 การส่งต่อไปยังบุคลากรอื่น ไม่มีผู้ให้คำปรึกษาคนใดที่จะเชี่ยวชาญไปทุกด้าน ฉะนั้นเมื่อผู้รับคำปรึกษาคนใดต้องการความช่วยเหลือในด้านที่ตนไม่สามารถให้บริการได้ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องส่งผู้รับคำปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นทันที

หลัก 4 ประการของการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้บริการปรึกษาควรปฏิบัติ (Darley 1950 อ้างถึงใน Crites 1981 : 34) ได้แก่

1. อย่าบรรยายหรือบอกจดกับผู้รับการปรึกษา
2. ใช้ภาษาง่าย ๆ และใช้ข้อมูลที่ต้องการให้ผู้รับการปรึกษาได้แนวความคิด
3. ให้แน่ใจว่า ผู้รับการปรึกษาต้องการพูดถึงอะไร ก่อนที่จะให้ข้อมูลหรือตอบเรื่องใด
4. ให้แน่ใจว่า รับรู้หรือเข้าใจทัศนคติของผู้รับการปรึกษา เพราะเป็นสิ่งที่อาจจะทำให้การอภิปรายหยุดชะงักหรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้

2. การแปลความหมายแบบทดสอบ (Test Interpretation) ดำเนินการตามแนวทางในการให้คำแนะนำหรือการวางโปรแกรมการดำเนินงาน คือ อาจใช้การแนะนำโดยตรง การชักจูง หรือการอธิบาย

3. การให้ข้อสนเทศทางอาชีพ (Occupational Information) อาจดำเนินการดังนี้

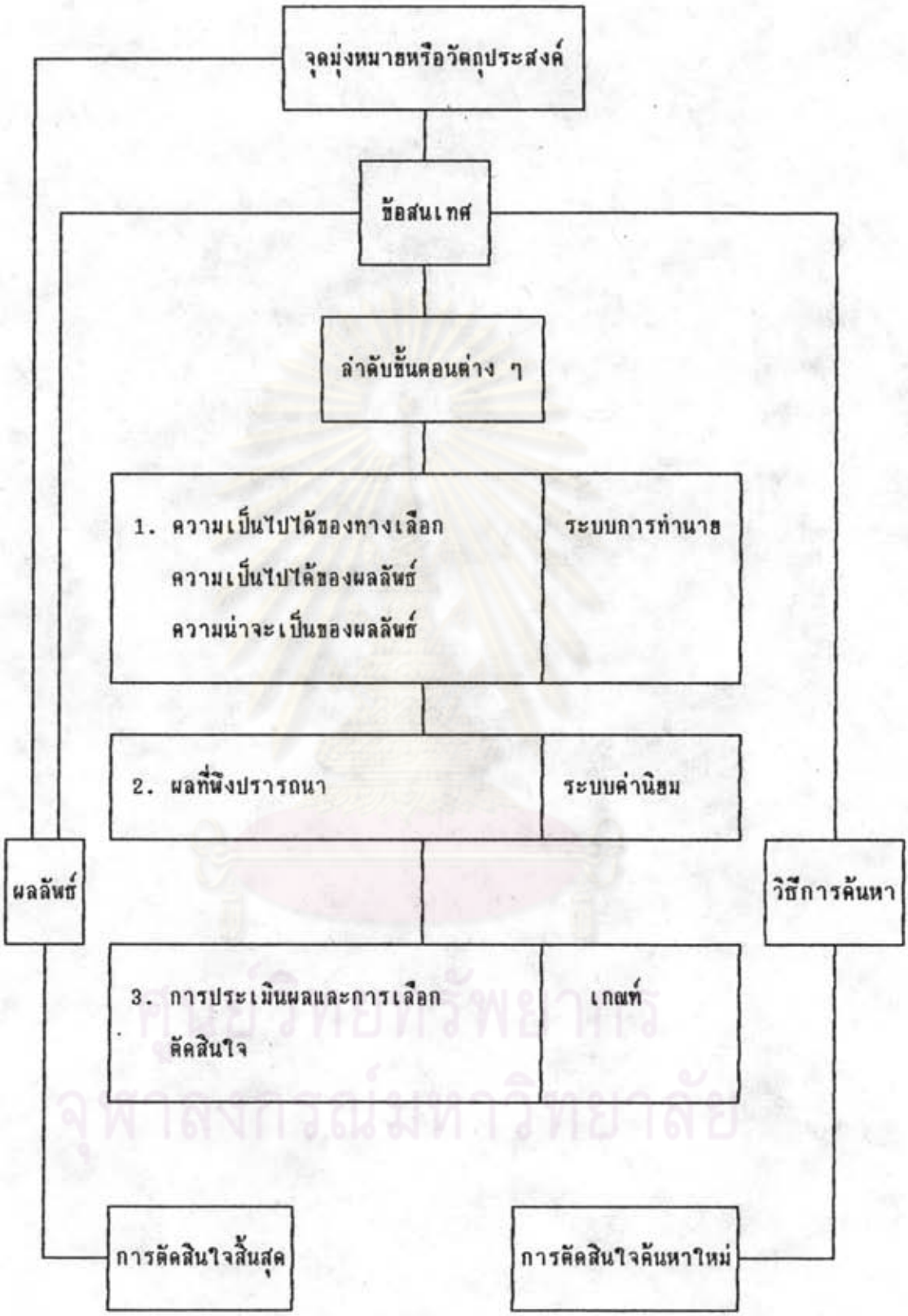
3.1 การให้ข้อมูลเพิ่มเติม อาจให้เพื่อสร้างความมั่นใจในอาชีพที่ได้เลือกแล้ว หรือช่วยให้ตัดสินใจได้ ระหว่างอาชีพที่สนใจและดูเหมาะสมพอ ๆ กัน หรือให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อจะได้มีการตัดสินใจที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.2 การให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบการเลือกอาชีพตามความเป็นจริง การให้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้พิจารณาตรวจสอบ หรือปรับเปลี่ยนอาชีพที่เลือกให้ตรงและมีความเป็นไปได้จริง

3.3 การให้ข้อมูลเพื่อจูงใจให้ผู้รับคำปรึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยตนเองและมีความรับผิดชอบในการเลือก

จากแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมนี้ เกอแลต (Gelatt 1962 อ้างถึงใน Tolbert 1974 : 65-67) ได้สรุปกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพไว้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รูปที่ 2 แผนภูมิรูปแบบ การตัดสินใจเลือกอาชีพของเกอแลต (Gelatt 1962 อ้างถึงใน Tolbert 1974 : 65)

วงจรกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพเริ่มที่จุดมุ่งหมาย หรือวัตถุ-ประสงค์ เมื่อบุคคลต้องการตัดสินใจ เขาจะต้องการข้อสนเทศ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ของการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น ถ้าเขาพยายามที่จะตัดสินใจเข้าเรียนโปรแกรมช่างกล เขาต้องการข้อสนเทศเกี่ยวกับความถนัดเชิงช่าง ความสนใจ ความสามารถของเขา และคำอธิบายเกี่ยวกับโปรแกรมช่าง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เป็นศูนย์กลางของกระบวนการ เมื่อมีข้อสนเทศแล้วบุคคลจะพิจารณาข้อมูลที่ได้และนำมาประยุกต์ใช้กับการเลือกเช่น ราล์ฟ (Ralph) กำลังพิจารณาว่าจะเลือกเรียนวิทยาศาสตร์หรือวิศวกรรมศาสตร์ เขาต้องการทราบความ-ต้องการของสองโปรแกรมนี้โดยใช้ข้อมูลจากมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบความเป็นไปได้ของทางเลือก ความเป็นไปได้ และความน่าจะเป็นของผลที่ได้รับ ด้วยการพิจารณาสัมฤทธิผลทางการเรียน คะแนนจากแบบทดสอบและองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น เงินทุน และเกณฑ์คะแนนที่จะรับเข้ามหาวิทยาลัย ในช่วงนี้จะเกิดความยุ่งยากใจแก่บุคคลได้ถ้าเขามีความรู้เกี่ยวกับอาชีพ หรือโอกาสในการศึกษาน้อย การทำนายผลอาจจะทำนายในทางดีมากหรือร้ายมาก หรือแม่นยำขึ้นอยู่กับความสำเร็จของประสบการณ์ในอดีตที่เคยทำนายความเข้าใจตนเอง และระดับของความปรารถนาของตน การทำนายจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่รวบรวมได้ และน้ำหนักในการคาดคะเนอย่างเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

ขั้นต่อไปเป็นระบบค่านิยม บุคคลจะพิจารณาถึงผลที่พึงปรารถนา เขาจะเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับลำดับขั้นของค่านิยม ตัวอย่างเช่น เขาเลือกเรียนวิชาชีพนี้เพื่อต้องการเงินเดือนมาก หรือคาดได้ว่าเขาสามารถเรียนจบหลักสูตรในสาขาวิชานี้ได้ และจะได้มีโอกาสศึกษาต่อ เขาจะต้องตั้งคำถามว่าอะไรเป็นค่านิยมสูงสุดของเขา เพื่อการตัดสินใจเลือก

ขั้นสุดท้ายเป็นการประเมินผลและการเลือกตัดสินใจ ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจได้ในครั้งนั้น โดยได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและข้อมูล หรือตัดสินใจที่จะสำรวจต่อไป โดยวางแผนสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ เพื่อการตัดสินใจครั้งต่อไป

สรุปเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมาย : บุคคลต้องการตัดสินใจ เมื่อมีทางเลือกอย่างน้อย 2 ทาง

2. ข้อสนเทศ : ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกนั้น ๆ

3. ความเป็นไปได้ : ค้นหาความเป็นไปได้ทั้งหมดของกิจกรรม

4. ความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ : ตรวจสอบลำดับความเป็นไปได้ในแต่ละทางเลือก

5. ความน่าจะเป็นของผลลัพธ์ : ทำนายความน่าจะเป็นจริงของแต่ละลำดับ

6. ค่านิยม : ประเมินความต้องการของบุคคลในแต่ละลำดับ

7. การประเมินผล : ประเมินตามความเหมาะสมและเลือกตัดสินใจ

8. การตัดสินใจ : มีการตัดสินใจซึ่งอาจเป็น

8.1 การตัดสินใจได้

8.2 การค้นหาข้อสนเทศใหม่

จากรูปแบบของกระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพ แบบกลุ่มที่กล่าวแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นเป้าหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือเป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ผ่านกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ

1. ความเข้าใจตนเอง คือ การที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในตนเองเกี่ยวกับปัญหาที่ตนเองต้องการจะแก้ไข ความสนใจ ความถนัด ความสามารถและค่านิยมในอาชีพของตน

2. ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ คือ การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางประกอบอาชีพ ลักษณะงานอาชีพโดยทั่วไป หรือแหล่งฝึกงานที่จะนำไปสู่อาชีพแขนงต่าง ๆ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

3. การตั้งเป้าหมาย คือ การที่บุคคลนำความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และความเข้าใจในตนเองมาผสมผสานกัน เพื่อหาแนวทางในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมของตน

4. การวางแผน คือ การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับทักษะและวิธีการตัดสินใจ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลทางอาชีพได้อย่างถูกต้องสัมพันธ์กัน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในอาชีพ

5. การตัดสินใจ คือ การที่บุคคลสามารถนำข้อมูลส่วนตนและข้อมูลทางอาชีพมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อตั้งเป้าหมายในการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมต่อไป

เป้าหมายทั้ง 5 ประการดังกล่าว จะช่วยให้สามารถประเมินวุฒิภาวะทางอาชีพ ด้านความสามารถทางอาชีพของบุคคลได้อย่างชัดเจน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไดนัซโซ (Dinuzzo 1977 : 6529-A) ได้ศึกษาผลของรูปแบบกลุ่มให้คำปรึกษาทางอาชีพต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ และพัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษาหญิงที่มีอายุ 25 ปี ขึ้นไป จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน แล้วสุ่มเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างละ 1 กลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า กลุ่มปฏิบัติการในการวางแผนอาชีพและชีวิต สามารถเพิ่มระดับวุฒิภาวะทางอาชีพและพัฒนาการส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพของไครท์ส กลุ่มทดลองใช้เวลาในการเข้ากลุ่มปฏิบัติการเป็นเวลา 4 สัปดาห์ มีรายละเอียดเรื่องการประเมินตนเอง ข้อมูลทางอาชีพ กระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะมีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และการรับรู้ความต้องการในการพัฒนาทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มได้รับการทดสอบก่อน และหลังการทดลอง ผลปรากฏว่า นักศึกษาหญิงในกลุ่มทดลองมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เจเตอร์ (Jeter 1977:6537-A) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการสอนโดยเน้นกระบวนการสอนแต่ละขั้นขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับการรู้จักตนเอง การรู้จักอาชีพ การตัดสินใจทางอาชีพ การวางแผนทางอาชีพ และการจัดวางตัว

บุคคลให้เหมาะสมกับอาชีพ กับการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพเช่นเดียวกับกลุ่มแรก ต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับ 10 (ม.4) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 10 จำนวน 182 คน ซึ่งสุ่มมาจากนักเรียน 3 ห้องเรียน โดยให้นักเรียนห้องที่ 1 เป็นกลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นกระบวนการ ห้องที่ 2 เป็นกลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นการจัดกิจกรรม ส่วนห้องที่ 3 เป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการสอนทางด้านพัฒนาการทางอาชีพ กลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ใช้เวลาเรียนวันละ 1 ชั่วโมง รวม 4 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพด้านความสามารถทางอาชีพของไครท์สโดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ซึ่งผลปรากฏว่ากลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นกระบวนการ มีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นการจัดกิจกรรมและกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบความแตกต่างของคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ ของกลุ่มที่สอนแบบการจัดกิจกรรมกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าวิธีการสอนที่ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการทางอาชีพ ควรใช้วิธีเน้นกระบวนการ

คาร์เตอร์ (Carter 1979 : 1273-A) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมให้การศึกษาเกี่ยวกับอาชีพที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพ ของนักเรียนระดับ 10 (ม.4)แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม จำนวน 50 คนและกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม จำนวน 33 คน กลุ่มทดลองได้รับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการให้การศึกษาทางอาชีพเป็นเวลา 9 ชั่วโมง และได้รับบริการให้คำปรึกษาในช่วงปิดภาคเรียน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับกิจกรรมใด ๆ เลย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพของไครท์ส ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดทัศนคติและแบบวัดความสามารถทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ซึ่งผลปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โฮเวิร์ด เกลน อาดัมส์(Howard Glen Adams 1979 : 5210-A) ได้ศึกษาแบบโครงสร้างที่จะช่วยเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพ สำหรับนักศึกษาที่ไม่ได้ตัดสินใจในอาชีพจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยที่กลุ่มทดลองมีการพบกันสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง รวม 6 สัปดาห์ เพื่อสัมมนาค้นคว้าหาทางวางแผนอาชีพ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ มาตรวัดทัศนคติของไครท์ส จากการวิจัยแสดงว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะทางอาชีพมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

ไฮก์ (Haig 1981 : 3882-A) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับ 12 จำนวน 159 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 85 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 74 คน โดยกลุ่มทดลองใช้เวลา 6 สัปดาห์ในการเข้าร่วมโปรแกรมการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ผลการศึกษาแสดงว่า นักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม มีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพด้านทัศนคติสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่ปรากฏว่าคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพด้านความสามารถทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เยทส์ (Yates 1979 : 368-370) ได้ศึกษาผลการใช้กลุ่มสำรวจทางอาชีพต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับ 9 โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน เป็นชาย 17 คน หญิง 13 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 30 คน เป็นชาย 19 คน หญิง 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพของไครท์ส ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดทัศนคติและแบบวัดความสามารถทางอาชีพ ผลคือกลุ่มทดลองที่เข้ากลุ่มสำรวจทางอาชีพมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยในประเทศไทยเท่าที่ผ่านมา ระยะแรกมีเพียงการใช้วิธีการแนะแนวอาชีพแบบต่าง ๆ ไปใช้ในการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพให้แก่นักเรียน ดังเช่น สุดา อ่อนช้อย (2524) ได้ศึกษาผลการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มต่อวุฒิ-

ภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน แต่ละกลุ่มแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิงอย่างละเท่า ๆ กัน และเป็นกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ปานกลาง และสูง กลุ่มทดลองเข้าโครงการแนะแนวอาชีพที่ผู้วิจัยจัดขึ้นเป็นเวลา 10 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง กิจกรรมที่จัดอยู่ในลักษณะการบรรยาย การอภิปราย การทดสอบ ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ และการให้การปริกษาเป็นกลุ่มในสัปดาห์สุดท้าย ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพมาตรวัดทัศนคติของไครท์ส ผลการศึกษาแสดงว่านักเรียนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณี ชาญด้วยกิจ (2528) ได้ศึกษาผลของการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อยต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 12 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย สัปดาห์ละ 50 นาที รวม 15 สัปดาห์ ส่วนกลุ่มควบคุมให้เรียนกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียนตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพมาตรวัดทัศนคติของไครท์ส ผลการวิจัยแสดงว่านักเรียนที่ได้รับการแนะแนวแบบกลุ่มย่อยมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ (2532) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มกับโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเองต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 24 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม กลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองที่ 1 ได้รับการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ครั้ง กลุ่มทดลองที่ 2 ได้

รับโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเองสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ครั้ง เช่นกัน ส่วนกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับการช่วยเหลือด้วยวิธีใด ๆ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ มาตรวัดทัศนคติของไครท์ส ผลการวิจัยแสดงว่า กลุ่มทดลองที่ 1 ซึ่งได้รับการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มทดลองที่ 2 ซึ่งได้รับโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเองและกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 มีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

ยุพิน พูลผล (2534)ได้ศึกษาผลของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 40 นาที รวม 10 ครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ มาตรวัดทัศนคติและแบบวัดความสามารถทางอาชีพของไครท์ส ผลการวิจัยแสดงว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ มีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพในมาตรวัดทัศนคติและความสามารถทางอาชีพทุกด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ายังไม่มีผู้วิจัยที่ใช้วิธีการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง โดยเฉพาะ ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาผลของการปริกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยเลือกที่จะใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อศึกษาผลของการวิจัยที่จะนำไปช่วยเหลือนักเรียนในระดับนี้ให้มีโอกาสและมีเวลาในการเพิ่มวุฒิภาวะทาง-ทางอาชีพของตนเองอย่างเพียงพอก่อนที่จะจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I17199669

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม ต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม จะมีวุฒิภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้น

2. นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม จะมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพ ประกอบด้วยการให้ข้อมูลและวิเคราะห์ร่วมกันในเรื่องลักษณะของแต่ละบุคคล ในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ รวมทั้งการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยมีนักจิตวิทยาการปรึกษาเป็นผู้นำกลุ่มทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้กลุ่มมีบรรยากาศแห่งความอบอุ่น การยอมรับความไว้วางใจต่อกันและกัน ให้สมาชิกในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้นักเรียนมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงขึ้น โดยดำเนินการตามโครงสร้างการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ที่ผู้วิจัย

กำหนดขึ้น สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 15 ครั้ง โดยมีจำนวนสมาชิกกลุ่ม 10 คน

วุฒิภาวะทางอาชีพ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความพร้อม คือมีความสามารถในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ในการวิจัยครั้งนี้ดัชนีบอกระดับวุฒิภาวะทางอาชีพ คือคะแนนที่นักเรียนได้จากแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพของไครท์ส ในมาตรวัดความสามารถทางอาชีพซึ่งแสดงถึงการที่บุคคลมีความเข้าใจในความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และค่านิยมของตน การมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพ การมีแนวทางการประกอบอาชีพ การวางแผนการเลือกอาชีพ และการมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มวิชาสามัญ โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม จังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2534 ที่สมัครใจเข้ารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลประกอบสิ่งแวดล้อม จำนวน 121 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึงนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มวิชาสามัญ โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม จังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2534 ที่สมัครใจเข้ารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม จำนวน 20 คน โดยสุ่มแบบมีจุดมุ่งหมายจากประชากรเพื่อเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน โดยให้แต่ละกลุ่มมีนักเรียนชาย 5 คน นักเรียนหญิง 5 คน

3. กลุ่มทดลอง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคล และองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง จำนวน 15 ครั้ง

4. ตัวแปรในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ

<u>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย</u>

1. เพื่อให้ทราบผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มโดยใช้วิธีปรึกษาตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ ด้านความสามารถทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

2. เพื่อให้ได้เทคนิคและวิธีการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือด้านอาชีพ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดบริการแนะแนวทางอาชีพ โดยใช้วิธีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพให้แก่นักเรียนได้ก่อนที่จะจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย