

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงานโดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยต่างๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

- 1.1 ปรัชญาในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- 1.2 การจัดการอุดมศึกษาไทย
- 1.3 การจัดสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED
- 1.4 คุณลักษณะของประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม
- 2.2 ลักษณะบุคลิกภาพไทย
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ
- 2.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ
- 2.5 ผลกระทบของมหาวิทยาลัยต่อบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา
- 2.6 ทฤษฎีพัฒนาการนิสิตนักศึกษา
- 2.7 แนวคิดการให้คำปรึกษาอาชีพและขั้นตอนการให้คำปรึกษาอาชีพ
- 2.8 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ
- 2.9 การให้คำปรึกษาอาชีพในระดับอุดมศึกษา
- 2.10 แนวคิดการบริหารงานแบบศูนย์
- 2.11 รูปแบบการจัดศูนย์บริการแนะแนวและให้คำปรึกษาอาชีพ

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
- 3.3 ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษา

## ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

### 1.1 ปรัชญาในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

รายงานจากวิทยาลัยเยลล์ เมื่อปี ค.ศ. 1828 (Yale Faculty Report of 1828) ซึ่งผู้รายงานคือ บรูบาซเซอร์และคณะ (Brubacher and Rudy, 1976: 290-291) ได้นำเสนอหลักปรัชญาการจัดการศึกษาอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก ซึ่งที่มาของหลักปรัชญาการจัดการศึกษาที่เป็นหลักสูตรดั้งเดิมที่อยู่บนพื้นฐานทางวินัยและเครื่องปรุงแต่งทางจิตใจ โดยหลักการดังกล่าวเกิดขึ้นมาจากแนวคิดทางจิตวิทยาที่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องของจิตวิญญาณ ซึ่งหลักสูตรดั้งเดิมจะบรรจุเรื่องจริยธรรม แง่คิด และอุดมมุ่งหมายทางจิตใจเป็นสำคัญ ในเวลาต่อมามีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและคัดค้านหลักการที่นำเสนอโดยกลุ่มของวิทยาลัยเยลล์ เนื่องจากมีบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงมากมาย จนกระทั่งศตวรรษที่ 20 พระคาร์ดินัลนิวแมน (Newman, [1852], 1959) ได้เผยแพร่แนวคิดผ่านหนังสือ แนวคิดของมหาวิทยาลัย (The Idea of a University) ซึ่งเป็นที่ชื่นชอบมากในยุคนั้น จนกระทั่งนักการศึกษาทั่วไปได้ใช้เป็นแนวคิดเรื่อยมา คำว่า การศึกษาเพื่อเสรีภาพทางความคิดและการศึกษาทั่วไป (liberal education: Newman, [1852], 1959; Anderson, 1954; Hutchins, 1936; Horn, 1955) ทั้งนี้มีการอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับคำที่ปรากฏ คำว่า Liberal มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า "Liber" แปลว่า "Free" หรือ ความเป็นอิสระ แนวการจัดการศึกษาเป็นการทำเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ที่ได้เข้ารับการศึกษาศึกษาทุกคนมีเสรีภาพทางความคิด เป็นคนดีเป็นการจัดการศึกษาให้คนได้จบการศึกษาไปเพื่อรับใช้สังคมเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ มีความสามารถในการตัดสินใจนำสังคมได้ถูกต้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี สามารถเป็นผู้ที่บริหารจัดการเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและทำทุกอย่างได้ในชีวิต ซึ่งการศึกษาเพื่อเสรีภาพทางความคิดมุ่งปลูกฝังให้บุคคลที่เข้าสู่ระบบการศึกษา ได้จบการศึกษาออกไปเป็นผู้มีปัญญาที่เป็นเลิศ เป็นการจัดกิจกรรมให้แก่นักศึกษาให้มีความสนุกสนานและมีสิ่งต่างๆ สดสมภายในตัวตนมากขึ้น จุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาแบบเสรีภาพทางความคิด ไม่ใช่เพียงแต่การอ่านหนังสือได้ การคิดเลขได้ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หรือการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่เป็นการสร้างอิสระให้จิตใจ บริหารความคิดให้สามารถนำความรู้ที่มีจากการศึกษามาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งกล่าวได้ว่าแก่นยะของการศึกษาคือการสอน การสอนเป็นนัยยะที่ก่อให้เกิดความรู้ นั่นคือการอุดมศึกษาแบบการสร้างเสรีภาพทางความคิดเป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นคนดี ตัดสินใจถูก นำสังคมได้ สามารถทำงานและกิจกรรมต่างๆ ได้ทุกอย่างในชีวิต

ในขณะเดียวกัน ก็มีแนวคิดที่เกิดขึ้นจากความเชื่อตามสภาพการณ์ของการดำรงชีวิตมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการอุดมศึกษา นั่นคือ แนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้ผู้จบการศึกษาสามารถไปประกอบอาชีพได้ (vocational or occupational education) การจัดการศึกษาแนวนี้เป็น

การศึกษาเพื่อเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติและทักษะที่พร้อมต่อการประกอบอาชีพเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบแทน แอดเลอร์ (Adler, 1951) ให้แนวคิดว่าการศึกษาเพื่อเสรีภาพทางความคิดเป็นเรื่องที่ศึกษาเพื่อให้รางวัลแก่ชีวิตตัวเองที่จัดให้เป็นเรื่องภายใน แต่สำหรับการศึกษาเพื่อมุ่งให้ประกอบอาชีพเป็นการฝึกฝนทางอาชีพที่เป็นเหมือนสิ่งเสริมภายนอกที่เข้ามาเป็นรางวัลในชีวิตของนิสิตนักศึกษาทำให้ นิสิตนักศึกษามีประสบการณ์กว้างขวางเพิ่มขึ้นและมีสายตากว้างไกลในเรื่องการประกอบอาชีพที่มีความสำคัญต่อชีวิต ซึ่งในยุคปัจจุบันแทบจะกล่าวได้เลยว่าการจัดการอุดมศึกษาเพื่อการอาชีพมีความสำคัญในความคิดและความเชื่อของคนทั่วไปในสังคม เนื่องจากเป้าหมายของผู้เข้ารับการศึกษาคือทุกคนจะมุ่งหวังให้ได้รับการจ้างงานและมีอาชีพที่ตนปรารถนาเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาในแต่ละแห่งจึงมีการเน้นแตกต่างกันไปได้

สำหรับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน แนวทางการจัดการศึกษาดูเหมือนจะมีการจัดในลักษณะผสมผสานแนวปรัชญาการจัดการศึกษาทั้งสองให้เป้าหมายในการผลิตนักศึกษาเป็นไปได้ทั้งในทางที่เน้นการศึกษาเพื่อให้เกิดเสรีภาพทางความคิดกับการศึกษาเพื่อมุ่งให้ประกอบอาชีพ เนื่องจากในปัจจุบันจะเน้นให้คนมีเสรีภาพทางความคิดและรู้จักใช้สติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ขาดทักษะในการทำงานไม่ได้ ในทางกลับกันสถาบันการศึกษาจะผลิตบัณฑิตให้เป็นคนมีทักษะในการทำงานที่ดีเลิศ แต่ไม่สามารถคิดวิเคราะห์เรื่องต่างๆในทางที่เป็นประโยชน์ หรือไม่มีความเก่งในเชิงวิชาการก็ไม่ได้ ด้วยเหตุนี้จึงมีแนวคิดในการผสมผสาน ซึ่งเคอร์ (Kerr, 1963) มีความเชื่อว่าสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนานักศึกษาในลักษณะผสมผสานให้เกิดความหลากหลายภายในหลักสูตรการศึกษาเดียวกัน (multiversity) ซึ่งสามารถทำร่วมกันภายในหลักสูตรและสถานที่เดียวกันได้ โดยการดำเนินการของผู้บริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัย กิจกรรมและบริการต่างๆที่จัดขึ้นโดยสถาบันการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการเกิดพัฒนาการของนักศึกษาเป็นอย่างมาก กิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรทางวิชาการเป็นความรับผิดชอบและดำเนินการโดยฝ่ายวิชาการที่เน้นเรื่องการเรียนรู้การสอนในห้องเรียนและในข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยสถาบัน สำหรับพัฒนาการที่เกิดขึ้นเป็นส่วนเสริมและมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เป็นการเสริมกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่จะพัฒนานักศึกษาควบคู่กันไป ในประเทศไทยมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพทางสังคมและทักษะทางอาชีพ โดยส่วนใหญ่กิจกรรมเสริมมักจัดทำโดยฝ่ายกิจการนักศึกษา ได้แก่การจัดกิจกรรมนักศึกษา (student activities) ที่เป็นไปในลักษณะการรวมตัวเป็นชมรมนักศึกษา (student clubs) การแนะแนวเพื่อการประกอบอาชีพ (career guidance) การให้คำปรึกษาส่วนตัวและกลุ่ม (personnel and group counseling) กิจกรรมที่จัดจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไป เช่น การฝึกงานในสถานที่จริง การจัดตลาดนัดอาชีพ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิธีการศึกษาของนักศึกษา การออกค่ายอาสาพัฒนา เป็นต้น นอกเหนือจากการดำเนินการที่มุ่งไปตามปรัชญาและแนวคิดที่สถาบันการศึกษามุ่งเน้นแล้ว กิจกรรมของสถาบันการศึกษาที่จัดควรจะต้องสอดคล้องและเป็นไปเพื่อ

มุ่งเสริมสร้างและปลูกฝังให้นักศึกษาได้ตระหนักรู้ว่าตนเองมีบุคลิกภาพและมีความชำนาญพิเศษในเรื่องใด ซึ่งเมื่อบุคคลมีจุดเด่นไปด้านใดด้านหนึ่งแล้ว เขาเหล่านั้นมักจะมีทักษะในการประกอบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพที่โดดเด่นนั้นได้เป็นอย่างดี

ฉะนั้นปรัชญาการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด อันเป็นแนวทางที่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องเข้าใจ และดำเนินการให้สถาบันมีทิศทางในการจัดดำเนินการที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมปัจจุบัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ในแนวทางที่ผสมผสานระหว่างการจัดการศึกษาเพื่อเสรีภาพทางความคิด และการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้ประกอบอาชีพที่เป็นแนวคิดทางการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาดั้งเดิม และยังคงปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ข้อควรพิจารณาต่อการจัดกิจกรรมให้แก่บัณฑิตนักศึกษาเป็นรายบุคคลควรต้องมุ่งเน้นทำความเข้าใจต่อลักษณะบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา เพื่อให้กิจกรรมที่ดำเนินขึ้นนั้นมีความสอดคล้องต่อตัวตนของนิสิตนักศึกษาในสังกัดได้มีโอกาสในการพัฒนา โดยได้รับความช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งวิธีการดำเนินการต่างๆ จะเป็นส่วนช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้เกิดการตระหนักรู้ถึงความเป็นตัวตน และความต้องการที่แท้จริงของนิสิตนักศึกษา ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทั้งทางวิชาการและทางวิชาชีพ ซึ่งความเป็นเลิศทั้งสองด้านที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นได้เมื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้สอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาแต่ละคน

## 1.2 การจัดการอุดมศึกษาไทย (higher education management in Thailand)

เนื่องจากการจัดการอุดมศึกษา เป็นไปเพื่อเสรีภาพทางความคิด สร้างปัญญา ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คุณธรรม สร้างความสมบูรณ์ให้กับนิสิตนักศึกษาและบัณฑิตของแต่ละสถาบัน ตลอดจนเป็นไปเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องต่อเป้าหมายของการจัดการอุดมศึกษานั้น สถาบันอุดมศึกษาควรมีการบริหารจัดการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาระดับสูง โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการผ่านไปสู่อะไรของโลกการทำงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญทำเพื่อให้บัณฑิตที่จบการศึกษาผ่านกระบวนการของการหล่อหลอมให้มีความเป็นผู้ใหญ่พร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างมีคุณภาพ มีทักษะทางด้านวิชาชีพ สามารถสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว พร้อมทั้งมีบทบาทในการแก้ปัญหาทั้งของตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาไทย มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอยู่ 6 ด้าน ได้แก่

1.2.1 จัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยมีบทบาทและหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความสมดุลด้านความรู้ ความคิด มีทักษะความ

สามารถในการประกอบกิจกรรม มีความตั้งใจ มีวิจรรณญาณในการเลือกใช้กลวิธีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม รู้จักพึ่งตนเอง มีความสามารถในการประกอบอาชีพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.2.2 การวิจัยเพื่อพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เพื่อขยายพรมแดนความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ อย่างหลากหลายเพื่อการพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

1.2.3 การบริการสังคมและชุมชน สถาบันอุดมศึกษาทุกระบบจะต้องมีบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคม ดูแล แก้ปัญหา ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในการให้บริการทางด้านวิชาการ ส่งเสริมให้เกิดความรู้ในชุมชน ให้ชุมชนได้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยช่วยเป็นวิถีทางชี้แนะและจัดปัญหาสังคมในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการดำรงชีวิต

1.2.4 อ่าง รักษา สืบสาน วัฒนธรรม เผยแพร่วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย โดยการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ตระหนักถึงความสำคัญ มีจิตสำนึก และมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย พร้อมทั้งบูรณาการความรู้ที่มีอยู่ในบุคคลให้เกิดการเชื่อมโยงถ่ายทอดภูมิปัญญาไทยให้สืบต่อไปยังบุคคลรุ่นหลังโดยผ่านกระบวนการการเรียนการสอน

1.2.5 สนับสนุนการเรียนรู้ขั้นสูง และการศึกษาดูงานตลอดชีวิต โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเปิดโอกาสในการศึกษาให้แก่พลเมืองของประเทศ เพื่อมีโอกาสได้เลือกศึกษาและได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2.6 ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันจัดการศึกษาทุกระดับ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีบทบาทในการให้ความร่วมมือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาทุกระดับโดยผ่านกระบวนการพัฒนาการศึกษาครู การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยการศึกษา (พรขุติ อาชวอรุ่ง, 2543)

อนึ่งในการจัดการอุดมศึกษา ยังมีงานหลัก 4 งานที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาประสบความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่มีเพื่อการบริหารจัดการงานต่อไปนี้ (1) งานด้านการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา (2) งานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน (3) งานการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษา และ (4) งานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งงานทั้ง 4 ด้านเป็นงานที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแต่ละสถาบัน ทั้งนี้เป้าหมายในการบริหารจัดการมุ่งตรงไปที่ผู้เรียนเป็นหลัก ฉะนั้นในงานวิจัยเล่มนี้จึงมุ่งเน้นส่วนงานของการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นสำคัญ โดยพิจารณานิสิตนักศึกษาแต่ละคนในฐานะเป็นบุคคลที่สำคัญในสถาบันอุดมศึกษา และพิจารณาตามหลักของพัฒนาการและความเป็นมาของนิสิต

นักศึกษาในแง่ของความต้องการที่ควรได้รับจากสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งบริการต่างๆที่จัดขึ้นในสถาบัน อุดมศึกษา ได้มีการศึกษาและสรุปไว้เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการจัดบริการแก่นักศึกษาในสถาบัน

บริการที่จัดให้กับนิสิตนักศึกษาในสถาบันการศึกษา มีดังนี้

(1) การให้คำปรึกษาทางวิชาการ (academic advising)

ในการเข้ามาสู่สถานภาพของนิสิตนักศึกษา เป็นช่วงวัยที่นิสิตนักศึกษาปัจจุบัน เพิ่งจะก้าวผ่านความเป็นเด็ก หลายสิ่งหลายอย่างนิสิตนักศึกษาต้องการความช่วยเหลือ มหาวิทยาลัย ในฐานะที่มีหน้าที่ในการบ่มเพาะให้นิสิตนักศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในตน ทั้งในด้านวิชาการ วิชาชีพ และทักษะการเข้าสังคม จึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยประคับประคองและให้คำแนะนำ สั่งสอน อบรม ตักเตือน ให้นิสิตนักศึกษาได้รับรู้ระเบียบแบบแผนของการเข้าสู่สังคมมหาวิทยาลัย การให้ คำปรึกษาทางวิชาการจึงจำเป็นต้องจัดหาคณาจารย์ที่ได้รับการฝึกอบรม มีความสามารถที่จะนำพาให้ นิสิตนักศึกษาสามารถปรับตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ในการเข้ามาศึกษาให้ได้ จากงานเขียนร่วมกัน ของเอ็นเดอร์, วินสตัน และมิลเลอร์ (Ender; Winston ; Miller, 1988) จากหัวข้อเรื่อง Academic Advising Reconsidered ได้ระบุถึงจุดประสงค์หลักของการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ภายใต้การ บริการของสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องมีการให้ความรู้แก่นิสิตนักศึกษาโดยมองในภาพรวมของนิสิต นักศึกษา เพื่อให้มีพัฒนาการในด้านต่างๆรวม 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

- (1.1) การก่อให้เกิดพัฒนาการทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
- (1.2) ก่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
- (1.3) การก่อให้เกิดพัฒนาการที่จะสามารถบริหารจัดการ และควบคุมสิ่งต่างๆ รอบตัวได้ด้วยตนเอง

จากจุดมุ่งหมายที่ต้องการก่อให้เกิดพัฒนาการในนิสิตนักศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ดังกล่าวข้าง ต้น มหาวิทยาลัย จึงไม่ใช่มีหน้าที่เพียงจัดอาจารย์ผู้สามารถให้คำปรึกษาทางวิชาการเท่านั้น แต่ อาจารย์ที่จัดให้เป็นที่ปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ควรเป็นอาจารย์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่จะสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาได้ทั้งในเรื่องปัญหาการศึกษา ปัญหาส่วนตัวและ ปัญหาทางสังคมที่นิสิตนักศึกษาอาจพบเจอ ทั้งนี้เพื่อเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือให้นิสิตนักศึกษาได้ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเข้ามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

อนึ่ง ในการสำรวจปัญหาของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบัน และเป็นปัญหาที่ต้องการคำ แนะนำและต้องการความช่วยเหลือ จากบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจหมายถึงอาจารย์ที่ปรึกษาทาง วิชาการ อาจารย์แนะแนว หรือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานกิจการนักศึกษา ที่สามารถให้คำแนะนำต่อ ปัญหาที่ทำการรวบรวมโดย ซเวนเดอร์ และเออร์วิน (Saunders and Ervin, 1988: 254 - 255) เสนอ ปัญหาที่มักเกิดขึ้นกับนิสิตนักศึกษาดังนี้

(ก) การขาดการเตรียมพร้อมทางด้านวิชาการ เนื่องจากตัวนิสิตนักศึกษาเอง ขาดทักษะขั้นพื้นฐานในการเรียนรู้ ในบางกรณีอาจเป็นนิสิตนักศึกษาที่มีอายุเกินหรือการกลับเข้ามา เรียนใหม่ ในกรณีอื่นที่เพิ่มเติมอาจมีอุปสรรคทางร่างกาย มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ไม่สามารถ เรียนทันได้

(ข) การมีภารกิจมากกว่า 1 อย่างนอกเหนือจากการเรียนของนิสิตนักศึกษา เช่น นิสิตนักศึกษาที่มีสถานภาพเป็นนักกีฬา นิสิตนักศึกษาที่เรียนบางเวลา หรือนิสิตนักศึกษาที่ต้องมี การจัดแสดงผลงานนอกสถานที่บ่อย อาจก่อให้เกิดปัญหาเวลาเรียนทำให้เรียนไม่ทันได้ อาจารย์ที่ ปรีกษาจึงต้องช่วยให้คำแนะนำในการบริหารเวลา และช่วยนิสิตนักศึกษาให้หาข้อค้นพบในตนเองใน ด้านความสามารถที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของนิสิตนักศึกษาทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์ และคอยระวังมิให้จุดด้อย หรืออุปสรรคที่มีก่อให้เกิดปัญหาต่อการศึกษารุดขึ้นได้

(ค) การประสบปัญหาไม่สามารถเรียนรู้ได้ เนื่องจากอุปสรรคทางด้านร่างกาย สมอง สำหรับปัญหาในข้อนี้อาจารย์ที่ปรึกษาต้องใช้ทั้งความสามารถทางด้านสติปัญญาในการที่จะ หาวิธีการช่วยเหลือให้นิสิตนักศึกษาเหล่านั้น สามารถเข้าถึงการเรียนได้ และนอกจากนี้ยังต้องใช้ ความสามารถที่จะปลุกเร้ากำลังใจแก่นิสิตนักศึกษาเหล่านั้นมิให้เกิดการท้อถอยด้วยการใช้วิธีการ สนับสนุนทั้งวาจาและความจริงใจเพื่อนิสิตนักศึกษาสามารถสร้างความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค ที่อยู่ภายในตนเองให้เป็นที่สำเร็จ

(ง) ปัญหาทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งในประเทศไทยยังไม่พบปัญหานี้มากนัก แต่ หากมีปัญหาขึ้น อาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาควรที่จะต้องมีการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างนั้นให้ลึกซึ้งทั้ง นี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในส่วนของอาจารย์ นิสิตนักศึกษานั้น และบุคคลรอบข้างด้วย

(จ) ปัญหาเรื่องมาตรฐานทางการศึกษา การแข่งขันกันระหว่างนิสิตนักศึกษา ซึ่งปัญหานี้มักก่อให้เกิดนิสิตนักศึกษาเกิดความเครียด อาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาควรต้องทำความรู้จักกับ เรื่องความเครียดได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งควรพัฒนาความเชื่อให้นิสิตนักศึกษา มีความพึงพอใจกับการ ได้ศึกษาโดยไม่ยึดติดกับเรื่องเกรด พร้อมทั้งช่วยในการวางแผนการศึกษาเพื่อให้รู้ว่าเมื่อนิสิตนักศึกษา ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดแล้วนั้นคือสิ่งที่ดีที่สุด

เมื่ออาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา อาจารย์ ควรชี้ข้อควรคำนึงถึงเพื่อให้เกิดพัฒนาการในตัวนักศึกษา ใน 4 ประเด็นหลัก คือ (1) ศักยภาพทาง ด้านวิชาการ (2) พัฒนาการทางด้านส่วนตัวและสังคม (3) การวางแผนสำหรับการศึกษาและอาชีพในอนาคต (4) ศักยภาพของอาจารย์ที่จะช่วยนักศึกษาได้ หากเป็นเรื่องที่ไม่สามารถทำคนเดียวได้ ควรมี การส่งต่อเพื่อรับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องต่อไป

(2) การบริหารจัดการรับและลงทะเบียนนิสิตนักศึกษา (admissions and enrollment management)

มหาวิทยาลัยจะมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่รับเข้าและดำเนินการลงทะเบียนให้แก่ นิสิตนักศึกษา คือ หน่วยงานทะเบียน (registration office) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดรายวิชาที่เปิดดำเนินการสอนให้ผู้ประสงค์จะลงทะเบียนเรียนได้เข้าศึกษา และรวมถึงการรวบรวมคะแนนเพื่อจัดทำเป็นเกรดเฉลี่ยโดยรวม เพื่อออกเอกสารสำคัญทางการศึกษาให้เมื่อจบการศึกษา ซึ่งนอกจากเอกสารสำคัญที่มหาวิทยาลัยจะออกให้เมื่อนิสิตนักศึกษารับการศึกษาแล้ว ฝ่ายบริหารการจัดการรับและลงทะเบียนนิสิตนักศึกษา ยังมีหน้าที่สื่อสารข้อมูลที่บอกกล่าวเรื่องราวรายละเอียดของมหาวิทยาลัย โดยผ่านเอกสารต่อไปนี้อีกด้วย คือ หนังสือคู่มือการศึกษา (college catalogue) ซึ่งทำหน้าที่สำคัญมาเป็นเหมือนคู่มือทุกอย่างให้แก่ นิสิตนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าศึกษาจนกระทั่งจบการศึกษา ซึ่งทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตนักศึกษาเองจะต้องอ่านและทำความเข้าใจและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างเคร่งครัด

(3) การวางแผนอาชีพ การจัดหางาน และการให้คำปรึกษาแนะแนว (career planning, placement and counseling)

มหาวิทยาลัยจะจัดบริการงานแนะแนว จัดหางานและให้คำปรึกษา เป็นพื้นฐานเพื่อให้บริการในการแนะนำเรื่องราวต่างๆ ที่นักศึกษาต้องการความช่วยเหลือซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการแนะแนวเพื่อการศึกษา และแนะแนวอาชีพ การให้บริการการให้คำปรึกษาทั้งส่วนบุคคลและเป็นกลุ่ม

การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การตัดสินใจเลือกศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับอาชีพ การเตรียมตัวเพื่อเสริมทักษะให้การประกอบงานอาชีพนั้นเป็นผลดี และเข้าสู่การประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้และประกอบอาชีพอย่างมีความสุข จนถึงความเจริญก้าวหน้าในที่สุด ซึ่งกระบวนการแนะแนวมีขั้นตอนในการช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้เกิดการพัฒนาอาชีพเป็นตามวัยดังนี้ (1) วัยรุ่นตอนต้น (14-18 ปี) เริ่มมีความสนใจอาชีพ (2) วัยรุ่นตอนกลาง (18-21 ปี) มีการพัฒนาความสนใจในอาชีพที่เฉพาะเจาะจง (3) วัยรุ่นตอนปลาย (21-25 ปี) มีการพัฒนาความสนใจในอาชีพอย่างมั่นคงขึ้น (4) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (25-30 ปี) มีการประกอบอาชีพอย่างถาวร และ (5) วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (30-50 ปี) มีการสร้างความเจริญก้าวหน้า เกียรติยศชื่อเสียงในอาชีพของตน ซึ่งกระบวนการแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งช่วยเหลือผู้เรียนให้รู้จักโลกอาชีพ การเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับความสนใจ ความต้องการ ความสามารถและความถนัดของตน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีการเตรียมตัวพร้อมที่จะประกอบอาชีพและพัฒนาอาชีพของตนให้เจริญก้าวหน้า ทั้งนี้การแนะแนวอาชีพสามารถจัดกิจกรรมเพื่อจัดให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาได้ในหลายรูปแบบ



#### (4) งานวินัยนักศึกษา (student disciplinary)

เพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสถาบันการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น เรียบร้อย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย จึงต้องมีการกำหนดกฎระเบียบอันที่จะสามารถแสดงสิทธิและหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้อง การใช้กฎระเบียบเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นนิสิตนักศึกษา

#### (5) การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน (students financial aid)

โดยทั่วไปจะเป็นบริการที่ออกมาในลักษณะของทุนการศึกษา และทุนค่าใช้จ่าย ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลยังได้เป็นองค์หลักในการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่นิสิตนักศึกษา โดยจัดให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสกู้เงินไปเพื่อเป็นค่าบริการการศึกษาของสถาบันที่ศึกษาอยู่ การให้ความช่วยเหลือทางการเงินในวิธีการอื่น ทำได้โดยการจัดหางานให้ทำระหว่างการศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการที่นิสิตนักศึกษาจะต้องแจ้งความประสงค์ในการขอสมัครเข้าทำงานนั้นและจะต้องมีเวลาที่จะสามารถเรียนได้อย่างเต็มที่ และงานที่สมัครเข้าไปทำนั้นเป็นส่วนเพิ่มและทำหลังจากเวลาเรียนเสร็จแล้วเท่านั้น

#### (6) การบริการสุขภาพอนามัย (health services)

เป็นบริการที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องจัดไว้เพื่อให้การแนะนำการรักษาสุขภาพ ดูแลเรื่องการเจ็บป่วยเบื้องต้น การปฐมพยาบาลในกรณีเกิดอุบัติเหตุ และการส่งต่อเพื่อการรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลต่อไป ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรมีพยาบาลประจำคอยดูแลอย่างน้อยให้ครอบคลุมในเวลาของการเรียนการสอน ในกรณีที่เป็นโรงเรียนหรือสถาบันอุดมศึกษาแบบอยู่ประจำ สถาบันจะต้องให้ความใส่ใจกับบริการนี้เป็นพิเศษ อย่างน้อยอาจารย์ผู้ควบคุมนิสิตนักศึกษาจะต้องมีความรู้ทางด้านสุขภาพและอนามัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้นด้วย

#### (7) การปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ (orientation and post-orientation)

เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ามาใหม่ ในเรื่องระเบียบวินัย ระบบการศึกษา การปรับตัว การใช้ชีวิตในสถาบัน และอื่นๆ ที่จำเป็น การปฐมนิเทศถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการรับรู้ต่อสิ่งใหม่ในครั้งแรกความรู้สึกที่ดี ประทับใจที่เกิดขึ้นจะเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติตัวที่ดีต่อกันรวมถึงผลการศึกษาในสถาบันก็จะมีการพัฒนาขึ้นไปด้วย นั่นคือ ส่งผลให้สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันภายในสถาบันมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร

สำหรับการปัจฉิมนิเทศ เป็นการเตรียมพร้อมให้แก่ผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาให้สามารถเข้าสู่โลกของการทำงานได้อย่างสง่างาม ในสาระของการปัจฉิมนิเทศจะเป็นเรื่องของการเตรียมตัวสมัครงาน วิธีเขียนใบสมัครงาน วิธีเข้ารับการสัมภาษณ์ การแต่งกายที่เหมาะสม การปฏิบัติตัวเมื่อเข้าเป็นพนักงานใหม่ขององค์กร การฝึกฝนทักษะบางประเภทที่จำเป็นต่อลักษณะงานเฉพาะ

การใช้ภาษาหลัก และภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

(8) การบริการหอพักและอาหารเครื่องดื่ม (residence halls, food, and beverages)

บริการนี้จัดไว้สำหรับสถาบันประเภทที่รับนักศึกษาประจำ คือพักค้างคืนอยู่กับมหาวิทยาลัย เนื่องจากวัยที่กำลังศึกษาเล่าเรียนเป็นวัยที่ต้องการการพัฒนาในทุกด้าน ด้านร่างกายก็เช่นกัน เมื่อมีการใช้พลังงานให้หมดไปกับการศึกษาเล่าเรียน การใช้สมอง และอื่นๆ จึงต้องมีอาหารเพื่อช่วยให้ทำให้ร่างกายทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจึงต้องให้บริการเกี่ยวกับอาหารและเครื่องดื่ม ที่มีความพร้อมพอๆกับการให้บริการเรื่องห้องพักที่มีไว้สำหรับการพักผ่อน และการทบทวนและเตรียมตัวสำหรับการศึกษา ฉะนั้น สภาพแวดล้อมที่จัดให้แก่นิสิตนักศึกษาควรเป็นการเสริมให้เห็นถึงบรรยากาศทางวิชาการ ไม่มีสิ่งยั่วยุทางด้านอบายมุข และควรมีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ต้นไม้ในบริเวณเพื่ออาศัยความร่มรื่นในการนั่งพักอ่านหนังสือ ทบทวนตำราเรียน ควรมีสถานที่ออกกำลังกายทั้งกลางแจ้งและภายในร่ม และการเปิดให้บริการค้นหาข้อมูลจากห้องสมุดภายในมหาวิทยาลัย หรือการค้นหาข้อมูลที่สะดวกสบายทางอินเทอร์เน็ตด้วย

(9) งานกิจกรรมนักศึกษาอื่นๆที่ดำเนินการโดยสโมสรนักศึกษาและชมรม ได้แก่ งานด้านกีฬา กิจกรรมศึกษานานาชาติ หนังสือพิมพ์และวารสารของนิสิตนักศึกษา งานด้านศาสนา และงานด้านการทหาร

งานกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นลักษณะของโครงการเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง อาจดำเนินการโดยชมรมนักศึกษา สโมสรนักศึกษา หรือฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ หรือนานาชาติให้ยังคงมีการสืบสานสืบต่อไปในอนาคต (Rentz and Saddlemire, 1988)

### 1.3. การจัดสาขาวิชาจำแนกตามมาตรฐาน 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)

- วิทยาศาสตร์สิ่งมีชีวิต (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)

### 1.3.1 ลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามสาขาวิชามาตรฐาน ISCED

ตาราง 1 ลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตาม ISCED

สาขาวิชา มาตรฐาน ISCED (UNESCO, 1997)	ลักษณะบุคลิกภาพตามสาขาวิชา (Clark and Neave, 1992)	อาชีพที่เหมาะสม
ISCED 1 ศึกษาทั่วไป การอ่าน ออกเขียนได้ การคิด เลขได้ และการ พัฒนาบุคลิกภาพ	เป็นกลุ่มผู้ที่มีความรู้รอบและมีทักษะ ในการคิดการเขียนได้เป็นที่น่าสนใจ สามารถผลิตงานเขียนทั้งทางด้านวิชา การ นิติสารรายสัปดาห์ หรือเป็นนัก วิเคราะห์บทความ นักแปล หรือเป็น กลุ่มที่สามารถเชื่อมโยงความรู้ของตน ไปสู่งานได้อย่างน่าสนใจ	1. นักแปลอิสระ นักคิด นักเขียน นัก วิจารณ์บทความและตำราทั้งด้านวิชาการ และอื่นๆ 2. เป็นผู้นำองค์กรทางด้านความคิด จริย ธรรมสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นผู้ซื่อ สัตย์และมีคุณธรรมสูง 3. นักการเมือง นักเจรจาต่อรอง
ISCED 2 โปรแกรมการศึกษา การฝึกการสอนและ ศาสตร์ทางการศึกษา	เป็นกลุ่มผู้รักความรู้ ศิลปวิทยาการ มี ทักษะแห่งการถ่ายทอด มีความเชื่อ เพื่อเชื่อแผ่เป็นพื้นฐาน และเป็นคนใฝ่ หาความรู้และประสบการณ์อยู่อย่าง ต่อเนื่อง	1. ครู อาจารย์ในสถาบันการศึกษา 2. นักสังคมสงเคราะห์ นักแนะแนว 3. ผู้บริหารการศึกษา 4. นักจิตวิทยา 5. นักวิจัยทางการศึกษา
ISCED 3 ศิลปะ การวาด การ เขียน การละคร เต้น รำ ออกแบบ ปรัชญา ประวัติศาสตร์	เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ รักงาน ออกแบบศิลปะ เป็นกลุ่มคนนักผลิต นักคิด นักสร้าง นักสะสม และชอบ งานวิจารณ์ศิลปะ	1. นักออกแบบสร้างสรรค์งานศิลปะ 2. ผู้ผลิตสื่อโฆษณา งานประชาสัมพันธ์ 3. นักออกแบบผลิตภัณฑ์ 4. นักเขียน และนักแปลอิสระ 5. จิตรกร ปฏิมากร 6. นักดนตรี

ตาราง 1 ลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตาม ISCED (ต่อ)		
สาขาวิชา มาตรฐาน ISCED (UNESCO, 1997)	ลักษณะบุคลิกภาพตามสาขาวิชา ISCED(Clark and Neave, 1992)	อาชีพที่เหมาะสม
ISCED 4 เศรษฐศาสตร์ การ เมือง สังคม ธุรกิจ การเงิน กฎหมาย ข้อ มูลข่าวสาร	เป็นผู้มีความคิดอิสระด้วยตัวเอง ตระหนักถึงคุณค่าของมนุษย์ รักรงาน ผลิตสินค้าและบริการ	1. นักธุรกิจ ผู้บริหารระดับสูง 2. นักเศรษฐศาสตร์ นักวิจัย วางแผน 3. ผู้สื่อข่าว นักจัดรายการ ประชาสัมพันธ์ 4. นักกฎหมาย ทนายความ 5. นักสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
ISCED 5 วิทยาศาสตร์ สรีระ ศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ คอมพิวเตอร์	เป็นกลุ่มผู้ทรงปัญญาที่มีความเข้าใจ ในเรื่องศาสตร์แห่งความจริงของ ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆในโลก ไม่ ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต ให้คำ จำกัดความและอธิบายได้ดี	1. นักวิเคราะห์ นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ 2. นักดาราศาสตร์ นักเคมี นักฟิสิกส์ 3. นักสถิติ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย 4. วิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ 5. นักอุตุนิยมวิทยา นักธรณีวิทยา
ISCED 6 วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต การตกแต่ง และการ ก่อสร้างอาคาร	มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้าง เข้าใจในรายละเอียดเป็นอย่างดี มัก เป็นบุคคลที่มีความสามารถในทาง วิชาการเป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1. อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย 2. ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง เช่น วิศวกร ระบบ วิศวกรโยธา วิศวกรเหมืองแร่ วิศวกรเครื่องกล วิศวกรเคมี วิศวกรอุตสาห การ สถาปนิก และนักผังเมือง
ISCED 7 การเกษตร ประมง ป่าไม้ และสัตวแพทย์	เป็นกลุ่มคนที่ละเอียดอ่อนเข้าใจใน เรื่องที่เล็กที่สุด เช่น เซลล์ ไปจนถึง ความยิ่งใหญ่ในภาพรวมของการเติบโต การอนุรักษ์ การประกอบขึ้นเป็น ทรัพยากรที่สมบูรณ์ และต้องเป็นผู้ที่มี ใจเมตตาต่อสัตว์เป็นพื้นฐาน และมิ มีความรู้ในวิทยาการต่างๆ เป็นอย่างดี	1. นักวิจัยวิเคราะห์เพื่อคิดค้นแนวทางใน การรักษาอนุรักษ์ธรรมชาติและทรัพยากร นักปฐพีวิทยา นักพืชไร่พืชสวน สัตวแพทย์ นักวิชาการประมง นักวิชาการป่าไม้ นักพฤกษศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์เกษตร นักวิทยาศาสตร์ทางทะเล 2. สัตวแพทย์ สัตวบาล
ISCED 8 สุขภาพ และสวัสดิ การ บริการสังคม	เป็นกลุ่มคนที่มีวินัยสูง การพัฒนา อย่างเป็นระบบทำให้เกิดความเข้าใจ กระบวนการในการรักษาโรค เพราะ ตระหนักถึงต้นตอของปัญหา เป็นผู้ เสาะหาความรู้และพัฒนาการเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับสายงานอยู่เสมอด้วยการ ทำงานวิจัยทดลอง เพื่อหาคำตอบของ	1. งานบริการในสถานบริการสุขภาพโรง พยาบาล เป็นแพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักสาธารณสุข นักรังสีเทคนิค นักเทคนิคการแพทย์ 2. งานในสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุข ภาพ (fitness center) เพื่อให้คำแนะนำ 3. นักวิจัยทางด้านสุขภาพอนามัย

ตาราง 1 ลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตาม ISCED		
สาขาวิชา มาตรฐาน ISCED (UNESCO, 1997)	ลักษณะบุคลิกภาพตามสาขาวิชา ISCED (Clark and Neave, 1992)	อาชีพที่เหมาะสม
ISCED 8 (ต่อ)	เรื่องที่น่าสนใจ เข้าใจโครงสร้างของสิ่ง ต่างๆ ดี	4. นักแนะแนว อาจารย์ในสถาบันการ ศึกษา
ISCED 9 บริการบุคคล การโรง แรม อาหาร การขน ส่ง การอนุรักษ์สิ่ง แวดล้อม การรักษา ความปลอดภัย	เป็นกลุ่มคนที่ตระหนักถึงคุณค่าของ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการอยู่รวม กันของคนกับสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต อื่น ฉะนั้นจึงเป็นกลุ่มคนที่ค่อนข้าง คำนึงถึงสิ่งอื่นนอกเหนือจากตัวเอง ไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางและยึดการ อยู่รวมกันว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด	1. นักอนุรักษ์นิยม 2. นักวางแผนงานระยะยาว 3. งานฝ่ายบริหารองค์กร 4. งานอาชีพอิสระ ที่มีต้องขัดแย้งกับผู้อื่น 5. งานในธุรกิจบริการ 6. ทหาร ตำรวจ 7. นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาชุมชน

จะเห็นได้ว่า ความเหมาะสมทางอาชีพ ที่มีต่อสาขาวิชาที่ศึกษา ตามสาขาวิชามาตรฐาน ISCED ได้มีการนำอาชีพที่เหมาะสมกันมาแสดงเป็นเบื้องต้น เพื่อให้เห็นความสอดคล้องในการจัด  
แนะแนวอาชีพที่เหมาะสมให้แก่บัณฑิตนักศึกษา

#### 1.4 คุณลักษณะของประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษา

เฮอร์ และเครเมอร์ (Herr and Cramer , 1984: 293) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของ  
ประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยระบุถึงสาเหตุของการเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาในลักษณะเป่า  
หมายของประชากร มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

1.4.1 ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพื่อสนองความต้องการที่แท้จริงของตัวเอง (the  
self-fulfillers) ที่ต้องการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ส่วนบุคคลและแสวงหาสังคมเพื่อตัวเอง

1.4.2 ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพื่อมุ่งที่จะแสวงหาและฝึกฝนทักษะทางด้าน  
อาชีพ (the careerists) ที่ตนสนใจและความชอบของตน เป็นไปเพื่อเตรียมตัวเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่  
โลกของอาชีพนั่นเอง

1.4.3 ผู้เข้าสู่ระบบการศึกษาเข้ามาเพียงเพื่อหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ (the avoiders)  
เนื่องจากยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการตัดสินใจบางอย่าง จึงเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาเพียงเพื่อ  
ปล่อยให้เวลาผ่านไป โดยยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนของตัวเอง

จากเหตุผลในลักษณะเป้าหมายของประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษาทั้ง 3 ประการ  
ทั้งนี้เฮอร์ได้ทำการสำรวจข้อมูลจากนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็น  
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา มีความต้องการจะได้รับความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม

เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา เช่น บริการการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการแนะแนวอาชีพ ทั้งนี้เพื่อค้นหาตัวเอง พัฒนาตัวเอง สร้างทางเลือก และเตรียมความพร้อมเพื่อจะผ่านเข้าสู่โลกแห่งอาชีพอย่างจริงจัง ซึ่งในบางครั้งนิสิตนักศึกษาและผู้จบการศึกษา คิดว่าตนค้นพบอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเองในเบื้องต้นแล้ว แต่แท้จริงอาจไม่ใช่ ซึ่งในกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกอาชีพในระดับอุดมศึกษา จะช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้ตระหนักถึงความเป็นตัวของตัวเอง และค้นพบอาชีพที่เหมาะสมกับตัวตนของนิสิตนักศึกษาโดยแท้จริง จนกระทั่งถึงขั้นตอนของการได้รับข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาตนให้สามารถอยู่กับเพื่อนร่วมอาชีพอย่างมีความสุข บริการแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนานิสิตศึกษานี้เป็นสิ่งที่สำคัญ และควรจัดให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาในสถาบันในระหว่างศึกษา เพื่อการปรับตัวก่อนที่จะจบการศึกษาและออกไปสู่โลกแห่งอาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเก็บข้อมูลจากนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 จากกลุ่มวิชาทั้ง 9 กลุ่มรายวิชาของ ISCED ที่ทำการปรับปรุงโดย UNESCO เมื่อปี 1997 เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างในสวนรวมมากที่สุด ทั้งนี้ในการเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาตามกลุ่มวิชานี้ นิสิตนักศึกษาจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกจากระบบเอ็นทรานซ์ โดยใช้ระดับคะแนนจากการสอบมากำหนดให้สามารถเรียนในกลุ่มสาขาใดสาขาหนึ่ง ซึ่งนักศึกษาจัดลำดับไว้ และระดับคะแนนในแต่ละกลุ่มวิชาจะมีระดับคะแนนแตกต่างกันไป ฉะนั้นกลุ่มวิชาที่นักศึกษาสามารถสอบผ่านและเข้าเรียนได้ อาจเป็นกลุ่มวิชาที่นิสิตนักศึกษาประสงค์ที่จะประกอบอาชีพจริง หรือมิใช่ก็ได้ จึงไม่อาจสรุปได้ว่านักศึกษามีการเลือกอาชีพตั้งแต่การเริ่มต้นศึกษา การให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นส่วนช่วยให้นิสิตนักศึกษาให้สามารถโอนย้ายกลุ่มวิชาที่เรียน หากพบว่าไม่สามารถเรียนต่อให้สำเร็จในสาขาวิชานั้นได้ หรือนิสิตนักศึกษาอาจมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับอาชีพที่เลือกเรียนดังกล่าว

## ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม (Palmer, 1995)

ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม พัฒนามาจากวิธีการสอนแบบซุฟีที่เก่าแก่ (an ancient Sufi teaching) มากกว่า 1,400 ปี การสอนแบบนี้เป็นการสอนที่มีการอธิบายรายละเอียดแบบบุคลิกภาพที่แตกต่างกันทั้ง 9 แบบ ซึ่งการสอนนี้จะช่วยให้ตระหนักและจดจำแบบบุคลิกภาพแต่ละแบบ และวิธีการที่จะจัดการกับแบบบุคลิกภาพแต่ละแบบนั้น รวมถึงเรื่องความเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกัน เข้าใจถึงเรื่องความรักในครอบครัว เพื่อน และมีความชื่นชมในศักยภาพของมนุษย์ที่มีความสามารถซ่อนอยู่ และเอ็นเนียแกรมนี้เองจะเป็นส่วนหนึ่งของการสอนแบบดั้งเดิมนี้ จะทำหน้าที่ในการทำให้สิ่งที่ซ่อนอยู่

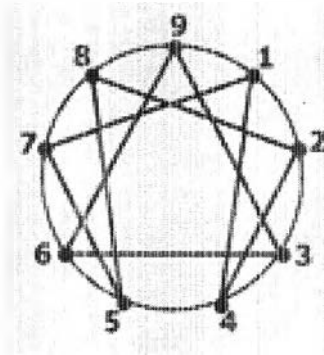
ภายในของมนุษย์ได้เกิดการค้นพบซึ่งเป็นการพัฒนาระดับความตระหนักรู้ของบุคคลให้สูงขึ้น การสอนแบบซูฟีเก่าแก่นี้มีกระบวนการสอนหลายรูปแบบด้วยกัน คือ การสอนด้วยการอธิบายด้วยวาจา การเขียนเป็นเนื้อความและการเขียนบทกลอนมีอาจารย์หรือผู้นำช่วยการดำเนินการสอน (www.australiansuficenter.org) ทั้งนี้ได้มีการวาดแผนภาพโครงสร้างแสดงคุณลักษณะตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรม ดังโครงสร้างต่อไปนี้

### 9. นักไกลเกลี่ย (Mediator)

8. เจ้านาย (Boss)

7. สุขนิยม (Epicure)

6. นักปลุจณา (Trooper)



1. สมบูรณ์แบบ (Perfectionist)

2. ผู้ให้ (Giver)

3. นักแสดง (Performer)

5. นักสังเกตการณ์ (Observer)

4. โรแมนติค (Romantic)

แผนภาพที่ 1 โครงสร้างรูปแบบทฤษฎีเอ็นเนียแกรม

ที่มา: Palmer, 1995

รูปแบบที่ระบุไว้ทั้ง 9 แบบ มีสัญลักษณ์ในการนำเสนอในรูปวงกลม ซึ่งมีเส้นตรงและจุดเชื่อมต่อจำนวน 9 จุด ดังภาพที่เสนอข้างต้น จุดแต่ละจุดที่ปรากฏ จะแสดงถึงคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันของบุคคล และในแต่ละจุดจะมีจุดข้างเคียงที่เรียกว่า ปีก (wing) อันหมายถึงคุณลักษณะที่อยู่ภายใต้หมายเลขที่เป็นปีกนั้น มีอิทธิพลต่อจุดหลักด้วยเช่นกัน ทำให้คนมีคุณลักษณะผสมผสมของจุดอย่างน้อยที่สุด 3 จุดขึ้นไป ซึ่งไม่มีแบบใดสมบูรณ์ที่สุด ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะต้องประสานงาน หรือดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์แบบใด แล้วต้องปรับตัวเช่นใด จึงจะมีผลลัพธ์ออกมาในลักษณะที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้นทั้งสองฝ่าย ก็จะทำให้การทำงาน หรือการสื่อสารกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรัก เรื่องในชีวิตประจำวัน และอื่นๆ ประสบความสำเร็จเกิดความเข้าใจต่อกันและอยู่ในบรรยากาศแห่งความสุขนั่นเอง

ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยศาสตราจารย์เดเนียล (David N. Daniel) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางการรักษาด้านจิตเวช (clinical professor) ของภาควิชาจิตเวช และพฤติกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford Medical School)



ศาสตราจารย์ Daniels ได้ร่วมกับพาล์มเมอร์ ริเริ่มสร้างโปรแกรมฝึกอบรมบุคคลโดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรมตั้งแต่ขั้นพื้นฐานเป็นต้นไปจนกระทั่งถึงขั้นสูงสุด จากประเทศสหรัฐอเมริกาและขยายไปทั่วโลก อาทิ ประเทศบราซิล แคนาดา กรีซ ฟินแลนด์ เยอรมันนี เนเธอร์แลนด์ และ สวิสเซอร์แลนด์ เป็นต้น โดยการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้วัดและแสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่การทำงาน การมีชีวิตคู่ การควบคุมสิ่งการ การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยได้รับความนิยมนิยมและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย

หลักการของเอ็นเนียแกรม เป็นการให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพส่วนบุคคลแต่ละประเภทว่ามีความเป็นเอกลักษณ์และสามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนว่า ในคุณลักษณะอย่างหนึ่ง จะมีคุณลักษณะใกล้เคียงที่สุดคละกัน และสามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคลิกลักษณะของคนประเภทหนึ่งๆ ว่าน่าจะทำงานอาชีพใดได้ประสบความสำเร็จ หลักการของเอ็นเนียแกรมสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการแนะแนวอาชีพให้แก่บัณฑิตนักศึกษา ผู้ที่กำลังจะเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่อาชีพ หลังสำเร็จการศึกษาโดยการแบ่งแยกลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 9 ประเภท โดยจะดูว่าคนๆ นั้นมีความเอนเอียงไปในคุณลักษณะแบบใดมากที่สุด จากนั้นจึงออกแบบการแนะแนวอาชีพที่เหมาะสมกับเขาเหล่านั้น พร้อมทั้งแนะแนวทางในการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกับคนประเภทต่างๆ โดยเน้นให้มีการปฏิบัติตนไปในทางที่น่าจะเกิดประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย และสิ่งสำคัญที่สุดคือผู้รับการแนะแนวอาชีพเองจะต้องรู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ จึงมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับบริบทของคนไทย โดยอิงกับลักษณะค่านิยมไทย คนไทย และสาขาวิชาที่นิสิตนักศึกษาได้ศึกษาเล่าเรียนอยู่ เพื่อเป็นตัวแทนบุคคลในลักษณะบุคลิกภาพต่างๆ ประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรม มีรายละเอียดดังนี้

#### (1) บุคลิกภาพประเภทสมบูรณแบบ (the perfectionist)

บุคคลประเภทสมบูรณแบบ เป็นบุคคลที่มีจิตใจขุ่นเคืองไม่พอใจต่อเรื่องต่างๆ รอบตัว และในขณะเดียวกันก็มองหาความสมบูรณแบบอยู่ตลอดเวลา ทางด้านอารมณ์มักมีความโกรธและรุนแรง แต่ดำรงตนอยู่ภายใต้ความสงบ และสง่างามเป็นบุคคลสมบูรณแบบอย่างดี ลักษณะการมองโลกของคนประเภทนี้ เชื่อว่าโลกนี้คือสถานที่ที่ไม่สมบูรณแบบ และพวกเขาจะต้องทำให้เกิดความสมบูรณแบบขึ้น แนวในการดำรงชีวิตของคนประเภทนี้ จึงมุ่งที่จะป้องกันความผิดพลาดไว้ตั้งแต่ต้น โดยมองว่าไม่มีอะไรสมบูรณจึงทำให้ในบางครั้งเหมือนคนที่มองโลกในแง่ร้าย จึงพยายามป้องกันและทำทุกอย่างให้ดีกว่าที่เป็นอยู่เดิม ทั้งนี้ไม่เฉพาะกับตัวเอง ยังโยงไปถึงบุคคลอื่นด้วย ลักษณะบุคลิกภาพที่มาจากการมองทุกอย่างรอบตัวไม่สมบูรณไปหมด จึงพยายามเสาะแสวงหาความถูกต้องอยู่ตลอดเวลาและอุทิศตัวเองให้กับสิ่งที่คิดว่าดีงาม สามารถสังเกตเห็นรายละเอียดในความเกี่ยวข้องทั้งหลายทั้งปวงของเหตุการณ์และเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างดี การหยุดพักผ่อนของคน

ประเภทนี้หมายถึงงานที่เป็นส่วนที่รับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้สำเร็จลงแล้วนั่นเอง การแสดงออกอย่างรุนแรงเมื่อเกิดอาการโกรธจะเกิดขึ้นตลอดเวลา เมื่อเผชิญกับสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง แต่คนประเภทสมบุรณแบบจะรู้ถึงผลเสียที่เกิดขึ้นในภายหลังหากพวกเขาแสดงอารมณ์ที่รุนแรงนั้นออกไป วินัยในตัวเองและการควบคุมอารมณ์ที่มีอยู่สูงในตัวบุคคลประเภทนี้จะช่วยควบคุมทำให้เกิดการต่อต้านกันเองและเกิดการยั้งคิดได้ในเรื่องของอารมณ์ ส่งผลให้เกิดการแสดงออกอย่างระมัดระวัง

คนประเภทสมบุรณแบบจะมีการแสดงออกอย่างรุนแรงเมื่อมีอาการโกรธเกิดขึ้น หรือเมื่อเผชิญกับสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง แต่คนประเภทสมบุรณแบบจะรู้ถึงผลเสียที่เกิดขึ้นในภายหลังหากพวกเขาแสดงอารมณ์ที่รุนแรงนั้นออกไป บุคคลประเภทนี้จึงมีวินัยในตัวเองและมีการควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดการแสดงออกอย่างระมัดระวัง

งานที่มีความเหมาะสมกับคนประเภทสมบุรณแบบคือ งานในองค์กรที่มีความมั่นคง มีระบบระเบียบที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมองเห็นเป้าหมายของงานนั้น การมอบหมายให้คนประเภทสมบุรณแบบทำงานที่ต้องสอดคล้องกับรายละเอียด จึงเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด เพราะพวกเขาจะสามารถจัดการกับสิ่งที่เป็รายละเอียดยได้เป็นอย่างดีและไม่รู้สึกถึงความคับข้องใจ เช่น นักบัญชี นักการเงินการธนาคาร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งตรงกันข้ามหากจัดให้บุคคลประเภทนี้ไปทำงานในองค์กรที่มีสายงานไม่ชัดเจน หรืองานจะต้องขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น งานด้านการตลาด งานผู้ประกอบการรายใหม่ที่จะต้องมีการตัดสินใจภายใต้ข้อมูลบางส่วน เป็นต้น ซึ่งงานที่กล่าวมาจะทำให้บุคคลกลุ่มนี้รู้สึกคับข้องใจเป็นอย่างมาก สำหรับอาชีพที่เหมาะสมกับคนประเภทสมบุรณแบบ คือ งานฝ่ายบัญชี งานฝ่ายการเงิน นักวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (Palmer, and Brown, 1997)

(2) **บุคลิกภาพประเภทผู้ให้ (giver)** เป็นคนที่มีจิตใจดี ชอบยกยอและเอาใจผู้คนรอบข้าง ในขณะที่เดียวกันคนประเภทนี้เป็นพวกมีความต้องการอยากเป็นอิสระ ในชีวิตของคนประเภทนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับการทำให้บุคคลรอบข้างมีความสุข และพวกเขาจะมีลักษณะทั่วไปต้องการเป็นที่รัก แสดงความรู้สึกที่ตนมีต่อคนอื่น เป็นที่ต้องการ เป็นที่ชื่นชม ให้คนอื่นตอบสนองตน พิสูจน์ความสำคัญของตน ชอบความผูกพันใกล้ชิดและเต็มไปด้วยความรู้สึกต่อคนอื่น แต่พวกเขาก็มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้สึกส่วนตัว พวกเขาชอบแสดงออกถึงความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อคนอื่นมากเกินไป และเพิกเฉยความรู้สึกในแง่ลบในเวลาเดียวกัน พวกเขา มองว่าตัวเองเป็นคนที่รักคนอื่น ห่วงคนอื่นกลุ่มนักบุญเป็นกลุ่มที่เอาใจใส่คนอื่น และรักคนอื่นอย่างแท้จริงมากที่สุด พวกเขาให้ในสิ่งที่คนอื่นต้องการอย่างแท้จริง

งานที่เหมาะสมกับคนประเภทผู้ให้ หรือในบางแห่งจะเรียกว่าคนประเภทนักบุญ คืองานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ เพราะคนประเภทผู้ให้จะมีความสุขที่ได้ให้บริการและได้เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ยกตัวอย่างอาชีพที่เหมาะสมกับคนประเภทผู้ให้ คือ งานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล งานเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งพยาบาล แพทย์ หรือผู้ให้

บริการในสถาบันที่เกี่ยวกับสุขภาพทั้งปวง นอกจากนี้ยังมีอาชีพทางด้านงานในอุตสาหกรรมบริการ และพนักงานขายที่คนประเภทนี้จะทำได้โดยอย่างมีความสุข ในทางตรงกันข้ามงานที่จะก่อให้เกิดความคับข้องใจกับคนกลุ่มนี้คืองานที่แยกจากการติดต่อและให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น รวมถึงงานเป็นผู้ตรวจสอบภาษี และโปรแกรมเมอร์ และนักอนุรักษ์ป่า เป็นต้น

(3) บุคลิกภาพประเภทนักแสดง (performer) มีลักษณะทั่วไปที่รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีค่าโดดเด่น เป็นที่สนใจ เป็นที่ยกย่อง เป็นที่ประทับใจคนอื่น มักหลงตัวเอง มักชอบการแก่งแย่ง มีการสนใจแต่ภาพพจน์ การใส่ใจรูปแบบมากกว่าเนื้อแท้ของมัน การใช้สัญลักษณ์มากกว่าความเป็นจริง ทุกอย่างล้วนจอมปลอม และถูกทำเหมือนเป็นผลิตภัณฑ์ ที่ต้องมีการทำการตลาด คนกลุ่มนี้มักประสบความสำเร็จในวงสังคม เพราะพวกเขามุ่งแต่ทางที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญความเชื่อของคนกลุ่มนี้ มองว่าโลกจะให้ความสนใจและให้คุณค่ากับคนเก่งเท่านั้น พวกเขาจึงมีความหวังตลอดเวลาที่เป็นหนึ่งและเป็นคนเก่งและพวกเขาจะมีชีวิตอยู่กับความหวัง ในรูปแบบการใช้ชีวิตมักชอบความหรูหรา ชอบการเข้าสังคม และมีสัญชาตญาณแห่งการเอาตัวรอดสูง

งานที่เหมาะสมกับคนประเภทนักแสดง เป็นงานที่ต้องอยู่ในสถานการณ์ของการแข่งขันสูง เนื่องจากคนประเภทนี้ต้องการที่จะได้คะแนนสูงที่สุดในทุกสถานการณ์ และมองทุกอย่างเป็นการแข่งขัน การแสดงออกซึ่งผลงานที่ดีเด่นจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จของคนประเภทนี้ ทั้งนี้ในการแข่งขันที่ไม่ก่อให้เกิดคนประเภทนี้รู้สึกคับข้องใจ คือการแข่งขันที่เป็นระบบและการได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องและชัดเจน ซึ่งมักอยู่ในองค์กรที่มั่นคงที่มีระบบค่าตอบแทน ตำแหน่ง และมีระบบการให้แรงจูงใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นอย่างดี เพราะสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกลุ่มนี้ทำงาน คือ ความหวังนั่นเอง ฉะนั้นในหน่วยงานทางด้านการตลาด การขาย การโฆษณา ที่ต้องมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ต้องการคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้หน่วยงานนั้นพร้อมที่จะให้ผลตอบแทนที่สูงเช่นกันจึงเหมาะสมกับคนในกลุ่มนักแสดงนี้ที่สุด

(4) บุคลิกภาพประเภทโรแมนติค (romantic) เป็นกลุ่มคนที่มีอารมณ์อ่อนไหว ในส่วนของจิตใจมักไม่ค่อยแจ่มใสเบิกบาน มีความห่อเหี่ยว เนื่องจากมีการมองโลกที่มาจากความเชื่อว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการในชีวิตสูญหายไป ในขณะที่คนอื่นมีความสุขและมีทุกอย่างครบครัน แต่พวกเขากลับรู้สึกว่าคุณค่าถูกทอดทิ้ง การมองโลกและมีความเชื่อเช่นนี้จึงก่อให้เกิดอารมณ์อ่อนไหว และในบางครั้งก็มีอารมณ์ที่ระย้าผู้อื่น คิดว่าผู้อื่นสมบรูณ์พูนสุขกว่าที่ตนเองเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความคิดที่มาจากอารมณ์พื้นฐานลึกๆของคนกลุ่มนี้ แต่พวกเขาก็ยังพยายามที่จะทำให้ตัวเองมีความสุขสมดุเกิดขึ้นได้โดยการเสาะแสวงหาความสมบรูณ์ในชีวิต และวงจรของชีวิตของคนประเภทโรแมนติคจะมีลักษณะซ้ำๆในรูปแบบของการมีความต้องการ จนกระทั่งเสาะหาสิ่งต่างๆมาครอบครองเมื่อได้มาครอบครองแล้วก็เกิดการผิดหวัง เนื่องจากความรักและความสูญเสียเป็นพื้นฐานที่คนกลุ่มนี้มีความ

เชื่อและสนใจ จากนั้นเมื่อผิดหวังจึงเข้าสู่วงจรแห่งการปฏิเสธ เข้าใจว่าผู้อื่นทอดทิ้ง และวงจรมันก็จะเริ่มต้นใหม่เรื่อยๆ ด้วยตัวของมันเอง

งานที่มีความเหมาะสมกับคนประเภทโรแมนติคมากที่สุด คือ งานที่สามารถใช้สมาธิในการออกแบบหรือสร้างสรรค์ต่างๆ เช่น การออกแบบงานโฆษณา การออกแบบผลิตภัณฑ์ การแสดงงานศิลปะ แต่นั่นหมายถึงการออกแบบในห้องหรือบนโต๊ะทำงานที่ไม่ต้องใช้การแข่งขันและมีความเป็นส่วนตัวค่อนข้างสูงจะทำให้พวกเขา รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน

(5) บุคลิกภาพประเภทนักสังเกตการณ์ (observer) เป็นพวกกลุ่มนักปราชญ์ นักคิด มีลักษณะทั่วไปที่เป็นผู้มีความสามารถ มีความชำนาญในวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นพิเศษ ชอบค้นหาความจริง ไม่ชอบถูกใครรบกวน คนประเภทนี้มีความเป็นส่วนตัวค่อนข้างสูง แม้จะอยู่ในสังคมแต่ก็สามารถอยู่แบบห่างๆจากคนอื่นได้ พวกเขาต้องการความเป็นส่วนตัวเพื่อจะได้ใช้ความคิดและเติมพลังให้แก่ตนกลุ่มนักสังเกตการณ์เป็นกลุ่มของคนที่เข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในรูปแบบอัจฉริยะและคนเสียสติ อัจฉริยะพวกนั้นอาจดูหลุดโลกไปบ้าง เป็นการมีบรรทัดฐานในการเข้าใจความเป็นจริงในระดับที่สูงกว่าคนทั่วไปและต้องการความเข้าใจและรอบรู้ไปเสียทุกเรื่อง

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

(6) บุคลิกภาพประเภทนักปลุ่จ (the trooper) มีลักษณะทั่วไปที่ต้องการความปลอดภัย การคุ้มครอง การสนับสนุนจากคนอื่น ต้องการตรวจสอบทัศนคติของคนอื่นที่มีต่อตน ต้องการปกป้องสิ่งที่ตนเชื่อ ซึ่งบุคลิกของกลุ่มเพื่อนยาก เต็มไปด้วยความขัดแย้งกันเอง พวกเขาพึ่งพาคนอื่น แต่ให้ความสำคัญกับความเป็นตัวของตัวเองของตน เชื่อใจคนอื่น และอยากเป็นที่เชื่อใจ แต่มักทดสอบความจริงใจของคนอื่น พวกเขาต้องการผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ แต่ก็กลัวด้วย เดียวเชื่อฟัง เดียวดื้อ กลัวความก้าวร้าว แต่บางทีก็ก้าวร้าวใส่คนอื่น แสวงหาความปลอดภัย แต่รู้สึกไม่ปลอดภัย เป็นคนน่ารัก แต่บางทีก็ตระหนี่ และเกลียดชังคน มันคงในค่านิยมของสังคม แต่บางทีก็ขัดขึ้น ชอบหนีการถูกลงโทษ แต่รันททที่ ความขัดกันเองเหล่านี้ มาจาก ความวิตกกังวล ที่ส่งผลทำให้สภาวะจิตเปลี่ยนไปเปลี่ยนมา พวกเขามองหาหลักยึดเหนี่ยว ความเชื่อ พันธมิตร หรืออำนาจ เพื่อลดความวิตกกังวล พวก

เขาจะรู้สึกปลอดภัยได้ด้วย การมองหาสิ่งที่อยู่นอกตัวเขาและทุ่มเทให้กับมันเพื่อแลกกับความรู้สึกปลอดภัย พวกเขาต้องการอะไรสักอย่างที่ใหญ่กว่าและมีพลังมากกว่าตน ยิ่งใหญ่ยิ่งดี พวกเขาให้ความสำคัญกับสิ่งที่เขาศรัทธามาก คนกลุ่มนี้มีตอบสนองอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาตลอด มักมีความลึกลับเสียดสีและรู้มึนใจเพราะความขัดแย้งในใจของตัวเอง เดียวสนุก ตลก เดียวมองโลกแง่ร้าย เดียวแน่ใจ เดียวไม่แน่ใจ ในขณะที่ชอบมองหาผู้คุ้มครอง พวกเขาก็จะต่อต้านผู้คุ้มครองไปด้วย จึงเป็นบุคคลประเภทที่อ่านใจได้ยาก คนทั่วไปมักจะบอกว่า คนกลุ่มนี้ เป็นคนที่คนชอบได้ง่าย แต่เข้าใจได้ยาก

งานที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีสายการปฏิบัติงาน หรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และสามารถระบุปัญหาของงานได้จะทำให้คนกลุ่มนี้ทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้คนกลุ่มนี้ยังเหมาะสมกับงานที่ต้องการความซื่อสัตย์และงานที่ต้องการคนที่มีคุณธรรมสูง เช่น งานเป็นผู้สอน งานเพื่อการตรวจสอบ งานที่ต้องมีการสำรวจการทำงานของผู้อื่น ตลอดจนนายความ อัยการ ผู้พิพากษา หัวหน้าพนักงานการเงิน หัวหน้าฝ่ายวางแผน หรืออาจทำงานเป็นพนักงานผู้รับคำร้องเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ สำหรับงานที่ทำให้คนประเภทนี้เกิดความคับข้องใจคืองานที่มีสายการบังคับบัญชาที่คลุมเครือ มีการเมืองหรือมีการวิ่งเต้นภายในเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการอยู่เบื้องหลังเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยการต่อรองอย่างลับๆ จะเป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับคนกลุ่มนี้

(7) บุคลิกภาพประเภทสุขนิยม (the epicure) มีลักษณะทั่วไปที่ชอบความสุข การได้รับความพึงพอใจ การได้รับประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย การเปิดทางเลือกให้กับตัวเองได้ใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ และการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลโดยธรรมชาติเกี่ยวข้องกับความคิดในจิตใจของพวกเขาเอง ความคิดของเขาแล่นไว อยากรู้อยากเห็น ความกระตือรือร้นที่จะรับสิ่งใหม่ ความวิตกกังวลทำให้จิตของเขาไวเกินที่จะควบคุมไว้ได้ ถ้าบุคคลประเภทนี้คิดจะทำอะไรขึ้นมาพวกเขาจะทำมันทันที ใจไปไวกว่าตัวคนประเภทนี้ตื่นเต้นกับสิ่งรอบตัวได้ง่าย จิตใจของพวกเขาอยู่กับสิ่งที่เขากำลังคิดอยากจะทำ การคิดถึงความเป็นไปได้ต่างๆ และการทำอะไรในอนาคตทำให้พวกเขาารู้สึกมีความสุข และในเวลาเดียวกันทำให้พวกเขาไม่วิตกกังวล หรือใช้อารมณ์ งานประเภทที่มีความท้าทาย ผจญภัย และการได้ค้นพบสิ่งใหม่ๆ ในโลกจะเป็นงานที่คนกลุ่มสุขนิยมปรารถนา เนื่องจากพวกเขาเป็นนักทฤษฎี เป็นนักอนาคต ชอบการเปลี่ยนแปลง และยิ่งไปกว่านั้นพวกเขายังเป็นกลุ่มคนที่มีความสามารถหลายอย่างอีกด้วย ฉะนั้นงานที่เป็นโครงการใหม่ๆ ที่ต้องมีการวางแผนงานมีการระดมสมอง งานที่ต้องมีการเชื่อมโยงแนวคิดที่ซับซ้อนยุ่งยาก เช่น นักการเมือง นักเจรจาต่อรอง ผู้ผลิตสื่อ งานประชาสัมพันธ์ภาคสนาม งานในสถานบริการดูแลรักษาสุขภาพให้ดูอ่อนวัยอยู่เสมอ พนักงานขายเครื่องมือออกกำลังกาย พนักงานขายอาหารเพื่อสุขภาพ และการทำงานอยู่ในศูนย์บริหารร่างกาย (fitness center) จะเหมาะสมกับคนกลุ่มสุขนิยมมาก ทั้งนี้คนกลุ่มสุขนิยมจะไม่มีความสุขกับการทำงานที่สามารถมองเห็น

อนาคตได้ง่าย หรืองานที่ต้องทำซ้ำๆกันทุกวันโดยไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง เช่น พนักงานในห้องทดลอง ผู้บริหารองค์กรแบบราชการ พนักงานธนาคาร พนักงานในสายการผลิต และเสมียน เป็นต้น

(8) **บุคลิกภาพประเภทเจ้านาย (the boss)** ประเภทผู้นำมีลักษณะทั่วไปมักพึ่งพาตัวเอง หยุดความอ่อนแอ ยากมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม เรียกร้องสิทธิ ควบคุมทุกอย่างได้ ไม่มีใครเอาชนะได้ และมีชัยชนะเหนือคนอื่น กลุ่มนี้เป็นกลุ่มของบุคคลที่มีอำนาจ และใช้อำนาจ ทั้งในทางที่ดีและไม่ดี เราเห็นความกล้าหาญ กำลังใจ การพึ่งพาตัวเอง ความเป็นผู้นำ การใช้อำนาจ และการเรียกร้องสิทธิ อำนาจจะเป็นสิ่งที่ดี ถ้ามันเป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ มากกว่าที่จะจำกัดอยู่แค่ภายในกลุ่มเล็กๆในสังคม ความมั่นใจในตัวเองของพวกเขาจะนำมาซึ่งความสำเร็จส่วนตัวซึ่งให้ประโยชน์กับสังคมด้วย ความมั่นใจในตัวเองที่เหลือล้นในตัวพวกเขาเป็นผลทำให้บุคคลรอบข้างพลอยมีไฟหรือมีพลังในการทำกิจกรรมไปด้วย

งานที่เหมาะสมกับคนประเภทเจ้านาย คืองานที่ได้มีการแข่งขันและงานที่ต้องใช้พลังอำนาจเป็นโครงสร้าง และเป็นงานที่เป็นอิสระในตัว เช่น งานพัฒนาที่ดิน งานผู้บริหารระดับสูงที่ตนเป็นเจ้าของ ผู้บังคับบัญชาการทหาร แต่คนประเภทเจ้านายจะไม่ชอบทำงานที่ต้องมีการแบ่งอำนาจการบริหารเป็นบริหารร่วม หรืองานลูกค้าสัมพันธ์ เพราะจะเป็นงานที่ขัดต่อลักษณะตามธรรมชาติของพวกเขานั่นเอง

(9) **บุคลิกภาพประเภทนักไกลเกลี่ย (the mediator)** เป็นพวกผู้รักสงบที่มีลักษณะทั่วไปที่มีความสงบในจิตใจ อยู่ท่ามกลางแวดล้อมที่มีแต่ความปรองดอง อนุรักษ์สิ่งต่าง ๆ อย่างที่มันเป็น มักหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แรงกดดัน ปัญหา และข้อบังคับ พวกเขาจะพยายามรักษาความกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวนี้ไว้ให้นานที่สุด การเป็นคนรับรู้สิ่งต่าง ๆ ทำให้พวกเขาพอใจในสิ่งเป็นเป็นอยู่ แทนที่จะระแวงสงสัยหรือพยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นคนที่เปิดใจกว้าง มองโลกในแง่ดี แต่ก็มีข้อเสียตรงที่ไม่ยอมรับว่าแท้จริงโลกที่สวยงามก็มีสิ่งยากลำบากที่ต้องการการจัดการอยู่ด้วย พวกเขาจะปฏิเสธว่ามีปัญหาอยู่เพื่อมิให้ความสงบในจิตใจของตัวเองถูกรบกวน พวกเขายอมทุกอย่างเพื่อที่จะได้รู้สึกสงบ ซึ่งบางครั้งนำมาซึ่งความเดือดร้อนของคนรอบข้าง แต่พวกเขากลับทำเหมือนมองไม่เห็น พวกเขาจะทำเพื่อความสงบในใจตัวเองแต่เพื่ออย่างเดียว หลีกเลี่ยงเรื่องน่าหนักใจทั้งปวง หลีกเลี่ยงผู้คน และเริ่มมองคนอย่างในอุดมคติของตัวเอง เพื่อจะได้รู้สึกสงบ โดยพื้นฐานแล้วคนกลุ่มนี้มองหาความเป็นอิสระ

ประเภทงานที่เหมาะสมกับคนประเภทนักไกลเกลี่ยคืองานที่สามารถทำให้พวกเขาได้รับรู้ภาพในมุมกว้างและไกลได้ เช่น งานสำหรับนักวางแผนระยะยาว สำหรับตำแหน่งรองประธานองค์กรฝ่ายบริหาร ผู้จัดการสำนักงาน สำหรับงานประเภทที่มีการเติบโตเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆในบริบทของงานนั้นจนเป็นผลให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นขาดหายไป จะเป็นงานที่นักไกลเกลี่ยไม่ชอบทำ

จากข้อมูลเรื่องความประปรายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพแต่ละชนิดตามแนวทฤษฎี เอ็นเนียแกรม ซึ่งไม่จำเป็นว่าทุกบุคลิกภาพที่เป็นแบบใดแบบหนึ่งจะต้องทำงานในอาชีพที่นำเสนอมา เท่านั้น แต่ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษา ตามแนวบุคลิกภาพที่กล่าวมา อนึ่ง หากนิสิตนักศึกษามีลักษณะตรงตามทั้งแบบบุคลิกภาพกับอาชีพแล้ว ก็มีแนวโน้มว่าจะประกอบอาชีพนั้นอย่างมีความสุข แต่ในกรณีที่นิสิตนักศึกษามีลักษณะบุคลิกภาพแบบหนึ่งซึ่งไม่สอดคล้องกับอาชีพที่ตนกำลังจะเดินเข้าไป อาจพิจารณาในการปรับเปลี่ยนอาชีพให้มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงมากขึ้น หรือทำการปรับตัวเองให้เหมาะสมกับงานอาชีพที่เลือกไว้

## 2.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบไทย (สุนทร โคมิน และสนธิ สมัครการ, 2522)

ด้วยเป็นที่ยอมรับว่าบุคลิกภาพของบุคคล ได้รับอิทธิพลมาจากองค์ประกอบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั้นๆ อันได้แก่ รูปร่างหน้าตา สรีระร่างกาย ค่านิยม (value) สติปัญญา ความรู้สึก ทศนคติ โดยส่งผลให้เห็นเป็นพฤติกรรม ซึ่งค่านิยมมีบทบาทสำคัญมากต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะที่เป็นตัวตัดสินใจกำหนด เป็นตัวนำหรือผลักดันให้พฤติกรรมบุคคลมีความโน้มเอียงไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่ของมนุษย์ จากรายงานการวิจัยเรื่อง “ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด โดยสุนทร โคมิน และสนธิ สมัครการ เมื่อปี พ.ศ. 2522 ได้ทำการศึกษาวัดค่านิยมไทย โดยการสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมที่เหมาะสม มีความเที่ยงตรง (validity) และเชื่อถือได้ (reliability) เพื่อให้ได้มาซึ่งลักษณะค่านิยมไทยที่เชื่อได้ว่ามีผลต่อพฤติกรรมอันเป็นบุคลิกภาพแบบไทย โดยนำสรุปเป็นลักษณะค่านิยมได้ 2 ประเภท ลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง และลักษณะค่านิยมวิถีปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 ลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง 20 ข้อ

ลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทางเป็นลักษณะของความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำพฤติกรรมต่างๆ โดยลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทางจะมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมในแต่ละครั้งซึ่งมีลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ลักษณะของค่านิยมจุดหมายปลายทางสามารถระบุถึงได้ดังนี้

- (1) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในการช่วยเหลือผู้อื่น
- (2) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในการได้รับความยกย่องในสังคม
- (3) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในการมีชีวิตที่ตื่นเต้น
- (4) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในการมีชีวิตที่สบายพอสมควร
- (5) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในการมีมิตรที่ดี
- (6) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในการมีคนรัก

- (7) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในการมีหลักธรรมและศาสนาเป็นที่พึ่ง
- (8) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความกว้างขวางในสังคม
- (9) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความงามของธรรมชาติและศิลปะ
- (10) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความเป็นปราชญ์ผู้รู้ดี
- (11) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความภาคภูมิใจในตนเอง
- (12) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในด้านความมั่นคงของประเทศชาติ
- (13) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความมั่งมีในเงินทองและวัตถุ
- (14) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความรักอิสระเสรี
- (15) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความสงบสุขทางใจ
- (16) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความเสมอภาค
- (17) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความสำเร็จในชีวิต
- (18) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความสุขในชีวิตครอบครัว
- (19) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในความสุขสำราญ
- (20) ค่านิยมจุดหมายปลายทางในทางที่มุ่งให้เกิดโลกที่มีสันติสุข

### 2.2.2 ลักษณะค่านิยมวิถีปฏิบัติ 23 ข้อ

ค่านิยมวิถีปฏิบัติเป็นแบบบรรทัดฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติ อันได้แก่ลักษณะดังนี้

- (1) วิถีปฏิบัติในการบังคับตัวเอง
- (2) วิถีปฏิบัติในการเป็นตัวของตัวเอง
- (3) วิถีปฏิบัติในการปรับตัวเข้ากับจังหวะและสิ่งแวดล้อม
- (4) วิถีปฏิบัติในการประมาณตนและความรักสันโดษ
- (5) วิถีปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยกัน
- (6) วิถีปฏิบัติในการมีความสามารถสูง
- (7) วิถีปฏิบัติในการมีอารมณ์สงบและความสำรวม
- (8) วิถีปฏิบัติในการรักษาน้ำใจกัน
- (9) วิถีปฏิบัติในเรื่องความรักใคร่ชอบพอสนิทสนม
- (10) วิถีปฏิบัติในเรื่องการให้อภัย
- (11) วิถีปฏิบัติในความกตัญญูรู้คุณ
- (12) วิถีปฏิบัติในความทะเยอทะยาน
- (13) วิถีปฏิบัติในเรื่องความสุภาพ
- (14) วิถีปฏิบัติในเรื่องความอ่อนน้อมเชื่อฟัง
- (15) วิถีปฏิบัติในเรื่องการศึกษาสูง



- (16) วิธีปฏิบัติในเรื่องความกล้า
- (17) วิธีปฏิบัติในเรื่องความซื่อสัตย์
- (18) วิธีปฏิบัติในเรื่องความรับผิดชอบ
- (19) วิธีปฏิบัติในเรื่องความสนุกสนานร่าเริง
- (20) วิธีปฏิบัติในเรื่องความคิดสร้างสรรค์
- (21) วิธีปฏิบัติในเรื่องความสะอาด
- (22) วิธีปฏิบัติในเรื่องความมีน้ำใจเมตตาอารี
- (23) วิธีปฏิบัติในการมีแนวคิดกว้าง

ทั้งนี้จะพิจารณาเรื่องลักษณะค่านิยมทั้งสองแนวไปในทางพฤติกรรมศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญต่อสิ่งกระตุ้นและพฤติกรรมตอบสนอง (S-R Connections: Stimulus – Response Connections) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันจะนำพามาซึ่งพฤติกรรมของบุคคล แต่ในที่นี้ความหมายของตัวกระตุ้นค่านิยมหนึ่งจะมีความหมายอะไรนั้นไม่สำคัญ สำคัญแต่ว่าตัวกระตุ้นดังกล่าวจะทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองตามที่ได้คาดหมายไว้หรือไม่ และพฤติกรรมตอบสนองที่เกิดขึ้นนี้เอง หากเกิดขึ้นบ่อยก็จะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ค่อนข้างมั่นคงและแน่นอน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพของบุคคล

อนึ่ง ลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติซึ่งเป็นค่านิยมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาพฤติกรรมอันเป็นบุคลิกภาพของคนไทย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อกระทงอันจะก่อให้เกิดข้อคำถามเพื่อจัดประเภทของบุคคลต่อไป ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สาระ โดยการจัดหมวดหมู่ลักษณะพฤติกรรมทั้งสองประเภทเพื่อให้ได้มาซึ่งประเภทของลักษณะค่านิยม 9 ประเภท ดังนี้ (ดังภาคผนวก จ)

1. **ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ** ประกอบด้วย ค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ต้องการมีชีวิตที่ตื่นเต้น รักความอิสระเสรี โดยการประกอบอาชีพด้วยความต้องการมีความสำเร็จในชีวิต จึงมีค่านิยมด้านความทะเยอทะยานมีการบังคับตนเอง และมีการปรับตัวให้เข้ากับจังหวะและสิ่งแวดล้อม

2. **ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงลักษณะนิสัย** ประกอบด้วยค่านิยมที่แสดงถึงลักษณะนิสัยมีความสุข มีความอ่อนน้อม เชื่อฟัง มีความซื่อสัตย์ รักความสะอาด มีการพึ่งพาอาศัยกันและชอบช่วยเหลือผู้อื่น

3. **ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการด้านวัตถุ เพื่อความสบายทางกาย** ประกอบด้วยค่านิยมที่ต้องการความมั่งมีในแง่เงินทองและวัตถุ การมีชีวิตที่สุขสบายพอควร มีความสุขสำราญ

4. ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ ประกอบด้วยค่านิยมในการมีหลักธรรมและศาสนาเป็นที่พึ่ง รักความงามของธรรมชาติ ศิลปะ และค่านิยมที่ต้องการความสงบสุขทางใจ

5. ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคม ประกอบด้วยค่านิยมเรื่องการได้รับความยกย่องในสังคม และมีความกว้างขวางในสังคม

6. ลักษณะค่านิยมเพื่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วยค่านิยมเรื่องการมีมิตรที่ดี การมีคนรัก มีความรักใคร่ชอบพอสนิทสนม มีการแสดงออกในเรื่องความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นโดยมีการให้อภัย มีการรักษาน้ำใจกัน มีน้ำใจเมตตาอารี และมีอารมณ์สงบและสำรวม

7. ลักษณะค่านิยมทางการศึกษาและการทำงาน ประกอบด้วยค่านิยมเรื่องความเป็นปราชญ์ผู้รู้ดี การมีการศึกษาสูง มีความสามารถสูง มีความคิดกว้างและสร้างสรรค์

8. ลักษณะค่านิยมที่เกิดจากความคาดหวังในสังคมส่วนรวม ประกอบด้วยค่านิยมในการอยู่ในโลกที่มีสันติสุข มีความมั่นคงของประเทศชาติ และมีความเสมอภาค

9. ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงอุดมคติ และหลักยึดมั่นในการดำรงชีวิต ประกอบด้วยค่านิยมในการมีความภาคภูมิใจในตัวเอง ยึดมั่นในการมีความสุขในชีวิตครอบครัว มีอุดมคติที่ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง มีการประมาณตนและความรักสันโดษ มีความกตัญญูรู้คุณ มีความสนุกสนานร่าเริง และมีความกล้าหาญพร้อมที่จะยืนหยัดในต่อสู้เพื่อความคิดและความเชื่อของตน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีทางบุคลิกภาพ

### 2.3.1 การก่อตัวของบุคลิกภาพ (Schultz et al, 2005)

เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ ที่บ่งบอกให้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดีที่สุด การศึกษาถึงการก่อตัวของบุคลิกภาพของบุคคลจึงทำให้สามารถเข้าใจถึงความเป็นมาของบุคคลนั้นได้เป็นอย่างดีทำให้ตระหนักได้ถึงผลที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันของเจ้าของบุคลิกภาพแต่ละประเภทซุทซ์และคณะได้ทำการสรุปแนวคิดทฤษฎี ปัจจัยต่างๆที่ปรากฏตามที่นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาไว้เกี่ยวกับเรื่องของบุคลิกภาพ โดยสามารถระบุปัจจัยสำคัญที่ก่อตัวเป็นบุคลิกภาพของบุคคลได้ดังนี้

- (1) ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม (the genetic factor)
- (2) ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม (the environmental factor)
- (3) ปัจจัยทางการเรียนรู้ (the learning factor)
- (4) ปัจจัยทางด้านพัฒนาการ (the development factor)
- (5) ปัจจัยทางด้านจิตสำนึก (the consciousness factor)

#### (6) ปัจจัยทางด้านจิตไร้สำนึก (the unconsciousness factor)

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่นักจิตวิทยาหลายท่านให้ความสนใจ และระบุว่าปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีผลต่อการก่อตัวของบุคลิกภาพ เช่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพันธุกรรม เป็นที่แน่นอนว่าไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าพันธุกรรมจะไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ ในขณะที่ปัจจัยเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่หล่อหลอมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และปัจจัยทางการเรียนรู้ มีนักจิตวิทยาที่ให้ความสนใจมากที่สุดคือ สกินเนอร์ (Skinner) วัตสัน (Watson) และแบนดูรา (Bandura) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบนดูราให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ที่เรียกว่าการเรียนรู้จากตัวแบบ ซึ่งจะเห็นว่าสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมาก เพราะในสังคมปัจจุบัน มีตัวแบบทางสังคมมากมายที่เข้ามาในความสนใจและเกิดการเลียนแบบขึ้นได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางด้านจิตไร้สำนึกซึ่งอัลพอร์ท (Allport) โรเจอร์ (Roger) และมาสโลว์ (Maslow) มีความเชื่อว่าบุคคลไม่ได้มีการดำเนินชีวิตภายใต้สัญชาตญาณแต่มีกระบวนการของการคิดที่ขึ้นอยู่กับหลักเหตุผล ความรู้สึกตัว และมีแรงจูงใจในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องใช้สติปัญญาและความรู้ความเข้าใจ หรือแม้กระทั่ง จุง (Jung) และฟรอยด์ (Freud) ที่มีความเชื่ออย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับเรื่องของจิตไร้สำนึก ยังกล่าวย่ำว่าส่วนของจิตไร้สำนึกมีความสำคัญต่อการก่อเกิดของบุคลิกภาพของบุคคลมากพอๆกัน

### 2.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (The personality theory)

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ เป็นการทำความเข้าใจถึงส่วนประกอบต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลอันเป็นผลให้คนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน สำหรับทฤษฎีบุคลิกภาพในงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพ ทฤษฎีแบบของบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอาชีพ และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม หรือทฤษฎีตัวแบบทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพ (The trait theory personality) เป็นทฤษฎีที่มีกลุ่มนักจิตวิทยาให้ความสำคัญหลายคน เช่น อัลพอร์ท, แคทเทล และฮัสเซิร์ค

อัลพอร์ท (Allport, 1937) เป็นนักจิตวิทยารุ่นแรกๆที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งเขาเชื่อว่าลักษณะบุคลิกภาพสามารถจัดได้เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบส่วนบุคคล (individual) และรูปแบบธรรมดาทั่วไป (common) ซึ่งรูปแบบส่วนบุคคลเป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคน แล้วแต่ว่าใครจะมีบุคลิกภาพโดดเด่นอย่างไรก็จะมี การแสดงออกมาเช่นนั้น แต่สำหรับรูปแบบธรรมดาทั่วไป เป็นรูปแบบที่เหมือน หรือคล้ายคลึงกับผู้อื่นในสังคมและวัฒนธรรมเดียวกัน ซึ่งสมาชิกในสังคมหนึ่งจะมีรูปแบบการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่แตกต่างไปจากสมาชิกจากอีกสังคมหนึ่ง

แคทเทล (Cattell, 1950) ยังคงให้ความสนใจเหมือนออลพอร์ตดังที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับรูปแบบส่วนบุคคลและรูปแบบบรรทัดทั่วไป โดยให้ความสนใจศึกษาและเขายังได้ทำการศึกษาวิจัยและจัดแบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 16 แบบ เรียกว่า the sixteen personality factor (16 PE) (Cattell, 1973; Cattell & Kline, 1977) แคทเทลยังได้ทำการศึกษาถึงพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรม หรือแรงจูงใจที่เรียกว่า Ergs ที่หมายถึงงานหรือพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมว่ามาจากปัจจัย 11 ประการ หรือ 11 ergs ได้แก่ ความโกรธ (anger), สิ่งกระตุ้น (appeal), ความหิว (hunger) ความกังวลสงสัย (curiosity), ความขยะแขยง (disgust), การรวมกลุ่ม (gregariousness), ความปลอดภัย (security) การปกป้องรักษา (protection), การรักษาสติของตนเอง (self-assertion), การยอมแพ้ (self-submission) และเพศ (Sex) โดยการจัดทำแบบประเมิน 16 PE ของแคทเทลมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการอาชีพ นอกจากนี้ยังสามารถระบุได้ถึง ความกังวล ความเศร้าใจ และอาการทางประสาทได้ด้วยเนื่องจากการจัดแบ่งรูปแบบของบุคลิกภาพไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม สามารถวัดได้ทั้งเด็กและผู้ใหญ่

อีส์เซนค์ (Eysenck, 1997) มีความเห็นที่สอดคล้องกับแคทเทลในการเกิดขึ้นของพฤติกรรมว่าเกิดมาจากรูปแบบและปัจจัยหลายๆหลายปัจจัยที่มารวมกัน และก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพขึ้นมา เขาได้ทำการวิจัยร่วมกับอีส์เซนค์ โดยเก็บข้อมูลจากเด็กอายุ 12 ปีแบบสอบถามจนกระทั่งได้ผลออกมาสร้างเป็นทฤษฎี 3 มิติ ที่มีการประกอบขึ้นจากลักษณะหรือปัจจัย หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "Superfactors" (Eysenck, 1990a, 1990b; Eysenck & Eysenck, 1985) ซึ่งมีมิติของบุคลิกภาพได้แก่ E: Extraversion versus introversion, N: Neuroticism versus emotional stability และ P: Psychoticism versus impulse control (Superego functioning) ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่า E: Extraversion versus introversion หรือที่เป็นการแสดงออกของบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแสดงตัวรวมทั้งพฤติกรรมที่เกิดจากระบบประสาท neuroticism เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ซึ่งจัดเป็นสิ่งที่เกิดเบื้องต้นของบุคลิกภาพ และเกิดขึ้นพร้อมๆกับพัฒนาการของบุคคลทุกคน นอกจากนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสติปัญญา (intelligence) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสติปัญญาว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลและมีความสำคัญยิ่งต่อบุคลิกภาพ แต่ในขณะนั้นยังไม่ได้มีการจัดให้สติปัญญาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบุคลิกภาพ และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงถึง 120 (IQ of 120) จะมีความซับซ้อนทางด้านบุคลิกภาพมากกว่าคนที่มีความรู้สติปัญญาต่ำประมาณ 80 (IQ of 80) และยิ่งระบุความเห็นเกี่ยวกับสติปัญญาที่สอดคล้องกันคือ บุคคลจะได้รับการถ่ายทอดคุณลักษณะความสามารถทางสติปัญญาผ่านทางพันธุกรรมร้อยละ 80 สำหรับสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวจะมีผลต่อสติปัญญาเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น (Eysenck & Eysenck, 1985)

## 2.4.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพในงานของฮอลแลนด์ (Holland's theory of personalities in work environment)

ทฤษฎีของฮอลแลนด์ เริ่มมีการเผยแพร่ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1959 โดยเน้นหนักไปในเรื่องการค้นหาแง่มุม และทิศทางของความเข้ากันได้ระหว่างคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม คนโดยทั่วไปจะทำการตัดสินใจเลือกอาชีพจากข้อมูลที่ตนมีอยู่เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด (Spokane and others, 2002) ผู้ที่มีข้อมูลมากย่อมหมายถึงมีโอกาสและทางเลือกมากกว่า บุคคลประเภทเหล่านี้จะมีใจจดจ่อต่องานนั้นและมีพัฒนาการที่มีตัวกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกที่พวกเขาคาดหวัง รวมทั้งผู้ที่คาดหวังให้พวกเขากระทำการต่างๆ ได้ด้วยดี เช่น พ่อแม่และครูอาจารย์จะเป็นตัวกระตุ้นได้อย่างดี (Holland, 1959) ซึ่งแก่นสาระของทฤษฎีของฮอลแลนด์เน้นหนักไปที่การศึกษานบุคลิกภาพของบุคคลเพื่อมุ่งไปสู่โลกอาชีพ โดยความเชื่อหลักเน้นว่า "ทางเลือกของอาชีพ คือ การแสดงออกซึ่งสะท้อนมาจากแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล" การอาชีพ เป็นตัวแสดงให้เห็นถึงหนทางของชีวิต สิ่งแวดล้อม หรือแม้กระทั่งแสดงถึงชุดของงาน หรือทักษะที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล

ในปี 1997 ฮอลแลนด์ได้ทำการศึกษา และเสนอผลการศึกษาย่างกว้างขวางเป็นรูปแบบที่เรียกว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบที่มีพื้นฐานมาจากการเลียนแบบกลไกป้องกันตนเอง ความต้องการและแรงจูงใจ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตน อดีตชีวิตประวัติ งานอาชีพและเป้าหมายทางการศึกษา บทบาทของอาชีพที่ต้องการ และทัศนคติและความสามารถทางสติปัญญา โดยแจกแจงคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 6 แบบ ได้ดังนี้ (Gothard, 2001)

(1) บุคลิกภาพแบบอยู่กับความเป็นจริง (realistic) จะเป็นพวกที่มีร่างกายแข็งแรงไม่ค่อยชอบเข้าสังคม มีความก้าวร้าว ไม่มีทักษะทางการใช้ภาษาพูด แต่มีความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกายได้ดี มักทำงานได้ดีในอาชีพ นักสำรวจ ช่างเครื่องยนต์ ช่างประปา เป็นต้น

(2) บุคลิกภาพแบบผู้ชอบแสวงหาความจริง (investigative) จะเป็นพวกที่ต้องการที่จะสร้างความเข้าใจในทุกเรื่อง ชอบที่จะคิดและแก้ปัญหา มีทักษะในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ไม่ชอบทำตามระเบียบหรือตามค่านิยม อาชีพที่เหมาะสมจะเป็นพวกนักเขียนนิตยสารทางวิทยาศาสตร์ วิศวกรนักออกแบบ และนักธรณีวิทยา

(3) บุคลิกภาพแบบศิลปิน (artistic) จะเป็นพวกที่ชอบเก็บตัว ปฏิเสธค่านิยม แต่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบหลีกเลี่ยงปัญหา อาชีพที่เหมาะสมจะเป็นพวกนักเขียนอิสระ ศิลปินนักออกแบบสินค้า

(4) บุคลิกภาพแบบชอบสังคม (social) จะเป็นพวกที่มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความรับผิดชอบ ชยัน มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจาและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี มักจะแก้ปัญหาโดยผ่านทางความรู้ลึกมากกว่า เนื่องจากเป็นกลุ่มอาชีพที่เหมาะสมจะเป็นพวกการทำงาน

เพื่อสังคม ช่วยเหลือและแบ่งปันกับผู้อื่น เป็นผู้ให้คำปรึกษา ครูอาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทความรู้ จะทำให้ผู้อื่นรอบข้างได้รับประโยชน์และมีความสุข

(5) บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (enterprising) เป็นพวกที่ชอบใช้ทักษะทางภาษาเพื่อการนำเสนอ มีความเป็นผู้นำ มีทักษะทางสังคม อาชีพที่เหมาะสมจะเป็นพวกนักผลิตรายการโทรทัศน์ ตัวแทนขายอสังหาริมทรัพย์ ผู้จัดการโรงแรม

(6) บุคลิกภาพแบบนักอนุรักษ์นิยม (conventional) เป็นพวกที่มีรูปแบบ และมีทักษะโครงสร้างดี นิยมสิ่งต่างๆที่เป็นระเบียบแบบแผน อาชีพที่เหมาะสมคือ พนักงานธนาคาร นักสถิติ และเจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ เป็นต้น ทฤษฎีของฮอลแลนด์ยังคงได้รับความนิยมและมีผู้ศึกษาต่อเนื่องเรื่อยมา ซึ่งมีผลที่แสดงถึงการคัดค้านทฤษฎีของฮอลแลนด์บ้างในส่วนของ congruence ซึ่งหมายถึงเข้ากันได้ของตัวเลขแสดงสัญลักษณ์ตามทฤษฎีที่กำหนด ระหว่างบุคลิกภาพของบุคคล กับประเภทของงานนั้นไม่เป็นไปดังเช่นที่กำหนดไว้เมื่อเริ่มแรกทฤษฎี เมื่อมีการนำแนวคิดทฤษฎีมาศึกษา กับคนรุ่นหลังๆ (Tinsley, 2000)

#### 2.4.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

แบนดูรา (Bandura, 1977) เชื่อว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพโดยแสดงตามตัวแบบทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เลือกและมีความชื่นชอบ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เมื่อบุคคลเห็นผู้อื่นทำอะไรแล้วได้รับรางวัลเขาก็จะทำตาม และยึดเอาบุคคลที่เขาทำตามเป็น "ตัวแบบ" (Model) สำหรับเด็ก ตัวแบบที่สำคัญมากที่สุดมักเป็นผู้ปกครองของเขา หลักการที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม โดยกระบวนการทางปัญญาก่อให้เกิดการเรียนรู้แฝงที่ได้มาจากการสังเกตจากตัวแบบนั่นเอง

นอกจากนี้ แบนดูรายังได้อธิบายคุณลักษณะของบุคคลผ่านคำว่าความมุ่งมั่นภายในตัวเอง (self - efficacy) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลพิจารณาตนเอง ในเรื่องของความสามารถที่จะทำการต่างๆได้ และรวมถึงกิจกรรมที่จะขัดขวางต่อประสิทธิภาพในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการพิจารณา มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความสามารถ (abilities) ของตัวบุคคล ความสามารถทางงานวิชาการ (capabilities affects academic) การอาชีพ (career) และทางเลือกอื่นๆ ซึ่งได้ทำการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความมุ่งมั่นภายในตัวเองต่ำ หรือประเมินความสามารถตัวเองต่ำ มักจะไม่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมที่ยากๆ เนื่องจากมีความเชื่อว่าตัวเองไม่สามารถกระทำการหรือมีทักษะที่จะจัดการเรื่องต่างๆได้ดี การประเมินตัวเองจะเป็นตัวจักรสำคัญในการเปลี่ยนความเชื่อของบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานการณ์ที่พวกเขาประสบอยู่ ซึ่งเมื่อประเมินตัวเองว่าเป็นเช่นไร ก็จะกระทบกลับไปทีบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆด้วยเช่นกัน ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นคนไม่มั่นใจ

ในตัวเองได้ในเรื่องที่คิดว่าไม่สามารถทำได้ และเกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่สามารถทำได้นั้น เป็นต้น ในกรณีนี้มักเกิดกับบุคคลที่มีการประเมินตัวเองต่ำกว่าความเป็นจริง (Sharf, 2002: 357)

## 2.5 ผลกระทบของมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา

Prichard and Buxton (1973: 141 – 155) ระบุว่า ตามหลักการของสังคมวิทยา บุคลิกภาพของบุคคลจะถูกหล่อหลอมบางส่วนผ่านกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) หรือ กระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากเรื่องพันธุกรรมที่แต่ละบุคคลมีติดตัวมาตั้งแต่เกิด มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ที่นักศึกษาเข้ามาอยู่ร่วมกัน ก่อให้เกิดสังคม และวัฒนธรรมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาคาร์ค และโทร (Clark & Trow, 1966) แยกประเภทของนิสิตนักศึกษาตามรูปแบบของวัฒนธรรมที่นักศึกษายึดถือ ออกเป็น 4 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่เน้นเรื่องความสนุกสนาน (collegiate) (2) กลุ่มที่เน้นหนักในเรื่องการงานอาชีพ กลุ่มนี้จะคอยหาความรู้ ฝึกฝนตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์และพร้อมต่อการมีงานอาชีพ (vocational) (3) กลุ่มที่เน้นหนักทางด้านการศึกษาหาความรู้ทางด้านวิชาการ มีความตั้งใจจริงทั้งในเรื่องการทำงาน (academic) (4) กลุ่มที่แสวงหาเอกลักษณ์ของตน (nonconformist) มีสังคมทั้งภายนอกและภายในสถาบัน เป็นกลุ่มที่มีความคิด มีเหตุผลในการเข้าศึกษาและทำกิจกรรม กลุ่มวัฒนธรรมของนักศึกษาทั้งสี่กลุ่มนี้ มีอยู่ทุกสถาบันการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาค่อยๆ เข้าสู่สังกัดของกลุ่มต่างๆ ทั้งโดยรู้ตัว และไม่รู้อยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออก และพวกเขาก็จะถูกหล่อหลอมโดยกลุ่มเพื่อน และบุคลิกภาพก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของกลุ่มได้เช่นกัน

การศึกษาถึงเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการศึกษาเรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ตลอดจนลักษณะบุคลิกภาพแบบไทย เป็นการศึกษาเพื่อนำมาประมวลสาระต่างๆ ที่สำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทย โดยทำการบูรณาการสาระจาก 3 ส่วนคือ ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ลักษณะของบุคลิกภาพไทย และสาขาวิชามาตรฐานของ ISCED เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลฐานที่สำคัญต่อการวิจัยในขั้นตอนต่อไป ซึ่งพบว่าประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทย ที่จัดแบ่งโดยทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบไทย จะมีสาระความเด่นทั้งในทางบวก และทางลบที่ม้องค้ประกอบร่วมสอดคล้องกัน เพื่อนำไปสู่ข้อคำถามในการประเมินอันเป็นเครื่องมือการวิจัยต่อไป

## 2.6 ทฤษฎีพัฒนาการนิสิตนักศึกษา

นิสิตนักศึกษา คือ ทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของการอุดมศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ที่จะพัฒนาเขาเหล่านั้นให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นผลมาจากการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานในหน้าที่ความรับ

ผิดชอบอย่างดีที่สุด จากการศึกษาวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาหลายๆแห่งจะพบว่าสถาบัน อุดมศึกษาส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนานักศึกษา โดยส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้ที่คิดอย่างมี วิจรณญาณ ส่งเสริมให้เป็นพลเมืองดี เข้าใจตนเอง และเข้ากับผู้อื่นได้ รวมทั้งสามารถประกอบอาชีพ ได้ในอนาคต (ธิดารัตน์ บุญนุช, 2543) ด้วยความสำคัญของการพัฒนานิสิตนักศึกษา ซึ่งมีผลต่อความ เจริญก้าวหน้าของประเทศชาติในอนาคต ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาจึงมีผู้สนใจศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้และแนวทางในการพัฒนานักศึกษา ดังจะนำเสนอทฤษฎีพัฒนาการนิสิตนักศึกษา ดังต่อไปนี้

### 2.6.1 ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของแอสติน (Astin's Theory of "Involvement")

(Pascarella and Terenzini, 1991)

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของแอสติน เกิดขึ้นในปี 1984 โดยแอสตินเชื่อว่าการมีส่วนร่วม ของนิสิตนักศึกษาที่มีต่อสถาบันจะมีผลต่อการเรียนรู้ แอสตินจึงได้เสนอทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนิสิต นักศึกษาที่อธิบายถึงปัจจัยที่จะทำให้นิสิตนักศึกษาคงอยู่ในสถาบัน ไม่ออก หรือตกกลางคัน และมี พัฒนาการในด้านต่างๆสูง ทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายและยืนยันว่านิสิตนักศึกษาจะสามารถเรียนรู้และ คงอยู่ในสถาบันได้ จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถาบัน ตามหลักการ 5 ข้อดังต่อไปนี้

- (1) การมีส่วนร่วมต้องการการลงทุนทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาในด้าน วัตถุประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของบุคลากรและกิจกรรมทั้งแบบพิเศษหรือเฉพาะทั่วไป
- (2) การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความต่อเนื่อง นิสิตนักศึกษาแต่ละคนจะให้ พลังต่อความสนใจมีส่วนร่วมแตกต่างกัน
- (3) การมีส่วนร่วมจะต้องมีความเกี่ยวข้องทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ
- (4) ระดับของการเรียนรู้ หรือการพัฒนาเป็นสัดส่วนโดยตรงกับคุณภาพและ ปริมาณของการมีส่วนร่วม
- (5) ประสิทธิภาพทางการศึกษาของนโยบายและการปฏิบัติ เกี่ยวข้องโดยตรง กับความสามารถของนโยบายและการปฏิบัติที่จะเพิ่มการมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษา นั่นคือการ มีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษาได้จากการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อหาประสบการณ์ทางวิชาการ ความรู้ ซึ่งนิสิตนักศึกษาที่มีส่วนร่วมมากจะใช้เวลาในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งเรื่องเรียนและการเข้าร่วมกิจกรรม นิสิตนักศึกษา รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์และเพื่อน ในขณะที่นิสิตนักศึกษาที่ไม่มีส่วนร่วมจะ ใช้เวลาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาน้อย เวลาที่อยู่ในสถาบันอาจจะสนใจการเรียนน้อย หรือไม่สนใจจะ ทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงมีการติดต่อกับอาจารย์และเพื่อนน้อยเช่นกัน

จากการศึกษาระยะยาวของแอสติน พบว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภท ต่างๆ มีแนวโน้มที่จะออกจากการศึกษากลางคันน้อยมาก และจากการศึกษาถึงผลของการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมนิสิตนักศึกษาประเภทต่างๆ พบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนิสิตนักศึกษา มีความ



เกี่ยวกับการพัฒนาความคิดเสรีนิยมทางการเมือง ความสนใจศิลปะ ความสุขสมบูรณ์ ความต้องการสถานภาพเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นในด้านมิตรภาพในหมู่ของนิสิตนักศึกษาด้วยกัน

ต่อมาในปี 1996 แอสตินได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ นิสิตนักศึกษาเข้ามาเรียนปีที่ 1 และทดสอบอีกครั้ง หลังจากนั้นเป็นเวลา 4 ปี ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนิสิตนักศึกษาอย่างสูงทั้งในด้านสติปัญญาและด้านจิตใจ อนึ่ง การมีส่วนร่วมกับกลุ่มเพื่อน นิสิตนักศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาด้านสติปัญญาและด้านจิตใจมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะของกลุ่มเพื่อนและปริมาณปฏิสัมพันธ์ ระหว่างนิสิตนักศึกษา กับกลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลมากที่สุดที่ทำให้เกิดการ พัฒนาของนิสิตนักศึกษาทั้งด้านการศึกษาและส่วนตัว ซึ่งกลุ่มเพื่อนส่วนใหญ่จะมีบทบาทมากเมื่ออยู่นอกชั้นเรียน (ธิดารัตน์ บุญนุช, 2528) นอกจากนี้ยังมีรูปแบบ I-E-O (The I-E-O Model) ที่เสนอโดยแอสติน โดยกำหนดให้ I = Input (ตัวป้อน), E = Environment (สิ่งแวดล้อม), และ O = Outcome (ผลลัพธ์) อธิบายได้ถึงลักษณะของนักศึกษาเมื่อแรกเข้าสู่กระบวนการจะมีภูมิหลังติดตัวมา (I) จากนั้นจึงได้รับประสบการณ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ (E) แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา (O) สังเกตได้จากการเปรียบเทียบลักษณะของผลลัพธ์กับตัวป้อน แอสตินกล่าวว่าระยะเวลา มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ เมื่อวัดสิ่งเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน ผลลัพธ์ที่ได้ย่อมแตกต่างกัน ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษา คือ ลักษณะของสถาบัน, หลักสูตร, อาจารย์, กลุ่มเพื่อน และการมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษา ล้วนมีผลต่อพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา

### 2.6.2 ทฤษฎีรูปแบบการขัดเกลาทางสังคมของนักศึกษาปริญญาตรีของวิดแมน

(Weidman's Model of Undergraduate Socialization) (Pascarella and Terenzini (1991)

วิดแมน (Weidman, 1989) ได้เสนอรูปแบบการขัดเกลาทางสังคมของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นการรวมตัวกันทั้งโครงสร้างทางสังคมและจิตวิทยาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนิสิตนักศึกษา รูปแบบนี้จะสนใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ การใช้ชีวิต ค่านิยม ความคาดหวัง เป็นต้น ซึ่งเป็นการอธิบายถึงกระบวนการขัดเกลาทางสังคมของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งวิดแมน (Weidman) ได้ตั้งสมมติฐานว่าสิ่งที่นักศึกษาติดตัวมาเวลาเข้ามาศึกษาต่อ ณ สถาบันอุดมศึกษา คือ ลักษณะทางภูมิหลังได้แก่ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ความสามารถพิเศษ ความชอบต่ออาชีพ ความทะเยอทะยาน ค่านิยม รวมทั้งการกีดกันจากพ่อแม่และกลุ่มอื่นๆนอกสถาบัน ลักษณะและแรงผลักดันเหล่านี้เป็นข้อจำกัดต่อการเลือกเรียนของนิสิตนักศึกษา สำหรับบริบทต่างๆ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทางการศึกษาและด้านสังคม ทั้งจากฝ่ายสถาบันและเพื่อนนิสิตนักศึกษาเอง จะเกิดการขัดเกลาทางสังคมที่ช่วยในการประเมินนักศึกษาและความสมดุล

ของอิทธิพลต่างๆ เพื่อรักษาเป้าหมายของนิสิตนักศึกษาแต่ละคน และมีการตัดสินใจที่จะรักษาค่านิยม หรือเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติ หรือความทะเยอทะยานในช่วงเวลาการสอบเข้าสถาบัน

### 2.6.3 รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษา (student development model)

มิลเลอร์และปรินซ์ (Miller and Princes, 1976) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาไว้ในหนังสือ The future of student affairs ซึ่งมีการระบุว่าเส้นทางในการเข้าถึงซึ่งวัตถุประสงค์ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่งบนเส้นที่มีทฤษฎีที่มีความเชื่อแตกต่างกัน ทางด้านการศึกษา คือ บ้างเชื่อว่านิสิตนักศึกษาจะพัฒนาได้ภายใต้ทฤษฎีแห่งความเป็นอิสระ นั่นคือนิสิตนักศึกษาจะพัฒนาขึ้นได้อย่างดีที่สุดด้วยตัวเองเมื่อไม่ได้ถูกบังคับ หรือจำกัดสิทธิ์ในเรื่องต่างๆ ส่วนอีกทฤษฎีหนึ่งคือ เชื่อว่านิสิตนักศึกษาจะเกิดการพัฒนาขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการบังคับ หรือต้องมีความสามารถรับความรู้สึกของตัวเองได้เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงควมมีคุณค่าของสิ่งรอบตัวและมีความรับผิดชอบอย่างผู้ใหญ่โดยการชี้แนะของสังคม (Harvighurst, 1953) สำหรับรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาจะมุ่งเน้นให้นิสิตนักศึกษาได้เกิดการพัฒนาในส่วนของสติปัญญา (cognitive) ความมีสุนทรียภาพทางอารมณ์ (affective) และด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย (psychomotor) กระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษามีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองได้โดยทำให้ความช่วยเหลือแก่นิสิตศึกษาด้วยวิธีการ (1) ตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล (goal setting) เพื่อการประกอบกิจกรรมอย่างถูกต้องและสำเร็จ (2) ทำการประเมินเป้าหมายและสมรรถนะของนิสิตนักศึกษา (assessment) ซึ่งดำเนินการเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินการ (change strategies) เมื่อประเมินแล้วเชื่อว่าไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยเหตุผลประการใดก็ตาม การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้สมรรถนะในการพัฒนาของนิสิตนักศึกษาจะได้รับการทดสอบโดยให้มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ดีที่สุดและสามารถปฏิบัติได้ นิสิตนักศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องข้อมูลที่ถูกต้องก่อน ทั้งข้อมูลเกี่ยวกับตัวเองและข้อมูลทางงานอาชีพ นักกิจกรรมนักศึกษาจะมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือให้นิสิตนักศึกษาสามารถดำเนินการตามแผนที่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการมากที่สุด และด้วยประการทั้งปวงการวัดประเมินผลการดำเนินการเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้รูปแบบในการพัฒนานิสิตนักศึกษามีความสมบูรณ์ที่สุด

## 2.7 แนวคิดการให้คำปรึกษาอาชีพและขั้นตอนการให้คำปรึกษาอาชีพ

### 2.7.1 แนวคิดการให้คำปรึกษาอาชีพ

เฮอร์ (Herr, 2003) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The future of career counseling as an instrument of public policy ในประเทศสหรัฐอเมริกา และระบุว่าควรจัดการบริการทางด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพไว้ภายใต้พระราชบัญญัติ หรือกฎหมายในระดับประเทศ เพราะนโยบายเรื่องแรงงานเป็นนโยบายในระดับประเทศ ทั้งนี้เพื่อ (1) ป้องกัน หรือลดปัญหาการว่างงานในระยะยาว พร้อมทั้งทำ

การพัฒนาให้แรงงานมีประสิทธิภาพ และทำการจัดเตรียมคนในวัยทำงานให้สนองต่อความต้องการของผู้จ้างงาน (2) ทำการปรับปรุงโดยการจัดจ้างคนงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีเงื่อนไขและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รวมไปถึงขยายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในที่ทำงาน และ (3) จัดเตรียมให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ด้อยโอกาส หรือขาดทักษะในการปฏิบัติงาน คนพิการ หรือผู้มีปัญหาทางสังคม ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความสำคัญเป็นอย่างมากในระดับนโยบายของประเทศเลยทีเดียว

การให้คำปรึกษาทางอาชีพและการแนะแนวอาชีพเป็นบริการที่สถาบันอุดมศึกษาจัดไว้ให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาของสถาบัน โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาระดับที่จัดต่อจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการดำเนินการเพื่อผลิตบัณฑิตให้รองรับกับความเจริญของวัตถุทางสังคม เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิธีการที่สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการเพื่อให้ภารกิจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การผลิตบัณฑิตบรรลุวัตถุประสงค์นั้นเป็นไปตามภารกิจในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการ การวิจัยและพัฒนา การบริหารงานด้านกิจการนิสิตนักศึกษา และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภารกิจเหล่านี้เป็นไปเพื่อสร้างบัณฑิตให้เปรียบพร้อมด้วยวิทยาการขั้นสูง และมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยสติปัญญา มีความคิดและมีการตัดสินใจด้วยหลักเหตุผล มีความรับผิดชอบ มีมารยาทในการเข้าสังคม เพื่อความพร้อมในการเข้าสู่การประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปในสาขาวิชาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดได้ว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาและมีอาชีพมีความเป็นผู้ใหญ่ และมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเองด้วยความสามารถที่มีอยู่ด้วยความภาคภูมิใจ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการแนะแนวอาชีพที่จัดขึ้นเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนเกี่ยวกับการวางแผนเรื่องการศึกษาและการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนค้นพบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และสภาพร่างกายของตน เนื่องจากการแนะแนวอาชีพเป็นการให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ และเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและลักษณะของงาน คุณสมบัติที่จำเป็น การฝึกอบรม รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมที่จะพบในการทำงาน และข้อดี ข้อเสียที่เกิดจากการทำงานในแต่ละสาขาวิชา นอกจากนี้ยังรวมถึงการหางาน การสมัครงาน การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปฏิบัติตนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งจะเป็นผลให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในงานของตน และมีชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

### 2.7.2 ขั้นตอนการให้คำปรึกษาอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษาทางอาชีพ เป็นการจัดบริการเพื่อให้ผู้เข้ารับการปรึกษาได้มีความตระหนักในความต้องการของตน ได้รู้ศักยภาพที่แท้จริงของตน และได้มีการประกอบอาชีพที่ตนถนัด จากเป้าหมายดังกล่าวจึงได้มีการจัดมาตรฐานในการให้คำปรึกษาทางอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีขั้นตอนการให้คำปรึกษา ดังนี้

#### (1) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับคำปรึกษา

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นการสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และส่งผลให้เกิดการส่งถ่ายข้อมูลอันเป็นเรื่องราวที่สำคัญต่อการให้คำปรึกษา อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการขั้นต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### (2) การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ทำได้โดย

- การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคลอันประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานด้านวิชาการ ความชอบ ทักษะคิด ข้อมูลพื้นฐานทางครอบครัว และอื่นๆ
- การทดสอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในส่วนของความถนัด ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถทางทักษะในการประกอบอาชีพ และบุคลิกภาพโดยใช้เครื่องมือมาตรฐาน

(3) การจัดประเภทบุคคล เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่ม หรือประเภทของบุคคล ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้แบบของการให้คำปรึกษาที่มีในการให้บริการแนะแนว และให้คำปรึกษาอย่างมีมาตรฐาน

(4) การทำแบบทดสอบคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อประโยชน์ในแง่ของการพิจารณาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสอดคล้องต่องานวิจัยนี้ จะมีประเภทของบุคคลตามแบบของทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม และแบบลักษณะค่านิยมแบบไทย อย่างละ 9 ประเภท ในการทำแบบทดสอบคุณลักษณะส่วนบุคคลจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษาแก่คนแต่ละประเภทที่แตกต่างกันไป

#### (5) การแปรผลการทดสอบและให้คำปรึกษา (Brown and Brooks, 1991)

## 2.8 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และตระหนักถึงการพัฒนาของบุคคลในฐานะเอกัตบุคคล ซึ่งนักจิตวิทยาการอาชีพ ได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นหลักๆ ในการพัฒนา 2 ประการ คือ (1) พฤติกรรมทางอาชีพ และ (2) พัฒนาการที่เกิดขึ้นในตัวของตัวเอง ในแต่ละประเด็นนั้นมีความแตกต่างของทฤษฎี เห็นได้ชัดเจนเมื่อมีการนำไปใช้ในเรื่องของรายละเอียด ซึ่งมีความจำเป็นมากที่จะต้องแจ่มแจ้งถึงความแตกต่างและ พัฒนาการภายใต้จิตวิทยาการอาชีพ ที่เริ่มมาจากเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.8.1 พาร์สัน (Parsons, 1909) เป็นบุคคลแรกที่บุกเบิกโครงการเกี่ยวกับจิตวิทยาการอาชีพ ซึ่งในช่วงเริ่มแรกความเคลื่อนไหวของการแนะแนวอาชีพนั้นให้ความสำคัญไปที่การประกอบอาชีพ และประเภทของบุคคลที่จัดหาอาชีพให้ จากนั้นก็ให้ความสำคัญต่อการจัดประเภทของบุคคลไปตามคุณลักษณะและประเภทไปตามความเกี่ยวข้องของกับงานอาชีพที่มี ต่อมาได้มีการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดคุณลักษณะของบุคคล และจัดสรรให้บุคคลได้ทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลกับตำแหน่งการทำงานที่ระบุไว้

พาร์สัน ยังได้กล่าวถึงทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพและทางเลือก (theories of career development and choice) ถึงปัจจัยประกอบเพื่อให้เกิดทางเลือกที่ชาญฉลาดทางอาชีพอยู่ 3 ข้อ คือ (1) องค์ประกอบด้านความชัดเจนและมีความเข้าใจตัวเอง ในเรื่องความถนัด ความสามารถ แรงบันดาลใจ ข้อจำกัด และความรู้ของตัวเองเสียก่อน (2) ควรมีความรู้ที่เพียงพอกับงานนั้น ควรศึกษาถึงเงื่อนไขของความสำเร็จในงานอาชีพ ควรรู้ประโยชน์และข้อให้โทษของงาน ค่าตอบแทน โอกาส และจุดมุ่งหมายหลักของงานในแต่ละส่วนที่แตกต่างกันไป และ (3) ต้องทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงในเรื่องของความสัมพันธ์ของความจริงทั้ง 2 ข้อข้างต้น (Parsons, 1909 อ้างใน Brown, 2002) ซึ่งทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพส่วนใหญ่มีรากฐานมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยา (Savikas, 2002), จิตวิทยาการอาชีพโดยเริ่มต้นที่การพิจารณาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ (Parsons, 1909, p.5)

2.8.2 ซูเปอร์ (Super, 1953) ได้ถูกกล่าวถึงว่าเป็นผู้บุกเบิกคนที่สองซึ่งเป็นช่วงเวลาภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง โดยเขาให้ความสำคัญไปที่การค้นหาวิธีการทำงานของบุคคลจากลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน แล้วจึงนำมาจัดทำเป็นหน่วยความจำ หรือจัดลักษณะของข้อมูลที่ได้ให้มีลักษณะแคบลง ซึ่งในเวลาต่อมาไครทิส (Crites, 1969) เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ศึกษาถึงเรื่องความแตกต่างของพฤติกรรมในงานอาชีพ โดยทำการแยกแยะพฤติกรรมอื่นที่ไม่ใช่พฤติกรรมในงานออกต่างกันโดยใช้วิธีการให้อ่านบัตรอาชีพซึ่งเป็นสิ่งไร้ธรรมดากวไป แทนที่จะใช้สิ่งเราที่เป็นสิ่งที่อยู่ในสังคมหรือพฤติกรรมของคนไปเป็นตัวกระตุ้น และได้ข้อสรุปว่าการกระตุ้นให้คนตระหนักเรื่องงาน เป็นพื้นฐานที่ทำให้คนเข้าอยู่ในโครงสร้างของอาชีพและเป้าหมายของการพัฒนาพฤติกรรมในงานอาชีพเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดโครงสร้างทางอาชีพ (Savikas, 2002)

2.8.3 ทฤษฎีก๊อททเฟรดสันเพื่อการเลือกอาชีพโดยการประมวลวงค์รวมของบุคคล (Gottfredson's Theory of circumscription, compromise, and self-creation)

ก๊อททเฟรดสัน (Gottfredson, 1981, 1996) ได้นำเสนอหลักทฤษฎีการเลือกอาชีพของบุคคล โดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญต่อการศึกษารองเรื่องของการพัฒนา นั้นขึ้นของความปรารถนาในการประกอบอาชีพของบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้พบว่าบุคคลจะมีการสั่งสมประสบการณ์ และมีการก่อตัวของความปรารถนาในการประกอบอาชีพ (career aspiration) โดยมีสมมุติฐานเบื้องต้น 4 ข้อ คือ (1)

ขั้นตอนของพัฒนาการทางอาชีพเริ่มขึ้นในช่วงวัยเด็ก (2) ความปรารถนาในการประกอบอาชีพเป็นเครื่องมือให้คนพยายามไปตามความคิดรวบยอดของบุคคล (3) ความพึงพอใจในอาชีพขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้ของบุคคลแต่ละคนและสื่อที่พวกเขาได้รับ (4) บุคคลมีการพัฒนาทางอาชีพไปตามกระแสของสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลจากครอบครัว ซึ่งเป็นขั้นตอนของการเลือกเบื้องต้น ทฤษฎีของก๊อททเฟรดสันให้ความสำคัญเกี่ยวกับความคิดรวบยอดของบุคคลคล้ายกับทฤษฎีของซูเปอร์ (Super, 1990) และแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคลที่เป็นไปตามรูปแบบประเภทของบุคคล ตามทฤษฎีนี้เหมือนกันกับแนวคิดตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ (Brown, 2003: p.40)

ทฤษฎีของก๊อททเฟรดสัน มีการให้ความสำคัญต่อคำสองคำ คือ สิ่งที่เกิดต่อมาจากสิ่งหนึ่ง (circumscription) และการยินยอม การประนีประนอม (compromise) ซึ่ง สิ่งที่เกิดต่อมาจากสิ่งหนึ่งเป็นขั้นตอนของการที่บุคคลในวัยรุ่นมีขอบเขตในการเลือกอาชีพที่แคบลงมา เนื่องจากผ่านการกลั่นกรองมาแล้ว ส่วนการยินยอมและการประนีประนอมเป็นขั้นตอนที่บุคคลในวัยรุ่นเริ่มที่จะยอมทิ้งสิ่งที่เป็นทางเลือกที่คัดเลือกมาตั้งแต่ต้น ให้เหลือเฉพาะสิ่งที่พอจะเข้าถึงได้ ทั้งนี้บุคคลมีการค้นหาและพบสิ่งที่สอดคล้องกับตนเองตลอดเวลา (Gottfredson, 2002) สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ บุคคลจะมีความเชื่อหลักและมีการยึดถือภาพของอาชีพ หรือมีความเชื่อว่าจะต้องมีอาชีพตามความแตกต่างของประเภทของบุคคล (images of occupations or occupational stereotypes) ความแตกต่างในอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับระดับความสามารถทางสติปัญญา ระดับชั้นทางสังคมที่จะต้องรับผิดชอบต่องานนั้นๆ (Gottfredson, 1996)

กระแสของความเชื่อที่มีต่ออาชีพนั้นๆ ปรากฏขึ้นตามสังคมแต่ละสังคม เช่นอาชีพที่มีลักษณะที่ต้องใช้ความแข็งแรง เช่น ยกของหนักๆ ต้องเป็นผู้ทำงานเพศชาย (very masculine) ทำเป็นส่วนใหญ่ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะของความละเอียดอ่อน ต้องเป็นผู้ทำงานเพศหญิง (very feminine) เป็นสำคัญ แต่ตามหลักการของ circumscription ก่อนการเลือกอาชีพทุกคนจะมีอาชีพในใจ อาชีพดังกล่าวนี้เกิดขึ้นจากกระแสของสิ่งแวดล้อม บอกว่าคนๆ นั้นจะต้องประกอบอาชีพอะไร จึงเป็นการง่ายที่การเลือกไปตามกระแสนั้น จากนั้นในกระบวนการของ circumscription และ compromise จะทำการตามขั้นตอนเพื่อการตัดสินใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับได้ ซึ่งอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง

ขั้นตอนของการเลือกอาชีพ จะเริ่มในส่วนของสิ่งที่เกิดต่อมาจากอีกสิ่งหนึ่งคือบุคคลมีการรับรู้เรื่องอาชีพมาตั้งแต่วัยเด็กว่าอยากเป็นอะไร ทั้งนี้สิ่งแวดล้อมและกระแสในสังคมมีผลมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการพัฒนาก้าวอาชีพที่กล่าวไว้ข้างต้น เป็นไปโดยกระบวนการทางสติปัญญา การก่อตัวขึ้นของพัฒนาการทางอาชีพ จนเป็นความต้องการที่จะประกอบอาชีพและเป็นขั้นตอนของการเปรียบเทียบภาพที่ปรากฏของบุคคล กับภาพที่ปรากฏของอาชีพ แล้วทำการตัดสินใจจับคู่ทั้งสองสิ่งเข้าด้วยกัน ซึ่งต้องใช้กระบวนการทางสติปัญญาในการตัดสินใจเป็นสำคัญ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักการของทฤษฎี 5 ขั้นตอนที่จะช่วยให้บุคคลได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกอาชีพที่เหมาะสม

หลักการของทฤษฎีการเลือกอาชีพโดยการประมวลองค์รวมของบุคคล

(circumscription, compromise, and self-creation มี 5 ข้อ คือ

(1) เสริมให้มีความเป็นไปได้ในการมองอย่างมีความหมาย ทั้งนี้ด้วยวัยของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นจะช่วยทำให้เขามีข้อมูลที่มากขึ้น จะช่วยให้ได้ตระหนักถึงรายละเอียดที่เป็นจริงในโลกได้ดีขึ้น

(2) รู้จักตัวเองกับความปรารถนาในการประกอบอาชีพของตน ในฐานะที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกัน

(3) ชี้ให้เห็นความแตกต่างและความไม่เข้ากัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล งานอาชีพ และชั้นทางสังคม จากการเลือกอาชีพได้ตามภาพที่ปรากฏของตัวเองเมื่อช่วงต้นของชีวิต ให้เห็นสภาพและสอดคล้องในชีวิตจริง ณ เวลาปัจจุบัน

(4) สร้างความเป็นไปได้ในทางเลือก เป็นหลักการในการทำให้ทางเลือกที่มีแคบลง น้อยลง โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่บุคคลเป็นอยู่เป็นสำคัญ

(5) เป็นในสิ่งที่สร้างประโยชน์และละทิ้งสิ่งที่เป็นเพียงภาพ ทั้งนี้สิ่งที่บุคคลเลือกไว้ อาจไม่เหมาะสมและไม่อยู่ในเขตของการยอมรับได้ ฉะนั้นจึงควรจะต้องพิจารณาตัดสินใจเลือกในสิ่งที่เป็นประโยชน์และอยู่ในเขตการยอมรับได้ของบุคคลและก่อให้เกิดประโยชน์ได้ (Gottfredson, 1981)

หลักการที่กล่าวมาทั้ง 5 ข้อนี้จะถูกนำไปบรรจุในรูปแบบ และใช้ในการปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาทางอาชีพในงานวิจัยนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นไปได้ในการเลือกอาชีพอย่างดีที่สุด

## 2.9 การให้คำปรึกษาอาชีพในระดับอุดมศึกษา (Herr, 2004)

การจัดให้บริการเรื่องศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการได้รับความช่วยเหลือจากนิสิตนักศึกษา ซึ่งผลการศึกษาวิจัยที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องระบุว่านิสิตนักศึกษาร้อยละกว่า 50 จากสถาบันระดับอุดมศึกษาประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ และงานจัดวางตัวบุคคลซึ่งเป็นงานหนึ่งในงานหลักของการแนะแนวอาชีพมีแนวโน้มจะได้รับการตอบรับมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่มาของการให้คำปรึกษาอาชีพมีเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาทางด้านการประกอบอาชีพ โครงสร้างของการให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพเริ่มต้นและสิ้นสุดกระบวนการด้วยวิธีดังต่อไปนี้

เมื่อมีผู้เข้าใช้บริการแนะแนวการให้คำปรึกษา การจัดแบ่งผู้เข้ารับบริการเพื่อจะได้จัดบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับคำปรึกษา ทั้งนี้โดยทั่วไปผู้เข้ารับคำปรึกษาเป็นนิสิตนักศึกษาในระดับต่างๆ และมีความต้องการแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 กระบวนการให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพในมหาวิทยาลัย

ประเภทของผู้รับบริการ	ความต้องการ/กิจกรรมที่ให้บริการ	เป้าหมาย
นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 (Freshman)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ข้อมูลสำหรับนักศึกษาใหม่ พร้อมทั้งโอกาสทางการประกอบอาชีพ</li> <li>- ทำการประเมินความถนัด บุคลิกภาพ</li> <li>- ทำการเก็บรวบรวมแฟ้มงานส่วนบุคคล</li> <li>- หาข้อมูลด้านอาชีพเพิ่มเติม โดยเข้าฟังรายละเอียดงานอาชีพอื่นที่สนใจด้วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำให้ได้รู้จักเอง</li> <li>- สามารถปรับไปสู่งานอื่นที่สอดคล้องกับตน</li> <li>- การสำเร็จการศึกษา</li> <li>- ศึกษาต่อ</li> <li>- เริ่มเข้าสู่การทำงานจริง</li> </ul>
นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2 (sophomore)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องการให้ช่วยในการตัดสินใจเลือกอาชีพ</li> <li>- ต้องการให้ช่วยทำความเข้าใจกับโลกของการทำงานจริง</li> <li>- ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จัดไว้ให้เพื่อค้นหางานอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเอง</li> <li>- เข้าร่วมการอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาอาชีพ</li> <li>- ใช้ห้องสมุดอาชีพเพื่อค้นหางานตามที่ต้องการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำให้ได้รู้จักเอง</li> <li>- สามารถปรับไปสู่งานอื่นที่สอดคล้องกับตน</li> <li>- การสำเร็จการศึกษา</li> <li>- ศึกษาต่อ</li> <li>- เริ่มเข้าสู่การทำงานจริง</li> </ul>
นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 3 (junior)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ฝึกปฏิบัติงานกับสถานที่จริง เพื่อค้นหาทางเลือกให้ตัวเอง</li> <li>- เข้าร่วมฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อฝึกทักษะทางกาย การใช้เครื่องมือต่างๆ</li> <li>- เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อการเขียนประวัติย่อ / การสัมภาษณ์งาน</li> <li>- หาข้อมูลการสมัครงานโดยเตรียมตัวดูวิดีโอเทปที่บ้านทักไว้เพื่อเตรียมการสัมภาษณ์งาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำให้ได้รู้จักเอง</li> <li>- สามารถปรับไปสู่งานอื่นที่สอดคล้องกับตน</li> <li>- การสำเร็จการศึกษา</li> <li>- ศึกษาต่อ</li> <li>- เริ่มเข้าสู่การทำงานจริง</li> </ul>
นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 4 (Senoir)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ความช่วยเหลือเพื่อการเข้าสู่โลกของการทำงาน</li> <li>- เข้าร่วมในศูนย์อาชีพเพื่อเลือกงานที่ตรงกับทักษะและค้นหาความต้องการของผู้จ้างงาน</li> <li>- ร่วมงานวันนัดพบแรงงาน (career day)</li> <li>- สรุปร่วมสัมมนาเพื่อเสนอตอนสมัครงาน</li> <li>- เข้าร่วมงานที่สถาบันจัดเพื่อให้สมัครงานได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำให้ได้รู้จักเอง</li> <li>- สามารถปรับไปสู่งานอื่นที่สอดคล้องกับตน</li> <li>- การสำเร็จการศึกษา</li> <li>- ศึกษาต่อ</li> <li>- เริ่มเข้าสู่การทำงานจริง</li> </ul>



จะเห็นได้ว่าการจัดแบ่งประเภทของผู้มารับบริการก่อนจะทำให้รู้ว่าสิ่งที่ผู้เข้ารับบริการ ต้องการแท้จริงคืออะไร ดังตัวอย่างเช่น นิสิตนักศึกษาในชั้นปีที่ 1 ยังไม่ต้องการใช้บริการสมัครงาน เนื่องจากยังไม่สำเร็จการศึกษา แต่นิสิตนักศึกษาในชั้นปีที่ 1 จะต้องการการวัดประเมิน เพื่อให้รู้ถึงความสนใจ และต้องการข้อมูลใหม่เพื่อการเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่โลกของการทำงาน และเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมใหม่ให้ดีที่สุด

## 2.10 การศึกษาเรื่องศูนย์การให้คำปรึกษาทางอาชีพ

การดำเนินการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เป็นไปในลักษณะการจัดตั้งหน่วยงานบริการหน่วยงานหนึ่งขึ้นภายใต้การบริหารจัดการของหน่วยงานอื่นที่มีอยู่ หรือจัดเป็นเอกเทศโดยดำเนินการบริหารจัดการเองโดยศูนย์ ในที่นี้การนำเสนอการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพเป็นไปในลักษณะของการจัดตั้งขึ้นภายใต้การควบคุมดูแลของส่วนงานกิจการนักศึกษา ภายในสถาบันอุดมศึกษา หลักการและเหตุผลในการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เป็นไปเพื่อให้บริการทางด้านการแนะแนวอาชีพ รวมถึงการให้คำปรึกษาเรื่องการเลือกวิชาเรียนที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความเป็นตัวตนของบุคคลนั้น กลุ่มเป้าหมายเป็นนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาและกล่าวข้างต้น พบว่าบุคคลที่เป็นนิสิตนักศึกษาและกำลังจะจบการศึกษาเพื่อเข้าสู่โลกอาชีพ มีความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือทางด้านการแนะแนวอาชีพอยู่ในจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจ เตรียมความพร้อมทั้งในด้านข้อมูล และทักษะเพื่อการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง

จึงสามารถกล่าวได้ว่า เป้าหมายในการจัดให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาที่มาใช้บริการที่ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ มีความคาดหวังว่าจะได้รับคำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ได้รับความเป็นจริงที่สอดคล้องกับตน อันอาจเป็นความแตกต่าง หรือย้ำเตือนให้ผู้มารับบริการได้ตระหนักถึงลักษณะที่เป็นจริงของตนได้ดียิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น บุคคลหนึ่งอาจยังไม่แน่ใจว่าตัวเองจะประกอบอาชีพชนิดใหม่ จึงได้เข้ามาขอรับคำปรึกษาทางอาชีพที่จัดขึ้น ณ ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ จะมีกระบวนการซึ่งเป็นขั้นตอนในการสัมภาษณ์เพื่อทำความรู้จักข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับคำปรึกษา ทั้งนี้ข้อมูลพื้นฐานอื่นที่สถาบันการศึกษาจัดเก็บไว้จะนำมาใช้ประกอบด้วย เช่น ใบแสดงผลการศึกษาในอดีต และปัจจุบัน การดำเนินขั้นตอนไปเป็นการทำแบบประเมินเพื่อทดสอบและจัดแบ่งประเภทของบุคลิกภาพของผู้รับคำปรึกษา จากนั้นจึงนำข้อมูลไปเทียบเคียงกับอาชีพและประเภทของบุคคล มีการพูดคุยให้คำปรึกษาเพิ่มเติมเพื่อจะได้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริง ทั้งนี้ในส่วนของผู้จุดเด่น จุดด้อยของผู้รับคำปรึกษาจะปรากฏชัดขึ้น ด้วยผลจากการทดสอบ การสัมภาษณ์ และการให้คำปรึกษานี้เอง จะเป็นส่วนช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าหากเขาต้องการที่จะประกอบอาชีพที่ได้เลือกมาตั้งแต่ดั้งเดิมต่อไป เนื่องจากไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามสถานการณ์เช่นนี้ในกระบวนการให้คำปรึกษาจะให้ข้อมูลอันเป็น

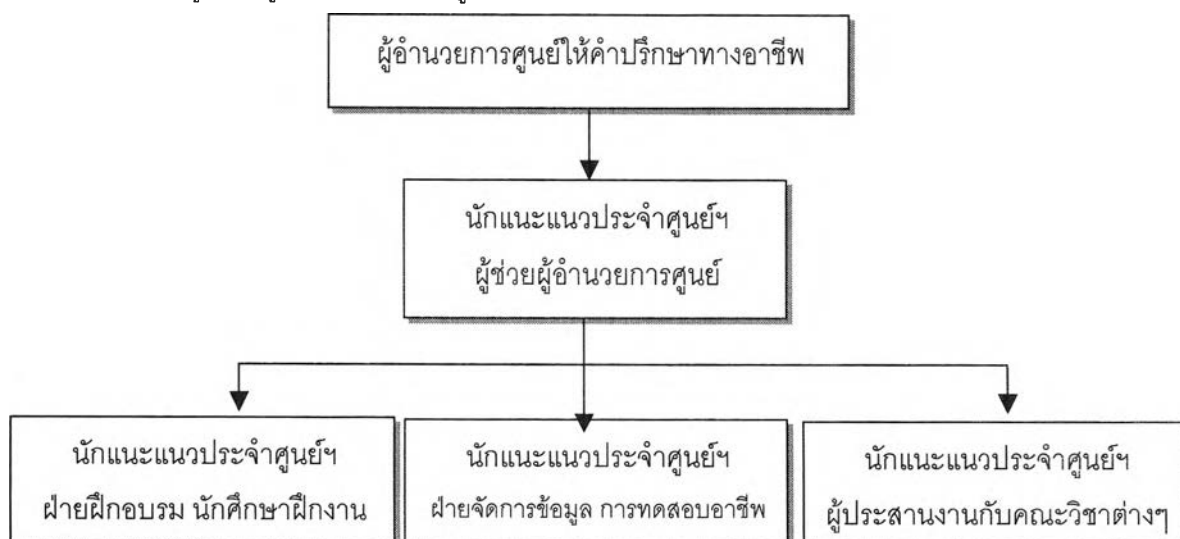
ประโยชน์ต่อการปรับปรุงพฤติกรรมและให้คำแนะนำในการประสานงานกับคนประเภทต่างๆที่อาจพบเจอในงานอาชีพนั้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้มีการปรับที่ตัวผู้รับคำปรึกษาเองเพื่อส่งผลให้การประกอบอาชีพนั้นๆประสบความสำเร็จสูงสุด สำหรับสถานการณ์ที่ผู้เข้ารับคำปรึกษามีความตระหนักจากข้อมูลที่เป็นรากฏเกี่ยวกับอาชีพที่ตนเลือกไว้ตั้งแต่ต้น แต่ไม่สอดคล้องกับข้อจำกัดที่มี พวกเขาก็จะได้รับข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนอาชีพมาเป็นอาชีพที่เหมาะสมต่อไป

## 2.11 แนวคิดการบริหารงานแบบศูนย์

ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ (career center) ภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักศึกษา (student affairs division) การบริหารงานศูนย์ จะดูแลตั้งแต่เริ่มวางแผนงาน ซึ่งแผนงานและงบประมาณของศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ ควรได้รับความสนับสนุนอย่างเต็มที่กำลังจากสถาบัน ทั้งในด้านกำลังทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรเพื่อให้บริการแก่นิสิตนักศึกษา ศิษย์เก่า และประชากรในชุมชนมหาวิทยาลัย และเนื่องจากสภาพการณ์ที่ได้รับผลกระทบจากระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน การบริหารจัดการที่เน้นแนวคิดการบริหารงานแบบศูนย์จึงเกิดขึ้น ทั้งนี้จะแบ่งการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

2.11.1 การได้รับการจัดสรรทรัพยากรบุคคล โดยศูนย์ควรได้รับการจัดสรรทรัพยากรจากส่วนกลาง คือมหาวิทยาลัยที่สังกัดเพื่อการดำเนินงานให้บริการแก่ผู้มารับบริการอันได้แก่ นิสิตนักศึกษา ศิษย์เก่า และประชากรในชุมชนมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลดังนี้

แผนภูมิที่ 2 รูปแบบโครงสร้างศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย



ที่มา: The Regents of the University of California, 1992)

โดยโครงสร้างที่นำเสนอนี้เป็นกรนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารแล้วนำมาประมวล โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษา เพื่อช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้เต็มประสิทธิภาพ

2.11.2 การจัดสรรด้านงบประมาณ มหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสถาบันต้นสังกัดที่ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ โดยการจัดสรรงบประมาณตามสัดส่วนของนิสิตนักศึกษาปัจจุบันที่จะต้องให้บริการ นอกจากนี้ศูนย์ควรจะมีศักยภาพในการแสวงหารายได้ด้วยตนเอง โดยการเก็บค่าบำรุงสมาชิกจากผู้ที่มาใช้บริการที่มีสถานภาพเป็นผู้สนใจในชุมชนมหาวิทยาลัย หรือศิษย์เก่าที่มีได้จ่ายเงินค่าบำรุงการศึกษาตังเช่นนิสิตนักศึกษาปัจจุบันได้ เพื่อจะได้นำงบประมาณทุกส่วนไปจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการของศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ มีความสำเร็จภายใต้งบประมาณที่กำหนดและเป็นไปอย่างคุ้มค่าที่สุด

2.11.3 การจัดสรรเทศะเพื่อการให้บริการของศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ โดยศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ จะได้รับการจัดสรรแบ่งพื้นที่ไว้ตามความต้องการในการให้บริการ ซึ่งบริการที่จัดให้โดยศูนย์มีดังนี้ (1) บริการให้คำปรึกษา (2) บริการการฝึกอบรม (3) บริการทดสอบทางอาชีพและวัดคุณสมบัติส่วนบุคคล และ (4) การประกอบกิจกรรมพิเศษอื่นๆ และพร้อมกันนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลและให้บริการโดยตรง เพื่อเป็นการให้บริการที่ทั่วถึง โดยการคำนวณความต้องการของการใช้งาน จากองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบเข้าด้วยกันคือ (1) องค์ประกอบการใช้เทศะ และ (2) องค์ประกอบการใช้เวลา (พรชูลี อาชวอำรุง, 2546) นอกจากนี้พบว่าในมหาวิทยาลัยบางแห่งมีการจัดสำนักงานให้คำปรึกษาและการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะกับงานอาชีพ (placement office) ไว้ในบริเวณหอพักของนักศึกษาด้วย ซึ่งมีการจัดข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น วิดีโอ ไมโครฟิล์ม หนังสือเพื่อการอ้างอิง ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเข้าใช้บริการของนิสิตนักศึกษาของสถาบันนั้นๆ (Brown & Brown, 1990; Zunker, 1986)

จากการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ มาสู่ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพนั้น เป็นการสร้างความมั่นใจได้ส่วนหนึ่งว่านิสิตนักศึกษาจะได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ อนึ่ง ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพควรจัดให้มีทรัพยากรที่เป็นวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการให้บริการไว้ประจำศูนย์ให้คำปรึกษา อย่างน้อยจำนวน 12 รายการดังนี้

- (1) สื่อสิ่งพิมพ์ที่รับประจำ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องอาชีพ และข้อมูลที่เป็นชุดวิชาประจำท้องถิ่น ทั้งนี้ควรรวมอาชีพทางการทหารด้วย
- (2) เครื่องบันทึกภาพ และเสียง พร้อมจอร์รับภาพ
- (3) คอมพิวเตอร์และโปรแกรมที่ช่วยให้เข้าถึงระบบการแนะแนวอาชีพได้
- (4) พื้นที่สำหรับการประชุมและการจัดติว
- (5) โบว์ชัวร์ หรือข้อมูลการฝึกอบรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน

(6) แหล่งเก็บรักษาทรัพยากรที่ให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาและผู้สนใจใช้บริการได้เมื่อจำเป็น

(7) จำนวนบุคลากรที่เพียงพอและเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการแนะแนวและให้คำปรึกษา

(8) วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับเกมส์ หรืออุปกรณ์ทางการศึกษาอื่นๆ

(9) ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจ้างงาน

(10) เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะช่วยในการส่งผ่านการเชื่อมต่อข้อมูลการหางาน การสอนการเขียนประวัติย่อ และการสอนเรื่องการเข้ารับการสัมภาษณ์

(11) สื่อผสมอื่นๆ เช่น ไมโครฟิล์ม, ภาพสไลด์ เป็นต้น

(12) การจ้างงานนอกเวลา ทั้งนี้อาจพิจารณาจากนิสิตนักศึกษาที่มีความจำเป็นในการทำงานนอกเวลาเรียน (Herr, 2004: 589 – 590)

## 2.12 รูปแบบในการจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาอาชีพ

เฮอร์และเครเมอร์ (Herr and Cramer, 1984, 1992) ได้ย้ำถึงความมุ่งหมายของงานแนะแนวอาชีพที่จัดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ 6 ประการ คือ (1) ช่วยในการเลือกสาขาวิชาที่สอดคล้องกับตัวผู้เรียน (2) ช่วยประเมินและวิเคราะห์ตนเอง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ (3) ช่วยให้เข้าใจและตระหนักถึงความเป็นจริงของโลกแห่งการทำงาน (4) ช่วยในการตัดสินใจ โดยการได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ (5) ช่วยให้เข้าสู่โลกแห่งงานอาชีพ ด้วยความพร้อมและมีทักษะความสามารถอย่างเพียงพอที่จะผ่านการทดสอบ การสัมภาษณ์ และสามารถสร้างจุดขายให้กับตนเองได้ (6) ช่วยให้ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลได้

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทำให้เกิดวิธีการการจัดให้มีบริการแนะแนวอาชีพให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิธีการที่จัดและก่อให้เกิดประสบการณ์สามารถจัดได้ตามลำดับขั้น ตั้งแต่เริ่มให้การปฐมนิเทศเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพ จนถึงขั้นการประเมินตัวเองของนิสิตนักศึกษา จากนั้นจะเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ค้นหาสิ่งที่ตนต้องการโดยให้รู้จักกับอาชีพต่างๆที่แตกต่างกันไป และเมื่อนักศึกษาค้นหาอาชีพที่ตนต้องการได้แล้ว ก็ควรจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ในงานอาชีพไว้ ว่าสิ่งที่ต้องการที่จะประกอบอาชีพคืออะไรและจะทำให้มองเห็นวิธีการอันจะทำให้วัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นสำเร็จดังหวัง แล้วจึงติดต่อขอสมัครเข้าทำงาน ซึ่งในขั้นตอนของการสมัครงานจะต้องมีการแนะนำวิธีการกรอกใบสมัคร วิธีการเขียนประวัติ (Resume) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เนื่องจากผู้รับสมัครจะพิจารณาเบื้องต้นในส่วนเหล่านี้ก่อน

รูปแบบกิจกรรมโดยทั่วไป ที่สถาบันอุดมศึกษามักจัดให้บริการในงานแนะแนวอาชีพ ดังนี้

(1) การอบรมสัมมนาระยะสั้น อาจเป็นไปในลักษณะเวิร์คชอป (Workshop) หรือหลักสูตรเพื่อการปฏิบัติการ โดยผู้เข้ารับการอบรมจะมีโอกาสได้ฝึกฝนและได้รับประสบการณ์ตรงจากจุดนี้

(2) การให้คำปรึกษาเป็นคณะ (group counseling) การให้คำปรึกษาในลักษณะกลุ่มสามารถทำได้ในกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่ประสบกับปัญหา หรือข้อขัดข้องใจที่เป็นประเด็นเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่เสียเวลา และสามารถช่วยแนะแนวได้ในจำนวนที่มากขึ้นอีกด้วย

(3) การให้คำปรึกษาสวนบุคคล (individual counseling) โดยอาจารย์แนะแนวและผู้เข้ารับคำปรึกษาอันหมายถึงนิสิตนักศึกษาทำการพูดคุยและให้คำแนะนำ ภายใต้บรรยากาศที่เป็นส่วนตัว ไม่มีผู้รบกวน ทั้งนี้ปัญหาที่ทำการแนะแนวอาจเป็นปัญหาส่วนบุคคลก็ได้ และผู้ให้คำปรึกษาจะต้องให้คำรับรองว่าจะไม่นำเรื่องของผู้รับคำปรึกษาไปกล่าวต่อผู้อื่น อันเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของนักแนะแนวในการให้คำปรึกษา

(4) การให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer counseling) เป็นลักษณะของกลุ่มเพื่อนที่ประสบปัญหาแบบเดียวกัน แล้วมานั่งคุยกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ในขณะที่ระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาอาจได้พบทางเลือกที่ชาญฉลาดเกิดขึ้นในระหว่างกลุ่มเพื่อนได้

(5) การจัดวางตัวบุคคล (placement) เป็นการจับบุคคลให้สอดคล้องกับงานที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม

จากรูปแบบที่กล่าวมาเป็นรูปแบบที่จัดกันมานานตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป ดังมีการนำเสนอแบบจำลองแรงขับเคลื่อนในอาชีพการงาน (Career models are also changing) นำเสนอโดย Harvard Management (Update No. U9705C) โดยมีรูปแบบ ดังนี้

(1) รูปแบบประเพณีนิยม (traditionalist) เป็นรูปแบบที่นิยมใช้ในองค์กรธุรกิจ และหน่วยงานที่ต้องให้การสนับสนุนต่อผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ถอดแบบมาจากการบริหารงานระดับสูง รูปแบบนี้จะช่วยระบุนายละเอียดของระดับชั้นต่างๆทางอาชีพ จากผู้ปฏิบัติสู่ผู้บริหารอาวุโสทางการจัดการ

(2) รูปแบบเพิ่มข้อมูลผู้จัดการ (the portfolio manager) เป็นรูปแบบที่มุ่งใจโดยความต้องการที่จะเติบโตของบุคคลสร้างสรรค์ของบุคคล และความหลากหลายส่งผลให้พนักงาน เกิดแรงกระตุ้นทางอาชีพ

(3) รูปแบบที่มีการวางแผนอย่างสมบูรณ์แบบผู้ประกอบการรายใหม่ (the "planful" entrepreneur) เป็นรูปแบบที่เน้นในเรื่องการพัฒนาธุรกิจของตนเป็นพิเศษ ซึ่งสามารถสนับสนุนให้เกิดความกระตือรือร้น และยึดค้ำมั่นสัญญาที่มีร่วมกันอย่างยาวนาน

(4) รูปแบบที่มีลักษณะกระตุ้นจากความต้องการของแต่ละคนเสมือนเป็นผู้ประกอบการ (the spontaneous entrepreneur) เป็นรูปแบบเหมือนผู้ประกอบการ นั่นคือมีความต้องการและ

มีแนวคิด การเสียสละความสุขเพื่อพร้อมที่จะทะลุทะลวงอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จด้วยความต้องการ ภายใต้อาชีพ

(5) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นผู้เชี่ยวชาญ (the expert) เป็นรูปแบบที่จะเน้นให้บุคคลมีความรู้จักตัวเองว่ามีคุณลักษณะเช่นใด มีความสามารถอย่างไร และจะสามารถสร้างความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง นอกจากนี้ยังเป็นรูปแบบที่กระตุ้นให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อเป้าหมายที่วางไว้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้น และนำองค์ความรู้ที่ค้นคว้าจากการประมวลเอกสาร การให้บริการแนะแนวและให้คำปรึกษา พบว่ามีการจัดศูนย์พัฒนาอาชีพ (career development center) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีบริการหลักๆในเรื่องเกี่ยวกับการเลือกเรียนในวิชาเอก หรือการเลือกอาชีพ การหาสถานที่ฝึกงาน การสมัครงาน ในส่วนของบริการที่มีผู้เข้ามาใช้บริการมากๆ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเข้ามาขอรับคำปรึกษา การสมัครงานและสัมภาษณ์ผ่านทางมหาวิทยาลัย การใช้บริการข้อมูลในห้องสมุดอาชีพ เป็นต้น การจัดโปรแกรมของศูนย์พัฒนาอาชีพในหลายๆสถาบัน จะมีการแบ่งลักษณะการพัฒนาให้เป็นไปตามลำดับขั้นนี้ เนื่องจากความเชื่อในเรื่องของการพัฒนานิสิต นักศึกษาและเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการส่วนใหญ่ของคนมักเป็นไปตามลำดับขั้น การจัดการ จึงมีการจัดดำเนินการทั้งในส่วนของกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยศูนย์พัฒนาอาชีพภายใน มหาวิทยาลัยเอง และกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยชุมชน ฉะนั้นจากแนวคิดต่าง ๆ นี้ นำมาเมื่อนำมาประมวลกัน จึงพบว่ามี การจัดแบ่งส่วนให้บริการโดยจัดให้ต่อเนื่องตลอดทั้ง 4 ปี เสนอเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

ชั้นปีที่ 1 (Freshmen)

กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยศูนย์พัฒนาอาชีพ (career development center activities) คือ

(1) เปิดให้ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาเกี่ยวกับพื้นฐานทางการพัฒนาอาชีพประมาณ 2 หน่วยกิตต่อหลักสูตร เพื่อจะช่วยให้ นิสิตนักศึกษาได้รับประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูลทางอาชีพ และเป็นไปในลักษณะของการเตรียมตัวเพื่อการเรียนในระดับสูงขึ้นไป

(2) ให้เข้าร่วมงานนิทรรศการอาชีพ เพื่อสำรวจการรับสมัครงานทั้งงานประจำและงานที่ทำเพิ่มนอกเวลาเรียน หรือเวลาทำงาน ทั้งนี้ยังเป็นการเปิดกว้างในเรื่องความสนใจของตนเอง และเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆให้มีเพิ่มมากขึ้น

(3) ให้เข้าขอรับคำแนะนำจากนักแนะแนวอาชีพเพื่อถกปัญหาหลักในเรื่องการเลือกเรียนในวิชาเอก หรือวิชาหลักที่เป็นไปได้ พร้อมทั้งรับข้อมูลเรื่องงานอาชีพ ซึ่งสามารถจะเข้าขอรับคำปรึกษาที่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

(4) ศูนย์จะจัดวัดประเมินเรื่องความสนใจ ค่านิยม ทักษะและบุคลิกภาพ พร้อมทั้งระบุนอาชีพหรือวิชาเอกเบื้องต้น ซึ่งจะทำได้อาชีพที่เหมาะสมกับตัวนักศึกษา

(5) ศูนย์จะจัดให้บริการข้อมูลสำหรับเรื่องเกี่ยวกับวิชาเอก และเรื่องงานอาชีพไว้ เพื่อการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่ผู้เข้ามาใช้บริการสามารถสอบถามถึงได้

(6) งานวิจัยและงานนอกเวลาในช่วงปิดภาคฤดูร้อนเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักศึกษาได้รับข้อมูลที่ลึกซึ้ง และสามารถเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานอาชีพที่สนใจนั้นๆ ได้อย่างจริงจัง

กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยมหาวิทยาลัยร่วมกับชุมชนมหาวิทยาลัย

(1) พัฒนาแผนการเรียนเริ่มต้นร่วมกับอาจารย์ประจำภาควิชาและส่วนงานมหาวิทยาลัย

(2) เป็นส่วนร่วมในองค์กรนิสิตนักศึกษา และชมรม เพื่อร่วมจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์

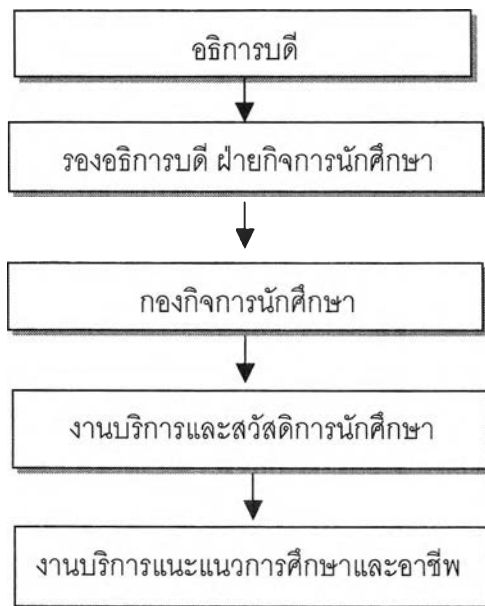
(3) มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วยความสมัครใจ โดยร่วมกับชมรมอาสาพัฒนา หรือชมรมอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารอันเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความเจริญในชุมชนมหาวิทยาลัย

สำหรับกิจกรรมในชั้นปีที่ 2 จนถึงชั้นปีที่ 4 จะเป็นไปในลักษณะสานต่อกับกิจกรรมที่จัดดำเนินการไว้ในชั้นปีที่ 1 เช่น ในชั้นปีที่ 1 กิจกรรมในมหาวิทยาลัยดำเนินการในเรื่องการเข้ารับคำปรึกษาทางอาชีพจากนักแนะแนวอาชีพเพื่อแก้ปัญหาหลักในเรื่องการเลือกเรียนในวิชาเอก หรือวิชาหลักที่เป็นไปได้ พร้อมทั้งรับข้อมูลเรื่องงานอาชีพ ซึ่งสามารถจะเข้าขอรับคำปรึกษาที่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ พอถึงชั้นปีที่ 2 กิจกรรมจึงดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับคำปรึกษา ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทางเลือกทางอาชีพที่มีอยู่เพื่อทำให้ทางเลือกลดลง โดยการหาข้อมูลสนับสนุนเพิ่มเติมด้วยเพื่อการตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาด จากนั้นพอถึงชั้นปีที่ 3 ในหัวข้อเดียวกัน นักศึกษาจะได้มีโอกาสเข้าไปศึกษาถึงคำตอบแทนและประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น ขั้นตอนเมื่อขึ้นชั้นปีที่ 4 จึงมีการเขียนและปรับปรุงเอกสารระบุคุณสมบัติส่วนบุคคลเพื่อประกอบการสมัครงาน พร้อมทั้งออกฝึกงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ตรงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสมัครงานต่อไป

มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้จัดบริการดังที่สรุปเสนอมานี้ตลอดทั้งระยะเวลา 4 ปี ทั้งนี้จะเรียกหน่วยงานที่จัดว่า ศูนย์พัฒนาอาชีพ หรือ career development center ซึ่งการจัดตั้งเป็นศูนย์จึงต้องมีโครงสร้างรองรับเพื่อการบริหารงานที่ราบรื่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ในที่นี้จะเสนอโครงสร้างของศูนย์แนะแนว หรือ ศูนย์พัฒนาอาชีพ พอสังเขปดังนี้

บลาสกา และสมิทท์ (Blaska and Schmidt, 1977) อ้างใน แ่งน้อย พัทฒนกุล, 2538 ได้ระบุถึงภาระงานด้านการจัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ว่าเป็นลักษณะของการให้บริการและสวัสดิการนิสิตนักศึกษา งานบริการนี้จึงอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างานบริการ และ สวัสดิการนิสิตนักศึกษา สังกัดกองกิจการนักศึกษา ซึ่งมีผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษาเป็นหัวหน้า และอยู่ภายใต้การดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีของสถาบันนั้นๆ โดยแสดงแผนภูมิดังนี้

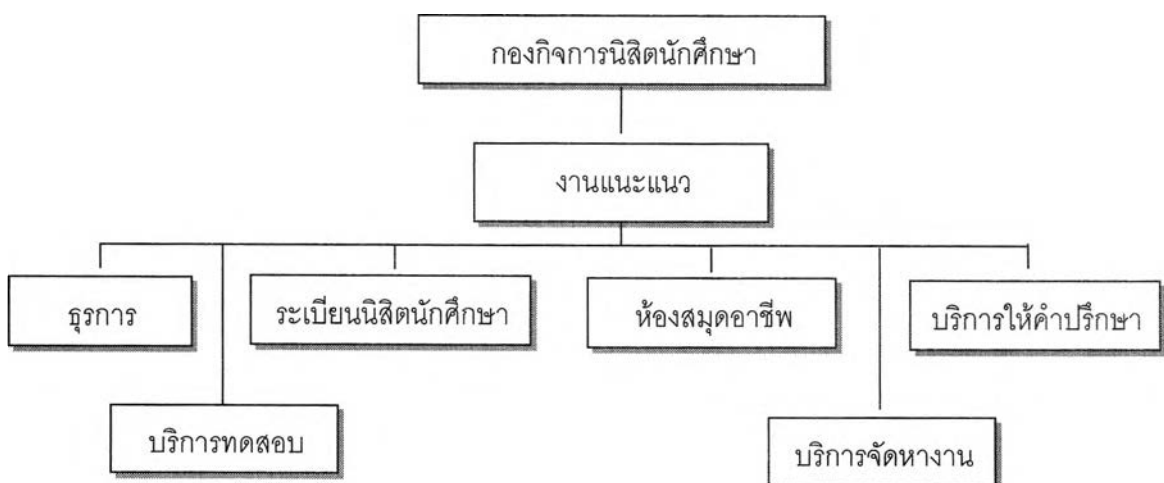
แผนภูมิที่ 3 รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายกิจการนักศึกษา



ที่มา: บลาสกา และสมิทท์ (Blaska and Schmidt, 1977) อ้างใน แ่งน้อย พัทฒนกุล, 2538

ในขณะที่ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2530) ได้เสนอการจัดองค์กรของงานบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพว่า การบริการแนะแนวอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของบริการแนะแนวการจัดรูปองค์กรของงานแนะแนวอาชีพ ควรประกอบด้วย บริการต่างๆ คือ หมวดระเบียบนิสิตนักศึกษา ห้องสมุดอาชีพ บริการให้คำปรึกษา บริการทดสอบ บริการจัดหางาน หมวดธุรการ ดังแสดงตามแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 4 รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานกองกิจการนิสิตนักศึกษา

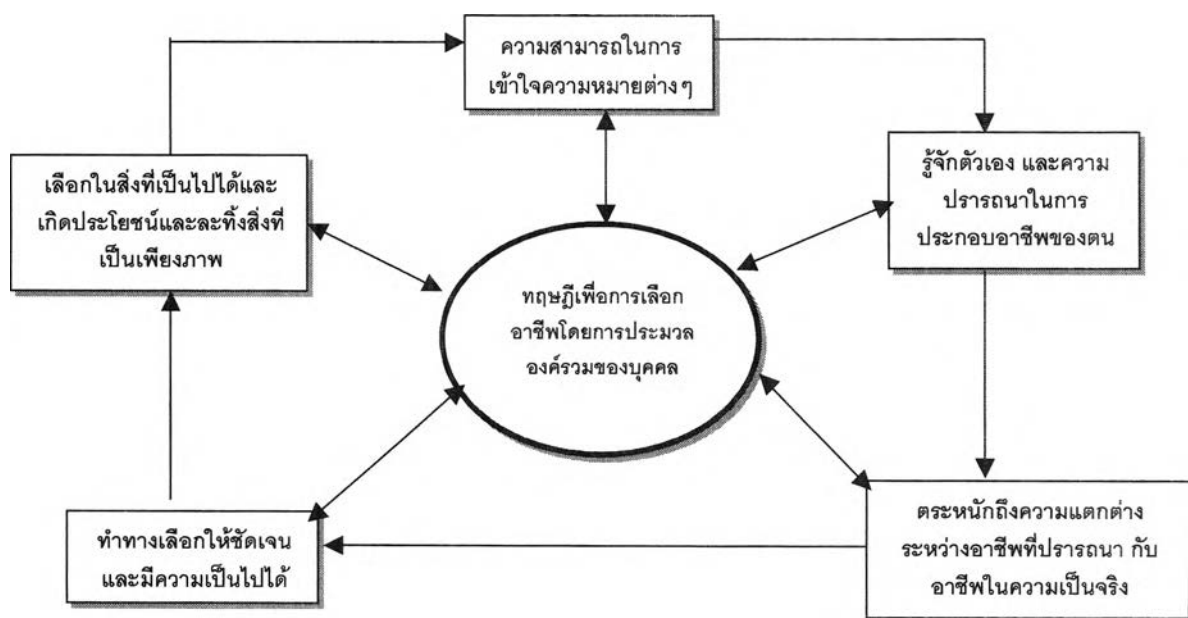


ที่มา: สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2530)



นอกจากโครงสร้างงานฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงงานให้คำปรึกษาทางอาชีพที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็อทเฟรดสัน (Gottfredson, 1996) ยังได้เสนอหลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการให้คำปรึกษาและอาชีพ ต่อไปนี้เป็นโครงสร้างที่นำเสนอเพื่อการบริหารงานให้คำปรึกษาทางอาชีพ โดยเน้นหลักการของทฤษฎีเพื่อการเลือกอาชีพโดยการประมวลองค์รวมของบุคคล (Circumscription, Compromise, and Self-Creation) เพื่อให้ผู้เข้ารับคำปรึกษาทางอาชีพได้รับข้อมูลและได้ตรวจสอบตนเองตามคุณลักษณะที่เป็นจริง ดังนี้

แผนภูมิที่ 5 รูปแบบโครงสร้างแนวคิด ทฤษฎีของก็อทเฟรดสัน (Gottfredson, L.S, 1996)



ที่มา: Gottfredson, 1996

การทำงานของโครงสร้างตามทฤษฎีก็อทเฟรดสัน เพื่อการเลือกอาชีพโดยการประมวลองค์รวมของบุคคล มีลักษณะของพัฒนาการที่เป็นไปตามขั้นตอนของพัฒนาการของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการเลือกอาชีพโดยการประมวลจากองค์รวมของบุคคล ทั้งนี้เริ่มต้นจากการมองศึกษาตนเองเพื่อจะได้ทราบถึงความสามารถที่เป็นจริงของตนที่เป็นไปได้จากนั้นจึงมีปฏิสัมพันธ์กับการพัฒนาตนและความปรารถนา ในการเลือกประกอบอาชีพ เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาประมวลเข้าด้วยกัน โดยไม่ยึดติดอยู่กับเพียงภาพที่มองเห็นหรือกระแสนิยมของสังคมเท่านั้น แต่ให้อาความสามารถของตนที่จะเป็นไปได้ไปร่วมตัดสินใจด้วย จนกระทั่งมาถึงขั้นตอนที่ 3 จะพบว่ามิได้เห็นความแตกต่างของสิ่งที่เห็นเพียงภาพที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ในวัยเด็กกับภาพแห่งความเป็นจริงที่สามารถเป็นได้ในปัจจุบัน ขั้นตอนที่ 4 เป็นความคืบหน้าที่ได้รับมาจากพัฒนาการของขั้นที่ 3 ทำให้มองเห็น

ทางเลือกที่ชัดเจนขึ้น จนถึงขั้นตอนสุดท้ายที่จะเป็นการตัดสินใจเลือกสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตน และละทิ้งทางเลือกอื่นๆที่เหลือไป เนื่องจากการพิจารณาตามขั้นตอนต่างๆ รวมทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน ตามหลักการของทฤษฎีประมวลองค์รวมของบุคคล

อนึ่ง ในการให้คำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์แนะแนวและอาจารย์ฝ่ายอื่น รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีเทคนิคในการให้คำปรึกษาที่แตกต่างกันออกไป แต่ผลที่ต้องการสุดท้ายคือผู้เข้ารับคำปรึกษาประสบผลสำเร็จในการได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน และเนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีความแตกต่างในเรื่องพัฒนาการตามลำดับของนิสิตนักศึกษาในแต่ละชั้นปี การให้คำปรึกษาจึงมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไป

### ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศไทย

งานวิจัยที่ศึกษาทางด้านการแนะแนวอาชีพในประเทศไทย พบว่ามีผู้ให้ความสนใจศึกษามากกว่า 20 ปี ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง กระบวนการบริหารและรูปแบบ การจัดบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านแนะแนว งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพและความต้องการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนงานวิจัยที่ศึกษาเพื่อการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาที่เหมาะสมในประเทศไทย ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง กระบวนการบริหารและรูปแบบ การจัดบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา รายงานวิจัยของจิรวัดณ์ วีรังกร, 2528 เรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคลากรนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย" พบว่าทุกสถาบันได้จัดให้มีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาโดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบมีกองกิจการนิสิตนักศึกษา เป็นฝ่ายปฏิบัติจากการวิจัยพบว่า โครงสร้างที่มีอยู่ยังขาดประเภทงานที่จะช่วยแก้ปัญหาทางการเรียนของนิสิตนักศึกษาและการพัฒนานิสิตนักศึกษาส่วนด้านกระบวนการบริหารพบว่า การดำเนินงานส่วนใหญ่มุ่งให้บริการมากกว่าการพัฒนานิสิตนักศึกษาการจัดทำระบบข้อมูลในการวางแผนและการบริหารและการประเมินผลงานในแต่ละปี ยังดำเนินการไม่มากนัก จึงไม่ช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่าที่ควร

ในปี 2532 มัทกานต์ โอฟารัตน์มณี ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตนักศึกษา และนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพและบริการแนะแนวอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวกับการวางแผนแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารและนักแนะแนวการ

ศึกษาและอาชีพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนเห็นว่า งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ตลอดจนความร่วมมือของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารและนักแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานแนะแนวอาชีพว่า ควรเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการแนะแนวอาชีพแก่นักแนะแนว โดยการจัดฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆด้วย

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างสาขาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพและความต้องการแนะแนวอาชีพซึ่งมีผู้วิจัยในเรื่องเดียวกันแต่แตกต่างกันที่กลุ่มเป้าหมายรวม 5 คน และมีการนำเสนอข้อค้นพบเกี่ยวกับเรื่องความสอดคล้องโดยใช้คำว่า มีบุคลิกภาพสอดคล้อง พอสอดคล้อง และไม่สอดคล้องตามลำดับ ทั้งนี้สามารถแจกแจงรายละเอียดจากการศึกษาวิจัยทั้ง 5 งานวิจัยดังนี้ (1) ณัฐฐา มุนจินดา (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างสาขาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพและความต้องการแนะแนวอาชีพ เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ วัดโดยแบบทดสอบ SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า นักศึกษามีบุคลิกภาพสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษาร้อยละ 46.5 พอสอดคล้องร้อยละ 19.5 และไม่สอดคล้องร้อยละ 34 ในด้านความต้องการบริการแนะแนวพบว่านักศึกษาต้องการบริการข้อมูลด้านอาชีพและบริการจัดหางานมากที่สุดและความต้องการบริการให้คำปรึกษาและบริการทดสอบมาก (2) อุษณา เจริญไวย (2528) ศึกษาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าเมื่อทำการวัดโดยแบบทดสอบ SDS นักศึกษามีบุคลิกภาพสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษาร้อยละ 68.8 พอสอดคล้องร้อยละ 19.7 และไม่สอดคล้องร้อยละ 12.2 ในด้านความต้องการบริการแนะแนวพบว่า นักศึกษาต้องการทราบแหล่งจ้างงานและลักษณะงานมากที่สุด จากบริการสนเทศข้อมูลทางอาชีพ ต้องการให้ช่วยเหลือในการจัดแผนการเรียน พัฒนาบุคลิกภาพจากบริการให้คำปรึกษา ต้องการทดสอบความถนัดและความสนใจด้านอาชีพจากบริการทดสอบ และต้องการให้งานให้เมื่อสำเร็จการศึกษา จากบริการจัดหางาน (3) วลัยภา เกษัชชา (2528) ศึกษาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า นักศึกษามีบุคลิกภาพสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษาร้อยละ 42.0 พอสอดคล้องร้อยละ 35.2 และไม่สอดคล้องร้อยละ 22.8 ในด้านความต้องการบริการแนะแนวพบว่า นักศึกษาต้องการทราบแหล่งจ้างงานมากที่สุด จากบริการสนเทศข้อมูลทางอาชีพ ต้องการผู้มีความรู้ความชำนาญมากที่สุดจากบริการให้คำปรึกษา ต้องการทดสอบความถนัดและความสนใจด้านอาชีพจากบริการทดสอบ และนักศึกษามีความต้องการให้งานให้เมื่อสำเร็จการศึกษา จากบริการจัดหางาน (4) ดวงคำ ชันนสิกรรม (2528) ศึกษาแก่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่านิสิตมีบุคลิกภาพสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษาร้อยละ 68.4 พอสอดคล้องร้อยละ 16.1 และไม่สอดคล้องร้อยละ 15.5 ในด้านความต้องการบริการแนะแนวพบว่า นักศึกษาต้องการงานพิเศษและต้องการทราบแนวโน้มความต้องการแรงงานมากที่สุดจากบริการสนเทศ ต้องการผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้คำปรึกษาจาก

บริการให้คำปรึกษา ต้องการทดสอบบุคลิกภาพด้านอาชีพ ความถนัด ความสนใจในอาชีพจากบริการทดสอบ และต้องการฝึกอบรมเสริมทักษะและทำงานพิเศษจากบริการจัดหางาน และ (5) ประภาศรียุทธ (2529) ทำการศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษามีบุคลิกภาพสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษาร้อยละ 50.5 พอสอดคล้องร้อยละ 32.7 และไม่สอดคล้องร้อยละ 16.7 ในด้านความต้องการบริการแนะแนวพบว่า นักศึกษาต้องการการบริการข้อมูลและจัดหางานมากที่สุด จากบริการสนเทศข้อมูลทางอาชีพ และต้องการได้รับความช่วยเหลือจากบริการให้คำปรึกษา และต้องการบริการทดสอบในระดับมาก

นอกจากนี้ อมรรัตน์ ประสานศัพท์ (2532) ได้ทำการศึกษาการจัดบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งประเด็นในการศึกษามีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการจัดบริการ ความคิดเห็นของผู้บริหารและนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับการจัดบริการ การศึกษาเกณฑ์และวิธีการรับนิสิตนักศึกษาเข้าทำงานของหน่วยงานเอกชน และเสนอแนะแนวทางในการจัดบริการแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าบริการที่จัดให้นิสิตนักศึกษา ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา บริการทดสอบทางจิตวิทยา บริการห้องสมุดอาชีพและบริการจัดหางาน ภายใต้ความรับผิดชอบของแผนกบริการและสวัสดิการ กองกิจการนักศึกษา และใช้สถานที่ในอาคารกองกิจการนักศึกษา และพบว่านิสิตนักศึกษาใช้บริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือห้องสมุดอาชีพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวของผู้บริหารกับนิสิตนักศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านสถานที่และการจัดบุคลากรที่มีความสามารถไว้ให้บริการ รวมทั้งเรื่องกำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบายการจัดบริการแนะแนวอย่างชัดเจน ในด้านการรับนิสิตนักศึกษาเข้าทำงานในหน่วยงานเอกชน ผู้บริหารได้กำหนดวิธีการโดยการสอบข้อเขียน ทั้งวิชาทั่วไปและวิชาเฉพาะ การสอบสัมภาษณ์ รวมทั้งพิจารณาคุณวุฒิทางการศึกษา เพศ อายุ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ และสุขภาพ เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นอันเกี่ยวเนื่องกับโครงสร้าง กระบวนการบริหารและรูปแบบ การจัดบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพและความต้องการแนะแนวอาชีพ เป็นข้อบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพในประเทศไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลากว่า 20 ปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยต่อเนื่องที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ ดังเช่นในปี พ.ศ. 2534 มีงานวิจัยของยุพิน พูนผล เรื่อง ผลของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพต่อคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 มีงานวิจัยของคณินิจ เนติประวัติ เรื่อง "ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมต่อคุณลักษณะทางอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และปี พ.ศ. 2544 มีงานวิจัยของ

พัฒนา สุนทรประภัสสร เรื่อง "ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวพัฒนาการต่อการเพิ่มเอกลักษณ์ทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5" ซึ่งงานวิจัยในช่วงหลัง (ปี 2534 - 2544) เป็นงานวิจัยที่มีได้ดำเนินการเพียงแค่นำข้อค้นพบทางด้านอาชีพในประเด็นต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันเป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนาและเสริมเอกลักษณ์ด้านอาชีพด้วยกระบวนการต่างๆกันไป ดังเช่นงานวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อภาวะทางอาชีพและการเพิ่มเอกลักษณ์ทางอาชีพ และเป็นงานวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในระดับมัธยมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ นั่นคือมีแนวคิดในการเตรียมประชากรให้พร้อมสำหรับการเข้าสู่โลกของการทำงานตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษา

สืบเนื่องจากการศึกษางานวิจัยที่ดำเนินการกับกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนานิสิตนักศึกษาโดยการจัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์การจัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยเน่งน้อย พัวพัฒนกุล (2537) ที่ศึกษาโดยการวิเคราะห์สาระจากเอกสารและข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การบริหารบุคลากร งบประมาณ สถานที่ ประเภทของบริการที่จัด และปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านกิจการนิสิตนักศึกษา พร้อมทั้งเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยได้ถูกนำเสนอตามข้อมูลดังกล่าวข้างต้นและมีการนำเสนอปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาการจัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาด้วย

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ทำการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาตามความต้องการของนักศึกษาและผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกันยา สุวรรณแสง ในปี 2529 (Kanya Suwansang, 1986) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะหารูปแบบการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมในประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นิสิตนักศึกษาไทยมีความต้องการบริการสอดคล้องกับนิสิตนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาในบริการ 5 บริการดังนี้ (1) บริการทางการศึกษา (2) บริการทางจิตวิทยา (3) บริการให้คำปรึกษา (4) บริการด้านอนามัย (5) บริการแนะแนวอาชีพ และพบว่าบริการที่นิสิตนักศึกษาและผู้บริหารต้องการมากที่สุด คือ บริการแนะแนวอาชีพและบริการด้านอนามัย นอกจากนี้ ยังพบว่ารูปแบบของศูนย์ให้คำปรึกษาไม่สามารถจัดให้เป็นรูปแบบเดียวกันได้ทุกมหาวิทยาลัยทั้งนี้เนื่องจากความจำเป็น ความเหมาะสมของแต่ละมหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคมของแต่ละชุมชนมหาวิทยาลัยนั่นเอง

### 3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ส่วนงานวิจัยด้านการแนะแนวอาชีพในต่างประเทศ พบว่ามีรายงานการวิจัยที่สามารถจัดเป็นกลุ่มได้คือ การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ การศึกษาวิจัยที่ให้ความสำคัญเรื่องประเภทบุคลิกภาพต่างๆที่มีต่อการประกอบอาชีพ รวมถึงการจ้างงานบุคคลโดยคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างประเภทบุคลิกภาพกับงานอาชีพ รวมถึงงานวิจัยในประเทศอื่นดังรายละเอียดต่อไปนี้

โกฮ์และลี (Goh and Lee, 2003) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพข้ามวัฒนธรรมจากประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อการปรับใช้กับศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพในประเทศเกาหลี เรื่อง Career counseling centers in Higher Education: A study of cross-cultural applications from the United States to Korea ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้ได้ทำการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากมหาวิทยาลัย 7 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดรวบยอดและกระบวนการในการจัดการบริหารงาน และให้บริการในศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพของมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่อาจนำมาปรับใช้กับบริบทและข้ามผ่านสู่วัฒนธรรม ณ มหาวิทยาลัยในประเทศเกาหลีได้ ผลจากการศึกษาตามงานวิจัยนี้เกิดข้อมูลเชิงคุณภาพใน 9 กลุ่มด้วยกันคือ (1) ประเภทของระบบ (2) ทีมงาน (3) การเตรียมการให้บริการ (4) เครื่องมือวัดทางอาชีพ (5) เครือข่ายผู้ศิษย์เก่า (6) การจัดโปรแกรมฝึกอบรมและกิจกรรม (7) สาธารณชน (8) เทคโนโลยีสารสนเทศ (9) สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งผลของการจัดกลุ่มข้อมูลเชิงคุณภาพทั้ง 9 กลุ่มนี้ ส่งผลให้ผู้วิจัย (Goh and Lee, 2003) ทำการวิเคราะห์และพิจารณาได้ว่าสิ่งที่จัดให้มีบริการอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้นสามารถนำประเด็นใดมาปรับใช้กับนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในประเทศเกาหลีได้ เช่น สิ่งที่สามารถทำได้เป็นอย่างดี คือเรื่อง การจัดให้เป็นศูนย์บริการด้านอาชีพทุกอย่าง ณ สถานที่แห่งเดียว (one stop career counseling center) ซึ่งจะต้องทำการอบรมให้นักศึกษาของประเทศเกาหลี ได้รู้ถึงสภาพการจัดบริการและการเข้าใช้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุด สำหรับสิ่งที่ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับประเทศเกาหลีได้คือเรื่องเครือข่ายการเข้าถึงศิษย์เก่า ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือและทีมงานที่มีความสามารถในการปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของมหาวิทยาลัยในประเทศเกาหลี สำหรับเครื่องมือวัดทางอาชีพ สามารถนำมาปรับใช้กับนิสิตนักศึกษาของประเทศเกาหลีได้แต่ต้องมีการแปลความจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาเกาหลี และปรับบริบททางภาษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของประเทศเกาหลีจึงจะสามารถได้ผลเป็นอย่างดี และจากการศึกษานี้ได้มีการอ้างอิงว่ามหาวิทยาลัยในประเทศเกาหลี เป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชีย ฉะนั้นมหาวิทยาลัยในกลุ่มภูมิภาคเอเชีย เช่น ประเทศไทยจึงได้รับประโยชน์จากงานวิจัยนี้ด้วยเช่นกัน

สำหรับการศึกษาวิจัยที่ให้ความสำคัญเรื่องประเภทบุคลิกภาพต่างๆ ที่มีต่อการประกอบอาชีพ รวมถึงการจ้างงานบุคคลโดยคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างประเภทบุคลิกภาพกับงานอาชีพทั้งนี้การให้ความสำคัญเกี่ยวข้องกับประเภทบุคคลที่มีต่อการประกอบอาชีพ มีงานวิจัยของเมาท์และคณะ (Mount et al, 2005) ได้ร่วมกันทำงานวิจัยเรื่อง "Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types" ที่ให้ความสนใจทฤษฎีลักษณะทางบุคลิกภาพว่ามีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพ และงานวิจัยของ บราวน์ ซิมเมอร์แมน และจอห์นสัน (Brown; Zimmerman; and Johnson, 2005) แห่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมมาเป็นแนวคิดหลัก และก่อนหน้านี้นี้ได้มีงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีของฮอลแลนด์ เป็นแนวคิดหลักเรื่อง Gender differences in undergraduate Holland personality types: vocational and co-curricular implications โดย เมอร์เรย์ และ ฮอลล์ (Murray and Hall, 2001) ที่นำทฤษฎีของฮอลแลนด์มาเป็นแนวคิดหลักในการจัดแบ่งประเภทบุคลิกภาพของคนให้สอดคล้องกับอาชีพและหลักสูตรการศึกษา ทั้งนี้นอกจากการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานอาชีพแล้ว การศึกษาเพื่อพัฒนาทัศนคติที่มีต่องานให้คำปรึกษาอาชีพก็ได้รับความสนใจเช่นกัน โดยมีการศึกษาร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย 2 แห่ง เรื่อง Development of the attitudes toward career counseling scale โดยโรชเลน(Rochlen) และ มอห์ร์ (Moh) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยแมรี่แลนด์ และฮาร์โกรฟ (Hargrove) (Rochlen et al, 1999) จากมหาวิทยาลัยซีตันฮอลล์ ซึ่งการศึกษาวิจัยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานให้คำปรึกษาอาชีพที่จัดให้บริการอยู่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีรายงานการวิจัยของเครเมอร์และคณะ (Kramer et al, 1974: 389 - 393) รายงานว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาออกไปประสบกับปัญหาเมื่อผ่านเข้าสู่ขั้นตอนการประกอบอาชีพ พวกเขาจึงต้องการให้มีบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันการศึกษาก่อนที่จะออกสู่ตลาดแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของซินเดอร์และคณะ(Snyder et al,1974); วิลเลียมส์ และคณะ (Williams et al,1973); คาร์นี และคณะ (Carney et al, 1976) เสนอผลการวิจัยที่สนับสนุนต่องานแนะแนวอาชีพ โดยผลการวิจัยพบว่านิสิตนักศึกษาประมาณครึ่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา มีความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือในเรื่องการวางแผนอาชีพหรือการเลือกอาชีพ และโดยสอดคล้องกันนี้ มีงานวิจัยของวอลเตอร์สและแซดเดิลไมร์ (Walters and Saddle mire, 1979, pp. 224 - 229) ที่ทำการสำรวจความต้องการของนักศึกษาต่องานแนะแนวอาชีพ พบว่าร้อยละ 85 ของนักศึกษามีความต้องการที่จะได้รับการ ในลักษณะของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเลือกสาขา ลักษณะการทำงานในอาชีพต่างๆ รายวิชาที่จะต้องเตรียมพร้อมสำหรับเตรียมความพร้อมพวกเขาให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ต้องการความรู้เกี่ยวกับสถานที่ และผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการให้บริการแนะแนวอาชีพ วิธีการใช้เครื่องมือวัด และต้องการได้รับ

ประสบการณ์ตรงจากการฝึกงาน นอกจากนี้ยังต้องการตระหนักถึงความเป็นตัวของตัวเองเพื่อจะได้เลือกอาชีพที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องของเป้าหมายและรูปแบบในการดำเนินชีวิต ต้องการความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน และต้องการให้เกิดการวางแผนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันการศึกษา เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการเลือกระหว่างอาชีพมากขึ้น

โดยสรุป การจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาทางอาชีพ เป็นงานที่กลุ่มเป้าหมายคือนิสิตนักศึกษาได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก งานวิจัยที่ปรากฏยังคงสื่อให้เห็นถึงความต้องการของนิสิตนักศึกษาที่จะได้รับการแนะแนวและให้คำปรึกษาทางอาชีพ มีอยู่เป็นจำนวนมาก งานวิจัยนี้จึงได้พัฒนาขึ้นเพื่อสนองตอบต่อความต้องการอีกทั้งยังเกิดขึ้นเพื่อสร้างนวัตกรรมในการแนะแนวอาชีพในรูปแบบใหม่ โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมมาเป็นเครื่องมือช่วยในการทำความรู้จักกับผู้รับคำปรึกษา ซึ่งได้แก่นิสิตนักศึกษาในการเบื้องต้นก่อนที่จะทำการให้คำปรึกษาจริงโดยยึดหลักผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับการเสนอแนวทางในการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน และเตรียมการให้แก่นิสิตนักศึกษาในการคาดการณ์อาชีพที่ปรารถนา พร้อมทั้งสร้างความมุ่งมั่นให้นิสิตนักศึกษาพัฒนาตนไปในแนวทางที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นสำคัญ หนึ่งความสำคัญในลำดับต้นๆของการพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นคือ การได้รู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้เสียก่อน ซึ่งการเน้นหนักไปที่บุคลิกภาพและนำทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมมาเป็นทฤษฎีส่วนหนึ่งในการจัดแบ่งประเภทของบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาร่วมกับลักษณะค่านิยมซึ่งเป็นบุคลิกภาพของคนไทย เมื่อนิสิตนักศึกษาได้รู้ถึงสมรรถนะของตนแล้วก็จะสามารถวางแผนทางการปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเส้นชัยที่คาดหมายไว้ไม่ยากนัก ในทางที่สอดคล้องกัน สถาบันอุดมศึกษาจะได้ใช้ผลที่ได้จากการพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ ในฐานะเป็นแบบอย่างในการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพประจำสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

### 3.3 ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.3.1 การวิจัยเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry)

การวิจัยเชิงธรรมชาติ เป็นกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ ด้วยความพยายามที่จะประเมินลักษณะทางธรรมชาติ ตามความเป็นจริงที่ปรากฏ โดยดูองค์ประกอบทุกส่วนในภาพรวมในวงกว้างด้วยวิธีศึกษาส่วนหนึ่งในองค์ประกอบภาพรวมในฐานะตัวอย่างของปรากฏการณ์ ในธรรมชาติที่ผู้วิจัยทำการสืบค้น ซึ่งสามารถตีความข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาว่าเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ที่จะตอบปัญหาในการวิจัย



กูบา (Guba, 1985 อ้างถึงในพรชูลี อาชวอำรุง, 2540) ได้ให้ความหมายของการสืบค้นเชิงธรรมชาติว่าเป็นการสืบค้นข้อมูลที่มีได้มีการควบคุมตัวแปรใดๆ โดยเริ่มจากการค้นจากสิ่งปรากฏอยู่แล้วตามธรรมชาติ เครื่องมือที่ใช้ในการสืบค้น คือ "คน" วิธีการหาข้อมูลใช้วิธีการเชิงคุณภาพ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย และปรับแบบการหาข้อมูลได้ตลอดเวลา ข้อค้นพบเป็นข้อสรุปเบื้องต้นที่ต้องการ และเป็นทฤษฎีทดสอบกับสภาพจริงแล้ว

ข้อตกลงเบื้องต้นของรูปแบบการวิจัยธรรมชาติ (Lincoln and Guba, 1985 อ้างถึงในพรชูลี อาชวอำรุง, 2538) คือ การประมวลอย่างคร่าวๆ ของข้อตกลงเบื้องต้น มโนทัศน์ หรือข้อเสนอซึ่งอาศัยเป็นแนวทางของการวิจัยอย่างมีโครงสร้างทางตรรก

คุณลักษณะของการวิจัยเชิงธรรมชาติ ได้แก่ สถานที่วิจัยในธรรมชาติ เครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล คือ "คน" การอาศัยความรู้ที่มีอยู่แล้วในตัวผู้วิจัย วิธีการเชิงคุณภาพ การสุ่มตัวอย่างอย่างเจาะจง (พรชูลี อาชวอำรุง, 2528)

สามารถสรุปประเด็นหลักได้ดังนี้

2.2.1 การวิจัยเชิงธรรมชาติ เป็นการวิจัยที่ต่อเนื่องกับการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งรูปแบบที่ออกมาจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความมากน้อยของการควบคุมตัวแปร ถ้าตัวแปรน้อยกว่าเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงธรรมชาติ

2.2.2 กระบวนการวิจัยจะกำหนดให้เกิดลักษณะของการวิจัยเชิงธรรมชาติ

2.2.3 วิธีการจัดการกับตัวแปรอิสระและสภาวะการณ์ที่มีมาก่อน (antecedent condition) เป็นประเด็นหลักสำคัญของการวิจัยเชิงธรรมชาติ และการจัดขอบเขตของการตอบสนองหรือขอบเขตของผลผลิตจากผู้ให้ข้อมูล (subject) นับเป็นประเด็นรอง

2.2.4 การวิจัยเชิงธรรมชาติเป็นวิธีการให้ผู้วิจัยพิจารณาปรากฏการณ์ทางพฤติกรรม เสมือนกับว่าพบเป็นครั้งแรก โดยมีโครงสร้างทางทฤษฎีกำหนดไว้ล่วงหน้าน้อยมาก

กล่าวได้ว่า หากงานวิจัยใดมีกระบวนการในการวางข้อกำหนดล่วงหน้าให้แก่ตัวแปรอิสระและสภาวะการณ์ที่มีมาก่อน หรือวิธีการควบคุมและการวางข้อจำกัดแก่ผล มากเท่าใดงานวิจัยนั้นจะจัดให้เป็นการวิจัยเชิงทดลองมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้ากระบวนการวิจัยมีการให้การควบคุมหรือวางข้อกำหนดไว้ล่วงหน้ายิ่งน้อยเท่าไร ก็ยิ่งเป็นการวิจัยเชิงธรรมชาติมากขึ้นเท่านั้น

กระบวนการของการวิจัยเชิงธรรมชาติ มีขั้นตอนตามแนวคิดของกูบาและลินคอล์น (Guba and Lincoln, 1985 อ้างถึงใน พรชูลี อาชวอำรุง, 2540) ดังนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มจากสิ่งที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติ (natural setting) ซึ่งอาจได้จากเอกสารหรือจากการวิจัย การประเมินผลหรือจากนโยบาย หรือปรากฏการณ์ต่างๆ

ขั้นที่ 2 ใช้คนเป็นเครื่องมือในการวิจัย (the human as instrument) เนื่องจากวิธีการวิจัยเชิงธรรมชาติถือว่า "คน" เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูลที่สามารที่จะปรับเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ สามารถประเมินค่านิยมและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลกับผู้รับข้อมูลได้

ขั้นที่ 3 สร้างองค์ความรู้จากสิ่งที่อยู่ในตัวแต่ไม่ปรากฏ (tacit knowledge) ซึ่งมาจากประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่สั่งสมไว้ในตัวผู้วิจัย

ขั้นที่ 4 ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (quality method) ในการค้นคว้าหาข้อมูล ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูง เป็นการค้นหาข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ตามธรรมชาติ ข้อค้นพบโดยวิธีการนี้ต้องการนำไปค้นคว้าหาข้อสรุปต่อไป ซึ่งต่างจากวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ที่ค้นพบเป็นการยืนยันทฤษฎี

ขั้นที่ 5 การสุ่มตัวอย่างจะใช้สุ่มแบบเจาะจง เพื่อต้องการกลุ่มที่รู้จักเฉพาะเรื่องที่ต้องการศึกษา ซึ่งมีผู้รู้ผู้จำกัด

ขั้นที่ 6 การรวบรวมข้อมูล ใช้หลายวิธี เช่น สอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต วิเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์แบบอุปนัย (inductive analysis) คือ วิเคราะห์จากข้อมูลส่วนย่อยๆ (segments) ก่อนแล้วพิจารณาส่วนย่อยที่คล้ายกัน หรือประเภทเดียวกันมารวมกันจัดเป็นประเด็นรวม (topics) และหลายประเด็นรวมกันเป็นกลุ่ม (categories) และหลายๆกลุ่มจัดเป็นแบบแผน (pattern)

ขั้นที่ 8 การได้ข้อสรุปเป็นทฤษฎีที่ทดสอบกับสภาพจริงแล้ว หรือ ทฤษฎีที่ลงสู่ท้องถิ่นแล้ว (grounded theory or local theory)

ทฤษฎี คือ ข้อความที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ที่นิยามแล้วสองประการหรือมากกว่า จากการใช้กฎแห่งการเชื่อมโยงก็จะได้มโนทัศน์เชิงประจักษ์ อันเป็นที่มาของหัวข้อและปัญหาของการวิจัย การเชื่อมโยงทฤษฎีและมโนทัศน์เชิงประจักษ์ กับประสบการณ์จริง จะเป็นการพิสูจน์ทฤษฎีได้โดยอาศัยกระบวนการวิจัย ข้อสรุปของทฤษฎีจะมาจากข้อมูลส่วนย่อย ที่ค้นพบมิใช่ทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว (a priori theory) เมื่อได้ข้อค้นพบอย่างไร ผู้วิจัยจะตีความไปอย่างนั้น เพราะแต่ละกาลเวลา (time) แต่ละบริบท (context) แต่ละสิ่งแวดล้อม (environment) จะมีค่านิยมความเชื่อที่ไม่เหมือนกัน เป็นทฤษฎีที่ไม่ต้องการพิสูจน์ แต่ต้องการการศึกษาไว้ล่วงหน้าหรือทฤษฎีตามแบบเดิม (a priori theory or conventional theory) ที่เป็นการยืนยัน ทฤษฎีนี้ว่ามีข้อค้นพบที่สอดคล้องหรือแตกต่างกับทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเล็กน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 9 การออกแบบการวิจัยเชิงปรากฏ (emergent design)

แบบการวิจัยจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ เพราะเหตุการณ์เกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ไม่สามารถทำนายหรือกำหนดได้ล่วงหน้า ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาความยุ่งยากหรือเกิดเหตุการณ์ใดๆ ผู้วิจัยสามารถปรับแบบการวิจัยได้ แบบการวิจัยจะมีความยืดหยุ่นสูงมากกว่าการวิจัยแบบมีโครง

สร้างที่มีทฤษฎีรองรับอยู่แล้วในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ทั้งข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์ หรือข้อมูลจากการสังเกต เมื่อเก็บข้อมูลไประยะหนึ่งแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ระหว่างวิจัย (interim analysis) เพื่อดูว่าข้อมูลที่เก็บได้นั้นครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้องตามความต้องการ หรือไม่เพื่อจะได้ปรับวิธีการเก็บข้อมูลให้ได้ครบถ้วนทันเวลา การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างวิจัยจะทำงานระหว่างขั้นที่ 5 ถึงขั้นที่ 8 จนกว่าจะได้ข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายปรากฏการณ์ได้

ขั้นที่ 10 การประเมินผลลัพธ์ (negotiated outcomes) เมื่อได้ข้อมูลเบื้องต้นแล้ว จะมีการประเมินผลก่อนสรุป

ขั้นที่ 11 เขียนรายงานเป็นกรณีศึกษา (case study)

ขั้นที่ 12 เสนอรายงานเป็นการตีความภาพแสดงความหมาย (idiographic interpretation)

การวิจัยเชิงธรรมชาติ มีรูปแบบที่นิยมใช้กัน คือ รูปแบบการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship model) โดยรูปแบบนี้นำเสนอโดย Elliot Eisner (อ้างถึงใน พรชูลี อาชวอรุณ, 2528) ถือว่าเป็นการประเมินทางการศึกษา คือ การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ ดิชม ให้ตระหนักเกี่ยวกับลักษณะและคุณสมบัติของปรากฏการณ์ที่เป็นปัญหาในการวิจัย การวิเคราะห์ขึ้นกับความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและการวิพากษ์วิจารณ์

การจัดระบบระเบียบล่วงหน้า (advance organizers) ของรูปแบบนี้ คือ จุดวิพากษ์วิจารณ์" ได้แก่ ค่านิยม และมโนทัศน์ที่ได้จากประเพณี หรือนิสัยการทำงานประจำและจากทฤษฎีโดยตรง และโดยอ้อมเกี่ยวกับธรรมชาติของมาตรฐาน ในการประเมินค่าและคุณภาพต่างๆ จุดวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้สะสมอยู่ในตัวผู้ทรงคุณวุฒิจากประสบการณ์ในสาขาวิชาต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานในการวิจัย รวมทั้งพื้นฐานการศึกษาและการฝึกฝนของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นด้วย ในลักษณะดังกล่าว ผู้ทรงคุณวุฒิก็คือ "เครื่องมือในการวิจัย" ตามรูปแบบนั่นเอง

การวิจัยเชิงธรรมชาติ ผู้วิจัยมักพบกับปัญหามาตรฐานอันได้แก่ ปัญหาขอบเขต ปัญหาการจับจุด และปัญหาความเชื่อถือ ซึ่งปัญหาขอบเขตมักเกิดขึ้นกับเวลา เริ่มจากการขยายวงของการสืบค้น ในรูปแบบของการค้นพบ เช่น การค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการวิจัยทั้งหมดประมวลเข้ามาไว้ให้มากที่สุด เวลาช่วงต่อไปเป็นการลดทอน ในรูปของการพิสูจน์ (verification) เช่น การใช้วิธีการวิเคราะห์สาระ สรุป และแยกประเภทของสาระทั้งหมดที่รวบรวมไว้ในขั้นตอนที่ 1 เป็นการจับจุดและทำให้แคบลง จากนั้นก็จะหาโครงสร้างทางทฤษฎี หรือหลักการในสาขาวิชาที่ศึกษาและนำมาอธิบายประเภทของสาระจากขั้นที่ 2 ทำให้ขยายวงกว้างออกไปอีก และในที่สุดก็สรุปทฤษฎี หรือคำอธิบายปรากฏการณ์ที่เหมาะสมในเวลาที่ 4 ซึ่งจะทำการขยายและลดทอนลงไปเรื่อยๆ จนพบว่าเพียงพอต่อการหาคำตอบให้แก่ปัญหาที่ศึกษา สำหรับที่มาของปัญหาการจัดขอบเขต เกี่ยวข้องกับวิธีการที่ผู้วิจัยใช้ในการวางขอบเขตการวิจัย ซึ่งมาจากสภาพธรรมชาติของปัญหา หรือความต้องการที่

จำกัดโดยผู้วิจัยเลือกศึกษา ดังนั้น การจำกัดความของปัญหาอาจทำให้การวิจัยแคบลง ในเรื่องของ การพิสูจน์หาความจริง (verification) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causation) ความขัดแย้ง (contravention) และผลที่ตามมา (consequence)

ปัญหาการจับจุด (focusing problems) ปัญหาในการจับจุดมีสองแบบ คือ ปัญหาในการรวมจุด (convergence problems) อันเกี่ยวเนื่องกับการจัดประเภทให้สามารถรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ให้เข้าใจได้ ปัญหาแบบที่ 2 คือการกระจายจุด (divergence problems) อันเกี่ยวเนื่องกับการแตกแยกมโนทัศน์ออกไปให้กว้างขึ้นไปอีก ถ้าผู้วิจัยพบว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะแยกออกเป็นประเภทใหม่ ในกรณีนี้ ควรใช้ความต้องการและสิ่งที่ผู้วิจัยและผู้ใช้ผลจากการวิจัย เห็นว่าสำคัญเป็นเกณฑ์ในการวัดประเภทใหม่ กลวิธีในการแยกประเภทให้กว้างออกไปอีกได้แก่ การขยาย (extention) การโยงสิ่งที่รู้จักกันดีแล้วเข้าด้วยกัน (bridging) และการทำให้สิ่งที่ไม่ปรากฏได้ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน (surfacing)

ปัญหาทางความเชื่อถือ (authenticity problems) นับว่าเป็นปัญหาที่หนักที่สุดสำหรับนักวิจัยเชิงธรรมชาติ เพื่อขจัดปัญหาความเพียงพอภายในหรือความตรงภายใน ผู้วิจัยควรหาทางป้องกันปัจจัยที่อาจจะทำให้ความจริงบิดเบือนไป หรือก่อความตรง ควรหาหลักฐานสนับสนุน โดยการอาศัยเทคนิคการสำรวจพิจารณาทุกแง่ทุกมุมและซักถาม ควรสังเกตการณ์อย่างสม่ำเสมอ และตรวจสอบว่าผู้ใช้ผลจากการวิจัยมีความเชื่อมั่นแค่ไหน และยังคงตรวจความน่าเชื่อถือของอุปกรณ์ และเอกสารที่ใช้อีกด้วย

ในเรื่องของความเพียงพอภายนอก (external adequacy) หรือความตรงภายนอก (external validity) ผู้วิจัยควรใช้จุดยืนของครอนบาค (Cronbach) ที่ว่าการตีความต่อนั้นกำลังเสื่อมสลาย และจะกลายเป็นเพียงประวัติศาสตร์ของการวิจัย ดังนั้น แทนที่จะการตีความต่อมาเป็นเกณฑ์ในการวิจัย จึงควรหันมาเน้นการบรรยายอย่างระมัดระวังเกี่ยวกับสภาพในการวิจัย ประมวลสิ่งที่ เป็นเอกลักษณ์เอาไว้ให้ครบถ้วน การตีความต่อ (generalization) ในความหมายนี้จึงอยู่ในรูปของสมมุติฐานที่นำไปใช้ได้ (working hypotheses) และมีใช้การสรุปผล (Cronbach, 1963)

ประโยชน์ของการวิจัยเชิงธรรมชาติ

การวิจัยเชิงธรรมชาติมีประโยชน์อย่างยิ่งในการทำการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์หลักๆ คือ

1. เพื่อเสริมคลังอาวุธแห่งกลยุทธ์ในการแสวงหาคำตอบที่ต้องการ
2. ให้มีพื้นฐานสำหรับการศึกษาระบบการที่ยอมรับได้ ในแวดวงธรรมชาติที่มีได้มี การจัดการกระทำใดๆ
3. เพื่อมีข้อเลือกเมื่อประสบกับข้อตกลงเบื้องต้นทางเทคนิคของการทดลองในโลกที่เป็นจริง

เป็นจริง

4. เพื่อสามารถวัดความนัยของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำและสภาวะการณ์ (treatment-situation interaction)

5. เพื่อสร้างความสมมูลระหว่างตรรกวิทยาที่สร้างขึ้นกับตรรกวิทยาที่ใช้อยู่ (reconstructed logic vs logic in-use)

6. เพื่อหลีกเลี่ยงการกำหนดผลล่วงหน้า

7. เพื่อให้มีการตีความครอบคลุมให้ได้มากที่สุด และ

8. เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ปฏิบัติการ ในรูปของความเหมาะสม การทำงาน และการสื่อความหมาย

โดยสรุป การวิจัยเชิงธรรมชาติ ในทำนองเดียวกันกับการวิจัยประเภทอื่นๆ ย่อมขึ้นอยู่กับการใช้ผลการวิจัยเข้าใจและยอมรับปัญหาทางวิธีการและหาวิธีการแก้ปัญหา จนเป็นที่น่าพอใจของผู้วิจัย ผู้ใช้ผล และผู้วิจารณ์

### 3.3.2 การวิเคราะห์สาระ (content analysis)

การวิเคราะห์สาระ เป็นเทคนิคหนึ่งของการทำการวิจัยที่จะทำการอ้างอิง โดยการดึงเนื้อหาในหลักฐานทั้งหลายออกมา ต้องอาศัยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อถือได้ ดังนั้น การวิเคราะห์สาระ จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีคุณภาพ ภายใต้อาณัติการและเวลา และจะต้องให้ข้อมูลที่เหมือนกันและเชื่อถือได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเทคนิคที่ใช้บรรยายเนื้อหาที่สื่อความหมายบางอย่างได้อย่างมีระบบ ตีค่าเป็นตัวเลขได้ และมีความเป็นปรนัย (อุทุมพร จามรมาน, 2539)

แนวคิดในการวิเคราะห์สาระ (พรขุลี อาชวอรุณ, 2543: 114)

1. เป็นกระบวนการที่ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือกระทบกระเทือนกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์สาระ ยอมรับเอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ที่ไม่เป็นทางการ
3. การวิเคราะห์สาระ มุ่งประเด็นที่เป็นทั้งตัวเลขและบรรยาย
4. การวิเคราะห์สาระ เกี่ยวข้องกับข้อมูลจำนวนมาก

ลักษณะทั่วไปในการวิเคราะห์สาระ (Krippendorff, 1980)

1. มีข้อมูลให้นักวิเคราะห์และเป็นข้อมูลที่สื่อความหมายได้
2. มีเนื้อหา หรือประเด็น
3. ทำการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความเป็นมาและสิ่งที่จะวิเคราะห์
4. เป้าหมายของการวิเคราะห์สาระต้องชัดเจน
5. การอ้างอิงต้องอาศัยสติปัญญา
6. คุณสมบัติที่สำคัญยิ่ง คือ ความตรง (validity)

พรชูลี อาชาวอึ้ง (2544) กล่าวว่า การวิเคราะห์สาระเป็นการนำข้อมูล ข้อเสนอเทศ หรือสิ่งใดๆ ก็ตามที่ไม่ใช่โครงสร้างมาจัดให้เป็นโครงสร้าง ซึ่งกระทำการจัดระบบระเบียบกับสาระโดย สกัด จำแนกประเด็น จัดกลุ่ม ลดทอนข้อมูล เรียงลำดับ ให้นำหนัก ชี้ความสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่ความ ชัดเจนยิ่งขึ้นของข้อมูลนั้น และก่อให้เกิดข้อสรุปใหม่ ถือว่าเป็นการวิเคราะห์หรือกิมานเชิงคุณภาพ ซึ่งจะ ใช้เทคนิคการพัฒนารายการ (developing and working with list) ดังนี้

1. การพัฒนาการจัดลำดับความสำคัญก่อน หลัง (priority development) จัดความ สำคัญก่อนหลังของทุกๆประเด็น ในรายการนั้น โดยอาศัยเกณฑ์
2. การให้นำหนักและจัดอันดับ (weight and rank) นำประเด็นมาให้ให้นำหนักและจัด อันดับ
3. เพิ่มรายการให้บริบูรณ์ (enriching the list) จัดทำรายการเริ่มต้น (starter list) โดย บรรจุเพียง 2-3 ประเด็น และขยายรายการให้ครอบคลุมเนื้อหาอย่างสมบูรณ์
4. การจับคู่ที่เสริมกัน (complimentary pairs) การพัฒนาข้อมูลในรูปแบบของราย การ ซึ่งจับเป็นคู่ที่เสริมกัน เช่น ชาย-หญิง, อาจารย์-นิสิต เป็นต้น
5. การจับคู่ที่ตรงกันข้าม (opposing pairs) จัดทำรายการโดยวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่ตรงกันข้ามกันของข้อมูลที่ศึกษา เช่น เหตุ-ผล, มาก-น้อย เป็นต้น
6. สิ่งจำเป็นต้องรู้ (we need to know) หาข้อมูลที่จำเป็นต้องมีประมวลมากกว่าที่ ออกแบบไว้
7. รายการคำถาม (question list) พัฒนารายการคำถามซึ่งไม่ใช่ข้อความ (statement) เช่น มีรายการคำถามอะไรที่จะใช้ในการสัมภาษณ์
8. การตัดสินใจ (making decision) หาข้อเลือก หรือ หนทางปฏิบัติที่อาจเป็นไปได้ ทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษา แล้วพิจารณาโดยการวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ของแต่ละข้อเลือก หรือ หนทางปฏิบัติอื่นๆ เพื่อให้ได้การตัดสินใจที่พิจารณาตัดสินด้วยความรอบคอบแล้ว
9. เหตุผล (causes/reasons) พัฒนาเหตุผล หรือสาเหตุของปัญหาในเรื่องที่ศึกษา และทำการสังเคราะห์ข้อเสนองทั้งหมดเพื่อหาข้อยุติในการแก้ไข หรือตัดสินปัญหานั้นๆ
10. การพัฒนาเกณฑ์ (criteria development) พัฒนารายการเกณฑ์ เพื่อพิจารณา แต่ละเรื่อง
11. รายการที่ก่อให้เกิดปัญหา (bug list) พัฒนารายการของสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาใน ขอบเขตที่ศึกษาอยู่
12. รายการที่พึงประสงค์ (wish the list) จินตนาการ ระดมสมองให้ได้สิ่งที่พึง ประสงค์เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่กันให้มากที่สุด ทั้งนี้ให้พิจารณาความเป็นไปได้และบริบทด้วย

13. การขยายรายการ (expand the list) พัฒนารายการที่อาจจะขยายได้อีก หรือเพิ่มเติมได้เรื่อยๆ หลังจากที่ได้ศึกษาไปแล้ว

14. การให้คำแนะนำ (advice giving) นำเรื่องที่ศึกษาในเรื่องเดียวกันในอนาคต นำมาวิเคราะห์อภิปรายและสังเคราะห์เป็นรายการทั้งหมด

การวิจัยนี้ ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์แบบความหมายของคำ ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มทั้งทางด้านสาระและกลุ่มคำที่มีความหมายสอดคล้องกัน ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากเอกสารทุกประเภทที่พบ ความเที่ยง (reliability) ของของการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้เกิดความถูกต้องของข้อมูล ถ้าหากมีการวิเคราะห์ซ้ำก็จะได้ผลที่เหมือนกัน ความตรง (validity) เกิดขึ้นได้หลายวิธี คือ ความตรงของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ความตรงของภาษาและความตรงของผล โดยที่มีขอบเขตที่ผลการวิเคราะห์จะให้คำตอบเหมือนกันกับปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ส่วนเรื่องการบันทึกผู้วิจัยเขียนสรุปลงแผ่นสรุปการวิเคราะห์สาระ โดยที่ในการวิเคราะห์สาระ และเขียนสรุปเป็นภาพเดนโดรแกรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์มากขึ้น

