



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเอง และได้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และประสบความสำเร็จในอาชีพที่เลือกนั้น สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและประเทศชาติ (Super 1972: 7 อ้างถึงใน วัชร ทรัพย์มี 2523: 2) และจากสภาพการที่ประเทศไทยกำลังพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศก็คือ การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน และเพื่อเตรียมเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การแนะแนวอาชีพ จึงเป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - พ.ศ. 2534) ได้กำหนดมาตรการในการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาไว้ในข้อที่ 5 ว่า "ให้ปรับปรุงการแนะแนวการศึกษาและการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2529: 26) ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ และทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างก็ร่วมมือกันพัฒนางานแนะแนวอาชีพให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานแนะแนวอาชีพ ซึ่งเห็นได้จากหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ที่กำหนดให้ โรงเรียนจัดการแนะแนวให้ครอบคลุมการแนะแนวทั้ง 3 ด้าน คือ การแนะแนวศึกษา การแนะแนวอาชีพ และการแนะแนวบุคลิกภาพและการปรับตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ 2521: 4) และให้ความสำคัญแก่การแนะแนวอาชีพ โดยให้โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกแห่งจัดโครงการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญ 2531) ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าการแนะแนวอาชีพเป็นบริการหนึ่งที่สำคัญในงานแนะแนวของโรงเรียน ที่จะช่วยให้นักเรียนวางแผนการศึกษาและอาชีพได้ ตั้งแต่อยู่ในวัยกำลังศึกษา โดยเฉพาะนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อาจจะเรียกได้ว่าเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่นักเรียนจะต้องตัดสินใจว่าจะเลือกแนวทางการศึกษาต่อทางสายสามัญหรือสาย

อาชีพหรือว่าจะเลือกแนวทางในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต ทำให้นักเรียนในระดับชั้นนี้ต้อง
 ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย เป็นต้นว่า ไม่ทราบว่าตนเองมีความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพ
 เหมาะสมกับอาชีพใด การเลือกอาชีพและการเลือกสายการเรียนต่อ ยังไม่สมเหตุสมผล และไม่มี
 หลักเกณฑ์ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อสนเทศทางการศึกษาและอาชีพ มีปัญหาการตัดสินใจ
 การเงิน สุขภาพร่างกาย และด้านผู้ปกครอง(นันทนา เหลืองเจริญ 2525: 13; ประสาร เมืองหมุด
 2511: 55; สวัสดิ์ เรืองฉาย 2519: 62-84; อรวรรณ ประครองเวช 2511: 41) นอกจากนี้
 โดยพัฒนาการของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีอายุระหว่าง 13-16 ปี ซึ่งจัดอยู่ในช่วง
 วัยรุ่นตอนต้น และเป็นวัยที่กำลังแสวงหาเอกลักษณ์ของตนเอง (Self identity) ต้องการรู้ว่า
 ตนเองคือใคร ต้องการอะไร มีความเชื่อหรือทัศนคติอย่างไร ตลอดจนมีเป้าหมายอะไรในอนาคต
 หากสามารถค้นพบสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างถูกต้อง และมีพัฒนาการในขั้นต่อไป
 ด้วยดี แต่ถ้าไม่สามารถค้นหาเอกลักษณ์ของตนเองได้ ก็จะไม่สามารถแสดงบทบาทได้อย่างถูกต้อง จะรับ
 บทบาทของคนอื่น ๆ ในสังคมมาเป็นของตน ซึ่งไม่เหมาะสมกับตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกสับสนใน
 ตนเอง ปรับตัวไม่ได้ อันเป็นสาเหตุของการมีพัฒนาการที่ไม่เหมาะสมในขั้นต่อไป (Erikson 1963:
 261-263) และด้วยเหตุนี้จึงมีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นส่วนหนึ่งที่ประสบความขัดแย้งเกี่ยวกับ
 การตัดสินใจในเรื่องการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตของตน เมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
 ไปแล้ว แต่จะมีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจความไม่แน่นอน และ
 ความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ ของคนวัยเดียวกันทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นหรือการคล้อยตาม
 และการยอมรับ อาจทำให้ตัดสินใจเลือกอาชีพตามเพื่อน โดยที่ไม่ได้พิจารณาคุณสมบัติของตน จาก
 ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนประสบกับภาวะที่ โรเจอร์ส (Rogers 1951:
 510) กล่าวว่า มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และสิ่งแวดล้อมที่ประสบไม่สอดคล้องกันทำให้มีปัญหา
 ในการปรับตัว

ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในประเทศไทยส่วนหนึ่งไม่สามารถจะเลือก
 อาชีพที่เหมาะสมด้วยตนเองได้ หรือมีพัฒนาการทางอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับวัย ซึ่งสภาพดังกล่าวนี้
 เรียกว่า การมีภาวะทางอาชีพไม่เหมาะสมกับวัย (Crites 1981: 60-62) เนื่องจากการที่
 นักเรียนขาดข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและโลกของงาน จึงจำเป็นต้องหาวิธีการช่วยเหลือ
 เพื่อให้นักเรียนที่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะทางอาชีพไม่เหมาะสมกับวัยเหล่านี้ได้มีโอกาสพัฒนาภาวะ
 ทางอาชีพของตนให้เพิ่มขึ้นตามพัฒนาการทางอาชีพที่เหมาะสมกับวัย

ในการพัฒนาภาวะทางอาชีพ หรือแก้ปัญหาทางอาชีพดังกล่าวนี้ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีวิธีการช่วยเหลือให้นักเรียนมีภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้นหลายวิธี ได้แก่ การแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย การใช้คู่มือการสอนกิจกรรมแนะแนว การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มและโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพ การใช้กิจกรรมกลุ่มสำรวจทางอาชีพ การใช้กลุ่มปฏิบัติการพัฒนาการทางอาชีพ เป็นต้น (สุดา อ่อนช้อย 2524; อรุณี ชาญด้วยกิจ 2528; ปทุมมาศ พูนเกษม 2529; สมศักดิ์ สีดาภฤกษ์ 2532; Jeter 1977: 6537-A; Johnson & Johnson 1981: 70-71; Dinuzzo 1977: 6529-6530-A; Carter 1979: 1273-A; Haig 1980: 3882-A; Rathburn 1981: 4723-A) ซึ่งวิธีการช่วยเหลือดังกล่าวจะส่งเสริมหรือพัฒนาให้ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือมีภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้นเหมาะสมกับวัย

ปัจจุบันในประเทศไทย การจัดการแนะแนวอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน (Guidance Class) ซึ่งมีนักเรียนเป็นกลุ่มใหญ่ทั้งชั้นเรียน และจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์วิธีการช่วยเหลือนักเรียนให้มีภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้นหรือพัฒนาภาวะทางอาชีพให้นักเรียนมีภาวะทางอาชีพเหมาะสมกับวัยตามที่กล่าวมาแล้วนั้น พบว่าการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย (Small Group Career Guidance) เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะทางอาชีพของนักเรียน เนื่องจากนักเรียนในกลุ่มจะมีโอกาสในการซักถามและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกันได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาภาวะทางอาชีพของนักเรียน (Johnson & Johnson 1981) และในการทำกิจกรรมในกลุ่มย่อยนี้ จะมีผลตอบสนองที่ชัดเจน สามารถจดจำข้อมูลได้ดีกว่า และมีความผิดพลาดในการตัดสินใจได้น้อยกว่า และมีทางเลือกได้มากกว่า ตลอดจนพฤติกรรมในกลุ่มจะช่วยในการให้ข้อมูลและการเสริมแรง อีกทั้งกลุ่มจะให้ความรู้สึกอบอุ่น และความปลอดภัย (Trotzer 1977)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาวิธีการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ ที่จะบังเกิดผลให้นักเรียนมีภาวะทางอาชีพสูงขึ้นและเหมาะสมกับวัยมากที่สุด โดยการศึกษาวิธีการช่วยเหลือนักเรียนโดยการใช้โปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย ว่าจะมีผลต่อการพัฒนาภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้เพิ่มขึ้นได้หรือไม่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. วุฒิภาวะทางอาชีพ (Career maturity)

วุฒิภาวะทางอาชีพ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความพร้อม ทั้งทางด้านทัศนคติและความสามารถในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ซึ่งวุฒิภาวะทางอาชีพนั้นจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงระดับพัฒนาการทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระยะที่บุคคลเริ่มสำรวจตนเองเกี่ยวกับอาชีพ จนถึงระยะที่บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Crites 1978: 4; Super 1957: 186) นอกจากนี้ Heath 1965 อ้างถึงใน Bartlett 1971: 225 กล่าวว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. มีการจัดระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการเลือกอาชีพ
2. สามารถรับข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับตนเองและอาชีพได้
3. รับผิดชอบต่อข้อมูลที่แท้จริงมากกว่าที่จะคิดเอาเอง
4. รู้จักตนเองและโลกของงาน
5. มีอิสระในการเลือกอาชีพ โดยไม่ยอมให้ค่านิยมที่ติดตัวมาแต่เด็กมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

สำหรับบุคคลที่ไม่มีวุฒิภาวะทางอาชีพ น่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. เป็นบุคคลขาดจุดมุ่งหมายที่ดีสำหรับอนาคตของตนเอง
2. เป็นบุคคลที่ยึดมั่นติดอยู่กับค่านิยม ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้

องค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอาชีพ สามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ

ซูเปอร์ และคณะ (Super 1960) ได้ศึกษาองค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอาชีพ โดยการวิจัยแบบแผนทางอาชีพ ซึ่งเป็นโครงการวิจัยระยะยาว เป็นการศึกษาพัฒนาการทางอาชีพของบุคคล และได้วิเคราะห์องค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอาชีพซึ่งประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

1. การตระหนักถึงการเลือกอาชีพ (Orientation to Vocational Choice) หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพ และรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเลือกอาชีพ

2. การทราบข้อมูลและการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพที่เลือก (Information and Planning) หมายถึง การได้ข้อมูลมาเพื่อพิจารณาในการวางแผนเฉพาะสำหรับอาชีพที่เลือก

3. ความคงที่ในการเลือกอาชีพ (Consistency of Vocational Choice) หมายถึง มีความคงที่ในการเลือกอาชีพตามสาขาวิชา (fields) ระดับอาชีพ (levels) และครอบครัว (families)

4. การมองเห็นภาพรวมของตนเองอย่างเด่นชัด (Crystallization of Traits) การมีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับความสนใจ ค่านิยม ความพึงพอใจ ทักษะ และมีความรับผิดชอบ

5. การมีอิสระในการเลือกอาชีพ (Vocational Independence) หมายถึง การมีอิสระเกี่ยวกับประสบการณ์ทางอาชีพ

6. การเลือกอาชีพอย่างมีหลักการ (Wisdom of Vocational Preference) หมายถึง การตัดสินใจเลือกอาชีพที่สอดคล้องกันระหว่างคุณลักษณะของตัวเองกับการงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น

ไครท์ส (Crites 1973: 6) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพทางอาชีพของซูเปอร์ สรุปได้ว่า

1. ความคงที่ในการเลือกอาชีพ (Consistency of Career Choice) หมายถึง การที่บุคคลมีความคงที่ในการเลือกอาชีพอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในแง่เวลา (times) สาขาวิชา (fields) และระดับอาชีพ (levels)

2. การเลือกอาชีพที่เป็นไปได้จริง (Realism of Career Choice) หมายถึง การที่บุคคลเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงตนเองและสิ่งแวดล้อมซึ่งมีโอกาสเป็นไปได้จริง โดยมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ (abilities) ความสนใจ (interests) บุคลิกภาพ (personality) และชั้นทางสังคม (social class)

3. ความสามารถในการเลือกอาชีพ (Career Choice Competencies) หมายถึง การเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ ต่อไปนี้

3.1 การประเมินตนเอง (Self - Appraisal) คือ การที่บุคคลรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของตน

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Occupation information) คือ การที่บุคคลทราบข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และรู้จักลักษณะอาชีพ

- 3.3 การเลือกเป้าหมาย (Goal Selection) บุคคลเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง
- 3.4 การวางแผน (Planning) บุคคลตระหนักถึงอนาคตข้างหน้า
- 3.5 การแก้ปัญหา (Problem Solving) บุคคลทราบว่า เขาจะทำอะไรอย่างไร

4. ทักษะในการเลือกอาชีพ (Career Choice Attitudes) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มในการตอบสนอง องค์ประกอบในการเลือกอาชีพดังนี้ คือ

- 4.1 มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Involvement in the choice process) บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ
- 4.2 การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (Orientation toward work) บุคคลเห็นคุณค่าในการทำงาน
- 4.3 มีอิสระในการตัดสินใจ (Independence in decision making) บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพได้ด้วยตนเอง โดยไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น
- 4.4 มีหลักในการเลือกอาชีพ (Preference for career choice factors) บุคคลเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสนใจในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง
- 4.5 มีความเข้าใจที่ถูกต้องในกระบวนการเลือกอาชีพ (Conceptions of the choice process) บุคคลมีแนวคิดในการเลือกอาชีพที่ถูกต้องและคงที่

ในการวัดคุณลักษณะทางอาชีพตามแนวคิดของไครท์ส แบ่งมิติการวัดออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ทักษะในการเลือกอาชีพ
2. ความสามารถในการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ

เนื่องจากคุณลักษณะทางอาชีพ เป็นระดับของพัฒนาการทางอาชีพ (Super 1957: 186) ดังนั้น เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์และเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใคร่นำทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่สำคัญมาอธิบายประกอบ 4 ทฤษฎีด้วยกัน ดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์

ซูเปอร์ ได้เสนอหลักการของทฤษฎีที่สำคัญไว้ 10 ประการดังนี้

(Super 1979: 151; Isaacson 1986: 50-56)

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ
2. คุณสมบัติที่มี ทำให้บุคคลเหมาะสมกับอาชีพได้หลายอาชีพ
3. อาชีพแต่ละอย่างต้องการคุณลักษณะของความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ มีอาชีพได้หลายอย่าง และบุคคลหลาย ๆ คนสามารถเข้าไปทำงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งได้
4. ความพึงพอใจ และความสามารถในอาชีพ สถานการณ์ที่บุคคลดำรงชีวิตอยู่ ตลอดจนอัตมโนทัศน์ของบุคคลเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา และประสบการณ์ ทำให้การเลือกอาชีพและการปรับตัวเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องกันไป
5. กระบวนการดังกล่าว อาจสรุปได้ด้วยขั้นตอนของชีวิต ดังนี้
 - 5.1 ระยะเวลาเจริญเติบโต (Growth stage) ตั้งแต่เกิดถึงอายุ 14 ปี มีการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ เริ่มพัฒนาอัตมโนทัศน์ โดยผ่านการเลียนแบบจากครอบครัว และกิจกรรมในโรงเรียน
 - 5.2 ระยะเวลาสำรวจ (Exploration stage) ตั้งแต่ 15-24 ปี มีการสำรวจเกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป เริ่มแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์จากการทำงานแล้วนำมาประเมินตนเอง
 - 5.3 ระยะเวลาวางรากฐาน (Establishment stage) ตั้งแต่ 25-44 ปี มีการแสวงหาอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า
 - 5.4 ระยะเวลาดำรงรักษา (Maintenance stage) ตั้งแต่ 45-64 ปี บุคคลจะยึดมั่นในอาชีพเดิม ความคิดเกี่ยวกับตัวเอง และงานอาชีพจะมีการปรับตัวผสมผสานต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ
 - 5.5 ระยะเวลาประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Decline stage) รวมถึงระยะช่วงก่อนเกษียณอายุการทำงานจนกระทั่งหยุดการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น เป็นระยะที่สุขภาพร่างกายและกำลังใจเริ่มเสื่อมลง อาจทำงานอดิเรกทดแทนงานประจำ

6. ธรรมชาติของแบบแผนทางอาชีพของบุคคล กำหนดด้วยระดับสถานะทางเศรษฐกิจ สังคมของบิดามารดา สมรรถภาพทางสมอง บุคลิกภาพ และโอกาสต่าง ๆ ที่ประสบ
7. พัฒนาการตามขั้นตอนแต่ละช่วงชีวิต เป็นผลเอื้ออำนวยที่ได้จากวุฒิภาวะด้านความสามารถ และความสนใจ และการทดสอบจากประสบการณ์จริง และพัฒนาการของอัตมโนทัศน์
8. กระบวนการพัฒนาการทางอาชีพที่แท้จริงก็คือ การพัฒนาและส่งเสริมอัตมโนทัศน์นั่นเอง อัตมโนทัศน์พัฒนามาจากความถนัดที่คิดตัวมาแต่กำเนิดกับโอกาสในการสวมบทบาทต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินผลจากการแสดงบทบาทนั้น ๆ ว่าได้รับการยอมรับจากผู้อื่นอย่างไร
9. กระบวนการผสมผสานประนีประนอมระหว่างปัจจัยตัวบุคคลกับปัจจัยทางสังคม และระหว่างอัตมโนทัศน์กับความเป็นจริง เป็นการแสดงบทบาทไม่ว่าจะเป็นการแสดงบทบาทในความใฝ่ฝัน ในกระบวนการให้การปรึกษาหรือในกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน ในชมรม ในงานพิเศษ หรือการทำงาน
10. ความพึงพอใจในงานและชีวิตของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับสถานะและความมั่นคง การได้แสดงออกซึ่งความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ ค่านิยมของตนที่มีในงานชนิดต่าง ๆ สภาพของงานนั้น ๆ และวิถีชีวิตจากประสบการณ์ในระยะเจริญเติบโต และระยะสำรวจที่จะช่วยให้บุคคลได้พิจารณาว่างานนั้นเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของทีเดอแมน และโอฮารา

ทีเดอแมนและโอฮารา (Tideman and O' Hara 1963 อ้างถึงใน Tolbert 1974: 40-41; Isaacson 1986: 57-58) เสนอว่า พัฒนาการทางอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาเอกลักษณ์ทางอาชีพ (vocational identity) ของบุคคล โดยผ่านกระบวนการจำแนกความแตกต่าง (differentiation) มีความแตกต่างจากผู้อื่นและพยายามผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกันกับสังคม (Integration) โดยมีกระบวนการดำเนินต่อเนื่องกันไปตามลำดับขั้นของพัฒนาการทางอาชีพ ดังนี้

1. ระยะเวลาการล่องหน้า (Phase of anticipation) แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ 4 ขั้น

- 1.1 ขั้นการสำรวจ (Exploration) บุคคลพิจารณาเป้าหมายชีวิตด้านต่าง ๆ ทบทวนประสบการณ์ในอดีตรวมทั้งความสามารถ ความต้องการ และสำรวจลักษณะสาขาอาชีพ

- 1.2 ขั้นสังเคราะห์ความคิด (Crystallization) บุคคลเห็นรูปแบบทางเลือกที่เป็นไปได้ หลังจากประเมินตนเองและอาชีพแล้ว
- 1.3 ขั้นทดลองเลือก (Choice) บุคคลจะตัดสินใจลองเลือกอาชีพหรือสาขาวิชาตามลำดับความชอบ
- 1.4 ขั้นเจาะจงตัวเลือก (Clarification) เมื่อบุคคลเลือกอาชีพที่สนใจได้แล้วก็จะหารายละเอียดเพิ่มเติม เช่น ลักษณะงาน การฝึกอบรม

2. ระยะประกอบอาชีพและปรับตัว (Phase of implementation) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อย ๆ คือ

- 2.1 ขั้นเข้าสู่การศึกษาและอาชีพ (Induction) บุคคลก้าวสู่งานอาชีพหรือสถานศึกษาตามที่วางเป้าหมายไว้ และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่นั้น
- 2.2 ขั้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (Reformation) เป็นขั้นที่บุคคลประเมินประนีประนอมระหว่างเป้าหมายของตนกับคนอื่น ๆ และยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 2.3 ขั้นผสมผสานกลมกลืน (Integration) บุคคลมีความมั่นคงในงาน และเห็นว่างานนั้นเหมาะสมกับตน

3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพ็อค

ฮอปพ็อค (Hoppock 1963: 114-125) ได้พัฒนาทฤษฎีการเลือกอาชีพโดยนำเอาสาระสำคัญจากทฤษฎีต่าง ๆ มาผสมผสานกันแล้วประมวลเป็นหลักการไว้ 10 ประการ เพื่อสะดวกแก่การนำไปประยุกต์ใช้ไว้ดังนี้ คือ

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีความต้องการหลายประการด้วยกัน เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย การยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น ความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น ความต้องการที่ต่างกันนี้ทำให้บุคคลเลือกอาชีพแตกต่างกันไป
2. การที่บุคคลเลือกอาชีพได้เป็นเพราะเขาเชื่อว่า อาชีพนั้นจะตอบสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด เช่น ผู้ที่มีความต้องการระดับสูงในด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ เขาก็จะแสวงหาอาชีพที่ได้รับรายได้ดีอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

3. ความต้องการของบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะบุคคลเลือกอาชีพเพื่อแสวงหาสิ่งแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้
4. พัฒนาการด้านอาชีพเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่า อาชีพนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ อาชีพมีความสำคัญแก่บุคคลเป็นอันมาก เป็นแหล่งที่มาของปัจจัยการดำรงชีวิต ชื่อเสียง เกียรติยศ บุคคลจึงมีความสนใจที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เริ่มกระบวนการพัฒนาเพื่อการเลือกและประกอบอาชีพ
5. พัฒนาการด้านอาชีพและกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคล จะก้าวหน้าเมื่อบุคคลตระหนักว่า อาชีพที่เขาคาดหวังไว้จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ความสามารถในการคาดหวังขึ้นอยู่กับการรู้จักตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล
6. ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลตระหนักว่าเขาต้องการอะไรจากอาชีพ และเขามีคุณสมบัติอะไรที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นบ้าง เช่น ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น
7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ลักษณะของอาชีพ รายได้ ความต้องการของบุคคลในแต่ละอาชีพ เพราะข้อมูลที่เกี่ยวกับอาชีพ จะช่วยให้บุคคลได้ทราบว่าอาชีพนั้น ๆ ต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพอย่างไร และตอบสนองความต้องการของเขาได้อย่างไร
8. ความพึงพอใจในอาชีพขึ้นอยู่กับว่า อาชีพนั้นสนองความต้องการของบุคคลได้มากน้อยเพียงใด ระดับความพึงพอใจในอาชีพเป็นอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่เขาได้รับจากอาชีพ กับสิ่งที่เขาต้องการจากอาชีพ
9. ความพึงพอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจเป็นผลมาจากการที่งานนั้นสนองตอบความต้องการของบุคคลได้ในปัจจุบัน หรือมีแนวโน้มที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในอนาคต หรือจากการที่เขาหวังว่างานนั้นจะช่วยให้เขาไปสู่งานที่เขาต้องการได้
10. การเลือกอาชีพของบุคคลย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่าอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปใหม่นั้น จะสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าอาชีพเดิม

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพอค มีความเชื่อว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตนเองได้มากที่สุด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และได้เน้นถึงความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ในเรื่องความต้องการ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลทางด้านอาชีพที่จะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง และประสบความสำเร็จในที่สุด

4. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

ฮอลแลนด์ (Holland 1985: 1-57; Holland 1973: 2-10; Isaacson 1986: 43-48) ได้เสนอว่าการเลือกอาชีพของบุคคลเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของบุคคล ความพึงพอใจในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ จะมีมากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมในงานอาชีพของบุคคล ทั้งบุคลิกภาพและลักษณะของงานแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะ มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพของบุคคลโดยทั่วไปแบ่งเป็น 6 ลักษณะ คือ
 - 1.1 ลักษณะเน้นรูปธรรม (Realistic) ได้แก่ บุคคลที่ชอบทำงานกับสิ่งของ เครื่องจักรกล การเคลื่อนไหวของร่างกาย และงานที่เป็นรูปธรรม
 - 1.2 ลักษณะใฝ่รู้ (Investigative) ได้แก่ บุคคลที่ความสนใจกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต วิเคราะห์ ใช้ความคิดอ่านที่มีเหตุผล และเป็นนามธรรม
 - 1.3 ลักษณะสุนทรีย์ (Artistic) ได้แก่ บุคคลที่สนใจกิจกรรมที่ได้แสดงออกสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะ ดนตรี วรรณกรรม ชอบอิสระ
 - 1.4 ลักษณะเชิงสังคม (Social) ได้แก่ บุคคลที่ชอบจัดการติดต่อกับผู้อื่นมีทักษะทางสังคม สนใจที่จะให้ความรู้ บริการชุมชนและสังคม
 - 1.5 ลักษณะกล้าเสี่ยง (Enterprising) ได้แก่ บุคคลที่ชอบกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ทางธุรกิจ กล้าโต้แย้ง กล้าเสี่ยง มีทักษะทางการพูด โน้มน้าวจิตใจ
 - 1.6 ลักษณะเจ้าระเบียบ (Conventional) ได้แก่ บุคคลที่ชอบความเป็นระเบียบแบบแผน ปฏิบัติตามคำสั่ง จัดระบบ และอนุรักษ์นิยม
2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลแบ่งออกเป็น 6 ชนิด สอดคล้องกับลักษณะของบุคลิกภาพที่กล่าวมาแล้วข้างต้น
3. บุคคลย่อมแสวงหาสิ่งแวดล้อมในงานอาชีพที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะความสามารถ และเปิดโอกาสให้แสดงออกซึ่งทัศนคติ ค่านิยมของตน เพื่อให้มีบทบาทแก้ปัญหาได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม หลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับตน
4. พฤติกรรมของบุคคล ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้

เมื่อเรา ทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคลจะทำให้เราทราบถึงผลที่จะติดตามมาด้วย ได้แก่ ได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะตน พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

จากทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพทั้ง 4 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดช่วงชีวิตของบุคคล (Super 1979: 151; Tideman and O'Hara อ้างถึงใน Tolbert 1974: 40-41; Isaacson 1986: 50-58) การเลือกอาชีพของบุคคลจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับสิ่งแวดล้อมทางอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จในที่สุด (Hoppock 1963: 114-125; Holland 1985: 1-57; Isaacson 1986: 43-48) และเพื่อให้บุคคลมีพัฒนาการทางอาชีพที่เหมาะสมกับวัยในแต่ละช่วงชีวิต สามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง ตามทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่กล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องหาวิธีการส่งเสริมพัฒนาการทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพ และเอื้ออำนวยต่อการช่วยเหลือบุคคลให้มีโอกาสพัฒนาวุฒิภาวะทางอาชีพให้เหมาะสมกับวัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดประสบการณ์ทางอาชีพด้วยวิธีการใช้โปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ และดำเนินกิจกรรมในแต่ละโปรแกรมด้วยวิธีการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย ที่ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้นำกลุ่มในการเอื้ออำนวยให้สมาชิกได้ให้ข้อมูลแก่กัน มีการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อแก้ปัญหาทางอาชีพ

2. โปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ (Program of career development activities)

ด้วยการแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ได้แก่ ทักษะในการวิเคราะห์ตนเอง ทักษะในการแสวงหาและวิเคราะห์ข้อมูลด้านอาชีพ ทักษะในการเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพและการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ (Super 1972: 7 อ้างถึงใน วัชรวิ ทรัพย์มี 2523: 2; Miller 1961: 5; Crites 1969: 21; วัชรวิ ทรัพย์มี 2523: 3) และมีผู้ใช้รูปแบบการแนะแนวอาชีพและการดำเนินงานดังนี้ คือ

2.1 รูปแบบของการแนะแนวอาชีพ

เฮย์ส และฮอปสัน (Hayes and Hopson 1972: 464-465) ได้กล่าวถึงรูปแบบการแนะแนวอาชีพว่ามาจากหลักอาชีพศึกษา และหลักพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต ซึ่งมีส่วนประกอบดังแสดงในแผนภูมิต่างนี้



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบของการแนะแนวอาชีพซึ่งมาจากหลักอาชีพศึกษาและหลักพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต (Hayes and Hopson 1972 : 464-465)

1. การวางแผนอาชีพและการตัดสินใจ บุคคลมีความแตกต่างในด้านความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ค่านิยม และทัศนคติ ดังนั้น บุคคลต้องมีความเข้าใจ และยอมรับพัฒนาการของตนว่า เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันตลอดชีวิต และอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และศึกษาภาพส่วนบุคคลมีอิทธิพลในการพัฒนาการทางอาชีพ การวางแผนอาชีพทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

2. การศึกษา การทำงาน และการใช้เวลาว่าง บุคคลมีความรู้และทักษะในวิชาการแขนงต่าง ๆ ตามความแตกต่างของอาชีพ บุคคลควรทราบถึงแหล่งทางการศึกษา หรือแหล่งฝึกงานที่จะนำไปสู่อาชีพ

3. วิถีชีวิต (Life Style) และความพอใจส่วนบุคคล บุคคลควรตระหนักถึงคุณค่าของการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานและสิ่งแวดล้อมของงาน

ไกล์เบอ์ส และมูเร (Gysbers & Moore 1981: 58-61) กล่าวถึงรูปแบบของการแนะแนวอาชีพ ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับตนเองและทักษะระหว่างบุคคล บุคคลควรตระหนักถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ ความสนใจ ความปรารถนา ความถนัด และความสามารถ บุคคลควรเรียนรู้วิธีการที่จะรู้จักตนเอง และวิเคราะห์คุณลักษณะของตนเอง เพื่อการตัดสินใจและการวางแผนอาชีพ รวมทั้งมีการยอมรับและมีปฏิสัมพันธ์ในทางบวกกับผู้อื่น

2. บทบาทในชีวิต สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ บุคคลควรมีความรู้ความเข้าใจในความเกี่ยวพันระหว่างบทบาทของตนเอง สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตรวมทั้งความเข้าใจในสภาพสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

3. การวางแผนอาชีพ บุคคลควรมีความรู้เกี่ยวกับทักษะในการตัดสินใจ สามารถนำข้อมูลส่วนตนและข้อมูลทางอาชีพมาร่วมพิจารณาในการตัดสินใจ และการวางแผนอาชีพในอนาคตของตน

นอกจากนี้ นวลศิริ เปาโรหิตส์ (2528: 44) ยังได้เสนอรูปแบบของโครงสร้างการแนะแนวอาชีพในโรงเรียนไว้เป็นขั้นตอนดังนี้



แผนภูมิที่ 2 รูปแบบของโครงสร้างการแนะแนวอาชีพในโรงเรียน (นวลศิริ, 2528 : 44)

2.2 วิธีการดำเนินโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ

ในการดำเนินการโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพนี้ ได้นำเอากระบวนการแนะแนวกลุ่มย่อย (Small Group Guidance) มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมในรูปแบบของการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย (Small Group Career Guidance)

การแนะแนวกลุ่มย่อย

โทรทเซอร์ (Trotzer 1977: 128-129) กล่าวถึงการแนะแนวกลุ่มย่อยว่าเป็นกระบวนการให้ข้อมูลทางด้านการศึกษาอาชีพ และสังคม วิธีการมุ่งทำให้มีการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันที่มีใช้เป็นการให้ข้อมูลเพียงอย่างเดียว และพยายามทำให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังของกลุ่ม กระบวนการ คือการให้เกิดความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านเนื้อหาและทักษะ จุดสำคัญอยู่ที่การช่วยให้บุคคลนำไปจยทางสิ่งแวดล้อมและข่าวสารไปสัมพันธ์กับเป้าหมาย ค่านิยม ทศนคติ และความรับผิดชอบ ผู้นำกลุ่มจะมีบทบาทอย่างมากในการสนับสนุนให้กลุ่มมีการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางและมีการให้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การแนะแนวกลุ่มย่อยใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะทางสังคม ทักษะการตัดสินใจรวมทั้งการวางแผนการศึกษาและการประกอบอาชีพ

อาจสรุปกลวิธีในการดำเนินการ บทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มได้ ดังนี้

1. กลวิธีในการดำเนินการแนะแนวแบบกลุ่มย่อย มีหลักการที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ในกลุ่มจะต้องมีการให้ข้อมูล และการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1.1 การให้ข้อมูล

บาร์คเคอร์ และคณะ (Barker, Cegala, Kibler and Washlers 1979: 109-115) ให้ความหมายว่าการให้ข้อมูลเป็นกระบวนการให้ความรู้เกี่ยวข้องกับบุคคล วัตถุและเหตุการณ์ หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว โดยที่ข้อมูลที่จะให้นั้นควรมีโครงสร้างที่แน่นอน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้มีการซักถามเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ

1.2 การพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ฮาร์แนค, เฟสต์ และโจนส์ (Harnack, Fest and Jones 1977: 12-13) กล่าวถึงการพิจารณาแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดในลักษณะต่อหน้าซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย คือการเพิ่มพูนความรู้ การยอมรับในการกระทำบางอย่าง การไม่ยอมรับมติบางอย่างอื่น หรือเพื่อให้เกิดบรรยากาศในการดำเนินงานที่ดี จุดมุ่งหมายอาจจะตั้งไว้ก่อน หรือ เป็น

การตัดสินใจที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ประโยชน์จากการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน คือสามารถเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล พัฒนาบุคคล และช่วยสนองความต้องการทางสังคม บลูม (Bloom อ้างถึงใน Bennett 1955: 109-113) กล่าวว่า การพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการกระทำต่อปัญหาร่วมกัน โดยอาศัยข้อมูล วัสดุและประสบการณ์ ทั้งผู้สวดแล้วแต่ความลึกซึ้งและความสลับซับซ้อนของปัญหา ผู้นำกลุ่มจะเป็นผู้ช่วยให้กลุ่มได้พิจารณาข้อบ่งชี้ของปัญหา พร้อมทั้งนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ เพื่อช่วยในการแก้ปัญหา สิ่งสำคัญคือ ต้องสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน

2. บทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม

ในการแนะนำกลุ่มย่อย ผู้นำกลุ่มจะมีบทบาทสำคัญในการรวบรวมความต้องการและประสานความคิดของสมาชิกในกลุ่มเข้าด้วยกัน และช่วยให้กลุ่มได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานและดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น โดยการกระตุ้นให้สมาชิกทำงานร่วมกัน และพึงมีหน้าที่ในการดำเนินการกลุ่มดังนี้ (Bennett 1955: 110-113)

1. การริเริ่ม คือ เป็นผู้กำหนดหัวข้อ เนื้อหา และเตรียมการสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า
2. การชี้แนวทาง คือ เป็นผู้พิจารณาจุดมุ่งหมายและกำหนดทิศทางของกลุ่ม
3. การเอื้ออำนวย คือ เป็นผู้ช่วยให้เกิดการสื่อสารภายในกลุ่มและดำเนินไปได้โดยสะดวก เปิดโอกาสให้สมาชิกได้พูดเป็นรายบุคคลและมีการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง และมีการทวนซ้ำ ให้ความหมาย และสรุปสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อให้สมาชิกได้ประเมินความก้าวหน้าของตน
4. การสรุป คือ เป็นผู้สรุปประเด็นที่ได้จากการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแต่ละช่วงเพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนั้น
5. การสนับสนุน คือ เป็นผู้สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง การยอมรับ และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเต็มที่

6. การให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็น คือ เป็นผู้ให้ข้อมูล คำแนะนำ หรือแนวคิด เพื่อให้สมาชิกเข้าใจในตนเองและสิ่งแวดล้อม

7. การประเมิน คือ เป็นผู้รายงานความก้าวหน้าให้กลุ่มทราบว่า ได้บรรลุจุดมุ่งหมายเพียงไร

3. บทบาทของสมาชิกกลุ่ม

ในการแนะแนวกลุ่มย่อยนั้น สมาชิกกลุ่มมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศให้กลุ่มดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างไปจากบรรยากาศในชั้นเรียน ดังนี้ (Bennett 1955: 111-112)

1. สมาชิกมีบทบาทในการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกลุ่ม
2. สมาชิกมีส่วนให้ข้อมูลแก่กลุ่ม
3. สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม รู้จักฟังและสรุปความ และไม่ผูกขาดการแสดงความคิดเห็น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
4. มีการเตรียมตัวที่จะมาร่วมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในกรณีที่มีการให้ไปคิดว่าเพิ่มเติมในข้อมูลบางประการ
5. สมาชิกต้องมีการประสานประโยชน์ มีการปรองดองกัน เพื่อลดความตึงเครียด

2.3 รูปแบบของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากหลักการพื้นฐานที่ได้จากรูปแบบการแนะแนวอาชีพของ เฮย์ส และ ฮอปสัน (Hayes and Hopson 1972: 464-465) และ ไกส์เบอร์ และ มูเร (Gysbers & Moore 1961: 56-61) และโครงสร้างการแนะแนวอาชีพในโรงเรียนของ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2529: 44) ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างที่สำคัญ คือ

1. การทำความรู้จักตนเอง คือ การที่บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจในตนเองเกี่ยวกับลักษณะส่วนตน ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ความถนัด ความสามารถ และค่านิยมในอาชีพของตน

2. ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ คือ การที่บุคคลนำความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ลักษณะงานอาชีพ แหล่งฝึกงานที่จะนำไปสู่อาชีพแขนงต่าง ๆ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าในการทำงาน และมีทัศนคติที่ต่อการทำงาน

3. การเลือกอาชีพ คือ การที่บุคคลนำความรู้เกี่ยวกับอาชีพและความเข้าใจในตนเองมาผสมผสานกัน เพื่อหาแนวทางในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมของตน

4. การมองไปข้างหน้า (การวางแผน) คือ การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับ ทักษะและวิธีการตัดสินใจ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัว และข้อมูลทางอาชีพ ได้อย่างถูกต้องสัมพันธ์กัน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในอาชีพ

5. การแก้ปัญหา คือ การที่บุคคลสามารถนำข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลทางอาชีพมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อตั้งเป้าหมายในการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถ และประสิทธิภาพที่จะหาทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับอาชีพของตน

สรุปได้ว่าโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ

1. รูปแบบของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพที่มีองค์ประกอบของกิจกรรมที่สำคัญ คือ มีจุดมุ่งหมายให้สมาชิกได้ทำความรู้จักตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพ การเลือกอาชีพ การวางแผน และการแก้ปัญหาทางอาชีพ

2. วิธีการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ ใช้กระบวนการแนะแนวกลุ่มย่อย ในรูปแบบของการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย ตามแนวของ โทรทเซอร์ (Trotzer 1977: 128-129)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจเตอร์ (Jeter 1977: 6537-A) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการสอนโดยเน้นกระบวนการสอนแต่ละขั้นขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับการรู้จักตนเอง การรู้จักอาชีพ การตัดสินใจทางอาชีพ การวางแผนทางอาชีพ และการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับอาชีพ กับการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ เช่นเดียวกับกลุ่มแรกต่อภูมิภาคทางอาชีพของนักเรียนระดับ 10 (ม.4) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมปลายเกรด 10 จากตำบลปอนตีเอค และมีแกน จำนวน 182 คน ซึ่งสุ่มมาจากนักเรียน 3 ห้องเรียน โดยที่ห้องเรียนที่ 1 เป็นกลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นกระบวนการ ห้องเรียนที่ 2 เป็นกลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นการจัดกิจกรรม ส่วน

ห้องเรียนที่ 3 เป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการสอนทางด้านพัฒนาการทางอาชีพ กลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่มใช้เวลาเรียนวันละ 1 ชั่วโมง รวม 4 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพด้านความสามารถในการเลือกอาชีพของไครสต์ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ผลปรากฏว่า กลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นกระบวนการ มีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มทดลองที่สอนโดยเน้นการจัดกิจกรรมและกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบความแตกต่างของคะแนนวุฒิภาวะของอาชีพของกลุ่มที่สอนแบบการจัดกิจกรรมกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าวิธีการสอนที่ทำให้เด็กเรียนมีพัฒนาการทางอาชีพ ควรใช้วิธีแบบกระบวนการ ซึ่งนักเรียนจะได้มีความรู้เกี่ยวกับตนเองและมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายในอาชีพที่เด่นชัด และมีการวางแผนทางอาชีพที่ใกล้เคียงความจริง

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson 1981: 70-71) ได้ทำการศึกษาถึงผลของกลุ่มสำรวจอาชีพ (Vocational Exploration Group หรือ VEG) ที่มีต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับ 8 และ 9 จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน เป็นชาย 17 คน หญิง 13 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน เป็นชาย 19 คน เป็นหญิง 11 คน กลุ่มทดลองแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน แต่ละกลุ่มจะพบกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 5 สัปดาห์ โดยมีผู้นำกลุ่ม ๆ ละ 1 คน กิจกรรมในกลุ่มย่อยของ VEG นั้นใช้หลักการของอาชีพศึกษา และกระบวนการของกลุ่มย่อย การพัฒนาทัศนคติ และความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพตามความเป็นจริง กลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มสำรวจอาชีพ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพ มาตรฐานทัศนคติและแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ มาตรฐานทัศนคติ และแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุม แสดงว่า กลุ่มทดลองที่เข้ากลุ่ม VEG มีทัศนคติทางบวกในการเลือกอาชีพและการเข้าสู่โลกของงาน และมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับโลกของงานได้ดีกว่ากลุ่มควบคุม ผู้ทำการวิจัยได้ติดตามผลนักเรียนในกลุ่มอีก 6 เดือนต่อมา ปรากฏว่า ได้ผลเช่นเดิม สรุปได้ว่า การเข้ากลุ่มมีผลต่อการเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพ

ไดนุซโซ (Dinuzzo 1977: 6529-A) ได้ศึกษาผลของรูปแบบกลุ่มให้คำปรึกษาทางอาชีพต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ และพัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษาหญิงที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน แล้วสุ่มเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างละ 1 กลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า กลุ่มปฏิบัติการในการวางแผนอาชีพ และชีวิต สามารถเพิ่มระดับ

วุฒิภาวะทางอาชีพและพัฒนาการส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพ กลุ่มทดลองใช้เวลาในการเข้ากลุ่มปฏิบัติการเป็นเวลา 4 สัปดาห์ มีรายละเอียดในเรื่องการประเมินตนเอง ข้อมูลทางอาชีพ กระบวนการตัดสินใจ และการพัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะมีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ การเห็นคุณค่าของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองและการรับรู้ความต้องการในการพัฒนาการทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ผลปรากฏว่านักศึกษาในกลุ่มทดลองมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

คาร์เตอร์ (Carter 1979: 1273-A) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมให้การศึกษาเกี่ยวกับอาชีพที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนเกรด 10 (ม.4) แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม จำนวน 50 คน และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม จำนวน 33 คน กลุ่มทดลองได้รับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการให้การศึกษาทางอาชีพเป็นเวลา 9 ชั่วโมง และได้รับบริการให้คำปรึกษาในช่วงปิดภาคเรียน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับกิจกรรมใดเลย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพ CMI ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดทัศนคติและแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ผลปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการแนะแนวอาชีพโดยการใช้กิจกรรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน

ไฮก์ (Haig 1981: 3882-A) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 12 จำนวน 159 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 85 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 74 คน โดยกลุ่มทดลองใช้เวลา 6 สัปดาห์ ในการเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม มีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพด้านทัศนคติ สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่ปรากฏคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพด้านความสามารถในการเลือกอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

โฮเวิร์ด เกลน อาดัมส์ (Howard Glen Adams 1979: 5210-A) ได้ศึกษาแบบโครงสร้างที่จะช่วยเพิ่มวุฒิภาวะทางอาชีพ สำหรับนักศึกษาที่ไม่ได้ตัดสินใจในอาชีพจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยที่ กลุ่มทดลองมีการพบปะกันสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 6 สัปดาห์ เพื่อสัมมนาค้นคว้าหาทางวางแผนอาชีพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพ มาตรวัดทัศนคติ จากการวิจัยได้ผลว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะทางอาชีพมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

ราทซ์เบอร์น (Rathburn 1981: 4727-A) ได้ศึกษาผลของกลุ่มปฏิบัติการพัฒนาทางอาชีพ (Career Development Workshop) ต่อภาวะทางอาชีพของนักศึกษาหญิงที่ยังตัดสินใจไม่ได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 2 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดภาวะทางอาชีพของไครท์ส CMI ประกอบด้วยมาตรวัดทัศนคติและแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ ผลการทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมปฏิบัติการทางอาชีพทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้น ในมาตรวัดทัศนคติในด้านการมีความเข้าใจในกระบวนการเลือกอาชีพ (Decisiveness) การมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพ และทัศนคติต่อการทำงาน (Orientation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ ปรากฏว่ามีผลเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มปฏิบัติการทางอาชีพทำให้นักศึกษาหญิงเหล่านั้นมีภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกอาชีพอย่างแท้จริง

ดีน (Dean 1981: 3125-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมอาชีพศึกษากับภาวะทางอาชีพของนักเรียนเกรด 8 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 8 โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองเรียนอาชีพศึกษาในชั้นเรียนทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละ 50 นาที รวม 18 สัปดาห์ กลุ่มควบคุมไม่ได้เรียนอาชีพศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระได้แก่ โปรแกรมอาชีพศึกษา สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เพศ โรงเรียน และครู ตัวแปรตามได้แก่ คะแนนภาวะทางอาชีพ มาตรวัดทัศนคติและแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดภาวะทางอาชีพของไครท์ส ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดทัศนคติ และแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองมีคะแนนภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมในมาตรวัดทัศนคติและความสามารถในการวางแผนอาชีพ การวางแผนและการแก้ปัญหาที่มีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนสูง นอกจากนี้ คะแนนภาวะทางอาชีพที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับโรงเรียน และครูที่สอน ซึ่งแสดงว่าหลักสูตรอาชีพศึกษาควรจัดตามสภาพการณ์ของแต่ละโรงเรียน

คอย เยทส์ (Coy Yates 1979: 368-270) ได้ศึกษาผลการใช้กลุ่มสำรวจทางอาชีพต่อภาวะทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 9 โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน เป็นชาย 17 คน หญิง 13 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 30 คน เป็นชาย 19 คน หญิง 11 คน เครื่องมือที่ใช้วัดภาวะทางอาชีพได้แก่ CMI ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดทัศนคติและแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ ผลปรากฏว่ากลุ่มทดลองที่เข้ากลุ่มสำรวจทางอาชีพนี้มีภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

ไมเคิล เอฟ พาวเลค (Michael F Pavlak 1985: 41-54) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการแนะแนวอาชีพต่อภาวะทางอาชีพและ อึดมโนทัศน์ ของวัยรุ่นที่กระทำผิดโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 20 คน กลุ่มทดลองได้เข้าร่วมในโปรแกรมรวม 8 ครั้ง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดภาวะทางอาชีพมาตรฐานทัศนคติและแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ และมาตรฐานอึดมโนทัศน์ ผลปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีภาวะทางอาชีพและอึดมโนทัศน์แตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

สเวลล์ และ เฮอร์ (Swails and Herr 1976: 256-260) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของกลุ่มพัฒนาการทางอาชีพ (Vocational Development Groups) ต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนเกรด 9 จำนวน 96 คน แบ่งเป็นชาย 44 คน และหญิง 52 คน แล้วแบ่งออกเป็น 12 กลุ่ม ๆ ละ 8 คน โดยมีเงื่อนไขการทดลอง 4 อย่างคือ 1) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กัน (relationship counseling) 2) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยมีการใช้แถบบันทึกภาพตัวแบบ (group counseling incorporating the use of taped models) 3) กลุ่มที่ใช้กิจกรรมเกมชีวิตและอาชีพ (game playing using the Life Career Game) 4) กลุ่มควบคุม (control group) กลุ่มทดลองจะพบนักจิตวิทยาการปรึกษา สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 8 สัปดาห์ แต่ละครั้งใช้เวลา 50 นาที เครื่องมือที่ใช้คือ Vocational Development Inventory (VDI) ของโครทส์ ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 4 เงื่อนไขมีผลต่อการเพิ่มภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับ 9 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยเท่าที่ผ่านมา ยังไม่พบว่ามี การนำรูปแบบการแนะแนวอาชีพไปช่วยเหลือให้นักเรียนที่มีภาวะทางอาชีพสูงขึ้น ในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพและความสามารถในการเลือกอาชีพ มีเพียงการใช้วิธีการแนะแนวอาชีพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนที่มีภาวะทางอาชีพสูงขึ้นในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพเท่านั้น เช่น

สุดา อ่อนช้อย (2524) ได้ศึกษาผลการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน แต่ละกลุ่มแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิงกลุ่มละ 10 คน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ปานกลาง และสูง กลุ่มทดลองเข้าโครงการแนะแนวอาชีพที่ผู้วิจัยจัดขึ้นเป็นเวลา 10 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง กิจกรรมจัดอยู่ในลักษณะการบรรยาย การอภิปราย การทดสอบ ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ และการให้การปรึกษา

เป็นกลุ่มในสัปดาห์สุดท้าย ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการแนะนำอาชีพแบบกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดภาวะทางอาชีพมาตรวัดทัศนคติของไครท์ส ผลการวิจัยพบว่านักเรียนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการแนะนำอาชีพแบบกลุ่มมีภาวะทางอาชีพสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

อรุณี ชาญด้วยกิจ (2528) ได้ศึกษาผลของการแนะนำอาชีพแบบกลุ่มย่อยต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีวิมลปสรสวรรค์ แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 12 คน กลุ่มทดลองได้รับการแนะนำอาชีพแบบกลุ่มย่อยสัปดาห์ละ 50 นาที รวม 15 สัปดาห์ ส่วนกลุ่มควบคุมเรียนกิจกรรมแนะนำอาชีพตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดภาวะทางอาชีพมาตรวัดทัศนคติ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการแนะนำอาชีพแบบกลุ่มย่อยมีภาวะทางอาชีพสูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

ปทุมมาศ พูนเกษม (2529) ได้ศึกษาผลของการใช้คู่มือการสอนกิจกรรมแนะนำอาชีพที่มีต่อการพัฒนาภาวะทางอาชีพกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างละ 2 กลุ่ม ๆ ละ 15 คน โดยกำหนดให้กลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่มเรียนด้วยคู่มือการสอนกิจกรรมแนะนำอาชีพ และกลุ่มควบคุมทั้ง 2 กลุ่ม เรียนด้วยวิธีสอนแบบปกติ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดภาวะทางอาชีพมาตรวัดทัศนคติ ผลการวิจัยปรากฏว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยคู่มือการสอนกิจกรรมแนะนำอาชีพ มีภาวะทางอาชีพสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยวิธีสอนแบบปกติ และสูงกว่าเมื่อยังไม่ได้เรียนสอน นอกจากนี้ปรากฏว่านักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยวิธีสอนแบบปกติ มีภาวะทางอาชีพสูงกว่าเมื่อยังไม่ได้เรียนสอน

สมศักดิ์ สีดาภฤทธิ (2532) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มกับโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเองต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมแพศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 24 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลอง (A) ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ครั้ง กลุ่มทดลอง (B) ได้รับโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเอง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุม (C) ไม่ได้รับการช่วยเหลือด้วยวิธีใด ๆ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดภาวะทางอาชีพ มาตรวัดทัศนคติของ จอห์น โอ ไครท์ส ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มทดลอง (A) ที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มมีคะแนน

วุฒิกวาระทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มทดลอง (B) ที่ได้รับโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเองและกลุ่มควบคุม (C) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และพบว่ากลุ่มทดลอง (B) ที่ได้รับโปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเอง มีคะแนนวุฒิกวาระทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุม (C) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า มีการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า สามารถนำรูปแบบการปรึกษาแบบกลุ่ม ชุดการแนะแนวอาชีพที่พัฒนาขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โปรแกรมการสอน โปรแกรมการใช้หลักสูตรเกี่ยวกับอาชีพ โปรแกรมการศึกษาทางอาชีพด้วยตนเอง โปรแกรมการแนะแนวอาชีพ การแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย การใช้คู่มือการสอนกิจกรรมแนะแนว มาใช้เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนมีวุฒิกวาระทางอาชีพสูงขึ้น สำหรับในประเทศไทย จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ได้มีการใช้รูปแบบดังกล่าวในการช่วยเหลือนักเรียนมีวุฒิกวาระทางอาชีพสูงขึ้นในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพ ใช้แบบวัดวุฒิกวาระทางอาชีพ มาตรฐานทัศนคติ ของไคร์ทส์ เป็นเครื่องมือในการวัดผลของวุฒิกวาระทางอาชีพ แต่ยังไม่มีการพัฒนารูปแบบของกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ เพื่อทดลองใช้กับนักเรียนว่าจะมีผลต่อการช่วยเหลือให้นักเรียนมีวุฒิกวาระทางอาชีพสูงขึ้น ทั้งในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพ และความสามารถในการเลือกอาชีพได้หรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า โปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จะมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือให้นักเรียนมีวุฒิกวาระทางอาชีพทั้งในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพ และสามารถในการเลือกอาชีพสูงขึ้นได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพต่อวุฒิกวาระทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพและความสามารถในการเลือกอาชีพ

สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ จะมีคะแนนวุฒิกวาระทางอาชีพสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือโดยโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ ในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพและความสามารถในการเลือกอาชีพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการแนะแนวอาชีพที่ประกอบด้วยกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยมีโครงสร้างที่สำคัญ คือ การทำความเข้าใจตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ การเลือกอาชีพ การวางแผนทางอาชีพ และการแก้ปัญหาทางอาชีพ ใช้วิธีการดำเนินกิจกรรมด้วยกระบวนการแนะแนวกลุ่มย่อย

การแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มย่อย หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลด้านอาชีพเป็นกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการแนะแนวกลุ่มย่อย ประกอบด้วย การให้ข้อมูลตามเนื้อหาโครงสร้างของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ การพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่ม โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้นำกลุ่มทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันในเรื่องดังกล่าวอย่างทั่วถึง กลุ่มประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 10 คน กำหนดขึ้นสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 40 นาที รวม 10 ครั้ง เป็นเวลา 5 สัปดาห์

บุคลิกภาพทางอาชีพ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความพร้อม ทั้งทางด้านทัศนคติและความสามารถในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และในการวิจัยครั้งนี้ ดัชนีบอกระดับบุคลิกภาพทางอาชีพ คือ คะแนนที่ได้จากแบบวัดบุคลิกภาพทางอาชีพของโครทส์ ประกอบด้วย มาตรฐานทัศนคติ ซึ่งแสดงถึงการที่บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกอาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีความเข้าใจที่ถูกต้องในกระบวนการเลือกอาชีพ และแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพ ซึ่งแสดงถึงการที่บุคคลมีการทำความเข้าใจตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพ มีการเลือกอาชีพ มีการวางแผนทางอาชีพ และมีการแก้ปัญหาทางอาชีพ

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทพมงคลรังษี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2533 ที่สมัครใจเข้ารับโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ จำนวน 20 คน โดยการสุ่มแบบมีจุดมุ่งหมาย จากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนเทพมงคลรังษี ที่สมัครใจเข้ารับโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ จำนวน 120 คน

2. ตัวแปรในการศึกษา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ คะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบผลของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งในด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพและความสามารถในการเลือกอาชีพ
2. เพื่อให้ได้เทคนิคและวิธีการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดบริการแนะแนวอาชีพ โดยการใช้โปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพสำหรับนักเรียนในระดับอื่น ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย