

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบททางสังคมและระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา ส่งผลให้แนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาอาชีพ (career development) ต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย กล่าวคือระบบเศรษฐกิจโลกเป็นระบบที่เปลี่ยนรูปมาจากระบบเศรษฐกิจเดี่ยว มาเป็นระบบโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบต่อกันทั่วโลก ความต้องการใหม่ๆ ที่ต้องการได้จากทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ห้องค์กรต่างๆ สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นานาประเทศจึงมีการกำหนดนโยบายและวาระแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มงานต่างๆ ทั้งนี้เพื่อความพยายามในการได้มาซึ่งประชากรที่มีคุณภาพและมีความพร้อมในการแข่งขันท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของระบบโลกาภิวัตน์ (Herr, 2004: 2)

ประกอบ คุปรัตน์ (2537) อ้างถึงในพยุงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร (2543) เรื่องการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีภารกิจหลัก คือ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ หรือการผลิตบัณฑิตเพื่อรองรับความเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษายังมีภารกิจในด้านการวิจัย การบริหารวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ภารกิจเหล่านี้ก็ยังมีเป้าหมายอยู่ที่การผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษา คือ บัณฑิตจำเป็นต้องมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการ และจรัส สุวรรณเวลา (2539) อ้างถึงในพยุงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะด้อยคุณภาพของบัณฑิตไทยว่า ใช้งานไม่ได้จำกัด ภูัฒัน และจำเพาะความสามารถ ไม่สอดคล้องกับสภาพและลักษณะของงาน และยังมีด้อยคุณภาพด้านวิจรรณญาณ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ขาดกำลังคนในระดับสูงที่ต้องใช้ความคิดเพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม และเมื่อบัณฑิตที่ด้อยคุณภาพได้เข้าเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทำให้คุณภาพของอาจารย์ลดลง ความเข้มแข็งของการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงลดลงไปด้วย ส่งผลให้ระดับอุดมศึกษาอ่อนแอลง

เมื่อเป็นเช่นนี้ ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องสมรรถนะ (competency) ของบุคคลให้มีความพร้อมในการแข่งขันกับผู้อื่นในสังคมโลกด้วยสมรรถนะที่มีอยู่อย่างแท้จริง จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญและสามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจัง เนื่องจากสมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งเขายังไม่ได้ค้นพบ หรือยังไม่มีการสนับสนุนให้โอกาสในการนำสมรรถนะมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติงานของปัจเจกบุคคลโดยส่วนใหญ่มีการใช้งานเพียงส่วนของความสามารถ (ability) ที่เป็น

พื้นฐานเพื่อให้งานสำเร็จลงตามเป้าหมายเบื้องต้น สำหรับสมรรถนะเป็นส่วนของพลังงานที่ผสมผสาน อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นมาจากแนวโน้มแรงจูงใจภายในตัวบุคคล อันได้แก่การมีแรงจูงใจที่จะ ประกอบกิจกรรมยากๆ ให้สำเร็จ การมีความสนใจใคร่รู้ การมีความคิดริเริ่ม ตลอดจนการมีความ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งการใช้ศักยภาพของสมรรถนะที่มีจะส่งผลให้เกิดผลงานที่ยิ่งใหญ่ มีความแตกต่างในระดับของความสำเร็จ และมีคุณค่ามากกว่าการใช้เพียงความสามารถของบุคคล เพียงอย่างเดียว การทำงานโดยดึงสมรรถนะที่มีอยู่ภายในของบุคคลออกมาใช้ให้ได้มากที่สุดจะมีส่วน กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรรวมถึงบุคคลประสบความสำเร็จมากกว่าที่คาดหวังไว้ได้ อีกทั้งยังขยายผลไปสู่ความสำเร็จในระดับชาติได้ด้วย

การให้ความสนใจต่อเรื่องสมรรถนะจึงสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบันเราไม่สามารถใช้เพียงความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ในสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันสูงเช่นนี้ สามารถสร้างความแตกต่างได้โดยการกระตุ้นสมรรถนะของบุคคลให้เกิดขึ้นร่วมในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งความแตกต่างระหว่างสมรรถนะกับความสามารถ อยู่ที่สมรรถนะมีคุณสมบัติในการถ่ายโอนทักษะ ความสามารถจากกิจกรรมหนึ่งไปสู่อีกกิจกรรมหนึ่งได้ ด้วยการมีแรงจูงใจในการประกอบกิจกรรม การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำเอาประสบการณ์ส่วนบุคคลมาปรับใช้ในงาน รวมถึงการใช้เครื่องมือ ทางการบริหารจัดการ โดยการนำทฤษฎีการบริหารจัดการความรู้ (knowledge management) มา บูรณาการโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้กิจกรรมมีความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบต่างๆภายในองค์กรให้มีระบบระเบียบ ซึ่งเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ เกิดการทำงานที่สะดวก อันจะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างเป็นอย่างมาก ในส่วนของการใช้ความสามารถ จึงเป็นเพียงลักษณะของการประกอบกิจกรรมที่ตายตัวเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด หรือเป็นไปตาม กฎเกณฑ์แห่งความรับผิดชอบที่ตั้งไว้สำหรับงานๆหนึ่ง หากทำได้ตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานและองค์กร ทั้งนี้ระดับของผลงานที่เกิดจากการใช้สมรรถนะกับระดับของผล งานที่เกิดจากการใช้ความสามารถ จะมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับที่แตกต่างกัน (พรชูลี อาชาวอำรุง, 2548)

องค์ประกอบและแหล่งกำเนิดของสมรรถนะของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

(1) องค์ประกอบจากภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ค่านิยมมาตรฐานที่กำหนดขึ้น โดยบุคคลและคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะความเป็นผู้นำ รวมถึงลักษณะ ของผู้ที่มีความสนใจใคร่รู้สิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังคมตลอดเวลา ผลลัพธ์ของการประกอบขึ้น ของสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่กระตือรือร้น และเป็นส่วนช่วยให้ บุคคลมีผลงานออกมามากกว่าการใช้เพียงความสามารถที่จะทำได้ของบุคคลเท่านั้น

(2) องค์ประกอบจากภายนอก ที่เป็นผลมาจากการรับรู้และความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องในสังคมแห่งการทำงาน และเป็นไปตามบทบาทที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง

(3) องค์ประกอบด้านความเข้าใจที่มีต่อผู้คนในด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร ความรับผิดชอบของผู้ที่มีอำนาจในแต่ละตำแหน่ง ความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของบุคคลต่างๆ ในองค์กรและสังคมในเงื่อนไขและนิยามของคำต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจดำเนินการ ระบบประชาธิปไตยในหน่วยงาน หลักความเสมอภาค ความสามารถในการแสดงความรับผิดชอบ ความสามารถในการยอมรับได้ซึ่งผลแห่งการกระทำของตนเอง และอำนาจการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ในเบื้องต้นบุคคลจะต้องรู้สถานภาพของตนกับองค์กรและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นโดยไม่ก้าวล้ำสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น (Ravan, 1984: 8, 96 – 99)

การใช้สมรรถนะของบุคคลให้สนับสนุนต่องานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ขึ้นอยู่กับโอกาสในการตระหนักรู้ตนเองของบุคคล ซึ่งบางคนมีสมรรถนะที่จะทำกิจการงานได้อย่างมากมาย แต่ไม่ตระหนักรู้ว่าตนเองมีสมรรถนะนั้น หรือผู้บังคับบัญชาเองไม่เห็นความสามารถจึงไม่สามารถกระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาขึ้นได้ ในการที่จะให้บุคคลได้ตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเองอย่างถ่องแท้สามารถทำได้ตั้งแต่บุคคลยังอยู่ในสถาบันการศึกษา ซึ่งไม่ต้องรอให้โอกาสผ่านไปจนถึงเริ่มทำงาน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาที่เตรียมพร้อมคนเพื่อให้ออกไปปฏิบัติงานรับใช้สังคมสามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือให้นิสิตนักศึกษาเหล่านั้นเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เพื่อเข้าสู่โลกของการทำงานได้ด้วยความมั่นใจ ในส่วนของบริการต่างๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้สามารถถึงสมรรถนะ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพของนิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษา ประกอบขึ้นด้วยบริการที่เป็นกิจกรรมเสริมทางด้านวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ และรวมถึงทักษะชีวิต

บริการการให้คำปรึกษาทางอาชีพเป็นบริการหนึ่งที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับคำปรึกษาได้พิจารณาตนเองในทุกด้านก่อนเลือกอาชีพ และทำการตัดสินใจประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเองอย่างชาญฉลาด พร้อมทั้งเป็นการช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับคำปรึกษาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาสุขภาพจิตให้มีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน (Tyler, 1969) บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพที่จัดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาได้จัดให้มีขึ้นพร้อมกับจุดมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อการเลือกและการตัดสินใจทางอาชีพ แต่ได้มีการขยายให้ครอบคลุมไปถึงเรื่องการให้คำปรึกษาส่วนบุคคล (personal counseling) ที่เน้นหนักในการช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับคำปรึกษาได้มีความสามารถในการปรับปรุง เพื่อพัฒนาตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ (Berk, 1983: 60) ทั้งนี้ เป็นไปในลักษณะของความพยายามที่จะให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำข้อมูลของตนในด้านบุคลิกภาพ อันประกอบด้วยความสนใจ ความถนัด ความต้องการ ค่านิยมในงานอาชีพ ตลอดจนรายละเอียดของข้อมูลอาชีพต่างๆ มาประกอบเข้ากับทักษะของงานที่ตนเลือกเพื่อบูรณาการให้เกิดเป็นแนวพัฒนาตนเองส่งผลให้การประกอบอาชีพนั้นได้

เป็นอย่างดี การให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความสำคัญและมีคุณค่าอเนกอนันต์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดบริการนี้ไว้ในโครงสร้างการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการให้คำปรึกษาทางอาชีพ และบริการจัดหางานเป็นบริการที่เชื่อมรอยต่อระหว่างโลกแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน กับโลกของการทำงาน ที่ผู้เรียนจะต้องใช้เวลาในชีวิตเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามหลักวิชาการ อันจะเป็นพื้นฐานที่ดีไปสู่โลกของการทำงาน ซึ่งผู้เรียนจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และเตรียมพร้อมเพื่อการประกอบอาชีพ กิซาร์ด (Guichard, 2003) ได้เขียนบทความเรื่อง "Career counseling for human development: an international perspective" เมื่อเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ.2003 โดยได้สรุปแนวคิดรวบยอดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่สำคัญ เกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพในยุคก่อน ที่ยังมีอิทธิพลและเกี่ยวข้องอยู่โดยทั่วไปในยุคสมัยนี้ เช่น (1) ซูเปอร์ (Super, 1980) กล่าวว่าประเด็นที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการอาชีพเป็นเรื่องที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้ได้อยู่ตลอดชั่วอายุคน (2) เซออสเบิร์ก (Schlossberg, 1984) กล่าวว่า กระบวนการของพัฒนาการทางอาชีพ ถูกมองว่ารวมไปถึงเรื่องของการเปลี่ยนผ่านประสบการณ์ส่วนบุคคล จากการเรียนในโรงเรียน ไปสู่การทำงาน จนกระทั่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเป็นผู้ใหญ่ และพาร์สัน (Parsons, 1909) กล่าวว่า ผู้รับคำปรึกษาจะได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนสำคัญหลักในการพัฒนางานอาชีพของพวกเขา เนื่องจากเป้าหมายของบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ คือการช่วยให้พวกเขาได้มีทางเลือกเป็นของตนเอง ซึ่งแนวคิดนี้ได้ตรงกันข้ามกับแนวคิดเดิมที่ให้ความสำคัญต่อผู้ให้คำปรึกษา มากกว่าผู้มาขอรับคำปรึกษา

นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่หลักของการให้คำปรึกษา ได้ถูกนำเสนอโดยหน่วยงานกลางที่ดูแลเรื่องการให้คำปรึกษานิสิตนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา เรียกว่า ศูนย์ให้คำปรึกษา (the counseling center) ได้ระบุหน้าที่หลักของการให้คำปรึกษา ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ นิสิตนักศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยจะต้องจัดภาระหน้าที่นี้ลงไปในส่วนโครงสร้างของมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปอาจมีการจัดให้คำปรึกษาทางวิชาการ และการให้คำปรึกษาทางอาชีพอยู่ในสถานที่เดียวกันได้ แต่สำหรับมหาวิทยาลัยบางแห่งอาจมีการแยก ศูนย์การให้คำปรึกษาทางอาชีพออกจากการให้คำปรึกษาทางวิชาการ และตั้งชื่อที่เฉพาะเจาะจงว่า ศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ (career center) โดยมีส่วนงานของฝ่ายกิจการนักศึกษา (student affairs division) เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานของศูนย์ให้คำปรึกษานี้อาจมีการเรียกชื่อที่ต่างกันไปอีก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ศูนย์ต่างๆ ได้ให้ความสำคัญ เช่น ศูนย์ที่ให้บริการให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการอาชีพ หรือจัดห้องสมุดอาชีพด้วย อาจใช้ชื่อว่า ศูนย์ทรัพยากรงานอาชีพ (career resource center) และจัดศูนย์ข้อมูลทางการศึกษา (education information centers) ไว้เป็นการเฉพาะเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดให้บริการ สำหรับศูนย์ทรัพยากรงานอาชีพ หรืออาจเรียกเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ จะเป็นแหล่งจัดรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานอาชีพมาไว้ในสถานที่แห่งเดียวกัน ยังมีการจัดพื้นที่ไว้สำหรับการให้คำปรึกษา

ระหว่างผู้มารับบริการกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ รวมถึงสถานที่เพื่อการฝึกอบรม ส่วนของงานที่ปรากฏขึ้นมากมายนี้จะมีการจัดแบ่งพื้นที่เพื่อการใช้บริการ โดยมีการจัดเจ้าหน้าที่ดูแลให้บริการโดยตรง เพื่อเป็นการให้บริการที่ทั่วถึง พบว่าในมหาวิทยาลัยบางแห่งมีการจัดสำนักงานเพื่อให้คำปรึกษาและจัดบริการการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะกับงานอาชีพ (placement office) ไว้ที่หอพักของนิสิตนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้นิสิตนักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลต่างๆที่จัดไว้จะมีรูปแบบต่างๆ เช่น วีดีโอ ไมโครฟิล์ม หนังสือเพื่อการอ้างอิง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เช่น การจัดให้บริการนอกสถานที่ การรับเป็นที่ปรึกษา และการสอนงานอาชีพ จะเป็นกิจกรรมที่ร่วมอยู่กับศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ จากบริการที่กล่าวทั้งปวงจะต้องมีการวัดประเมินเพื่อติดตามผลพร้อมทั้งนำคำแนะนำมาดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและได้รับความนิยมเพื่อการเข้าใช้บริการต่อไป (Brown, & Brown, 1990; Zunker, 1986)

สำหรับเป้าหมายหลักของบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา มีอยู่ 5 ประการ (1) การให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษามีการเลือกสาขาวิชาที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความชอบ และอื่นๆที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อการประสบความสำเร็จในการศึกษา (2) การให้คำปรึกษาทางอาชีพ ช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้มีการประเมินและวิเคราะห์ตนเองในทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพ จุดอ่อนจุดแข็ง ความถนัด ความชอบ อารมณ์ และทัศนคติ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับความพร้อมที่จะส่งผลถึงความสามารถของบุคคล โดยการประเมินนี้จะพิจารณาจากบริบทภายนอกที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว สังคม ระบบเศรษฐกิจ และองค์ประกอบขององค์กร (3) การให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจและมีความรู้พื้นฐานในเรื่องของโลกของงานอาชีพ (4) การให้คำปรึกษาทางอาชีพ ช่วยให้เกิดการตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างชาญฉลาดและมีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยการได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์และประเมินสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยรับบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ (5) บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยนิสิตนักศึกษาเพื่อการเข้าสู่โลกของการทำงาน โดยบริการจัดวางตัวบุคคล (placement service) โดยรู้ถึงวิธีการในการแนะนำตนเองให้แก่หน่วยงานจากการเขียนใบสมัคร การรับการสัมภาษณ์ และการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับตนเอง (Herr, 2004: 464 – 466)

เมื่อพิจารณาความสำคัญ หน้าที่ และเป้าหมายในการให้คำปรึกษาทางอาชีพแล้ว จะมองเห็นถึงพัฒนาการของการให้คำปรึกษา สำหรับในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่มีการจัดการให้คำปรึกษาทางอาชีพ รวมไปถึงบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วการเลือกอาชีพนั้นมักจัดไว้ตั้งแต่ช่วงต้นๆ ของการเข้าสู่ระบบการศึกษา กล่าวคือเริ่มตั้งแต่ในชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้นักเรียนได้รู้จักงานอาชีพในสาขาต่างๆ เป็นสำคัญ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจะมีวิชาการแนะแนว และในวิชานี้เองนักเรียนจะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว การงานอาชีพ การบริหารเวลา และข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต การศึกษาและการวางแผนอาชีพ

ประกอบกับให้มีทักษะการตัดสินใจเลือกอาชีพในเบื้องต้น สำหรับในการแนะแนวและให้คำปรึกษาทางอาชีพในระดับอุดมศึกษานั้นเป็นไปเพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาได้เตรียมความพร้อมเพื่อสามารถปฏิบัติในชีวิตจริงได้ พร้อมทั้งช่วยนิสิตนักศึกษาในการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับงานอาชีพ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเน้นหนักทางด้านกาให้คำปรึกษาทางอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ

รูปแบบในการจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาทางอาชีพ ในประเทศไทย แบ่งเป็นบริการ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) บริการสนเทศ (2) บริการให้คำปรึกษา (3) บริการจัดวางตัวบุคคล และ (4) บริการติดตามผล บริการที่จัดส่วนใหญ่มักอยู่ในบริเวณห้องแนะแนว และในห้องเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งที่ผ่านมาการให้บริการในยุคเริ่มแรกเป็นไปในลักษณะของการให้ข้อมูลสารสนเทศเป็นส่วนใหญ่ สำหรับงานบริการให้คำปรึกษามักจัดในลักษณะการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม เพื่อทำการแนะนำวิธีการเขียนจดหมายสมัครงาน วิธีปฏิบัติตัวและการตอบคำถามเมื่อได้รับการสัมภาษณ์ ส่วนบริการจัดวางตัวบุคคลดำเนินการโดยเมื่อนักศึกษาจบการศึกษาแล้วก็ไปสมัครงานกันเอง หรือมีการอำนวยความสะดวกให้แก่บัณฑิตผู้จบการศึกษาและการให้บริการแก่สังคมเพิ่มขึ้น สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงมีการจัดงานนัดพบแรงงานกันมากในช่วงที่ผ่านมา จนกระทั่งปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งจัดงานนัดพบแรงงานอยู่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งได้ขยายบริการให้แก่บัณฑิตนักศึกษาของตนโดยการจัดบริการวัดความถนัด (aptitude test) ในการประกอบอาชีพเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณลักษณะเบื้องต้นของนิสิตนักศึกษา จากการสำรวจพบว่ามหาวิทยาลัยศรีปทุม มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดหางาน เพื่อให้บริการแก่นักศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยปรัชญาในการดำเนินการของศูนย์เป็นไปเพื่อสร้างโอกาสในการได้งานทำของนักศึกษา โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนิสิตนักศึกษาของสถาบันเพื่อ (1) การสร้างมูลค่าเพิ่มของตัวนักศึกษาเอง และ(2) การเข้าถึงแหล่งงานจำนวนมากโดยในหน่วยงานเองได้สร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานระยะ 3 ปี เพื่อ (1) จัดหางานให้แก่บัณฑิตของมหาวิทยาลัยร้อยละ 30 ของบัณฑิตทั้งหมดในแต่ละปี (2) จัดหาสถานประกอบการให้นักศึกษาในโครงการสหกิจศึกษาทั้งหมด (3) จัดหางานระหว่างเรียนให้แก่นักศึกษาจากจนทั้งหมด (4) สร้างผู้ประกอบการจากนักศึกษาและบัณฑิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ศูนย์ประสานงานจัดหางาน ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม มีพันธกิจที่กำหนดไว้รวม 7 ข้อ คือ (1) การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง (2) สร้างเครือข่ายระยะยาวให้เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการให้ได้มากที่สุด (3) ประเมินการมีงานทำของนักศึกษาและบัณฑิตในแต่ละปี (4) หาความต้องการของอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน (5) เตรียมนักศึกษาและบัณฑิตให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตลาดแรงงาน (6) จัดหางานให้กับนักศึกษาและบัณฑิตให้ได้มากที่สุด (7) ส่งเสริมให้นักศึกษาและบัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ ในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานจัดหางาน มีบุคลากรรวม 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ 1 คน อาจารย์ประจำศูนย์ 1 คน และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ 2 คน โดยให้บริการแก่นิสิตนักศึกษา บัณฑิตของสถาบัน

ที่สมัครเป็นสมาชิกทางเว็บไซต์ เพื่อการแจ้งคุณสมบัติส่วนตัวเพื่อความประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน การติดตามข่าวของตำแหน่งงานว่าง การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของศูนย์ และการให้ผู้ประกอบการได้เข้ามาค้นหาผู้สมัครงานผ่านเว็บไซต์ได้ นอกจากนี้ศูนย์ประสานการจัดหางานมหาวิทยาลัยศรีปทุมยังได้จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้ประกอบการได้เข้าคัดเลือกนิสิตนักศึกษาโดยการสัมภาษณ์งาน ณ มหาวิทยาลัยอีกด้วย ซึ่งกิจกรรมและโครงสร้างการดำเนินงานดังที่กล่าวมาของศูนย์ประสานการจัดหางาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นแนวทางในการพัฒนางานที่เป็นรูปธรรมของศูนย์แนะแนวอาชีพในประเทศไทย เพราะในสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่นๆ ในประเทศไทยยังคงมีการให้บริการด้านแนะแนวอาชีพ การจัดหางาน เพื่อการให้บริการที่เป็นพื้นฐานของการแนะแนว รวม 4 ประการดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลัก

อนึ่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการจัดศูนย์แนะแนวอาชีพ (career center) ขึ้นที่มหาวิทยาลัยชั้นนำหลายแห่งด้วยกัน อาทิ มหาวิทยาลัยอินเดียน่า มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคนซัส มหาวิทยาลัยมิชิแกน และมหาวิทยาลัยมินเนโซตา เป็นต้น ซึ่งในการดำเนินกิจการของศูนย์แนะแนวอาชีพจะมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานโดยผู้บริหารศูนย์ คือ ผู้อำนวยการศูนย์ และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการในด้านต่างๆ หรืออาจจัดให้ผู้แทนในคณะวิชาต่างๆ เป็นผู้ร่วมบริหารศูนย์ โดยส่วนใหญ่ศูนย์แนะแนวอาชีพจะมีการตั้งพันธกิจไว้แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับว่าสถาบันจะเน้นหนักให้บริการด้านใด เช่น พันธกิจของมหาวิทยาลัยอินเดียน่า ได้กำหนดพันธกิจไว้ 2 ข้อที่สำคัญ คือ ได้กำหนดพันธกิจไว้ 2 ข้อที่สำคัญ คือ (1) เป็นการเตรียมบุคคลเพื่อให้จบการศึกษาอย่างสมบูรณ์และในจำนวนร้อยละ 95 ของผู้สำเร็จการศึกษา จะได้ลงทะเบียนกับสำนักงานสำหรับจัดวางตัวบุคคลเพื่อเข้าทำงาน (2) ช่วยให้ผู้ต้องการได้งานไม่ว่าจะเป็นผู้จบการศึกษาใหม่ หรือศิษย์เก่า ได้รับความช่วยเหลือในการหางานทำ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดบริการและเตรียมข้อมูลที่หลากหลายทั้งในด้านตำแหน่งงานว่าง และเทคนิคในการสมัครงาน การสัมภาษณ์งานไว้เพื่อการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางด้านอาชีพ และจากการวิเคราะห์สาระพบว่า มหาวิทยาลัยทุกแห่งยังคงมีบริการให้ผู้มารับคำปรึกษาได้ทำการทดสอบเพื่อค้นหาความสามารถของตนเองโดยการใช้แบบวัด เช่น แบบวัดประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ เป็นต้น อนึ่ง การจัดตลาดนัดแรงงานยังเป็นประโยชน์และมหาวิทยาลัยต่างๆ มักจัดขึ้นเป็นประจำปีละ 2 ครั้ง ซึ่งเป็นการจัดในลักษณะที่มีการลงทะเบียนและนัดสัมภาษณ์กันอย่างจริงจัง จากกิจกรรมที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการดำเนินการให้บริการเป็นการดำเนินการที่ต้องใช้เงินงบประมาณสนับสนุนเป็นสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนให้กิจกรรมราบรื่นเป็นผลสำเร็จ สถาบันอุดมศึกษาบางแห่งที่เปิดให้บริการศูนย์แนะแนวอาชีพ จึงมีการประกาศเก็บค่าลงทะเบียนในการใช้บริการด้วย ซึ่งลักษณะของการบริหารงานแบบศูนย์แนะแนวอาชีพ ที่ให้บริการอย่างเต็มรูปแบบโดยหวังผลทางด้านกรมมีสมาชิกและการให้บริการดังที่กล่าวมานี้ยังไม่มีจัดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ กล่าวคือ อย่างไรก็ดี ไม่ว่าจะเป็นการจัดบริการ ณ ที่ใด แต่ผล

ประโยชน์ส่วนใหญ่ที่ผู้ให้บริการมุ่งหวังจะให้เกิดกับผู้มารับบริการอย่างสูงสุด คือการมุ่งหวังที่จะให้ผู้มารับบริการสามารถตระหนักรู้ถึงความต้องการในการประกอบอาชีพของตนเองและได้รับการคัดเลือกจากสถานประกอบการ ให้ได้ประกอบอาชีพตามที่ผู้จะประกอบอาชีพมีความชอบและมีทักษะที่สอดคล้องกับงานนั้นมากที่สุด ผลประโยชน์อีกประการหนึ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับผู้ให้บริการ นั่นคือการดึงความสามารถและศักยภาพที่แท้จริงของบุคคลออกมา แต่เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวตนไม่เหมือนกัน จึงต้องมีวิธีการที่จะแสวงหาความแตกต่างของบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือได้ งานวิจัยนี้จึงเกิดขึ้นจากปัญหาที่ว่านักแนะแนวจะให้คำปรึกษาทางอาชีพอย่างไร จึงจะช่วยกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษาสามารถนำศักยภาพ หรือความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่กับการทำงานอาชีพที่เลือก และใช้ในการปรับตัวได้อย่างดีที่สุด เพราะประชากรที่ต้องการเข้ารับคำปรึกษาทางอาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ที่กำลังจะก้าวผ่านชีวิตการเป็นนิสิตนักศึกษาไปสู่ชีวิตการทำงานในโลกอาชีพและมีความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งในความเป็นผู้ใหญ่นั้นมีคุณสมบัตินี้สำคัญ ที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไปตั้งแต่ช่วงต้นของชีวิตประกอบด้วยมิติที่สำคัญคือ (1) มีความสามารถนำเอาประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาสรุปให้เป็นนามธรรมได้ (2) มีความใส่ใจผู้อื่นมากขึ้น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่ให้ความสำคัญเพียงเฉพาะแต่ตัวเองซึ่งเป็นคุณลักษณะของการอยู่ร่วมในสังคม (3) มีลักษณะส่วนตัวชัดเจนขึ้น หมายถึง ลักษณะต่างๆจะถูกหล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (4) มีความมั่นคงมากขึ้น ด้วยการมีสภาพความมั่นคงทางความคิด ความมั่นคงทางจิตใจ และมีความมั่นคงในลักษณะการกระทำ (5) ความเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระสามารถรับผิดชอบต่อผลของกิจกรรมที่ตัวเองกระทำลงไปและมีอิสระที่จะคิดและประกอบกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ จากมิติทั้ง 5 ที่กล่าวมาเป็นสัญญาณให้เห็นถึงรูปแบบของวุฒิภาวะที่จะมีการพัฒนา และเป็นไปในแนวขนานภายใต้ระบบพัฒนาการทางร่างกายของบุคคลที่เป็นลักษณะโครงสร้างอันประกอบด้วย (1) มีทักษะทางปัญญาของบุคคล (2) ความมีคุณค่าในตัวเอง เห็นคุณค่าในทุกสิ่งทุกอย่าง รู้จักการแสวงหาคุณค่า (3) มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเอง (4) มีความตระหนักรู้ได้ถึงการวางตัว และการรู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตนที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งรู้ว่าเมื่อมีความสัมพันธ์กับคนๆหนึ่งจะต้องวางตัวอย่างไร (Heath, 1978, Pascarella and Terenzini, 1991: 26 -27) มิติทั้งห้าและพัฒนาการแบบคู่ขนานทางร่างกายที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้ใหญ่ของบุคคลที่กำลังจะเข้าสู่โลกอาชีพนั้น จะต้องมีความชัดเจนในตน และมีความมั่นคงในการกระทำระดับที่บ่งบอกถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงได้ นิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาก็เช่นกัน ล้วนมีความพร้อมและจุดมุ่งหมายหลักที่จะเข้าสู่โลกอาชีพและมีความเป็นผู้ใหญ่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้พิจารณานิสิตนักศึกษาจากปัจจัยหลักทางด้านบุคลิกภาพ โดยใช้ประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอินเนียแกรมมาบูรณาการร่วมกับลักษณะบุคลิกภาพไทย อันเป็นผลไปถึงบุคลิกภาพของคนไทย เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบและ



ประเภทของบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาไทย อันเป็นการจัดประเภทของบุคคลเพื่อให้รู้จักตัวตนได้ อย่างชัดเจนที่สุด

ในการนำแนวคิดเรื่องบุคลิกภาพมาใช้ประกอบในการให้คำปรึกษาทางอาชีพเพื่อพัฒนา นักศึกษาให้เข้าสู่โลกอาชีพ เป็นแนวทางใหม่ที่นำทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมมาใช้ร่วมด้วย ทั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศพร ประเสริฐสุข นายกสสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2545 – 2548) ได้ให้การรับรองว่าการนำทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมมาใช้ประกอบในงานวิจัย จัดได้ว่าเป็นวิธีการ ที่สร้างสรรค์ ฉะนั้นในการเชื่อมโยงประเภทของบุคลิกภาพต่างๆให้สอดคล้องกับงานอาชีพจึงเป็นเรื่อง สำคัญและสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัย ที่มีการเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องระหว่างแบบบุคลิก ภาพตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรมที่มีต่อการประกอบอาชีพต่างๆในโลกของการทำงาน

อนึ่ง งานวิจัยในประเทศไทยที่ให้ความสนใจศึกษาทางด้านกรให้คำปรึกษาทางอาชีพ พบ ว่าในปี พ.ศ. 2534 มีงานวิจัยของยุพิน พูนผล เรื่อง "ผลของโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาการทางอาชีพ ต่ออรรถิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3" ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 มีงานวิจัยของคณินิจ เเนติประวัติ เรื่อง "ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบวิเคราะห์ ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมต่ออรรถิภาวะทางอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และปี พ.ศ. 2544 มีงานวิจัยของพัฒนา สุนทรประกัสสร เรื่อง "ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทาง อาชีพแบบกลุ่มตามแนวพัฒนาการต่อการเพิ่มเอกลักษณ์ทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5" อนึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาทางอาชีพดังกล่าวมาให้ความสนใจต่ออรรถิภาวะทาง อาชีพและการเพิ่มเอกลักษณ์ทางอาชีพ และเป็นงานวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในระดับมัธยมศึกษา เป็นส่วนใหญ่ และเมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนานิสิตนักศึกษาโดยการจัดบริการแนะ แนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา พบว่ามีผลงานวิจัยของดวงคำ ชนกลีกรรม, 2528 เรื่อง "ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ วัดโดยแบบทดสอบ SDS และ ความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; งานวิจัยของณัฐรา มุนจินดา, 2528 เรื่อง "ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับบุคลิกภาพด้านอาชีพ วัดโดยแบบทดสอบ SDS และความต้องการบริการ แนะแนวอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์"; งานวิจัย ของอมรรัตน์ ประสานศัพท์, 2532 เรื่อง "การจัดบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ" และ แฉ่งน้อย พัวพัฒนกุล, 2538 เรื่อง "การวิเคราะห์การจัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ใน สถาบันอุดมศึกษา ลังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" งานวิจัยที่กล่าวมาส่วนใหญ่ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลใน ส่วนของการจัดบริการและการจัดการงานแนะแนวและให้คำปรึกษาทางอาชีพ ผลการวิจัยระบุว่านิสิต นักศึกษามีความต้องการให้มีบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งบริการที่จัดขึ้นในสถาบัน อุดมศึกษาส่วนใหญ่ เป็นบริการให้คำปรึกษา บริการห้องสมุดอาชีพ บริการจัดหางาน และบริการด้าน การทดสอบ เป็นที่สังเกตได้ว่าบริการที่จัดขึ้นในแต่ละสถาบันจะมีความแตกต่างกันไปและยังไม่มีประ

สิทธิภาพเท่าที่ควร โดยรายงานวิจัยของจิรวัดณ์ วิริงกร, 2528 เรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคลากรนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย; อมรรัตน์ ประสานศัพท์, 2532 และ มัททกานต์ โอฟารัตน์มณี, 2532 เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย" ระบุว่าปัญหาที่พบและทำให้ งานแนะแนวอาชีพขาดประสิทธิภาพมาจากปัญหาการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ขาดข้อมูลด้านอาชีพและแบบทดสอบทางอาชีพ รวมทั้งไม่ได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารระดับสูง ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเพียงพอในด้านงบประมาณ สถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ

ส่วนของความต้องการบริการแนะแนวอาชีพในต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์การปรึกษาอาชีพ เรื่อง "Career counseling centers in higher education: a study of cross-cultural applications from the United State to Korea โดย โกฮ์และลี (Goh and Lee, 2003) ที่ทำการศึกษาศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดตั้ง ศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพในประเทศเกาหลี นอกจากนี้มีรายงานการวิจัยที่ให้ความสำคัญเรื่องประเภท บุคลิกภาพต่างๆที่มีต่อการประกอบอาชีพโดย เมานท์และคณะ (Mount, and associates, 2005) ได้ ร่วมกันทำงานวิจัยเรื่อง "Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types" ที่ให้ความสนใจทฤษฎีลักษณะทางบุคลิกภาพว่ามีความสำคัญต่อ การประกอบอาชีพ และรายงานการวิจัยของเครเมอร์และคณะ (Kramer et al., 1974: 389 - 393) ระบุว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาออกไปประสบกับปัญหาเมื่อผ่านเข้าสู่ขั้นตอนการประกอบอาชีพ ฉะนั้น การเตรียมความพร้อมให้กับตัวเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ นิสิตนักศึกษาจึงต้องการให้มีบริการแนะ แนวอาชีพในสถาบันการศึกษาก่อนที่จะออกสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของซินเดอร์และคณะ (Snyder et al., 1974); วิลเลียมส์ และคณะ (Williams et al., 1973); คาร์นีและคณะ (Carney et al., 1976) เสนอผลการวิจัยที่สนับสนุนต่องานแนะแนวอาชีพ โดยผลการวิจัยพบว่านิสิตนักศึกษา ประมาณครึ่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา มีความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือในเรื่องการวางแผนอาชีพหรือการเลือกอาชีพ และโดยสอดคล้องกันนี้ยังมีงานวิจัยของวอลเตอร์สและแซดเดิลไมร์ (Walters and Saddlemyre, 1979: 224 - 229) ที่ทำการสำรวจความต้องการของนิสิตนักศึกษาต่อ งานแนะแนวอาชีพ พบว่าร้อยละ 85 ของนิสิตนักศึกษามีความต้องการที่จะได้รับบริการข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับการเลือกสาขาวิชาที่จะเตรียมพร้อมพวกเขาให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ต้องการความรู้เกี่ยวกับ สถานที่และผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการให้บริการแนะแนวอาชีพ และต้องการได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกงาน นอกจากนี้ ยังต้องการที่จะตระหนักรู้ถึงความเป็นตัวของตัวเองเพื่อจะได้ เลือกอาชีพที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องของเป้าหมายและรูปแบบในการดำเนินชีวิต ต้องการความรู้เกี่ยวกับ

ตลาดแรงงาน และต้องการให้เกิดการวางแผนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันการศึกษา เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการเลือกระหว่างอาชีพมากขึ้น

โดยสรุป ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาสภาพการให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพในปัจจุบัน ที่ได้ทำการศึกษาจากเอกสารปฐมภูมิทั้งในลักษณะรูปเล่ม แผ่นปลิว และข้อมูลทางเว็บไซต์ (ภาคผนวก ค) ของมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ พบว่าการให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพในประเทศไทย มีการจัดให้บริการร่วมอยู่ในบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ภายใต้การดำเนินการควบคุมของฝ่ายกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัย มีหลักการและวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ (1) ช่วยให้นักศึกษาได้รับข้อมูลในการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาคูณลักษณ์ภาพของแต่ละบุคคล (2) ช่วยให้นักศึกษาได้รับข้อมูลทางด้านอาชีพ และประเมินตนเองให้สอดคล้องกับงานอาชีพ โดยจัดแบบทดสอบความสนใจ และแบบทดสอบอื่นไว้ให้บริการ (3) เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการเข้ารับการศึกษาต่อ การคัดเลือกสำหรับบัณฑิตใหม่ ในการสมัครงาน (4) เพื่อเป็นการให้บริการแก่ผู้สำเร็จการศึกษา และให้บริการสังคม ในการเป็นสื่อกลางในการรับสมัครงาน บริการหลักๆ ที่มีจัดในสถาบันอุดมศึกษาของไทยมี 10 บริการ คือ (1) การจัดการเรียนการสอนและจัดหางาน (2) การให้บริการให้คำปรึกษาและทดสอบทางจิตวิทยา (3) บริการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพ เป็นการฝึกอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคูณลักษณ์ภาพ สุขภาพจิต ทักษะการพูดในที่ชุมชน และอื่นๆ (4) การจัดงานวันนัดพบแรงงาน (5) บริการติดตามผลการดำเนินการ (6) จัดห้องสมุดอาชีพ (7) จัดฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระ ที่สามารถสร้างงานด้วยตัวเองได้ (8) ให้บริการด้านทุนกู้ยืมของรัฐบาล และทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย (9) รับสมัครนักศึกษาใหม่เข้าสู่มหาวิทยาลัยและประชาสัมพันธ์หลักสูตร (10) ประสานงานด้านวินัยนักศึกษา ซึ่งจะเห็นว่างานแนะแนวในประเทศไทยต้องมีความรับผิดชอบในหลายหน้าที่ซึ่งมิได้เจาะจงลงไปเพียงเฉพาะการแนะแนวจัดหางานเท่านั้น

การให้บริการแนะแนวให้คำปรึกษาอาชีพในต่างประเทศอาชีพ มีการจัดให้บริการทั้งในรูปแบบของศูนย์ที่เป็นสังกัดโดยตรงกับมหาวิทยาลัย และหน่วยงานย่อย สังกัดคณะวิชา และสังกัดฝ่ายกิจการนักศึกษา ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่างๆ เพื่อให้บริการแก่นักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว โดยมีความมุ่งหมายหลัก 6 ประการ ในภาพรวมดังนี้คือ (1) ช่วยในการเลือกสาขาวิชาที่สอดคล้องกับตัวผู้เรียน (2) ช่วยประเมินและวิเคราะห์ตนเอง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ (3) ช่วยให้เข้าใจและตระหนักถึงความเป็นจริงของโลกแห่งการทำงาน ด้วยการจัดการศึกษาดูงาน (field trip) (4) ช่วยในการตัดสินใจ โดยการได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ (5) ช่วยให้เข้าสู่โลกแห่งงานอาชีพ ด้วยความพร้อมและมีทักษะความสามารถอย่างเพียงพอที่จะผ่านการทดสอบ การสัมภาษณ์ และสามารถสร้างจุดขายให้กับตนเองได้ (6) ช่วยให้ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ด้วยการให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นสื่อกลางในการรับสมัครงาน ในส่วนของบริการที่จัดให้แก่บัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ มีบริการที่สามารถกล่าวถึงได้

ดังนี้คือ 13 บริการหลัก คือ(1) จัดการวัดประเมินบุคลิกภาพและแบบวัดความสนใจในอาชีพของนิสิตนักศึกษา (2) จัดรับสมัครสมาชิกที่เป็นนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเป็นฐานข้อมูลในการส่งข่าวสาร และการส่งข้อมูลคุณสมบัติของนิสิตนักศึกษาให้แก่ผู้ประสงค์จะรับสมัครงาน (3) จัดรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพให้ศึกษาเป็นวิชาบังคับเลือก โดยกำหนดหน่วยกิตขั้นต่ำที่ต้องศึกษาไว้ ซึ่งนิสิตนักศึกษาทุกคนจะต้องทำการลงทะเบียนเรียนมิฉะนั้นจะไม่สามารถจบการศึกษาได้ (4) จัดให้นิสิตนักศึกษาได้ฝึกงานนอกสถานที่ (5) จัดเวิร์คชอป (workshop) เพื่อฝึกอบรมและแนะนำวิธีการเขียนประวัติย่อ จดหมายแนะนำตัว ทักษะในการเข้ารับการสัมภาษณ์ และทักษะในการต่อรองเรื่องค่าตอบแทน รวมถึงการฝึกทักษะที่ต้องการของแต่ละงานอาชีพ (6) รวบรวมและทำการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างที่มีในตลาดแรงงานข่าวให้สมาชิก (7) การจัดตลาดนัดอาชีพ (8) การจัดห้องสมุดอาชีพ (9) จัดบริการแบบทดสอบผ่านเว็บไซต์และการเข้าถึงการใช้ได้ ณ สำนักงานของศูนย์ (10) การนัดหมายเพื่อเข้ารับคำปรึกษารายบุคคลผ่านเว็บไซต์(11) การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ เพื่อให้ได้ทฤษฎีใหม่ในการพัฒนาอาชีพ (12) การสร้างเครือข่ายกับศิษย์เก่าเพื่อประโยชน์ของนักศึกษาปัจจุบันในเรื่องแบบอย่างและโอกาสในการได้งานทำ (13) จัดทำการบันทึกวิดีโอเทปการสัมภาษณ์งาน (mock interview) เพื่อการให้คำปรึกษาเรื่องบุคลิกภาพ และจุดอ่อน-จุดแข็งเป็นรายบุคคล

จากบริการที่เกิดขึ้น ณ ศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพในต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ ที่จัดขึ้นนี้มีการให้บริการเพื่อวัตถุประสงค์ในด้านอาชีพและการเลือกสาขาวิชาที่ศึกษา ซึ่งเป็นบริการที่เฉพาะเจาะจงลงไป การจัดอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีประสบการณ์ตรงจึงเป็นเรื่องจำเป็น ยิ่งไปกว่านั้น ในบางสถาบันมีการจัดแบ่งอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาให้สอดคล้องกับนิสิตนักศึกษา โดยแบ่งเป็นคณะ/สาขาวิชา ทั้งนี้เพื่อให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพได้อย่างถูกต้องกับคุณสมบัติของผู้รับคำปรึกษามากที่สุด ฉะนั้นงานให้คำปรึกษาอาชีพ เป็นงานที่กลุ่มเป้าหมายคือ นิสิตนักศึกษาได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ประกอบกับเอกสารและงานวิจัยที่ปรากฏ ที่บ่งบอกถึงบริการที่มีในปัจจุบัน ณ สถาบันอุดมศึกษายังคงสื่อให้เห็นถึงความต้องการของนิสิตนักศึกษาที่มีต่อการได้รับบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพอยู่เป็นจำนวนมาก งานวิจัยนี้จึงได้พัฒนาขึ้นเพื่อสนองตอบต่อความต้องการ อีกทั้งยังเกิดขึ้นเพื่อสร้างนวัตกรรมในการให้คำปรึกษาอาชีพในรูปแบบใหม่ โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมมาเป็นเครื่องมือช่วยในการทำความรู้จักกับผู้รับคำปรึกษา ซึ่งได้แก่นิสิตนักศึกษาในการเบื้องต้นก่อนที่จะทำการให้คำปรึกษาจริงโดยยึดหลักผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับการเสนอแนวทางในการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน และเตรียมการให้แก่นิสิตนักศึกษาในการคาดการณ์อาชีพที่ปรารถนา พร้อมทั้งสร้างความมุ่งมั่นให้นิสิตนักศึกษาพัฒนาตนไปในแนวทางที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นสำคัญ อนึ่ง ความสำคัญในลำดับต้นๆของ

การพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ การได้รู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้เสียก่อน ซึ่งการเน้นหนักไปที่การศึกษาและวัดประเภทบุคลิกภาพ โดยนำทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมมาเป็นทฤษฎีส่วนหนึ่งของกระบวนการ ในการดำเนินการจัดแบ่งประเภทของบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา ร่วมกับลักษณะค่านิยมไทย อันจะทำให้นิสิตนักศึกษาได้ตระหนักรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองมากที่สุด และได้รู้ถึงสมรรถนะของตนก็จะสามารถวางแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเส้นชัยที่คาดหวังไว้ไม่ยากนัก ในทางที่สอดคล้องกัน สถาบันอุดมศึกษาจะได้ใช้ผลที่ได้จากการพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ในฐานะเป็นแบบอย่างในการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพประจำสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพการจัดบริการและรูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. สำรวจคุณลักษณะเฉพาะของนิสิตนักศึกษาที่จะเข้าสู่โลกอาชีพ โดยบูรณาการลักษณะบุคลิกภาพไทยและประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ตามสาขาวิชามาตรฐาน ISCED
3. พัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ โดยกำหนดโครงสร้างและรูปแบบการให้คำปรึกษาที่สอดคล้องกับประเภทของบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา ให้พร้อมสำหรับการเข้าสู่โลกอาชีพ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาวิจัยโดยศึกษานิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนครบตามสาขาวิชาตามมาตรฐานของ ISCED ด้วยวิธีวิจัยเชิงธรรมชาติ (naturalistic inquiry) โดยใช้วิธีการศึกษาภาคตัดขวาง (cross sectional) ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 7 มหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการบูรณาการลักษณะบุคลิกภาพไทย ประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม เพื่อการจัดสร้างเป็นข้อคำถามในการวัดประเภทบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทยตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรมและสาขาวิชามาตรฐาน ISCED เพื่อให้ได้มาซึ่งประเภทบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม ที่มีอยู่ในนิสิตนักศึกษาไทย

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**การพัฒนารูปแบบ** หมายถึง การออกแบบรายละเอียดที่เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ ลักษณะการให้คำปรึกษาอาชีพ โดยคำนึงถึงผู้เข้ารับคำปรึกษา สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงสร้างการบริหารงาน การให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพ และวิธีการให้คำปรึกษาอาชีพ สำหรับนิสิตนักศึกษาตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรมจำแนกตามบุคลิกภาพ เพื่อให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาในการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน

**ศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ** หมายถึง หน่วยงานสังกัดฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อภารกิจในการให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาเพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมทางด้านอาชีพ โดยมีสาระหลักในการให้บริการเรื่องการให้คำปรึกษาอาชีพตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรมจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ การวัดประเภทบุคลิกภาพ การจัดบริการข้อมูลข่าวสารอาชีพ การจัดวางตัวบุคคล และติดตามผล

**การเตรียมนิสิตนักศึกษา** หมายถึง กระบวนการที่สถาบันอุดมศึกษา จัดศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้นิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงานด้วยความสำเร็จ โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมในการให้คำปรึกษาอาชีพจำแนกตามลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ 9 ประเภท

**รูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ** หมายถึง รูปแบบการดำเนินการเตรียมนิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรมเป็นเครื่องมือในการวัดบุคลิกภาพและเป็นวิธีการให้คำปรึกษาอาชีพจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ โดยการกำหนดแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ ลักษณะและวิธีการให้คำปรึกษาอาชีพสำหรับนิสิตนักศึกษาตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรม เพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษาให้พร้อมในการเข้าสู่โลกของการทำงาน

**สมรรถนะ (competency)** หมายถึง การผสมผสานคุณสมบัติต่างๆภายในตัวบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบมาจากความสามารถ (ability) แนวโน้มแรงจูงใจภายในตัวบุคคล (self-motivated) อันได้แก่ การมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมยากๆให้สำเร็จ ค่านิยมส่วนบุคคล (value-laden) การมีความสนใจใคร่รู้ การมีความคิดริเริ่ม (initiative) ตลอดจนการมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งสมรรถนะ (competency) จะส่งผลให้เกิดผลงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่ามากกว่าการใช้เพียงความสามารถของบุคคล

การเข้าสู่โลกของการทำงาน หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษา ได้จบการศึกษาในหลักสูตร และมีความพร้อมที่จะประกอบสัมมาชีพเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนเป็นเงินรายได้

ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม (Enneagram Theory) หมายถึง ทฤษฎีบุคลิกภาพและเครื่องมือทางจิตวิทยาเพื่อกำหนดบุคลิกภาพ 9 ประเภทของบุคคล ซึ่งบ่งชี้ศักยภาพในการประกอบอาชีพ และสามารถช่วยในการอธิบายพฤติกรรมที่เข้าใจได้ยากของบุคคลทุกคน ไปจนถึงการพัฒนาตนเองให้บรรลุศักยภาพสูงสุดที่บุคคลนั้นมี เอ็นเนียแกรมมีความเกี่ยวข้องที่เน้นหนักไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนรัก ลูกค้า เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ซึ่งในงานวิจัยนี้จะจัดบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา ประเภทของบุคลิกภาพจัดแบ่งไว้ 9 ประเภทดังนี้ (1) ประเภทสมบูรณ์แบบ(perfectionist) (2) ประเภทผู้ให้ (giver) (3) ประเภทนักแสดง (performer) (4) ประเภทโรแมนติก (romantic) (5) ประเภทนักสังเกตการณ์ (observer) (6) ประเภทนักปลุจฉา (trooper) (7) ประเภทสุขนิยม (epicure) (8) ประเภทเจ้านาย (the boss) และ (9) ประเภทนักไกล่เกลี่ย (the mediator)

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

สาขาวิชาที่กำหนดตามมาตรฐานของ ISCED มีดังนี้

- กลุ่ม 1 โปรแกรมทั่วไป การอ่านออกเขียนได้ การคิดเลขได้ และการพัฒนาบุคลิกภาพ
- กลุ่ม 2 โปรแกรมการศึกษา การฝึกการสอน และศาสตร์ทางการศึกษา
- กลุ่ม 3 มนุษยศาสตร์และศิลปกรรม การวาด การเขียน การละคร เต้นรำ ออกแบบ ปรัชญา และประวัติศาสตร์
- กลุ่ม 4 สังคมศาสตร์ ธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ การเมือง สังคม การเงิน กฎหมาย และข้อมูลข่าวสาร
- กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์ สรีระศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ และคอมพิวเตอร์
- กลุ่ม 6 วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต การตกแต่ง และการก่อสร้างอาคาร
- กลุ่ม 7 เกษตรกรรม การประมง ป่าไม้
- กลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ การบริการสังคม
- กลุ่ม 9 การบริการบุคคล การโรงแรม อาหาร การขนส่ง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการรักษาความปลอดภัย

**ลักษณะบุคลิกภาพไทย** หมายถึง ค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติที่ได้จากการรายงานการวิจัย เรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัดโดย สุนทรี โคมิน และสนิท สมัครการ (2522) ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งระบบค่านิยมที่ปรากฏตามผลการวิจัย เป็นการสะท้อนคุณลักษณะที่มาจากประสบการณ์ ค่านิยมและบุคลิกภาพของคนไทยเป็นสำคัญ โดยนำมาจัดหมวดหมู่ลักษณะค่านิยมได้ 9 ประเภท คือ

1. ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ
2. ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงลักษณะนิสัย
3. ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการด้านวัตถุเพื่อความสุขสบายทางกาย
4. ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ
5. ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคม
6. ลักษณะค่านิยมเพื่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
7. ลักษณะค่านิยมทางด้านการศึกษาและการทำงาน
8. ลักษณะค่านิยมที่เกิดจากความคาดหวังในสังคมส่วนรวม
9. ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงอุดมคติ และหลักยึดมั่นในการดำรงชีวิต

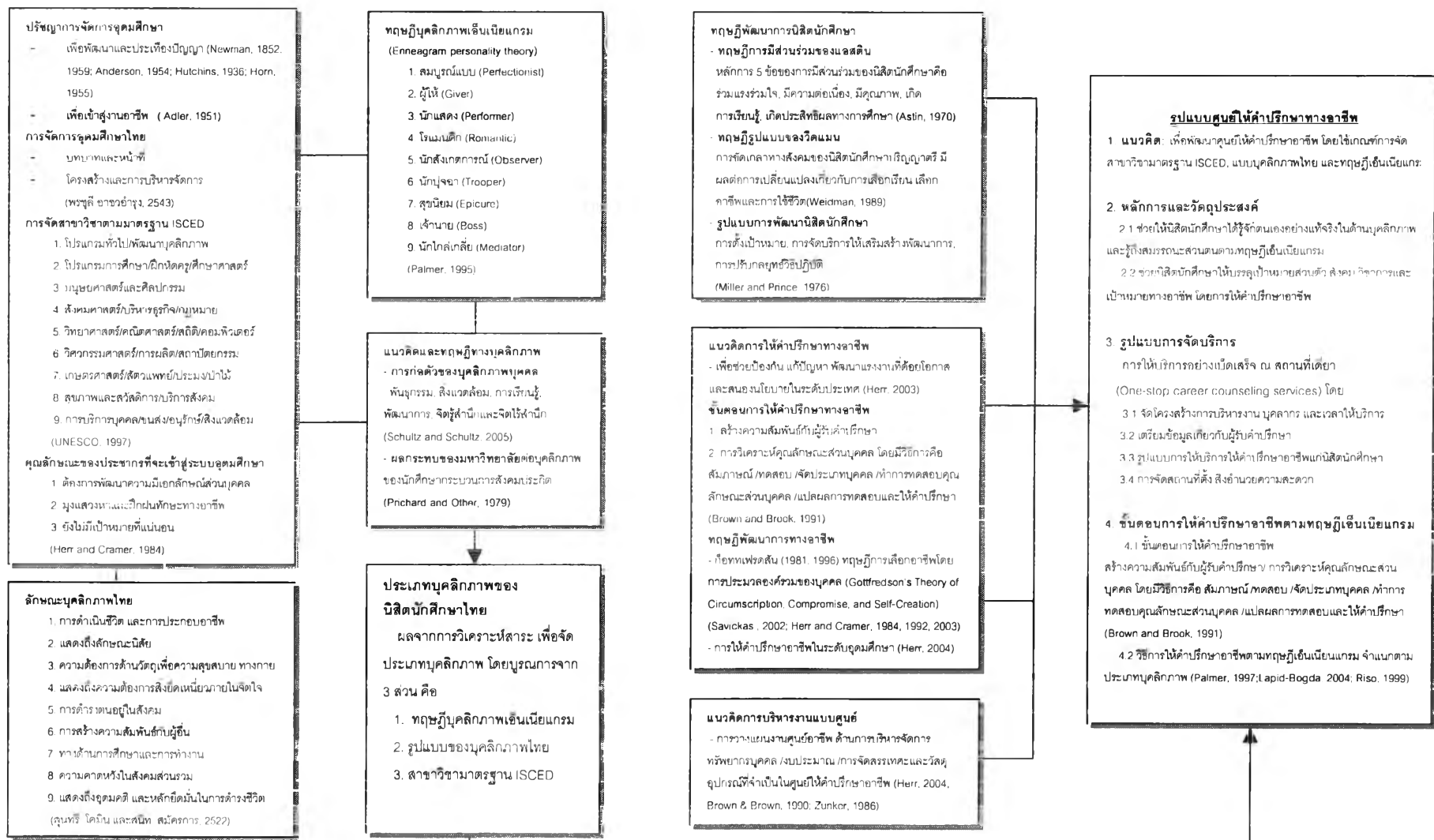
**การบูรณาการ** หมายถึง การผสมผสานความหมายของข้อความ ที่ได้จากสาระย่อยของลักษณะบุคลิกภาพไทย ให้เข้ากับสาระย่อยของประเภทบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรมอย่างละ 1 สาระย่อย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อความใหม่ และใช้เป็นสาระประเมินปรากฏอยู่ในแบบวัดบุคลิกภาพนิสิตนักศึกษาไทย ตามทฤษฎีเอ็นเนียแกรม

#### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษาเข้าสู่โลกของการทำงานโดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม" ประกอบด้วยรายละเอียดดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อเตรียมผลิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม



## รายละเอียดที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพเพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่โลกของการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม”

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาการจัดการอุดมศึกษา (philosophy of higher education)

ปรัชญาการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามี 2 แนวคิด คือ การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคนและการประเทืองปัญญา เรียกว่า การจัดการศึกษาเพื่อเสรีภาพทางความคิดหรือการศึกษาทั่วไป (Liberal education: Newman, 1852, 1959: 145; Anderson, 1954: 400; Hutchins, 1936: 66; Horn, 1955: 118) กับปรัชญาการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอีกแนวทางหนึ่งที่มุ่งให้คนเข้าสู่งานอาชีพ หรือแนวทางของ vocational or occupational education ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์ของการดำรงชีวิต โดยการจัดการศึกษาที่เน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติและทักษะที่พร้อมต่อการประกอบอาชีพเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทน

### 2. การจัดการอุดมศึกษาไทย โครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา

เนื่องจากการจัดการอุดมศึกษา เป็นไปเพื่อสร้างปัญญา ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คุณธรรม และสร้างความสมบูรณ์ให้กับนิสิตนักศึกษาและบัณฑิตของแต่ละสถาบัน ตลอดจนเป็นไปเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาจึงดำเนินการให้สอดคล้องต่อเป้าหมายของการจัดการอุดมศึกษานั้นโดยสถาบันอุดมศึกษาควรมีการบริหารจัดการให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาระดับสูง ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการผ่านไปสู่โลกของการทำงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญทำเพื่อให้บัณฑิตที่จบการศึกษาผ่านกระบวนการของการหล่อหลอมให้มีความเป็นผู้ใหญ่ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างมีคุณภาพ มีทักษะทางด้านวิชาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว พร้อมทั้งมีบทบาทในการแก้ปัญหาทั้งของตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาไทย

การจัดการอุดมศึกษาไทยมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอยู่ 6 ด้านได้แก่

(1) จัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยมีบทบาทและหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความสมดุลด้านความรู้ ความคิด มีทักษะความสามารถในการประกอบกิจกรรม มีความดีงาม มีวิจรรณญาณในการเลือกใช้การปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม รู้จักพึ่งตนเอง มีความสามารถในการประกอบอาชีพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(2) การวิจัยเพื่อพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เพื่อขยายพรมแดนความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ อย่างหลากหลายเพื่อการพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

(3) การบริการสังคมและชุมชน สถาบันอุดมศึกษาทุกระบบจะต้องมีบทบาทในการรับผิดชอบ ดูแล แก้ปัญหา ให้ความร่วมมือ และส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในการให้บริการทางด้านวิชาการ ส่งเสริมให้เกิดความรู้ในชุมชน ให้ชุมชนได้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยช่วยเป็นวิถีทางชี้แนะและจัดปัญหาสังคมในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการดำรงชีวิต

(4) อารัง รักษา สืบสาน รั้งสรรค์ เผยแพร่วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย โดยการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ตระหนักถึงความสำคัญ มีจิตสำนึก และมีความภูมิใจในคุณค่าของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย พร้อมทั้งบูรณาการความรู้ที่มีอยู่ในบุคคลให้เกิดการเชื่อมโยงและถ่ายทอดคุณค่าของภูมิปัญญาไทยให้สืบต่อไปยังบุคคลรุ่นหลังโดยผ่านกระบวนการการเรียนการสอน

(5) สนับสนุนการเรียนรู้ขั้นสูง และการศึกษาดูงานโดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเปิดโอกาสในการศึกษาให้แก่พลเมืองของประเทศ เพื่อมีโอกาสได้เลือกศึกษาและได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

(6) ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันจัดการศึกษาทุกระดับ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีบทบาทในการให้ความร่วมมือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาทุกระดับโดยผ่านกระบวนการพัฒนาการศึกษาของครูผู้สอน กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยการศึกษา (พรชูลี อาชวอำรุง, 2543)

#### โครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา

บุช (Bush, 1995 อ้างถึงในพรชูลี อาชวอำรุง, 2546) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษาโดยนำเสนอใน 6 รูปแบบ คือ

(1) รูปแบบทางการ (formal) การบริหารงานเน้นที่ตัวสถาบัน ผู้กำหนดเป้าหมาย คือ ผู้นำ หรือผู้บริหารสถาบัน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการตัดสินใจใช้เหตุผล โครงสร้างของการบริหาร ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบต่อรูปแบบในการบริหาร ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและริเริ่มนโยบาย

(2) รูปแบบอุดมศึกษา (collegial) การบริหารให้ความสำคัญกับสถาบัน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรในสถาบัน การตัดสินใจในการบริหารงานขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ กระบวนการตัดสินใจใช้เป็นเชิงการอุดมศึกษา ธรรมชาติของการบริหารใช้วิธีการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสูงสุดส่งเสริมการแสดงประชาติของผู้ร่วมงาน

(3) รูปแบบการเมือง (political) การบริหารเน้นหน่วยย่อยของสถาบันอุดมศึกษา ใช้ความขัดแย้งขององค์การเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจในการบริหารขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการรวมกลุ่ม ธรรมชาติของการตัดสินใจเป็นเชิงการเมือง โครงสร้างของการบริหารไม่แน่นอน หน่วยงานภายนอกเป็นกลุ่มผลประโยชน์ ผู้บริหารสูงสุดเป็นทั้งผู้มีส่วนร่วมและคนกลาง ผู้ประสานงาน ประโยชน์

(4) รูปแบบอัตนัย (subjective) การกำหนดเป้าหมายในการบริหารอยู่ที่เอกัตบุคคล กระบวนการกำหนดเป้าหมายอยู่ที่ผู้กลุ่มผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและการตัดสินใจขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของเอกัตบุคคล และวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจเป็นเชิงส่วนตัว โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเป็นที่รวมของความคิดเห็นของเอกัตบุคคล ลักษณะการบริหารของสถาบันใช้การแก้ปัญหาเป็นรูปแบบหนึ่งของการควบคุมการบริหาร

(5) รูปแบบคลุมเครือ (ambiguity) การกำหนดนโยบายไม่ชัดเจน กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายทำไม่ได้ การตัดสินใจของผู้บริหารมักไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจเปรียบเสมือนถึงขยะ ธรรมชาติของโครงสร้างของสถาบัน ไม่แน่นอน ลักษณะการบริหารเป็นไปตามกลยุทธ์และไม่มีความชัดเจน

(6) รูปแบบวัฒนธรรม (cultural) สถาบันหรือหน่วยย่อยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย กระบวนการกำหนดเป้าหมายขึ้นอยู่กับค่านิยมร่วมกันของบุคคลในองค์การ การตัดสินใจในการบริหารงานขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยย่อยในองค์การ ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจเป็นเชิงเหตุผลในกรอบค่านิยมของสถาบัน ธรรมชาติของโครงสร้างการบริหารขึ้นอยู่กับค่านิยม และความเชื่อ ลักษณะการบริหารเป็นไปตามลักษณะสัญลักษณ์ของสถาบัน (พรชูลี อาชวอำรุง, 2546)

### 3. การจัดสาขาวิชาจำแนกตามมาตรฐาน ISCED

การระบุคุณลักษณะของนิสิตนักศึกษาให้เป็นมาตรฐานได้รับการยอมรับ สำหรับในงานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้หลักการจัดสาขาวิชาโดยจำแนกตามมาตรฐาน ISCED ที่จัดทำโดยหน่วยงาน United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 1997) ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานการจัดระดับการศึกษานานาชาติ (International standard classification of education: ISCED) จากเดิม 21 สาขาวิชา มาเป็น 25 สาขาวิชาภายใต้การจัดแบ่งกลุ่มได้ 9 กลุ่ม เมื่อเดือนพฤศจิกายน ปี ค.ศ. 1997 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่ม 1 โปรแกรมทั่วไป การอ่านออกเขียนได้ การคิดเลขได้ และการพัฒนาบุคลิกภาพ

กลุ่ม 2 โปรแกรมการศึกษา การฝึกการสอน และศาสตร์ทางการศึกษา

กลุ่ม 3 มนุษยศาสตร์และศิลปกรรม การวาด การเขียน การละคร เต้นรำ ออกแบบ

ปรัชญา และประวัติศาสตร์

กลุ่ม 4 สังคมศาสตร์ ธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ การเมือง สังคม การเงิน กฎหมาย

และข้อมูลข่าวสาร

กลุ่ม 5 วิทยาศาสตร์ สรีระศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ และคอมพิวเตอร์

กลุ่ม 6 วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต การตกแต่ง และการก่อสร้างอาคาร

กลุ่ม 7 เกษตรกรรม การประมง ป่าไม้ และสัตวแพทย์

กลุ่ม 8 สุขภาพและสวัสดิการ การบริการสังคม

กลุ่ม 9 การบริการบุคคล การโรงแรม อาหาร การขนส่ง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ

การรักษาความปลอดภัย

#### 4. คุณลักษณะของประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษา

นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษาเป็นอย่างมากเฮอร์ และ แครมเมอร์ (Herr and Cramer, 1984: 293) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของประชากรที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษามีคุณลักษณะที่แยกตามวัตถุประสงค์ได้ 3 ประการคือ

1. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการที่แท้จริงของตัวเอง (the self-fulfillers) ที่ต้องการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ส่วนบุคคลและแสวงหาสังคมเพื่อตัวเอง

2. เพื่อมุ่งที่จะแสวงหาและฝึกฝนทักษะทางด้านอาชีพ (the careerists) ที่ตัดสินใจและความชอบของตนเป็นไปเพื่อเตรียมตัวเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่โลกของอาชีพ

3. เพื่อหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ (the avoiders) เนื่องจากยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการตัดสินใจบางอย่าง จึงเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาเพียงเพื่อปล่อยให้เวลาผ่านไป โดยยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนของตัวเอง

จากเหตุผลและคุณลักษณะของประชากรที่จะเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาตามลักษณะวัตถุประสงค์ 3 ประการ เฮอร์ (Herr, 1984) ได้ระบุเพิ่มเติมว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการจะได้รับความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา เช่น บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการแนะแนว ทั้งนี้เพื่อค้นหาตัวเอง พัฒนาตัวเอง สร้างทางเลือก และเตรียมความพร้อมเพื่อจะผ่านเข้าสู่โลกแห่งอาชีพอย่างจริงจัง

#### 5. ทฤษฎีบุคคลิกภาพเอ็นเนียแกรม (Palmer, 1995)

สำหรับทฤษฎีเอ็นเนียแกรมเป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยศาสตราจารย์เดเนียล (David N. Daniels) จากภาควิชาจิตเวชและพฤติกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford Medical School) ศาสตราจารย์เดเนียลได้ร่วมกับพาล์มเมอร์ ในการริเริ่มสร้างโปรแกรมฝึกอบรมบุคคลโดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน จนกระทั่งถึงขั้นสูงสุดโดยเริ่มตั้งแต่ประเทศ

สหรัฐอเมริกาและขยายไปทั่วโลก เช่น บราซิล แคนาดา กรีซ ฟินแลนด์ เยอรมันนี เนเธอร์แลนด์ และ สวิสเซอร์แลนด์ เป็นต้น โดยการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้วัดและแสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคล เพื่อปรับใช้ในการทำงาน การมีชีวิตคู่ การควบคุมสั่งการ การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง โดยได้รับความนิยมและการยอมรับอย่างแพร่หลาย

หลักการของเอ็นเนียแกรม เป็นการให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพส่วนบุคคลแต่ละประเภทว่ามีความเป็นเอกลักษณ์และสามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนว่าในคุณลักษณะอย่างหนึ่ง จะมีคุณลักษณะใกล้เคียงที่สอดคล้องกันและสามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคลิกลักษณะของคนประเภทหนึ่งๆ น่าจะทำงานอาชีพใดได้ประสบความสำเร็จ หลักการของเอ็นเนียแกรมสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการแนะแนวอาชีพให้แก่บัณฑิตนักศึกษา ผู้ที่กำลังจะเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่อาชีพหลังสำเร็จการศึกษา โดยการแบ่งแยกลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลตามรูปแบบ 9 ประการ คุณลักษณะ 9 ประเภท จะผสมปนเปออยู่ในบุคคลคนหนึ่ง โดยจะดูว่าคนๆ นั้นมีความเอนเอียงไปในคุณลักษณะแบบใดมากที่สุด จากนั้นจึงออกแบบการแนะแนวอาชีพที่เหมาะสมกับเขาเหล่านั้น พร้อมทั้งแนะแนวทางในการปรับตัวกับคนประเภทที่แตกต่างกันหรือเหมือนกันกับประเภทของตน ให้มีการปฏิบัติตนไปในทางที่น่าจะเกิดประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย และที่สำคัญที่สุดผู้รับการแนะแนวอาชีพเองจะต้องรู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวเองก่อน เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบบุคลิกภาพของเอ็นเนียแกรมและแบบสัมภาษณ์หลังจากการทดสอบแล้วจะได้กลุ่มของคนในบุคลิกภาพแบบต่างๆ รวม 9 ประเภทหลักๆ ได้แก่

#### (1) บุคลิกภาพประเภทสมบูรณ์แบบ (perfectionist)

บุคคลประเภทสมบูรณ์แบบ เป็นบุคคลที่มีจิตใจซุ่มเคืองไม่พอใจต่อเรื่องต่างๆ รอบตัวและในขณะเดียวกันก็มองหาความสมบูรณ์แบบอยู่ตลอดเวลา ทางด้านอารมณ์มักมีความโกรธและรุนแรง แต่ดำรงตนอยู่ภายใต้ความสงบและสง่าสมเป็นบุคคลสมบูรณ์แบบอย่างดี ลักษณะการมองโลกของคนประเภทนี้ เชื่อว่าโลกนี้คือสถานที่ที่ไม่สมบูรณ์แบบและพวกเขาจะต้องทำให้เกิดความสมบูรณ์แบบขึ้น แนวในการดำรงชีวิตของบุคคลประเภทนี้จึงมุ่งที่จะป้องกันความผิดพลาดไว้ตั้งแต่ต้น โดยมองว่าไม่มีอะไรสมบูรณ์แบบจึงทำให้ในบางครั้งเหมือนคนที่มองโลกในแง่ร้าย จึงพยายามป้องกันและทำทุกอย่างให้ดีกว่าที่เป็นอยู่เดิม ทั้งนี้ไม่เฉพาะกับตัวเองแต่ยังเชื่อมโยงไปถึงบุคคลอื่นด้วย ลักษณะบุคลิกภาพที่มาจากการมองทุกอย่างรอบตัวไม่สมบูรณ์แบบ จึงพยายามแสวงหาความถูกต้องอยู่ตลอดเวลาและอุทิศตัวเองให้กับสิ่งที่คิดว่าดีงาม สามารถสังเกตเห็นรายละเอียดในความเกี่ยวข้องทั้งหลายทั้งปวงของเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างดี คนประเภทสมบูรณ์แบบจะหยุดพักผ่อนก็ต่อเมื่องานที่เป็นส่วนที่รับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้สำเร็จลงแล้วนั่นเอง คนที่มีบุคลิกภาพประเภทสมบูรณ์แบบ จะมีการแสดงออกอย่างรุนแรงเมื่อมีอาการโกรธ หรือเมื่อเผชิญกับสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง แต่คนที่มีบุคลิกภาพประเภทสมบูรณ์แบบจะรู้ถึงผลเสียที่เกิดขึ้นในภายหลังหากพวกเขาแสดงอารมณ์ที่รุนแรงนั้นออก

ไป บุคคลประเภทนี้จึงมีวินัยในตัวเองและมีการควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดการแสดงออกอย่างระมัดระวัง

(2) **บุคลิกภาพประเภทผู้ให้ (giver)** เป็นคนที่มีจิตใจดี ชอบยกยอเอาใจผู้รอบข้าง ในขณะที่เดียวกันคนประเภทนี้เป็นพวกมีความต้องการอยากเป็นอิสระ ในชีวิตของคนประเภทนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับการทำให้บุคคลรอบข้างมีความสุข และพวกเขาจะมีลักษณะทั่วไปต้องการเป็นที่รัก แสดงความรู้สึกที่ตนมีต่อคนอื่น เป็นที่ต้องการ เป็นที่ชื่นชม ให้คนอื่นตอบสนองตน พิสูจน์ความสำคัญของตน ชอบความผูกพันใกล้ชิดและเต็มไปด้วยความรู้สึกต่อคนอื่น แต่พวกเขาก็มีปัญหากับความรู้สึกส่วนตัว พวกเขาชอบแสดงออกถึงความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อคนอื่นมากเกินไป และเพิกเฉยความรู้สึกในแง่ลบในเวลาเดียวกัน พวกเขามองว่าตัวเองเป็นคนที่รักคนอื่น ห่วงคนอื่นกลุ่มคนประเภทผู้ให้ เป็นกลุ่มที่เอาใจใส่คนอื่นและรักคนอื่นอย่างแท้จริงมากที่สุด คนที่มีบุคลิกภาพประเภทผู้ให้นี้สามารถให้ในสิ่งที่คนอื่นต้องการอย่างแท้จริง

(3) **บุคลิกภาพประเภทนักแสดง (performer)** รู้สึกว่าตัวเองมีค่า โดดเด่น เป็นที่สนใจ เป็นที่ยกย่อง เป็นที่ประทับใจคนอื่น มักหลงตัวเอง มักชอบการแก่งแย่ง มีการสนใจแต่ภาพพจน์ การใส่ใจรูปแบบมากกว่าเนื้อแท้ของมัน การใช้สัญลักษณ์มากกว่าความเป็นจริง ทุกอย่างล้วนจอมปลอม และถูกทำเหมือนเป็นผลิตภัณฑ์ ที่ต้องมีการทำการตลาด คนกลุ่มนี้มักประสบความสำเร็จในวงสังคม เพราะพวกเขามุ่งแต่ทางที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ความเชื่อของคนกลุ่มนี้มองว่าโลกจะให้ความสนใจและให้คุณค่ากับคนเก่งเท่านั้น พวกเขาจึงมีความหวังตลอดเวลาที่เป็นหนึ่งและเป็นคนเก่งและพวกเขาจะมีชีวิตอยู่กับความหวัง ชอบใช้ชีวิตที่หรูหรา ชอบการเข้าสังคม และมีสัญชาตญาณแห่งการเอาตัวรอดสูง

(4) **บุคลิกภาพประเภทโรแมนติก (romantic)** เป็นกลุ่มคนที่มีอารมณ์อ่อนไหว ในส่วนของจิตใจมักไม่ค่อยแจ่มใสเบิกบาน มีความห่อเหี่ยว เนื่องจากมีการมองโลกที่มาจากความเชื่อว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการในชีวิตสูญหายไป ในขณะที่คนอื่นมีความสุขและมีทุกอย่างครบครัน แต่พวกเขากลับรู้สึกว่าพวกเขาถูกทอดทิ้ง การมองโลกและมีความเชื่อเช่นนี้จึงก่อให้เกิดอารมณ์อ่อนไหว และในบางครั้งก็มีอารมณ์ที่ระย้าผู้อื่น คิดว่าผู้อื่นสมบูรณ์พูนสุขกว่าที่ตนเองเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความคิดที่มาจากอารมณ์พื้นฐานลึกๆของคนกลุ่มนี้ แต่พวกเขาก็ยังพยายามที่จะทำให้ตัวเองมีความสุขสมดุเกิดขึ้นให้ได้โดยการเสาะแสวงหาความสมบูรณ์ในชีวิต และวงจรของชีวิตของคนประเภทโรแมนติกจะมีลักษณะซ้ำๆ ในรูปแบบของการมีความต้องการ จนกระทั่งเสาะหาและได้มาครอบครอง เมื่อได้มาครอบครองแล้วก็เกิดการผิดหวัง เนื่องจากความรักและความสูญเสียเป็นพื้นฐานที่คนกลุ่มนี้มีความเชื่อและสนใจ จากนั้นเมื่อผิดหวังจึงเข้าสู่วงจรแห่งการปฏิเสธ เข้าใจว่าตนเองถูกทอดทิ้งจากผู้อื่น และวงจรนี้ก็เริ่มต้นใหม่เรื่อยๆด้วยตัวของมันเอง

(5) บุคลิกภาพประเภทนักสังเกตการณ์ (observer) เป็นพวกกลุ่มนักปราชญ์ นักคิด มีลักษณะทั่วไปที่เป็นผู้มีความสามารถ มีความชำนาญในวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นพิเศษ ชอบค้นหาความจริง ไม่ถูกใครรบกวน คนประเภทนี้มีความเป็นส่วนตัวค่อนข้างสูง แม้จะอยู่ในสังคมแต่ก็สามารถอยู่แบบห่างๆจากคนอื่นได้ พวกเขาต้องการความเป็นส่วนตัวเพื่อจะได้ใช้ความคิดและเติมพลังให้แก่ตัวเอง กลุ่มนักปราชญ์เป็นกลุ่มของคนที่เข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งอัจฉริยะและคนเสียสติ อัจฉริยะภาพนั้นอาจดูหลุดโลกไปบ้าง เป็นเพราะมันคือการเข้าใจความเป็นจริงในระดับที่สูงกว่าคนทั่วไป ลักษณะที่เป็นข้อเสียของคนประเภทนี้มักถูกมองว่าเป็นคนที่มีความต้องการมากเนื่องจากต้องการเข้าใจและรอบรู้ไปเสียทุกอย่าง

(6) บุคลิกภาพประเภทนักปลุจจา (trooper) มีลักษณะทั่วไปที่แสดงออกเกี่ยวกับความสงสัยและความกลัวตลอดเวลา พวกเขาจึงต้องการความปลอดภัย การคุ้มครอง การสนับสนุนจากคนอื่น ต้องการตรวจสอบทัศนคติของคนอื่นที่มีต่อตน ต้องการปกป้องสิ่งที่ตนเชื่อ ซึ่งบุคลิกของกลุ่มนักปลุจจาจะเต็มไปด้วยความขัดแย้งกันเอง ความคิดต่างๆมักเกิดขึ้นแทนที่การกระทำ ความผิดหวังและความไม่สมบูรณ์ในการประกอบกิจกรรมในอดีตบ่อยๆ ส่งผลคนประเภทนี้ชอบตั้งความหวังไว้สูงอยู่ตลอดเวลา และมักคิดถึงสิ่งที่ควรเกิดขึ้นได้ในโลกนี้ทั้งในทางดีและไม่ดี จุดเด่นของคนประเภทนี้ จะมีความรับผิดชอบสูง และมักให้ความมีความกังวลใจซึ่งความกังวลใจมักจะมาจากการจัดจ้องที่ความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้

(7) บุคลิกภาพประเภทสุขนิยม (epicure) ลักษณะทั่วไปเป็นคนที่ชอบความสุขและความพึงพอใจ การได้รับประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย การเปิดทางเลือกให้กับตัวเองได้ใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ และการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลโดยธรรมชาติเกี่ยวข้องกับความคิดในจิตใจของพวกเขา ซึ่งในบางครั้งคนกลุ่มนี้ได้รับการเรียกว่า เป็นผู้พิถีพิถันในการเสพ ซึ่งลักษณะภายนอกที่แสดงออกมานั้นจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอแม้จะมีความกลัวอยู่ในตัวเองก็ตาม อนึ่งความคิดของคนกลุ่มนี้มีการขับเคลื่อนแล่นไวกว้างไกล อยากรู้อยากเห็น ความกระตือรือร้นที่จะรับสิ่งใหม่ คนกลุ่มสุขนิยมนี้จะทำงานได้อย่างหัวปักหัวปำ แต่จะทำให้งานเสร็จสักโครงการนั้นแสนลำบาก เพราะมีความสนใจเรื่องราวหลายเรื่องในเวลาเดียวกัน และมักเป็นกลุ่มคนที่ไม่อดทนต่อความเจ็บปวด บางครั้งจึงดูเหมือนเป็นคนฉาบฉวยในสายตาของคนที่เขาจริงใจจริง แต่เมื่อใดก็ตามที่คนกลุ่มสุขนิยมเกิดความสนใจสิ่งใดขึ้นมา ก็จะมีวิตกกังวลเกิดขึ้นด้วย และความวิตกกังวลนี้จะทำให้จิตของเขาเกิดความไวเกินที่จะควบคุมไว้ได้ ถ้าพวกเขาเกิดความต้องการที่จะทำอะไรขึ้นมา พวกเขาจะทำมันทันที ใจไปไวกว่าตัว พวกเขาตื่นเต้นกับสิ่งรอบตัวได้ง่าย จิตใจของพวกเขาอยู่กับสิ่งที่เขากำลังคิดอยากจะทำ การคิดถึงความเป็นไปได้ต่างๆ การทำอะไรในอนาคตทำให้พวกเขารู้สึกมีความสุขและในเวลาเดียวกันทำให้พวกเขาไม่วิตกกังวล หรือใช้อารมณ์



(8) บุคลิกภาพประเภทเจ้านาย (the boss) มีลักษณะทั่วไปที่อยากพึ่งพาตัวเอง ไม่ต้องการให้ใครเห็นความอ่อนแอ อยากมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมและคนอื่น ชอบเรียกรังสีทิ ชอบควบคุมทุกอย่าง ไม่มีใครเอาชนะได้ และมีชัยชนะเหนือคนอื่น กลุ่มนี้เป็นกลุ่มของบุคคลที่มีอำนาจ และชอบใช้อำนาจ ทั้งในทางที่ดีและไม่ดี เราเห็นความกล้าหาญ กำลังใจ การพึ่งพาตัวเอง ความเป็นผู้นำ การใช้อำนาจ และการเรียกรังสีทิ อำนาจจะเป็นสิ่งที่ดี ถ้ามันเป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ มากกว่าที่จะจำกัดอยู่แค่ภายในกลุ่มเล็กๆ ในสังคม ความมั่นใจในตัวเองของพวกเขาจะนำมาซึ่งความสำเร็จส่วนตัวซึ่งให้ประโยชน์กับสังคมด้วย ความมั่นใจในตัวเองที่หลือล้นในตัวพวกเขาเป็นผลทำให้คนอื่นพลอยมีไฟไปด้วย คนประเภทเจ้านายนั้นในบางครั้งดูเหมือนเป็นคนก้าวร้าว แต่แท้ที่จริงแล้วพวกเขามักไม่รู้ตัวว่าไปกระทบใครบ้างซึ่งในความเป็นจริงพวกเขาเพียงต้องการพูดแบบตรงไปตรงมาเท่านั้น หลักจริยธรรมในตัวที่คนกลุ่มเจ้านายมักมีคือความตรงไปตรงมา สัตย์ธรรมและความยุติธรรม คนกลุ่มเจ้านายนี้มักมีปฏิริยาโต้ตอบสถานการณ์อย่างทันทีทันใด เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและการสามารถควบคุมผู้อื่นได้

(9) บุคลิกภาพประเภทนักไกลเกลี่ย (the mediator) หรือในบางครั้งถูกเรียกว่าคนที่รักสงบหรือผู้สมานไมตรี (สันติกรโภภิกขุ และคณะ, 2548) ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่มีความสงบในจิตใจ ชอบอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีแต่ความปรองดอง อนุรักษ์สิ่งต่างๆ อย่างที่มันควรเป็น หลีกเลียงปัญหาความขัดแย้ง แรงกดดันและข้อบังคับ พวกเขาจะพยายามรักษาความกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวนี้ไว้ให้นานที่สุด ซึ่งการรักษาความกลมกลืนนี้จึงปรากฏให้เห็นถึงลักษณะที่อบอุ่น เป็นมิตร อดทน ใจกว้างในดี ชอบปรับตัวเข้ากับคนอื่นและเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีทั้งข้อดีและข้อเสียในตัวเอง ไม่ชอบการแข่งขัน การเป็นคนรับรู้อะไรต่าง ๆ ทำให้พวกเขาพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่แทนที่จะระแวงสงสัยหรือพยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นคนที่เปิดใจกว้าง มองโลกในแง่ดี แต่ก็มีข้อเสียตรงที่ไม่ยอมรับว่าแท้ที่จริงโลกที่สวยงามก็มีสิ่งยากลำบากที่ต้องการการจัดการอยู่ด้วย พวกเขาจะปฏิเสธว่ามีปัญหาอยู่เพื่อมิให้ความสงบในจิตใจของตัวเองถูกรบกวน จึงพบได้บ่อยว่าคนประเภทนักไกลเกลี่ยไม่สามารถจัดการเรื่องของตนเองได้ แต่ถ้าเป็นเพื่อคนอื่นแล้วดูเหมือนจะสู้อย่างดุเดือด

คุณลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพแต่ละแบบที่แตกต่างกัน ไม่มีใครสามารถระบุได้ว่าบุคลิกภาพแบบไหนสมบูรณ์ที่สุด ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะต้องประสานงาน หรือดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์แบบใด แล้วต้องปรับตัวเช่นใด จึงจะมีผลลัพธ์ออกมาในลักษณะที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้นทั้งสองฝ่ายก็จะทำให้การทำงานหรือการสื่อสารกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรักหรือเรื่องงานในชีวิตประจำวันและอื่นๆ มีความราบรื่นและประสบความสำเร็จเกิดความเข้าใจต่อกันและอยู่ใน

## 6. ลักษณะบุคลิกภาพไทย (สุนทรีย โคมิน และสนิท สมัครการ, 2522)

ด้วยเป็นที่ยอมรับว่าบุคลิกภาพของบุคคล ได้รับอิทธิพลมาจากองค์ประกอบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั้นๆ อันได้แก่ รูปร่างหน้าตา สรีระร่างกาย ค่านิยม (value) สติปัญญา ความรู้สึก ทักษะคติ โดยส่งผลให้เห็นเป็นพฤติกรรม ซึ่งค่านิยมมีบทบาทสำคัญมากต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะที่เป็นตัวตัดสินกำหนด เป็นตัวนำหรือตัวผลักดันให้พฤติกรรมให้มีความโน้มเอียงไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่ของมนุษย์ จากรายงานการวิจัยเรื่อง "ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด โดยสุนทรีย โคมิน และสนิท สมัครการ เมื่อปี พ.ศ. 2522 ได้ทำการศึกษาวัดค่านิยมไทย โดยการสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมที่เหมาะสม มีความเที่ยงตรง (validity) และเชื่อถือได้ (reliability) เพื่อให้ได้มาซึ่งลักษณะค่านิยมไทยที่เชื่อได้ว่ามีผลต่อพฤติกรรมอันเป็นบุคลิกภาพแบบไทย คือลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง และลักษณะค่านิยมวิถีปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

### 6.1 ลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง 20 ข้อ

(1) การช่วยเหลือผู้อื่น (2) การได้รับความยกย่องในสังคม (3) การมีชีวิตที่ตื่นเต้น (4) การมีชีวิตที่สบายพอสมควร (5) การมีมิตรที่ดี (6) การมีคนรัก (7) การมีหลักธรรมและศาสนาเป็นที่พึ่ง (8) ความกว้างขวางในสังคม (9) ความงามของธรรมชาติและศิลปะ (10) ความเป็นปราชญ์ผู้รู้ดี (11) ความภาคภูมิใจในตนเอง (12) ความมั่นคงของประเทศชาติ (13) ความมั่งมีในเงินทองและวัตถุ (14) ความรักอิสระเสรี (15) ความสงบสุขทางใจ (16) ความเสมอภาค (17) ความสำเร็จในชีวิต (18) ความสุขในชีวิตครอบครัว (19) ความสุขสำราญ (20) โลกที่มีสันติสุข

### 6.2 ลักษณะค่านิยมวิถีปฏิบัติ 23 ข้อ

(1) การบังคับตัวเอง (2) การเป็นตัวของตัวเอง (3) การปรับตัวเข้ากับจังหวัดและสิ่งแวดล้อม (4) การประมาณตนและความรักสันโดษ (5) การพึ่งพาอาศัยกัน (6) การมีความสามารถสูง (7) การมีอารมณ์สงบและความสำรวม (8) การรักษาน้ำใจกัน (9) ความรักใคร่ชอบพอสนิทสนม (10) การให้อภัย (11) ความกตัญญูรู้คุณ (12) ความทะเยอทะยาน (13) ความสุภาพ (14) ความอ่อนน้อมเชื่อฟัง (15) การศึกษาสูง (16) ความกล้า (17) ความซื่อสัตย์ (18) ความรับผิดชอบ (19) ความสนุกสนานร่าเริง (20) ความคิดสร้างสรรค์ (21) ความสะอาด (22) ความมีน้ำใจเมตตาอารี (23) มีแนวคิดกว้างไกล

อนึ่ง ลักษณะค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติซึ่งเป็นค่านิยมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาพฤติกรรมอันเป็นบุคลิกภาพของคนไทย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อกระทงอันจะก่อให้เกิดข้อคำถามเพื่อจัดประเภทของบุคคลต่อไป ในการนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สาระ โดยการจัดหมวดหมู่ลักษณะพฤติกรรมทั้งสองประเภทเพื่อให้ได้มาซึ่งประเภทของลักษณะค่านิยม 9 ประเภท ดังนี้

- (1) ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ
- (2) ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงลักษณะนิสัย
- (3) ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการด้านวัตถุประสงค์เพื่อความสุขสบายทางกาย
- (4) ลักษณะค่านิยมเพื่อแสดงถึงความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวภายในจิตใจ
- (5) ลักษณะค่านิยมเพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคม
- (6) ลักษณะค่านิยมเพื่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- (7) ลักษณะค่านิยมทางด้านการศึกษาและการทำงาน
- (8) ลักษณะค่านิยมที่เกิดจากความคาดหวังในสังคมส่วนรวม
- (9) ลักษณะค่านิยมที่แสดงถึงอุดมคติ และหลักยึดมั่นในการดำรงชีวิต

## 7. แนวคิดและทฤษฎีทางบุคลิกภาพ

### 7.1 การก่อตัวของบุคลิกภาพ (Schultz and associate, 2005)

เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ ที่บ่งบอกให้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดีที่สุด การศึกษาถึงการก่อตัวของบุคลิกภาพของบุคคลจึงทำให้สามารถเข้าใจถึงความเป็นมาของบุคคลนั้นได้เป็นอย่างดี ทำให้ตระหนักได้ถึงผลที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันของเจ้าของบุคลิกภาพแต่ละประเภท ชุสทและคณะ (Schultz and associate, 2005) ได้ทำการสรุปแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและปัจจัยต่างๆ ที่นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาไว้เกี่ยวกับเรื่องของบุคลิกภาพ โดยสามารถระบุปัจจัยที่สำคัญมากและก่อตัวเป็นบุคลิกภาพของบุคคลได้จากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ทั้งนี้สามารถระบุประเภทของปัจจัยได้ คือ ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม (generic factor) ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม (environmental factor) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ (learning factor) ปัจจัยทางด้านพัฒนาการ (development factor) ปัจจัยทางด้านจิตสำนึก (consciousness factor) และปัจจัยด้านจิตไร้สำนึก (unconsciousness factor) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่นักจิตวิทยาหลายท่านให้ความสนใจและระบุว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการก่อตัวขึ้นของบุคลิกภาพอย่างแท้จริง

## 8. ทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพ (trait theory personality)

ทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพ (trait theory personality) เป็นทฤษฎีที่มีกลุ่มนักจิตวิทยาให้ความสำคัญหลายคน ได้แก่ อัลพอร์ด (Allport, 1937); แคทเทล (Cattell, 1950); อีส์เซ็งค์ (Eysenck, 1997) และฮอลแลนด์ (Holland, 1997)

ในยุคเริ่มแรกคือ อัลพอร์ดเชื่อว่าลักษณะบุคลิกภาพสามารถจัดได้เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบส่วนบุคคล (individual) และรูปแบบธรรมดาทั่วไป (common) ซึ่งรูปแบบส่วนบุคคลเป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคน แล้วแต่ว่าใครจะมีบุคลิกภาพโดดเด่นอย่างไรก็จะมี การแสดง

ออกมาเช่นนั้น แต่สำหรับรูปแบบธรรมดาทั่วไปเป็นรูปแบบที่เหมือน หรือคล้ายคลึงกับผู้อื่นในสังคมและวัฒนธรรมเดียวกัน ซึ่งสมาชิกในสังคมหนึ่งจะมีรูปแบบการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่แตกต่างไปจากสมาชิกจากอีกสังคมหนึ่ง

ต่อมา แคทเทลยังคงให้ความสนใจเกี่ยวกับรูปแบบส่วนบุคคลและรูปแบบธรรมดาทั่วไป ดังเช่นที่อัลพอร์ตให้ความสนใจศึกษา และยังได้ทำการศึกษาวิจัยและจัดประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 16 แบบ เรียกว่า “the sixteen personality factor (16 PE) (Cattell, 1973; Cattell & Kline, 1977) นอกจากนี้เขาได้ทำการศึกษาถึงพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรม หรือแรงจูงใจ ที่เขาเรียกว่า ergs ซึ่งหมายถึงงานหรือพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมว่ามาจากปัจจัย 11 ประการ หรือ 11 ergs ได้แก่ ความโกรธ (anger), สิ่งกระตุ้น (appeal), ความกังวลสงสัย (curiosity), ความขยะแขยง (disgust), การรวมกลุ่ม (gregariousness), ความหิว (hunger), การปกป้องรักษา (protection), ความปลอดภัย (security), การรักษาสีทธิของตนเอง (self-assertion), การยอมแพ้ (self-submission), เพศ (sex) ซึ่งการศึกษาของแคทเทลได้มีการจัดทำแบบประเมิน ได้แก่ แบบประเมิน 16 PE ของแคทเทล โดยมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการอาชีพ การให้คำปรึกษาก่อนการสมรส (marriage counseling) การทดสอบประเมินผลทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังสามารถระบุได้ถึงความกังวล ความเศร้าใจ และอาการทางประสาทได้ด้วย เนื่องจากมีการจัดแบ่งรูปแบบของบุคลิกภาพไว้อย่างชัดเจน และยังได้จัดทำไว้หลายรุ่นที่ระบุอายุของผู้ถูกวัด โดยสามารถวัดได้ทั้งในเด็กและผู้ใหญ่

ฮิลเซินคัมมีความเห็นที่สอดคล้องกับแคทเทลในการเกิดขึ้นของพฤติกรรมว่าเกิดมาจากรูปแบบและปัจจัยหลายๆหลายปัจจัยที่มารวมกันและก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพขึ้นมา ผลงานของเขาเป็นเรื่องของการแสดงออกของบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแสดงตัว รวมทั้งพฤติกรรมที่เกิดจากระบบประสาทได้ถูกจัดเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นของบุคลิกภาพ และเกิดขึ้นพร้อมๆกับพัฒนาการของบุคคลทุกคน นอกจากนี้ยังมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสติปัญญา ระบุได้ว่าสติปัญญามีอิทธิพลที่สำคัญยิ่งต่อบุคลิกภาพ แต่ในครั้งนั้นไม่ได้มีการจัดให้สติปัญญาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบุคลิกภาพ และจากการศึกษาต่อเนื่องพบว่าผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงถึง 120 (IQ of 120) จะมีความซับซ้อนทางด้านบุคลิกภาพซึ่งเข้าใจได้ยากกว่าคนที่มีความระดับสติปัญญาประมาณ 80 (IQ of 80) และยังระบุความเห็นเกี่ยวกับสติปัญญาที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยาหลายท่านว่า บุคคลจะได้รับการถ่ายทอดความสามารถทางสติปัญญาผ่านทางพันธุกรรม มากถึงร้อยละ 80 สำหรับสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวจะมีผลต่อสติปัญญาเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น

ฮอลแลนด์ (Holland, 1997) ฮอลแลนด์ได้ทำการศึกษา และสรุปผลเสนออย่างกว้างขวางเป็นรูปแบบที่เรียกว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบ (six types) ซึ่งรูปแบบทั้ง 6 แบบนี้มีพื้นฐานมาจากการเลียนแบบกลไกป้องกันตนเอง ความต้องการและแรงจูงใจ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง อดีตชีวิตประวัติ งานอาชีพและเป้าหมายทางการศึกษา รวมถึงบทบาทของอาชีพที่ต้องการ และทัศนคติ

และความสามารถทางสติปัญญา สามารถแจกแจงคุณลักษณะทางบุคลิกภาพได้ 6 แบบ ดังนี้ (Gothard, 2001)

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

(2) บุคลิกภาพแบบผู้ชอบแสวงหาความจริง (investigative) จะเป็นพวกที่ต้องการที่จะสร้างความเข้าใจในทุกอย่าง ชอบที่จะคิดและแก้ปัญหา มีทักษะในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ไม่ชอบทำตามระเบียบหรือตามค่านิยม อาชีพที่เหมาะสมจะเป็นพวกนักเขียนแนววิทยาศาสตร์ วิศวกรนักออกแบบ และนักธรณีวิทยา

(3) บุคลิกภาพแบบศิลปิน (artistic) จะเป็นพวกที่ชอบเก็บตัว ปฏิเสธที่จะทำตามค่านิยมของสังคม มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบหลีกเลี่ยงปัญหา อาชีพที่เหมาะสมจะเป็นพวกนักเขียนอิสระ ศิลปินนักออกแบบสินค้า

(4) บุคลิกภาพแบบชอบสังคม (social) จะเป็นพวกที่มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความรับผิดชอบ ชยัน มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจาและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี มักจะแก้ปัญหาโดยผ่านทางความรู้สึก อาชีพที่เหมาะสมจะเป็นพวกการทำงานเพื่อสังคม อาจารย์หรือผู้ให้คำปรึกษา ครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษา

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

(6) บุคลิกภาพแบบนักอนุรักษ์นิยม (conventional) เป็นพวกที่มีรูปแบบ และมีทักษะโครงสร้างดี นิยมสิ่งต่างๆที่เป็นระเบียบแบบแผน อาชีพที่เหมาะสมคือ พนักงานธนาคาร นักสถิติ และเจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ เป็นต้น

ทฤษฎีของฮอลแลนด์ยังคงได้รับความนิยมและมีผู้ศึกษาต่อเนื่องเรื่อยมา ซึ่งมีผลที่แสดงถึงการคัดค้านทฤษฎีของฮอลแลนด์บ้างในส่วนของความเข้ากันได้ของบุคลิกภาพของคนกับประเภทของงาน (congruence) ซึ่งหมายถึงเข้ากันได้ของตัวเลขแสดงสัญลักษณ์ตามทฤษฎีที่กำหนดนั้นไม่เป็นไปดังเช่นที่กำหนดไว้เมื่อเริ่มแรกทฤษฎี เมื่อมีการนำแนวคิดทฤษฎีมาศึกษากับคนรุ่นหลังๆ (Tinsley, 2000)

ทฤษฎีที่จะกล่าวถึงเป็นทฤษฎีสุดท้าย คือทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Bandura: social learning theory) แบนดูรา (Bandura, 1977) เชื่อว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพโดยแสดงตามตัวแบบทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เลือกและมีความชื่นชอบ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เมื่อบุคคลเห็นผู้อื่นทำอะไรแล้วได้รับรางวัลเขาก็จะทำตาม และยึดเอาบุคคลที่เขาทำตามเป็น "ตัวแบบ" (Model)

สำหรับเด็กตัวแบบที่สำคัญมากที่สุด มักเป็นผู้ปกครองของเขา หลักการที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมานั้น เป็นผลเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม และเกิดการเรียนรู้แฝง โดยกระบวนการทางปัญญา ก่อให้เกิดการเรียนรู้แฝงที่ได้มาจากการสังเกตจากตัวแบบนั่นเอง

9. ผลกระทบของมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพของนักศึกษา (Prichard and Buxton (1973: 141 – 155)

จากการศึกษาของพริชาร์ดและบักซตัน (Prichard และ Buxton, 1973) ระบุว่า ตามหลักการของสังคมวิทยา บุคลิกภาพของบุคคลจะถูกหล่อหลอมบางส่วนผ่านกระบวนการสังคมนะปฤกษะ (socialization) หรือ กระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากเรื่องพันธุกรรมที่แต่ละบุคคลมีติดตัวมาตั้งแต่เกิด มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ที่นักศึกษาเข้ามาอยู่ร่วมกัน ก่อให้เกิดสังคม และวัฒนธรรมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษา เพื่อการศึกษาเรื่องของนิสิตนักศึกษาอย่างถ่องแท้ การศึกษาการแยกประเภทของนักศึกษาโดยคลาร์กและโทร (Clark & Trow, 1966) จึงเป็นหัวข้อที่น่าสนใจมาก การแยกประเภทของนิสิตนักศึกษาตามรูปแบบของวัฒนธรรมที่นักศึกษายึดถือ ออกเป็น 4 กลุ่มระบุได้ดังนี้ (1) กลุ่มที่เน้นเรื่องความสนุกสนาน (collegiate) นักศึกษากลุ่มนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเป็นที่ตั้ง (2) กลุ่มที่เน้นหนักในเรื่องการงานอาชีพ (vocational) กลุ่มนี้จะคอยหาความรู้ ฝึกฝนตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์และมีความพร้อมในงานอาชีพ (3) กลุ่มที่เน้นหนักทางด้านการศึกษาทางด้านวิชาการ (academic) มีความตั้งใจจริงทั้งในเรื่องการเรียนและการทำงาน (4) กลุ่มที่แสวงหาเอกลักษณ์ของตนเอง (nonconformist) มีสังคมทั้งภายนอกและภายในสถาบัน อีกทั้งยังได้ชื่อว่าเป็นกลุ่มที่มีความคิด มีเหตุผล

กลุ่มวัฒนธรรมของนักศึกษาทั้งสี่กลุ่มนี้ที่ระบุไว้ข้างต้นมีปรากฏอยู่ทุกสถาบันการศึกษา ทั้งนี้การเข้าไปสังกัดในกลุ่มของนิสิตนักศึกษา จะเข้าไปในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป การเข้าสู่สังกัดของกลุ่มต่างๆ เป็นไปได้ทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออก และพวกเขาก็จะถูกหล่อหลอมโดยกลุ่มเพื่อน และบุคลิกภาพก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของกลุ่มได้เช่นกัน

## 10. ทฤษฎีพัฒนาการนิสิตนักศึกษา

### 10.1 ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของแอสติน (Astin's theory of "Involvement")

(Pascarella and Terenzini, 1991) ในปี 1984 แอสตินเชื่อว่าการมีส่วนร่วม (involvement) ของนิสิตนักศึกษาต่อสถาบันจะมีผลต่อการเรียนรู้ แอสตินจึงได้เสนอทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษาที่อธิบายถึงปัจจัยที่จะทำให้ นิสิตนักศึกษาคงอยู่ในสถาบัน ไม่ออก หรือตกกลางคัน และมีพัฒนาการในด้านต่างๆสูง ทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายและเพื่อยืนยันว่า นิสิตนักศึกษาจะสามารถเรียนรู้และคงอยู่ในสถาบันได้ จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถาบัน ตามหลักการ 5 ข้อดังต่อไปนี้

10.1.1 การมีส่วนร่วมต้องการการลงทุนทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาในด้านวัตถุ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของบุคลากรและกิจกรรมทั้งแบบพิเศษหรือเฉพาะทั่วไป

10.1.2 การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความต่อเนื่อง นิสิตนักศึกษาแต่ละคนจะให้พลังต่อความสนใจมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

10.1.3 การมีส่วนร่วมจะต้องมีความเกี่ยวข้องทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

10.1.4 ระดับของการเรียนรู้ หรือการพัฒนาเป็นสัดส่วนโดยตรงกับคุณภาพและปริมาณของการมีส่วนร่วม

10.1.5 ประสิทธิภาพทางการศึกษาของนโยบายและการปฏิบัติ เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสามารถของนโยบายและการปฏิบัติการที่จะเพิ่มการมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษา นั่นคือการมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษาได้จากปริมาณของร่างกายแรงใจ ที่นิสิตนักศึกษาอุทิศให้แก่การหาประสบการณ์ทางวิชาการ นิสิตนักศึกษาที่มีส่วนร่วมมากจะใช้เวลาในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งเรื่องเรียน ปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์กับเพื่อน การเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาไม่ว่าจะในระดับใด ในขณะที่นิสิตนักศึกษาที่ไม่มีส่วนร่วม จะใช้เวลาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาน้อย เวลาที่อยู่ในสถาบันอาจจะสนใจการเรียนน้อยหรือไม่สนใจจะทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมนิสิตนักศึกษาหรือกิจกรรมนอกเวลาเรียนอื่นๆ การติดต่อกับอาจารย์และเพื่อนก็น้อยเช่นกัน

## 10.2 ทฤษฎีรูปแบบการขัดเกลาทงสังคมของนักศึกษาปริญญาตรีของวีดแมน

(Weidman's model of undergraduate socialization) วีดแมน (Weidman, 1989) ได้เสนอรูปแบบการขัดเกลาทงสังคมของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นการรวมตัวกันทั้งโครงสร้างทางสังคมและจิตวิทยาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนิสิตนักศึกษา รูปแบบนี้จะสนใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ การใช้ชีวิต ค่านิยม ความคาดหวัง เป็นต้น ซึ่งเป็นการอธิบายถึงกระบวนการขัดเกลาทงสังคมของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งวีดแมน (Weidman) ได้ตั้งสมมติฐานว่าสิ่งที่ติดตัวนิสิตนักศึกษามาเวลาเข้ามาศึกษาต่อ ณ สถาบันอุดมศึกษา คือ ลักษณะทางภูมิหลังได้แก่ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ความสามารถพิเศษ ความชอบต่ออาชีพ ความทะเยอทะยาน ค่านิยม รวมทั้งการกีดกันจากพ่อแม่และกลุ่มอื่นๆ ซึ่งลักษณะและแรงผลักดันเหล่านี้เป็นข้อจำกัดต่อการเลือกเรียนของนิสิตนักศึกษา การขัดเกลาทงสังคมจะช่วยให้การประเมินนักศึกษา และก่อให้เกิดความสมดุลในการรักษาเป้าหมายของนิสิตนักศึกษาแต่ละคน

## 10.3 รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษา (student development model)

มิลเลอร์และปรินซ์ (Miller and Princes, 1976) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาไว้ในหนังสือ The future of student affairs ซึ่งมีการระบุว่าเส้นทางในการเข้าถึงซึ่งวัตถุประสงค์ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่งบนเส้นที่มีทฤษฎีที่มีความเชื่อแตกต่างกันทางการศึกษา คือ บ้างเชื่อว่านิสิตนักศึกษาจะพัฒนาได้ภายใต้ทฤษฎีแห่งความเป็นอิสระ นั่นคือนิสิต

นักศึกษาจะพัฒนาขึ้นได้อย่างดีที่สุดในที่สุดด้วยตัวเองเมื่อไม่ได้ถูกบังคับ หรือจำกัดสิทธิ์ในเรื่องต่างๆ ส่วนอีกทฤษฎีหนึ่งคือ เชื่อว่านิสิตนักศึกษาจะเกิดการพัฒนาขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการบังคับ หรือต้องมีความสามารถระับความรู้สึกของตัวเองได้เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงควมมีคุณค่าของสิ่งรอบตัวและมีความรับผิดชอบอย่างผู้ใหญ่โดยการชี้แนะของสังคม (Harvighurst, 1953) สำหรับรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาจะมุ่งเน้นให้นิสิตนักศึกษาได้เกิดการพัฒนาในส่วนของสติปัญญา (cognitive) ความมีสุนทรียภาพทางอารมณ์ (affective) และด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย (psychomotor) กระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษามีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองได้โดยการให้ความช่วยเหลือแก่นิสิตนักศึกษาด้วยวิธีการ (1) ตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล (goal setting) เพื่อการประกอบกิจกรรมอย่างถูกต้องและสำเร็จ (2) ทำการประเมินเป้าหมายและสมรรถนะของนิสิตนักศึกษา (assessment) ซึ่งดำเนินการเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินการ (change strategies) เมื่อประเมินแล้วเชื่อว่าจะไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยเหตุผลประการใดก็ตาม การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

#### 11. แนวคิดการให้คำปรึกษาทางอาชีพ

เฮร์ (Herr, 2003) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The future of career counseling as an instrument of public policy ในประเทศสหรัฐอเมริกาและระบุว่าควรจัดการบริการทางด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพไว้ภายใต้พระราชบัญญัติหรือกฎหมายในระดับประเทศเนื่องจากการให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายเรื่องแรงงานเป็นนโยบายในระดับประเทศ ทั้งนี้เพื่อ (1) ป้องกันหรือลดปัญหาการว่างงานในระยะยาว พร้อมทั้งทำการพัฒนาให้แรงงานมีประสิทธิภาพและทำการจัดเตรียมคนในวัยทำงานให้สนองต่อความต้องการของผู้จ้างงาน (2) ทำการปรับปรุงโดยการจ้างคนงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีเงื่อนไขและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรวมไปถึงขยายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในที่ทำงาน และ (3) จัดเตรียมให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ด้อยโอกาสหรือขาดทักษะในการปฏิบัติงานคนพิการหรือผู้มีปัญหาทางสังคม ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความสำคัญเป็นอย่างมากในระดับนโยบายของประเทศ

บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ (career counseling) และบริการแนะแนวอาชีพ (career guidance) เป็นบริการหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจัดไว้ให้บริการแก่นักศึกษาของสถาบัน โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาระดับที่จัดต่อจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการดำเนินการเพื่อผลิตบัณฑิตให้รองรับกับความสำเร็จของวัตถุประสงค์ทางสังคม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิธีการที่สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการเพื่อให้ภารกิจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการผลิตบัณฑิต



บรรล่วัตถุประสงค์นั้นเป็นไปตามภารกิจในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการ การวิจัยและพัฒนา การบริหารงานด้านกิจการนิสิตนักศึกษาและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งใน ส่วนของภารกิจเหล่านี้เป็นไปเพื่อสร้างบัณฑิตให้เทียบพร้อมด้วยวิทยากรชั้นสูงเป็นบุคลากรของชาติ ที่มีความสมบูรณ์พร้อมด้วยสติปัญญา มีความสามารถ มีความคิด รับผิดชอบ และตัดสินใจภายใต้ หลักเหตุผล สามารถรับผิดชอบในการกระทำ ได้รับการขัดเกลาทำให้มีมารยาทในการเข้าสังคม เพื่อ ความพร้อมในการเข้าสู่การประกอบอาชีพ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปในสาขาวิชาที่ได้ศึกษาเล่าเรียน มาตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดได้ว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาและมีอาชีพมีความเป็นผู้ใหญ่ และมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเองด้วยความสามารถที่มีอยู่ด้วยความภาคภูมิใจ จึง กล่าวได้ว่าการแนะแนวอาชีพ (career guidance) เป็นกระบวนการทำความรู้จักแง่มุมต่างๆของผู้มา ขอรับคำปรึกษา เพื่อทำการวัดประเมินความสามารถตลอดจนลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือนักเรียน นิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการเรียน และการตัดสินใจเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพของ บุคคลนั้นๆ เนื่องจากการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลจะส่งผลให้มีโอกาสในการประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลที่ฝืนทำในสิ่งที่บุคคลไม่ชอบ ไม่ถนัด หรือไม่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง นอกจากนี้บริการแนะแนวอาชีพยังสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติตนให้สอดคล้องเหมาะสมกับงาน สถานการณ์ บุคคลรอบตัว โดยการให้ข้อมูลที่เหมาะสมเพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความ สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

## 12. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development Theory)

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ รวม 3 ทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

12.1 ทฤษฎีของพาร์สัน (Parsons, 1909) เป็นบุคคลแรกที่บุกเบิกโครงการเกี่ยวกับ จิตวิทยาการอาชีพ ซึ่งในช่วงเริ่มแรกความเคลื่อนไหวของการแนะแนวอาชีพนั้นให้ความสำคัญไปที่ การประกอบอาชีพ และประเภทของบุคคลที่จัดหาอาชีพให้ จากนั้นก็ให้ความสำคัญต่อการจัดประเภท ของบุคคลไปตามคุณลักษณะและประเภทไปตามความเกี่ยวข้องกับงานอาชีพที่มี ต่อมาได้มีการใช้ แบบทดสอบเพื่อวัดคุณลักษณะของบุคคล และจัดสรรให้บุคคลได้ทำงานที่สอดคล้องกับความ สามารถของบุคคลกับตำแหน่งการทำงานที่ระบุไว้

12.2 ซูเปอร์ (Super, 1953) ได้ให้ความสำคัญต่อการค้นหาวิธีการทำงานของบุคคล จากลักษณะส่วนบุคคลแล้วจัดลักษณะของข้อมูลที่ได้ให้มีลักษณะแคบลง ไครทิส (Crites, 1969) เป็น อีกบุคคลหนึ่งที่ทำการศึกษาเรื่องจิตวิทยาการงาน และแยกแยะลักษณะพฤติกรรมในงานออกจาก พฤติกรรมอื่น การจัดสิ่งเร้าธรรมชาติทั่วไปคือบัตรเรียกอาชีพเพื่อใช้ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการตอบ สอนง แทนที่จะใช้สิ่งเร้าทางกายภาพหรือสังคมเป็นตัวกระตุ้น มีข้อสรุปว่าหน่วยพื้นฐานในการศึกษา

เรื่องจิตวิทยาการงานคือพฤติกรรมในงานอาชีพ และเป้าหมายของการพัฒนาพฤติกรรมในงานอาชีพเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดโครงสร้างทางอาชีพ (Savickas, 2002)

12.3 กอททเฟรดสัน (Gottfredson, 1981, 1996) กอททเฟรดสันได้นำเสนอหลักทฤษฎีการเลือกอาชีพของบุคคลที่เกิดจากความปรารถนาในการประกอบอาชีพของบุคคลเกิดขึ้นจากสมมุติฐานเบื้องต้น 4 ข้อ คือ (1) พัฒนาการทางอาชีพเริ่มขึ้นในช่วงวัยเด็ก (2) ความปรารถนาในการประกอบอาชีพเป็นเครื่องมือให้คนพยายามไปตามความคิดรวบยอดของบุคคล (3) ความพึงพอใจในอาชีพขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้ของบุคคล (4) บุคคลมีการพัฒนาทางอาชีพไปตามกระแสของสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นขั้นตอนของการเลือก ทฤษฎีของกอททเฟรดสันให้ความสำคัญเกี่ยวกับความคิดรวบยอดของบุคคลคล้ายกับทฤษฎีของซูเปอร์แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคลที่เป็นไปตามรูปแบบประเภทของบุคคลตามทฤษฎีนี้เหมือนกันกับแนวคิดตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ (Brown, 2003: 40)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาอาชีพ เพื่อเตรียมนักศึกษาเข้าสู่โลกของการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเอ็นเนียแกรม ก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. สามารถจัดประเภทบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาและรูปแบบการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพแต่ละประเภท เพื่อมุ่งให้นิสิตนักศึกษาเข้าสู่โลกของการทำงานได้อย่างสง่างาม
2. ได้รูปแบบและโครงสร้างการดำเนินการของศูนย์ให้คำปรึกษาทางอาชีพที่เหมาะสมกับการให้บริการแก่นิสิตนักศึกษา โดยกำหนดวิธีการให้คำปรึกษาตามลักษณะบุคลิกภาพเอ็นเนียแกรม
3. สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป จะได้รับประโยชน์ในการใช้รูปแบบดังกล่าวเพื่อให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัย