

ผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

สารนิพนธ์
ของ
กุลธิดา สืบवान

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2553

ผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

สารนิพนธ์
ของ
กุลธิดา สืบवान

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

บทคัดย่อ
ของ
กุลธิดา สืบवान

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2553

กุลธิดา สืบवान. (2553). ผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว) .กรุงเทพมหานคร ; บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. นันทา สุรักษา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ และเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพและโปรแกรมการฝึกอบรม เรื่องการตัดสินใจเลือกอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t- test แบบ dependent

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

นักเรียนมีกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพหลังการได้รับโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE EFFECT OF TRAINING ON CAREER DECISION - MAKING

AN ABSTRACT

BY

KULTHIDA SEEBUABAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2010

Kulthida Seebuaban. (2010). *The Effect of Training on Career Decision – Making*.
Master's Project. M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok:
Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr. Nanta
Sooraksa.

The purpose of this research was to training program on career decision – making and compare the process of career decision – making before and after participate the training program. The subject was 30 vocational students with the academic year 2008, Assumption Commercial College, Bangkok, The tool used for this research was the questionnaire of the process of career decision – making and the training program of career decision - making. The statistical data were analyzed by mean, standard deviation and t-test (Dependent Type).

Results of this research were in the followings:

The students had got the career decision-making process after joining the training program was statistically with the significance at .01

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร. นันทา สุรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรำลึกบุญคุณในความกรุณาของท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ดร.นงคราญ วงษ์ศรี ที่ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือและให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้เข้ามาศึกษาในสถาบันแห่งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ภราดาสุรสิทธิ์ สุขชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณนักเรียนทุกคนที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็น

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัวสีบัวบาน และพี่ที่ทำงานที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนกำลังใจอย่างจริงใจ รวมไปถึงเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนวทุกคน ที่ได้ให้กำลังใจที่ดีและการช่วยเหลือเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนประสบความสำเร็จคุณค่าและประโยชน์ อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดาและ บูรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณดังที่ได้กล่าวนามมาข้างต้นทุกๆท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

กุลธิดา สีบัวบาน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
สมมติฐาน.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	7
ความหมายการฝึกอบรม.....	7
วัตถุประสงค์การฝึกอบรม.....	8
กระบวนการการฝึกอบรม.....	8
เทคนิคการฝึกอบรม.....	10
ประโยชน์การฝึกอบรม.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ.....	13
ความหมายของการตัดสินใจ.....	13
ประเภทของการตัดสินใจ.....	14
ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจ.....	15
รูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจ.....	16
ทฤษฎีการตัดสินใจ.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ.....	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ.....	23
ความหมายของอาชีพ.....	23
ความสำคัญของอาชีพ.....	23

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ความหมายและความสำคัญของการเลือกอาชีพ.....	24
ทฤษฎีการเลือกอาชีพ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ.....	31
3 วิธีดำเนินการค้นคว้า.....	32
การกำหนดแหล่งข้อมูล.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	38
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	39
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	42
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	42
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	42
วิธีดำเนินการทดลอง.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	43
การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	43
ข้อเสนอแนะ.....	44
บรรณานุกรม.....	46
ภาคผนวก.....	50
ภาคผนวก ก.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ข.....	66
ภาคผนวก ค.....	110
ภาคผนวก ง.....	114
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางระยะเวลาในการดำเนินการทดลอง.....	35
2 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design.....	36
3 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนก่อนและหลัง เข้ารับการอบรม ในภาพรวมและรายด้าน (Paired – Sample T – test).....	39
4 ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเลือกอาชีพ.....	111

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพแสดงรูปแบบกลยุทธการตัดสินใจโดยการวางแผนอย่างรอบคอบ.....	17
2 ภาพวงจรกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

อาชีพเป็นปัจจัยสำคัญของบุคคลและสังคมโดยรวม เกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเอง การประกอบอาชีพจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า ได้แสดงถึงความสามารถในการพึ่งตนเอง และทำประโยชน์ให้แก่สังคม สภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีอาชีพเพิ่มขึ้นมากมายหลายสาขา การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคลจึงเป็นการเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะในช่วงเวลาของวัยรุ่นที่ต้องตัดสินใจเลือกวิชาเรียนที่ตรงหรือสอดคล้องกับอาชีพที่ใฝ่ฝัน การเลือกประกอบอาชีพที่ตรงตามความสามารถ ความถนัด และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงเป็นประเด็นหลักที่ต้องนำมาประกอบการตัดสินใจ (จรรยา จารุรักษ์ 2535: 10) นอกจากนี้หากงานที่ตนทำนั้นให้ความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของตนเป็นอย่างดี บุคคลจะมีความสุขในการทำงานเป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากงานนั้นมีความน่าเบื่อมองไม่เห็นความก้าวหน้าในชีวิต บุคคลก็คงไม่สามารถจะทนทำงานนั้นได้ตลอดไป จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการสูญเสียทั้งแก่ตนเองและสังคมส่วนรวมเป็นอย่างมาก (ชาร์คส์คัตตี หมิ่นจักร์ และศรีสง่า กรรณสูตร 2524: 26)

ฉะนั้นการเลือกอาชีพจึงเรียกได้ว่ามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ บุคคลใดที่สามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพของตนเอง บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับตนเองนั้นไม่ใช่ทำโดยง่าย การที่บุคคลจะประกอบอาชีพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความรู้ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ (ล้วน สายยศ. 2525: 2) คนเรามีความถนัด ความสามารถ และความสนใจในงานอาชีพแตกต่างกัน บางคนเหมาะที่จะทำงานด้านหัตถกรรม บางคนเหมาะสมที่จะทำงาน เกี่ยวกับเครื่องจักรกล หรืองานที่เกี่ยวข้องกับด้าน วิทยาศาสตร์ ส่วนบางคนอาจจะเหมาะสมที่จะทำงานเกี่ยวกับการสอนดนตรี การช่วยเหลือติดต่อ ประชาชน เหล่านี้เป็นต้น แต่ละคนมีพรสวรรค์ไม่เหมือนกัน ไม่สามารถทำงานชนิดเดียวกันได้หมดทุกคน ข้อสำคัญก็คือบุคคลต้องรู้จักตัวเอง และรู้จักงานอาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง รวมทั้งพิจารณาดูว่ามีงานอะไรบ้างที่ท่านชอบและสนใจมากที่สุด และงานนั้นๆ เหมาะสมกับอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะหรือไม่ (เว็บไซต์กรมการจัดหางาน: 2549)

ปัญหาการเลือกอาชีพเป็นปัญหาหนึ่งที่นักเรียนต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ดังที่ สวัสดิ์ เรืองฉาย (2519: 72) ได้วิเคราะห์ปัญหาในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนนั้น ปรากฏว่า นักเรียนร้อยละ 63.75 ยังไม่ทราบว่าจะเลือกอาชีพอะไร และร้อยละ 75 ไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพเลย ประการสำคัญพบว่า การเลือกอาชีพของนักเรียนเป็นไปอย่าง ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่นึกถึงความเหมาะสม ความสามารถ ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ ความถนัด ความสนใจ และพื้นฐานทางการศึกษาของตน ด้วยเหตุนี้การเตรียมบุคคลเพื่อประกอบอาชีพต่าง ๆ อย่างเหมาะสมนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีแนวโน้มในการประกอบอาชีพมากขึ้น

การตัดสินใจเลือกอาชีพ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า "งาน คือชีวิต" ดังนั้น ในการเลือกอาชีพจำเป็นต้องมีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนชีวิตด้านอาชีพ ตั้งแต่วัย เรียน ซึ่งเป็นการวางแผนระยะยาวที่ต้องใช้เวลานานมาก และใช้ความพยายามอย่างมาก ผลตอบแทนที่ได้รับก็คุ้มค่า (กรมการจัดหางาน: 2548) การตัดสินใจเลือกอาชีพ หมายถึง การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ต้องการและความถนัดและความสนใจของเขา เมื่อบุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เขาย่อมมีความสุขในการทำงาน และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จใน อาชีพย่อมจะมีสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจถึงขั้นตอนและ กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักเรียนนักศึกษา ซึ่ง ส่วนใหญ่มีปัญหาไม่สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้ (นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2530: 76)การพัฒนา กระบวนการตัดสินใจเรื่องอาชีพนั้นมีหลายวิธี เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Schwallie – Giddis. 1991: 430) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Rose. 1993: 42) และการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว (สุรรัตน์ วิไลรัตน์. 2537: 2) การที่เราจะตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดและถูกต้องนั้นมิใช่สิ่งที่จะ กระทำได้ง่ายนักเพราะจะต้องมีความรอบคอบ ความสุขุมเป็นอย่างยิ่ง รากฐานที่สำคัญของการตัดสินใจเลือกสิ่งต่าง ๆ นั้นอาจกล่าวได้ว่าบุคคลต้องเรียนรู้ข้อมูล รายละเอียดข้อเท็จจริงต่างๆที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องตัดสินใจอย่างละเอียดลึกซึ้ง ถ้าข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจนั้นมีความถูกต้องมากเท่าไรก็ยิ่งมีประโยชน์และคุณค่าในการตัดสินใจเท่านั้น (คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2519: 63) ซึ่งสอดคล้องกับ จุรินทร์ บุญชู่ม (อ้างอิงมาจาก วลัยลักษณ์ ชุกกลีน 2549: 2-3) ได้ให้ แนวคิดว่า ปัญหาที่สำคัญของนักเรียน คือ ปัญหาด้านความรู้ทางอาชีพ ดังนั้นควรให้นักเรียนได้รู้จักเกี่ยวกับโลกของงาน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการศึกษาและการฝึกอบรมในอาชีพต่างๆ ลักษณะของงาน โอกาสในการทำงาน คุณสมบัติ และความสามารถที่จะประกอบอาชีพนั้นๆ แก่ นักเรียนอย่างกว้างขวาง ซึ่งควรมีเอกสารที่ทันสมัยเพื่อให้นักเรียนจะได้ค้นคว้า ทดสอบความสามารถ และความสนใจด้านอาชีพ จากปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าบุคคล ไม่ทราบถึงความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง ขาดข้อมูลด้านอาชีพ จึงเป็นตัวแปรหนึ่งในการตัดสินใจเลือก อาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากปัญหาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่ไม่ตรงกับลักษณะความสามารถ สาเหตุการ ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกระบวนการตัดสินใจ และผู้วิจัยได้สำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับตัดสินใจเลือก

ประกอบอาชีพในอนาคตพบว่ามีจำนวน 30 คน จากนักเรียนจำนวน 45 คนตัดสินใจไม่ได้ว่าตนเองต้องการประกอบอาชีพใด สาเหตุเนื่องมาจากไม่ทราบปัญหาของตนเอง ไม่ทราบข้อมูลของตนเอง และข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของตนเอง ซึ่งจากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะพัฒนากระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความสามารถและบุคลิกภาพของตนเอง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะจัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ทั้งนี้สามารถนำไปเผยแพร่ใช้งานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ด้านอาชีพ เพื่อใช้โปรแกรมการฝึกอบรมช่วยในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมตรงตามศักยภาพของบุคคลจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนสายพาณิชยการ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกอาชีพดังกล่าว จะส่งผลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ก่อนและหลังได้เข้าร่วมการโปรแกรมการฝึกอบรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะมีโปรแกรมเพื่อช่วยเกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครู อาจารย์ บุคลากรแนะแนวและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน นักศึกษาต่อไป

สมมติฐาน

นักเรียนมีกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพดีขึ้นหลังจากได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนชายและหญิงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 288 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชายและหญิงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 30 คน ที่กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นลำดับขั้นตอนโดยวิธีการสัมภาษณ์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

โปรแกรมการฝึกอบรม

ตัวแปรตาม

การตัดสินใจในการเลือกอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะเพื่อให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองและอาชีพ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการฝึกอบรมโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ขั้นเริ่มต้น เป็นขั้นชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการฝึกอบรมและเป็นการสร้างสัมพันธภาพและความคุ้นเคยระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพูดคุยแนะนำตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.2 ขั้นดำเนินการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ที่ดีและพร้อมที่จะเริ่มทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยมีเทคนิคดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ

2. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) โดยการกำหนดสถานการณ์มานำเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาทสมมุติโดยเนื้อเรื่องที่แสดงนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

3. การระดมความคิด (Brain storming) เป็นการฝึกให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักขั้นตอนและกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพทั้ง 5 ขั้นตอน โดยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

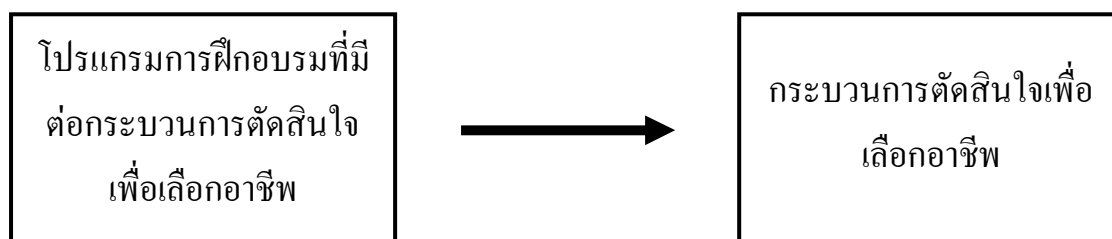
1.3 ขั้นประเมินและสรุปผล หลังจากการทำกิจกรรมในการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมจะทำการประเมินผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโดยการสังเกต และการทำแบบทดสอบในเรื่องกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

2. กระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ หมายถึงการพิจารณาลำดับขั้นตอนการเลือกอาชีพอย่างมีเหตุผล โดยที่นักเรียนสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับ โดยการพิจารณา

เกี่ยวกับข้อมูลของตนเองและข้อมูลทางอาชีพ ยึดหลักทฤษฎีการตัดสินใจของเกอแลต ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. ชั้นระบุปัญหา โดยนักเรียนต้องทราบว่าจะตัดสินใจเรื่องใด
2. ชั้นรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยนักเรียนต้องหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ
3. ชั้นรู้ทางเลือกที่มีอยู่ โดยศึกษาทางเลือกต่าง ๆ จากข้อมูลที่รวบรวมในขั้นตอนที่ 2 แล้วนำมาพิจารณาหาทางเลือกที่เหมาะสม
4. ชั้นพิจารณาข้อดีข้อเสียแต่ละทางเลือก โดยนักเรียนจะต้องพิจารณาแต่ละทางเลือกว่ามีผลดีผลเสียอย่างไร
5. ชั้นตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยนักเรียนสามารถพิจารณาข้อดีและข้อเสียแต่ละทางเลือก แล้วนักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในเรื่องการพัฒนาคู่มือเพื่อเลือกอาชีพด้านการสร้างการตัดสินใจ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอซึ่งเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

- 1.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม
- 1.1.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม
- 1.1.3 กระบวนการการฝึกอบรม
- 1.1.4 เทคนิคการฝึกอบรม
- 1.1.5 ประโยชน์การฝึกอบรม

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

- 2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ
- 2.1.2 ประเภทของการตัดสินใจ
- 2.1.3 ขั้นตอนในกระบวนการตัดสินใจ
- 2.1.4 รูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจ
- 2.1.5 ทฤษฎีการตัดสินใจ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

- 3.1.1 ความหมายของอาชีพ
- 3.1.2 ความสำคัญของอาชีพ
- 3.1.3 ความหมายและความสำคัญของการเลือกอาชีพ
- 3.1.4 ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ฝ่ายฝึกอบรม กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2533) ระบุว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

วิจิตร อวาทะกุล (2540: 49) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องเป็นภาระที่ไม่สิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จงกลณี ชุติมาเทวินทร์ (2542: 1) การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

दनัย เทียนพุ่ม (2543: 26) การฝึกอบรม หมายถึง การยกระดับความสามารถของพนักงาน ในทุกวิถีทางให้สามารถทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมองว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา

ฟลิปโป (Flippo, 1980 อ้างอิงจาก สุภาภรณ์ วิถีธรรม 2544: 9) การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เซนโซ และ รอบบินส์ (Cenzo & Robbins, 1994 อ้างอิงจาก วรชชา ภูทองเกษ 2545: 22) การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ได้เรียนรู้และเกิดความชำนาญในงานนั้น และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการ ได้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา เปลี่ยนแปลงให้ งานดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้

จากความหมายการฝึกอบรมดังกล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรมกระบวนการที่ให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในเรื่องต่าง ๆ เฉพาะให้กับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดีเพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองอย่างสูงสุด

1.1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เรียงลักษณะ โจรจนพันธ์ (2529: 8) การฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงไปในแต่ละโครงการแต่วัตถุประสงค์มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการบริหารด้านการปฏิบัติการซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการสร้างขึ้นมา อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากของงาน และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างทันเหตุการณ์
6. เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540: 5) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปมีจุดประสงค์เพื่อ

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (Skills)
3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude)

เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน เมื่อกลับไปปฏิบัติงานจริงจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติในการปฏิบัติงานทำให้งานได้ผลมากขึ้น

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ต้องการศึกษา พร้อมทั้งมีทัศนคติที่ดีเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ และจะส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติเรื่องนั้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.1.3 กระบวนการการฝึกอบรม

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538: 72 -73) กล่าวถึงขั้นตอนการฝึกอบรมวิธีการไว้ดังนี้

1. การศึกษาหาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม ด้วยการวิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัญหาว่า ปัญหาใดบ้างควรแก้ไขด้วยการฝึกอบรม แล้วจำลำดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรมที่หน่วยงานได้วางแผนและจัดทำแผนการฝึกอบรมไว้ จุดมุ่งหมายต้องกำหนดให้ชัดเจน

3. การกำหนดเนื้อหาและเทคนิควิธีที่ใช้ในการฝึกอบรม กล่าวคือเนื้อหาสาระต้องตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีการกำหนดเทคนิควิธีสำหรับการฝึกอบรมเนื้อหา นั้น ๆ ไว้

4. การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง ด้วยการจัดสถานการณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อผลสำเร็จของการฝึกอบรม

5. การประเมินผลและทบทวนการฝึกอบรมการประเมินผลเป็นการป้อนข้อมูลกลับเพื่อการปรับปรุงและตัดสินใจผลการฝึกอบรม กรณีที่ผลการฝึกอบรมไม่สนองความต้องการจำเป็นและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้จัดฝึกอบรมต้องทบทวนจุดบกพร่องหรือจุดอ่อนว่าอยู่ที่ใด

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2540: 12-13) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1.การหาความจำเป็นของการฝึกอบรม

2.การสร้างหลักสูตร

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.2 การเลือกเนื้อหาหลักสูตร

2.3 การจัดลำดับเนื้อหา

2.4 การกำหนดการฝึกอบรม

3.การเสริมหลักสูตร

3.1 การกำหนดและการเลือกวิทยากร

3.2 การกำหนดกลุ่มผู้เข้าอบรม

3.3 การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

3.4 การกำหนดและจัดหางบประมาณ

4.การดำเนินการฝึกอบรม

5.การประเมินผล

จากกระบวนการที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยได้จัดกระบวนการในการฝึกอบรมครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1.ขั้นเริ่มต้น โดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นเกิดความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน อาจใช้การ แสดงความคิดเห็น การแนะนำตัว การพูดคุย เป็นต้น

2.ขั้นดำเนินการ โดยการให้ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ จากการบรรยาย สถานการณ์ สมมุติ การการ แสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.โดยที่ผู้อบรมจะทำการสรุปเนื้อหาการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ ตามหัวข้อ

1.1.4 เทคนิคการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544: 85 -93) ได้อธิบายเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมาย ทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้รับฟังวิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายอาจใช้สื่อ ๑ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ สไลด์ เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้คนซักถาม

2. การอภิปรายคณะ (Panel discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 3 -5 คน โดยการให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินรายการ อภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของแต่ละคน หลังจากการอภิปรายจะเปิดให้ซักถาม

3. การประชุมทางวิชาการ (Symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ ประมาณ 2-6 คน พิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินรายการคล้ายกับการอภิปรายเป็นคณะแต่จะเน้นเนื้อหาทางวิชาการ หลังจากการอภิปรายจะเปิดให้ซักถาม

4. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัติจริงนั้นมีลักษณะการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ

5. การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้รู้จักการทำงานที่ถูกต้องโดยแบ่งเป็นการสอนหรือการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ ซึ่งผู้สอนต้องมีทักษะในการสอนจริง ๆ

6. ระดมความคิด (Brain storming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 – 20 คน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้แสดงความคิดอย่างเสรีกับกลุ่มของตนเองอาจจะเป็นคำพูด หรือ การเขียนในกระดาษ

7. การประชุม (Conference) เป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองโอกาสในแต่ละเรื่อง

8. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) วิธีนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

9. เกมการบริหาร (Management game) เป็นการแข่งขันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการปฏิบัติเหมือนสถานการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การเป็นผู้นำ เป็นต้น

10. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) รูปแบบนี้จะจัดให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด

11. การสัมมนา (Seminar) บุคคลที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารแต่ละองค์การ

12. การประชุมปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นการฝึกอบรมที่ผู้ฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนก่อนแล้วซึ่งค่อยลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ ๆ การฝึกอบรมแบบนี้นิยมปฏิบัติเป็นกลุ่มย่อยมากกว่ากลุ่มใหญ่

13. การฝึกการรับรู้ (Sensitivities training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่น โดนสังเกตการณ์ท่าทางการทำงาน วิธีการฝึกอบรมผู้อบรมจะไม่บอกหลักเกณฑ์แต่จะนำพฤติกรรมตัวอย่างมาให้ศึกษา

14. กิจกรรมนันทนาการ (Recreational activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การร้องเพลง การตบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การเล่นเกมสลับ ๆ ทั้งนี้เพื่อการมุ่งเน้นเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสนุกสนานระหว่างการฝึกอบรม

จากเทคนิคข้างต้นผู้วิจัยได้เลือกใช้เทคนิค การบรรยาย บทบาทสมมุติและการระดมสมอง เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมครั้งนี้สามารถได้รับความรู้ ความเข้าใจและแสดงความคิดเห็นของตนเองจึงได้เลือกเทคนิคดังกล่าวข้างต้น

1.1.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เริงลักษณะ โรจนพันธ์ (2540: 9 – 10) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า

1. การฝึกอบรมทำให้วิธีปฏิบัติงานดีขึ้น
2. การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง
4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง
5. การฝึกอบรมทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อและประสานงาน และความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
6. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจ และศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. การฝึกอบรมกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายข้าราชการในหน่วยงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วมักจะได้รับการพิจารณาก่อนเพราะถือว่าเป็นผู้ที่รู้งาน
8. การฝึกอบรม ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะการฝึกอบรมที่ได้ผลย่อมจะกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นแล้วจะเห็นความผิดถูกในการปฏิบัติงานชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมมีการแก้ไขในข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

สมคิด บางโม (2544: 16-17) ได้บอกประโยชน์ของการฝึกอบรมในระดับตนเอง ดังนี้

1. เพิ่มความรู้ความสามารถ
2. ลดความผิดพลาดในการทำงาน
3. มีทัศนคติที่ดี
4. เพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้และความก้าวหน้า
5. ลดระยะเวลาเรียนรู้งาน
6. สร้างความรู้สึที่ดี ๆ ให้กับตนเอง
7. ทำให้รู้จักตนเองมากขึ้น
8. มีความรู้กว้างขวางเกี่ยวกับเรื่องใหม่ ๆ มากขึ้น

จากประโยชน์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมทำให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะในการเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพในดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น
2. การฝึกอบรมส่งผลให้เกิดการสร้างทัศนคติที่ดีต่อเรื่องการเรียนรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ
3. การฝึกอบรมส่งผลให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. การฝึกอบรมจะส่งผลให้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

วาสนา เจริญสุข (2550: 132) เรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 – 34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อาชีพธุรกิจส่วนตัว รายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ตามลำดับ ผู้ต้องการฝึกอบรมมีความคิดเห็นด้านค่านิยมและด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจ มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก มีรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการเงินและบัญชี ด้านการตลาด ด้านการเมืองการปกครอง และด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านทักษะการใช้ภาษาอยู่ในระดับน้อย

จิตรดา ศรีจันทร์ดี (2546: 62) ได้วิจัย การจัดทำระบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พบว่า ปัจจุบันการเปิดอบรมหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ยังมีอยู่น้อยมากทั้งที่ต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมมีอยู่มากมาย สาเหตุส่วนหนึ่งคือ ยังขาดสถานที่ฝึกอบรม และการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม ผู้ที่สนใจเข้ารับการอบรมหลายๆ ท่านไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้เพราะการเดินทางไม่สะดวก ควรที่จะนำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูลและการจัดการฝึกอบรม

สัมมนาผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลบนเว็บไซต์ที่ให้บริการจัดอบรม และสมัครเข้ารับการอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เลือกห้องอบรม เลือกวันที่อบรม และขอเปิดหลักสูตรอบรม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2532: 7) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำผลไปปรับปรุงการบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่อไปซึ่งมีข้อควรคำนึงในการจัดฝึกอบรมว่า นอกจากจะมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์แล้วควรมีการชี้แจงให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมว่ามีวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ จัดเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้ตรงและสอดคล้องกัน อย่าจัดชั้นเรียนให้มีบุคลากรมากเกินไป และผู้สอนควรระลึกเสมอว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่างมีปัญหาเฉพาะของตน มีความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน มีระดับการศึกษา และประสบการณ์หรือความชำนาญงานต่างกัน มีความอดทนที่จะสนใจต่างกัน สนใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ผู้สอนควรสังเกตให้ดีและหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2541: 76) ได้อธิบายไว้ว่า การตัดสินใจที่ถูกต้องนั้น หมายถึงการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ตรงกับความต้องการ ความถนัดและความสนใจของเขา เมื่อบุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เขาย่อมจะมีความสุขมากกว่าในการทำงาน และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพย่อมมีสูงขึ้นตามไปด้วย

ภาวิต ประภาสิต (2537: 27) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจคือวิธีการที่สามารถใช้ควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่มีเป็นจำนวนมาก สามารถเรียนรู้วิธีจำแนกความแตกต่างขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการตัดสินใจและรู้ว่ากำลังอยู่ที่ใดของการตัดสินใจ

สมคิด บางโม (2548: 175) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือก ทางปฏิบัติ ซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจ ที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติ โดยวิธีใด จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น

ชนงกรณ์ กุณฺทลบุตร (2547: 44) กล่าวว่า การตัดสินใจทางการจัดการ หมายถึง การที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทำการเลือกทางเลือกใดจากหลายทางเลือกเพื่อให้ แผนการบรรลุวัตถุประสงค์

เกอแลตต์ (Gelatt, 1965 cited from Herr & Cramer. 1984: 100 อ้างอิงจาก ศุภาวดี บุญญวงศ์.2528: 138-139) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพไว้ว่า การตัดสินใจเลือก

อาชีพเกิดจากการที่บุคคลมีการประเมินทางเลือกที่เป็นไปได้ ความแตกต่างของผลที่เกิดจากทางเลือกเหล่านั้น และการพิจารณาถึงคุณค่าตามความต้องการของตนต่อผลที่เกิดขึ้น

เดวิส (Dawis, 1996 cited from Isaacson & Brown, 2000: 27) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการในการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ถึงคุณค่าและความสามารถซึ่งจะเป็นไปตามลักษณะของความสามารถและคุณค่าในแต่ละอาชีพ บุคคลจะมีการตัดสินใจในอาชีพจากการเปรียบเทียบถึงความพึงพอใจในงานและตอบสนองความต้องการของตน

จากความหมายของการตัดสินใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกคิดอันจะนำไปสู่การปฏิบัติหลายๆ ทางเลือก เพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่เหมาะสมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งใจ

2.1.2 ประเภทของการตัดสินใจ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528: 45) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์เป็นที่รู้เด่นชัด (Decisions with Certainty)
2. การตัดสินใจที่มีการเสี่ยงที่พอคำนวณได้ (Decisions with Measured Risks) ผลลัพธ์ในกรณีนี้จะไม่แน่นอนเหมือนในข้อแรก แต่พอจะคาดคะเนได้โดยใช้หลักความน่าจะเป็นไปได้ มาพิจารณาประกอบ

3. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์ไม่เป็นที่รู้ (Decision with Uncertainty) ในทางเลือกแต่ละทางนั้น ไม่สามารถคาดเดาผลลัพธ์ออกมาว่าจะเป็นอย่างไร นอกจากนี้ วิธีการตัดสินใจยังสามารถจัดออกเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ กันได้หลายรูปแบบ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2550: 112) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. การตัดสินใจแบบโครงสร้าง (Structure) บางครั้งเรียกว่าแบบกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว (programmed) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จึงมีมาตรฐานในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอยู่แล้ว โดยวิธีการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. การตัดสินใจแบบไม่เป็นโครงสร้าง (Unstructure) บางครั้งเรียกว่า แบบไม่เคยกำหนดล่วงหน้ามาก่อน (Nonprogrammed) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาซึ่งมีรูปแบบไม่ชัดเจนหรือมีความซับซ้อน จึงไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาแน่นอน เป็นปัญหาที่ไม่มีการระบุวิธีแก้ไว้อย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้าง การตัดสินใจกับปัญหาลักษณะนี้ จะไม่มีเครื่องมืออะไรมาช่วย มักเป็นปัญหาของผู้บริหารระดับสูง ต้องใช้สัญชาตญาณ ประสบการณ์ และความรู้ของผู้บริหารในการตัดสินใจ

3. การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structure) เป็นการตัดสินใจแบบผสมระหว่างโครงสร้างและไม่เป็นโครงสร้าง ปัญหาแบบกึ่งโครงสร้างนี้จะใช้วิธีแก้ปัญหาแบบมาตรฐานและ การพิจารณาโดยมนุษย์รวมเข้าไว้ด้วยกัน คือ มีลักษณะเป็นกึ่งโครงสร้าง แต่มีความซับซ้อนมากขึ้น

ขั้นตอนจึงไม่ชัดเจนว่าจะมีขั้นตอนอย่างไร ปัญหาบางส่วนเขียนเป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ได้ แต่ปัญหาบางส่วนไม่สามารถเขียนออกมาในรูปของแบบจำลองได้

2.1.3 ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจ

นักวิชาการที่ศึกษากระบวนการตัดสินใจได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในลักษณะที่แตกต่างกันตามความคิดของแต่ละบุคคลโดยแบ่งตามกิจกรรมที่บุคคลได้ทำขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็นหลายขั้นตอนการแบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจนั้นได้มีผู้แบ่งไว้หลายแบบ เช่น

วุฒิชัย จำนงค์ (2523: 4-10) แบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดตัวปัญหา (Problem identification) เป็นการสร้างความเข้าใจโดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Information search) การที่จะเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นมาจำเป็นต้องมีสาเหตุ ดังนั้นการแสวงหาข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็เป็น การแสวงหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดตัวปัญหานั้นการหาข่าวสารควรจะเป็นไปตามแนวคิดที่ว่าข่าวสารที่หามาขึ้น จำเป็นจะต้องมีความเกี่ยวข้อง และจำเป็นกับตัวปัญหาตลอดจนมีความเพียงพอในการแก้ปัญหา

3. การประเมินข่าวสาร (Evaluation of information) ข่าวสารที่ได้มาจำเป็นต้องมีการประเมินค่าดูว่าข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสม เพียงพอ และสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่ ซึ่งจะทำให้มีการแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมหลังจากประเมินค่าข่าวสารแล้วว่าไม่เพียงพอหรือไม่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาที่ทำการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ

4. การกำหนดทางเลือก (Listing of alternative) การกำหนดทางเลือกเป็นความพยายามที่จะครอบคลุมวิธีการที่จะแก้ปัญหาได้ในหลายๆ วิธี ในการกำหนดทางเลือกหลายๆ ทางนั้น ทางเลือกทุกทางอาจจะช่วยเราแก้ไข้ปัญหา แต่อาจจะมีผลสำคัญหรือจำเป็น ตลอดจนความเหมาะสมในหลายๆ ระดับด้วยกัน ความจำเป็นอีกอย่างคือ การกำหนดทางเลือกที่มีลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหา เพื่อที่จะสรุปในการที่จะเลือกในขั้นต่อไป

5. การเลือกทางเลือก (Selection of alternative) ในขั้นนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็น การตัดสินใจอย่างแท้จริง ความจริงแล้วขั้นนี้ก็เพียงอีกขั้นหนึ่งที่อยู่ในขั้นตอนของการตัดสินใจ

เทพ สงวนกิตติพันธ์ (2545: บทความวิชาการ) แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเรื่องที่จะตัดสินใจ (Decision Statement)

2. กำหนดเกณฑ์ที่ต้องการ (Criteria)

3. ตัวเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดมีกี่ตัว (Alternatives)

4. วิเคราะห์ส่วนดีของตัวเลือกแต่ละตัว (Benefit Analysis)

5. วิเคราะห์ส่วนเสียของตัวเลือกแต่ละตัว (Risk Analysis)

6. เปรียบเทียบส่วนดีและส่วนเสียของตัวเลือกทุกตัวและตัดสินใจ (Decision)

ในการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น กล่าวไว้ว่า แม้นักวิชาการจะแบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจแตกต่างกัน แต่ขั้นตอนหลักที่สำคัญในกระบวนการตัดสินใจในเชิงทฤษฎีประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ขั้นตอน คือ การตระหนักและวิเคราะห์ปัญหา การรวบรวมข้อมูลและกำหนดทางเลือก การประเมินหรือพิจารณาทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการปฏิบัติตามทางเลือกรวมทั้งการติดตามผล

2.1.4 รูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528: 45; อ้างอิงจาก Dinklage.1997) ได้รวบรวมกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจออกเป็น 8 กลยุทธ์ ดังนี้

1. วางแผนอย่างรอบคอบ (Planful)
2. ยากเย็นแสนเข็ญ (Aponizing)
3. หุนหันพลันแล่น (Impulsive)
4. ใช้ความรู้สึกบอกร (Intuitive)
5. ผัดผ่อน (Delaying)
6. ตามดวง (Fantalistic)
7. ตามเพื่อนหรือเสียงส่วนใหญ่ (Compliant)
8. ขาดพลังเพียงพอ (Paralytic)

จากการตัดสินใจของดิงค์เลจเกี่ยวกับแบบกลยุทธ์การตัดสินใจ พบว่าในจำนวน 8 กลยุทธ์ ที่กล่าวมาแล้ว กลยุทธ์ “การวางแผนอย่างรอบคอบ” เป็นวิธีการของการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับขั้นตอนในการใช้กลยุทธ์ “การวางแผนอย่างรอบคอบ” มีดังนี้

ขั้นตอนในการใช้กลยุทธ์การวางแผนอย่างรอบคอบมี 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นระบุปัญหาว่าคืออะไร ในขั้นนี้บุคคลจะต้องทราบเสียก่อนว่า เขาต้องตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดและต้องตระหนักว่าเขามีสิ่งที่จะต้องคิดและตัดสินใจ ขั้นนี้เป็นขั้นที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าไม่ตระหนักว่าต้องคิดตัดสินใจแล้ว กระบวนการคิดหาสู่ทางก็จะไม่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจทุกเรื่องจะต้องเกี่ยวข้องกับ การรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ข้อมูลที่พูดถึงมิใช่ข้อมูลทั่ว ๆ ไป แต่ต้องเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ ดังนั้นบุคคลจึงต้องรู้ศิลปะแห่งการเข้าใจว่า ข้อมูลอะไรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของเขา แหล่งข้อมูลจะได้มาจากไหนและจะได้ข้อมูลนั้นมาอย่างไร นอกจากนี้ข้อมูลบางชนิดจะได้มาจากภายนอก ส่วนข้อมูลบางชนิดจะต้องแสวงหาเองจากภายใน

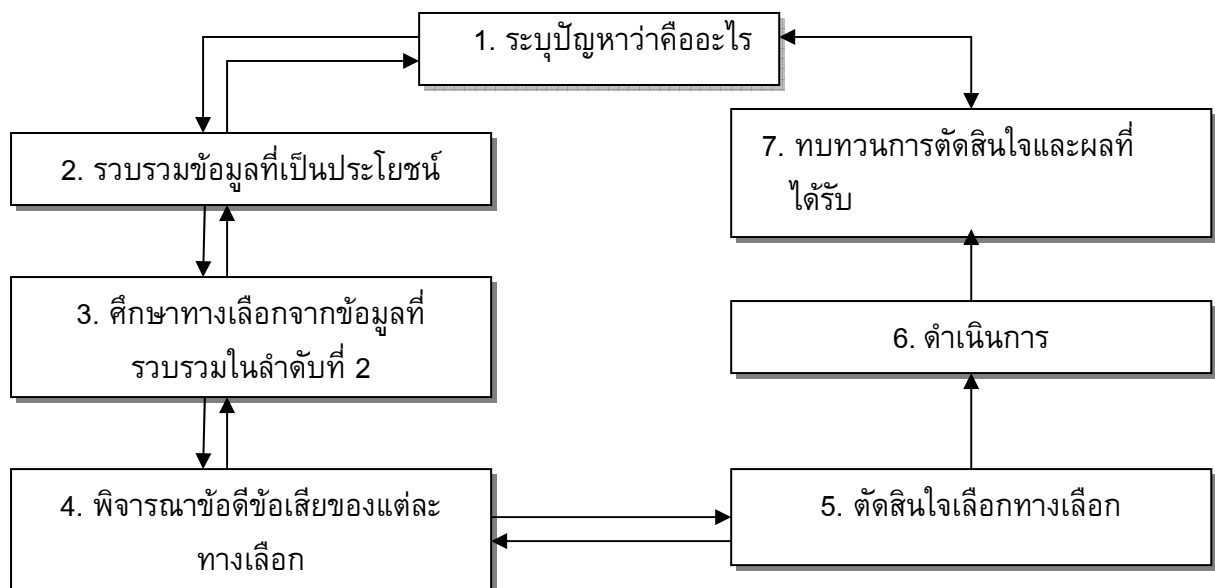
ขั้นที่ 3 ขั้นรู้จักทางเลือกที่มีอยู่ จากการรวบรวมข้อมูลในขั้นที่ 2 อาจทำให้บุคคลเริ่มมองเห็นลู่ทางเลือกของเขาขึ้นมาได้บ้าง ถ้าทางเลือกมีไม่มากอาจจะขอให้เขาใช้ความคิดถึงทางเลือกอื่นที่น่าจะเป็นไปได้ มาพิจารณาประกอบและเมื่อได้ทางเลือกพอสมควรแล้ว ก็ให้เขาเขียนทางเลือกเหล่านั้นลงในกระดาษ

ขั้นที่ 4 ขั้นการชั่งน้ำหนักตัวเลือกแต่ละตัว สำหรับขั้นนี้จะต้องให้บุคคลลองพิจารณาในแต่ละทางเลือกว่า มีผลดี ผลเสียอย่างไร ผลดีผลเสียในที่นี้หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของเขาไม่ใช่ผลดีสำหรับบุคคลอื่น และให้บุคคลนำผลดีผลเสียในแต่ละตัวมาชั่งน้ำหนักดูว่า ตัวเลือกใดจะมีน้ำหนักดีกว่าตัวเลือกอื่น

ขั้นที่ 5 ขั้นการตัดสินใจเลือก ถ้าบุคคลใดทำขั้นที่ 4 เรียบร้อย เขาพร้อมที่จะตัดสินใจเลือกในการเลือกของเขาในขั้นนี้ ส่วนใหญ่ก็จะเป็นจากอันดับของตัวเลือกที่ได้เขียนไว้ในขั้นที่ 4 นั้นเอง อย่างไรก็ตามเขาอาจเลือกได้มากกว่า 1 อันดับ ถ้าการนั้นเป็นความต้องการของเขา

ขั้นที่ 6 ขั้นการดำเนินการ เมื่อได้ตัดสินใจว่าจะทำอะไรเรียบร้อยแล้ว บุคคลก็พร้อมที่จะลงมือดำเนินการตามที่ได้ตัดสินใจไว้ในขั้นที่ 5

ขั้นที่ 7 ขั้นการทบทวนการตัดสินใจและผลที่ได้รับ เมื่อปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว บุคคลจะพบว่า การตัดสินใจเลือกของเขา สามารถช่วยหรือไม่ในการแก้ปัญหาจากขั้นที่ 1 ถ้าพบว่าผลของการตัดสินใจได้ช่วยในการแก้ปัญหา เขาก็จะยึดอยู่กับการตัดสินใจนั้น แต่ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ก็อาจจะต้องเริ่มกระบวนการใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยเริ่มจากขั้นที่ 2 หรือขั้นที่ 3 ทั้งนี้แล้วแต่ความจำเป็น



ภาพประกอบ 1 รูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจโดยการวางแผนอย่างรอบคอบ

ที่มา : นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528: 45; อ้างอิงจาก Dinklage.1977)

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ไซมอน (Simon 1976: 241) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความมีเหตุผลในการตัดสินใจว่าในความเป็นจริง การตัดสินใจที่มีเหตุผลสมบูรณ์ที่สุดนั้นมักจะไม่มีเกิดขึ้น เนื่องจากการตัดสินใจมักมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ ความสามารถ ตลอดจนข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้จะมีนิสัย ค่านิยมในตัวผู้ตัดสินใจเป็นตัวแปรสำคัญ ที่จะทำให้การตัดสินใจเอนเอียงไปทางใดก็ได้ ไซมอนจึงมีความเห็นว่า การแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการบริหารไม่อาจหวังผลเลิศได้เสมอไป เหมือนกับการตัดสินใจแก้ปัญหาอื่น ๆ เหตุนี้การตัดสินใจจึงเกี่ยวกับการเลือกทาง และปฏิบัติตามทางเลือกที่เห็นว่าน่าจะให้ผลเป็นที่น่าพอใจ

ทอลเบิร์ต (ศุภวดี บุญญวงค์ 2528: 138 - 139 ; อ้างอิงจาก Tolbert . 1974) กล่าวว่า ทฤษฎีการตัดสินใจเป็นทฤษฎีที่แสดงถึงวงจรกระบวนการตัดสินใจ โดยเริ่มจากจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ และเมื่อบุคคลมีความประสงค์ที่ต้องการจะตัดสินใจ บุคคลนั้นก็ประสงค์จะได้รับข้อเสนอแนะ โดยเขาจะรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการตัดสินใจของเขาต่อจากนั้น บุคคลก็จะพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ และพยายามนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการเลือกพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือก สำหรับการทำนายผลอาจจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จของประสบการณ์ในอดีตและระดับความปรารถนาของบุคคลนั้น ซึ่งการทำนายผลจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลที่รวบรวมได้และน้ำหนักในการคาดคะเนอย่างเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม
2. ลำดับขั้นของค่านิยม ในขั้นนี้บุคคลจะพิจารณาถึงผลที่ปรารถนา เขาจะเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับลำดับขั้นของค่านิยม เช่นถ้าเขาเลือกวิชาซีพีนี้เพื่อต้องการเงินเดือนมาก หรือคิดว่าเขาสามารถเรียนจบในสาขาวิชานี้ได้และมีโอกาสศึกษาต่อ เขาอาจจะมีการถามว่า ค่านิยมสูงสุดของเขาคืออะไร ทั้งนี้เพื่อให้การตัดสินใจเลือกของเขาเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. การประเมินผลและการตัดสินใจเลือก ซึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจได้ในครั้งนั้น โดยผลที่ได้รับเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและข้อมูล หรือการตัดสินใจที่จะสำรวจต่อไป โดยวางแผนสำรวจให้ได้ข้อมูลใหม่เพื่อการตัดสินใจครั้งต่อไป

วงจรกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย บุคคลต้องการตัดสินใจเมื่อมีทางเลือกอย่างน้อย 2 ทาง
2. ข้อเสนอแนะ บุคคลจะต้องค้นหาข้อมูลเกี่ยวข้องกับทางเลือกนั้น ๆ
3. ความเป็นไปได้ โดยจะต้องค้นหาความเป็นไปได้ทั้งหมดของกิจกรรม
4. ความเป็นไปได้ของผลที่ได้รับโดยจะต้องตรวจสอบลำดับความเป็นไปได้ในแต่ละทางเลือก
5. ความน่าจะเป็นของผลที่ได้รับ โดยการทำนายความน่าจะเป็นจริงของแต่ละระดับ
6. ค่านิยมโดยการประเมินความต้องการของบุคคลแต่ละระดับ
7. การประเมินโดยการประเมินความเหมาะสมและเลือกการตัดสินใจ

8. การตัดสินใจ มีการตัดสินใจเกิดขึ้นซึ่งอาจจะเป็น

8.1 การตัดสินใจสิ้นสุดลง

8.2 การค้นหาข้อสนเทศใหม่

ทฤษฎีการตัดสินใจของเกอแลต (Gellatt's Decision Making Theory ;อ้างอิงจาก Tolbert. 1974: 65 - 87) เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงวงจรกระบวนการตัดสินใจโดยเริ่มจากจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์และเมื่อบุคคลมีความประสงค์ที่ต้องการจะตัดสินใจ บุคคลนั้นก็ประสงค์จะได้รับข้อสนเทศ โดยเขาจะรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการตัดสินใจของเขา ต่อจากนั้นบุคคลก็จะพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ และพยายามนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการเลือกพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือก สำหรับการดำเนินงานผลอาจจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จของประสบการณ์ในอดีตและระดับความปรารถนาของบุคคลนั้น ซึ่งการดำเนินงานนี้จะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดจะขึ้นอยู่กับสิ่ง 2 ประการ คือ ข้อมูลที่รวบรวมได้ และน้ำหนักในการคาดคะเนอย่างเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงวงจรกระบวนการตัดสินใจ มีลักษณะเป็นวัฏจักรตามธรรมชาติ แบ่งเป็นชั้น ๆ ได้ดังนี้

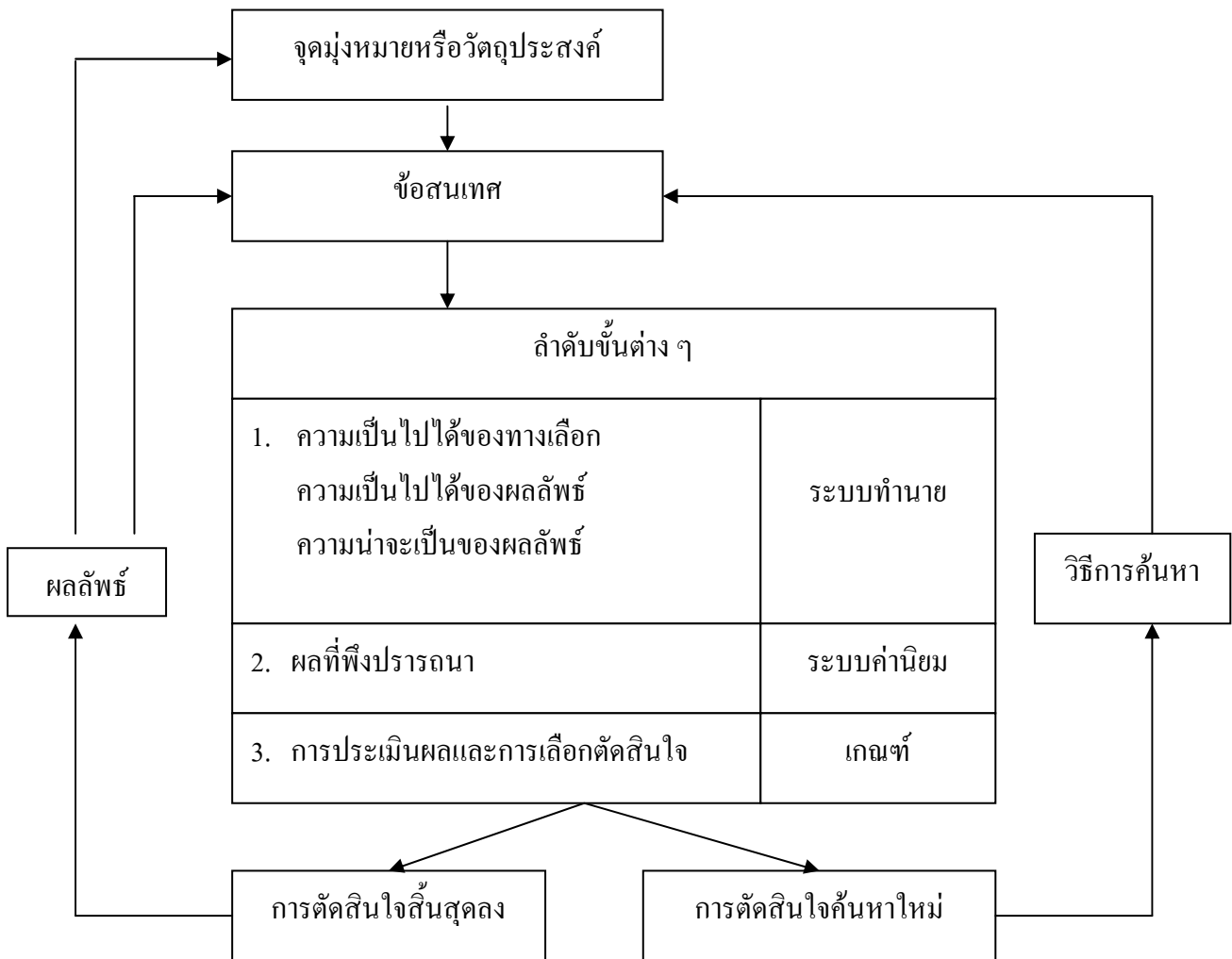
1. กำหนดเป้าหมายในการเลือกโดยกำหนดตัวเลือกตามความต้องการในการเลือกอาชีพอาจมีหลายตัวเลือก หลาย ๆ อย่างก็ได้

2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลือกเหล่านั้น ถ้าหากเป็นตัวเลือกการศึกษาก็ควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร หลักสูตร จำนวนผู้เรียนที่สถานศึกษารับไว้ได้ และค่าใช้จ่าย เป็นต้น และเป็นการเลือกอาชีพก็ควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพสวัสดิการที่ได้รับ รายได้ และการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้บุคคลต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองอีกด้วย เป็นต้นว่า ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถและทัศนคติ

3. นำข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพหรือการศึกษา ที่ได้รับการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้แล้วนั้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อทำนายถึงความเป็นไปได้และผลที่เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจเลือกแล้ว

4. ทำความกระจ่างแจ้งกับระบบค่านิยมของตน แล้วนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนให้มากที่สุด

5. ประเมินตัวเลือกทั้งหมดแล้วตัดสินใจแบบเด็ดขาด หรือแบบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีกถ้าเป็นการตัดสินใจแบบเด็ดขาด บุคคลก็จะประเมินถึงการทำนายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้นอีกครั้ง เพื่อความมั่นใจ และถ้าหากเป็นการตัดสินใจแบบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม บุคคลก็จะกลับไปสู่ขั้นที่ 2 ใหม่ดำเนินการจนครบทุกชั้นจนสามารถตัดสินใจได้



ภาพประกอบ 2 วงจรกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ที่มา : อรอนงค์ รัชญะวัน. 2539: 71 (อ้างอิงจาก Gelatt Cited in Tolbert, 1975: 65)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของครัมโบลท์ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของครัมโบลท์ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการในการตัดสินใจอาชีพว่าขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตและมีอิทธิพลต่อการกำหนดทางเลือกของอาชีพ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (Zunker, 1998: 58-59)

1. สายพันธุกรรมของบุคคลและความสามารถพิเศษ (Genetic Endowment and Special Abilities) ซึ่งหมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ทางพันธุกรรม ของบุคคล เช่น เพศ สติปัญญา ความสามารถ ในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

2. เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต (Environment Conditions and Events) เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมและสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเหนือการควบคุมของ

มนุษย์ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานต่าง ๆ และการพัฒนาทางอาชีพ ตัวอย่างเช่น วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ, การสูญเสียหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ และไม่สามารถควบคุมหรือคาดการณ์ได้ ๆ ได้

3. ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience)

3.1 ประสบการณ์การเรียนรู้โดยผ่านมาถึงบุคคล (Instrumental Learning) เป็นการเรียนรู้ที่แต่ละบุคคลจะเรียนรู้จากปฏิกิริยาต่อผลที่เกิดขึ้นหรือจากการสังเกตโดยตรงจากผลที่เกิดขึ้นตลอดจนการสังเกตปฏิกิริยาจากบุคคลอื่น ซึ่งผลที่เกิดจากการเรียนรู้ต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการวางแผนอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพ ตัวอย่างเช่น การที่เด็กเติบโตมาในครอบครัวที่ประกอบอาชีพด้านธุรกิจ ได้เห็นบิดาทำงานหนัก อาจส่งผลให้บุตรไม่อยากจะประกอบอาชีพธุรกิจ

3.2 การเรียนรู้โดยกระบวนการเชื่อมโยง (Associative Learning Experience) เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของบุคคลทั้งในทางบวกและทางลบต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผ่านกระบวนการเชื่อมโยง ตัวอย่างเช่น การมีเจตคติว่านักการเมืองเป็นผู้ไม่สุจริต หรือนักธุรกิจจะเป็นผู้มีฐานะดี ซึ่งการที่บุคคลมีการรับรู้เช่นนี้ เกิดจากการเรียนรู้จากการสังเกต จากบทความหรือสื่อต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดการเชื่อมโยงจนเป็นเจตคติของตน

4. ความสามารถหรือทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพ (Task Approach Skills) หมายถึงทักษะที่บุคคลต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เช่น ทักษะการแก้ปัญหา อุปนิสัยในการทำงาน ปฏิบัติทางอารมณ์และความคิด

ক্রিমโบลท์และคณะเห็นว่า แต่ละบุคคลจะมีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และรูปแบบของกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมนั้นเกิดจากประสบการณ์และผลที่เกิดจากการเลือกอาชีพ ส่วนพันธุกรรมจะเป็นปัจจัยที่กำหนดความสามารถในการเรียนรู้และการเลือกอาชีพของบุคคล กล่าวโดยสรุปคือการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องไปทั้งชีวิต บุคคลควรได้รับการฝึกให้มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพเข้ามาพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน

ทฤษฎีความหลากหลายในการตัดสินใจเลือกอาชีพของแกทตี (Gati's Multiple Career Decision-Making Theory) แกทตี และ ดิคอทกี (Gati & Tikothki, 1989 cited from Nystal, 1999: 329) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีความหลากหลายในการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีข้อเสนอว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการเลือกอาชีพนั้นสามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นไปตามธรรมชาติ มีความเป็นตรรกะและมีเหตุผลเพียงพอ เพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ทั้ง 3 รูปแบบนั้น ประกอบด้วย

1. รูปแบบที่มุ่งถึงประโยชน์ (Expected Utility Model)

การตัดสินใจเลือกอาชีพตามรูปแบบนี้ จะเป็นการประเมินถึงข้อดีและข้อเสียของแต่ละอาชีพ และเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ซึ่งบุคคลสามารถเลือกอาชีพโดยพิจารณาจากสิ่งที่ให้คุณค่าต่อตนเองมากที่สุด

2. รูปแบบที่มีการคัดออกอย่างเป็นระบบ (Sequential Elimination Model)

การตัดสินใจเลือกอาชีพตามรูปแบบนี้ จะพิจารณาถึงคุณสมบัติของอาชีพตามอุดมคติ ตัวอย่างเช่น อาชีพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ บุคคลจะมีการเรียงลำดับคุณลักษณะต่างๆ ตามความสำคัญ ซึ่งจะมีมาตรฐานต่ำสุดที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและจะไม่เกิดการตัดสินใจในการเลือกอาชีพนั้น ๆ หากสิ่งที่ได้ไม่ตรงกับที่กำหนดไว้

3. รูปแบบที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน (Conjunctive Model)

การตัดสินใจเลือกอาชีพตามรูปแบบนี้ จะพิจารณาเลือกอาชีพที่ตรงตามมาตรฐานทางอาชีพขั้นต่ำสุด เช่น ระดับของเงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เป็นไปได้

ซึ่งแกทตีได้กล่าวไว้ว่า ไม่มีรูปแบบใดดีไปกว่ารูปแบบใด หากแต่รูปแบบเหล่านี้เกิดโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่จะเป็นตัวกำหนดถึงความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

จากทฤษฎีการตัดสินใจดังกล่าว ได้ให้แนวคิดว่า ความสามารถของมนุษย์ในการแก้ไขปัญหาที่มีน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาที่ต้องแก้ไขอย่างมีเหตุผล ฉะนั้นการตัดสินใจของบุคคลนั้นจะต้องอยู่ในสภาพที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์และไม่สามารถหาทางเลือก รวมทั้งไม่สามารถประเมินทางเลือกได้และไม่สามารถบอกได้ว่าทางเลือกใดให้ประโยชน์ที่สูงที่สุด เพราะมีข้อจำกัดทางเหตุผล ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดการประเมินทางเลือกไปเรื่อย ๆ จนได้ทางเลือกหนึ่งที่น่าพอใจและยอมรับได้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สุรจิต วรรณลักษณ์ (2540: 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ชุดการสอนแนะแนวที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน พบว่า นักเรียนที่ได้รับการใช้ชุดการสอนแนะแนว มีกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพดีขึ้นอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ภักวิภา แยมศรี (2547: 60) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการเลือกอาชีพของนักเรียน เพื่อการพัฒนาการเลือกอาชีพของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีการเลือกอาชีพด้านการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและการวางแผนอาชีพโดยปฏิบัติเป็นครั้งคราว และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการเลือกอาชีพ มีการเลือกอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทนา กาไหลทอง (2537: 52) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้านอาชีพ ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักเรียนพบว่านักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้านอาชีพ มีการตัดสินใจเลือกอาชีพดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Schwallie and Giddis (1991: 4307) ได้ศึกษาผลของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพให้แก่ผู้ให้บริการแนะแนวด้านอาชีพ พบว่า การจัดการประชุมเชิง

ปฏิบัติการเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ทำให้ผู้ที่เข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นผู้ให้บริการแนะแนวด้านอาชีพมีความรู้และทักษะการให้ข้อมูลด้านอาชีพมากขึ้น

Richardson (1993: 2520 –A) ได้ศึกษาผลของการร่วมโปรแกรมการพัฒนาการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีการวางแผนและตัดสินใจเลือกอาชีพที่ดีขึ้น

Moore (1980: 4900-A) ได้ศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยปีที่ 1 ผลปรากฏว่า ความคงที่ในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีสหสัมพันธ์กับวุฒิภาวะทางอาชีพ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

3.1.1 ความหมายของอาชีพ

อาชีพ ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายไว้ว่าอาชีพ คือ การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน

สุวรรณ จงประเสริฐพร (2540: 6) ให้ความหมายของอาชีพว่า เป็นวิถีทางที่ได้มาซึ่งค่าตอบแทนเพื่อนำไปซื้อปัจจัยต่าง ๆ สนองความต้องการของร่างกายและยังสนองความต้องการทางจิตใจ และสังคมอีกด้วย

สมพงษ์ พลสุรีย์ (2525: 23) ให้ความหมายของอาชีพว่าหมายถึง กิจกรรมหรือ การกระทำ ที่ผู้กระทำมีจุดมุ่งหมายหรือหวังผล เพื่อให้ได้สิ่งยังชีพ เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องใช้ หรือหารายได้โดยการประกอบอาชีพ มักมีผลตอบแทนเป็นรายได้ หรือเครื่องยังชีพ

ดังนั้น จึงเห็นว่า อาชีพ เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตที่ไม่อาจแยกออกจากพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของชีวิต เพราะอาชีพเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ได้แสดงตน แสดงความสมหวัง ความใฝ่ฝันของตนเองและตอบสนองความต้องการทางใจของบุคคล สามารถบ่งชี้สภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้ามีการวางแผนเลือกอาชีพที่ดีก็ย่อมเท่ากับว่า ได้มีการวางแผนชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน

3.1.2 ความสำคัญของอาชีพ

ธิดารัตน์ บุญชู (2527: 161) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ได้ใช้ชีวิตก่อนชีวิต คือ ประมาณ 2 ใน 3 ของชีวิต เพื่อการประกอบอาชีพซึ่งอาชีพนั้นเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล

เฉลิมศรี เลหาภักดี (2546: 10) การเลือกอาชีพจึงนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับบุคคลและเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างยุ่งยากต้องมีความรอบคอบ และต้องนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ไปพัฒนา เพราะการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่ผิดพลาดย่อมก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งด้านเศรษฐกิจ เวลา และต่อบุคคลอย่างที่ดีที่สุด

อาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากบุคคลต้องหาทางดำรงตนอยู่โดยการจัดหาอาหาร เสื้อผ้า เครื่องใช้ ยารักษาโรค การสนองความต้องการของร่างกาย ความต้องการทางจิตใจ และสังคมอีกด้วยโดยจากการหารายได้จากการประกอบอาชีพ

3.1.3 ความหมายและความสำคัญของการเลือกอาชีพ

ความหมายของการเลือกอาชีพ

สำหรับความหมายของการเลือกอาชีพ มีผู้ให้ความหมายของการเลือกอาชีพไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

ซูเปอร์ และโอเวอร์สตรีท (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2529: 111; อ้างอิงมาจาก Super and Overstreet:1960) กล่าวว่า ในการเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพ

กินซ์เบิร์ก (Ginzberg. 1966: 45-57) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตายไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นลำดับติดต่อกันไป แต่ละขั้นของกระบวนการมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของอายุแต่ละบุคคล ซึ่งกาลเวลาเหล่านี้จะไม่หวนย้อนกลับไปอีก ดังนั้นเมื่อตัดสินใจแล้วจะกลับหลังไม่ได้ และจะจบลงด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจ ความต้องการของตนเองกับความจริงในโลก

จากความหมายของ การเลือกอาชีพ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ได้ว่าการเลือกอาชีพ คือการที่บุคคลเลือกอาชีพโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยม

ความสำคัญของการเลือกอาชีพ

ความสำคัญของการเลือกอาชีพ เป็นเรื่องของการตัดสินใจที่สำคัญมากที่สุดในชีวิต เพราะมีผลสะท้อนถึงความสุขของตน ครอบครัว ส่วนรวมและเกี่ยวข้องกับความเจริญของประเทศชาติ

ภักวิภา แยมศรี (2547: 8) กล่าวว่า การเลือกอาชีพนั้นมีความสำคัญและเป็นเรื่องที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ง่ายแต่ต้องศึกษาตนเองในด้าน ความต้องการ ความสามารถ ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ และคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งจะต้องศึกษาความต้องการของบิดา มารดาหรือผู้ปกครองศึกษาความต้องการทางสังคมและประเทศชาติและสภาวะการมีงานทำ

3.1.4 ทฤษฎีทางด้านการเลือกอาชีพ

แนวความคิด หรือทฤษฎีการเลือกอาชีพตลอดจนการพัฒนาอาชีพนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงไว้จำนวนมาก ซึ่งแต่ละทฤษฎีจะมีความหมาย ความเชื่อ และสมมุติฐานต่าง ๆ เป็นความพยายามที่จะช่วยให้บุคคลวางแผนอาชีพ หรือเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม โดยอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการเลือกอาชีพนั้น ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ และ

องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ส่วนทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการด้านอาชีพที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นขั้นเป็นตอนในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งแนวความคิดที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบในการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีของซูเปอร์ (เยาเวเรศ ไหลอุดม. 2541; อ้างอิงจาก Super. 1957: 99 – 108) ได้ทำการศึกษาการเลือกอาชีพและได้สรุปรวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น โดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า “ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ” (Theory of Vocational Development) และความรู้อันเป็นรากฐานเบื้องต้นของทฤษฎีมีอยู่ 12 ประการ คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ทฤษฎีของความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักสำคัญ ทั้งด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาและจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อมแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพของบุคคล ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคล ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างหนึ่งหรือพอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การทำนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบเทียบกับอีกคนหนึ่งไม่ได้ ทุกคนมีความสามารถเฉพาะตัวแต่มีคนละอย่าง

3. กระสวนของความสามารถในอาชีพ (Occupational Ability Patterns) อาชีพแต่ละอาชีพจะมีกระสวนของความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ นั่นคือ อาชีพหนึ่ง ๆ ก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ต่างไปจากอาชีพหนึ่ง

4. การเลียนแบบบทบาทของรูปแบบ (Identification and Role of Models) บุคคลส่วนมากจะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่น ๆ ในด้านการประกอบอาชีพ วัยรุ่นจะสนใจอาชีพ โดยการเลียนแบบจากผู้ใหญ่ ดังนั้น ก็ควรจะเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจ (Continuity of Adjustment) การที่บุคคลจะเลือกอาชีพอะไรนั้น การตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Continuos Process) ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ หรือทำงานอยู่ รวมทั้งอัตมโนภาพ (self – Concept) ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

6. ช่วงของชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ดังต่อไปนี้

6.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Grow) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นระยะที่เด็กกำลังเติบโต

6.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration Stage) ระหว่างอายุ 14 – 25 ปี เป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง ทดลองสวมบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาคู่ การหาอาชีพและการหาตำแหน่งในสังคม

6.3 ชั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) ระหว่างอายุ 25 – 45 ปี เป็นช่วงที่บุคคลมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคง และมีบ้านอยู่อาศัย

6.4 ชั้นของชีวิตมั่นคง (Maintenance Stage) ระหว่างอายุ 45 – 65 ปี เป็นช่วงที่เห็นความสำคัญของครอบครัวพยายามที่จะมีหน้ามีตา หาความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ชั้นของความเสื่อม (Decline Stage) ตั้งแต่อายุ 65 ปี ถึงตามเป็นช่วงที่ทำงานน้อยลง มีความรับผิดชอบน้อย มีบทบาทในสังคมน้อย

7.แบบแผนของอาชีพ (Career Patterns) แบบแผนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ และโอกาสซึ่งแบบแผนของอาชีพนี้ ได้แก่ ระดับสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงาน อาชีพบางอย่างทำให้เปลี่ยนงานน้อย แต่อาชีพบางอย่างก็ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทางให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสมโดยการให้ทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาสอันควร

9.การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Development the Result of Interaction) สิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากบ้าน การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและจากสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยประเมิณ แปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและทดลองวางแผนเกี่ยวกับอาชีพเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับตนเอง เช่นรู้จักความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง อันทำให้รู้จักประนอมระหว่างความสามารถของตนเองที่จะเป็นไปได้จริง

10. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ (The Dynamics of Career Patters) กระบวนการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับระดับของสังคม เศรษฐกิจ ของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของบุคคลซึ่งไม่คงที่ เช่นเกี่ยวกับการพัฒนาของบุคคลตามช่วงชีวิต ระหว่างช่วงของการเจริญเติบโต และระยะต้นช่วงการสำรวจของบุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพ แต่ความเข้าใจต้นเล็กน้อยนี้จะมีประโยชน์สำหรับกระบวนการนี้ ในช่วงของขั้นการเจริญเติบโตระยะสุดท้ายของการสร้างหลักฐาน และขั้นตอนชีวิตที่มั่นคง

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่ง และบทบาทของบุคคล บุคคลจะพึงพอใจงานถ้านั้นไปกับชีวิต ความสามารถ และการได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ ระดับของความพอใจขึ้นอยู่กับของการพัฒนา ความคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล

12. งานคือวิถีทางของชีวิต (Work is a Way of Life) งานเป็นวิถีทางแห่งชีวิตของบุคคลได้ค้นพบทางออกที่ใช้แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ และความสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกสรรแล้ว

ซูเปอร์ ได้เสนอหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทางอาชีพเป็นขบวนการที่ต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มในใจเลือกอาชีพไปจนถึงประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงเป็นระยะเวลาานาน
2. การพัฒนาทางอาชีพเป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน

3. บุคคลจะมองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกมากขึ้น เมื่อมีอายุขึ้นนับตั้งแต่วัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่
4. การคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองเริ่มตั้งแต่ก่อนวัยรุ่นและเข้าใจชัดเจนเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น
5. วิธีและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคล จากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจของบิดา มารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. แขนงอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวกับความสนใจ ค่านิยม และความต้องการเลียนแบบบิดา มารดาหรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับคุณภาพของการศึกษา
7. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพในงานอาชีพ
8. บุคคลจะเลียนแบบจากบิดามารดาโดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย
9. การพัฒนาทางอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา
10. คุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง

จากทฤษฎีของซูเปอร์ จะเห็นได้ว่า บุคคลทุกคนเมื่อผ่านขั้นต่าง ๆ ของชีวิตจะต้องมีภารกิจทางด้านอาชีพที่จะต้องทำ เช่นเดียวกับภารกิจอื่น ๆ ของชีวิต อย่างในชว่งวัยรุ่น ก็จะมีภารกิจของการแสวงหาอาชีพ ที่เหมาะสมกับตนแต่เมื่อเป็นผู้ใหญ่ ภารกิจดังกล่าวเป็นไปเพื่อการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าให้กับชีวิตการทำงานให้มากที่สุด

ทฤษฎีของฮอปพอด (สมสมุทร มุงสันติ. 2539: 11 – 12; อ้างอิง Hoppock. 1967: 111 – 112) ได้นำเอาแนวความคิดของทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบกัน และสรุปหลักการเลือกอาชีพได้ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการตัดสินใจเป็นการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล
2. การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใดนั้น เป็นเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการเขาได้ดีที่สุด
3. ความต้องการจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. การพัฒนาอาชีพเริ่มเมื่อเขาทราบว่าอาชีพนั้น ๆ สามารถช่วยให้เขามุ่งไปสู่ความต้องการของเขาได้
5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพ และการปรับปรุงเลือกอาชีพจะดีขึ้น เมื่อเขาสามารถคาดหวังถึงโอกาสนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวังของเขาขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล
6. ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาเข้าใจว่าเขาต้องการอะไร และจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง
7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้ค้นพบงานอาชีพที่ตรงกับความต้องการ
8. ระดับความพอใจในงานขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ได้รับจากการทำงานนั้นให้แก่เขา และความต้องการเขา

9. ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับการทำงานสามารถสนองความต้องการของเขาในปัจจุบันได้ หรือความคาดหวังว่างานนั้น จะทำให้เขาไปถึงความต้องการได้ในอนาคต

10. การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้น จะสนองความต้องการได้ดีกว่างานเดิม

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีของฮอปพอคจึงเน้นถึงการรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริงและความพึงพอใจในงานอาชีพ จะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทำงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง และอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่อาชีพอื่น ๆ ในกรณีที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่า จะสนองความต้องการของตนได้ดีขึ้น

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของวิลเลียมสัน (Williamson's Traits and Factors Theory) กล่าวถึงการเลือกอาชีพไว้ว่าประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์ตนเอง ในด้านความสามารถ ความสนใจ
2. การวิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
3. การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (สุวรรณ จงประเสริฐพร. 2540 7; อ้างอิงจาก ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.2529)

ทฤษฎีของกินซ์เบิร์ก(Ginberg.1974: 47–57) กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่าเป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตายไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นสิ่งสำคัญติดต่อกันไปแต่ละขั้นของกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการของแต่ละบุคคล ซึ่งเวลาเหล่านี้ไม่ยอมกลับไปอีก ดังนั้น เมื่อตัดสินใจแล้วจะกลับหลังไม่ได้ การเลือกจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่เวลาข้างหน้า และจะจบด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจความต้องการของตนเองกับความเป็นจริงในโลก ดังนั้น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเลือกอาชีพตามทฤษฎีนั้นจึงมี 3 ประการคือ

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ (Process)
2. กระบวนการเลือกอาชีพจะย้อนกลับหลังไม่ได้ (Irreversible)
3. การเลือกอาชีพจะมีการประนีประนอม (Compromise) ขั้นสุดท้ายระหว่างความสามารถ ความสนใจ และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม

กินซ์เบิร์ก (Ginzberg.1974: 37 – 40) แบ่งช่วงการเลือกอาชีพบุคคลออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะคิดฝัน (Fantasy Period) คือระยะที่เด็กมีอายุ 1 – 10 ปี จะเริ่มคิดถึงการเลือกอาชีพโดยการสร้างจินตนาการไว้ว่าโตขึ้นจะเป็นอะไร ในระยะนี้เด็กไม่มีความสามารถของตน หรือถึงโอกาสในการทำงาน และข้อจำกัดของตนอย่างแท้จริง เขาดูจากสังคมที่เขาอยู่
2. ระยะทดลองทำงาน (Tentative Period) อายุตั้งแต่ 11 – 17 ปี การเลือกอาชีพในระยะนี้แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับปัญหาการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคต คำนี้ถึงอนาคต

มากกว่าปัจจุบัน ระยะนี้การเลือกยังเป็นการเลือกที่ยืดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเองอยู่ เช่น ความสามารถช่วงนี้อาจแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ

2.1 ระยะยึดความสนใจของตนเอง (Interest Stage) เด็กอายุ 11 – 12 ปี จะเลือกอาชีพตามความสนใจ ซึ่งส่วนมากจะสัมพันธ์กับความปรารถนาระยะต้น

2.2 ระยะคำนึงถึงความสามารถ (Capacity Stage) เด็กอายุระหว่าง 13 – 14 ปี จะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถ ประเมินความสามารถของตน

2.3 ระยะหวั่นไหวหวั่นต่อ (Transition) เด็กอายุ 17 ปี จะเริ่มรู้จักพิจารณาจากข้อเท็จจริง และตัดสินใจได้เหมาะสมถูกต้อง การตัดสินใจ เลือกอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องโดยคำนึงถึงโอกาส ข้อจำกัด และข้อเท็จจริงต่าง ๆ

3. ระยะการเลือกที่สมจริง (Realistic Period) เป็นระยะของความเป็นจริงนับตั้งแต่อายุ 17 ปีขึ้นไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ ระยะนี้เป็นระยะแสวงหาข้อเท็จจริงจากอาชีพต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพ โดยคำนึงถึงโอกาสข้อจำกัดและข้อเท็จจริงต่าง ๆ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe, 1996: 31) โรได้ค้นคว้าทดลองเรื่องพื้นฐานของการพัฒนา (Developmental Background) และบุคลิกภาพ (Personalities) ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการเลือกอาชีพดังนี้

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป รวมทั้งต้องสามารถสนองความต้องการของตนเองได้ด้วย
2. ประสบการณ์วัยเด็กที่ได้จากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ กล่าวคือ พ่อแม่ที่เลี้ยงดูโดยให้ความรักอย่างเพียงพอให้อิสระแก่เด็กบ้าง เด็กก็จะปรับตัวได้ดี งานอาชีพที่เขาชอบคืองานบริการสังคมและการติดต่อ ในทางกลับกันถ้าพ่อแม่เข้มงวดเด็กมากเกินไปเด็กจะมีความสนใจแคบ ไม่ชอบความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เมื่อเติบโตก็จะเลือกงานด้านช่างฝีมือซึ่งไม่ต้องติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

ส่วนสิ่งที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ได้แก่

1. พันธุกรรม ซึ่งเป็นตัวกำหนด และจำกัดการพัฒนาทางคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์
2. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประกอบกับประสบการณ์เฉพาะของบุคคลจะเป็นสิ่งที่กำหนด ทิศทางพัฒนาการของคุณลักษณะต่าง ๆ ทางพันธุกรรม
3. ประสบการณ์ของความพึงพอใจ หรือความคับข้องใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางความสนใจของบุคคล
4. แบบแผนความสนใจที่เด่นชัดจะถูกกำหนดโดยทางพลังจิต
5. แรงจูงใจที่จะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการนั้นและแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายของอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนและประสบการณ์วัยเด็กตอนต้น ซึ่งหมายถึงบรรยากาศการเลี้ยงดูวัยเด็กจะมีผลต่อบุคลิกภาพ และการเลือกอาชีพของบุคคล

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland. 1973: 5 – 10) ฮอลแลนด์ กล่าวว่า การเลือกอาชีพของบุคคล คือ การแสดงออกทางบุคลิกภาพของบุคคล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความสนใจของบุคคล คือ การสำรวจบุคลิกภาพ และบุคคลที่ทำงานในอาชีพหนึ่ง ๆ จะมีบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งการตอบสนองกับสถานการณ์และปัญหาวิธีทางที่คล้ายคลึงกัน ความมั่นคงในอาชีพ และการประสบความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงาน

ฮอลแลนด์ ได้กำหนดลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจในอาชีพต่าง ๆ ออกเป็น 6 ประเภท (มาร์ศรี กองเกตุ. 2524: 20 – 21) ดังนี้

1.บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทช่างฝีมือ (Realistic) บุคคลกลุ่มนี้ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและชอบทำงานกลางแจ้ง มีลักษณะขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ อาชีพที่สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ ช่างบล็อก คนขับรถ ชุดดิน เป็นต้น

2.บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทวิทยาศาสตร์ (Investigative) บุคคลกลุ่มนี้จะมีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถด้านคำนวณ และวิทยาศาสตร์ มีลักษณะชอบวิเคราะห์ รอบคอบ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เก็บตัว มีหลักการ อดทน เจียบขาด มีเหตุผล แต่ขาดความสามารถด้านการเป็นผู้นำเป็นต้นอาชีพที่สนใจ ได้แก่ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียน บทความทางวิชาการ เป็นต้น

3.บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการ การศึกษา และสังคม (Social) บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความสามารถด้านการสอน มีความรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักกาลเทศะ จุใจคนเก่ง อาชีพที่สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

4.บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ มีความยุติธรรม วางท่ามีสมรรถภาพ ไม่ยึดหยุ่น อ่อนน้อม คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เยือกเย็น ไม่มีจินตนาการ

5. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานค้าขาย (Enterprising) บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถด้านการเป็นผู้นำ กล้าได้กล้าเสีย น่าเชื่อถือ กระปรี้กระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูดอาชีพที่สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

6.บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงาน ศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม (Artistic) บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน ไม่มีระเบียบ จุกจิก เจ้าอารมณ์มีความคิดริเริ่ม เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ อาชีพที่สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง เป็นต้น

ซึ่งทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพที่กล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพจะเกี่ยวกับความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ โอกาสของแต่ละบุคคล

และมีการเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนพัฒนาทางอาชีพในแต่ละขั้นตอนจะเป็นไปตามระยะเวลาที่ผ่านมาไป และการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

3.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สุรจิต วรรณลักษณ์ (2540: 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ชุดการสอนแนะแนวที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน พบว่านักเรียนที่ได้รับการใช้ชุดการสอนแนะแนว มีกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพดีขึ้นอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทวิภา แยมศรี (2547: 60) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการเลือกอาชีพของนักเรียน เพื่อการพัฒนาการเลือกอาชีพของนักเรียน พบว่านักเรียนมีการเลือกอาชีพด้านการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและการวางแผนอาชีพโดยปฏิบัติเป็นครั้งคราว และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการเลือกอาชีพ มีการเลือกอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Schwallie and Giddis. (1991: 4307) ได้ศึกษาผลของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพให้แก่ผู้ให้บริการแนะแนวด้านอาชีพ พบว่าการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ทำให้ผู้ที่เข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นผู้ให้บริการแนะแนวด้านอาชีพมีความรู้และทักษะการให้ข้อมูลด้านอาชีพมากขึ้น

Richardson (1993: 2520 - A) ได้ศึกษาผลของการร่วมไปนแกรมการพัฒนาการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีการวางแผนและตัดสินใจเลือกอาชีพที่ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดแหล่งข้อมูล
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดแหล่งข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนชายและหญิงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 288 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชายและหญิงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 30 คน ที่กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นลำดับขั้นตอนโดยวิธีการสัมภาษณ์

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ
2. โปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องการตัดสินใจเลือกอาชีพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพตามทฤษฎีของ เกอแลตต์ (Gelatt) และให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ 6 สถานการณ์

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ ผศ.ดร.พาสนา จุฬรัตน์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และดร.นงคราญ วงษ์ศรี เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ ให้ถูกต้องในข้อความถาม ภาษาที่ใช้และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปทดลอง

1.4 นำแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ จำนวน 6 เหตุการณ์ เหตุการณ์ละ 5 ข้อ ที่ปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนโรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร แล้วนำมาตรวจวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้สถิติของเพียร์สัน

1.5 นำแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .02 มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านดังนี้ ชั้นระบุปัญหา ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.591 ชั้นรวบรวมข้อมูลได้ค่าความเชื่อมั่น 0.652 ชั้นรู้ทางเลือก ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.812 ชั้นพิจารณาข้อดี – ข้อเสียได้ค่าความเชื่อมั่น 0.838 ชั้นตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.742

1.6 นำแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพที่ได้หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ตัวอย่างแบบสอบถามเรื่องกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ จำนวน 6 เหตุการณ์ในแต่ละสถานการณ์มีข้อความถามสถานการณ์ละ 5 ข้อ

.เกณฑ์การให้คะแนน

2.1 คำตอบที่ถูกต้องตามเฉลยให้ข้อละ 2 คะแนน

2.2 คำตอบถูกต้องแต่ไม่ครบตามเฉลย 1 คะแนน

2.3 คำตอบที่ไม่ถูกต้องให้คะแนน 0 คะแนน

3.ให้นักเรียนอ่านสถานการณ์แล้วพิจารณาตามความคิดเห็นของนักเรียนว่า ถ้านักเรียนอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวนักเรียนจะมีการตัดสินใจอย่างไร สำหรับการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนในการตัดสินใจดังนี้

ขั้นที่ 1 ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ขั้นที่ 3 ทางเลือกที่มีอยู่

ขั้นที่ 4 ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก

ขั้นที่ 5 ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะตัดสินใจ

ในการตอบให้นักเรียนตอบให้ครบทุกขั้นตอน

สถานการณ์ที่ 1

สุนีจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาคอมพิวเตอร์มีผลการเรียนปานกลาง สุนีเป็นคนที่ชอบพูดคุยและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุนีได้ไปสมัครงานที่เกี่ยวกับงานคอมพิวเตอร์ตามบริษัทต่าง ๆ แต่ไม่มีใครรับสุนีเลย สุนีจึงมาปรึกษากับเพื่อน ๆ โดยเพื่อน ๆ ให้ข้อมูลว่า ให้สุนีไปลองสมัครงานเกี่ยวกับการขายดูเนื่องจากสุนีเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและชอบพูดคุยกับคนอื่น ซึ่งน่าจะเหมาะสมกับงานการขาย ส่วนเรื่องความรู้ด้านงานการขายนั้นก็พอมีบ้างเนื่องจากสุนีเรียนมาเมื่อตอนชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 จากสถานการณ์ดังกล่าวถ้านักเรียนเป็นสุนีจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ.....

.....

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....

.....

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี..... ทาง คือ

.....

.....

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี

.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

ข้อดี

.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ

.....

2.โปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาบทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม กระบวนการตัดสินใจ และการเลือกอาชีพเพื่อนำมาสร้างแนวทางในการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม กระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

2.2 สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ โดยกำหนด จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลาที่ใช้ สถานที่ กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3 นำโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพที่สร้างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ ผศ.ดร.พาสนา จุฬรัตน์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และดร.นงคราญ วงษ์ศรี เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ เนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะ กิจกรรม วิธีดำเนินการ และการประเมิน จากนั้นผู้วิจัยนำโปรแกรมไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

2.4 นำโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนโรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

2.5 โปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ผู้วิจัยได้ทดลองจำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที จำนวน 8 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 ถึงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2552 โดยแต่ละครั้งจะเป็นการฝึกกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ตาราง 1 ระยะเวลาในการดำเนินการทดลอง

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	เรื่องที่ทำกรทดลอง
1	2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552	ปฐมนิเทศ
2	9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552	เรื่องปัญหาที่ต้องตัดสินใจ
3	16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552	เรื่องการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์
4	23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552	เรื่องการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (ต่อ)
5	2 มีนาคม พ.ศ.2552	เรื่องการเรียนรู้ทางเลือก
6	9 มีนาคม พ.ศ.2552	เรื่องการศึกษาข้อดีข้อเสียของทางเลือก
7	16 มีนาคม พ.ศ.2552	เรื่องการตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม
8	23 มีนาคม พ.ศ.2552	ปัจฉิมนิเทศ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อนำจดหมายไปให้กับโรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาอนุญาต และให้ความร่วมมือในการนัดหมายวัน เวลา ในการดำเนินกิจกรรม การทดลอง โปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

2. เตรียมแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ โปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพและโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยใช้การวิจัยแบบ One Group Pretest – Posttest Design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 60)

ตาราง 2 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design

สอบก่อนทดลอง	ทดลอง	สอบหลังทดลอง
T ₁	X	T ₂

ความหมายของสัญลักษณ์

T₁ แทน การทดสอบก่อนการทดลอง เป็น Pretest

X แทน การร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

T₂ แทน การทดสอบหลังการทดลอง เป็น Posttest

วิธีดำเนินการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง ดังนี้

1. ขั้นตอนการทดลอง

ผู้วิจัยให้นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพจำนวน 30 คน การทำแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ และนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ดังกล่าวเป็นคะแนนหลังก่อนทดลอง จากนั้นจึงดำเนินการตามโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพต่อไป

2. ขั้นตอนการทดลอง

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองโดยปฏิบัติตามโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพทั้งหมดทดลองจำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที จำนวน 8 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 ถึงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2552 สถานที่โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

3. ขั้นหลังการทดลอง

หลังเสร็จสิ้นการทดลอง ผู้วิจัยให้นักเรียนที่เข้าร่วมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ตอบแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพอีกครั้งและนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวเป็นคะแนนหลังการทดลอง

นำคะแนนที่ได้ก่อนและหลังทดลอง จากแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Item – Total Correlation) ของเพียร์สัน

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-

Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 125 – 126)

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้ค่าที่ t-test dependent (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 165)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนก่อนและหลังเข้ารับการอบรม โดยทำการเปรียบเทียบในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนก่อนและหลังเข้ารับการอบรม ในภาพรวมและรายด้าน (n = 30)

กระบวนการตัดสินใจ	Time	Mean	SD	SE	Mean Different	T	df
ชั้นระบุปัญหา	Pretest	1.250	0.306	0.056	0.272	5.354	29
	Posttest	1.522	0.239	0.044			
ชั้นรวบรวมข้อมูล	Pretest	1.111	0.245	0.045	0.300	7.307	29
	Posttest	1.411	0.283	0.052			
ชั้นรู้ทางเลือก	Pretest	1.078	0.262	0.048	0.138	3.169	29
	Posttest	1.217	0.256	0.047			
ชั้นพิจารณาข้อดี - ข้อเสีย	Pretest	0.939	0.298	0.054	0.222	4.434	29
	Posttest	1.161	0.264	0.048			
ชั้นตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม	Pretest	0.817	0.409	0.075	0.294	5.227	29
	Posttest	1.111	0.359	0.066			
ภาพรวม	Pretest	1.039	0.207	0.038	0.245	10.540	29
	Posttest	1.284	0.222	0.041			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 พบว่า จากการประเมินความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Pre-test) และหลังเข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) เท่ากับ 1.039 และ 1.284 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีการพิจารณาการเลือกอาชีพอย่างมีเหตุผลหลังเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) สูงขึ้น จากการประเมินความสามารถในการเลือก

อาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ เท่ากับ 0.245 (Mean difference = 0.245) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ ตามลำดับชั้น สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ชั้นระบุปัญหา พบว่า จากการประเมินความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพชั้นระบุปัญหาของนักเรียน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Pre-test) และหลังเข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) เท่ากับ 1.250 และ 1.522 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีการพิจารณาการเลือกอาชีพชั้นระบุปัญหาอย่างมีเหตุผลหลังเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) สูงขึ้น จากการประเมินความสามารถในการเลือกอาชีพชั้นระบุปัญหา ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ เท่ากับ 0.272 (Mean difference = 0.272) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชั้นรวบรวมข้อมูล พบว่า จากการประเมินความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพชั้นรวบรวมข้อมูลของนักเรียน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Pre-test) และหลังเข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) เท่ากับ 1.111 และ 1.411 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ก่อนที่นักเรียนจะตัดสินใจเลือกอาชีพ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทั้งภายในและภายนอก หลังเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพสูงขึ้น ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ เท่ากับ 0.300 (Mean difference = 0.300) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชั้นรู้ทางเลือก พบว่า จากการประเมินความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพชั้นรู้ทางเลือกของนักเรียน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Pre-test) และหลังเข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) เท่ากับ 1.078 และ 1.217 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีการศึกษาทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล หลังเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพสูงขึ้น ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ เท่ากับ 0.138 (Mean difference = 0.138) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชั้นพิจารณาข้อดี - ข้อเสีย พบว่า จากการประเมินความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพชั้นพิจารณาข้อดี - ข้อเสีย ของนักเรียน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Pre-test) และหลังเข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) เท่ากับ 0.939 และ 1.161 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีการพิจารณาถึงข้อดี - ข้อเสีย ของแต่ละทางเลือก หลังเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพสูงขึ้น ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ เท่ากับ 0.222 (Mean difference = 0.222) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม พบว่า จากการประเมินความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพขั้นตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสมของนักเรียน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Pre-test) และหลังเข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) เท่ากับ 0.817 และ 1.111 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นักเรียนได้นำการระบุนโยบาย ข้อมูลที่รวบรวมได้ การรู้ทางเลือก และข้อดี – ข้อเสีย มาร่วมพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม และสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมได้สูงขึ้น ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ เท่ากับ 0.294 (Mean difference = 0.294) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หลังเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ (Post-test) สูงขึ้น ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมการตัดสินใจเลือกอาชีพ เท่ากับ 0.294 (Mean difference = 0.294) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ก่อนและหลังได้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนชายและหญิงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 288 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชายและหญิงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 30 คน ที่กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นลำดับขั้นตอนโดยวิธีการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการทดลอง ดังนี้

1. โปรแกรมการฝึกอบรม เรื่องการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ
2. แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

วิธีดำเนินการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง ดังนี้

1. ขั้นตอนการทดลอง

ผู้วิจัยให้นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพจำนวน 30 คน การทำแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ และนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวเป็นคะแนนหลังก่อนทดลอง จากนั้นจึงดำเนินการตามโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพต่อไป

2. ขั้นตอนดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองโดยปฏิบัติตามโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพทั้งหมดทดลองจำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที จำนวน 8 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 ถึงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2552 สถานที่โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

3. ขั้นตอนหลังการทดลอง

หลังเสร็จสิ้นการทดลอง ผู้วิจัยให้นักเรียนที่เข้าร่วมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ตอบแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพอีกครั้งและนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวเป็นคะแนนหลังการทดลอง

นำคะแนนที่ได้ก่อนและหลังทดลอง จากแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ มาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

นักเรียนมีกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพหลังการได้รับโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาใช้โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 30 คน นั้นพบว่า

ชั้นระบุนปัญหา นักเรียนมีแนวทางการระบุนปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีแนวทางการระบุนปัญหาการเลือกอาชีพเพิ่มสูงขึ้น

ชั้นรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ นักเรียนมีวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มสูงขึ้น

ขั้นรู้ทางเลือกที่มีอยู่ นักเรียนมีแนวทางการเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีแนวทางการการเลือกอาชีพเพิ่มสูงขึ้น

ขั้นพิจารณาข้อดีข้อเสียแต่ละทางเลือก นักเรียนมีแนวทางการพิจารณาข้อดีข้อเสีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีแนวทางการพิจารณาข้อดีข้อเสียจากทางเลือกที่มีอยู่เพิ่มสูงขึ้น

ขั้นตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม นักเรียนมีความสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพิ่มสูงขึ้น

นักเรียนมีกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพดีขึ้นหลังจากได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานแสดงให้ เห็นว่าการฝึกอบรมสามารถนำมาพัฒนากระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการฝึกอบรมทำให้นักเรียนได้เข้าใจกระบวนการตัดสินใจ การวิเคราะห์ตนเองสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ตนเองสนใจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม ในการดำเนินการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้รู้จักตนเองมากขึ้น และวิเคราะห์ข้อมูลด้านอาชีพเพื่อ นักเรียนจะได้เลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ครูแนะแนวควรนำการฝึกอบรมไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านชีพ ในโรงเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้กระบวนการตัดสินใจที่ดี และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

1.2 ผู้จัดการฝึกอบรมต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและเข้าใจในกระบวนการฝึกอบรม

1.3 การจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนนั้นต้องประกอบด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลายไม่ควรมีแต่รูปแบบการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว

1.4 ในการใช้แบบทดสอบควรใช้อย่างระมัดระวังและผู้ใช้แบบทดสอบต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้แบบทดสอบ

1.5 ครู อาจารย์ทุกท่านควรนำกระบวนการตัดสินใจไปสอดแทรกในทุกวิชาทั้งนี้ กระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการตัดสินใจเลือกกระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่ง

ถ้านักเรียนไม่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจแล้ว จะทำให้นักเรียนไม่สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงานตลอดจนการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.6 นักเรียนควรได้รับการเรียนรู้รูปแบบกระบวนการตัดสินใจในแนวทางที่เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกชีพกับการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น

2.2 ควรทำการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับกระบวนการการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูล การจัดกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อนักเรียนจะได้มีรูปแบบในการเรียนรู้ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์กับนักเรียน

2.3ควรทดลองการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจที่มีผลต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. ข้อมูลอาชีพ. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2550, จาก [http:// www.doe.go.th](http://www.doe.go.th).
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2541). *กระบวนการแนะแนวอาชีพจะช่วยให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงานได้อย่างไร*. วารสารวิชาการ. 1(2) : 23 – 25.
- จริยา จารุรักษ์. "สารนิเทศอาชีพ," วารสารวิทยบริการ. 14:2 พฤศจิกายน 2535.
- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2546). *การจัดทำระบบจัดการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- จันทนา กาไหลทอง. (2537). *ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์ อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย*. ปริญญาโท. กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง
- เฉลิมศรี เล่าภักดี. (2546). *ความคิดเห็นในการเลือกศึกษาอาชีพของนักศึกษา ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ วิชาเอกธุรกิจศึกษา กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2547). *นักบริหารธุรกิจยุคการค้าเสรี : พนักงานบริษัทยุคปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระ ประवालพฤษ. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักรและศรีสง่า กรรณสูต (2524). *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพฯ : จัดพิมพ์ : มณฑลกาพิมพ์.
- นันทา สุรักษา. (2548). *รูปแบบชีวิตและการให้คำปรึกษาอาชีพ*. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2544). *พัฒนาการทางอาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผ่องพรรณณ เกิดพิทักษ์. (2529). *การแนะแนวและการให้คำปรึกษา ระดับชั้นประถมศึกษา*. ตำราอุดมศึกษา โครงการส่งเสริมการแต่งตำราของทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525). : กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ภักดีวิภา แยมศรี. (2547). *โครงการพัฒนาการเลือกอาชีพ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอัสสัมชัญกรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. .ถ่ายเอกสาร.*
- ภาวิต ประกาศิต. (2537). *กลยุทธ์การตัดสินใจ กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2537.*
- เยาวเรศ ไหลอุดม. (2541). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความต้องการประกอบอาชีพอิสระ ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.*
- เริ่งลักษณ์ โรจนพันธ์. (2529). *เทคนิคการฝึกอบรม. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ*
- ล้วน สายยศ, อังคณา สายยศ. (2542). *การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น*
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2540). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- วัลลัญลักษณ์ ชุกกลิ่น.(2549).*ชุดข้อมูลด้านอาชีพสำหรับนักเรียนในการเลือกแผนการเรียนศิลป์-ภาษา สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.*
- วุฒิชัย จำนงค์.(2523). *พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.*
- วิจิตร อวาระกุล .(2540). *การฝึกอบรม คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วรรษษา กู้ทองเกษ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี.ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.*
- ศุภวดี บุญญวงค์.(2528). *เอกสารคำสอนอาชีพเบื้องต้น ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.*
- สุรรัตน์ วิไลรัตน์.(2537). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อการรับรู้ด้านอาชีพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลวัดทรงธรรม อำเภอพระปะแดง จังหวัดสมุทรปราการ ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.*
- สุรจิต วรรณลักษณ์ (2540). *ผลของการใช้ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดพุทธบูชา เขตราชฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร .กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุวรรณา จงประเสริฐพร (2540). *การวางแผนอาชีพของนิสิตนักศึกษาที่ศึกษาทางธุรกิจ. กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- สมคิด บางโม.(2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* กรุงเทพฯ :วิทย์พัฒน์
- สมสมุทร มุ่งสันติ. (2539). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ สหวิทยาลัยอีสานใต้ ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร. สำนักงานก.พ. (2533). เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง " แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม " การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.
- Ginzbrg Eli. (1966). *The development of human resources* New york : McGraw – Hall
- Ginzbrg Eli . (1973). *“Good jobs, bad jobs,no jobs ”* Harvard University Press 1973
- Holland John L. (1973). *“Making Vocational Choice : A Theory Career”* New Jersey : Prentice –hall
- Richardson , John C. (1993).*“Career Decision - Making and Mentership : The Anatomy of a HighSchool Program”* , Dissertation Abstracts Internationnal. 52 (7) : 42 ; 2520 – A; january
- Schwallie – Giddis , Paul L. (1991). *An Investigation of the Impact of the Florida Improved career Decision - Making Workshops on the Delivery of career Guidance Services”*_Dissertation Abstracts Internationnal. 52 (2) : 430 ; August
- Simom.(1976). *“Representations of Scientific Rationality”*.
- Tolbert.(1982). *Introduction to counseling* Boston : Houghton Mifflin, 1982.
- Rose , Kell Ann. (1993) *“The decision – making Processes of Dual – Career couples”* , Dissertation Abstracts International. 31 (1): 42; Spring

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ จำนวน 5 เหตุการณ์ในแต่ละสถานการณ์มี
ข้อคำถามสถานการณ์ละ 5 ข้อ

2.เกณฑ์การให้คะแนน

2.1 คำตอบที่ถูกต้องตามเฉลยให้ข้อละ	2	คะแนน
2.2 คำตอบถูกต้องแต่ไม่ครบตามที่เฉลย	1	คะแนน
2.3 คำตอบที่ไม่ถูกต้องให้คะแนน	0	คะแนน

3.ให้นักเรียนอ่านสถานการณ์แล้วพิจารณาตามความคิดเห็นของนักเรียนว่า ถ้านักเรียนอยู่ใน
สถานการณ์ดังกล่าวนักเรียนจะมีการตัดสินใจอย่างไร สำหรับการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนใน
การตัดสินใจดังนี้

ขั้นที่ 1 ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ขั้นที่ 3 ทางเลือกที่มีอยู่

ขั้นที่ 4 ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก

ขั้นที่ 5 ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะตัดสินใจ

ในการตอบให้นักเรียนตอบให้ครบทุกขั้นตอน

สถานการณ์ที่ 1

สุนีจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาคอมพิวเตอร์มีผลการเรียนปานกลาง สุนีเป็นคนที่ชอบพูดคุยและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุนีได้ไปสมัครงานที่เกี่ยวกับงานคอมพิวเตอร์ตามบริษัทต่าง ๆ แต่ไม่มีใครรับสุนีเลย สุนีจึงมาปรึกษากับเพื่อน ๆ โดยเพื่อน ๆ ให้ข้อมูลว่า ให้สุนีไปลองสมัครงานเกี่ยวกับการขายดูเนื่องจากสุนีเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและชอบพูดคุยกับคนอื่น ซึ่งน่าจะเหมาะสมกับงานการขาย ส่วนเรื่องความรู้ด้านงานการขายนั้นก็พอมีบ้างเนื่องจากสุนีเรียนมาเมื่อตอนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปี 1 จากสถานการณ์ดังกล่าวถ้านักเรียนเป็นสุนีจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ.....

.....

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....

.....

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี..... ทาง คือ

.....

.....

.....

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ

.....

สถานการณ์ที่ 2

ครอบครัวของสมชายประกอบธุรกิจด้านการจัดท่องเที่ยวต่างประเทศ ขณะนี้สมชายกำลังศึกษาอยู่ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 เลือกเรียนวิชาคอมพิวเตอร์เป็นเวลา 2 ปี สมชายมีความสนใจเกี่ยวกับทักษะและโปรแกรมต่าง ๆ ของคอมพิวเตอร์ จึงทำให้เขาคิดว่าเมื่อจบชั้นประกาศนียบัตรปีที่ 3 แล้ว สมชายจะประกอบอาชีพด้านคอมพิวเตอร์หรือประกอบอาชีพธุรกิจด้านการท่องเที่ยวต่างประเทศ เพราะที่บ้านมีธุรกิจดังกล่าว จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นสมชายนักเรียนจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ.....

.....

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....

.....

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี..... ทาง คือ

.....

.....

.....

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ

.....

สถานการณ์ที่ 3

นารีเรียนหนังสืออยู่ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 3 นารีมีความใฝ่ฝันในการประกอบอาชีพด้านการค้าขายโดยพยายามฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นารีได้สมัครงาน ณ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในตำแหน่งงานการขาย แต่บริษัทแห่งนี้ได้รับนารีเข้าทำงานในตำแหน่งฝ่ายผลิต เนื่องจากงานขายไม่มีตำแหน่งว่าง ทำให้นารีต้องตัดสินใจว่าจะทำงานในบริษัทเอกชนแห่งนี้ หรือจะเลือกไปสมัครงานในบริษัทอื่น จากสถานการณ์ดังกล่าวถ้านักเรียนเป็นนารีจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ.....

.....

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....

.....

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง
ทางเลือกมี..... ทาง คือ

.....

.....

.....

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ

.....

สถานการณ์ที่ 4

สถิติมีฐานะทางบ้านปานกลางและทางครอบครัวต้องการให้สถิติรีบหางานเพื่อมาช่วยเหลือครอบครัว สถิติมีผลการเรียนปานกลาง เขาสนใจและถนัดทางคอมพิวเตอร์เป็นพิเศษ เขามีความหวังว่าจะสร้างชื่อเสียงด้านนี้ แต่ในการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ต้องใช้ทุนสูงในการลงทุนซื้ออุปกรณ์เพื่อทำงานครั้งแรก สถิติได้ไปปรึกษาอาจารย์แนะแนวและอาจารย์ได้ให้ข้อมูลว่าแรงงานด้านคอมพิวเตอร์นั้นต้องการนักคอมพิวเตอร์กราฟฟิก ซึ่งสถิติต้องเรียนโปรแกรมด้านการทำกราฟฟิกเพิ่มเติม โดยใช้ทุนในการเรียนมากพอสมควร จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นสถิตินักเรียนจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ.....

.....

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....

.....

.....

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี..... ทาง คือ

.....

.....

.....

.....

.....

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ

.....

สถานการณ์ที่ 5

สุดาตั้งใจว่าเมื่อจบชั้นประกาศนียบัตรชั้นปีที่ 3 แล้ว จะเลือกทำงานด้านบัญชีและการขาย โดยปกติสุดาจะสามารถทำงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ ใจเย็น มีสมาธิในการทำงาน และสามารถพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สุดามักจะรับทำบัญชีโดยการรับจ้างร้านค้าในโรงเรียน และนำสินค้าต่าง ๆ จากร้านค้ามาขายให้เพื่อน และครูอาจารย์ แต่เมื่อทราบข่าวจากรุ่นพี่ที่จบด้านการบัญชีว่าสามารถหารายได้พิเศษจากการรับทำบัญชีจากบริษัทต่าง ๆ แต่เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดเป็นอย่างมากและเสี่ยงกับการที่จะผิดพลาดสูง ส่วนการค้าขายนั้นก็สามารถหารายได้พิเศษจากการนำสินค้าต่าง ๆ มาจำหน่ายที่นอกเหนือจากงานประจำแต่ต้องทนกับบุคคลต่าง ๆ ที่มาสอบถามถึงสินค้า สุดาสนใจทั้งงานบัญชีและงานการขาย จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นสุดาจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ.....

.....

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....

.....

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี..... ทาง คือ

.....

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ

.....

สถานการณ์ที่ 6

ประสิทธิ์เรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 2 ด้านคอมพิวเตอร์แต่ผลการเรียนอ่อนมากจนไม่แน่ใจว่าจะจบชั้นปีที่ 3 หรือไม่ จึงคิดลาออกไปสมัครทำงานด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาชอบและสนใจมาก อย่างไรก็ตามประสิทธิ์เคยได้ไปสมัครงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มาแล้วแต่ไม่ได้เพื่อนจึงพยายามชวนให้ประสิทธิ์เรียนต่อไปอีก 1 ปี เพื่อจะได้จบชั้นประกาศนียบัตรชั้นปีที่ 3 ในสาขาคอมพิวเตอร์ ถ้าลาออกตอนนี้ก็เท่ากับว่าประสิทธิ์นั้นมีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เท่านั้น ทางครอบครัวของเขาก็ไม่ขัดข้องว่าประสิทธิ์จะตัดสินใจอย่างไร จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นประสิทธิ์จะตัดสินใจอย่างไรจากสถานการณ์ดังกล่าว

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ

.....

.....

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....

.....

.....

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี..... ทาง คือ

.....

.....

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

ข้อดี.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ

.....

เฉลยแบบสอบความเรียงกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

สถานการณ์ที่ 1

สุนีจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาคอมพิวเตอร์มีผลการเรียนปานกลาง สุนีเป็นคนที่ชอบพูดคุยและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุนีได้ไปสมัครงานที่เกี่ยวกับงานคอมพิวเตอร์ตามบริษัทต่าง ๆ แต่ไม่มีใครรับสุนีเลย สุนีจึงมาปรึกษากับเพื่อน ๆ โดยเพื่อน ๆ ให้ข้อมูลว่า ให้สุนีไปลองสมัครงานเกี่ยวกับการขายเนื่องจากสุนีเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและชอบพูดคุยกับคนอื่น ซึ่งน่าจะเหมาะสมกับงานการขาย ส่วนเรื่องความรู้ด้านงานการขายนั้นก็พอมีบ้างเนื่องจากสุนีเรียนมาเมื่อตอนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปี 1 จากสถานการณ์ดังกล่าวถ้านักเรียนเป็นสุนีจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ การไปประกอบอาชีพด้านการขาย
2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ เรียนวิชาคอมพิวเตอร์ มีผลการเรียนปานกลาง เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและชอบการพูดคุยเจรจา มีพื้นฐานด้านงานการขายบ้าง
3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้างทางเลือกมี 2 ทาง คือ
 1. การเลือกประกอบอาชีพด้านคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 2. เลือกประกอบอาชีพด้านการขาย
4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี มีพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์

ข้อเสีย มีผลการเรียนที่ปานกลาง

ข้อดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและชอบพูดคุยเจรจากับคนอื่น

ข้อเสีย มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการขายไม่มากเท่าที่ควร
5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ เลือกที่จะประกอบอาชีพการติดต่อค้าขายเนื่องจากบุคลลักษณะเหมาะสมกับงานการขาย และมีพื้นฐานความรู้เรื่องงานการพอที่สามารถประกอบอาชีพได้

สถานการณ์ที่ 2

ครอบครัวของสมชายประกอบธุรกิจด้านการจัดท่องเที่ยวต่างประเทศ ขณะนี้สมชายกำลังศึกษาอยู่ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 เลือกเรียนวิชาคอมพิวเตอร์เป็นเวลา 2 ปี สมชายมีความสนใจเกี่ยวกับทักษะและโปรแกรมต่าง ๆ ของคอมพิวเตอร์ จึงทำให้เขาคิดว่าเมื่อจบชั้นประกาศนียบัตรปีที่ 3 แล้ว สมชายจะประกอบอาชีพด้านคอมพิวเตอร์หรือประกอบอาชีพธุรกิจด้านการท่องเที่ยวต่างประเทศ เพราะที่บ้านมีธุรกิจดังกล่าว จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นสมชายนักเรียนจะตัดสินใจอย่างไร

1.ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ เลือกทำอาชีพด้านคอมพิวเตอร์กับเลือกประกอบอาชีพด้านการนำท่องเที่ยวต่างประเทศ

2.ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ ชอบและสนใจเรื่องคอมพิวเตอร์ , มีทักษะด้านภาษาอังกฤษปานกลาง , ครอบครัวธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยวต่างประเทศ

3.ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี 2 ทาง คือ 1.ประกอบอาชีพด้านคอมพิวเตอร์ที่ถนัด

2.ทำธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยวต่างประเทศต่อจากที่บ้าน

4.ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี มีทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ข้อเสีย ต้องเริ่มต้นงานใหม่ทุกอย่าง และต้องเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพิ่มมากขึ้นเพื่อทำการเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง

ข้อดี ครอบครัวมีธุรกิจอยู่แล้วสามารถเรียนรู้ธุรกิจดังกล่าวได้ง่าย

ข้อเสีย ขาดความคล่องทางภาษา

5.ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ ประกอบธุรกิจด้านการท่องเที่ยวต่อจากครอบครัวเนื่องจากมีพื้นฐานสามารถเรียนรู้ได้ง่ายและไม่ต้องเริ่มต้นใหม่แต่ต้องเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม

สถานการณ์ที่ 3

นารีเรียนหนังสืออยู่ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 3 นารีมีความใฝ่ฝันในการประกอบอาชีพด้านการค้าขายโดยพยายามฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นารีได้สมัครงาน ณ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในตำแหน่งงานการขาย แต่บริษัทแห่งนี้ได้รับนารีเข้าทำงานในตำแหน่งฝ่ายผลิต เนื่องจากงานขายไม่มีตำแหน่งว่าง ทำให้นารีต้องตัดสินใจว่าจะทำงานในบริษัทเอกชนแห่งนี้หรือจะเลือกไปสมัครงานในบริษัทอื่น จากสถานการณ์ดังกล่าวถ้านักเรียนเป็นนารีจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ เลือกทำงานที่บริษัทนี้หรือที่บริษัทอื่น

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ มีความเชี่ยวชาญเรื่องงานการขาย

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ ทางเลือกใดบ้าง

ทางเลือกมี 2 ทาง คือ 1. เลือกทำงานที่บริษัทดังกล่าว

2. ไปสมัครงานที่บริษัทอื่น

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี มีงานทำ

ข้อเสีย ไม่ได้ในตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญ

ข้อดี อาจจะได้รับเลือกเข้าในตำแหน่งงานขายตามที่ถนัด

ข้อเสีย ไม่มีงานทำและอาจไม่ได้เข้าทำงานในตำแหน่งการขาย

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ ไปสมัครงานที่อื่น

เนื่องจากนารีไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานฝ่ายผลิตเลย และไม่มีความจำเป็นมากเท่าที่ควรจึงต้องรีบทำงาน และนารีอาจจะได้รับเลือกเข้าทำงานด้านการขายที่บริษัทอื่นตามที่นารีถนัดและต้องการ

สถานการณ์ที่ 4

สถิติมีฐานะทางบ้านปานกลางและทางครอบครัวต้องการให้สถิติรีบหางานเพื่อมาช่วยเหลือครอบครัว สถิติมีผลการเรียนปานกลาง เขาสนใจและถนัดทางคอมพิวเตอร์เป็นพิเศษ เขามีความหวังว่าจะสร้างชื่อเสียงด้านนี้ แต่ในการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ต้องใช้ทุนสูงในการลงทุนซื้ออุปกรณ์เพื่อทำงานครั้งแรก สถิติได้ไปปรึกษาอาจารย์แนะแนวและอาจารย์ได้ให้ข้อมูลว่าแรงงานด้านคอมพิวเตอร์นั้นต้องการนักคอมพิวเตอร์กราฟฟิก ซึ่งสถิติต้องเรียนโปรแกรมด้านการทำกราฟฟิกเพิ่มเติม โดยใช้ทุนในการเรียนมากพอสมควร จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นสถิตินักเรียนจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ **เลือกเรียนเพิ่มเติมหรือทำงานเพื่อมาช่วยเหลือครอบครัว**

2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ **มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี , ทางครอบครัวต้องการให้ทำงานเพื่อมาจุนเจือครอบครัว , ตลาดแรงงานต้องการนักคอมพิวเตอร์ด้านงานกราฟฟิก**

3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ทางเลือกใดบ้าง
ทางเลือกมี **2** ทาง คือ **1.เลือกเรียนเฉพาะทางงานกราฟฟิก**

2.ทำงานเพื่อนำรายได้มาช่วยเหลือครอบครัว

4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี **ได้รับการเพิ่มเติมเรื่องคอมพิวเตอร์กราฟฟิกและอาจได้รับเงินเดือนมากขึ้น**

ข้อเสีย **ไม่มีทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อและขาดรายได้มาจุนเจือครอบครัว**

ข้อดี **มีรายได้มาช่วยเหลือครอบครัว**

ข้อเสีย **รายได้ไม่ดีเท่าที่ควรเนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์พื้นฐานเท่านั้น**

5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ **เลือกการทำงานเนื่องจากการเรียนต่อจำเป็นต้องมีทุนทรัพย์เป็นอย่างมาก และทางครอบครัวต้องการเงินมาจุนเจือในครอบครัว**

สถานการณ์ที่ 5

สุดาตั้งใจว่าเมื่อจบชั้นประกาศนียบัตรชั้นปีที่ 3 แล้ว จะเลือกทำงานด้านบัญชีและการขาย โดยปกติสุดาจะสามารถทำงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ ใจเย็น มีสมาธิในการทำงาน และสามารถพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สุดามักจะรับทำบัญชีโดยการรับจ้างร้านค้าในโรงเรียน และนำสินค้าต่าง ๆ จากร้านค้ามาขายให้เพื่อน และครูอาจารย์ แต่เมื่อทราบข่าวจากรุ่นพี่ที่จบด้านการบัญชีว่าสามารถหารายได้พิเศษจากการรับทำบัญชีจากบริษัทต่าง ๆ แต่เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดเป็นอย่างมากและเสี่ยงกับการที่จะผิดพลาดสูง ส่วนการค้าขายนั้นก็ยังสามารถหารายได้พิเศษจากการนำสินค้าต่าง ๆ มาจำหน่ายที่นอกเหนือจากงานประจำแต่ต้องทนกับบุคคลต่าง ๆ ที่มาสอบถามถึงสินค้า สุดาสนใจทั้งงานบัญชีและงานการขาย จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นสุดาจะตัดสินใจอย่างไร

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ เลือกงานการทำบัญชีและงานด้านการขาย
2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ มีความละเอียดรอบคอบ มีสมาธิในการทำงาน และสามารถพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี แต่ใจร้อน
3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ ทางเลือกใดบ้าง
ทางเลือกมี 2 ทาง คือ
 1. เลือกประกอบอาชีพด้านการบัญชี
 2. เลือกประกอบอาชีพทางการขาย
4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ
 - ข้อดี ได้รับรายได้ที่สูง
 - ข้อเสีย มีความเสี่ยงสูงและต้องระเี่ยงรอบคอบเป็นอย่างมาก
 - ข้อดี ได้พบปะผู้คนและไม่มีความเสี่ยงสูงและสามารถหารายได้ได้ง่าย
 - ข้อเสีย ต้องมีความอดทนสูง และต้องใจเย็นเพราะต้องเจอคนหลายแบบ
5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ ทำบัญชีเนื่องจากสุดามีความละเอียดรอบคอบ แต่สุดาใจร้อนจึงไม่เหมาะกับงานขายที่ต้องเจอผู้คนหลายรูปแบบ

สถานการณ์ที่ 6

ประสิทธิ์เรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 2 ด้านคอมพิวเตอร์แต่ผลการเรียนอ่อนมากจนไม่แน่ใจว่าจะจบชั้นปีที่ 3 หรือไม่ จึงคิดลาออกไปสมัครทำงานด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาชอบและสนใจมาก อย่างไรก็ตามประสิทธิ์เคยได้ไปสมัครงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มาแล้วแต่ไม่ได้เพื่อนจึงพยายามชวนให้ประสิทธิ์เรียนต่อไปอีก 1 ปี เพื่อจะได้จบชั้นประกาศนียบัตรชั้นปีที่ 3 ในสาขาคอมพิวเตอร์ ถ้าลาออกตอนนี้ก็เท่ากับว่าประสิทธิ์นั้นมิได้วุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เท่านั้น ทางครอบครัวของเขาก็ไม่ขัดข้องว่าประสิทธิ์จะตัดสินใจอย่างไร จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้านักเรียนเป็นประสิทธิ์จะตัดสินใจอย่างไรจากสถานการณ์ดังกล่าว

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ คือ เลือกลาออกไปทำงานหรือเรียนต่อ
2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ ชอบคอมพิวเตอร์ , มีผลการเรียนที่อ่อน , เคยไปสมัครงานมาแล้วแต่ไม่ได้รับเลือก
3. ทางเลือกมีกี่ทาง ได้แก่ ทางเลือกใดบ้าง
ทางเลือกมี 2 ทาง คือ
 1. ไม่ลาออกเรียนต่อจนจบ
 2. ลาออกและไปสมัครทำงาน
4. ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก คือ

ข้อดี ได้รับวุฒิ ปวช. ด้านคอมพิวเตอร์และมีความรู้มากขึ้นตามลำดับ

ข้อเสีย อาจเรียนไม่จบ

ข้อดี ได้ทำงานตามที่ตนเองต้องการ

ข้อเสีย ขาดวุฒิการศึกษาและอาจไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานและ ได้รับเงินเดือนไม่มากเท่าที่ควร
5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการตัดสินใจประกอบอาชีพ คือ เรียนต่อเนื่องจากวุฒิการศึกษาดังกล่าวนั้นประสิทธิ์ไม่มีความชัดเจนในการสมัครงาน และอาจไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานอีก

ภาคผนวก ข
โปรแกรมการฝึกอบรม
เรื่องกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

**ตารางแสดงระยะเวลาการทดลองนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง
การฝึกอบรมเรื่องกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ**

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	รายการทดลอง
1	2 กุมภาพันธ์ 2552	ปฐมนิเทศ
2	9 กุมภาพันธ์ 2552	เรื่องปัญหาที่ต้องตัดสินใจ
3	16 กุมภาพันธ์ 2552	เรื่องการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์
4	23 กุมภาพันธ์ 2552	เรื่องการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (ต่อ)
5	2 มีนาคม 2552	เรื่องการรู้ทางเลือก
6	9 มีนาคม 2552	เรื่องการพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือก
7	16 มีนาคม 2552	เรื่องการตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม
8	23 มีนาคม 2552	ปัจฉิมนิเทศ

**การฝึกอบรมเรื่อง
กระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ
จัดโดยนางสาวกุลธิดา สีบัวบาน**

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ต้องประกอบอาชีพเพื่อการดำเนินชีวิตให้ได้อยู่ได้ในปัจจุบัน อาชีพ เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนชีวิตมนุษย์ ดังนั้นการเลือกประกอบอาชีพต่าง ๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การเลือกประกอบอาชีพนั้นจำเป็นต้องรู้จักข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองและอาชีพที่ตนเองสนใจ และต้องทราบถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการเลือกประกอบอาชีพเพื่อให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจเลือกอาชีพให้น้อยที่สุด ดังนั้นการรับรู้ถึงกระบวนการดังกล่าวจะเป็นผลดีต่อตนเองและส่งผลต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัว สังคม เป็นต้น ในการการดำรงชีวิตให้มั่นคงต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ
 - 1.1 ชั้นระบุปัญหา
 - 1.2 ชั้นรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์
 - 1.3 ชั้นรู้ทางเลือกที่มีอยู่
 - 1.4 ชั้นพิจารณาข้อดีข้อเสียแต่ละทางเลือก
 - 1.5 ชั้นตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม
2. นำกระบวนการตัดสินใจข้างต้นไปใช้ได้

เนื้อหาของหลักสูตร จำนวน 8 ชั่วโมง แยกเป็นหัวข้อดังนี้

- | | |
|--|-----------|
| 1. ปฐมนิเทศ | 1 ชั่วโมง |
| 2. ชั้นระบุปัญหา | 1 ชั่วโมง |
| 3. ชั้นรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ | 1 ชั่วโมง |
| 4. ชั้นรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (ต่อ) | 1 ชั่วโมง |
| 5. ชั้นรู้ทางเลือกที่มีอยู่ | 1 ชั่วโมง |
| 6. ชั้นพิจารณาข้อดีข้อเสียแต่ละทางเลือก | 1 ชั่วโมง |
| 7. ชั้นตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม | 1 ชั่วโมง |
| 8. ปัจฉิมนิเทศ | 1 ชั่วโมง |

จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

30 คน นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3

วัน เวลา

เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม พ.ศ .2552

สถานที่

โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ สาทร กรุงเทพมหานคร

วิธีการฝึกอบรม

- 1.การบรรยาย
- 2.บทบาทสมมุติ
- 3.การระดมความคิด

โปรแกรมการฝึกอบรม

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
1	ปฐมนิเทศ	<p>1. เพื่อสร้างบรรยากาศ ความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ระหว่างผู้อบรมกับผู้เข้าร่วม ฝึกอบรม</p> <p>2. เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในเรื่อง กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ</p>	<p>1. ชั้นเริ่มต้น ผู้ฝึกอบรมให้สมาชิกนั่งเป็นแถว หน้ากระดาน ผู้อบรมกล่าว ต้อนรับและทักทายสมาชิก</p> <p>2. ชั้นดำเนินการ</p> <p>2.1 ผู้ฝึกอบรมแนะนำตนเองและ ให้สมาชิกแนะนำตนเองพร้อมบอก ถึงอาชีพที่ต้องการประกอบใน อนาคตเพื่อสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างกัน</p> <p>2.2 ผู้ฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ของการเข้าร่วมฝึกอบรมในครั้งนี้ พร้อมทั้งอธิบายถึงความสำคัญใน กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ</p> <p>3. ชั้นสรุป</p> <p>3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเพิ่มเติม</p> <p>3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
2	การระบุปัญหาที่ตัดสินใจในการเลือกอาชีพ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมทราบและบอกปัญหาที่ต้องตัดสินใจได้	<p>1.ชั้นเริ่มต้น</p> <p>1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทวบรวมเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา</p> <p>1.2 ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้</p> <p>2.ชั้นดำเนินการอบรม</p> <p>2.1 ให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์สถานการณ์จากสถานการณ์ตัวอย่างที่ให้แล้วระบุปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>2.2 ให้สมาชิกผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ตัวอย่าง</p> <p>2.3 ให้ผู้เข้าอบรมเสนอถึงปัญหาของตนเอง แล้วให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกันวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>3.ชั้นสรุป</p> <p>3.1 ผู้ฝึกอบรมอธิบายและสรุปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว และวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ</p> <p>3.2 ผู้อบรมนัดหมายครั้งต่อไป</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
3	<p>การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (การรู้จักตนเองเกี่ยวกับตนเอง)</p>	<p>เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ</p>	<p>1.ขั้นเริ่มต้น</p> <p>1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา</p> <p>1.2 ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้</p> <p>2.ขั้นดำเนินการ</p> <p>2.1 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเขียนถึงข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เรื่องความถนัด ความสนใจ ในอาชีพต่าง ๆ และพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>2.2 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองโดยการทำแบบทดสอบ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถ ความถนัด - ทักษะดีและค่านิยม - ความสนใจในอาชีพ - บุคลิกภาพกับอาชีพ - ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ <p>2.3 ให้ผู้เข้ารับการอบรมนำข้อมูลที่ได้จากการทำทดสอบถามทั้ง 5 อย่างมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ</p> <p>2.4 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อบรมบุคคลอื่นและสรุปข้อมูลทั้งหมดเพื่อเก็บข้อมูลในการตัดสินใจเลือกอาชีพ</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
3	(ต่อ)		3.ชั้นสรุป 3.1 ผู้อบรมอธิบายและสรุปแบบทดสอบต่าง ๆ และประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ 3.2 นัดหมายครั้งต่อไป

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
4	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ)	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญลักษณะของการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ	<p>1.ขั้นเริ่มต้น</p> <p>1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา</p> <p>1.2 ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้</p> <p>2.ขั้นดำเนินการ</p> <p>2.1 ผู้อบรมอธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญ และลักษณะของการประกอบอาชีพ คุณสมบัติโอกาส รายได้และความก้าวหน้าจากเอกสารเรื่องอาชีพพนักงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานบัญชี พนักงานขายคอมพิวเตอร์ธุรกิจ</p> <p>2.2 ให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม เพื่อศึกษาเอกสารเรื่องอาชีพต่างๆ โดยใช้เวลา 15 นาที</p> <p>2.3 ผู้อบรมให้สมาชิกแต่ละกลุ่มสรุปและร่วมกันอภิปรายถึงอาชีพต่าง ๆ ตามเอกสาร</p> <p>2.4 ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมในกลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับเอกสาร</p> <p>3.ขั้นสรุป</p> <p>3.1 ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนสรุปผลของข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องความสำคัญและลักษณะอาชีพต่าง ๆ แล้วผู้อบรมสรุปเพิ่มเติม</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
4	(ต่อ)		3.2 ผู้อบรมนัดหมายครั้งต่อไป

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
5	รู้จักทางเลือกที่มีอยู่	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ทราบเกี่ยวกับทางเลือกในการประกอบอาชีพต่างๆ	<p>1.ขั้นเริ่มต้น</p> <p>1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทวบรวมเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา</p> <p>1.2 ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้</p> <p>2.ขั้นดำเนินการอบรม</p> <p>2.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์ข้อมูลของตนเองกับอาชีพต่างๆ เพื่อพิจารณาค้นหาทางเลือกต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพนั้น</p> <p>2.2 ให้ผู้อบรมวิเคราะห์ทางเลือกของตนเองพร้อมอธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p>2.3 ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มของอาชีพที่มีอยู่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ</p> <p>3.ขั้นสรุป</p> <p>3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเนื้อหาเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับทางเลือกที่มีอยู่</p> <p>3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
6	พิจารณาข้อดี ข้อเสียแต่ละ ทางเลือก	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จัก และเข้าใจสิ่งที่เป็นผลจาก ทางเลือกต่างๆ และสามารถสรุป ได้ว่าอาชีพใดมีความน่าจะเป็น กว่าอาชีพใด	<p>1.ขั้นเริ่มต้น</p> <p>1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทาย ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่อง ที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็น ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือก อาชีพ</p> <p>2.ขั้นดำเนินการ</p> <p>2.1 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ คาดคะเนผลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการ พิจารณาข้อดีและข้อเสียของแต่ละ อาชีพที่เลือกพร้อมเสนอแนะซึ่งกัน และกัน</p> <p>2.2 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสรุปข้อดี และข้อเสียอีกครั้งหนึ่งเพื่อเก็บเป็น ข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเลือกครั้ง ต่อไป</p> <p>3.ขั้นสรุป</p> <p>3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเนื้อหาเพิ่มเติม</p> <p>3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
7	เลือกทางเลือกที่เหมาะสม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจทางเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสม	<p>1.ขั้นเริ่มต้น</p> <p>ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา จากนั้นชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับการอบรมตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2.ขั้นดำเนินการ</p> <p>2.1 ทบทวนข้อดีข้อเสียของทางเลือกที่ผ่านมา</p> <p>2.2 ให้ผู้เข้าร่วมอบรมตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมโดยให้ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลทั้งหมดมาใช้ในการตัดสินใจ</p> <p>2.3 ผู้เข้าอบรมช่วยกันสรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง</p> <p>3.ขั้นสรุป</p> <p>3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเนื้อหาเพิ่มเติม</p> <p>3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
8	ปัจฉิมนิเทศ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำรวจตนเองหลังเข้ารับการฝึกอบรมที่พัฒนากระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ	<p>1.ขั้นเริ่มต้น</p> <p>ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกัน และสรุปขั้นตอนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตนเอง</p> <p>2.ขั้นดำเนินการ</p> <p>2.1ผู้ฝึกอบรมติดตามผล หลังจากทำการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ โดยการซักถาม อภิปราย แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>2.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้สึกอย่างไรกับการฝึกอบรมครั้งนี้ 2. ความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพมีประโยชน์ต่อผู้รับการฝึกอบรมมากเพียงไร และนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนเองอย่างไร 3.ผู้รับการฝึกอบรมให้เสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ <p>3.ขั้นสรุป</p> <p>ผู้ฝึกอบรมสรุปของการฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ และกล่าวขอบคุณผู้เข้า</p>

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
8	(ต่อ)		รับการฝึกอบรมและกล่าวปิดการฝึกอบรม

**** การฝึกอบรมแต่ละครั้งใช้เวลา 60 นาที**

โปรแกรมการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ครั้งที่ 1

ปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างบรรยากาศความคุ้นเคยและเป็นกันเองระหว่างผู้อบรมกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและพร้อมพร้อมที่จะเปิดเผยตนเอง
2. เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในเรื่องกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อพัฒนากระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ กฎระเบียบของการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้ฝึกอบรมให้สมาชิกนั่งเป็นแถวหน้ากระดาน ผู้อบรมกล่าวต้อนรับและทักทายสมาชิก

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้ฝึกอบรมแนะนำตนเองและให้สมาชิกแนะนำตนเองพร้อมบอกถึงอาชีพที่ต้องการประกอบในอนาคตเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน

2.2 ผู้ฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมฝึกอบรมในครั้งนี้พร้อมทั้งอธิบายถึงความสำคัญในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3. ขั้นสรุป

3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเพิ่มเติม

3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป

อุปกรณ์

1. สมุดจดบันทึก
2. ปากกา

ครั้งที่ 2

การระบุปัญหาที่ตัดสินใจในการเลือกอาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมทราบและบอกปัญหาที่ต้องตัดสินใจคืออะไร

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1.ขั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่อง ที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา

1.2 ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้

2.ขั้นดำเนินการอบรม

2.1 ให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์สถานการณ์จากสถานการณ์ตัวอย่างที่ให้แล้วระบุปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 ให้สมาชิกผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจาก เหตุการณ์ตัวอย่าง

2.3 ให้ผู้เข้าอบรมเสนอถึงปัญหาของตนเอง แล้วให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกันวิเคราะห์ ปัญหา

3.ขั้นสรุป

3.1 ผู้ฝึกอบรมอธิบายและสรุปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว และ วิเคราะห์ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ

3.2 ผู้อบรมนัดหมายครั้งต่อไป

อุปกรณ์

1.ปัญหาของสินี

2.กระดาษ

สถานการณ์ เรื่องปัญหาของสินี

สินีเป็นนักเรียนสาขาบัญชี มีผลการเรียนปานกลาง สินีเป็นคนน่ารัก ช่างพูดช่างคุย หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจต่อครูอาจารย์และเพื่อน ๆ ทุกคน ทำให้สินีเป็นที่รักของคนรอบข้าง โดยไม่มีใครรังเกียจฐานะความยากจนของเธอ ตลอดเวลาที่เธอเรียนที่โรงเรียนนี้ เธอจะรับงานพิมพ์รายงาน และรับออกแบบงานกราฟฟิกเพราะเธอชอบงานที่ทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อีกทั้งเป็นการแบ่งเบาภาระที่บ้านที่พ่อ แม่ต้องดูแลน้อง ๆ อีก 3 คน ช่วงที่สินีมีความลำบากใจมากที่สุดคือการตัดสินใจเลือกเมื่อจบชั้น ปวช.3 แล้วเธอจำเป็นต้องเลือกทำงานในสายอาชีพที่ให้ค่าตอบแทนสูง และใช้เวลาให้น้อยที่สุด เพื่อจะได้มีรายได้ส่วนนั้นมาดูแลครอบครัว เธอจึงนำเรื่องดังกล่าวไปปรึกษาอาจารย์ เมื่อเธอปรึกษาก็ได้รับคำแนะนำมากมาย

“ทำงานเกี่ยวกับบัญชีสิ รายได้ดีนะจะได้ไปช่วยเหลือทางบ้านไง เธอก็เรียนบัญชีมาไม่ใช่เธอสินี ” อาจารย์สุพรแนะนำ

“แต่ครูว่าอย่างสินีจะไปทำงานเกี่ยวกับงานกราฟฟิก ออกแบบต่าง ๆ ที่ใช้คอมพิวเตอร์ น่าจะดีกว่า เพราะว่าเธอชอบ และรายได้ก็ไม่แตกต่างกับการทำบัญชีนะ ที่สำคัญเธอไม่ต้องใช้ความละเอียดแบบงานบัญชีอีกด้วย ” อาจารย์สมพรกล่าวเสริม

“ แต่รุ่นพี่ที่เค้าเรียนจบไปเค้าบอกว่า งานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ต้องมีการลงทุนทั้งซื้ออุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ด้วยคะ ” สินีพูดและกล่าวต่อว่า

“ ส่วนงานบัญชีหนูก็เรียนไม่เก่งและเป็นคนไม่ค่อยละเอียดเท่าที่ควร กลัวว่าถ้าไปสมัครงานแล้วจะไม่มีใครรับเข้าทำงาน ”

จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้าผู้รับการอบรมเป็นสินีจะทำอย่างไร
ปัญหาที่ต้องการตัดสินใจคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถานการณ์ตัวอย่าง

ปัญหาของแสงดาว

แสงดาวเป็นนักเรียนระดับปวช 3 เรียนสาขางานคอมพิวเตอร์ แสงดาวมีผลการเรียนด้านคอมพิวเตอร์ในเกณฑ์ดีมากและมีความชอบเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ แต่มีผลการเรียนวิชาทางการขายที่ไม่ผ่าน เนื่องจากเป็นคนไม่ค่อยพูดและขี้อาย แต่ที่บ้านประกอบกิจการเกี่ยวกับการขายกระดาษ แสงดาวเป็นลูกคนโต ซึ่งที่บ้านต้องการให้แสงดาวออกมาดูแลกิจการต่อจากบิดาและมารดา และมารดามีอายุมากแต่แสงดาวต้องการที่จะทำงานในสาขาที่ตนเองเรียนมา คือคอมพิวเตอร์ แสงดาวจึงนำเรื่องดังกล่าวที่เกิดขึ้นไปปรึกษาเพื่อน และได้คำแนะนำมากมายจากเพื่อน

“ ดีสิเธอได้ทำงานต่อจากที่บ้านจะได้ไม่ต้องไปหางานทำ โชคดีกว่าพวกเราตั้งหลายคน”
 สุทธิกล่าว

“ ใช่เราก็ว่าอย่างนั้นแหละสบายจะตายไป ” สมใจกล่าวเสริม

“ เราว่านะถ้าเธอทำงานที่เธอไม่ชอบเราเธอทำได้ไม่ดีแน่เลย” นิภากล่าว

“ แต่เราชอบคอมพิวเตอร์มากและเราก็ทำได้อีกทั้งเราไม่ชอบการขายเลย พวกเธอก็รู้ว่าเราเรียนตวิชานี้เพราะเราคิดว่า มันน่าเบื่อที่ต้องไปคุยกับคนที่เราไม่สนิท ไม่รู้จัก ต้องคอยดูแลลูกค้า เราไม่ชอบวุ่นวายกับคนเลย แต่ที่บ้านลิต้องการให้เราไปทำงานด้วย ” แสงดาวกล่าว

จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้าผู้รับการอบรมเป็นแสงดาวจะทำอย่างไร

ปัญหาที่ต้องการตัดสินใจคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถานการณ์เกี่ยวกับผู้อบรม

ให้สมาชิกอธิบายสถานการณ์เกี่ยวกับตนเอง โดยเขียนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการประกอบอาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหาที่จะต้องตัดสินใจคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 3

การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (การรู้จักตนเองเกี่ยวกับตนเอง)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้น

1.1. ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา

1.2. ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้

2. ขั้นดำเนินการ

2.1. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเขียนถึงข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เรื่องความถนัด ความสนใจ ในอาชีพต่าง ๆ และพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองโดยการทำแบบทดสอบ ดังนี้

- ความสามารถ ความถนัด
- ทักษะและค่านิยม
- ความสนใจในอาชีพ
- บุคลิกภาพกับอาชีพ
- ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ

2.3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมนำข้อมูลที่ได้จากการทำทดสอบถามทั้ง 5 อย่างมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

2.4. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อบรมบุคคลอื่นและสรุปข้อมูลทั้งหมดเพื่อเก็บข้อมูลในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3. ขั้นสรุป

3.1. ผู้อบรมอธิบายและสรุปแบบทดสอบต่าง ๆ และประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3.2 นัดหมายครั้งต่อไป

อุปกรณ์

- 1.แบบสอบถามเรื่องความสามารถ
- 2.แบบทดสอบความถนัดความสามารถ
- 3.แบบทดสอบทัศนคติและค่านิยม
- 4.แบบทดสอบความสนใจในอาชีพ
- 5.แบบทดสอบบุคลิกภาพกับอาชีพ

ครั้งที่ 4

การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญลักษณะของการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา

1.2 ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้อบรมอธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญ และลักษณะของการประกอบอาชีพ คุณสมบัติ โอกาส รายได้และความก้าวหน้าจากเอกสารเรื่องอาชีพต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานบัญชี พนักงานขาย คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

2.2 ให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม เพื่อศึกษาเอกสารเรื่องอาชีพต่าง ๆ โดย ใช้เวลา 15 นาที

2.3 ผู้อบรมให้สมาชิกแต่ละกลุ่มสรุปและร่วมกันอธิบายถึงอาชีพต่าง ๆ ตามเอกสาร

2.4 ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมในกลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับเอกสารเพื่อเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพ

3. ขั้นสรุป

3.1 ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนสรุปผลของข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องความสำคัญและลักษณะอาชีพต่าง ๆ แล้วผู้อบรมสรุปเพิ่มเติม

3.2 ผู้อบรมนัดหมายครั้งต่อไป

อุปกรณ์

1.เอกสาร เรื่องอาชีพพนักงานบัญชี พนักงานขาย พนักงานคอมพิวเตอร์

เอกสารประกอบการอบรม เรื่องความสำคัญและลักษณะของอาชีพ

1. พนักงานขาย (Salesperson , Salesman , Sales Representative)

นิยามอาชีพ

ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของเจ้าของสถานประกอบการ หรือผลิตภัณฑ์โดยทำหน้าที่ส่งเสริมการขาย เพื่อให้สินค้ากระจายไปสู่ผู้บริโภคได้มากขึ้น และอย่างทั่วถึง และช่วยประสานงานการส่งเสริมการตลาดให้บรรลุ ผลสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ลักษณะของงานที่ทำ

ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการโฆษณาส่งเสริมการขาย และการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการโดยใช้บุคคล ซึ่งเป็นงานที่จำเป็น และสำคัญมากอย่างหนึ่งขององค์กร อาจมีชื่อเรียกว่าผู้แทนขาย นักขาย ฯลฯ เป็นส่วนหนึ่งของการตลาด 4 P's ของการตลาด Product Planning, Pricing, Place/Physical Distribution, Promotion and Advertising โดยทำหน้าที่ ดังนี้

1.ติดต่อกู้ลูกค้าในตลาด เพื่อทำการขายการเจรจาสื่อสารระหว่างผู้ขาย และผู้ซื้อหรือกลุ่มผู้ที่คาดหวังว่าจะเป็นลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้ซื้อรู้จักสินค้ากระตุ้นความสนใจ และสร้างความพอใจในตัวสินค้า

2.เจรจาเรื่องเงื่อนไขการซื้อขาย และให้คำ-ปรึกษาแก่ลูกค้า รวมทั้ง แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นก่อนการขาย และหลังการขาย

3.หาลูกค้าใหม่ๆ พนักงานขายบางประเภทอาจจะต้องขายสินค้าที่ไม่มีตัวตนให้กับลูกค้า อย่างเช่น การขายบริการควบคุมครองการประกันชีวิต ประกันภัย ด้านที่ปรึกษา บริการด้านการโฆษณา ซึ่งต้องใช้ความพยายาม และความคิดสร้างสรรค์ในการขายสินค้า

4.จัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย ส่วนลดการค้า การแสดงนิทรรศการการค้า การโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่างๆ เป็นเครื่องมือช่วยกระตุ้นในการขาย

5.อาจให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้า เช่นการตรวจสอบผลิตภัณฑ์หลังการขายซื้อสินค้า หรือเปลี่ยนชิ้นส่วนที่ชำรุดให้แก่ลูกค้า เป็นต้นพนักงานขายอาจทำงาน ณ. สถานที่ขายสินค้าซึ่งกำหนดไว้ เช่น ศูนย์การค้า ท่าอากาศยานตามบ้านเรือนส่วนบุคคล หรือตามสถานที่ราชการ และสถานประกอบการต่างๆ เป็นต้น

สภาพการทำงาน

ผู้ประกอบการอาชีพนี้ตระหนักดีว่าเป็นอาชีพที่ให้รายได้ดีสำหรับผู้มีความสามารถ และขยัน โดยอาจได้รับเงินเดือนค่อนข้างน้อย คือ ประมาณ 15,000 – 30,000 บาท รวมค่ายานพาหนะ ค่าโทรศัพท์แต่จะได้เงินค่านายหน้าจากการขายสินค้าแต่ละชิ้น หรือได้เป็นเปอร์เซ็นต์จากการขาย

ทะลุเป้าการขายที่ผู้บริหารตั้งไว้เป็นผลตอบแทน เจลี่ยรายได้ต่อเดือนรวมค่านายหน้า แล้วจะได้รับเงินประมาณเดือนละ 50,000 บาท และได้รับสวัสดิการ โบนัส หรือผลประโยชน์อื่นตามผลประกอบการขององค์กร ปัจจุบัน ค่าตอบแทนในการเป็นพนักงานขายตรง พนักงานขายตรงหลายชั้น ก็สามารถเป็นรายได้หลักและรายได้เสริมให้กับผู้มีงานประจำได้เช่นกันตามความสามารถ ความขยัน และเวลาของผู้ขาย ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ มีเวลาทำงานไม่แน่นอน เนื่องจากรายได้ขึ้นอยู่กับผลงานที่ทำได้ส่วนพนักงานขายที่อยู่ประจำที่จะมีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน คือ วันละ 8-9 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 40-48 ชั่วโมงได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือนในอัตราขั้นต่ำประมาณ 5,000 บาท มีค่าล่วงเวลาและค่าคอมมิชชั่นจากการขาย รายได้โดยรวมประมาณ 10,000-15,000 บาทต่อเดือน

สภาพการทำงาน

สภาพการทำงานอาจแบ่งตามประเภทของสินค้าที่ทำการขาย เช่น พนักงานขายสินค้าผู้บริโภค หรือสินค้าอุตสาหกรรม ถ้าปฏิบัติงานขายอยู่ในอาคารประกอบกิจการ รับคำสั่งซื้อหรือประจำในห้างสรรพสินค้า เรียกพนักงานขายประเภทนี้ว่า Counter Personnel (CP.) ถ้าจะต้องไปติดต่อลูกค้านอกสถานที่ เรียกว่า Sales Executive นอกจากนี้หน้าที่ในความรับผิดชอบ อาจจะต้องส่งสินค้าให้กับผู้ซื้อพนักงานขายบางตำแหน่งอาจทำหน้าที่เยี่ยมเยียนลูกค้า ร้านค้า ในต่างจังหวัด เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อลูกค้า แนะนำผลิตภัณฑ์ หรือสินค้าตัวใหม่ หรืออาจตรวจตลาด และเก็บข้อมูล เพื่อทำรายงานบันทึกถึงผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายการตลาด ถ้าเป็นผู้แทนขายระบบงาน หรือระบบคอมพิวเตอร์ อาจจะต้องทำงานเป็นที่มในการเสนอขายและสาธิตให้กับคณะกรรมการผู้จัดซื้อขององค์กร หรือโรงงาน ในที่มงานอาจจะมีเจ้าหน้าที่เทคนิควิศวกร เป็นผู้ให้รายละเอียดตอบข้อซักถามต่างๆ ของลูกค้า จากนั้นพนักงานขายซึ่งทำหน้าที่ติดต่อตั้งแต่เริ่มต้นจะเป็นผู้ประสานงาน และเจรจาปิดการขายที่มพนักงานขาย อาจจะต้องเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อให้ความรู้ในการถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อของลูกค้าเพื่อให้ได้มาถึงคำสั่งในความต้องการรูปแบบของสินค้า และการบริการ นอกจากนี้ ยังมีพนักงานขายที่ทำหน้าที่ขายตรงประเภทชั้นเดียว หรือหลายชั้น ซึ่งมักจะขายสินค้าผู้บริโภค และประเภทเครื่องสำอาง โดยอาศัยเครือข่ายลูกโซ่ ของผู้ขายสมาชิก และผู้ซื้อสินค้าก็จะได้เป็นสมาชิก และส่วนลดการซื้อสินค้าตามเงื่อนไขของเจ้าของผู้บริหาร

คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ

1. จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
2. มียานพาหนะส่วนตัวมีโทรศัพท์เคลื่อนที่ มีความสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้จะได้รับการพิจารณาพิเศษ
3. ต้องเป็นผู้มีศิลปะในการเจรจา เรียนรู้การใช้โอกาสและประโยชน์จาก ศิลปะในการขาย

4. ให้ข้อมูลสินค้าที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อลูกค้ามากที่สุดซื้อสัตย์ต่อผู้บริโภคหรือลูกค้า
 5. ต้องเป็นผู้มีทัศนคติดี เป็นผู้รับฟังที่ดี มีลักษณะเป็นผู้ให้ความอบอุ่น รู้จักกาลเทศะ
 6. รู้จักการจัดเก็บข้อมูล เพื่อปรับกลยุทธ์ทางการตลาด และการขาย
 7. ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการขาย เนื่องจากการที่ลูกค้าสามารถเข้าถึงข่าวสารด้วยทางด่วนข้อมูล ด้วยตัวเองได้ ดังนั้น พนักงานขายจำเป็นต้องเรียนรู้ และพร้อมที่จะพัฒนาเทคนิคการขายให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

8. มีความขยัน อดทน

9. มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และสามารถปรับแผนการขายทั้งระยะสั้น และระยะยาวเพื่อเจาะหาลูกค้ารายใหม่ ๆ

10. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีวินัย มีความเป็นผู้ตาม และผู้นำที่ดี

ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ ควรเตรียมความพร้อมดังต่อไปนี้ : สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านพาณิชยกรรม และการขายจนถึงปริญญาตรีหรือปริญญาโทในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าขายสินค้าในอุตสาหกรรมอาหาร ยา เครื่องจักรคอมพิวเตอร์ เครื่องมือแพทย์ เคมีภัณฑ์ จะรับพนักงานขาย หรือตัวแทนการขายที่สำเร็จการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องสินค้าชนิดนั้นๆ เช่น วิทยาศาสตร์การอาหาร วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หรือวิทยาศาสตร์สาขาคอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ เกษตรกรรม เคมี วิศวกรรมเคมี ถ้าเป็นผลิตภัณฑ์ด้านการสื่อสารก็จะรับสาขาโทรคมนาคม วิศวกรรมไฟฟ้า หรือวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ถ้าเป็นธุรกิจเกี่ยวกับไฟเบอร์ออปติก และระบบอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องก็จะรับ สาขาสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมไฟฟ้า คอมพิวเตอร์หรือฟิสิกส์ ถ้าเกี่ยวกับสื่ออุปกรณ์การเรียน การสอนในสถาบันการศึกษาก็ต้องสำเร็จการศึกษา สาขาครุศาสตร์ด้านสื่อการสอน เป็นต้น

โอกาสในการมีงานทำ

แนวโน้มตลาดแรงงานได้เปิดกว้างสำหรับ ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่ตรงกับสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ต้องการขาย และต้องการพนักงานขายหน้าใหม่ที่รักในอาชีพ มีสินค้าที่ต้องการพนักงานขาย หรือผู้แทนการขายที่มีความรู้เฉพาะด้านมากขึ้น ซึ่งคุณวุฒิและประสบการณ์ในตลาดของพนักงานขายในปัจจุบันจึงแตกต่างจากเมื่อก่อนอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากเดิมทัศนคติของผู้ที่เป็นพนักงานขาย คือ บุคคลที่ไม่สามารถทำงานอาชีพอื่นได้ จึงมาเป็นพนักงานขาย ปัจจุบัน บางองค์กรกำหนดไว้ว่าพนักงานขายต้องสำเร็จการศึกษาสาขาการตลาดโดยเฉพาะ หรือแพทย์ เกษตรกรรม และวิศวกรรม เป็นต้น เพราะองค์กรธุรกิจในยุคการค้าเสรีตระหนักดีว่าการรับพนักงานขายที่ไม่มีพื้นฐานความเข้าใจในสินค้านั้นๆ อาจจะไม่สามารถทำให้การขายบรรลุจุดประสงค์ และเป้าหมายของบริษัทที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่มีการแข่งขันอย่างเข้มข้นจากคู่แข่งทางการค้าที่มีการขายผลิตภัณฑ์ประเภทเดียวกันผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้

นอกจากจะสามารถทำงานในองค์กร ห้างร้าน บริษัทต่างๆ แล้วยังสามารถนำประสบการณ์ไปประกอบอาชีพอิสระของตนเองได้

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

โดยทั่วไปพนักงานขายที่มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 2 - 3 ปี ก็จะมีโอกาสก้าวหน้าไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้น เช่นผู้ควบคุมการขาย หรือ Sales Supervisor, ผู้ควบคุมการขายส่งผู้จัดการฝ่ายขายส่ง ผู้ควบคุมการขายปลีก ผู้จัดการฝ่ายขายปลีกหรือเปลี่ยนสายอาชีพไปเป็นนักการตลาด ผู้จัดการประจำผลิตภัณฑ์ หรือนักวิจัยการตลาด จนถึงตำแหน่งผู้บริหารตามตำแหน่งใน โครงสร้างขององค์กร

อาชีพที่เกี่ยวข้อง

นักการตลาด นักวิเคราะห์การตลาด นักวิเคราะห์สินเชื่อ นักวางแผนธุรกิจ นักบริหารการขาย



2. พนักงานบัญชี (Accountants)

นิยามอาชีพ

ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ ทำงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมรายการรายรับ และรายจ่ายของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำเป็นรายงานตามระบบ และระเบียบของการทำบัญชี จัดทำบัญชีด้วยตนเองหรือร่วมทำงานกับผู้อื่น กำกับดูแลการทำงานบัญชีของเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามลำดับ อาจทำงบดุลประจำปี อาจทำหน้าที่ในการรับและการจ่ายเงินตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะของงานที่ทำ

พนักงานบัญชี ทำงานบันทึกข้อมูลการเงินขององค์กรอย่างสมบูรณ์ตามระบบของการบัญชี และเป็นระเบียบแบบแผน เช่น บัญชีรายรับ หรือบัญชีรายจ่าย เป็นต้น ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และบันทึกเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงินและธุรกิจการเงินอื่นๆ และลงบัญชีแยกประเภทตรวจสอบการลงบัญชี ทำการคำนวณ และรวมยอดเงินเท่าที่จำเป็น ทำงบดุล และรวบรวมรายงานการเงินตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำ เพื่อแสดงรายรับรายจ่าย บัญชีรายรับและรายจ่าย กำไรหรือขาดทุน และเรื่องราวเกี่ยวกับการเงินอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่ คำนวณและจ่ายเงินค่าจ้าง ทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน ทำรายงานแสดงฐานะทางการเงินบัญชีให้แก่ลูกค้า และปฏิบัติงานต่างๆ เกี่ยวกับการทำบัญชีทำบันทึกการเงินโดยใช้เครื่องทำบัญชี ตรวจสอบการลงบัญชี รวบรวมรายงานเสนอตามระยะที่กำหนดเป็นประจำ ปีงบประมาณประจำปีเดือน ทำหน้าที่ให้บริการทางการบัญชีแก่สถานประกอบการ ภาครัฐ บุคคล สถาบันเอกชน หรือหน่วยงานรัฐบาล รวมถึงการควบคุมดูแลการทำบัญชี และการตรวจสอบบัญชี การตรวจสอบ การรับรองความถูกต้อง และความครบถ้วนในการทำบัญชีและเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่าย จัดเตรียมงบทดลอง บันทึกการรับจ่ายประจำวัน จัดทำรายงานภาษีมูลค่าเพิ่มซื้อ และขายพร้อมทั้งเอกสารประกอบเพื่อนำเสนอกรมสรรพากร ทุกเดือน จัดทำรายงานภาษีเงินได้ของบริษัทเพื่อนำเสนอกรมสรรพากรทุกสิ้นปี

สภาพการจ้างงาน

ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ จะได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ส่วนในภาคเอกชน จะได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของบริษัทหรือองค์กรที่จ้างงานพนักงานบัญชี ซึ่งไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว ค่าจ้างที่ได้รับโดยเฉลี่ยมีดังนี้

วุฒิการศึกษา	รายได้ (โดยเฉลี่ย)
ปวช.	6,000
ปวส.	7,000
ปริญญาตรี	10,500

สภาพการทำงาน

พนักงานบัญชีทำงานในสถานที่ทำงานที่มีสภาพการทำงานเป็นสำนักงานที่มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเช่นสำนักงานทั่วไป ในการทำงานจะต้องใช้เครื่องคิดเลขหรืออาจจะมีเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ช่วยงานบันทึกรายการ และการทำบัญชีในรูปแบบต่างๆ

คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพนี้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าภาคนี้ยบัตรวิชาชีพ (ปวช) อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิปริญญาตรีทางการบัญชี บริหารธุรกิจ หรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยรับรอง

- มีความซื่อสัตย์ในหน้าที่เนื่องจากทำงานเกี่ยวกับการเงิน มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ในการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่เชื่อถือได้ถูกต้องรวดเร็วและมีประโยชน์อย่างแท้จริงในการตัดสินใจ

- มีความรอบคอบ วิจารณ์ญาณ เพื่อพิจารณาหาหลักปฏิบัติที่เหมาะสม และส่งผลกระทบ ในด้านลบให้น้อยที่สุดแก่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และให้ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพ และสังคม

- สามารถใช้คอมพิวเตอร์ มีประสบการณ์ในด้านโปรแกรม software บัญชี มีความรู้ภาษาอังกฤษตามสมควร มีความรู้ระบบภาษีของไทย

ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ควรเตรียมความพร้อมดังต่อไปนี้ : ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าภาคนี้ยบัตรวิชาชีพ (ปวช) อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิปริญญาตรีทางการบัญชี บริหารธุรกิจหรือเทียบเท่า จากสถาบันการศึกษาซึ่งทบวงมหาวิทยาลัย และสำหรับพนักงานบัญชี ที่ทำหน้าที่ผู้ทำบัญชีในสถานประกอบการที่จดทะเบียนการค้า ต้องเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกรอบ 3 ปี จากสถาบันวิชาชีพบัญชีหรือสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่อธิบดีกรมทะเบียนการค้าให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่อธิบดีประกาศกำหนด

โอกาสในการมีงานทำ

ในการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่จะต้องมีพนักงานบัญชีทำงานด้านบัญชี ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจได้เจริญก้าวหน้าและขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า อาชีพพนักงานบัญชียังคงเป็นที่ต้องการทั้งในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือธุรกิจส่วนตัว

ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านบัญชีสามารถที่จะประกอบอาชีพในหน่วยงานต่างๆ ได้หลายแห่งทั้งที่เป็นหน่วยงานของราชการ และเอกชน นอกจากนี้ยังสามารถที่จะรับงานบัญชีไปทำที่บ้านได้ และเมื่อพนักงานบัญชีทำงานจนมีความพร้อมและมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (กบช.) กำหนดไว้ก็มีสิทธิที่จะสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตได้

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

พนักงานบัญชีที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานบัญชี และมีประสบการณ์ที่สามารถที่จะสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาต สามารถที่จะรับงานตรวจสอบบัญชีเป็นอาชีพอิสระได้ หรือพนักงานบัญชีที่มีความสามารถในงานบริหารจัดการ สามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ทำบัญชี สมุห์บัญชี ผู้ตรวจสอบภายในองค์กรนั้นได้

อาชีพที่เกี่ยวข้อง

นอกจากจะทำงานในด้านบัญชีโดยตรงแล้ว พนักงานบัญชียังอาจทำงานอย่างอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิชาชีพที่เรียนมา เช่น ทำงานในหน้าที่เกี่ยวกับงบประมาณการเงินงานธนาคาร บริษัทประกันภัย ประกอบอาชีพอิสระโดยเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาต หรือเป็นอาจารย์สอนบัญชีในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยต่างๆ สำหรับผู้ที่ศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานมาก เป็นต้น



3. พนักงานคอมพิวเตอร์ (Word Processor Operator)

นิยามอาชีพ

ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ทำงาน เกี่ยวกับการบันทึก ป้อน ลบ ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลเอกสาร บันทึกจัดเก็บแฟ้มข้อมูลเอกสาร และจัดพิมพ์เอกสารการพิมพ์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

ลักษณะของงานที่ทำ

1. ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ พิมพ์ จัดหมายแบบฟอร์มทางธุรกิจ รายงาน ฉลาก นามบัตรและเอกสารอื่นๆ
2. จัดวางรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะสมกับงาน หรือความต้องการ โดยใช้โปรแกรมการสร้างเอกสารการพิมพ์ หรือการคำนวณที่ติดตั้งบนไมโครคอมพิวเตอร์
3. ป้อนข้อมูลเอกสารลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือวาดภาพ และนำภาพมาประกอบในเอกสาร ทำแผนภูมิ ตารางข้อมูล คำนวณข้อมูลในตาราง พิมพ์บันทึกถกลับ และแก้ไขปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง
4. บันทึกจัดเก็บแฟ้มข้อมูลเอกสารต่างๆ จัดพิมพ์สำเนาด้วยเครื่องพิมพ์ส่ง หรือรับข่าวสาร โดยใช้โทรสาร โทรพิมพ์ หรืออื่นๆ ปฏิบัติงานธุรการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. ตรวจสอบงานพิมพ์ให้ถูกต้องจัดทำสำเนาหลายชุด จัดส่งจดหมาย หรือรายงานที่พิมพ์แล้วไปให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง
6. อาจทำงานประจำวันในหน้าที่ของเสมียนพนักงาน

สภาพการจ้างงาน

ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกันไปตามความรู้ ความชำนาญ และสถานประกอบการ ดังนี้

วุฒิการศึกษา	เงินเดือน
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	6,000
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	7,500

นอกจากค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนแล้วในภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนอาจได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม เงินช่วยเหลือสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ มีชั่วโมงทำงานโดยปกติวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 40 - 48 ชั่วโมง และอาจต้องทำงานล่วงเวลา เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน

สภาพการทำงาน

สภาพการทำงานเป็นการทำงานในสำนักงาน ไม่สกปรก แต่ต้องนั่งอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์เป็น เวลานาน วันหนึ่งประมาณ 6-7 ชั่วโมง หรือมากกว่านั้น ต้องใช้ประสาทสัมผัสของสายตาและ

มือ บางครั้งอาจมีปัญหาเกี่ยวกับสายตาได้ เนื่องจากอยู่กับจอคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน ในสถานประกอบการอาจมีผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้หลายคน ซึ่งต้องทำงานในสถานที่ เดียวกัน หรืออาจทำงานเพียงคนเดียว

คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ

ผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และมีทักษะในการพิมพ์ระบบสัมผัสด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. มีความอดทน สะเอียด รอบคอบ
3. ช่างสังเกต จดจำ รู้จักวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา
4. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
5. มีคุณธรรม จริยธรรม ขยัน ซื่อสัตย์ และมีระเบียบวินัย – ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลัก

ไวยากรณ์การสะกดคำ การใช้เครื่องหมายวรรคตอนทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ต้องมีทักษะในการพิมพ์สัมผัสได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ควรเตรียมความพร้อมดังต่อไปนี้ : ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป เมื่อได้รับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร.) หรือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) 2 เดือน และฝึกในสถานประกอบการอีก 1 เดือน รวมระยะเวลาฝึกทั้งหมด 3 เดือน จึงจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.) แนวการฝึกเน้นภาคปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ผู้รับการฝึกจะได้รับจากการฝึก ได้แก่ ฝึกการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ PC ฝึกการใช้ทักษะการพิมพ์ระบบสัมผัสด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

โอกาสในการมีงานทำ

เมื่อมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานแทนเครื่องพิมพ์ดีดทำให้พนักงานพิมพ์ดีดธรรมดา ต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นพนักงานพิมพ์ดีดคอมพิวเตอร์ ซึ่งพนักงานพิมพ์ดีดคอมพิวเตอร์ต้องมีความรู้ในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สำหรับ ใช้ในงานพิมพ์ ความต้องการพนักงานพิมพ์ดีดเครื่องคอมพิวเตอร์ จะอยู่ในความต้องการของตลาดแรงงานในระดับปานกลาง เนื่องจากการเรียนรู้ในการใช้งานเพื่อการพิมพ์โดยคอมพิวเตอร์ค่อนข้างง่าย ดังนั้น บุคลากรในองค์กรส่วนมากจะสามารถพิมพ์งานได้ด้วยตนเอง แต่ในบางหน่วยงานยังต้องการบุคลากรทำหน้าที่ในการพิมพ์โดยเฉพาะเพื่อความรวดเร็วในการทำงานด้านเอกสาร พนักงานพิมพ์ดีด สามารถเข้าทำงานได้ทั้งในภาคเอกชน เช่น ธุรกิจหรือเจ้าของบริษัทเจ้าของโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ

โดยทำหน้าที่เป็นพนักงานบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์ เสมียนสำนักงาน พนักงานเรียงพิมพ์ พนักงานพิมพ์ข่าว

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้มีพื้นฐานอาชีพนี้ ถ้าได้รับการพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์ PC และโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ สามารถพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างโปรแกรม เมื่อสำเร็จแล้วสามารถเป็น Programmer ได้ซึ่งจะทำให้โอกาสการหางานทำในอาชีพที่เกี่ยวข้องเปิดกว้างขึ้น

อาชีพที่เกี่ยวข้อง

เสมียนทั่วไป เสมียนโต้ตอบจดหมาย และจตรายงาน พนักงานฝ่ายสินค้า และพัสดุช่างปฏิบัติทางการพิมพ์ ช่างเรียงพิมพ์ และจัดประกอบหน้าด้วยคอมพิวเตอร์ พนักงานตรวจพิสูจน์เลขานุการ พนักงานป้อนข้อมูลทางสถิติ



ครั้งที่ 5 รู้จักทางเลือกที่มีอยู่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ทราบเกี่ยวกับทางเลือกในการประกอบอาชีพต่างๆ

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ชั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา

1.2 ผู้อบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนี้

2. ชั้นดำเนินการอบรม

2.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์ข้อมูลของตนเองกับอาชีพต่างๆ เพื่อพิจารณาค้นหาทางเลือกต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพนั้น

2.2 ให้ผู้อบรมวิเคราะห์ทางเลือกของตนเองพร้อมอธิบายเหตุผลประกอบ

2.3 ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มของอาชีพที่มีอยู่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3. ชั้นสรุป

3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเนื้อหาเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับทางเลือกที่มีอยู่

3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป

อุปกรณ์

1. สถานการณ์ทางเลือกของสมบูรณ
2. โป้ทางเลือกของผู้เข้าฝึกอบรม

สถานการณ์ เรื่องทางเลือกของสมบุรณ์

สมบุรณ์เป็นนักเรียนระดับ ปวช 3 เป็นนักเรียนที่มีผลการเรียนดีมาก ทางบ้านไม่บังคับสมบุรณ์เรื่องการประกอบอาชีพเนื่องจากครอบครัวของสมบุรณ์มีฐานะที่ค่อนข้างดี สมบุรณ์ต้องตัดสินใจประกอบอาชีพในวันสมัครงานสมบุรณ์ได้ไปสมัครงานด้านบัญชี 2 บริษัท ที่บริษัทแห่งแรกซึ่งสมบุรณ์ต้องการที่จะเข้าทำงานมากแต่ทางบริษัทต้องการสมบุรณ์ไปช่วยเรื่องงานคอมพิวเตอร์ซึ่งสมบุรณ์ก็สามารถทำได้ดีเช่นกัน แต่อีกบริษัทที่ไปสมัครเรียกสมบุรณ์ไปทำงานด้านการขาย ซึ่งทั้งสองบริษัทไม่รับสมบุรณ์เข้าทำงานบัญชีเลย สมบุรณ์เลยนำเรื่องดังกล่าวไปปรึกษากับบิดาและมารดา

“พ่อครับพ่อว่าผมน่าจะเลือกทำงานเกี่ยวกับอะไรดีครับ” สมบุรณ์กล่าว

“ ลูกเลือกสิ่งที่คุณคิดว่าน่าจะทำได้ดีสิลูก ” พ่อสมบุรณ์กล่าว

“ ผมชอบบัญชีมากที่สุดครับแต่ไม่มีบริษัทไหนรับผมเข้าทำงานในงานที่ผมชอบเลยครับ บริษัทแรกเค้าให้ผมไปทำงานด้านคอมพิวเตอร์ส่วนบริษัทที่สองก็ให้ผมไปทำงานเกี่ยวกับการขายครับพ่อ ” สมบุรณ์กล่าวกับบิดา

จากสถานการณ์ดังกล่าว สมบุรณ์มีกี่ทางเลือกและทางใด เป็นลำดับแรกและรองลงมา

- 1.....
- 2.....
- 3.....

ใบงานทางเลือกของผู้เข้าฝึกอบรม

ชื่อ.....นามสกุล.....

1. อาชีพที่เลือก.....

เลือกประกอบอาชีพนี้เพราะ

.....

2. อาชีพที่เลือก.....

เลือกประกอบอาชีพนี้เพราะ

.....

3. อาชีพที่เลือก.....

เลือกประกอบอาชีพนี้เพราะ

.....

4. อาชีพที่เลือก.....

เลือกประกอบอาชีพนี้เพราะ

.....

ครั้งที่ 6

พิจารณาข้อดีข้อเสียแต่ละทางเลือก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักและเข้าใจสิ่งที่เป็นผลจากทางเลือกต่างๆ และสามารถสรุปได้ว่าอาชีพใดมีความน่าจะเป็นกว่าอาชีพใด

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพิจารณาข้อดีและข้อเสียของแต่ละอาชีพที่เลือกพร้อมเสนอแนะซึ่งกันและกัน

2.2 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสรุปข้อดีและข้อเสียอีกครั้งหนึ่งเพื่อเก็บเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเลือกครั้งต่อไป

3. ขั้นสรุป

3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเนื้อหาเพิ่มเติม

3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป

อุปกรณ์

1. ใบงานทางเลือกจากครั้งที่ 5

2. ใบงานข้อดีข้อเสีย

ใบงานพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก

ชื่อ.....นามสกุล.....

อาชีพที่เลือก.....

ข้อดี

.....

.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

.....

อาชีพที่เลือก.....

ข้อดี

.....

.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

.....

อาชีพที่เลือก.....

ข้อดี

.....

.....

.....

ข้อเสีย

.....

.....

.....

ครั้งที่ 7 เลือกทางเลือกที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจทางเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสม

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ชั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันเมื่อครั้งที่ผ่านมา จากนั้นชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับการอบรมตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม

2. ชั้นดำเนินการ

2.1 ทบทวนข้อดีข้อเสียของทางเลือกที่ผ่านมา

2.2 ให้ผู้เข้าร่วมอบรมตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมโดยให้ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลทั้งหมดมาใช้ในการตัดสินใจ

2.3 ผู้เข้าอบรมช่วยกันสรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

3. ชั้นสรุป

3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปเนื้อหาเพิ่มเติม

3.2 ผู้ฝึกอบรมนัดหมายครั้งต่อไป

อุปกรณ์

1. ใบงานข้อมูลจากแบบสอบถาม
2. ใบงานข้อมูลข้อดีข้อเสีย
3. ใบงานทางเลือกครั้งที่ 5
4. ใบงานทางเลือกครั้งที่ 7 เลือกทางเลือกที่เหมาะสม

ใบงานทางเลือกที่เหมาะสม

ชื่อ.....นามสกุล.....

อาชีพที่เหมาะสม.....

เพราะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 8 ปัจฉิมนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำรวจตนเองหลังเข้ารับการฝึกอบรมที่พัฒนากระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

เวลาที่ใช้

60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้ฝึกอบรมกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทบทวนเรื่องที่อบรมกันและสรุปขั้นตอนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตนเอง

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้ฝึกอบรมติดตามผล หลังจากทำการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ โดยการซักถาม อภิปรายแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. มีความรู้สึกอย่างไรกับการฝึกอบรมครั้งนี้

2. ความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพมีประโยชน์ต่อการฝึกอบรมมากเพียงไร และนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนเองอย่างไร

3. ผู้รับการฝึกอบรมให้เสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อการฝึกอบรมกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

3. ขั้นสรุป

3.1 ผู้ฝึกอบรมสรุปของการฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ และกล่าวขบใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมและกล่าวปิดการฝึกอบรม

อุปกรณ์

1. เนื้อหากระบวนการตัดสินใจ

ข้อมูลเนื้อหา เรื่องกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

กระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพหมายถึงลำดับขั้นตอนการพิจารณาอย่างมีเหตุผล โดยที่นักเรียนสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับ โดยการพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลของตนเอง และข้อมูลทางอาชีพ

ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. ขั้นระบุปัญหา โดยนักเรียนต้องทราบว่าจะตัดสินใจเรื่องใด
2. ขั้นรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยนักเรียนต้องหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ
3. ขั้นรู้ทางเลือกที่มีอยู่ โดยศึกษาทางเลือกต่าง ๆ จากข้อมูลที่รวบรวมในขั้นตอนที่ 2 แล้วนำมาพิจารณาหาทางเลือกที่เหมาะสม
4. ขั้นพิจารณาข้อดีข้อเสียแต่ละทางเลือก โดยนักเรียนจะต้องพิจารณาแต่ละทางเลือกว่ามีผลดีผลเสียอย่างไร
5. ขั้นตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมมากที่สุด โดยนักเรียนสามารถพิจารณาข้อดีและข้อเสียแต่ละทางเลือก แล้วนักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

ภาคผนวก ค

ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

ตาราง 4 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกอาชีพ

เรื่องปัญหาที่ต้องตัดสินใจ

เรื่อง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัญหา1	5.700	3.379	0.381	0.522
ปัญหา2	5.950	3.524	0.232	0.594
ปัญหา3	5.800	3.537	0.362	0.532
ปัญหา4	5.700	3.695	0.324	0.548
ปัญหา5	5.800	3.221	0.420	0.502
ปัญหา6	5.800	3.747	0.259	0.572

Reliability = 0.591

เรื่องการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์

เรื่อง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อมูล1	4.750	3.671	0.522	0.554
ข้อมูล2	5.050	4.576	0.104	0.720
ข้อมูล3	4.800	4.274	0.535	0.579
ข้อมูล4	4.800	4.274	0.294	0.640
ข้อมูล5	5.150	3.082	0.743	0.446
ข้อมูล6	4.950	4.471	0.245	0.655

Reliability = 0.652

เรื่องการรู้ทางเลือก

เรื่อง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เลือก1	4.450	6.997	0.457	0.810
เลือก2	4.650	6.766	0.521	0.795
เลือก3	4.550	6.050	0.727	0.744
เลือก4	4.600	6.779	0.636	0.769
เลือก5	4.850	6.871	0.645	0.768
เลือก6	4.650	7.713	0.490	0.800

Reliability = 0.812

เรื่องการพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือก

เรื่อง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ดีเสีย1	4.050	8.471	0.518	0.830
ดีเสีย2	3.700	7.800	0.640	0.806
ดีเสีย3	3.950	8.050	0.667	0.802
ดีเสีย4	4.050	7.945	0.660	0.802
ดีเสีย5	3.850	8.239	0.579	0.818
ดีเสีย6	3.900	7.989	0.621	0.810

Reliability = 0.838

เรื่องการตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม

เรื่อง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เหมาะสม1	3.500	6.263	0.330	0.742
เหมาะสม2	3.300	5.274	0.481	0.706
เหมาะสม3	3.500	5.842	0.619	0.682
เหมาะสม4	3.300	5.168	0.515	0.695
เหมาะสม5	3.300	5.695	0.416	0.723
เหมาะสม6	3.350	5.187	0.571	0.677

Reliability = 0.742

ภาคผนวก ง
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกุลธิดา สีบัวบาน
เกิดวันที่	12 กันยายน พ.ศ.2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	The Place เลขที่ 19 ซอยจันทร์ 18/2 ถนนจันทร์ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่ง	อาจารย์แนะแนว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ เลขที่ 101 ซอยสาทร 13 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2540	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2543	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2547	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ. เกียรตินิยม อันดับ 2) จากวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2552	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม. จิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร