การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ



ปริญญานิพนธ์

ของ

เจษฎา อังกาบสี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
กันยายน 2554

การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ



ปริญญานิพนธ์
ของ
เจษฎา อังกาบสี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
กันยายน 2554
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ



บทคัดย่อ

ของ

เจษฎา อังกาบสี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
กันยายน 2554

เจษฎา อังกาบสี. (2554). *การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา, ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง.

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และ หาปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ของมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวม 17 แห่ง จำนวน 7,432 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็น อาจารย์จำนวน 926 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร เพื่อใช้สำหรับการศึกษาองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ กลุ่มที่ 2 เป็น อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดขึ้นมาตามลำดับ และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน เพื่อเข้ารับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ และกลุ่มควบคุม 8 คน ซึ่งไม่ได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .2183 ถึง .7791 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (ค่าแอลฟา) เท่ากับ .9393 และรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .8 - .9

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพพบว่า องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน การเป็นตัวแบบ การเรียนรู้จากตัวแบบ การพัฒนาตนเอง การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น สัมพันธภาพทางสังคม อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว สไตล์การเสี่ยง และ อุปสรรคด้านระยะทาง โดยองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบ อยู่ในเกณฑ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. เกณฑ์ปกติของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมีค่าคะแนนปกติวิสัย (Normalized T-score) ตั้งแต่ 14 ถึง 70 และมีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ อยู่ระหว่าง 169 ถึง 313 จากคะแนนเต็ม 400 คะแนน

3. การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1)ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา 2) ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ได้แก่ ประเมินผลเบื้องต้น ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล และ ปรับแผนพัฒนาของตนเอง และ 3)ขั้นสุดท้ายคือ ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา โดยการนำแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ และประยุกต์เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มและการให้คำปรึกษาครอบครัวมาใช้ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

4. ประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ โดยเปรียบเทียบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล พบว่า

4.1 ก่อนการทดลอง เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน

4.2 ก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม และ ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ ด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , .05 และ .05 ตามลำดับ ส่วนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4.3 เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล และ หลังการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม และ ด้านความสำคัญของงาน ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , .05 , .05 , .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

THE DEVELOPMENT OF CAREER ATTITUDES AND STRATEGIES INVENTORY AND IMPLICATIONS FOR CAREER GROUP COUNSELING

AN ABSTRACT

BY

JESDA AUNGABSEE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Doctor of Education Degree in Counseling Psychology

at Srinakharinwirot University

September 2011

Jesda Aungabsee. (2011). *The Development of Career Attitudes and Strategies Inventory and Implications for Career Group Counseling.* Dissertation, Ed.D. (Counseling Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr.Nanta Sooraksa, Prof. Dr.Pongpan Kirdpitak, Dr.Sakesan Tongkhambanchong.

The purposes of this research topic "the development of career attitudes and strategies inventory and implications for career group counseling" were 1) to study the components and norms of the career attitudes and strategies, 2) to construct career group counseling model for enhancing career attitudes and strategies of private university's instructors, and 3) to evaluate the effectiveness of career group counseling model for enhancing the instructors' career attitudes strategies. The population of the study consisted of 7,432 instructors working with 17 private universities in Bangkok and its neighbor during 2010 academic year. They were divided into two groups. The first group of career attitudes and strategies components study consisted of 926 instructors. They were stratified randomly selected from the population. The second group included 16 volunteered instructors of a private university with career attitudes and strategies scores ranked no.1 to no.16 from the bottom of the list. They were then randomly divided into two groups , classified as an experimental group and a control group. Each group consisted of 8 instructors. The experimental group participated in the career group counseling while the control group did not receive any counseling. The research instruments were career attitudes and strategies inventory with the discrimination value ranged from .2183 to .7791 and the reliability coefficient (alpha) of .9393 , and the career group counseling model with the IOC ranged from .8 - .9.

The research results were as follows :

1. The confirmatory factor analysis significantly confirmed that the attitudes and strategies inventory consisting of 12 components : job significance, work involvement, job satisfaction, job security, being a role model, learning from role model, self development, dominant style, social relationship, career and family commitment, risk-taking style , and

distant barriers were found congruent with the empirical data. The factor loading of these 12 components were statistically high at .01 level.

2. The norms of career attitudes and strategies carried a Normalized T-score from 14 to 70 with the raw scores ranged from 169 to 313 while the grand total raw score was 400.

3. The career group counseling model comprised of 3 stages: 1) the initial counseling stage, 2) the working stage , i.e. , initial assessment , identifying and analyzing the problem and its causes, formulating goals and developing the individual plan , and adjusting the individual plan development , and 3) the final stage , i.e., the summarization of counseling. The model included the concepts and techniques of career development theories, group counseling techniques and family Counseling techniques.

4. The effectiveness of the career group counseling model for enhancing the instructors career attitudes and strategies between the experimental group and the control group before the experiment, after the experiment, and at the end of the follow-up session revealed as follows :

4.1 No significant differences in the career attitudes and strategies were found between the experimental group and the control group before the experiment.

4.2 Statistically significant differences in the overall career attitudes and strategies , the learning from role model , and career and family commitment existed between the experimental group and the control group before and after the experiment at the .01 , .05 and .05 level , respectively. No statistically significant differences were found in the other components of the career attitudes and strategies.

4.3 Statistically significant differences in overall career attitudes and strategies , job significance , learning from role model , self development , career and family commitment , existed between the experimental group and the control group at the end of the follow-up session and after the experiment at the .01 , .05 , .05 , .05 and .01 level , respectively , No statistically significant differences were found in the other components of the career attitudes and strategies.

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุน
จาก
กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
และ
ทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณแผ่นดิน ระดับปริญญาเอก
ประจำปีการศึกษา 2553

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำและตรวจแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและตระหนักในคุณค่าที่ท่านอาจารย์ทั้งสามมอบให้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศวร มณีศรีขำ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ที่กรุณาให้คำแนะนำ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารและอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏนามในปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง หัวหน้าภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา และคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดการศึกษาตามหลักสูตรจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ขอกราบขอบพระคุณนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่ปรากฏนามในปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะไม่ได้รับการถ่ายทอดวิชาความรู้จากท่านโดยตรง แต่ได้รับความรู้จากผลงานวิชาการของท่าน

ขอกราบขอบพระคุณกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ ทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณแผ่นดิน ระดับปริญญาเอก ประจำปีการศึกษา 2553 ที่ได้มอบทุนส่วนหนึ่งสนับสนุนการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี อาจารย์ และผู้ประสานงาน ของมหาวิทยาลัยเอกชน 17 แห่งที่ปรากฏนามในปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาอนุญาตและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยระลึกเสมอว่าความสำเร็จของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากความกรุณาและความปรารถนาดีอย่างจริงใจจากทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี และ รองศาสตราจารย์ ประณต เค้าฉิม ที่กรุณาให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นและนิสิตรุ่นพี่ระดับปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา และเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่กันตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่พรรณี พิสณฑ์ยุทธการ และ คุณอำนวย อังกาบสี ผู้เป็นสามีที่ผู้วิจัยเคารพรักยิ่ง สำหรับความรัก ความห่วงใย กำลังใจ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่มีต่อผู้วิจัยตลอดชีวิตที่ผ่านมา และขอขอบคุณน้องชายทั้งสอง ญาติพี่น้อง และ เพื่อนทุกท่าน สำหรับความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย

คุณงามความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณพ่อพลตรีจักรชัยผู้ล่วงลับไปแล้ว คุณแม่พรรณี คุณอำนวยผู้เป็นสามี ครูอาจารย์ และผู้ที่มีอุปการคุณทุกท่าน ผู้วิจัยขอรำลึกถึงพระคุณของท่านตลอดไป

เจษฎา อังกาบสี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	คำถามการวิจัย.....	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
	ความสำคัญของการวิจัย.....	7
	ขอบเขตของการวิจัย.....	7
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	8
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
	สมมติฐานการวิจัย.....	14
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**.....	15
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ.....	17
	เจตคติ.....	17
	เจตคติด้านอาชีพ.....	22
	แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
	การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	90
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	96
	การให้คำปรึกษากลุ่ม.....	97
	การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	110
	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**.....	168
	การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	168
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	171
	การดำเนินการวิจัย.....	182
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	184
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	185
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**.....	193
	สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และการแปลผล.....	193
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	194
	ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์.....	195
	ตอนที่ 2 รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์.....	214
	ตอนที่ 3 สรุปรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์.....	221
	ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล.....	230
5	**สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ**.....	248
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	248
	สมมติฐานการวิจัย.....	248
	ขอบเขตของการวิจัย.....	248
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	250
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	255
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	256
	สรุปผลการวิจัย.....	259

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 (ต่อ)

การอภิปรายผล..... 266

ข้อเสนอแนะ..... 282

บรรณานุกรม..... 284

ภาคผนวก..... 295

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 406

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ภารกิจพัฒนาการตลอดชีวิต 6 ขั้น ของผู้ใหญ่วัยทำงาน.....	56
2	จำนวนประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง……..……....	170
3	ตัวอย่างแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ……..……..	172
4	แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำแนกตามองค์ประกอบและจำนวนข้อ……	174
5	เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ…….....	176
6	กำหนดการ การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ……..……	179
7	แบบแผนการทดลองแบบ Randomized Pretest-Posttest Control Group Design...	182
8	จำนวน และร้อยละของข้อมูลด้านชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง…….....	196
9	ค่าเฉลี่ยรายข้อของแต่ละองค์ประกอบ ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประมาณค่าพารามิเตอร์แบบช่วงที่จะยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และการแปลผลของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ……..……..	200
10	คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละองค์ประกอบ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์……..……	202
11	ปกติวิสัยของคะแนนมาตรฐาน T-Score ของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ โดยรวม……..	203
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ขององค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์……..	205
13	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน……..	207
14	ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์……	210
15	ตารางการสร้างขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ…….……	215

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

16 สรุปแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่นำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ สรุปเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม ทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว และกิจกรรม ที่นำมาใช้..... 222

17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของการแจกแจงคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผลของกลุ่มทดลอง..... 230

18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของการแจกแจงคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล..... 232

19 การเปรียบเทียบคะแนนรวมแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยรวมและรายด้านระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม..... 235

20 การเปรียบเทียบคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ภายในกลุ่มก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล..... 244

21 เกณฑ์การแปลความหมายปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ..... 257

22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ..... 310

23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ..... 314

24 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟารายองค์ประกอบ และ โดยรวม..... 318

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์.....	13
2	กรอบแนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติ และกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์……	14
3	โมเดลกระบวนการลาออกจากงานของ Arnold and Feldman (1982)……...	71
4	โมเดลของฮอลแลนด์เกี่ยวกับประเภทของลักษณะเฉพาะบุคคลและ สภาพแวดล้อมด้านอาชีพ……	125
5	ลำดับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพรายบุคคล.....	130
6	โมเดลพัฒนาการด้านอาชีพ.....	134
7	ภาพปิรามิดของขอบเขตกระบวนการประมวลผลข้อมูล.....	145
8	กรอบแนวคิดการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์……..	175
9	ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้าง เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ……	181
10	คะแนนเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ……	201
11	ปกติวิสัยรายองค์ประกอบ และโดยรวม แสดงเป็นคะแนน มาตรฐาน T – score ตามรูปแบบของแบบวัด CASI……	204
12	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบเจตคติ และกลยุทธ์ด้านอาชีพ……..	212
13	กราฟคิวพล็อต (Q-Plot) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน กับค่าควอไทล์ปกติ……	213
14	ค่าเฉลี่ย ของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล……	231
15	ค่าเฉลี่ย ของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล……..	233
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่ละด้าน ก่อนการทดลอง……	242

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์
ด้านอาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่ละด้าน
หลังการทดลอง..... 243
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์
ด้านอาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่ละด้าน
เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล..... 243

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การประกอบอาชีพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับมนุษย์ทุกคนในโลกนี้ ดังที่ บูเฮอร์ (Booher.1997: 1) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนจะต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพของตนเอง นอกจากนี้ การประกอบอาชีพยังเป็นปัจจัยที่ควบคุมอนาคตของแต่ละบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีบุคคลจำนวนมากที่ทุ่มเทชีวิตของตนเองอย่างมากให้กับงาน (jobs) ที่ตนเองทำ แต่ไม่ได้ให้ความสนใจมากนักเกี่ยวกับอาชีพ (career) ที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ จากคำพูดดังกล่าวแล้ว บุคคลควรให้ความสนใจกับอาชีพของตนเองให้มาก เพราะจะนำไปสู่โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในโอกาสต่อไป

ในเรื่องอาชีพนั้น วเรซนิวสกี้ (Wrzesniewski. 2003: 298 - 308) ได้อธิบายไว้ว่า อาชีพหมายถึง การทำมาหากิน หรือการเลี้ยงชีพ หรือการทำงานเพื่อจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เกียรติยศ และสถานภาพทางสังคม คนที่มีลักษณะที่จริงจังกับการประกอบอาชีพ จะมีความเต็มใจในการเสียสละบางอย่าง เพื่อการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า จากการอธิบายดังกล่าวแล้ว สามารถกล่าวได้ว่าอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้มนุษย์ได้รับปัจจัยในการดำรงชีวิตที่สำคัญ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับลำดับความต้องการ 5 ขั้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Schultz; & Schultz.1994: 258-259. citing to Maslow.1970) ซึ่งมีความต้องการด้านสรีระ ด้านความปลอดภัย ด้านความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง และความต้องการที่จะใช้ศักยภาพในตนเองอย่างเต็มที่ สำหรับเรื่องความสำคัญของการประกอบอาชีพนั้น วัชรี ทรัพย์มี (2523: 2) ได้กล่าวไว้ว่า อาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะจะเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจของบุคคล มีความภาคภูมิใจในตนเอง เพราะได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และทำประโยชน์แก่สังคมโดยส่วนรวม ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปว่า อาชีพเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตของบุคคลมีคุณค่า และมีความสมบูรณ์

สำหรับการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จนั้น มีปัจจัยหลายๆ ด้านที่จะส่งเสริมบุคคลให้สามารถได้รับความสำเร็จและมีความสุข อาทิเช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความเหมาะสมของเวลาในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจที่มีต่องาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Argyle.1987: 35 – 42) นอกจากนี้ วิภาส ทองสุข (2552: 143, 160 - 163) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพของผลผลิตในการทำงานคือ ค่านิยม เจตคติ และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับด้านเจตคตินั้น ได้อธิบายว่า บุคคลมีเจตคติมากมายหลายด้าน แต่ถ้าจะกล่าวถึงเจตคติในองค์กรก็จะหมายถึงการศึกษาเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (job – related attitudes) ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการประเมินเจตคติของบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะสามารถชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรรมของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น เจตคติจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ถ้าสามารถรู้เจตคติของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ก็จะสามารถเสริมสร้างหรือปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในทางที่ดีได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติในการทำงานหรือเจตคติด้านอาชีพ พบว่า มีการทำงานวิจัยหลายเรื่องที่พยายามพัฒนาแบบวัดเจตคติด้านอาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีจำนวนน้อยมาก และเมื่อได้ศึกษารายละเอียดของแบบวัดเจตคติด้านอาชีพ ทำให้พบว่า แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (Career Attitudes and Strategies Inventory: CASI) ของ ฮอลแลนด์ และก๊อตเฟรดสัน (Holland & Gottfredson) เป็นแบบวัดที่วัดองค์ประกอบด้านเจตคติและกลยุทธ์ในการทำงานที่มีความครอบคลุมองค์ประกอบหลายๆ ด้าน และจากการสำรวจเรื่องแบบวัดเจตคติด้านอาชีพในประเทศไทย ก็พบว่า ยังไม่มีการนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพดังกล่าวแล้วมาศึกษาและวิจัยเพิ่มเติม จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) และนำมาเป็นฐานแนวคิดที่สำคัญเพื่อจะนำไปพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่สามารถนำไปใช้ในบริบทของสังคมไทยต่อไป

การพัฒนาเครื่องมือหรือแบบวัดเจตคติด้านอาชีพนั้น ฮอลแลนด์ (Rayman; & Atanasoff. 1999: 114 – 126; อ้างอิงจาก Holland) เป็นบุคคลที่ได้ชื่อว่าเริ่มบุกเบิกงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และบุคลิกภาพด้านอาชีพ โดยมีการพัฒนาเครื่องมือวัดและมุมมองใหม่ๆ ด้านอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะช่วยเหลือผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพในการดำเนินการค้นหา และสำรวจอาชีพให้กับผู้รับคำปรึกษา ผลงานของฮอลแลนด์ที่แพร่หลายและเป็นที่รู้จัก ได้แก่ The Psychology of Vocational Choice (ปี ค.ศ.1966) ซึ่งเป็นหนังสือเล่มแรกของฮอลแลนด์ที่นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ฮอลแลนด์ได้เขียนหนังสือเล่มที่สองชื่อ Making Vocational Choices : A Theory of Careers (ปี ค.ศ.1973,1985 และ1997) สำหรับการพัฒนาแบบวัดด้านอาชีพนั้น ฮอลแลนด์เริ่มต้นพัฒนาแบบวัดชื่อ The Vocational Preference Inventory เป็นฉบับแรก ในปี ค.ศ.1953 หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาเครื่องมืออีกหลายฉบับ คือ The Self Directed Search (ปี ค.ศ.1970, 1977, 1985 และ 1994) ฮอลแลนด์และก๊อตเฟรดสันร่วมกันผลิตผลงานต่างๆ ได้แก่ The Dictionary of Holland Occupational Codes (ปี ค.ศ.1982, 1989 และ 1996) The Position

Classification Inventory (ปี ค.ศ.1991) และ The Career Attitudes and Strategies Inventory : CASI (ปี ค.ศ.1994)

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นฐานแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบวัดฉบับล่าสุดของฮอลแลนด์และก๊อตเฟรดสันที่ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นมาใช้สำหรับการประเมินเจตคติของบุคคลและประเมินปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพสำหรับบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ทั้งที่ทำงานและไม่ทำงาน การประเมินจากแบบวัดนี้จะครอบคลุมด้านเจตคติ ความรู้สึกประสบการณ์ และอุปสรรคต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งแบบวัดนี้ได้ดำเนินการศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้ใหญ่และแสวงหาการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Test In Print. 1999: 141-142) ฮอลแลนด์และก๊อตเฟรดสัน (Holland; & Gottfredson. 1994: 7-8) ได้ระบุองค์ประกอบของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ไว้ 9 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ความผูกพันในงาน (Work Involvement)
3. การพัฒนาทักษะ (Skill Development)
4. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant Style)
5. ความกังวลใจในอาชีพ (Career Worries)
6. การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม (Interpersonal Abuse)
7. ความผูกพันกับครอบครัว (Family Commitment)
8. สไตล์การเสี่ยง (Risk – taking Style)
9. อุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ (Geographical Barriers)

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ฉบับนี้ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดลักษณะต่างๆ ของสถานภาพด้านอาชีพ ซึ่งหมายถึงการสรุปผลในด้านการปรับตัวของบุคคลในการประกอบอาชีพ ลักษณะที่ประเมินออกมานั้นจะเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับเจตคติ กลยุทธ์ แบบแผน และอุปสรรคต่างๆ ในด้านอาชีพ ถ้ารวมปัจจัยทุกๆ ด้านที่กล่าวมาแล้ว ก็จะทำให้สามารถเข้าใจถึงพลังที่อาจมีผลกระทบกับการประกอบอาชีพของบุคคลแต่ละคน (Lew; & Bruin. 2006: 43)

ในต่างประเทศ ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก อาทิเช่น งานวิจัยของโดโนฮิว (Donohue. 2007: 259-276) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตรวจสอบความยืนหยัดในอาชีพและความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ โดยใช้แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (Examining Career Persistence and Career Change Intent Using the Attitudes and Strategies Inventory) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอาชีพและความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแบบวัดนี้มี

ความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ นอกจากผลการวิจัยดังกล่าวแล้ว โดโนฮิวได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะมีการทำการวิจัยโดยใช้แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยทำการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study)

นอกจากงานวิจัยดังกล่าวแล้ว ยังมีงานวิจัยอีก 2 เรื่อง ที่ทำการศึกษาโดยคาร์ลีน ซี ลิว (Lew, C. C.) เรื่องแรกเป็นดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยแรนด์ อาฟริกานส์ (Rand Afrikaans University) เรื่อง การศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความกังวลในอาชีพ สถานภาพด้านอาชีพ และความหยุ่นตัวด้านอาชีพของผู้ใหญ่ (A Factor Analytic Study of Adult Career Concerns, Career Status and Career Resilience) โดยลิวได้ทำการศึกษาในปี ค.ศ.2001 สำหรับงานวิจัยเรื่องที่ 2 ลิว และบรูนน์ (Lew; & Bruin. 2006: 43-48) ได้ร่วมกันทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบคาโนนิเคิลของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและแบบวัดความกังวลด้านอาชีพของผู้ใหญ่ (Canonical Correlation Analysis of The Career Attitudes and Strategies Inventory and The Adult Career Concerns Inventory) ซึ่งงานวิจัยทั้ง 2 เรื่องนี้ ยืนยันเรื่องคุณภาพของความเที่ยงตรงของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) แต่อย่างไรก็ตาม ในคู่มือของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพฉบับนี้ ได้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปนั้น ควรจะมีการหาปกติวิสัย (Norms) ในกลุ่มพิเศษหรือกลุ่มเฉพาะที่มีความหลากหลายมากขึ้น (Holland; & Gottfredson.1994: 37)

สำหรับแบบวัดที่ได้รับการพัฒนามาอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์บุคคลได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม มีความจำเป็นที่จะต้องนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคคล และรวมทั้งการแก้ไขปัญหาของบุคคลในด้านการประกอบอาชีพด้วย ดังนั้น หลังจากมีการใช้แบบวัดแล้วจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพต่อไป คอลลิสันและการ์ฟิลด์ (Collison; & Garfield.1990: 7-8) ได้กล่าวถึงเรื่องการให้คำปรึกษาด้านอาชีพไว้ว่า การให้คำปรึกษาด้านอาชีพถือว่าเป็นวิชาชีพแขนงหนึ่งที่สามารถให้การช่วยเหลือบุคคลได้ ในปัจจุบันนี้มีการให้บริการด้านการให้คำปรึกษาอาชีพทั้งในโรงเรียน มหาวิทยาลัย หน่วยงานของรัฐและเอกชน ศูนย์สุขภาพ องค์กรต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือด้านการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ทั้งที่รุนแรงและไม่รุนแรง สำหรับเรื่องการประกอบอาชีพในยุคปัจจุบันและอนาคตนั้น ซังเกอร์ (Zunker. 2006: 13) ได้กล่าวถึงเรื่องการประกอบอาชีพไว้ว่า ในศตวรรษที่ 21 นั้น สิ่งแวดล้อมของการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทต่อการประกอบอาชีพและชีวิตประจำวันมากขึ้น ผู้คนทั้งหลายจะมีโอกาสประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งที่มีผลทำให้มีความสุข ความรื่นรมย์ รวมทั้งมีผลทำให้เกิดความคับข้องใจต่างๆ จากข้อความดังกล่าวแล้วทำให้มองเห็นว่า การประกอบอาชีพของบุคคลจะต้องเผชิญกับสิ่งต่างๆ มากมาย ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้

ความช่วยเหลือบุคคลในสังคมในการแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นวิชาชีพการให้คำปรึกษาจึงเข้ามาเกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เป็นการช่วยในการแก้ปัญหา การปรับปรุงตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความสามารถในการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคลต่อไป เพราะการให้คำปรึกษาสามารถช่วยเหลือให้บุคคลแต่ละคนในการเข้าใจตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพิ่มช่องทางในการแก้ปัญหา เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของตนเองได้

นิสทูล (Nystul. 1999: 2) และ คอร์เรย์ (Corey. 2005: 17) กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาไว้สอดคล้องกัน โดยกล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อน ดำเนินการไปอย่างมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา สำหรับผู้ให้คำปรึกษานั้นเป็นบุคคลที่ได้รับการเรียนรู้และฝึกฝนในด้านทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษามาเป็นอย่างดี ผู้รับคำปรึกษาหมายถึงบุคคลที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง จึงต้องการได้รับความช่วยเหลือ ในการให้คำปรึกษานั้นจะใช้ทฤษฎี หลักการ เทคนิค และเครื่องมือทางจิตวิทยาต่างๆ เข้ามาร่วมในการให้คำปรึกษา จากความหมายดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า แบบวัดทางจิตวิทยามีความสำคัญต่อการให้คำปรึกษา ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของผู้รับคำปรึกษา และนำไปใช้ประกอบการช่วยเหลือสำหรับแบบวัดหรือแบบทดสอบต่างๆ ที่มีมาตรฐานนั้น จะต้องมีการหาปกติวิสัย ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบหรือการวัดไปเทียบกับเกณฑ์ต่างๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพและนำรูปแบบดังกล่าวแล้วไปทดลองใช้เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งในหลายอาชีพ เป็นบุคคลกลุ่มเฉพาะกลุ่มหนึ่ง และเป็นวิชาชีพที่มีการทำงานค่อนข้างคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ฮอลแลนด์และก๊อตเฟรดสัน (Holland; & Gottfredson. 1994: 27) ได้ให้ความหมายของคำว่าการยืนหยัดในอาชีพไว้ว่า บุคคลที่เปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ยังคงดำรงอยู่ในอาชีพกลุ่มเดิม จะถือว่าการทำงานนั้นมีความคงที่และไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลใดที่เลือกอาชีพในกลุ่มอาชีพอาจารย์แล้วก็มักจะไม่ค่อยเปลี่ยนอาชีพมากนัก แต่ที่สำคัญคือ จะทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้บุคคลเหล่านั้นดำรงอยู่ในอาชีพอาจารย์ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยใช้คำถามปลายเปิด ได้แก่ “แรงบันดาลใจอะไรที่ทำให้ท่านเลือกอาชีพนี้” “ปัจจัยอะไรที่ส่งเสริมและส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ” และ “ปัจจัยอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน” ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิค Snowball จนได้ข้อมูลที่ซ้ำกับข้อมูลที่ได้มาแล้วจากการสัมภาษณ์ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นข้อมูลอิ่มตัว ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้

สัมภาษณ์ให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับอิสระทางความคิด ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การพัฒนาทักษะต่างๆ ความผูกพันในงาน การได้มีส่วนร่วมในงาน ความมีศักดิ์ศรีและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับ ความจริงใจ ความร่วมมือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน ความมั่นคงขององค์กร นอกจากนี้ได้มีการระบุถึงการมีเมตตาธรรม การมีวินัยในการทำงาน การเอาใจใส่และการใส่ใจ ตลอดจนการให้ความสำคัญเรื่องครอบครัวและงานอย่างเท่าเทียมกัน

จากประเด็นต่างๆ ที่กล่าวไปแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตลอดจนดำเนินการหาปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และนำไปใช้ประกอบในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพกับอาจารย์ โดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสำหรับอาจารย์ ตามแนวคิดของฮอลแลนด์และก๊อตเฟรดสัน รวมทั้งองค์ประกอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์จนสามารถสรุปประเด็นต่างๆ อย่างครอบคลุม เพื่อเป็นแบบวัดที่สามารถนำไปใช้ได้ หลังจากนั้นจะนำแบบวัดดังกล่าวแล้วไปใช้ประกอบในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น การใช้แบบวัดและการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในครั้งนี้จะสามารถช่วยให้อาจารย์รับรู้องค์ประกอบต่างๆ ของตนเองอย่างถูกต้อง เพื่อนำไปเสริมสร้างลักษณะต่างๆ ที่พึงประสงค์ให้กับตนเอง ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ประกอบอาชีพได้อย่างประสบความสำเร็จต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ที่ผู้วิจัยจะพัฒนาขึ้นนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีปกติวิสัยอย่างไร

2. รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ จะนำมาใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของผู้ที่มีวิชาชีพเป็นอาจารย์ควรเป็นอย่างไร และจะเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้มากน้อยเพียงใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดย

1.1 ศึกษาองค์ประกอบของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.2 หาปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2. เพื่อสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยเปรียบเทียบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ ทำให้ได้แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และได้ปกติวิสัย รวมทั้งยังได้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อนำไปเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่ออาจารย์ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บุคคลที่สนใจทั่วไป และองค์กรต่างๆ โดยนำไปใช้ในการวิเคราะห์ วินิจฉัย พิจารณาให้การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ในด้านการธำรงรักษาบุคลากรให้ดำรงอยู่ในงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์จำนวน 7,432 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ของมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 17 แห่ง คือ

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
6. มหาวิทยาลัยธนบุรี
7. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
8. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
9. มหาวิทยาลัยรังสิต
10. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

11. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
12. มหาวิทยาลัยสยาม
13. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
14. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
15. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
16. มหาวิทยาลัยอิสเทอร์นเอเชีย
17. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แยกไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และสร้างปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ของมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 17 แห่ง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 16 – 21) จำนวน 966 คน โดยการใช้สูตร $n = N / 1+N(e)^2$ ซึ่งเป็นสูตรตามวิธีของยามาเน่ (Yamane) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง N แทน จำนวนประชากร e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ยุทธ ไกยวรรณ์. 2545: 107) โดยการคำนวณจากแต่ละระดับวุฒิการศึกษาของประชากร

2. กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดขึ้นมาตามลำดับ และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลอง 8 คนและกลุ่มควบคุม 8 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ประกอบด้วย
   1.1 ความสำคัญของงาน (Job significance)
   1.2 ความผูกพันในงาน (Work involvement)
   1.3 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
   1.4 ความมั่นคงในงาน (Job security)

1.5 การเป็นตัวแบบ (Being a role model)

1.6 การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)

1.7 การพัฒนาตนเอง (Self development)

1.8 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)

1.9 สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)

1.10 อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)

1.11 สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)

1.12 อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ** (Career Attitudes and Strategies Inventory) เป็นแบบวัดเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพอาจารย์ ข้อคำถามในแบบวัดจะครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและอาจารย์ และ แบบวัดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ในการพัฒนาแบบวัดนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของฮอลแลนด์ และก๊อตเฟรดสันเป็นฐานแนวคิด แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความสำคัญของงาน (Job significance)

1.2 ความผูกพันในงาน (Work involvement)

1.3 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

1.4 ความมั่นคงในงาน (Job security)

1.5 การเป็นตัวแบบ (Being a role model)

1.6 การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)

1.7 การพัฒนาตนเอง (Self development)

1.8 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)

1.9 สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)

1.10 อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)

1.11 สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)

1.12 อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

2. **เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ** หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานหรืออาชีพ รวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 12 ด้าน ได้แก่

2.1 **ความสำคัญของงาน** (Job significance) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีต่องานการเป็นอาจารย์และผลของงานที่รับผิดชอบ โดยมีความเห็นว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต มีความเชื่อมั่นศรัทธาในงาน การมองเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน ทำให้รู้สึกว่าชีวิตของตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย

2.2 **ความผูกพันในงาน** (Work involvement) หมายถึง การอุทิศตนและเวลาให้กับงานการเป็นอาจารย์ ใจจดจ่ออยู่กับเรื่องงาน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และมักนึกถึงเรื่องงานเสมอ

2.3 **ความพึงพอใจในงาน** (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกทางบวกต่องานการเป็นอาจารย์ ประกอบด้วยความชอบหรือรักในงานที่ทำ ชอบบรรยากาศในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ มีความสุขเมื่อได้ทำงาน ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากลาออก พอใจในบทบาทการเป็นอาจารย์ของตนเอง และในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิด วิจารณญาณ และดุลยพินิจของตนเอง สามารถใช้ทักษะหรือความชำนาญที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สามารถเสนอความคิดของตัวเองด้วยความรอบคอบและเป็นไปในทางที่ถูกต้อง สามารถลงมือกระทำได้โดยการตัดสินใจของตนเอง รู้สึกว่างานการเป็นอาจารย์ก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ

2.4 **ความมั่นคงในงาน** (Job security) หมายถึง ความรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการเป็นอาจารย์ ไม่รู้สึกกลัว หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ทำให้แน่ใจว่าจะไม่มีการเปลี่ยนงานใหม่

2.5 **การเป็นตัวแบบ** (Being a role model) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นอาจารย์ในทางที่ดีให้ผู้อื่นเห็น ทั้งความสามารถด้านวิชาการ ความคิด บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม การมีวินัย โดยการแสดงออกอย่างธรรมชาติเป็นตัวของตัวเอง

2.6 **การเรียนรู้จากตัวแบบ** (Learning from role model) หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมที่เป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากบุคคลอื่นทั้งในอดีตและปัจจุบัน อยู่ภายนอกหรือภายในองค์กร เป็นผู้ที่มีอาวุโสหรือผู้ที่น่าเคารพนับถือ และนำความสำเร็จของบุคคลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์เพื่อนำไปปฏิบัติ หรือนำความล้มเหลวมาเป็นข้อคิดในการปฏิบัติงานของตนเอง

2.7 **การพัฒนาตนเอง** (Self development) หมายถึง ความพยายามในการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์ให้ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การอ่าน การสังเกตบุคคลอื่น การค้นคว้า การเขียนบทความ การทำวิจัย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การขอคำแนะนำ การใช้จินตนาการ หรือการสำรวจด้วยตนเอง ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจของตนเอง

2.8 **การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น** (Dominant style) หมายถึง การแสดงออกด้วยความจริงใจที่แสดงออกในรูปแบบของการเสนอความคิดเห็น การสั่งงาน การสอนงาน แก่เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และการอบรมสั่งสอนนักศึกษา รวมถึงการเสนอความคิดเห็นให้แก่นักศึกษาในเรื่องที่นักศึกษาต้องตัดสินใจ ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.9 **สัมพันธภาพทางสังคม** (Social relationship) หมายถึง การปฏิบัติที่มีต่อกันในการทำงานในสถาบันการศึกษา ที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้เกียรติกัน พร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้อภัย และสามารถควบคุมอารมณ์ได้

2.10 **อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว** (Career and Family commitment) หมายถึง ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่มีต่อครอบครัวที่ควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ต่ออาชีพ ซึ่งครอบครัวเป็นส่วนที่ส่งเสริมอาชีพ

2.11 **สไตล์การเสี่ยง** (Risk – taking style) หมายถึง ลักษณะของอาจารย์ที่พร้อมที่จะทำงานใหม่ที่ยังไม่มีใครทำมาก่อน เป็นงานที่ท้าทาย มีความเสี่ยง

2.12 **อุปสรรคด้านระยะทาง** (Distant barriers) หมายถึง การแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการตระหนักในความสำคัญของอาชีพการเป็นอาจารย์จนมองข้ามระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างที่พักและสถานที่ทำงาน

3. **การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ** หมายถึง วิธีการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพให้แก่ผู้รับคำปรึกษา โดยประยุกต์ใช้ 1) ทฤษฎีพัฒนาการเกี่ยวกับความมุ่งหวังด้านอาชีพ (A Development Theory of Occupational Aspirations) ที่มุ่งเน้นการรู้จักตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง การมองเห็นคุณค่าของตนเองและของอาชีพ รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ 2) ทฤษฎีการให้คำปรึกษาความสอดคล้องของบุคคลและสภาพแวดล้อม (Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling) ที่มุ่งเน้นความคิด ความรู้สึกที่มีต่องาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงาน 3) ทฤษฎีการเรียนรู้การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Learning Theory of Career Counseling (LTCC)) ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และทักษะด้าน

อาชีพ และ 4)ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory (SCCT)) ที่มุ่งเน้นความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความคาดหวัง และเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ เทคนิคจากทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มและทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัวมาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 ประเมินผลเบื้องต้น

2.2 ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ

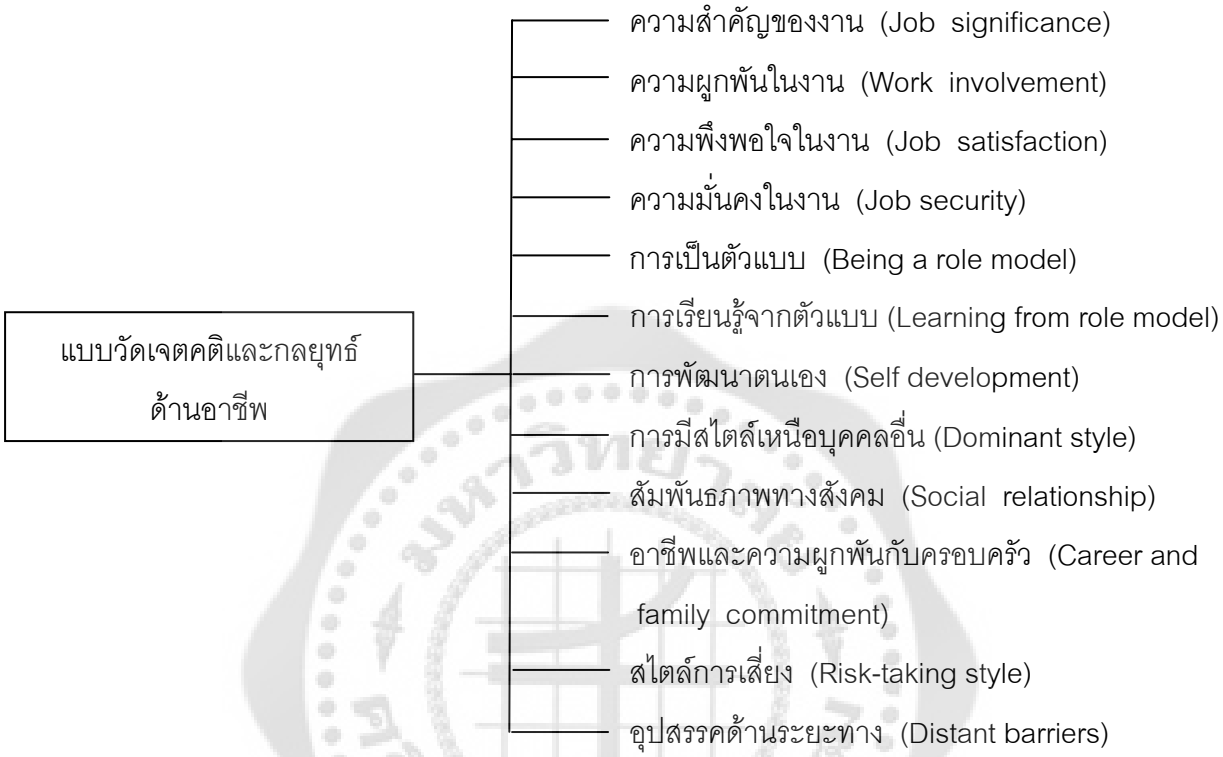
2.3 กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล

2.4 ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

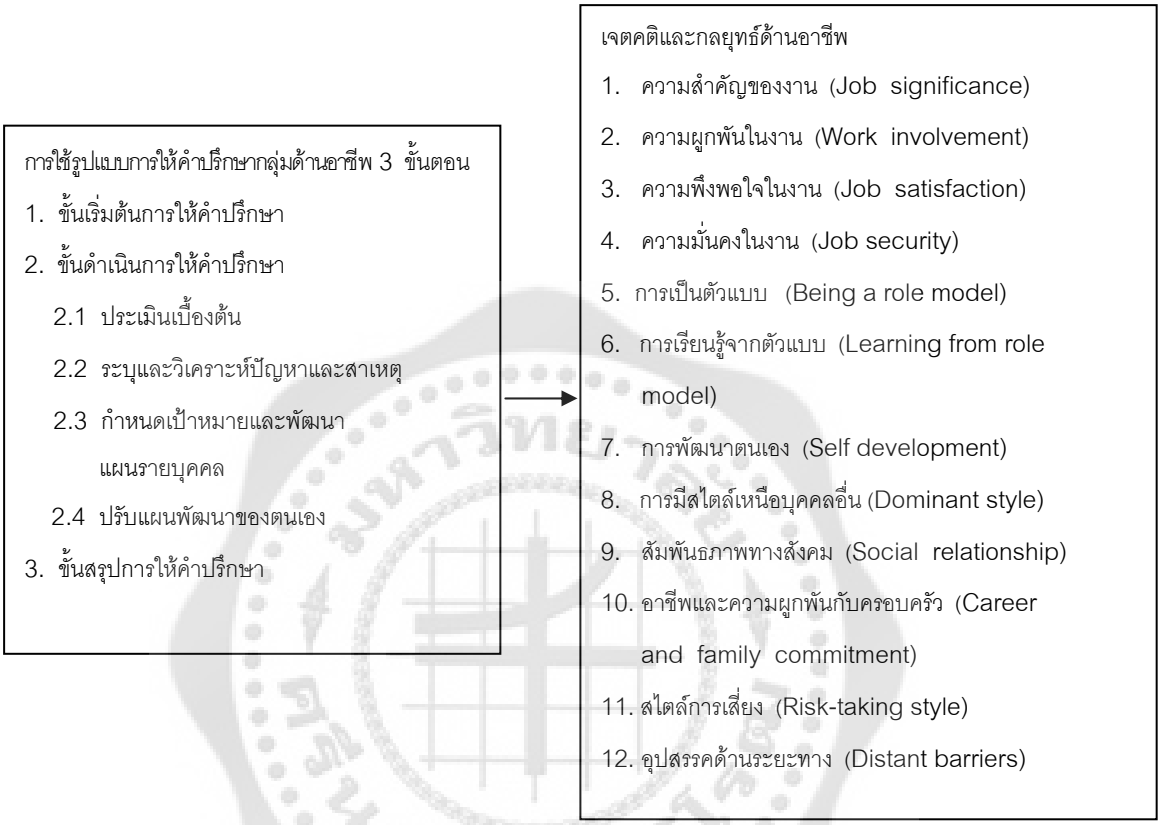
กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. กรอบแนวคิดของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

2. การใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

สมมติฐานการวิจัย

1. เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ กับอาจารย์กลุ่มควบคุม ก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

2. กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมและรายด้านก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอรายละเอียดตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.1 เจตคติ

1.1.1 ความหมายของเจตคติ

1.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

1.1.3 ความสำคัญของการวัดเจตคติ

1.1.4 วิธีวัดเจตคติแบบต่างๆ

1.2 เจตคติด้านอาชีพ

1.2.1 ความหมายของเจตคติด้านอาชีพ

1.2.2 ความสำคัญของการวัดเจตคติด้านอาชีพ

1.2.3 ลักษณะของเจตคติด้านอาชีพ

1.2.4 องค์ประกอบของเจตคติด้านอาชีพ

1.2.5 วิธีวัดเจตคติด้านอาชีพ

1.2.6 เจตคติด้านอาชีพของอาจารย์

1.3 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3.1 ประเภทของการสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเจตคติ

1.3.2 การสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเจตคติ

1.3.3 แบบวัดเจตคติต่ออาชีพอาจารย์

1.3.4 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน

1.3.5 องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของงานวิจัยฉบับนี้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ความเที่ยงตรง

2.2 ความเชื่อมั่น

2.3 ปกติวิสัย

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่นำมาใช้ในงานวิจัย

3.1 การให้คำปรึกษากลุ่ม

3.1.1 ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม

3.1.2 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม

3.1.3 ประโยชน์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม

3.1.4 ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

3.1.5 บทบาทของผู้นำกลุ่ม

3.1.6 คุณสมบัติของผู้นำกลุ่ม

3.1.7 ทักษะของผู้นำกลุ่ม

3.1.8 หลักการของการให้คำปรึกษากลุ่ม

3.2 การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.1 ความหมายของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

3.2.2 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

3.2.3 ความสำคัญและบทบาทของผู้ให้คำปรึกษากับการประเมินอาชีพ ที่มีต่อการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

3.2.4 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ

3.2.5 โมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

3.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่นำมาใช้ในงานวิจัย

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.1 เจตคติ

1.1.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 321) คือท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตรงกับภาษาอังกฤษว่า attitude ซึ่ง สุพิณ เกชาคุปต์ (2539: 46) ได้ให้ความหมายไว้ในแนวเดียวกันว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ส่วน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541: 43) กล่าวว่า เจตคติ คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ รู้สึก และแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งส่วน อัลพอร์ต (Allport. 1985: 418) กล่าวถึงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดไว้เช่นเดียวกันว่า เป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ มีผู้ให้ความหมายของเจตคติในเชิงการประเมินค่าไว้ดังนี้ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 64) กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลการผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ในขณะที่ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528: 172) กล่าวว่า เจตคติ คือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ แล้วแสดงสภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสองลักษณะ คือ แสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบ เรียกว่าเจตคติที่ดีหรือเจตคติทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกหนีเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่าเจตคติที่ไม่ดีหรือเจตคติทางลบ และ ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522: 60) ได้ให้ความหมายไปในแนวทางเดียวกัน คือ เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงหรือตอบสนองความรู้สึกต่อวัตถุสิ่งของคนหรือสังกัปอื่นๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกหรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปในทางชอบหรือไม่ชอบ ในความหมายของ วิภาส ทองสุข (2552: 157) นั้น เจตคติหมายถึงถ้อยคำที่เกี่ยวกับการประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง สุชาดา นิภานันท์ (2548: 110-111) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ แสดงความมีใจโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่งในทางบวกหรือทางลบของบุคคล เป็นตัวกำหนดพื้นฐานทางอารมณ์ และสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้

วิลคินสัน และแคมป์เบล (Willkinson; & Campbell.1997: 262) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “จิตวิทยาในการฝึกปฏิบัติการให้การรักษาและการให้คำปรึกษา” (Psychology in Counseling and Therapeutic Practice) ว่า เจตคติ หมายถึง ปฏิกิริยาตอบสนองที่เป็นบวกหรือลบเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล ต่อสิ่งของ สังคม ความคิด หรือเหตุการณ์ ในขณะที่ อนาสตาซี (Anastasi. 1982: 552) กล่าวไว้ใน แบบทดสอบจิตวิทยา ว่า เจตคติ เป็นความโน้มเอียงที่จะแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งของต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือสถาบันต่างๆ เป็นต้น เจตคติไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิงจากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ต้องใช้ภาษาและไม่ต้องใช้ภาษา ส่วน เมเยอร์ (Mayer.1982: 35) กล่าวว่า เจตคติเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคล เป็นความโน้มเอียงที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด รวมทั้งความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรม มุ่งกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติ เป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบ และต้องมีความคงทนอยู่

1.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

จากการศึกษาองค์ประกอบของเจตคติจากหนังสือที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่า นักจิตวิทยาได้เสนอองค์ประกอบไว้ 3 รูปแบบ คือ เจตคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบ เจตคติมีสององค์ประกอบ คือ ปัญญา และ อารมณ์ความรู้สึก รูปแบบสุดท้าย คือ เจตคติมีสามองค์ประกอบ คือ ปัญญา อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรม และเนื่องจากการเกิดเจตคติจะต้องผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ เช่น การรับรู้ การประเมินค่า ความซาบซึ้ง ความสนใจ ดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดเจตคติจึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (สร้อยตระกูล. 2542: 64-65 และ ธีรวุฒิ. 2550: 8-11) ดังนี้

1. ด้านความรู้ ความคิด ความเชื่อ (Cognitive component)

เป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ความเชื่อที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากสภาพแวดล้อม หรือจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกด้านบวกและด้านลบต่อสิ่งที่รับรู้ เพื่อใช้รายละเอียดในการสรุปความเชื่อต่อไป

2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective component)

เป็นสภาพทางอารมณ์ที่เกิดจากการประเมิน การเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่มีจากการเรียนรู้ในอดีตถึงผลที่ได้รับจากการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ เป็นความรู้สึกภายหลังจากการรู้และเข้าใจสิ่งนั้นแล้ว ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น

ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. ด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral tendency component)

เป็นองค์ประกอบสุดท้าย ที่หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือไม่ชอบ อันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่สะท้อนเจตคติ และเนื่องจากเจตคติมีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพ การรับรู้ และการจูงใจ เจตคติจึงเป็นเสมือนสัญญาณเตือนถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น แต่ทั้งนี้เจตคติไม่ได้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมแต่เพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่เป็นตัวแปรของพฤติกรรม เช่น สถานภาพ สถานการณ์แวดล้อม ณ เวลานั้น เป็นต้น

1.1.3 **ความสำคัญของการวัดเจตคติ**

วรรณ์ดี แสงประทีปทอง (2544: 14-15) กล่าวถึงความสำคัญของการวัดเจตคติไว้ดังนี้

1. การวัดเจตคติเพื่อทำนาย

เนื่องจากการวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด เจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องหมายทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการกระทำไปในทำนองใดด้วย ดังนั้น การทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคม เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล

เจตคติต่อสิ่งต่างๆ นั้น เปรียบเสมือนสาเหตุภายใน ซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคล กระทำได้ต่างๆ กัน เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลกระทบภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง และเจตคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรองหรือหันเหอิทธิพลของสาเหตุจากภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลนั้นได้ ดังนั้น การจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน บางกรณีจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่างๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

3. การวัดเจตคติเพื่อหาทางป้องกัน

ในสังคมนั้น การที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้น เป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้เมื่อประชาชนมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม การประกอบอาชีพบางประเภทมีความจำเป็นต้องได้ผู้มีเจตคติเหมาะสมมาปฏิบัติ เช่น ผู้มีอาชีพนักวิจัยย่อมมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย ผู้ที่เป็นอาจารย์ ถ้ามีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเป็นอาจารย์ อาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่นักเรียนนักศึกษา สถาบันการศึกษา และประเทศชาติได้

4. การวัดเจตคติเพื่อหาทางแก้ไข

ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกันเพื่อที่จะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน การวัดเจตคติจะได้ข้อมูลที่ชี้ว่ามีความสอดคล้อง หรือมีความไม่สอดคล้องที่อาจทำให้เกิดความเสียหาย ดังนั้น การวัดเจตคติจึงอาจแสดงให้ทราบว่า บุคคลมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด เพื่อหาทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

การวัดเจตคติของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำความสำคัญทั้ง 4 ประการของการวัดเจตคติ มาใช้ในการพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ โดยนำไปใช้ในขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพให้แก่อาจารย์ เพราะหากอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเอง ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี และ พร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่หากอาจารย์มีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพ ประสิทธิภาพของงานย่อมด้อยกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติที่ดี

1.1.4 วิธีวัดเจตคติแบบต่าง ๆ

การวัดเจตคติเป็นเรื่องที่จะทำการวัดโดยตรงได้ยาก เพราะเป็นเรื่องในลักษณะแนวโน้มของความรู้ความคิด ที่สร้างซับซ้อนแฝงอยู่ภายในตัวบุคคล และเครื่องมือที่ใช้วัดก็มีลักษณะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ถูกวัดได้แสดงความรู้สึกนึกคิดในเรื่องที่ต้องการจะวัดออกมา เพื่อประเมินค่าเจตคติของบุคคลต่อเรื่องราวที่กล่าวถึง โดยทั่วไปแล้วการวัดเจตคติเป็นการวัดทางอ้อม กล่าวคือ กำหนดสิ่งเร้าที่เป็นข้อความรู้ในเรื่องที่ต้องการวัดให้บุคคลที่ต้องการวัดเป็นผู้ตอบ และให้คะแนนหรือประเมินค่าจากคำตอบข้อความรู้ดังกล่าวแล้วนั้นว่า เป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยมากน้อยเพียงใด (สวัสดิ์ ประทุมราช และ สุภาพ วาดเขียน. 2525: 25)

วิธีการวัดเจตคติมีหลากหลายวิธี โดยขอนำเสนอวิธีที่เป็นที่นิยม ดังนี้ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2550: 37-103, ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520: 22 – 60, สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ นิยะดา

ศรีจันทร์. 2523: 5 – 12 , สวัสดิ์ ประทุมราช และ สุภาพ วาดเขียน. 2525: 26 – 37, รวีวรรณ อังนุรักษ์พันธุ์. 2534: 17 – 156 , วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2535: 24 – 67)

1. แบบวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโทน (Thurstone's Method)

แบบวัดของเทอร์สโทนมีชื่อเรียกหลายอย่าง เช่น Psychological Scale , Judgement Method , Method of Equal Appearing Intervals , Priori Approach (การวิเคราะห์ค่าความคิดเห็น Scale Value ก่อนนำไปใช้จริง) เทอร์สโทนมีความเห็นว่า เราไม่สามารถวัดเจตคติโดยตรงได้ เพราะเจตคติเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน จึงต้องวัดโดยการแสดงออกในรูปความคิดเห็น ภาษาพูด และพฤติกรรมของบุคคล โดยมีการทำเป็นปกติวิสัยขึ้นมาก่อนโดยอาศัยความคิดเห็นของบุคคลกลุ่มหนึ่ง การวัดเจตคติของเทอร์สโตนแบ่งระดับความรู้สึกออกเป็น 11ช่วงเท่าๆ กัน และกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละช่วงอย่างชัดเจน

2. แบบวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)

แบบวัดของลิเคอร์มีชื่อเรียกหลายอย่างเช่นกัน ได้แก่ Sigma Scale , Likert Type Scale , Method of Summated Rating , Posttoriori Approach (การวิเคราะห์ค่าความคิดเห็น Item Analysis หลังจากนำไปทดลองใช้) มาตรวัดเจตคติของลิเคิร์ทประกอบด้วยข้อความคิดเห็นหลายๆ ข้อ แบ่งระดับการวัดเป็นมาตราส่วน 5 ช่วง โดยสเกลมีระดับความต่อเนื่องจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกำหนดคะแนนเป็น 5 , 4 , 3 , 2 , 1 สำหรับข้อความทางบวก และ 1 , 2 , 3 , 4 , 5 สำหรับข้อความทางลบในระดับความคิดเห็นเดียวกัน มาตราวัดแบบลิเคิร์ทเป็นที่นิยมกันโดยทั่วไป เพราะสร้างได้ง่ายและได้ผลมากพอสมควร

3. แบบวัดเจตคติตามวิธีของออสกูด (Osgood)

แบบวัดของออสกูด มักถูกเรียกชื่อว่า มาตรวัดเจตคติโดยใช้ความแตกต่างในความหมายของคำ (Semantic Differential Scales) โดยอาศัยคำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้าในลักษณะเป็นคำตรงกันข้ามอย่างมีเหตุผล (Logical Opposite) คำคุณศัพท์ที่ใช้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการประเมินค่า เช่น ดี-เลว ชอบ-ไม่ชอบ น่าเกลียด-สวยงาม องค์ประกอบด้านศักยภาพ เช่น หนัก-เบา แข็งแรง-อ่อนแอ เป็นต้น และ องค์ประกอบด้านกิจกรรม เช่น ช้า-เร็ว โง่-ฉลาด ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น โดยทั่วไปมาตรวัดนี้ประกอบด้วยข้อที่ให้เลือก 7 ข้อ โดยให้กลุ่มบุคคลประเมินค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่ง

4. แบบวัดเจตคติตามวิธีของกัทท์แมน (Guttman)

แบบวัดนี้มีชื่อเรียกอีกชื่อว่า การวิเคราะห์มาตราส่วน (Scalogram Analysis) โดยใช้หลักของรูปแบบข้อคำถามที่มีลักษณะต่อเนื่อง แล้วนำมาสร้างเป็นสเกลต่อเนื่องกันไป โดยเริ่มจากข้อคำถามกว้างๆ ไปสู่ข้อคำถามที่แคบลง หากบุคคลใดมีเจตคติที่เห็นด้วยในเรื่องนั้นแล้ว บุคคลนั้นจะตอบข้อคำถามในเชิงเห็นด้วยเรียงลำดับไปเรื่อยๆ ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า สเกลมิติร่วม (Unidimensional Scale) เช่น ถ้ามีข้อคำถาม 10 ข้อ บุคคลใดยอมรับข้อคำถามข้อที่ 8 นั่นแสดงว่าบุคคลนั้นยอมรับข้อคำถามข้อที่ 1–7 มาก่อนแล้ว เป็นต้น

5. การวัดเจตคติโดยใช้วิธี ProjectiveTechniques

ในการที่จะศึกษาเกี่ยวกับ เจตคติ บางครั้งการใช้วิธีการศึกษาทางอ้อม (Indirect method) จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติมากกว่าการศึกษาโดยใช้มาตราประเมินค่า (Scale) วิธีการศึกษาทางอ้อมที่จะกล่าวในที่นี้ คือ วิธีการที่เรียกว่า Projective Techniques ซึ่งกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน คือ

5.1 การต่อประโยคให้สมบูรณ์ (Sentence Completion)

5.2 วิธีการใช้ภาพการ์ตูนเป็นสิ่งเร้า

5.3 วิธีการแปลความหมายโดยใช้ภาพเป็นสิ่งเร้า (Picture Interpretation)

5.4 การใช้นิทานหรือเรื่องที่แต่งขึ้นเป็นสิ่งกระตุ้น (Stories)

5.5 การใช้วิธีการเล่น (Play Techniques)

5.6 การใช้วิธีการทดลอง (Experiments)

6. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L. Holland and Gary D.Gottfredson)

เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบ 4 ตัวเลือก โดยผู้วิจัยนำมาเป็นฐานแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในการวิจัยครั้งนี้

การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดโดยอิงลักษณะวิธีการวัดเป็นมาตราส่วนแบบ 4 ตัวเลือกตามแบบวัด CASI

1.2 เจตคติด้านอาชีพ

1.2.1 ความหมายของเจตคติด้านอาชีพ

เจตคติด้านอาชีพ (Career Attitudes) มีความหมายเดียวกันกับคำว่า เจตคติต่องาน (Work Attitudes) ซึ่งเป็นปฏิกิริยาของพนักงานที่มีต่องาน ผู้บังคับบัญชา องค์กร หรือต่อ

งานด้านอื่นๆ ดังที่ วิภาส ทองสุข (2552:160) ได้กล่าวไว้ว่า คนเรามีเจตคติมากมาย แต่หากกล่าวถึงเจตคติในองค์กรแล้ว จะเป็นการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Job-related attitudes) เป็นการประเมินเจตคติของพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ

1.2.2 ความสำคัญของเจตคติด้านอาชีพ

เจตคติด้านอาชีพเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน องค์กรต่างๆ จึงพยายามทำให้สมาชิกในองค์กรของตนเองมีเจตคติต่องานในทางบวก เจ ดับเบิ้ลยู นิวแมน คอปเปอเรชั่น (สุพิณ เกชาคุปต์. 2539: 53 – 54; อ้างอิงจาก J.W.Newman Cooperation) ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติกับการปฏิบัติงาน พบว่า เจตคติของคนที่มีผลงานสูง มีลักษณะดังนี้

1. การได้รับการยกย่อง (Self-esteem) บุคคลที่มีผลงานดีมักมองว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จ

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลที่ทำงานดีจะมีความรับผิดชอบต่อผลของกิจกรรมต่างๆ ที่ทำไม่ว่าจะออกมาในรูปใด ถ้าผลงานออกมาดีก็จะมีความรู้สึกภูมิใจ แต่ถ้าล้มเหลวก็ยอมรับและหาทางแก้ไข

3. มองโลกในแง่ดี (Optimism) บุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายมักจะมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดี และเชื่อว่าสิ่งต่างๆ นั้น สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และตนมีความสามารถในการกระทำนั้น

4. เน้นเป้าหมาย (Goal oriented) ผู้ที่ทำงานเป็นจะตั้งเป้าหมายและการกระทำต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่สู่เป้าหมายนั้น

5. มีจินตนาการ (Imaginativeness) ผู้ต้องการความสำเร็จจะต้องไม่ผูกพันกับอดีต แต่ต้องคิดถึงอนาคตและจินตนาการถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้น

6. มีความตระหนัก (Awareness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะตื่นตัว รับรู้ และตระหนักว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวนั้นมีอะไร เป็นอย่างไร และจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างไร

7. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativeness)ในการทำการใดๆ ผู้หวังความสำเร็จจะต้องเป็นผู้แสวงหาสิ่งที่แปลกใหม่และดีกว่า เพื่อทำงานให้ดีขึ้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communicativeness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักติดต่อกับบุคคลต่างๆ ยอมรับความสำคัญของบุคคลอื่น และรับฟังข้อมูลข่าวสารจากบุคคลต่างๆ

9. มุ่งความเจริญเติบโต (Growth oriented) ผู้ประสบความสำเร็จจะต้องหวังความเจริญก้าวหน้า ความเจริญเติบโต ทำงานแบบมุ่งไปข้างหน้ามากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ปัญหา

10. ตอบโต้ความกดดันในทางบวก (Positive response to pressure)ในภาวะวิกฤติการณ์ที่จะต้องแก้ปัญหา ด้วยการยอมรับภาวะกดดันนั้นว่าเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ

11. ความไว้วางใจ (Trust) คือมีความเชื่อในผู้อื่นว่ามีความสามารถและพร้อมที่จะสนับสนุน เปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความสามารถ

12. ความสนุกสนาน (Joyfulness) ผู้รับความสำเร็จจะต้องรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ตนทำทุกอย่าง

13. กล้าเสี่ยง (Risk taking) จะต้องเห็นว่าความไม่แน่นอนของสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งธรรมดา การทำงานคือการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุด แต่ไม่ใช่สมบูรณ์ที่สุด

14. ใช้หลัก “เดี๋ยวนี้” (nowness) การตัดสินใจใดๆ หรือการกระทำการใดๆ อย่าผัดวันประกันพรุ่ง จะต้องทำทันที

หลักทั้ง 14 ประการนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการจะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพ เพราะการมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร แต่หากมีเจตคติที่ไม่ดีหรือเป็นไปในทางลบต่ออาชีพการงานหรือต่อองค์กรจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่อุทิศตนในการทำงานเท่าที่ควร จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ได้รับความสนใจเฉพาะที่เกี่ยวกับเจตคติในการทำงานและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันในงาน ด้านความพึงพอใจในงานนั้น เป็นเจตคติที่เกี่ยวกับงานที่เป็นส่วนสำคัญ เป็นผลจาการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่ต้องการในมิติต่างๆ และมีผลกระทบต่อการขาดงาน การลาออกจากงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันในงาน 3 ส่วน ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ มีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ความผูกพันตามปทัสถาน เป็นความเกี่ยวข้องตามหน้าที่ที่พึงมี และความผูกพันที่ต่อเนื่อง เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ที่ได้รับ เป็นความผูกพันที่เพิ่มขึ้นตามเวลาในการดำรงตำแหน่งในหน้าที่ทำงาน (สุชาดา. 2548: 116 – 124) ในขณะที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คนอื่นๆ (2541: 95 – 96) และ วิภาส ทองสุข (2552: 160 - 164) ได้กล่าวไว้ในแนวทางเดียวกันว่า คนเรามีเจตคติมากมาย แต่หากกล่าวถึงเจตคติที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น มี 3 ประเภท คือ เจตคติเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job satisfaction) เจตคติในการมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) และ เจตคติต่อความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment) ซึ่งได้ให้ความหมายในแต่ละประเภทไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ

เจตคติเกี่ยวกับความพอใจในงาน เป็นเจตคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา พนักงานที่มีความพอใจสูง จะมีเจตคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับพนักงานที่ไม่พอใจในงาน จะมีเจตคติในทางลบต่องานที่ทำ เจตคติในการมีส่วนร่วมในงานเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างไรต่อความสำเร็จในงาน พนักงานที่มีเจตคติด้านนี้สูง จะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับงานที่ทำสูง มีการขาดงานน้อย และมีการลาออกน้อย ส่วนเจตคติต่อความผูกพันกับองค์กร หรือเรียกอีกชื่อว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร นั้น เป็นระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนทำงานอยู่อย่างเต็มกำลังและเต็มศักยภาพที่มี บุคคลเหล่านี้จะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้น เจตคติในการทำงานจึงสามารถใช้เป็นสิ่งชี้วัดพฤติกรรมของพนักงานได้ เพราะเจตคติเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงการแสดงออกทั้งเชิงบวกและเชิงลบ องค์กรต่างๆ จึงออกแบบการสำรวจความคิดเห็นด้านเจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นการตรวจสอบความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งในส่วนของมหาวิทยาลัยนั้น สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. (2551: 78 – 80) ได้กำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ตามข้อบ่งชี้ที่ 7.4 กล่าวคือ “มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ” ที่กำหนดไว้ในหัวข้อแนวปฏิบัติที่ดี ข้อย่อยที่ 6 “มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงาน” โดยกำหนดให้จัดทำเป็นประจำทุกปี จึงสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจุบันเจตคติเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากทุกองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม โดยข้อเท็จจริงแล้ว งาน (work) มีความซับซ้อนและมีคุณลักษณะหรือแง่มุมต่างๆ มากมาย จึงเป็นไปได้ที่บุคคลแต่ละคนจะมีเจตคติต่อแง่มุมต่างๆ ของงานแตกต่างกันไปได้ เช่น สมมติว่าพนักงานขององค์กรแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจในงานต่ำ เป็นผลให้อัตราการลาออกจากงานสูง เราจำเป็นต้องรู้ให้แน่ชัดว่า ส่วนใดของงานที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าพนักงานทุกคนมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน สิทธิประโยชน์และลักษณะงานที่ทำ แต่พนักงานเหล่านี้อาจไม่พึงพอใจอย่างมากในเรื่องระยะทางการเดินทางที่เขาต้องทำเป็นประจำทุกวันและปริมาณเวลาที่เขาต้องสูญเสียไปจากครอบครัว

1.2.3 ลักษณะของเจตคติด้านอาชีพ

นักจิตวิทยามักกล่าวถึงธรรมชาติที่ซับซ้อนของเจตคติต่องานว่า เจตคติต่องานมีลักษณะเป็นพหุมิติ (Multidimensional) ซึ่งมีความหมายว่า เจตคติต่องานประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่มีความเด่นชัดและค่อนข้างเป็นอิสระต่อกัน ความเป็นพหุมิติมีนัยสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรกคือ เป็นการเข้าใจผิดที่มักพูดถึงเจตคติต่องานโดยไม่ชี้เฉพาะถึงด้านใดด้าน

หนึ่งที่แน่นอน มีบางกรณีเหมือนกันที่นักจิตวิทยาจะสนใจความพึงพอใจในงานโดยรวมหรือความพึงพอใจในงานทั่วๆ ไป ก็เพื่อจะดูว่า โดยทั่วไปพนักงานมีความสุขหรือไม่ แต่ในบางกรณี เช่น ในกรณีที่ต้องการปรับปรุงความพึงพอใจของพนักงาน อาจจะมีประโยชน์มากกว่าถ้าได้รู้แน่ชัดว่างานด้านใดที่เป็นสาเหตุของปัญหา นัยประการที่สองของการเป็นพหุมิติของเจตคติต่องาน คือ ประเด็นของการวัดเจตคติ ซึ่งเป็นที่แน่ชัดว่า ถ้าเราสนใจศึกษาความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน เราจำเป็นต้องใช้การวัดที่แตกต่างไปจากเมื่อเราสนใจศึกษาความพึงพอใจบางด้าน เช่น ด้านเงินเดือน หรือ คุณภาพของการบังคับบัญชา เป็นต้น เป็นผลให้นักจิตวิทยาได้พัฒนาแบบวัดเจตคติต่องานที่หลากหลาย (Saal; & Knight. 1995: 278-279)

1.2.4 องค์ประกอบของเจตคติด้านอาชีพ

การวิจัยด้านเจตคติต่องานจำนวนมากมักมุ่งสนใจตอบคำถามว่า พฤติกรรมอะไร คุณลักษณะส่วนบุคคลอะไร และ สภาพการทำงานอะไรที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่องาน ในขณะเดียวกันผู้วิจัยตระหนักถึงการเป็นพหุมิติของเจตคติต่องาน จึงได้ศึกษาเจตคติด้านอาชีพของฮอลแลนด์และก๊อตเฟรดสัน (Holland & Gottfredson) ที่แบ่งเจตคติด้านอาชีพไว้หลากหลายถึง 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความผูกพันในงาน (Work involvement) การพัฒนาทักษะ (Skill development) การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style) ความกังวลใจในอาชีพ (Career worries) การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม (Interpersonal abuse) ความผูกพันกับครอบครัว (Family commitment) สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style) และอุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ (Geographical barriers) ในขณะที่ วิภาส ทองสุข (2552: 160) ได้กล่าวถึงงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กรเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่องาน ส่วนใหญ่พบว่า เจตคติต่องานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพอใจในงาน (Job satisfaction) ความผูกพันในงาน (Job involvement) และ สัญญาหรือความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ดังนั้น หากเรารู้ว่าองค์ประกอบอะไรสัมพันธ์กับเจตคติต่องานหรืออาชีพนั้นๆ ก็จะมีประโยชน์อย่างน้อย 2 ประการ ประการแรกคือ ช่วยให้เราสามารถทำนายได้ว่าคนประเภทใดจะพึงพอใจหรือมีความผูกพันมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ภายใต้สภาวะแวดล้อมหนึ่งๆ และอาจช่วยชี้แนะวิธีที่จะทำให้เจตคติดีขึ้น ประการที่สองคือ ช่วยให้เราได้พิสูจน์ถึงประโยชน์ที่สำคัญของเจตคติต่องาน นั่นคือ การรู้ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างที่เกี่ยวกับเจตคติ เพื่อจะช่วยให้เราประเมินระดับของการปรับปรุงเจตคติ ซึ่งอาจจะย้อนกลับมาช่วยแก้ปัญหาในองค์กรได้หลายประการ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี (Low performance) หรือ การเข้า-ออกจากงาน (Turnover) สูง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาองค์ประกอบสำคัญของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยนำแบบวัด CASI มาเป็นฐานแนวคิดในการศึกษาเพื่อให้ทราบว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง

1.2.5 วิธีวัดเจตคติด้านอาชีพ

การวัดเจตคติด้านอาชีพสามารถแบ่งวิธีวัดเจตคติที่เกี่ยวข้องกับงานหรืออาชีพได้ดังนี้ (มนูญ ตนะวัฒนา. 2550: 144-160; อ้างอิงจาก Blum; & Naylor)

1. วิธีดูความประทับใจ (Impressionistic Method) หรือ การสังเกต (Observation) วิธีการนี้ไม่ใช่วิธีการทางสถิติที่เป็นการใช้ความรู้ทางด้านปริมาณ แต่เป็นการสังเกตพฤติกรรมและเจตคติเป็นวิธีที่ใช้กันอย่างกว้างขวางมากที่สุด วิธีการดูความประทับใจนี้ ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมของผู้สังเกตที่ต้องมีความสามารถในการวางตัวเป็นกลางต่อสถานการณ์ที่เขาสังเกต ผู้ที่ใช้วิธีการนี้จะต้องตระหนักว่าแหล่งข้อมูลจำนวนมากอาจทำให้เกิดการเอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ หรือ อคติ ทัศนะ และเจตคติดั้งเดิม สามารถกำหนดสิ่งที่ถูกรับรู้ได้

2. การสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided Interview) คือการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้ใช้ความพยายามหาคำตอบจากคำถามที่สร้างขึ้นมาโดยเฉพาะจำนวนหนึ่งให้ได้คำตอบอย่างซื่อตรงและสมบูรณ์ เป็นวิธีที่คล้ายการสัมภาษณ์ทั่วๆ ไป แต่จะมีประโยชน์เมื่อใช้การพิจารณาแบบเผชิญหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้ใช้กันมากที่สุดทางธุรกิจในการพิจารณาผู้สมัครเข้าทำงาน หรือ เพื่อจัดการกับการร้องทุกข์ของพนักงาน ผู้สัมภาษณ์แบบชี้นำจะต้องยึดถือกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีอยู่โดยเฉพาะ คือ จะต้องจำกัดการพูดให้น้อยที่สุด ถามคำถามและพูดเพียงเล็กน้อยดูความประทับใจต่างๆ ที่อยู่ในตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าสิ่งนั้นๆ มีความสำคัญอย่างไร ผู้สัมภาษณ์จะต้องไม่โต้แย้งหรือให้คำแนะนำ ต้องมีทักษะในการตอบและการถามทั้ง 2 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดหรือแบบให้เลือกตอบ ไม่ตัดสินว่าผิดหรือถูก มีความเห็นอกเห็นใจ ส่งเสริมให้กำลังใจแต่ไม่ให้ข้อเสนอแนะ คำถามต้องยุติธรรม ไม่แนะคำตอบให้ ไม่แสดงความกระอักกระอ่วนใจ ไม่ใช้คำพูดที่รุนแรง หรือ มีอคติ หรือ โต้เถียง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ต้องเก็บรายงานที่สัมภาษณ์อย่างเป็นธรรมและสมบูรณ์ไว้เป็นความลับ ซึ่งเวลาที่ดีที่สุดในการทำรายงานคือภายหลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์แล้วทันที การสัมภาษณ์ประเภทนี้มักใช้ในเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องใช้เวลามาก

3. การสัมภาษณ์ที่ไม่มีการชี้นำ (Unguided Interview) หรือ การสัมภาษณ์แบบไม่นำทาง (Nondirective Interview) มีลักษณะที่อภิปรายได้อย่างอิสระ เพื่อให้อธิบายถึงขีดจำกัดของตนเอง ไม่ใช้คำถามพิเศษ เน้นเนื้อหาการสัมภาษณ์ไปทางด้านอารมณ์ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่สนับสนุนการสัมภาษณ์ด้วยวิธีนี้เพื่อใช้ประโยชน์ในทางการทำจิตบำบัด การสัมภาษณ์วิธีนี้มีประโยชน์มากที่สุดหากนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผลที่ได้รับคือ จะได้รับสิ่งที่อยู่ในส่วนลึกของบุคคล จึงทำให้สามารถเข้าใจเจตคติต่างๆ ของบุคคลได้ ส่วนผลเสียคือ เป็นการยากที่จะสรุปเนื่องจากเป็นการสัมภาษณ์ที่เน้นด้านอารมณ์ นอกจากนี้ วิธีการนี้ต้องใช้เวลามากและมีค่าใช้จ่ายสูง

4. แบบสอบถาม (Questionnaire) ถือเป็นผลิตภัณฑ์มวลชนในการใช้พิจารณาเจตคติของคนทั่วไปและพนักงานมากที่สุด มีลักษณะคล้ายการสัมภาษณ์แบบชี้นำ ข้อดีของการใช้แบบสอบถาม คือ ไม่ต้องใช้ประสบการณ์และการฝึกอบรม ส่วนข้อเสียคือ อาจจะไม่ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

5. มาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ (Attitude Scales) เป็นวิธีวัดเจตคติอย่างมีแบบแผนอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของ “วิธีวัดทางจิตวิทยา” เป็นการวัดเจตคติในเชิงปริมาณ ที่อาจอยู่ในรูปของเครื่องมือตารางจัดอันดับ (Rating – Scale Instrument) วิธีวัดแบบนี้เป็นวิธีที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อนและใช้ได้ง่าย แต่มีข้อเสียคือ บุคคลสามารถทำให้เจตคติของตนผิดไปได้ง่ายหากเขาปรารถนาจะให้เป็น มาตราส่วนประมาณค่าสำหรับวัดเจตคติที่สำคัญที่สร้างขึ้นแบบเดียวกับแบบทดสอบมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วยการคัดเลือกข้อคำถาม การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ คือ มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (The Likert Scale) ซึ่งถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

6. วิธีวัดเจตคติทางอ้อม (Indirect Method) เป็นวิธีวัดเจตคติที่ใหม่ที่สุดมีลักษณะละเอียดอ่อนและทำให้ทราบความคิดได้ดี

สำหรับการวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบ 4 ตัวเลือก ตามแบบวัด CASI

1.2.6 เจตคติด้านอาชีพของอาจารย์

อาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคน ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ไปสู่ความเป็นอารยะประเทศ (สวัสดิ์ ประทุมราช และ สุภาพ วาดเขียน. 2525: 2) คุณภาพของครู-อาจารย์สามารถประเมินได้จากความรู้ความสามารถ การสอน บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม ความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความรักชอบและปรารถนาต่อวิชาชีพของตน และที่สำคัญ ครู-อาจารย์จะต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน เพราะเจตคติมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของครู-อาจารย์ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็ก และเป็นส่วนสำคัญในการสร้าง ส่งเสริม การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ถ้าอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้ว ย่อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี มีความภาคภูมิใจ พร้อมที่จะสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ทั้งยังมีความสุขในการเป็นครู-อาจารย์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าครู-อาจารย์มีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมจะไม่มีความพอใจในการประกอบอาชีพให้เจริญก้าวหน้า ไม่ขวนขวายที่จะทำงานของตนให้ได้ผลเต็มที่ อันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยิ่ง (เยาวดี รางชัยกุล และ ศิริชัย กาญจนวาสี. 2523: 2) ข้อคิดเห็นดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และ นิยะดา ศรีจันทร์ (2523: 2 - 3) ที่กล่าวว่า การสอนของครู-อาจารย์

จะให้ผลดี มีประสิทธิภาพ หรือเป็นไปในรูปใดนั้น ความสำคัญส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเจตคติต่อวิชาชีพของผู้สอนเป็นสำคัญ จนมีคำกล่าวว่า เจตคติของผู้สอนมีความสำคัญยิ่งกว่าสิ่งที่ผู้สอนรู้มากมาย ทั้งนี้เพราะ เจตคติของผู้สอนจะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้เจตคติและมีอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน มีการศึกษาพบว่า อาจารย์ซึ่งมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตน เช่น ไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพ ไม่มีความภาคภูมิใจ ไม่คิดที่จะปรับปรุงวิชาชีพให้ก้าวหน้า และไม่กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสายตาของผู้เรียน เหล่านี้ล้วนทำให้เกิดปัญหาเรื่องระเบียบวินัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนาสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่เยาวชน ซึ่งจะส่งผลกระทบถึงความมั่นคงของประเทศชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในที่สุด จึงสรุปได้อีกนัยหนึ่งว่า หากจะให้การสอนได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำการสอนก็ควรจะเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพอาจารย์ (สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และ นิยะดา ศรีจันทร์. 2523: 3)

ข้อคิดเห็นดังกล่าวล้วนมีความสอดคล้องกับที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ การพัฒนาเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู – อาจารย์ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เบอร์เดน และ ไบรด์ (Burden; & Byrd . 1994: 177 – 178) ได้นำเสนอเจตคติสำคัญสำหรับครู-อาจารย์ (Essential teacher attitudes) ไว้ 5 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ครู-อาจารย์ต้องมี

1. มีความนับถือและมีความรักต่อผู้เรียน
2. มีความสม่ำเสมอ เชื่อถือได้ และพึ่งพาอาศัยได้
3. มีความรับผิดชอบ
4. ให้คุณค่าและสนุกสนานกับการเรียนรู้ รวมทั้งคาดหวังให้ผู้เรียนได้มีสิ่งนี้ด้วย
5. มีการสื่อสารเจตคติและความคาดหวังขั้นพื้นฐานเหล่านี้กับผู้เรียน และเป็นตัวแทนทางพฤติกรรมแก่ผู้เรียน

สำหรับองค์ประกอบของเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ นั้น มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ และได้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ ไว้ด้วย ดังจะนำมากล่าวพอเป็นตัวอย่าง ดังนี้

งานวิจัยของเยาวดี รางชัยกุล และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2523: 3) วิจัยเรื่องการสร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู ได้จำแนกองค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครูออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. สถานภาพวิชาชีพครู
2. ลักษณะการเป็นครู
3. กระบวนการเรียนการสอน

4. นักเรียน

5. ความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

งานวิจัยในทำนองเดียวกันนี้ของสวัสดิ์ ประทุมราช และ สุภาพ วาดเขียน (2525: 43) ที่ศึกษาในหัวข้อการสร้างและพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ได้กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะอาชีพครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย จากการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบ 10 ประการ สำหรับการสร้างและพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังนี้

1. การตัดสินใจที่จะเป็นครู
2. สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพครู
3. มูลเหตุจูงใจที่อยากเป็นครู
4. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของครู
5. คุณลักษณะของครูที่ดี
6. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
7. สถานภาพของครูและวิชาชีพครู
8. ความคาดหวังเกี่ยวกับวิชาชีพครู
9. อุดมคติในการปฏิบัติงานครู
10. คุณประโยชน์ของวิชาชีพครู

มัสส์ (Muss. 1968: 185-188) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่ออาชีพครูของนักศึกษาปริญญาโท สาขาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยคุชเชอร์ จำนวน 52 คน หลังจากผ่านการอบรม พบว่า นักศึกษามีเจตคติต่ออาชีพครูสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เราสามารถเสริมสร้างเจตคติให้แก่บุคคลได้

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ จำนวน 12 องค์ประกอบ

1.3 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3.1 ประเภทของการสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเจตคติ

บุญชม ศรีสะอาด (2540: 26-64) กล่าวถึงประเภทของการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือว่า จัดได้ 4 ประเภท คือ

1. เครื่องมือวัดด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) เป็นการวัดด้านสมอง สติปัญญา เช่น วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัดเชาวน์ปัญญาและความถนัด เป็นต้น ซึ่งมักสร้างหรือพัฒนาเป็นแบบเลือกตอบ

2. เครื่องมือวัดด้านจิตพิสัย(Affective) เป็นการวัดด้านจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ เช่น คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม เจตคติ ความสนใจ ความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความวิตกกังวล ความก้าวร้าว ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น การสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือด้านนี้ สามารถทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การกำหนดสถานการณ์ให้อ่านแล้วตอบคำถามที่กำหนดให้ทำ และ การสร้างหรือพัฒนาแบบวัดตามวิธีการต่างๆ ดังที่ได้กล่าวข้างต้น ข้อที่ควรให้ความสำคัญอย่างมากของการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือประเภทนี้ คือ การเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อช่วยพิจารณา ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้มีความเที่ยงตรง ดังนั้น การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ จึงจัดอยู่ในการวัดด้านจิตพิสัย

3. เครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย (Psychomotor) เป็นการวัดทักษะทางกาย เช่น การวัดสมรรถภาพทางกลไก การวัดภาคปฏิบัติต่างๆ เป็นต้น การสร้างหรือพัฒนาแบบวัดทำได้ 3 แบบ คือ แบบจำแนก แบบใช้สถานการณ์ และ แบบใช้ตัวอย่างงาน

4. เครื่องมือวัดด้านอื่นๆ เป็นการวัดด้านอื่นๆ ที่ไม่อาจจัดเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากไม่เข้าลักษณะดังกล่าว หรือ มีด้านเหล่านั้นปะปนอยู่โดยไม่มีด้านใดที่โดดเด่นออกมาอย่างชัดเจน เช่น การวัดบุคลิกภาพ การวัดคุณลักษณะ การสร้างแบบสำรวจปัญหา การสร้างแบบรายงานตนเอง เป็นต้น สิ่งสำคัญคือ การให้นิยามสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจน มีโครงสร้างที่ชัดเจนและถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีหรือแนวคิดที่มีผู้เสนอไว้แล้ว การไตร่ตรองที่รอบคอบของผู้วิจัย และให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมด้วย

จากประเภทของการสร้างเครื่องมือดังกล่าว ทำให้ทราบว่าเครื่องมือที่ใช้วัดเจตคติเป็นเครื่องมือด้านจิตพิสัย ตัวอย่างของเครื่องมือมาตรฐานทางการแนะแนวด้านอาชีพที่เน้นจิตพิสัย ได้แก่ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2545: 91)

1. แบบสำรวจความชอบในอาชีพ (Vocational Preference Inventory หรือ VPI) สร้างโดย ฮอลแลนด์ (Holland)

2. แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ (Career Interest Inventory) สร้างโดยบรรษัทด้านจิตวิทยา (The Psychological Corporation)

3. แบบสำรวจความสนใจที่เป็นรูปภาพของกีส (Geist Picture Interest Inventory) สร้างโดยกีส (Geist)

4. แบบสำรวจค่านิยมในการทำงาน (Work Value Inventory หรือ WVI) สร้างโดยซุปเปอร์ (Super)

5. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (Career Attitudes and Strategies Inventory หรือ CASI) สร้างโดย ฮอลแลนด์ และ ก๊อตเฟรดสัน (Holland and Gottfredson)

1.3.2 การสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเจตคติ

การสร้างหรือพัฒนาแบบวัดที่ดำเนินการเพื่อให้ได้การวัดและประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์และกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา การสร้างหรือพัฒนานี้ บุญชม ศรีสะอาด (2540: 26) ได้กล่าวไว้ว่า สามารถกระทำได้โดยผู้วิจัยสร้างเอง หรือ แปลและดัดแปลงจากเครื่องมือของต่างประเทศ

การสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเจตคติสามารถกระทำได้ทั้ง 4 แบบ คือ แบบวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตน แบบวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ท แบบวัดเจตคติตามวิธีของออสกูด และแบบวัดเจตคติตามวิธีของกัทท์แมน โดยมีขั้นตอนดังนี้ (ล้วน และ อังคณา สายยศ. 2543: 90-96 และ ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520: 28-29)

1. การเลือกชื่อเป้าประสงค์เจตคติ (Attitude Object) ก่อน เช่น เจตคติต่ออาชีพครู ต่อมหาวิทยาลัย เป็นต้น เป้าประสงค์เจตคติอาจเป็นคน วัตถุ สิ่งของ องค์กร สถาบัน อาชีพ ฯ แล้วแต่จะเลือก ยิ่งแคบยิ่งดี ยิ่งกำหนดช่วงเวลาด้วยแล้ว การแปลผลก็จะทำให้แปลความหมายดีขึ้น

2. การเขียนข้อความแสดงความรู้สึกต่อเป้าเจตคติ โดยวิเคราะห์แยกแยะดูให้ครอบคลุม ลักษณะข้อความควรเป็นดังนี้

2.1 เป็นข้อความที่แสดงความเชื่อและความรู้สึกต่อเป้าเจตคติที่ต้องการ

2.2 ไม่เป็นการแสดงถึงความจริง

2.3 ข้อความแต่ละข้อต้องสั้น เข้าใจง่าย มีความชัดเจน ให้ข้อมูลที่ตัดสินได้

2.4 ประกอบด้วย ข้อความที่เป็นข้อความเชิงบวกและเชิงลบคละกัน และควรมีจำนวนข้อพอๆ กัน

2.5 ข้อความแต่ละข้อความต้องไม่ครอบคลุมทั้งทางดีและไม่ดี หรือ ทางบวกและลบ

2.6 ควรหลีกเลี่ยงคำปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ ข้อความอ้างอิงในอดีตที่ผ่านมา ข้อความที่มีคำว่า ทั้งหมด เสมอๆ ไม่เคย ไม่มีเลย เพียงเท่านั้น

2.7 หลีกเลี่ยงการใช้ประโยคที่แปลได้มากกว่าหนึ่งความหมาย ข้อความเดียวควรมีความเชื่อเดียว

2.8 หลีกเลี่ยงการใช้คำถามนำ

2.9 คำถามหนึ่งต้องถามเพียงเรื่องเดียว

2.10 พยายามตัดข้อความที่มีแนวโน้มว่าทุกคนจะต้องตอบเหมือนกันหมด

2.11 จำนวนข้อคำถามไม่ต้องมีมากเกินไป แต่ควรครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญ

3. การตรวจสอบข้อความขั้นแรก เพื่อพิจารณาว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบ ข้อคำถาม เนื้อหา และภาษาที่ใช้ และการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคล 3-4 คน ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา เพื่อทราบข้อบกพร่องของข้อคำถาม ก่อนนำไปทดลองใช้

4. การให้น้ำหนักนั้น แล้วแต่ความเหมาะสม เช่น วิธีหาน้ำหนักซิกมา วิธีหาน้ำหนักคะแนนมาตรฐาน หรือ วิธีกำหนดน้ำหนักแบบพลการ

5. การทดลองคุณภาพเบื้องต้น เป็นการศึกษาว่าข้อความแต่ละข้อ มีอำนาจจำแนกผู้ที่มีเจตคติสูงกับมีเจตคติต่ำแตกต่างกันหรือไม่ พยายามหาข้อความว่าถ้าใครตอบมาตราสูงแสดงว่ามีเจตคติสูง ใครตอบมาตราต่ำจะเป็นคนมีเจตคติต่ำจริงหรือไม่นั่นเอง การจะสามารถบอกได้จะต้องนำข้อความทั้งหลายไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 100 คนขึ้นไปจึงจะดี อย่าลืมกลับค่ามาตราในกรณีเป็นข้อความที่กล่าวในทางลบ แล้วรวมคะแนนเป็นของแต่ละคน นำคะแนนแต่ละคนมาเรียงกันตามลำดับ แล้วตัดกลุ่มที่ได้คะแนนสูง 25% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 25% ต่อจากนั้นเอาแต่ละข้อมาแจกแจงความถี่ แล้วคำนวณหาค่าเฉลี่ย หาค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้สูตรหาค่าอำนาจจำแนกตามแนว Edwards โดยใช้ t-test และถือว่า ถ้า t มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้

6. การจัดแบบวัด เมื่อได้แบบวัดที่มีค่าอำนาจจำแนกดีแล้ว ให้พิจารณาจำนวนข้อความที่มีคุณภาพสูง โดยทั่วไปจะมีจำนวนข้อความตั้งแต่ 20 ข้อขึ้นไป เพราะหากจำนวนข้อน้อยจะมีผลต่อค่าความเชื่อมั่นและค่าความเที่ยงตรงของแบบวัด ดังนั้น แบบวัดเจตคติบางฉบับจึงมีจำนวนเป็น 100 ข้อ แต่ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในเรื่องอายุ ความสามารถในการอ่าน ที่อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

7. การตรวจให้คะแนน และ การแปลคะแนน

8. การหาคุณภาพอื่นๆ เช่น ค่าความเชื่อมั่น และ ค่าความเที่ยงตรง

สำหรับการสร้างข้อคำถามของแบบวัดนั้น วิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538 : 46-47) ได้เสนอการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับเจตคติและความเชื่อ ไว้ว่า ต้องศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำความเข้าใจตัวแปรที่ต้องการวัด วิเคราะห์เนื้อหา โครงสร้างของตัวแปร เพื่อทราบว่าจะวัดด้านใดบ้าง และจากที่กล่าวข้างต้นว่า การวัดเจตคติเป็นการวัดด้านจิตพิสัย ซึ่งเป็นการวัดด้านจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ การตั้งคำถามจึงต้องกล่าวถึงส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดีของสิ่งที่เป็นเป้าหมายเจตคตินั้น โดยระบุส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดีในระดับปานกลาง

1.3.3 แบบวัดเจตคติต่ออาชีพอาจารย์

จากที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับแบบวัดเจตคติ ซึ่งพบว่ามีมากมายหลายแบบ แบบวัดเจตคติทั้งหลายเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้สำหรับการสร้างแบบวัดเจตคติต่ออาชีพอาจารย์ ดังนี้

1. แบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ โดยใช้มาตราวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตน ในต่างประเทศสร้างขึ้นโดย ฮอชอร์ (Hoshaw) ในปี ค.ศ. 1936 (รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2534: 75; อ้างอิงจาก Shaw; & Wright. 1967: 497 – 500) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินตามวิธีของเทอร์สโตน แบบที่พัฒนาขึ้นมามี 2 ฉบับ ฉบับละ 45 ข้อ ในขั้นแรกสร้างข้อความ 500 ข้อ ทำการวิเคราะห์เลือกมา 200 ข้อ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาตัดสิน ซึ่งทำเป็น 4 ตัวเลือก ได้จำนวนข้อความที่ใช้ได้ 157 ข้อ สำหรับในประเทศไทย สวัสดิ์ ประทุมราช และ สุภาพ วาดเขียน ปี พ.ศ.2525 ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยใช้วิธีการของเทอร์สโตนเช่นกัน โดยได้ทำการรวบรวมข้อความที่แสดงถึงเจตคติต่ออาชีพครู ทั้งทางไม่ดีถึงดีที่สุด จำนวน 769 ข้อ คัดเลือกข้อความที่เหมาะสมที่สุด จำนวน 132 ข้อ เพื่อให้ผู้ตัดสินที่เลือกไว้กำหนดค่ามาตราประจำข้อ และคำนวณหาค่ากลางแบบมัธยฐาน และการกระจายแบบส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ได้มาตราวัดเจตคติต่ออาชีพครู 44 ข้อ

2. แบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ โดยใช้มาตราวัดเจตคติตามวิธีของออสกูด ในประเทศไทยมีผู้สร้างแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ โดยวิธีของออสกูดอยู่บ้าง เช่น สมเจตน์ อภิมนฑรักษา (รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2534: 139; อ้างอิงจาก สมเจตน์ อภิมนฑรักษา. 2516: ภาคผนวก) ได้สร้างมาตราวัดเจตคติต่อผู้ประกอบอาชีพสอนหนังสือสร้างตามวิธีของออสกูด เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่ออาชีพครูของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษา โดยกำหนดคะแนนเป็น 7 ช่วง อีกท่านหนึ่งคือ บุญศรี แสงประเสริฐ (รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2534: 140; อ้างอิงจากบุญศรี แสงประเสริฐ. 2522: 49 – 50) ได้สร้างมาตราวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูตามวิธีของออสกูด เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว และเจตคติต่อวิชาชีพครูคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้คะแนนเป็น 7 ช่วง เช่นกัน

3. แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู – อาจารย์ โดยใช้มาตราวัดเจตคติตามวิธีของลิเคอร์ท ในต่างประเทศมีผู้สร้างแบบวัดเจตคติต่ออาชีพการสอนตามวิธีของลิเคอร์ท คือ เมอร์วิน และ ดีเวสต้า (Mervin; & Di Vesta) ในปี ค.ศ. 1959 มาตราวัดนี้มีข้อคำถาม 11 ข้อ แยกเป็นเจตคติต่ออาชีพการสอนในทางลบ 4 ข้อ และเจตคติต่ออาชีพการสอนในทางบวก 7 ข้อ (รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2534: 114; อ้างอิงจาก Shaw; & Wright . 1967: 73 – 74) สำหรับในประเทศไทยผู้สร้างแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ ตามวิธีของลิเคิร์ท คือ เยาวดี รางชัยกุล และ ศิริชัย กาญจนวาสี ปี พ.ศ.2523 โดยแบบวัดได้แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ สถานภาพวิชาชีพครู

(20%) ลักษณะการเป็นครู (40%) กระบวนการเรียนการสอน (10%) นักเรียน (20%) และความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู (10%) แบบวัดมีจำนวน 100 ข้อ ใช้กับตัวอย่างประชากร 861 คน ได้ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .856 - .925

4. แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู – อาจารย์ โดยใช้มาตราวัดเจตคติตามวิธีของฟิชบิน ในประเทศไทย สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และ นิยะดา ศรีจันทร์ ปี พ.ศ.2523 ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยอาศัยแบบจำลองเจตคติของฟิชบิน (Fishbein) แบบวัดดังกล่าวนี้มี 22 ข้อ คัดเลือกมาใช้เพียง 12 ข้อ ใช้ตัวอย่างประชากร 453 คน มีค่าความเที่ยง .59 - .67 มีความตรงตามเนื้อหาและทฤษฎี

การพัฒนาแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ ที่นำเสนอมาเป็นตัวอย่าง 4 ข้อข้างต้นนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู – อาจารย์ ที่แตกต่างกันไป

1.3.4 **แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ของจอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน**

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพนั้นได้รับความสนใจมากขึ้นในระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา มีการนำเรื่องราวของบุคคลวัยผู้ใหญ่ที่ใช้ชีวิตการทำงานปกติและไม่ปกติมาจัดหมวดหมู่เพื่อดูแบบแผนการทำงาน และได้แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีประวัติการทำงานที่คงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งในที่นี้ คำว่า คงที่ไม่เปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่เปลี่ยนงานที่ยังดำรงอยู่ในกลุ่มอาชีพเดิมถือว่าเป็นการทำงานที่คงที่ไม่เปลี่ยนแปลง และมีแนวโน้มที่จะยังดำรงอยู่ในกลุ่มงานนั้นอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ ยังพบว่า การปรับตัวให้เข้ากับงาน ความพึงพอใจ ไม่เพียงแต่มีความสอดคล้องกันระหว่างคนกับงานอย่างชัดเจนตามทฤษฎีสำคัญๆ บางทฤษฎีเท่านั้น แต่มีเรื่องที่เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ การแสดงออกทางอารมณ์ การจัดลำดับงานหรืออาชีพ หรือสภาพแวดล้อม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น จึงมีการเสริมความสอดคล้องให้มากขึ้น ด้วยการทำการประเมินอย่างตรงไปตรงมา ไม่อ้อมค้อม ว่ามีอิทธิพลอะไรอีกบ้างที่มีผลต่อการปรับตัวให้เข้ากับงาน มีความเชื่ออย่างไรเกี่ยวกับปัญหาด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน ความโน้มเอียงที่จะเปลี่ยนงาน กลยุทธ์ด้านการทำงาน และความวิตกกังวล ซึ่งเป็นการกระทำที่เป็นกลยุทธ์ที่ได้ผลมากกว่าการหวังพึ่งพิงตัวพยากรณ์ที่ทำนายสถานะด้านอาชีพแต่เพียงอย่างเดียว (Holland; & Gottfredson. 1994: 27)

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2545: 91) กล่าวถึงแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ว่า เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของผู้ใหญ่มากยิ่งขึ้นว่า ในการประกอบอาชีพนั้น เขามีเจตคติต่ออาชีพอย่างไร และเมื่อประสบอุปสรรคในการประกอบอาชีพ เขามียุทธวิธีในการแก้ไขอุปสรรคนั้นอย่างไร แบบวัดนี้จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่กำลังประกอบ

อาชีพ อีกทั้งจะช่วยประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กร และจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน และอุปสรรคในการบริหารงานของหน่วยงาน

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ หรือ CASI เป็นแบบวัดชุดล่าสุดที่จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L. Holland; & Gary D. Gottfredson) ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นตัวเสริมการประเมินค่าต่างๆ ของแบบวัดหรือแบบทดสอบอื่นๆ โดยมีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีของฮอลแลนด์ คือ ทฤษฎีรูปแบบด้านอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Career Typology Theory of Vocational Behavior) ที่ต้องการแบบวัดและการวัดที่สามารถวินิจฉัยได้เพื่อนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Zunker. 2006: 31) ซึ่งทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้ (Zunker. 2006: 31-33)

1. เราสามารถจำแนกบุคคลได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่ ประเภทจริงจัง ประเภทค้นหาข้อเท็จจริง ประเภทมีศิลปะ ประเภทชอบการสมาคม ประเภทกล้าคิดกล้าทำ และประเภททำตามระเบียบแบบแผน

2. สิ่งแวดล้อมมีด้วยกัน 6 ประเภท ได้แก่ ประเภทจริงจัง ประเภทค้นหข้อเท็จจริง ประเภทมีศิลปะ ประเภทชอบการสมาคม ประเภทกล้าคิดกล้าทำ และประเภททำตามระเบียบแบบแผน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงเจตคติ ค่านิยม และยอมรับบทบาทและปัญหาต่างๆ

4. บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

แบบวัด CASI นี้ ใช้วัดตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนแบบวัดอื่นๆ อีก 4 ชุด นอกจากแบบวัด CASI ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของทฤษฎีนี้ ได้แก่ The Vocational Preference Inventory (VPI), My Vocational Situation and Vocational Identity Scale, The Position Classification Inventory และ The Self-Directed Search (SDS) (Zunker. 2006: 36)

แนวคิดจากทฤษฎีฮอลแลนด์ที่กล่าวถึงลำดับขั้นพัฒนาการในการปรับตัวของแต่ละคนที่ได้จัดแบ่งคนออกเป็น 6 ประเภทดังกล่าวข้างต้น โดยอาศัยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้ (Osipow. 1983: 83-84 และ นันทา สู้รักษา. 2548: 17-18)

1. กลุ่มบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic : R หรือ Motoric) เป็นกลุ่มที่มีลักษณะที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว สนใจสิ่งที่เป็นรูปธรรม สนใจกิจกรรมที่ต้องใช้การทำงานประสานกันของกล้ามเนื้อ ทักษะ ความแข็งแรงด้านร่างกายและกล้ามเนื้อ กิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน มักหลีกเลี่ยงงานที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องหรือสังสรรค์กับบุคคลอื่น อาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มนี้คือ นักเทคนิค วิศวกร นักกีฬา ฯ

2. กลุ่มบุคลิกภาพแบบค้นหาข้อเท็จจริง ต้องใช้เชาวน์ปัญญา (Investigative : I หรือ Intellectual) เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะชอบคิดมากกว่าลงมือปฏิบัติ ชอบจัดงานที่เป็นระบบ และใช้วิธีทำความเข้าใจมากกว่าการใช้อำนาจหรือใช้วิธีเกลี้ยกล่อม ไม่ชอบเข้าสังคม มักหลีกเลี่ยงสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด อาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มนี้คือ นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ ฯ

3. กลุ่มบุคลิกภาพแบบชอบการสมาคม (Social : S หรือ Supportive) เป็นบุคคลชอบการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด ชอบแสดงตัวเป็นมิตร แต่จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือการใช้ทักษะด้านร่างกาย มักแก้ปัญหาโดยใช้ความรู้สึกและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มนี้คือ ครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ให้คำปรึกษา นักแนะแนว ฯ

4. กลุ่มบุคลิกภาพที่ทำตามระเบียบแบบแผน (Conventional : C หรือ Conforming) เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญต่อกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มีการควบคุมตนเองสูง มีลักษณะเป็นผู้ตาม ชอบบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ชอบงานที่มีระเบียบแบบแผนชัดเจน มีลำดับขั้นตอน อาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มนี้คือ เลขานุการ บรรณารักษ์ พนักงานการเงิน สมุห์บัญชี ฯ

5. กลุ่มบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising : E หรือ Persuasive) มีธรรมชาติที่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน มีทักษะด้านภาษาที่ใช้ทักษะนี้ไปในทางจัดการและการมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความก้าวร้าวทางวาจา ให้ความสำคัญกับอำนาจและสถานะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง อาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มนี้คือ นักบริหาร นักการเมือง นักธุรกิจ ฝ่ายบุคคล ทนายความ ฯ

6. กลุ่มบุคลิกภาพแบบมีศิลปะ (Artistic : A หรือ Esthetic) เป็นกลุ่มที่แสดงออกอย่างเด่นชัดถึงการแสดงความรู้สึกของตนเองและมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ โดยผ่านงานศิลปะออกมา ไม่ชอบงานที่มีระเบียบแบบแผน แต่ชอบงานที่เน้นทักษะด้านร่างกายและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ รักสวยรักงาม ทำสิ่งต่างๆ ตามใจปรารถนา อาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มนี้คือ กวี ศิลปิน นักแสดง นักประพันธ์ นักดนตรี ฯ

กลุ่มบุคลิกภาพที่กล่าวข้างต้นจึงถูกนำมาใช้เป็นคุณลักษณะในแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพด้วย

เมื่อนำแบบวัด CASI ไปดำเนินการวัด ผลการวัดพบว่า แบบวัด CASI ให้ข้อมูลที่ตรงและใกล้เคียงกับปรากฏการณ์ในการดำรงอยู่ในอาชีพหรือการเปลี่ยนอาชีพมากกว่าการวัดอื่นๆ ที่ใช้แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีรูปแบบด้านอาชีพของฮอลแลนด์เช่นเดียวกัน และองค์ประกอบ 9 ด้านที่กล่าวไว้โดยกว้างและครอบคลุม ช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาสามารถประเมินเพื่อการทำนายได้อย่างครอบคลุม (Donohue. 2007: 260)

สำหรับ ก๊อตเฟรดสัน ได้กล่าวไว้ว่า CASI เป็นแบบวัดที่พวกเขาพัฒนาขึ้นเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการวัดลักษณะต่างๆ ของสถานะด้านอาชีพ (Career status) ซึ่งหมายถึง ผลสรุปของการปรับตัวทางวิชาชีพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ระดับของผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การประสบความสำเร็จในอาชีพ สวัสดิการเชิงเศรษฐกิจ และอัตลักษณ์ด้านอาชีพ ลักษณะต่างๆ เหล่านี้ปรากฏอยู่ในแบบวัด CASI ในรูป เจตคติ กลยุทธ์ รูปแบบ และอุปสรรคต่างๆ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว อาจเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความเข้าใจในพลังต่างๆ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับอาชีพของแต่ละบุคคล (Lew; & Bruin. 2006: 43; citing to Gottfredson. 1996a; & 1996b)

CASI เป็นแบบวัดที่ใช้ประเมินเจตคติและปัญหาเกี่ยวกับอาชีพ โดยประเมินบุคคลอายุตั้งแต่ 18 ปีเป็นต้นไป ได้รับการพัฒนาเป็น 3 ระยะ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแบบวัด 3 ฉบับที่แยกออกจากกัน ข้อมูลที่ถูกนำมาใช้นั้นได้มาจาก 3 กลุ่มตัวอย่าง นั่นก็คือ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เกี่ยวกับการสำรวจตรวจค้น (จากแบบวัดฉบับแรก) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มที่ถูกเลือกเพื่อทำการวิเคราะห์มาตรวัดทางจิตวิทยา (psychometric analyses) และเพื่อใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ของระบบการวัดของแบบวัด CASI กับแบบวัดอื่นๆ (จากแบบวัดฉบับที่ 2) และ กลุ่มตัวอย่างที่ 3 เป็นกลุ่มที่ใช้จัดทำข้อมูลที่ใช้เป็นมาตรฐาน (จากแบบวัดฉบับที่ 3)

ฉบับแรก สร้างขึ้นโดยคณะผู้สร้างแบบวัดที่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนๆ นักวิจารณ์ และบรรดาผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่อยากเห็นผลงาน มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ สร้างระบบการวัดโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างบุคคลวัยผู้ใหญ่จำนวน 135 คน อายุตั้งแต่ 21 ถึง 76 ปี สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเกือบทั้งหมด เป็นเพศหญิง 61% และเป็นผู้ที่ผ่านการทำงานมาแล้ว 2 ครั้ง ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

ฉบับที่ 2 สร้างขึ้นหลังจากนำข้อคำถามหลายข้อมาวิเคราะห์และพยายามไปพิจารณาที่โครงสร้างของระบบการวัดโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากฉบับแรก ข้อคำถามหลายข้อจากฉบับแรกถูกตัดทิ้งไปและมีการเขียนข้อคำถามขึ้นมาใหม่เพื่อปรับปรุงระบบการวัด แบบวัดฉบับที่ 2 นี้ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 266 คน ประกอบด้วยเพศหญิง 62 % และ เพศชาย 38 % อายุ 18 ถึง 77 ปี สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า จำนวน 6 % ระดับวิทยาลัยหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาหลังจากจบมัธยมศึกษาตอนปลายแล้ว 28 % ระดับมหาวิทยาลัยหลักสูตร 4 ปีหรือสูงกว่านั้น 66 % ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้มีอาชีพแตกต่างกัน ประกอบด้วย ช่างไม้ ช่างยนต์ เสมียน พนักงานขาย เจ้าของกิจการ นักกฎหมาย พนักงานระดับบริหาร ทั้งนี้ 81 % เป็นลูกจ้างแบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา 15 % เป็นกลุ่มที่กำลังหางานทำ และ 4 % เป็นกลุ่มที่ไม่ได้หางานทำ

ฉบับที่ 3 เป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันประกอบไปด้วยข้อย่อยๆ ของข้อคำถามจากแบบวัดฉบับที่ 2 นั่นคือ แบบวัดได้รับการปรับแต่งใหม่เพื่อให้สามารถคิดคะแนนและแปลผลได้ด้วย

ตัวเอง และได้มีการนำเอารายการต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคของอาชีพที่มีเนื้อหาครอบคลุมมากกว่าฉบับที่ 2 มาใส่ไว้ในกระดาษคำตอบด้วย (Holland; & Gottfredson. 1994: 27 - 28)

แบบวัดนี้พัฒนาขึ้นมาเฉพาะบุคคลในวัยผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้วหรือยังไม่มีงานทำ เป็นแบบวัดที่ใช้ประโยชน์ในการประเมินความพึงพอใจในงาน การเปลี่ยนงาน การขัดแย้งในการเลือกงานใดงานหนึ่ง หรือ การปรับตัวในงาน แบบวัดชุดนี้เป็นแบบวัดที่มีเนื้อหาครอบคลุม มีข้อมูลด้านสถานะทางอาชีพของสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน รวมไปถึงยุทธวิธีในการจัดการกับงาน ครอบครัว ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน และอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ การที่แบบวัดชุดนี้มีขอบข่ายที่กว้างขวางจึงเป็นการกระตุ้นให้เกิดการผสมผสานกันในการให้คำปรึกษาในด้านส่วนตัวและด้านอาชีพ รวมถึงรายการอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นเหมือนเครื่องป้องกันไม่ให้ผู้ให้คำปรึกษาละเลยลักษณะเฉพาะที่สำคัญๆ ของบุคคลไป เช่น เรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ข้อจำกัดด้านกายภาพ ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านอารมณ์ เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่า แบบวัดชุดนี้เป็นแบบวัดที่นำข้อมูลมาวินิจฉัยได้อย่างเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือทั้งด้านรายบุคคลและแบบกลุ่ม ซึ่งการช่วยเหลือแบบกลุ่มทำหน้าที่คล้ายแหล่งที่มาของข้อมูลที่ให้ความกระจ่างในปัญหาด้านอาชีพและเป็นการกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งด้านข้อมูลและด้านอารมณ์

แบบวัดชุดนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างหลากหลาย ซึ่งแสดงถึงความมีคุณค่าของแบบวัดที่ผู้ใช้แบบวัด ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ ผู้ให้คำปรึกษา พบว่า เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์สำหรับการประเมินที่มีขอบข่ายที่กว้าง และสามารถประเมินสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันได้จริง แบบวัดชุดนี้สามารถนำไปใช้ได้ด้วยตนเอง ตั้งแต่การวัด การให้คะแนน และการแปลผล จึงเป็นแบบวัดที่สะดวก และประหยัดเวลา จึงมีบริษัทภาคอุตสาหกรรมมากมายที่นำแบบวัดชุดนี้ไปใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อม ระบุแหล่งที่มาของความพึงพอใจของลูกจ้าง ประมาณค่าระดับการปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม ระบุโปรแกรมการฝึกอบรมที่จำเป็น การบริหารจัดการ และที่สำคัญคือการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Holland; & Gottfredson.1994: 25)

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ด้าน จำนวน 130 ข้อ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	จำนวน	21	ข้อ
2. ความผูกพันในงาน (work involvement)	จำนวน	12	ข้อ
3. การพัฒนาทักษะ (Skill development)	จำนวน	12	ข้อ
4. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)	จำนวน	11	ข้อ
5. ความกังวลในใจอาชีพ (Career worries)	จำนวน	22	ข้อ

6. การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม
(Interpersonal abuse) จำนวน 17 ข้อ
7. ความผูกพันกับครอบครัว (Family commitment) จำนวน 10 ข้อ
8. สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style) จำนวน 14 ข้อ
9. อุปสรรคทางภูมิศาสตร์ (Geographical barriers) จำนวน 11 ข้อ

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบของแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพแล้ว แบบวัดนี้ยังกล่าวถึงความเข้าใจในอาชีพของแต่ละบุคคลหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวกับงาน โดยการทำความกระจ่างเกี่ยวกับอุปสรรค หรือ ความเป็นไปได้ต่างๆ นานา เพื่อพัฒนาการที่เป็นประโยชน์ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความเป็นไปได้ของการดำรงอยู่และการเปลี่ยนงาน

ในด้านการแปลผล แบบวัดชุดนี้ได้กำหนดการแปลผลในแต่ละด้าน (Holland; & Gottfredson. 1994: 7 - 8) ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน มาตรวัดนี้ใช้วัดความพึงพอใจในงานและความดำรงอยู่เปรียบเทียบกับศักยภาพในการเปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนงาน คะแนนสูงชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจ คนที่ทำคะแนนได้สูงมักพูดว่า “ฉันรักงานของฉัน” คะแนนต่ำชี้ให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจ คนที่ทำคะแนนได้ต่ำมักพูดว่า “ฉันตั้งใจจะลาออกจากงานนี้” บุคคลที่มีอายุมากกว่าและบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะทำคะแนนได้สูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจมากกว่ามีแนวโน้มที่จะทำคะแนนได้สูงกว่าในเรื่องของการวัดเกี่ยวกับการกล้าแสดงออกและการเห็นด้วยกับผู้อื่น ความพึงพอใจในงานมีค่าสหสัมพันธ์สูง (.70) กับ อัตลักษณ์ด้านวิชาชีพ (Vocational Identity)

2. ความผูกพันในงาน มาตรวัดนี้ชี้ให้เห็นถึงระดับของการอุทิศตนต่ออาชีพ บุคคลที่ทำคะแนนได้สูงมักจะผูกมัดอยู่กับงานของพวกเขา และมักพูดว่า “งานเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในชีวิตของฉัน” บุคคลที่ทำคะแนนได้สูงมักจะคิดถึงเรื่องงานต่อเนื่องไปถึงที่บ้าน บุคคลที่ทำคะแนนได้ต่ำมักจะทิ้งงานไว้ข้างหลังเมื่อออกจากที่ทำงานไปแล้ว พวกเขามักพูดว่า “คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่สำคัญกว่าอาชีพการงานของฉัน” บุคคลที่มีอายุมากกว่าหรือบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะทำคะแนนในมาตรวัดที่เกี่ยวกับความผูกพันในงานได้ค่อนข้างสูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าหรือบุคคลที่มีการศึกษาน้อยกว่า

3. การพัฒนาทักษะ บุคคลที่ทำคะแนนได้สูงมักบอกว่าพวกเขาพยายามที่จะปรับปรุงระดับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาและพยายามที่จะฝึกฝนทักษะให้อยู่ในระดับสูง ตัวบ่งชี้นี้ได้รับการสำรวจพบว่า 25 % ของบุคคลที่ได้คะแนนต่ำซึ่งมักจะเป็นพวกที่ไม่พยายามที่จะปรับปรุงทักษะของตนเอง คนทำงานที่ได้รับการศึกษามากกว่า ค่อนข้างมีแนวโน้มที่จะทำคะแนนในส่วนนี้ได้

มากกว่าคนทำงานที่ได้รับการศึกษาน้อยกว่า และคนที่ทำคะแนนได้สูงจะทำคะแนนในส่วนที่เกี่ยวกับการกล้าแสดงออกได้ค่อนข้างสูงกว่าคนที่ทำคะแนนได้ต่ำ

4. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น คนที่ทำคะแนนได้สูงมีแนวโน้มที่จะเข้าไปมีบทบาทเมื่อเกิดความจำเป็นขึ้นในที่ทำงานว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้เสร็จ พวกเขาอาจจะเป็นผู้นำที่ลุกขึ้นมาใช้อำนาจหรือใช้การเกลี้ยกล่อมคนอื่นๆมากกว่าใช้การหาความเข้าใจหรือใช้การหาความเห็นพ้องต้องกัน คนที่ทำคะแนนได้ต่ำมักหลีกเลี่ยงการใช้อิทธิพลกับคนอื่นในงาน คนที่ทำคะแนนได้สูงมักจะทำคะแนนในส่วนที่เกี่ยวกับการกล้าแสดงออกและความเป็นคนเปิดเผยได้สูง คนที่มีอายุสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะได้คะแนนส่วนนี้สูงกว่า

5. ความกังวลใจในอาชีพ มาตรวัดนี้ชี้ให้เห็นถึงความกังวลใจในอาชีพของคนๆนั้น คนที่ทำคะแนนได้สูงอาจจะทำให้ตนเองหยุดนิ่งอยู่กับที่ด้วยความกังวลต่างๆนานา พวกที่ทำคะแนนได้สูงมักจะพูดว่า “การเปลี่ยนอาชีพเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนเกินกว่าที่จะคิดถึง” คนที่ทำคะแนนได้ต่ำมักจะปราศจากความกังวลใจ มาตรวัดความกังวลใจมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบกับการกล้าแสดงออก (-.41) การเห็นด้วยกับผู้อื่น (-.22) ความมั่นคงทางอารมณ์ (-.30) และ ความเป็นคนเปิดเผย (-.22) คนทำงานที่มีอายุมากกว่าและคนที่มีการศึกษามากกว่ามีแนวโน้มจะทำคะแนนได้ต่ำกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่าและคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า คนที่ทำคะแนนได้สูงในด้านความกังวลในอาชีพมีแนวโน้มที่จะทำคะแนนได้ต่ำในด้านอัตลักษณ์ด้านวิชาชีพ (-.70)

6. การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม คนที่ทำคะแนนได้สูงมักจะบอกว่าได้เคยประสบกับการล่วงละเมิดในการทารุณจิตใจระหว่างบุคคล เช่น การถูกกระทำในแบบที่ไม่ให้เกียรติ หรือ ถูกคุกคาม หรือ ถูกก่อกวนโดยบุคคลที่มีอำนาจในที่ทำงาน...เช่น ถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือ ถูกล้อเลียน หรือ ถูกทำให้คับข้องใจ อันเนื่องมาจากอายุ เชื้อชาติ เพศ ความโน้มเอียงทางเพศ วัฒนธรรม...หรือ ลักษณะพิเศษทางกายภาพ หรือ ปัญหาด้านจิตใจ คนที่ทำคะแนนในส่วนนี้ได้สูงมีแนวโน้มที่จะทำคะแนนในการวัดการเห็นด้วยกับผู้อื่นได้ต่ำ (-.24) และ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำ (-.30) คนที่ได้คะแนนในส่วนนี้สูง มีแนวโน้มที่จะเป็นคนที่มีอายุน้อยและเป็นผู้ที่ทำงานอาชีพที่มีฐานะทางสังคมต่ำ คะแนนของเพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

7. ความผูกพันกับครอบครัว มาตรวัดนี้บ่งชี้ถึงบุคคลที่มีความรับผิดชอบ 2 ด้าน ในเวลาเดียวกัน คือ บุคคลที่ผูกพันและรับผิดชอบต่อครอบครัว และในขณะเดียวกันก็ผูกพันและรับผิดชอบในงานด้วย มาตรวัดนี้สะท้อนความจริงและความขัดแย้งบางประการที่บุคคลที่มีความรับผิดชอบ 2 ด้านในเวลาเดียวกันจะต้องพบ คะแนนในช่วงสูงของมาตรวัดนี้ จะสรุปความยากลำบากต่างๆ ที่บุคคลมีความผูกพันและความรับผิดชอบในภาระต่างๆ ของครอบครัวจะต้องพบเช่นเดียวกับที่เขาจะต้องพบในฐานะที่เขามีความผูกพันและมีความรับผิดชอบในงาน คะแนนในช่วง

ต่ำของมาตรวัดนี้ ชี้ให้เห็นถึงบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นอิสระจากความรับผิดชอบในครอบครัว (บ่อยครั้งที่เป็นเพราะเขาหรือเธอยังไม่มีครอบครัว หรือเป็นเพราะว่าครอบครัวไม่ต้องพึ่งพาอาศัยพวกเขา) บุคคลที่ได้คะแนนในส่วนนี้สูง จะใช้คำพูดว่า “ความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวเป็นตัวจำกัดโอกาสในหน้าที่การงานของฉัน” หรือไม่ก็จะพูดว่า “การรักษาความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบในงานกับความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นตัวจำกัดระดับผลการปฏิบัติงานของฉัน” ความแตกต่างระหว่างเพศในมาตรวัดนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. สไตล์การเสี่ยง คนที่ทำคะแนนได้สูงมักจะยินดีที่จะรับความเสี่ยงในการที่จะก้าวหน้าไปในอาชีพ ดังตัวอย่างที่จะยกให้เห็นว่า คนที่ทำคะแนนได้สูง จะใช้คำพูดว่า “ในบางครั้งเป็นเรื่องที่จำเป็นที่จะต้องเข้าเผชิญกับปัญหาในงาน ถึงแม้ว่าจะทำให้เกิดความเสี่ยงกับตัวบุคคลขึ้นได้ก็ตาม”คนที่ได้คะแนนต่ำอาจจะหลีกเลี่ยงที่จะเข้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีเหตุผลหรือเป็นการกระทำที่ค่อนข้างจะรอบคอบแล้วก็ตาม คนที่ได้คะแนนในส่วนนี้ต่ำมักจะพูดว่า “ความมั่นคงในงานนั้นสำคัญมากกว่าการมีงานที่ดีทำ” หรือไม่ก็จะพูดว่า “การรักษางานที่ทำอยู่ไว้ให้ดีนั้นสำคัญมากกว่าการยืนหยัดอยู่บนความเชื่อของคน” คนที่มีอายุมากกว่า คนที่มีการศึกษามากกว่า ผู้ซึ่งมีงานที่มีสถานะทางสังคมดีกว่า มีแนวโน้มที่จะทำคะแนนได้สูงกว่า คนที่ชอบรับความเสี่ยงมีแนวโน้มที่จะได้คะแนนในการวัดความกล้าแสดงออกและความเปิดเผยตนเองสูงกว่า และคนประเภทนี้จะได้คะแนนต่ำในการวัดความรอบคอบ

9. อุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ คนที่ทำคะแนนในส่วนนี้ได้สูงนั้น เป็นคนที่จำกัดตนเองอยู่ด้วยเหตุผลในทางภูมิศาสตร์ คนที่ทำคะแนนได้ต่ำนั้น เป็นคนที่มีอิสระในการเปลี่ยนถิ่นที่อยู่อาศัย มาตรวัดนี้มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษาในระดับที่น้อย (-.19)

สำหรับค่าความเชื่อมั่นและค่าความเที่ยงตรงของแบบวัดชุดนี้ ฮอลแลนด์ และก๊อตเฟรดสัน ได้หาค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงไว้ดังนี้ (Holland; & Gottfredson. 1994: 28 - 33)

1. ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (แอลฟ่า) ของแบบวัดฉบับที่ 2 มีค่าเท่ากับ .79 - .94 และฉบับที่ 3 คือฉบับที่ผู้วิจัยนำมาศึกษานั้น มีค่าเท่ากับ .76 - .92

2. ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (แอลฟ่า) และ ค่าสหสัมพันธ์ ของการทดสอบซ้ำโดยมีช่วงห่าง 13 วัน กลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 54 ปี มีอายุเฉลี่ยที่ 42 ปี มีค่าแอลฟ่าเท่ากับ .70 - .95 และค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .66 - .94

3. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันน้อยมาก

4. ผลจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบนั้น โดยส่วนใหญ่ ค่าสหสัมพันธ์ที่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกับชื่อขององค์ประกอบ ซึ่งหมายความว่า เราสามารถทำนายค่าสหสัมพันธ์ได้จากชื่อขององค์ประกอบนั้นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางลบ เช่น ความพึงพอใจในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบกับความกังวลใจในอาชีพ และ การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

5. ค่าสหสัมพันธ์ของแบบวัด กับ อายุ ช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (จำนวนปีในการทำงาน) จำนวนนายจ้าง ระดับการศึกษา และ ระดับเศรษฐกิจสังคม (*p < .01) พบว่า

5.1 ความพึงพอใจในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อายุ ระดับการศึกษา และระดับเศรษฐกิจสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ จำนวนนายจ้าง

5.2 ความผูกพันในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อายุ และ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ จำนวนนายจ้าง

5.3 การพัฒนาทักษะ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ ระดับการศึกษา และ อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ จำนวนนายจ้าง

5.4 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ จำนวนนายจ้าง

5.5 ความกังวลใจในอาชีพ ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านใดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ ความพึงพอใจในอาชีพ และ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.6 การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านใด และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบกับ ระดับการศึกษา ระดับเศรษฐกิจสังคม และ อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.7 ความผูกพันกับครอบครัวไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกและทางลบกับด้านใดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.8 สไตล์การเสี่ยง มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ ระดับการศึกษา อายุ จำนวนปีในการทำงาน และ ระดับเศรษฐกิจสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ จำนวนนายจ้าง

5.9 อุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านใดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ ระดับการศึกษา และ ระดับเศรษฐกิจสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เมื่อนำแบบวัด CASI ไปหาค่าสหสัมพันธ์กับแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Hoppock และ การควบคุมอารมณ์ทางบวก (Positive disposition) (*p < .01) พบว่า

6.1 ความพึงพอใจในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ Hoppock และ Positive disposition อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 ความผูกพันในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ Hoppock และ Positive disposition อย่างไม่มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ

6.3 การพัฒนาทักษะ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ Hoppock และ Positive disposition อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.4 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ Hoppock และมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ Positive disposition อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.5 ความกังวลใจในอาชีพ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ Hoppock อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ Positive disposition อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.6 การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ Hoppock และ Positive disposition อย่างไม่มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ

6.7 ความผูกพันกับครอบครัว มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ Hoppock และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ Positive disposition อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.8 สไตล์การเสี่ยง มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ Hoppock และ Positive disposition อย่างไม่มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ

6.9 อุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ Hoppock และ Positive disposition อย่างไม่มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ

7. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง แบบวัด CASI และ มาตรวัดบุคลิกภาพ (Big Five Personality Scales) ซึ่งประกอบด้วย การกล้าแสดงออก การเห็นด้วยกับผู้อื่น ความมีสติรู้ ความมั่นคงทางอารมณ์ และ การเป็นคนเปิดเผย (*p < .05) พบว่า

7.1 ความพึงพอใจในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ ความมั่นคงทางอารมณ์ การกล้าแสดงออก และ การเห็นด้วยกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.2 ความผูกพันในงาน ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกและทางลบกับด้านใดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.3 การพัฒนาทักษะ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ การกล้าแสดงออก การเป็นคนเปิดเผย และ การเห็นด้วยกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.4 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ การกล้าแสดงออก การเป็นคนเปิดเผย และ ความมั่นคงทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.5 ความกังวลใจในอาชีพ ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านใด และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ การกล้าแสดงออก ความมั่นคงทางอารมณ์ การเห็นด้วยกับผู้อื่น และการเป็นคนเปิดเผย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.6 การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านใด และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ การเห็นด้วยกับผู้อื่น ความมั่นคงทางอารมณ์ และ การกล้าแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.7 ความผูกพันกับครอบครัว ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านใด และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ ความมั่นคงทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.8 สไตล์การเสี่ยง มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ การกล้าแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ การเป็นคนเปิดเผย การกล้าแสดงออก และความมีสติรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.9 อุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ ไม่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกและทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ค่าสหสัมพันธ์ของแบบวัด CASI กับการวัดด้วยเครื่องมืออิสระ 2 แบบ คือ กิจกรรมการค้นหาอาชีพ และ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ (*p < .01) พบว่า

8.1 ความพึงพอใจในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ และ กิจกรรมการค้นหาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.2 ความผูกพันในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.3 การพัฒนาทักษะ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.4 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.5 ความกังวลใจในอาชีพ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ กิจกรรมการค้นหาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.6 การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ กิจกรรมการค้นหาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.7 ความผูกพันกับครอบครัว มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ กิจกรรมการค้นหาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.8 สไตล์การเสี่ยง มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ กิจกรรมการค้นหาอาชีพ และมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8.9 อุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ กิจกรรมการค้นหาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ อัตลักษณ์ของงานทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ค่าสหสัมพันธ์ของแบบวัด CASI กับ แบบวัดความพึงใจในงานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย แบบจริงจัง แบบนักคิด แบบนักศิลปะ แบบชอบสังคม แบบกล้าเสี่ยง แบบมีระเบียบแบบแผน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำเกือบทั้งหมด และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับค่าสหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

9.1 ความพึงพอใจในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ แบบนักคิด

9.2 การพัฒนาทักษะ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ แบบกล้าคิดกล้าทำ

9.3 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ แบบกล้าคิดกล้าทำ

9.4 ความกังวลใจในอาชีพ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ แบบมีจริงจัง และ แบบมีระเบียบแบบแผน

9.5 การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ แบบมีระเบียบแบบแผน

9.6 สไตล์การเสี่ยง มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวก กับ แบบนักคิด

9.7 อุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ กับ แบบนักคิด

ค่าปกติวิสัยของแบบวัด CASI ได้มาจากแบบวัดฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 นำมาประกอบกันเพื่อสร้างปกติวิสัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ และพื้นฐานการศึกษา มีการกระจายของพื้นฐานด้านอาชีพโดยการมีกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย

กล่าวได้ว่า ได้มีการหาค่าความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง และหาปกติวิสัย ของแบบวัด CASI ทำให้แบบวัด CASI ชุดนี้ เป็นแบบวัดที่มีคุณภาพ

นอกจากองค์ประกอบ 9 ด้านแล้ว แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพชุดนี้ ได้ให้รายการที่เป็นอุปสรรคในการทุกงานด้านต่างๆ ไว้เพื่อให้ผู้ทำแบบวัดเลือกอุปสรรคที่ตนคิดว่ามีผลต่อการทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคด้านอื่นๆ นั้น เพียนาร์ และ เบสเทอร์ (Pienaar; & Bester. 2009: 376-385) แห่งคณะจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยฟรี สเตท เมืองบลอมฟอนเทน ประเทศอัฟริกาใต้ ทำการศึกษาเรื่อง อุปสรรคในอาชีพที่อยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนการศึกษาที่สูงขึ้น : ในมุมมองของนักวิชาการ (Addressing career obstacles within a changing higher education work environment : perspectives of academics) โดยมีที่มาของการทำวิจัยเรื่องนี้จากการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ประการได้เกิดขึ้นกับสถาบันการศึกษาระดับสูงซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความเครียดในงานในระดับที่สูงในหมู่นักวิชาการของสถาบันการศึกษาเหล่านั้น และความเครียดดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และ การเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวถึงนี้ บรรดานักวิชาการต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่กับสถาบันระดับอุดมศึกษาต่างๆ จึงกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคด้านอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะที่ส่งผลทางลบกับความพึงพอใจในงานและผลิตภาพของพวกเขา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายพิจารณากำหนดบทบาทของสถาบันระดับสูง จากมุมมองของนักวิชาการ ว่าจะสามารถดำเนินไปเช่นใดที่จะทำความเข้าใจอุปสรรคต่างๆ เหล่านั้น ในด้านจิตวิทยาเชิงบวกนั้น บุคคลไม่เพียงแต่จะต้องตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ของพวกเขาเท่านั้น แต่ควรที่จะต้องหาวิธีแก้ไขเพื่อเป็นทางเลือกว่าพวกเขาจะทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร โดยคัดเลือกนักวิชาการจำนวน 93 คน จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่เป็นตัวแทนของอาชีพนักวิชาการระดับต้น ระดับกลาง และระดับปลาย และเก็บข้อมูลโดยใช้เดลฟายเทคนิค (Delphi technique) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเปิดเผยได้อย่างเต็มที่ว่าพวกเขาได้ผ่านประสบการณ์อย่างใดมา ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการขอร้องให้เสนอแนะการปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะที่สามารถนำเอามาใช้เพื่อจัดการกับอุปสรรคในอาชีพที่อาจารย์กำลังประสบอยู่ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการแก้ไขอุปสรรคในอาชีพของอาจารย์ ได้แก่ การจ่ายผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่สูงขึ้นกว่าเดิม วิธีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพกับภาระงานที่หนักเกินไป การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนามากขึ้น การได้รับการสนับสนุนมากขึ้นกว่าเดิมในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอาชีพของบุคคล การจัดการงานทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ การให้การสนับสนุนการทำผลงานวิจัยมากขึ้น การจำกัดการเลือกปฏิบัติให้หมดไป การให้การสนับสนุนในการนำความคิดริเริ่มออกมาสู่การปฏิบัติ การสนับสนุนให้เปลี่ยนสถานะเป็นผู้บริหารกิจการ การปรับปรุงสภาพเครื่องมือเครื่องใช้และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น การเสริมสร้างความมั่นคงในงาน และ การสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายให้มากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของ ฮอลแลนด์ และก็อตเฟรดสัน นั้น จากการค้นคว้างานวิจัยในประเทศไทย ปรากฏว่า ยังไม่พบว่ามีผู้ใดนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ หรือ พัฒนาแบบวัดจากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของ ฮอลแลนด์ และ ก็อตเฟรดสัน ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย แต่พบว่า ในต่างประเทศ มีผู้นำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพไปใช้ศึกษาด้วยกันหลายเรื่อง อาทิเช่น โดโนฮิว (Donohue. 2007: 259 - 276) ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง “ การพิจารณาความยืนหยัดอยู่ในอาชีพและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพโดยใช้แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ” (“Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and inventories inventory”) และกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. คนที่ยืนหยัดอยู่ในอาชีพ (Career persisters) ซึ่งหมายถึงผู้ที่แสดงความตั้งใจที่จะยังคงยึดอยู่กับอาชีพปัจจุบัน จะมีคะแนนในแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ในด้านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน พัฒนาการทางทักษะ และ อุปสรรคในทางภูมิศาสตร์ สูงกว่าคนที่ตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ

2. คนที่ตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ (Career changers) มีคะแนนในแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ในด้าน การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ความกังวลในอาชีพ การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม ความผูกพันกับครอบครัว และ สไตล์การเสี่ยง สูงกว่าคนที่ยืนหยัดอยู่ในอาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ กลุ่มที่ยืนหยัดอยู่ในอาชีพ จำนวน 249 คน และกลุ่มที่ตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ของ ฮอลแลนด์ และ ก๊อตเฟรดสัน

ผลการทดสอบ พบว่า

1. คนที่ตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ มีลักษณะที่ค่อนไปในทางที่ยอมรับความเสี่ยงและเป็นคนที่มักถูกโน้มน้าวไปในทางที่จะมีการพัฒนาทักษะ

2. คนที่ยืนหยัดอยู่ในอาชีพ มีความพึงพอใจในงานของพวกเขามากกว่า และมักระบุการให้ความสนใจอย่างจริงจังในอาชีพมากกว่า

ปริญญานิพนธ์ระดับปริญญาเอกของ ลิว (Lew, C.C.) มหาวิทยาลัยแรนด์ อาฟริกานส์ (Rand Afrikaans University) ที่ทำการศึกษาโดยใช้แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ในชื่อเรื่อง “การศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของความกังวลด้านอาชีพ สถานะด้านอาชีพ และความหยุ่นตัวด้านอาชีพของผู้ใหญ่” (A Factor Analytic Study of Adult Career Concerns, Career Status and Career resilience) ทำการศึกษาในปี ค.ศ. 2001 โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย

(Factor analysis) เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติในการวัดทางจิตวิทยาของเครื่องมือที่ใช้ในการวัด 3 ประเภท คือ 1) The Adult Career Concerns Inventory (ACCI) (Super, Thompson; & Lindeman) ปี ค.ศ.1988 2) The Career Attitudes and Strategies Inventory (CASI) (Holland; & Gottfredson) ปี ค.ศ.1994 3) The Career Resilience Questionaire (Fourie; & Van Vuuren) ปี ค.ศ.1998 ซึ่งการวิเคราะห์นี้ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะอธิบายความหมายในเชิงแนวคิดอย่างละเอียดของสิ่งที่ประกอบกันขึ้นเป็นความกังวลด้านอาชีพ (career concerns) สถานะด้านอาชีพ (career status) และ ความสามารถในการหยุ่นตัว (career resilience) ซึ่งเกิดขึ้นในการปรับตัวทางอาชีพของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ โดยมีรายละเอียดของงานวิจัยดังนี้ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตรวจสอบแบบวัด ACCI นั้น แนวความคิดเชิงทฤษฎีเสนอแนะว่า ให้หาค่ารากที่ 2 ของปัจจัย 4 ตัว ได้แก่ Exploration , Establishment , Maintenance และ Disengagement ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ตัวนี้สามารถใช้อธิบายการผันแปรใน correlation matrix ได้ถึง 74 % ลักษณะการรวมตัวกันเป็นกระจุกของตัวแปรต่างๆ นั้น ถูกนำเอามาพิจารณาโดยการนำค่าสหสัมพันธ์ของหน่วยย่อยมายกกำลังสอง เมื่อนำวิธีการ Promax มาใช้ลากเส้นทแยงมุม ทำให้เห็นการยืนยันความเที่ยงของปัจจัยทั้ง 4 ตัว มีการวิเคราะห์อย่างละเอียดต่อไป พบว่า test items ของแบบวัดนี้ มีคุณภาพค่อนข้างสูง และมีระดับความสอดคล้องกันค่อนข้างสูงระหว่าง Maintenance และ Establishment 2) การวิเคราะห์ปัจจัยของแบบวัด CASI นั้น ในแนวความคิดเชิงทฤษฎีได้เสนอแนะให้ใช้ค่ารากที่ 2 ของปัจจัยทั้ง 9 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน การพัฒนาทักษะ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ความกังวลใจในอาชีพ การปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม ความผูกพันกับครอบครัว สไตล์การเสี่ยง และ อุปสรรคทางภูมิศาสตร์ ซึ่งสามารถใช้อธิบายการผันแปรใน correlation matrix ได้ถึง 54 % จากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 9 ตัวโดยละเอียด ชี้ให้เห็นว่า test items ของแบบวัดนี้โดยรวมมีคุณภาพที่สูงมาก การวิเคราะห์นี้สนับสนุนการใช้ปัจจัยทั้ง 9 ตัว และทำให้มองเห็นความเกี่ยวพันกันอย่างน่าสนใจระหว่างมิติต่างๆ ของแบบวัด CASI 3) การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตรวจสอบแบบวัด The Career Resilience Questionaire โดยใช้วิธีการของ Kaiser เสนอให้หาค่ารากที่ 2 ของปัจจัยต่างๆ จำนวน 15 ปัจจัย ในขณะที่วิธีการแบบ MAP values เสนอแนะให้หาเพียง 6 ปัจจัยเท่านั้น จากการวิเคราะห์โดยละเอียดพบว่า มีปัจจัย 4 ปัจจัยที่มี สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่พึงพอใจ (Satisfactory reliability coefficient) คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ความรู้สึกมั่นใจในอาชีพ (Sense of security (in one's career) การยอมรับความไม่มั่นคง (Acceptance of uncertainty) และ ค่านิยม (Values) และเมื่อสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยของแบบวัดทั้ง 3 แบบ พบว่า แบบวัด CASI และ แบบวัด ACCI มี ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

มีความสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ทางทฤษฎี และมีประโยชน์มาก แต่ไม่พบว่ามีหลักฐานที่สนับสนุนความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด The Career Resilience Questionaire

งานวิจัยอีกหนึ่งเรื่องที่ ลิว (Lew, C.C.) แห่งสถาบันกอร์ดอนเพื่อการศึกษาธุรกิจศาสตร์ มหาวิทยาลัยพริโทเนีย ได้ทำร่วมกับ บรูนน์ (Bruin, G.P.)จากสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยโจฮานเนสเบิร์ก (Lew; & Bruin. 2006: 43-48) คือ “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบคาโนนิเคิลของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและแบบวัดความกังวลด้านอาชีพของผู้ใหญ่” (Canonical Correlation Analysis of The Career Attitudes and Strategies Inventory and The Adult Career Concerns Inventory) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง มาตรวัดของ ACCI (Adult Career Concerns Inventory) และมาตรวัด CASI (Career Attitudes and Strategies Inventory) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ อาสาสมัครชาวอัฟริกาใต้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ จำนวน 202 คน วิธีการศึกษาคือ นำคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดทั้ง 2 แบบมาทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบคาโนนิเคิล พบว่า 1) โดยทั่วไป เมื่อคะแนนด้านความกังวลด้านอาชีพ (career concerns) จากการทำแบบวัด ACCI อยู่ในระดับที่สูง จะมีความสัมพันธ์กับการได้คะแนนสูงในหมวดความกังวลในอาชีพ และ หมวดอุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ และจะได้คะแนนต่ำในหมวดสไตล์การเสี่ยง และ หมวดการปฏิบัติระหว่างบุคคลอย่างไม่เหมาะสม จากการทำแบบวัด CASI และ 2) ถ้าบุคคลมีความกังวลมากในด้านการค้นหาอาชีพ (career exploration) และความก้าวหน้าในอาชีพ (advancement of one’s career) จากการทำแบบวัด ACCI จะมีความเกี่ยวพันกับการได้คะแนนต่ำในหมวดความพึงพอใจในงาน และหมวดความผูกพันกับครอบครัว แต่จะได้คะแนนสูงในหมวดความผูกพันในงาน และ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัด CASI มาเป็นฐานในการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยดำเนินการค้นคว้าเอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และ อาจารย์ โดยใช้วิธี Snowball จนได้ข้อมูลที่ซ้ำกับข้อมูลที่ได้มาแล้วจากการสัมภาษณ์ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นข้อมูลอิ่มตัว นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาจัดกลุ่ม และได้องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสำหรับอาจารย์ จำนวน 12 องค์ประกอบ โดยเป็นองค์ประกอบที่เหมือนกับองค์ประกอบของแบบวัด CASI จำนวน 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน จำนวน 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่แตกต่างกัน จำนวน 1 องค์ประกอบ และ องค์ประกอบที่เพิ่มเติมขึ้นมา จำนวน 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบจำนวน 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำคัญของงาน (Job significance) ความผูกพันในงาน (Work involvement) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความมั่นคงในงาน (Job security) การเป็นตัวแบบ (Being a role model) การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role

model) การพัฒนาตนเอง (Self development) การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style) สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship) อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment) สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style) และ อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

1.3.5 องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของงานวิจัยฉบับนี้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของการวิจัย แต่ละองค์ประกอบจำนวน 12 องค์ประกอบ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. **ความสำคัญของงาน** (Job significance)

การทำงานหรือการประกอบอาชีพเป็นบทบาททางสังคมที่สำคัญ และเป็นเครื่องบ่งชี้ประการหนึ่งของความเป็นผู้ใหญ่ สำหรับบางคน งานเป็นแหล่งของการเพิ่มรายได้ ในขณะที่บางคน งานเป็นแหล่งของเกียรติภูมิ การยอมรับของสังคม และความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และบางคน งานเป็นแหล่งของความตื่นเต้น ความคิดสร้างสรรค์ และโอกาสที่จะให้บางสิ่งบางอย่างแก่ตนเอง ทำให้งานเป็นสิ่งที่มีความหมาย สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เงินไม่ใช่สิ่งตอบแทนเพียงอย่างเดียวของการทำงาน งานยังมีความสำคัญในด้านอื่นๆ ได้แก่ โอกาสในการสร้างมิตรภาพกับคนอื่นๆ โอกาสในการแสดงพลังความสามารถ และความรู้สึกนึกคิดที่เป็นประโยชน์ ดังนั้น สิ่งที่คนส่วนใหญ่ได้รับจากการทำงาน คือ เงิน เพื่อใช้สำหรับแลกเปลี่ยนสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน (รวมทั้งสิ่งฟุ่มเฟือย) และ การเจริญงอกงามในส่วนตน (Kail; & Cavanaugh. 2007: 452)

งานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แม้ว่าบางคนจะไม่มีความจำเป็นเรื่องเงิน แต่ส่วนใหญ่ของบุคคลเหล่านี้ยังคงทำงานอยู่ต่อไป เมื่อสัมภาษณ์ผู้หญิงทำงานถึงเหตุผลในการทำงาน คำตอบที่ได้คือต้องการเงินและอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงิน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความต้องการประสบความสำเร็จ รวมถึงความต้องการพบกับผู้คน และการใช้เวลาทำในสิ่งต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย และเมื่อถามผู้ชายทำงานถึงเหตุผลในการทำงาน ก็ได้คำตอบคล้ายคลึงกับของผู้หญิง แต่สิ่งสำคัญที่สุดจากการทำงานและได้รายได้ของผู้ชายคือ การเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตน (Self – Work) และความพึงพอใจ (Lefrancois. 1984: 408; citing to Sobol. 1963) นอกจากนี้การประกอบอาชีพและการทำงานยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความรู้สึกของการมีเอกลักษณ์ (Sense of Identity) การรับรู้ความสามารถของตน (Self – Efficacy) โดยจะสังเกตได้อย่างชัดเจนเมื่อผู้ใหญ่แนะนำตัวเองกับคนอื่นๆ เขาก็มักจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่เขาทำ (Kail & Cavanaugh. 2007: 453)

ลิปส์ – ไวเออร์ซัม (Kail; & Cavanaugh. 2007: 453; citing to Lips – Wiersam . 2003) มีความสนใจเกี่ยวกับความหมายหรือความสำคัญที่คนได้รับจากการทำงาน จึงได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความหมายหรือความสำคัญที่บุคคลได้รับจากการทำงาน พร้อมกับสัมภาษณ์ด้วยว่าความหมายหรือความสำคัญของงานเหล่านี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานหรือไม่และอย่างไร ซึ่งจากการประมวลคำตอบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังหลากหลาย พบว่าบุคคลได้รับความหมายหรือความสำคัญจากการทำงานร่วมกัน 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาตน (Developing Self)
2. การได้เข้าร่วมกับคนอื่น (Union with Others)
3. การแสดงออกของตัวตน (Expressing Self)
4. การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อคนอื่นๆ (Service Others)

จะเห็นได้ว่า การประกอบอาชีพหรือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการมนุษย์ หลักสูตรของโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมและมหาวิทยาลัย มีลักษณะมุ่งเตรียมคนเพื่อการประกอบอาชีพบางอย่าง นักศึกษามหาวิทยาลัยมักสร้างมุมมองเกี่ยวกับความหมายหรือความสำคัญที่พวกเขาเชื่อว่าจะได้รับจากการทำงาน ซึ่งฮานซ์ (Hance) ได้จัดระบบความเชื่อเหล่านี้ออกเป็น 3 ประการใหญ่ๆ คือ (Kail; & Cavanaugh. 2007: 453; citing to Hance . 2000)

1. การทำงานเพื่อได้รับอิทธิพลทางสังคม (Social Influence)
2. การทำงานเพื่อได้รับความพึงพอใจส่วนตน (Personal Fulfilment)
3. การทำงานที่เนื่องจากสภาพความจริงด้านเศรษฐกิจ (Economic Reality)

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทีมวิจัยระหว่างชาติที่ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของงาน (The Meaning of Work International Research Team) กล่าวคือ ในปี ค.ศ. 1987 ได้ทำการศึกษาความหมายของงาน (The meaning of Work : MOW) ในประเทศอุตสาหกรรม 8 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา เบลเยียม อังกฤษ ญี่ปุ่น เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน ยูโกสลาเวีย (ขณะนั้น) และอิสราเอล คณะที่ศึกษา MOW พบว่า ความหมายของงานจะถูกกำหนดจากทางเลือกและประสบการณ์ของคนงานแต่ละคน และตามบริบทขององค์กร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่พนักงานทำงานอยู่ คณะทำงานได้แยกแยะมิติของงานออกเป็น 6 มิติ ที่พนักงานเห็นว่า เป็นความหมายของงานที่พวกเขาได้รับดังนี้ (Blonna. 2007: 364 – 365)

1. มิติของงานที่เป็นบทบาทสำคัญของชีวิต (Work Centrality) คำว่า Work Centrality หมายถึง บทบาทของงานที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานในชีวิตของคนส่วนมากในประเทศอุตสาหกรรม บทบาทของงานที่มีความสำคัญสามารถถูกวัดออกมาได้ ซึ่งทำให้นักวิจัยสามารถประเมินความสำคัญทั่วๆ ไป ของงานที่มีอยู่ในชีวิตของคนขณะช่วงเวลาหนึ่งๆ บทบาทของ

งานที่มีความสำคัญที่สมบูรณ์ หมายถึง ความเชื่อหรือการให้คุณค่าในงานว่าเป็นบทบาทของชีวิต ส่วนบทบาทของงานที่มีความสำคัญเชิงสัมพัทธ์ (Relative) หมายถึง ความสำคัญของงานเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ในชีวิตของบุคคล เช่น เวลาว่าง ครอบครัว ชุมชน และศาสนา จากการศึกษา พบว่า คนทำงานส่วนมากในประเทศอุตสาหกรรม เห็นว่างานมีความสำคัญมากกว่าการมีเวลาว่าง ศาสนา และชุมชน จะเป็นรองเฉพาะครอบครัวเท่านั้น บทบาทของงานที่มีความสำคัญในระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และการได้รับความรู้สึกถึงเป้าหมายและความพึงพอใจที่ได้จากการทำงาน

2. มิติที่มุ่งด้านเศรษฐกิจ (Economic Orientation) คำว่า Economic Orientation หมายถึง ความเชื่อว่าคนทำงานเป็นเพราะถูกจูงใจจากรางวัลภายนอก เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ คณะวิจัย MOW พบว่า จุดมุ่งหมายด้านเศรษฐกิจเป็นมิติของการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ซึ่งในงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความโน้มเอียงอย่างมากในการให้คุณค่าด้านเศรษฐกิจ มักมองว่างานเป็นเครื่องมือเพื่อให้มีรายได้ แม้ว่าตัวแปรอื่นๆ เช่น ผลประโยชน์ภายในหรือการได้แสดงตัวตนออกไปจะมีความสำคัญมากขึ้น แต่จุดมุ่งหมายด้านเศรษฐกิจก็ยังเป็นเกณฑ์สำคัญที่เชื่อมโยงกับความหมายของงาน

3. มิติที่มุ่งการตอบสนองความต้องการภายใน (Intrinsic Orientation) คำว่า Intrinsic Orientation หมายถึง ลักษณะของงานที่ตอบสนองความต้องการภายใน และการได้แสดงตัวตนออกมาของคนทำงาน ตัวแปรต่างๆ ในมิตินี้ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสนใจ ความหลากหลาย และความท้าทาย งานที่ตอบสนองความต้องการภายในเป็นงานที่ทำให้คนทำงานได้สำรวจและแสดงตัวตนออกมา คนบางคนให้ความสำคัญกับมิตินี้พอๆ กับมิติด้านบทบาทของงานที่มีความสำคัญ เนื่องจากมิติทั้ง 2 นี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในการวิจัย MOW ยังพบด้วยว่า ลักษณะของงานที่ตอบสนองความต้องการภายใน เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของบทบาทของงานที่มีความสำคัญ ในกลุ่มประเทศสหรัฐอเมริกา เยอรมัน อิสราเอล และญี่ปุ่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ที่เป็นสาระของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 นี้ นอกจากนี้คนจำนวนมากเห็นว่า งานคือการให้โอกาสสำคัญที่สุดสำหรับการแสดงตัวตนออกมา

4. มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีคุณภาพ สำหรับคนหลายๆ คน สถานที่ทำงานเป็นสื่อกลางที่สำคัญสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ งานช่วยให้เกิดความรู้สึกถึงจุดหมายจากการเข้าไปร่วมทำกิจกรรมกับคนหมู่มาก และสำหรับคนอีกหลายๆ คน สถานที่ทำงานกลายเป็นศูนย์กลางของการมีกิจกรรมหลายๆ อย่าง

5. มิติด้านสิทธิที่พึงมี (Entitlement) โดยทั่วไปพลเมืองของสังคมอุตสาหกรรมรับรู้ว่างานเป็นสิทธิที่พึงมีในสังคมที่เสรี งานเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้สิทธิตามกฎหมายและความรับผิดชอบของพลเมือง โดยทั่วไปคนมักถูกคาดหวังให้ทำงาน และในทางกลับกันเขาก็คาดหวังที่จะมีโอกาสถูกจ้างงานที่ได้ประโยชน์ด้วย สิ่งนี้ถือเป็นข้อตกลงพื้นฐานมากที่สุดในสังคมที่เสรี ในขณะที่คนทำงานสามารถเข้าใจได้ว่าโอกาสในการทำงานแปรเปลี่ยนไปตามเศรษฐกิจของประเทศ แต่พวกเขายังคงมีความเชื่อว่าคนทำงานทุกคนที่มีความสามารถทางร่างกายในสังคมที่เสรีควรได้รับสิทธิในการทำงาน

6. มิติด้านพันธะหน้าที่ (Obligation) โดยทั่วไปสังคมเชื่อว่าทุกคนมีภาระหน้าที่ในการให้สิ่งที่ดีงามกับสังคม โดยการทำงาน พันธะหน้าที่นี้มีรากฐานมาจากทั้งมาตรฐานภายในตน (จรรยาบรรณในการทำงาน) และมาตรฐานจากชุมชนภายนอก (การเป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบของสังคม) พันธะหน้าที่ในการทำงานเกาะเกี่ยวไปด้วยกันกับความเชื่อว่าพลเมืองทุกคนในสังคมที่เสรีควรได้รับสิทธิในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นมุมมองเกี่ยวกับความหมายหรือความสำคัญของงาน อย่างไรก็ตาม งานส่งผลกระทบต่อบุคคลได้มากมายซึ่งผลกระทบของงานต่อบุคคลนี้สะท้อนถึงความสำคัญของงานนั่นเอง ฮอฟแมน และคนอื่นๆ (Hoffman; et al. 1988: 401) กล่าวว่า งานที่เราทำส่งผลกระทบต่อบุคลิกภาพ ชีวิตครอบครัว ความสัมพันธ์ทางสังคม และทัศนคติ ความเห็นนี้สอดคล้องกับ เคลและคาวานอฟ (Kail; & Cavanaugh. 2007: 453) ที่กล่าวว่า การประกอบอาชีพส่งผลกระทบต่อชีวิตของบุคคลในหลายด้าน งานมีอิทธิพลในการกำหนดที่อยู่อาศัย เพื่อนที่คบหา และแม้กระทั่งเสื้อผ้าที่สวมใส่ กล่าวโดยสรุปคือ ผลกระทบของงานมีในทุกด้านของชีวิต งานจึงเป็นบทบาททางสังคมที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อชีวิตผู้ใหญ่ รวมไปถึงเป็นองค์ประกอบของความสัมพันธ์เชิงความรัก ด้วย

ทฤษฎีทางจิตวิทยาหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหมายหรือความสำคัญของงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมากล่าว 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีภารกิจพัฒนาการของฮาวิก เฮิรส์ และทฤษฎีจิต – สังคมของอิริคสัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) (Schultz; & Schultz.1994: 258-259 ; citing to Maslow. 1970) นำมาอธิบายความสำคัญของงานได้ชัดเจนมาก เพราะการทำงานหรือการประกอบอาชีพสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทุกลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) การทำงานทำให้มีรายได้ เพื่อนำมาใช้ในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน เช่น ได้รับอาหาร มียา

รักษาโรค มีเครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งมีค่าใช้จ่ายสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ความต้องการทางเพศ และความต้องการทางกายอื่นๆ

1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) การทำงานทำให้สามารถมีที่อยู่อาศัยที่สามารถป้องกันอันตรายจากธรรมชาติและอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน และเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ

1.3 ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ(Love & Belonging Needs) การทำงานทำให้มีรายได้สำหรับสร้างครอบครัวที่ดี มีโอกาสสร้างมิตรภาพกับคนอื่นๆ อันก่อให้เกิดความรักและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1.4 ความต้องการมีคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs) การทำงานทำให้บุคคลได้แสดงออกถึงพลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ได้รับการยอมรับทำให้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีในตน

1.5 ความต้องการที่จะใช้ศักยภาพในตนอย่างเต็มที่ (Self–Actualization Needs) คือ ความต้องการบรรลุในศักยภาพของเราอย่างสมบูรณ์ เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลมีความสมบูรณ์แบบในตัวเองด้านความคิด อารมณ์ สังคม และรสนิยมทางศิลปะ ผลักดันให้สำรวจกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจภายในตนมากกว่าทำไปเพื่อให้ได้รับการนิยมยกย่อง และความเป็นเจ้าของ เต็มใจอุทิศตนเพื่อสิ่งที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน การทำงานทำให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาความสามารถตามศักยภาพ มีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบสนองความต้องการภายใน และเป็นผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

2. ทฤษฎีภารกิจพัฒนาการของฮาวิกเฮิรส์ (Robert Havighurst) ฮาวิกเฮิรส์ (Hurlock. 1980: 10) เน้นความสำคัญของการบรรลุภารกิจพัฒนาการที่เหมาะสมในแต่ละขั้นของชีวิต โดยชี้ให้เห็นว่าสังคมส่วนมากมีตารางเวลาสำหรับการบรรลุภารกิจต่างๆ เขาเรียกภารกิจที่ควรจะบรรลุในแต่ละช่วงวัยว่า “ภารกิจพัฒนาการ” (Developmental Tasks) ซึ่งภารกิจพัฒนาการอาจได้มาจากวุฒิภาวะทางร่างกาย จากแรงกดดันของสังคมที่อยู่แวดล้อมตัวบุคคล และจากความต้องการ ความใฝ่ฝัน และค่านิยม การบรรลุภารกิจพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยจะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในภารกิจภายภาคหน้า และเกิดความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ดังที่ปรีชา ธรรมา (2547: 297-307) กล่าวว่า ภารกิจพัฒนาการ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่บุคคลจะต้องเรียนรู้เพื่อให้ตนเองดำรงชีวิตได้สุขสบายและประสบความสำเร็จพอสมควร เป็นภารกิจที่บังเกิดควบคู่กับช่วงหนึ่งๆ ของชีวิต ความสำเร็จในการกระทำภารกิจหนึ่งนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จที่จะบังเกิดขึ้นกับภารกิจขั้นต่อไป ขณะที่ความล้มเหลวในการกระทำภารกิจในขั้นใดขั้นหนึ่ง นำไปสู่ความไม่เป็นสุขในชีวิต ไม่ได้รับความเห็นชอบจากสังคม และจะเกิดความยากลำบากกับการกระทำภารกิจขั้นต่อๆ ไป

ฮาวิกเฮิรส์ นำเสนอขั้นของพัฒนาการตลอดชีวิตไว้ 6 ขั้น ที่ต้องการบรรลุภารกิจพัฒนาการ สำหรับภารกิจพัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน มีดังนี้

ตาราง 1 ภารกิจพัฒนาการตลอดชีวิต 6 ขั้น ของผู้ใหญ่วัยทำงาน (Hurlock . 1980: 10)

วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (18-40)	**วัยกลางคน** (40-60)
*1. เริ่มประกอบอาชีพ	1. ช่วยเหลือลูกวับรุ่ยให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความรับผิดชอบและมีความรู้
2. เลือกคู่ครอง	2. มีความรับผิดชอบต่อสังคมและบ้านเมือง
3. เรียนรู้ที่จะอยู่กับคู่ครอง	*3. บรรลุถึงและยึดมั่นในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจ
4. เริ่มต้นครอบครัว	4. พัฒนากิจกรรมที่ทำในเวลาว่างสำหรับผู้ใหญ่
5. เลี้ยงดูลูก	5. มีความสัมพันธ์กับคู่ครองในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่ง
6. จัดการบ้านเรือน	6. ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในวัยกลางคน
7. มีความรับผิดชอบในฐานะเป็นพลเมือง	7. ปรับตัวกับพ่อแม่ที่อยู่ในวัยชรา
8. หากลุ่มสังคมที่พอใจ	

จากตาราง 1 พบว่า การประกอบอาชีพหรือการทำงานเป็นภารกิจพัฒนาการหนึ่งในช่วงวัยผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงาน ซึ่งถึงบุคคลไม่ได้ทำงานหรือทำงานไม่ได้ เท่ากับล้มเหลวในภารกิจพัฒนาการด้านนี้ อันจะส่งผลกระทบไปถึงภารกิจพัฒนาการอื่นๆ ในวัยนั้นทั้งหมด เช่น ความล้มเหลงในการประกอบอาชีพของผู้ใหญ่ตอนต้น จะส่งผลกระทบไปถึงการเลือกคู่ครอง ชีวิตครอบครัว และการเป็นสมาชิกในสังคม นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบไปถึงภารกิจพัฒนาการในขั้นต่อไปด้วย คือ ทำให้ภารกิจพัฒนาการขั้นต่อไปไม่บรรลุหรือบรรลุด้วยความยากลำบาก ทำให้ช่วงชีวิตที่เหลือพบกับความยากลำบาก และไม่มีความสุข ดังนั้น งานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในช่วงวัยผู้ใหญ่

3. ทฤษฎีจิต – สังคมของอิริคสัน อิริค อิริคสัน (Erik Erikson) ได้กำหนดขั้นพัฒนาการไว้ 8 ขั้น โดย 5 ขั้นแรกอยู่ในวัยเด็กและวัยรุ่น ที่เหลืออีก 3 ขั้น อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ในแต่ละขั้นตอนจะมีภาวะวิกฤต ซึ่งเป็นข้อขัดแย้งที่มีผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ 2 ลักษณะที่ตรงข้ามกัน คือ ลักษณะทางบวกกับลักษณะทางลบ ภาวะวิกฤตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องพบ แต่ต้องได้รับการ

แก้ไข ซึ่งถ้าแก้ไขได้สำเร็จจะทำให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และช่วยส่งเสริมพัฒนาการในขั้นต่อไป (ประณต เค้าฉิม. 2549: 49) ในมุมมองของอิริคสัน เห็นว่า การสร้างเอกลักษณ์ได้เริ่มต้นและสิ้นสุดในวัยรุ่น แต่เป็นกระบวนการตลอดชีวิตของการเลือกสรร การซึมซับจากพ่อแม่ เพื่อน สังคม และจากการรับรู้ตลอดด้วยความคาดหวังของตนเอง มีผู้กล่าวว่า การสร้างเอกลักษณ์เป็นกระบวนการของการได้รับอำนาจที่แท้จริง คือ การบรรลุถึงสภาวะของการเพิ่มขยายในตัวเรา จนทำให้เรารู้จักศักยภาพของตัวเรา และมีความเข้มแข็งของอีโก้สำหรับนำทางไปสู่สภาพสมบูรณ์เต็มที่ (ประณต เค้าฉิม. 2553: 84) สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเกิดเอกลักษณ์ในตน ก็คือ การทำงานหรือการประกอบอาชีพ ดังที่เลอฟรังซัวส์ (Lefrancois. 1984: 408) กล่าวว่า การประกอบอาชีพและการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความรู้สึกของการมีเอกลักษณ์ (Sense of Identity) เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลได้รู้ถึงความสามารถของตน รู้ว่าตนทำอะไรได้ หรือทำอะไรไม่ได้ ซึ่งในการสร้างเอกลักษณ์ บุคคลจำเป็นต้องประเมินส่วนดีและส่วนเสียของตน และเรียนรู้ที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์ (ประณต เค้าฉิม. 2553: 84) นอกจากเอกลักษณ์ในตนแล้ว การประกอบอาชีพหรือการทำงานยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของความรักใคร่ใกล้ชิด (Intimacy) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นช่วง 20-40 ด้วย ดังที่ เคลและคาวานอฟ (Kail; & Cavanaugh. 2007: 453) กล่าวว่า งานส่งผลต่อทุกด้านของชีวิตผู้ใหญ่ รวมไปถึงองค์ประกอบของความสัมพันธ์เชิงความรักด้วย จึงเห็นได้ว่างานมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะทางบวกในขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของอิริคสัน และในส่วนของขั้นที่ 7 (40-60 ปี) เป็นระยะของการพัฒนาการบำรุงส่งเสริมและสร้างสรรค์สังคม – การพะวงถึงแต่ตัวเอง การบำรุงส่งเสริมและสร้างสรรค์สังคม อาจมองเห็นได้ในพฤติกรรมหลายอย่าง เช่น ความเป็นพ่อแม่ การสอน หรือการให้สิ่งของและบริการ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ศรีเรือน แก้วกังวาล (2545: 54-55)ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของอิริคสันในช่วง 40-60 ปี ว่า จุดเด่นของคนวัยกลางคน คือ การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การแนะนำ การสร้างสรรค์ ทั้งในสิ่งที่เป็นวัตถุสิ่งของและความรู้ ความคิด ความชำนาญต่างๆ ต่อบุคคลอื่น ต่อโลก และต่อสังคม นอกจากที่กล่าวมาแล้ว บุคคลสามารถบำรุง ส่งเสริมและสร้างสรรค์สังคม โดยการทำงาน โดยจะทำงานอย่างเต็มที่ การทำงานมีความหมายมากกว่าการได้รับค่าตอบแทน เพื่อการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว หรือทำงานเพียงเพื่อ “ฆ่าเวลา” การทำงานเป็นเครื่องช่วยให้ค้นพบตัวเอง และแสดงตัวตนออกมา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของความรู้สึกมีคุณค่าในขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลครอบครัวและสังคมไปด้วย (Lefrancois.1984: 360 – 361)

กล่าวโดยสรุป งานเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของผู้ใหญ่ ซึ่งนอกเหนือจากการมีรายได้ เพื่อการดำรงชีวิตแล้ว งานยังก่อให้เกิดคุณลักษณะทางจิตใจหลายประการ โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งคือ การเห็นคุณค่าของตน การได้แสดงความสามารถ และแสดงออกของตนเอง รวมถึงการได้ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อคนอื่นและสังคม

2. **ความผูกพันในงาน** (Work involvement)

ความผูกพันในงาน คือการเอาจริงเอาจังกับงาน อุทิศตนให้กับงานที่ทำ เห็นว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าด้านส่วนตัวหรือด้านครอบครัว มีความสุขเมื่อได้ทำงาน ใจจดจ่ออยู่กับงาน และมักกังวลหรือคิดถึงงานแม้จะอยู่ที่บ้านหรือนอกสถานที่ทำงาน โดยปกติแล้ว ยิ่งบุคคลมีความผูกพันกับงานมากเท่าใด ยิ่งมีความพึงพอใจในงานมากเท่านั้น

ความผูกพันในงานยังสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ อีกหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล สังคม และองค์กร (Schultz; & Schultz. 2006: 246-247) ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความผูกพันในงาน เช่น อายุ ความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยทั่วไปแล้วพนักงานที่มีอายุมากกว่ามักมีความผูกพันกับงานมากกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะมีความรับผิดชอบมากกว่า ได้ทำงานที่ท้าทายกว่า มีโอกาสตอบสนองความก้าวหน้าได้มากกว่า นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุมากมักมีความเชื่อในคุณค่าของการทำงานหนัก ในขณะที่พนักงานที่อายุน้อยมักอยู่ในตำแหน่งต้นๆ ที่ได้งานที่มีความท้าทายน้อยกว่า และเนื่องจากความเจริญก้าวหน้ามีความสำคัญต่อความผูกพันในงาน ดังนั้นงานจะต้องมีลักษณะที่ตอบสนองความต้องการการเจริญก้าวหน้า เช่น เป็นงานที่ทำให้พอใจ มีความเป็นอิสระ มีความหลากหลาย มีเอกลักษณ์ของงาน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการร่วมมือกัน สำหรับปัจจัยทางสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานด้วยเช่นเดียวกัน พนักงานที่ทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมรายงานว่า มีความผูกพันในงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานตามลำพัง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จต่องานช่วยทำให้ความผูกพันในงานมีมากขึ้น พนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงมักมีความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในงานมากกว่า มีอัตราการเปลี่ยนงานและการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานต่ำ ในส่วนของปัจจัยด้านองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานก็คือ ความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องสูงกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ งานที่ดี มีความเป็นอิสระ มีโอกาสใช้ทักษะ และมีเจตคติทางบวกต่อกลุ่มทำงาน เป็นต้น ทฤษฎีของเดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการหรือแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความต้องการผลสัมฤทธิ์ ความต้องการผูกสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ (Riggio. 1996: 190-193; citing to McClelland. 1961, 1975) แต่สิ่งที่แมคคลีแลนด์ เน้นมาก คือ ความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

บุคคลที่มีระดับความต้องการความสำเร็จสูง จะได้รับความพึงพอใจอย่างมากจากงานที่บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นคนที่จะถูกกระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆ เหนือคนอื่น แมคคลีแลนด์ (Riggio.1996: 193; citing to McClelland.1961; 1975) กล่าวว่า ความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จของคนเราจะมีลักษณะต่อเนื่อง โดยมีพิสัยตั้งแต่ระดับต่ำมากไปถึงระดับสูงมาก โดยปกติแล้วการมีระดับผลสัมฤทธิ์สูงเป็นสิ่งที่ดี แต่หากเมื่อใดบุคคลมีความต้องการผลสัมฤทธิ์ที่มากเกินไป จนความสนใจที่มีให้กับส่วนอื่นๆ ของชีวิต เช่น ครอบครัว สุขภาพ เวลาว่าง น้อย หรือ ไม่สนใจเลย เราอาจเรียกบุคคลประเภทนี้ว่าเป็นพวกติดงาน หรือพวกติดผลสัมฤทธิ์

แมคฮโลวิทซ์ (Riggio.1996: 193; citing to Machlowitz.1976) ได้สัมภาษณ์บุคคลประเภทติดงาน (workaholic) พบว่าบุคคลประเภทนี้มีคุณลักษณะร่วมกันอยู่ 15 ประการ ดังนี้

1. ทำงานโดยไม่หยุด ทำไปได้เรื่อยๆ
2. มีทัศนะกว้างในสิ่งที่เป็นความประสงค์ของงาน (job requires)
3. มีความรู้สึกว่าเวลาไม่เพียงพอในการทำงาน
4. ใช้ประโยชน์ของบัญชีรายชื่อและเครื่องมือประหยัดเวลา
5. วันทำงานยาว
6. นอนน้อย
7. รับประทานอาหารเร็ว
8. ตระหนักว่างานประเภทใดที่ตนเองจะสามารถประสบความสำเร็จได้
9. ไม่ชอบการอยู่ว่างๆ โดยไม่ทำงาน
10. มีความคิดริเริ่ม
11. การทำงานและเวลาว่างมีความเหลื่อมซ้อนกัน
12. ปรารถนาที่จะดีกว่า เก่งกว่า
13. กลัวการเกษียณงาน
14. มีพลังงานมาก
15. สามารถทำงานที่ใดก็ได้ เช่น เอางานไปทำในห้องน้ำ

บลาว และ ลันทซ์ (Blau; & Luntz . 1998: 260 - 269) ได้ทำการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อตรวจสอบความรู้สึกผูกพันในงาน กับกลุ่มพนักงานรับ-จ่ายเงินที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 133 คน พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนอาชีพ (r = -.15 , p < .05) ส่วน เทท์ และ เมเยอร์ (Tett; & Meyer: 1993) ได้พบข้อบ่งชี้จากการ

ทำ meta analysis ว่า ทั้งความพึงพอใจในงาน (r = -.25 , p < .05) และความผูกพันในงาน (r = -.33 , p < .05) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ

สำหรับงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงาน นั้น ไอ-ชวน ลิ และ คนอื่นๆ (Li, I-chua; et al. 2007: 274-282) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันในงานในหมู่อาสาสมัครด้านสุขภาพชุมชนชาวไต้หวัน (Relationship between Personality Traits, Job Satisfaction, and Job Involvement Among Taiwanese Community Health Volunteers) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ในหมู่อาสาสมัครด้านสุขภาพในชุมชนชาวไต้หวันชุมชนหนึ่ง เนื่องจากเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากที่จะรักษาคนงานที่อาสาเข้ามาทำงานเอาไว้ได้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมสุขภาพแม้ว่าพวกเขาจะได้รับการอบรมแล้วก็ตาม งานวิจัยที่ทำมาก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่า เพื่อที่จะเพิ่มความผูกพันในงานให้สูงขึ้น อาสาสมัครทั้งหลายจะต้องได้รับสิ่งที่พวกเขาต้องการและความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบตัดขวาง (cross-sectional design) และใช้การสำรวจ โดยการส่งแบบสอบถามไปยังอาสาสมัครด้านสุขภาพ จำนวน 317 คน ที่อยู่ในศูนย์สุขภาพชุมชนในเมือง อิ-ลาน ที่อยู่ทางตอนเหนือของไต้หวัน ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 213 ชุด (67 %) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจประกอบด้วย รายการต่างๆ ทางสังคมประชากรศาสตร์ (sociodemographic items) และมาตรวัด locus of control การให้ความสำคัญด้านการบรรลุความสำเร็จ ความผูกพันในงาน และ ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (94.8 %) และมีอายุเฉลี่ย 49.6 ปี ในด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพอาสาสมัครทั้งหมดแสดงถึงการให้ความสำคัญในการควบคุมจากภายใน ความแปรปรวนที่สามารถทำนายความผูกพันในงาน คือ ความถี่ในการมีส่วนร่วม การได้เรียนรู้จากการทำงานจริง การให้ความสำคัญด้านการบรรลุความสำเร็จ และ ความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเสริมความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ในเชิงการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างอาสาสมัครทั้งหลาย โดยการริเริ่มให้มีโปรแกรมการอบรมที่มีการวางแผนไว้เป็นอย่างดี และให้มีการจัดแบ่งกลุ่มอาสาสมัครที่มีการพัฒนาแล้ว การจัดให้มีสิ่งที่กล่าวถึงเหล่านี้ ควรคำนึงถึงเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจกับคนทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการยกระดับความพึงพอใจในงาน

3. **ความพึงพอใจในงาน** (Job satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นมิติหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต และเป็นมิติที่มีบทบาทที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก และนำไปศึกษากันอย่างกว้างขวางทั้งที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรเชิงผลลัพธ์

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ไมเนอร์ (Miner. 1992: 116) พบว่า มีการใช้คำว่าเจตคติต่องาน (Job Attitudes) แทนคำว่าความพึงพอใจในงาน จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยจำนวนมาก พบว่า ถึงแม้จะมีการให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้หลากหลาย แต่ความหมายเหล่านี้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกชอบ อิ่มเอมใจ สบายใจต่องานที่ทำอยู่ อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองนั่นเอง เช่น การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การมีรายได้ดี การบังคับบัญชาดี เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงานของบุคคลอาจแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการของบุคคลในองค์กรย่อมแตกต่างกันไป บางคนพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ บางคนพอใจในลักษณะงาน แต่บางคนพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แต่ไม่ว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลจะเกิดจากปัจจัยใดก็ตาม ผลที่ได้มักเป็นผลที่ดีหรือผลในทางบวกที่มีต่องาน คือ ทำให้บุคคลตั้งใจทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และแรงความคิด เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน นั้น มีหลากหลายทฤษฎี ในแต่ละทฤษฎีต่างนำเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สมิทเธอร์ (Smither.1988: 315-316) ได้แบ่งทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ (Need Fulfilment Theories) ประกอบด้วย ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ทฤษฎีของเฮอร์สเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีของเดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) ทฤษฎีทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่างานที่ตอบสนองความต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ

1.1 ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์ (Schultz; & Schultz.1994: 258-259; citing to Maslow. 1970) ผู้ก่อตั้งจิตวิทยามนุษยนิยม กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ไม่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของทุกคนจะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ทฤษฎีของมาสโลว์จึงได้ชื่อว่า ทฤษฎีความต้องการที่เป็นลำดับขั้น (The Needs Hierarchy Theory) ซึ่งความต้องการขั้นต่ำกว่าต้องได้รับการตอบสนองก่อน บุคคลจึง

จะมีความต้องการขั้นสูงกว่าขึ้นไป ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูง เราจะเลื่อนความต้องการให้สูงขึ้นไป นั่นคือ เราจะถูกกระตุ้นให้ตอบสนองความต้องการในระดับต่อๆ ไป ซึ่งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญมากต่อการทำงาน

1.2 ทฤษฎี ERG (ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Clayton Alderfer ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความต้องการดำรงชีพ (Existence Needs) ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) และ ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) ความต้องการเหล่านี้ครอบคลุมความต้องการที่มาสโลว์เสนอไว้ ทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจภายใต้สภาวะแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการดำรงชีพถือเป็นความต้องการระดับต่ำสุด เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่รอด ประกอบด้วยความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย และความปลอดภัยด้านร่างกาย องค์กรต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสิทธิประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการทำงาน รวมถึงความมั่นคงในงาน ส่วนความต้องการสัมพันธภาพ เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ครอบครัว เป็นต้น ความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมนำมาซึ่งความสนับสนุนทางสังคม สำหรับความต้องการการเจริญเติบโต จะเน้นหนักไปที่ตัวเอง ความต้องการความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเอง การยกย่องนับถือ และการบรรลุความสำเร็จ ทฤษฎีนี้ไม่ได้เป็นลำดับขั้นเช่นเดียวกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการทั้งหมดมีอิทธิพลต่อตัวเราในเวลาเดียวกัน

1.3 ทฤษฎีของเฮอร์สเบิร์ก มีชื่อว่า Two-Factor Theory หรือ Motivator-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องทั้งเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน เป็นทฤษฎีที่มีความต้องการอยู่ 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือ ความต้องการการจูงใจ (Motivator Needs) ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นความต้องการขั้นสูง ซึ่งนำไปสู่เจตคติทางบวก กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานดี เป็นความต้องการภายในที่มีต่อตัวงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะหรือเนื้อหาสาระของงาน ระดับความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ปัจจัยที่ 2 คือ ความต้องการสุขอนามัย (Hygiene Needs) ได้แก่ เงินเดือน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เมื่อใดที่ปัจจัยด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ผลก็คือ เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ในทางกลับกัน หากปัจจัยนี้ได้รับการตอบสนอง ไม่จำเป็นว่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นแต่เพียงว่าทำให้บุคคลนั้นไม่รู้สึกไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ดังนั้น ปัจจัยที่ 2 นี้ จึงเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

1.4 ทฤษฎีของเดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) ซึ่งมีชื่อว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นคุณลักษณะของบุคคล

ที่ประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีระดับความต้องการความสำเร็จสูง จะได้รับความพึงพอใจอย่างมากจากงานที่บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นคนที่จะถูกกระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆ เหนือคนอื่น

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขาย จำนวน 114 คน พบว่า พฤติกรรมการทำงานแปรเปลี่ยนไปตามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พนักงานขายที่ต้องการผลสัมฤทธิ์สูง ทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า และชอบที่จะทำงานที่นอกเหนืองานของตนหรืองานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น ช่วยเหลือพนักงานขายคนอื่นๆ และดูแลสถานที่จัดนิทรรศการให้เรียบร้อย ส่วนพนักงานขายที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำจะแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น มาทำงานสาย บ่นว่านโยบายบริษัท ฝ่าฝืนกฎ (Schultz; & Schultz. 1994: 258; citing to Puffer. 1987) แม้ว่าทฤษฎีของแมคคลีแลนด์จะเน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่ทฤษฎีนี้นำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในงานได้ เพราะถ้าแรงจูงใจของบุคคลได้รับการตอบสนอง ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานตามมา

2. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังมีความเห็นว่า ความพึงพอใจเป็นผลของความคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับสิ่งที่เขาได้รับจริง

3. ทฤษฎีการประมวลข้อมูลด้านสังคม (Social Information processing Theory)

ทฤษฎีการประมวลข้อมูลด้านสังคมในเรื่องความพึงพอใจในงานเห็นว่า ความพึงพอใจเป็นผลของการเปรียบเทียบตัวเองกับพนักงานคนอื่นๆ แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก ซาลานซิค และ เฟฟเฟอร์ (Smither. 1988: 315; citing to Salancik; & Pfeffer. 1977, 1978) โดยชี้ให้เห็นว่า ประเด็นต่างๆ ของงานไม่สำคัญเท่ากับการรับรู้ในสิ่งที่กำลังทำอยู่เมื่อเทียบเคียงกับพนักงานคนอื่นๆ ดังตัวอย่างเช่น พนักงานใหม่ผู้หนึ่งจะไม่มีหลักเกณฑ์ที่จะประเมินความพึงพอใจถ้าปราศจากการสังเกตบุคคลอื่นๆ ที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ทฤษฎีนี้ให้แง่มุมที่น่าสนใจที่ตรงข้ามกับทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ คือ แทนที่เจตคติหรือพฤติกรรมจะมีสาเหตุมาจากภายใน แต่กลับมาจากสังคม ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเน้นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการปรับแต่งพฤติกรรมของบุคคล

4. ทฤษฎีกระบวนการขัดขวาง (Opponent-Process Theory)

ทฤษฎีนี้นำเสนอโดยแลนดี้ (Landy) ในปี ค.ศ. 1978 โดยใช้ประโยชน์ในเรื่องการทำหน้าที่ของระบบประสาทมาอธิบายความพึงพอใจในงาน เพราะงานวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในงานยอมรับว่าความพึงพอใจในงานมักจะลดน้อยลงเมื่อเวลาผ่านไป ความพึงพอใจที่มีมากในตอนแรกจะลดน้อยลงในเวลาต่อๆ มา แลนดี้นำเสนอว่าที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้จาก

ปฏิบัติการของสมอง กล่าวคือ ภายในระบบประสาทส่วนกลางจะมีกระบวนการขัดขวางที่นำอินทรีย์ไปสู่ดุลยภาพ เมื่อใดก็ตามที่บุคคลประสบกับสภาวะทางอารมณ์ด้านบวกที่รุนแรง อารมณ์ด้านลบจะถูกปลุกเร้าขึ้นมาเพื่อที่จะควบคุมอารมณ์ด้านบวกไม่ให้มีมากเกินไป ในทางกลับกัน อารมณ์ด้านบวกจะถูกปลุกเร้าขึ้นมาภายหลังที่เกิดอารมณ์ด้านลบ ในเรื่องใดๆ ก็ตาม ระบบประสาทส่วนกลางจะก่อให้เกิดสมดุลขึ้นมาใหม่เสมอ การประยุกต์ทฤษฎีกระบวนการขัดขวางมาใช้กับความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย นั่นคือ ความพึงพอใจในตอนแรกๆ จะไม่คงอยู่ตลอดไป เมื่อเวลาผ่านไป ความตื่นเต้นที่มีมาจากความท้าทายของงานใหม่ก็จะค่อยๆ ลดน้อยลง ดังนั้น เพื่อที่จะรักษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานให้คงอยู่ในระดับสูง พนักงานจำเป็นจะต้องได้รับปรากฏการณ์ที่ทำให้ตื่นเต้นเพิ่มเติม ทฤษฎีกระบวนการขัดขวางเป็นทฤษฎีความพึงพอใจในงานที่ค่อนข้างใหม่ ดังนั้นจึงยังไม่ได้รับการทดสอบอย่างจริงจัง

ทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมาล้วนแสดงแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าจะจำแนกออกเป็นองค์ประกอบหลักๆ จะได้ 5 องค์ประกอบ (Cranny, Smith; & Stone. 1992: 8) คือ

1. ความพึงพอใจจากลักษณะของงาน (Work satisfaction)
2. ความพึงพอใจจากค่าจ้าง / รายได้ (Pay satisfaction)
3. ความพึงพอใจจากการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้า (Promotion satisfaction)
4. ความพึงพอใจจากการบังคับบัญชา (Supervision satisfaction)
5. ความพึงพอใจจากเพื่อนร่วมงาน (Coworker satisfaction)

ในขณะที่ อาร์จิล (Argyle, Michael. 1987: 35-42) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ที่มาของความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจอันเกิดจากตัวงาน (Intrinsic satisfaction with the work)
2. ค่าจ้าง / รายได้ (Pay)
3. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers)
4. การบังคับบัญชา (Supervision)
5. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้า (Opportunities for promotion)
6. ปัจจัยอื่นๆ เช่น เวลาทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน การให้สถานะทางสังคมและการรับรู้ในเอกลักษณ์ของตน เป้าหมายสูงสุดของชีวิต การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติตาม

เซลีห์ และ ฮายดี (Saleh; & Hyde. 1969: 47-53) แห่งมหาวิทยาลัยวอเตอร์ลู ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยภายนอกเปรียบเทียบกับปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงาน (Intrinsic VS Extrinsic Orientation and Job satisfaction) โดยได้กล่าวว่า ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ได้พบว่ามีการตีพิมพ์ผลการศึกษาในหนังสือ / ตำรา ต่างๆ ที่กล่าวถึงความสำคัญของอิทธิพลของส่วนประกอบต่างๆ ของงานทั้งที่เป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในของงานที่มีต่อเจตคติในงาน (work attitudes) และความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) ส่วนประกอบของงานที่ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน นั้น หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวพันกับเนื้องานนั้นๆ เช่น ธรรมชาติของลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และทักษะในงานที่เพิ่มพูนมากขึ้น ในขณะที่ส่วนประกอบของงานที่ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมของงานนั้นๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคง และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เซลีห์ และ ฮายดี จึงได้ทำการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลจากการสำรวจเจตคติ (Attitude survey) กับพนักงานภายในองค์กร จำนวน 1,200 คน โดยนำรายชื่อพนักงานที่เรียงลำดับตามตัวอักษรมาจับรายชื่อแบบคนเว้นคน ทำให้ได้พนักงาน จำนวน 600 คน แล้วแจกแบบสอบถามให้พนักงานกลุ่มนี้ และขอให้กรอกแบบสอบถามตามความสมัครใจ เมื่อกรอกแล้วไม่ต้องลงชื่อ และส่งแบบสอบถามที่กรอกแล้วไปยังหน่วยงานภายนอก ผู้วิจัยขอให้พนักงานตอบแบบสอบถามโดยการจัดลำดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานรวม 12 ปัจจัย โดยจัดลำดับความสำคัญที่เห็นว่ามีความสำคัญกับตัวเขาในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ในจำนวน 12 ปัจจัยนี้ แบ่งเป็นปัจจัยภายใน 6 ปัจจัย และปัจจัยภายนอก 6 ปัจจัย โดยการจัดพิมพ์ปัจจัยต่างๆ แบบสุ่ม ทั้งนี้ ปัจจัยภายใน คือ ความสำเร็จในงานและการได้มีโอกาสทำงานไปจนเสร็จสิ้น โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในงาน โอกาสที่จะได้มีประสบการณ์และได้รับทักษะในงานเพิ่มมากขึ้น ธรรมชาติของลักษณะงาน การได้รับการยกย่องว่าทำงานสำเร็จ และ ความรับผิดชอบในงาน ส่วนปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคง ศักดิ์ศรีและสถานะทางสังคม สัมพันธภาพในหมู่เพื่อนร่วมงาน และลักษณะของการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคคลที่เน้นหรือให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในของงาน จะมีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคคลที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก

ส่วน แฮคแมน (Argyle.1987: 35; citing to Hackman. 1977) กล่าวไว้ว่า มีการศึกษาเพื่อสำรวจเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในงาน พบว่าลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ซึ่งในเวลาต่อมา มีการทำการวิเคราะห์แบบเมตต้า (meta analysis) พบค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของงาน (task identity) หมายถึง ความชัดเจนและลักษณะเฉพาะของงานนั้น มีค่าความสัมพันธ์ .32

2. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับที่งานนั้นมีผลกระทบต่อผู้อื่น มีค่าความสัมพันธ์ .38

3. ทักษะด้านต่างๆ (skill variety) มีค่าความสัมพันธ์ .41

4. ความมีอิสระ (autonomy) หมายถึง งานที่มีระดับของความมีอิสระในการกระทำและความคิด มีค่าความสัมพันธ์ .46

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) หมายถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ .41

เราอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากความพึงพอใจย่อยๆ หลายประการ ที่ส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นิยามความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ประกอบด้วยความชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากลาออก ชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จหรือรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและสามารถใช้ทักษะหรือความชำนาญที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ การวัดความพึงพอใจในงานของแบบวัดฉบับนี้ น่าจะเป็นความพึงพอใจจากผลรวมขององค์ประกอบต่างๆ ตามที่กล่าวมาข้างต้น

สำหรับปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานนั้น สมิเธอร์ (Smither. 1988: 322-327) กล่าวว่ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน (salary)

2. การขยายหน้าที่ให้ได้ทำงานหลายอย่าง (job enlargement)

3. การทำงานที่มีค่า / มีความรับผิดชอบสูงขึ้น (job enrichment)

4. ผลประโยชน์ต่างๆ ประกอบด้วย เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ระบบชดเชยสวัสดิการที่ยืดหยุ่น และ การมีสถานที่เลี้ยงดูเด็กในที่ทำงาน

ในขณะที่ อาร์จิล (Argyle.1987: 49-50) กล่าวว่า ปัจจัยหลักๆ ในการเพิ่มความพึงพอใจ ได้แก่

1. มีการออกแบบงานใหม่ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

2. การปรับปรุงสัมพันธภาพทางสังคมในการทำงาน

3. การที่พนักงานได้รับการคัดเลือกและได้เข้ารับการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมา เห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของชีวิต อันได้แก่ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการเข้า-ออกงาน และ การขาดงานลดลง และ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อเล็กซานเดอร์ และคนอื่นๆ (Alexander; et al.1998: 415 - 427)ได้สำรวจความเห็นของบุคลากรในงานพยาบาล จำนวน 1,106 คน พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (r = -.33 , p < .001) ในทำนองเดียวกัน สมาร์ท และ ปีเตอร์สัน (Smart; & Peterson.1994: 241 - 260) ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงที่มีอาชีพเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน จำนวน 498 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยืนหยัดอยู่ในอาชีพ (r = .20 , p < .05)

4. **ความมั่นคงในงาน** (Job security)

ความมั่นคง (Security) คือ สภาวะที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นอิสระจากอันตราย เป็นอิสระจากความวิตกกังวลและการมีหลักประกันคุ้มครองบางอย่าง (Webster's Dictionary.1996: 903) ความมั่นคงของมนุษย์ หมายรวมถึง (1) ความมั่นคงทางสุขภาพ ได้แก่ ความไม่เป็นโรคร้ายแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วยถึงขั้นที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ หรือการดำเนินชีวิตตามปกติ เป็นต้น (2) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ มีช่องทางเลี้ยงชีพหรือมีรายได้เพียงพอแก่ความจำเป็นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว อันประกอบด้วยปัจจัย 4 เป็นอย่างน้อย โดยไม่มีหนี้สินที่เป็นภาระเกินกำลังส่งคืน รวมทั้งมีหลักประกันความมั่นคงของรายได้ในอนาคตตามสมควร (3) ความมั่นคงทางสังคม ซึ่งรวมถึงความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม เป็นต้น (4) ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ การมีสิทธิเสรีภาพเพียงพอ ไม่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน มีความยุติธรรมเสมอภาคในสังคม ประเทศชาติมีความปลอดภัยจากการรุกรานหรือการทำให้แตกสลาย เป็นต้น (5) ความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยอย่างต่อเนื่องต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. 2546: 2-3) มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ซึ่งทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้กำหนดให้ความต้องการความมั่นคง (Security Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ลำดับที่ 2 รองจากความต้องการทางด้านร่างกาย โดยบรรยายว่า ความต้องการความมั่นคงของมนุษย์ คือ ความต้องการความปลอดภัย การมีเสถียรภาพ การปราศจากความเจ็บปวด และการขู่เข็ญหรือความเจ็บป่วย (Hellriegel; et al. 2001: 134)

ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นส่วนหนึ่งของความมั่นคงของมนุษย์ ถือเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพราะทำให้คนมีรายได้สำหรับความจำเป็นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านอื่นๆ ได้แก่ ความมั่นคงทางสุขภาพและทางสังคม โพรบสท์ (Blonna. 2007: 94; citing to Probst. 2003) ได้ให้นิยามไว้ว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความเป็นไปได้ของการธำรงรักษางานไว้ได้จริง กิดเดนส์ และคนอื่นๆ (Giddens; et al. 2007: 161) กล่าวว่า บริษัทใหญ่ๆ ในประเทศญี่ปุ่นให้ความรู้สึกมั่นคงในงานแก่พนักงานด้วยการให้พนักงานมีหลักประกันของการมีงานทำในระยะยาว มีการจ่ายค่าตอบแทนและกำหนดความรับผิดชอบต่างๆ ตามระดับอาวุโสหรือตามจำนวนปีที่ทำงานกับองค์กร มากกว่าที่จะใช้การแข่งขันเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนอำนวย แสงสว่าง (2536: 119) กล่าวถึง ความมั่นคงในอาชีพหรือความมั่นคงในงานว่า คือ การมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน เช่น มีการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน มีการประกันสังคม เจ็บป่วยไข้มีการรักษาพยาบาลฟรี เมื่อเกษียณอายุการทำงาน มีการจ่ายเงินบำเหน็จทดแทนให้ตามอัตราที่กำหนดไว้ ไม่มีการเลิกจ้างพนักงานโดยไม่มีเหตุอันจำเป็น ถึงแม้ว่าองค์กรจะต้องเลิกกิจการก็จะต้องหาแนวทางช่วยเหลือพนักงาน โดยการฝากให้เข้าทำงานในองค์กรอื่นที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกัน ทั้งนี้ สุรพล พะยอมแย้ม (2541: 266) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความสบายใจ หรือมั่นใจกับการดำเนินชีวิตตนเอง การถูกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน และการถูกพักหรือไล่ออกจากงานที่เกิดขึ้นได้ง่ายๆ จะทำให้บุคคลขาดความมั่นใจมากกว่าลักษณะงานที่มีเสถียรภาพมั่นคง จากการประมวลความเข้าใจเกี่ยวกับความมั่นคงในงานมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยนิยามความมั่นคงในงานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ว่าหมายถึง ความรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการทำงาน ไม่รู้สึกกลัว หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับวิชาชีพของตน ทำให้แน่ใจว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงงาน

จากการประมวลความเข้าใจเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน จะพบว่า ความมั่นคงในงานเป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ปราศจากความกลัวหรือวิตกกังวลในการทำงาน มีความมั่นใจและมีโอกาสน้อยที่จะเกิดการเปลี่ยนงาน ซึ่งสภาวะเช่นนี้ต้องเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง ที่สำคัญคือ ชนิดของงาน ลักษณะองค์กร บรรยากาศองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคล

สิ่งที่ควบคู่ไปกับลักษณะองค์กร ก็คือ บรรยากาศองค์กร บริษัทที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และมีบรรยากาศองค์กรในทางบวก บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญ เพราะการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาเจตคติต่อองค์กรของพนักงาน และในทางกลับกันเจตคติของพวกเขาก็จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด หรือหน่วยงานย่อยๆ ที่สำคัญในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550:

296) ซึ่ง ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (สมยศ นาวีการ. 2525: 82; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 81 – 82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่างๆ ที่องค์กรออกมา ว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน

3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพอจากเพื่อนร่วมงาน

6. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์กรสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

9. ความผูกพัน (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

นอกจากนี้ ค่านิยมในงานยังเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลสำคัญต่อความมั่นคงในงานด้วยเช่นกัน นอร์ด และคนอื่นๆ (สิริอร วิชชาวุธ. 2553: 228 – 229; อ้างอิงจาก Nord; et al. 1988) แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic work values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน บุคคลที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นพวกที่มีค่านิยมภายในตังงาน บุคคลเหล่านี้จะชอบงานที่ท้าทาย ซึ่งต้องใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน ชอบทำงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง งานที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง หากบุคคลที่มีค่านิยมภายในตัวงานต้องทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ และไม่มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ บุคคลนั้นจะเกิดความขัดแย้งภายในใจ ทำให้ทำงานอย่างไม่มีความสุข มีพฤติกรรมทำงานที่ไม่น่าปรารถนา และในที่สุดจะลาออกจากงาน (2) ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic work values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน บุคคลที่ทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน เป็นผู้มีค่านิยมภายนอกตัวงาน บุคคลที่มีค่านิยมภายนอกตัวงานจะเน้นเหตุผลของการกระทำในแง่มุมของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและทางความมั่นคง บุคคลเหล่านี้จะแสวงหางานที่ตอบสนองแรงจูงใจภายนอก เช่น การทำงานเพื่อหวังจะได้รับค่าตอบแทนสูง การทำงานในหน้าที่เฉพาะหน้าที่ที่ได้รับผลตอบแทน การย้ายงาน (ย้ายบริษัท / องค์กร) เพื่อเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานไปเป็นหัวหน้างาน หรือจากระดับหัวหน้าไปเป็นระดับผู้จัดการ หรือย้ายงานเพื่อได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น โดยไม่สนใจว่าตนจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้หรือไม่ เป็นต้น ดังนั้นค่านิยมในการทำงานที่บุคคลยึดถือจึงส่งผลกระทบที่สำคัญต่อความมั่นคงในงานได้มาก

การลาออกของพนักงานเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความมั่นคงในงาน ในทุกองค์กรจะมีพนักงานลาออกจากงานเป็นบางครั้งบางคราว ซึ่งการลาออกจากงานจะเรียกว่า “Turnover” และเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่ลาออกในช่วงเวลาหนึ่งๆ เรียกว่า “อัตราการลาออก” (Turnover rate) การลาออกจากงานมี 2 แบบ คือ การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary turnover) กับ การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary turnover) ซึ่งเป็นการออกจากงานเพราะเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น มีปัญหาสุขภาพ ภาระทางครอบครัว หรือการเสร็จสิ้นจากการจ้างงานชั่วคราว ซึ่งไม่ใช่การถูกไล่ออก โดยปกติแล้วพนักงานที่ถูกไล่ออกจากงานจะถูกแยกประเภทออกไปต่างหาก ดัลตัน และคนอื่นๆ (McCormick; & Ilgen . 1985: 56; citing to Dalton; et al . 1981) แบ่งการลาออกโดยสมัครใจออกเป็น 2 ประเภท คือ “Dysfunctional turnover” กับ “Functional turnover” สำหรับประเภทแรก คือ การที่บุคคลต้องลาออกจากองค์กรแต่องค์กรยังอยากให้อยู่ต่อ ส่วนประเภทหลัง คือ การที่บุคคลต้องการลาออกจากองค์กร และองค์กรก็ไม่สนใจใยดี เนื่องจากองค์กรมีผลการประเมินบุคคลออกมาในเชิงลบ มีทฤษฎีหรือโมเดลต่างๆ กันที่อธิบายถึงการลาออก

จากงาน ตัวอย่างเช่น โมเดลของอาร์โนลด์และเฟลด์แมน (McCormick; Ilgen. 1985: 57; citing to Arnold; & Feldman. 1982) แสดงให้เห็นตามภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลกระบวนการลาออกจากงานของ Arnold and Feldman (1982)

ที่มา: McCormick; & Ilgen. 1985: 57

จากโมเดล แสดงให้เห็นว่า อายุ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร เกื้อหนุนให้เกิด “ความตั้งใจหาทางเลือกต่างๆ” และแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ และการรับรู้ความไม่มั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลสำคัญต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจริงๆ โมเดลนี้จึงแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลมากต่อการลาออกจากงาน

จากที่กล่าวข้างต้น ผลที่ตามมาจากการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของพนักงาน ก็คือ การว่างงาน (ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง) การว่างงานโดยไม่สมัครใจส่งผลกระทบต่อบุคคลอย่างมาก มูชินสกี้ (Muchinsky. 2003: 365 – 368) ได้รวบรวมผลงานวิจัยของหลายๆ ท่าน เกี่ยวกับผลกระทบของการว่างงานที่มีต่อบุคคล ได้ผลสรุปที่น่าสนใจบางประการ กล่าวคือ ปัญหาการเงินเป็นความกังวลใจที่ชัดเจนที่สุดสำหรับคนว่างงานส่วนมาก ปัญหาการเงินทำให้บุคคลถูกจำกัดทางเลือกในชีวิตหลายอย่าง ส่งผลต่อความรู้สึกของการถูกจำกัดการควบคุมชีวิตตนเอง สภาวะเช่นนี้ทำให้สุขภาวะจิตเลวร้ายมากขึ้น การว่างงานที่ไม่สมัครใจยังส่งผลซ่อนเร้นอีกหลายประการที่มีความหมายในเชิงจิตวิทยา การว่างงานทำให้โครงสร้างของเวลาในแต่ละวันเปลี่ยนไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการแบ่งปันประสบการณ์และการติดต่อกับบุคคลนอกครอบครัว รวมถึงเป้าหมาย

ในชีวิต ความชัดเจนในเอกลักษณ์ของตน ตลอดจนการทำกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ แมคคี – ไรอัน และคนอื่นๆ (Kimmel.1990: 474; citing to McKee – Ryan; et al. 2005) ได้วิเคราะห์งานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาผลของการว่างงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบเมตต้า (Meta – Analysis) พบผลสำคัญหลายประการจากการว่างงาน โดยพบว่าคนที่ว่างงานจะมีลักษณะต่อไปนี้ ต่ำกว่าคนที่มีงานทำ ได้แก่ สุขภาพจิต ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในชีวิตสมรสหรือครอบครัว และการรับรู้ภาวะสุขภาพ งานวิจัยอื่นๆ จำนวนมากเกี่ยวกับการว่างงานมักได้ผลสอดคล้องกัน คือ ส่งผลกระทบทางลบต่อบุคคลในหลายๆ ด้าน ผลวิจัยเหล่านี้เป็นเครื่องมือยืนยันถึงความสำคัญของความมั่นคงในงานได้เป็นอย่างดี

5. **การเป็นตัวแบบ** (Being a role model)

ในทางจิตวิทยาตัวแบบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นที่เป็นผู้สังเกต แบนดูรา (Bandura. 1986: 47) กล่าวว่า พฤติกรรมมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ในการเรียนรู้โดยการผ่านตัวแบบนั้น ตัวแบบสามารถที่จะถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้พร้อมๆ กัน

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550: 51) ได้สรุปหน้าที่ของตัวแบบออกเป็น 3 ลักษณะ ตามแนวคิดของฟิสเชอร์และกอชรอส (Fischer; & Gochros ปี ค.ศ. 1975 และแนวคิดของรอส (Ross) ปี ค.ศ.1981 ดังนี้

1. ทำหน้าที่สร้างพฤติกรรมใหม่ ในกรณีนี้เป็นกรณีที่ผู้สังเกตตัวแบบนั้นยังไม่เคยได้เรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวมาก่อนเลยในอดีต เช่น พฤติกรรมการพูดของเด็ก หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะในการช่วยตนเอง เป็นต้น

2. ทำหน้าที่เสริมพฤติกรรมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นกรณีที่ผู้สังเกตตัวแบบเคยเรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวมาบ้างแล้วในอดีต ตัวแบบก็จะทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ที่เคยเรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวพยายามพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น การดูนักเทนนิสมือหนึ่งของโลกแข่งขัน อาจจะเป็นแรงจูงใจให้อยากทำให้ดีเหมือนนักเทนนิสมือหนึ่งของโลกบ้าง จึงทำการจดจำวิธีการตีของนักเทนนิสคนนี้ แล้วนำมาพัฒนาทักษะการตีเทนนิสของตนให้ดีขึ้น

3. ทำหน้าที่ยับยั้งการเกิดของพฤติกรรมในกรณีที่ผู้สังเกตมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือยังไม่เคยมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมมาก่อน ตัวแบบนั้นก็จะช่วยทำให้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้นลดลงหรือไม่เกิดขึ้น เช่น การเห็นคนข้ามถนนตรงบริเวณที่ไม่ใช่ทางม้าลายหรือสะพานลอย แล้วถูกรถชนตายก็จะทำให้เกิดการยับยั้งไม่ให้บุคคลที่สังเกตพฤติกรรมดังกล่าวทำตาม เป็นต้น

แบนดูรา (Bandura.1986: 49 - 51) กล่าวถึงอิทธิพลของตัวแบบไว้ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดทักษะทางการคิดและแบบแผนใหม่ๆ ของพฤติกรรม

2. เพิ่มหรือลดประสิทธิภาพในการยับยั้งพฤติกรรมที่เคยเรียนรู้มาก่อน อิทธิพลของตัวแบบต่อการยับยั้งพฤติกรรมขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ส่งออกไปเกี่ยวกับการกระทำ และผลจากการกระทำของตัวแบบ ซึ่งทิศทางและพลังอิทธิพลของข้อมูลที่มีต่อการยับยั้งตนเองจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ (1) การประเมินความสามารถของผู้สังเกตที่จะทำตามพฤติกรรมตามตัวแบบ (2) การรับรู้ว่าพฤติกรรมของตัวแบบก่อให้เกิดผลอย่างไร (ได้รางวัลหรือถูกลงโทษ) และ (3) การวินิจฉัยถึงผลที่จะตามมาถ้าเขาได้กระทำพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับตัวแบบ

ผลการยับยั้งดูได้จากการที่ผู้สังเกตลดการกระทำตามตัวแบบหรือหักห้ามการกระทำมากขึ้น เนื่องจากเห็นตัวแบบได้รับผลที่ตามมาในทางลบ ส่วนการไม่ยับยั้งตัวเอง ดูได้จากการที่ผู้สังเกตมีพฤติกรรมซึ่งไม่เคยกล้าทำมาก่อนมากขึ้นภายหลังการเห็นคนอื่นๆ ทำพฤติกรรมต้องห้ามโดยไม่ได้รับผลเสียหายใดๆ

3. ช่วยให้พฤติกรรมที่เคยเรียนรู้ปรากฏขึ้นมาอีก ตัวแบบจะช่วยให้กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ผู้สังเกตเคยเรียนรู้มาก่อน แต่ไม่ได้ทำพฤติกรรมนั้น เพราะขาดการจูงใจ ไม่ใช่เป็นเพราะการหักห้ามใจ

4. พฤติกรรมของตัวแบบช่วยดึงความสนใจของผู้สังเกตไปยังวัตถุหรือสภาพแวดล้อมบางอย่างที่ตัวแบบชื่นชอบ เป็นผลให้ผู้สังเกตอาจจะใช้วัตถุที่เหมือนกับมากขึ้นในเวลาต่อๆ มา โดยไม่จำเป็นว่าต้องใช้แบบเดียวกันหรือเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

5. การแสดงอารมณ์ของตัวแบบมักจะก่อให้เกิดการปลุกเร้าอารมณ์ให้กับผู้สังเกต การปลุกเร้าที่เข้มข้นสามารถเปลี่ยนแปลงความรุนแรงและรูปแบบของพฤติกรรมที่ดำเนินอยู่ได้

กล่าวโดยสรุป อิทธิพลของตัวแบบตามที่กล่าวมา 5 ข้อข้างต้น ประกอบด้วย การเป็นผู้สอน (Instructors) เป็นผู้ยับยั้ง(Inhibitors)เป็นผู้ไม่ยับยั้ง(Disinhibitors)เป็นผู้สนับสนุน (Facilitators) เป็นผู้ส่งเสริมสิ่งเร้า (Stimulus Enhancers) และเป็นผู้ปลุกอารมณ์ (Emotional Arousers)

นอกจากเรื่องอิทธิพลของตัวแบบแล้ว แบนดูรา (Bandura.1986: 70 - 71) ยังกล่าวถึงประเภทของตัวแบบว่า สามารถแบ่งตัวแบบออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ตัวแบบทางพฤติกรรม (Behavioral Modeling) คือ การมีตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมให้คนอื่นเห็นโดยตรง การเรียนรู้ทางสังคม ส่วนมากเกิดขึ้นจากการสังเกตผู้คนอื่นๆ

โดยตรงในสถานการณ์ต่างๆ ทุกๆ อัน การเรียนรู้ในเด็กเล็กต้องอาศัยตัวแบบทางพฤติกรรมเป็นอย่างมาก ดังนั้น การสอนเด็กก็คือการทำให้เด็กเห็นนั่นเอง

2. ตัวแบบทางคำพูด (Verbal Modeling) คือ การมีตัวแบบที่พูด บอก หรือเขียน ว่าจะทำอะไร อย่างไร ตัวแบบทางคำพูดมักถูกนำมาใช้แทนหรือใช้ผนวกเข้าไปกับตัวแบบทางพฤติกรรมในการแนะแนวในการเขียนบรรยาย เกี่ยวกับหลักการประพฤติปฏิบัติตน จะช่วยให้บุคคลมีทักษะทางสังคมการประกอบอาชีพ และการหาความบันเทิงใจ เกิดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน รวมถึงช่วยให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

3. ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) คือ การมีตัวแบบภาพหรือเสียงผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ วีดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต่างก็เรียนรู้ที่จะมีทัศนคติ แบบแผนทางการคิด ลักษณะทางอารมณ์ และรูปแบบพฤติกรรมใหม่ๆ โดยผ่านทางตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์เหล่านี้

แบนดูรา เห็นว่าตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแบบที่จะมีอิทธิพลต่อมนุษย์มากขึ้น เพราะมีการเผยแพร่ตัวแบบอย่างกว้างขวาง ทำให้บุคคลได้รับประสบการณ์จำนวนมากผ่านตัวแบบเชิงสัญลักษณ์ทางสื่อมวลชน ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้มนุษย์สามารถเก็บภาพการนำพฤติกรรมหลายๆ อย่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาศึกษาแบบภาพต่อภาพได้อย่างละเอียด เช่น ตัวแบบที่เกี่ยวกับการสาธิตการเล่นกีฬา ฯลฯ (ประทีป จินงี่. 2540: 97)

4. ตัวแบบสัมผัส (Kinesthetic Modeling) คือ การมีตัวแบบโดยใช้การสัมผัสแตะต้อง และการเคลื่อนไหวมากกว่าใช้การได้ยินหรือการเห็น เช่น ในการเรียนรู้การพูดของคนหูหนวกและตาบอด ต้องอาศัยตัวแบบสัมผัสผ่านการสัมผัสแตะต้องริมฝีปาก และปฏิกิริยาของกล้ามเนื้อที่กล่องเสียงของตัวแบบที่กำลังพูด

ในขณะที่ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550: 51) แบ่งตัวแบบออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริงๆ (Live Model) คือ ตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

2. ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ การเป็นตัวแบบ หมายถึง ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริงๆ คือ อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

ขณะเดียวกันก็จัดเป็นตัวแบบทางพฤติกรรมด้วย เนื่องจากได้แสดงพฤติกรรมให้คนอื่นสังเกตเห็นได้โดยตรง ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกไปจะมีอิทธิพลต่อผู้สังเกตหลายประการดังกล่าวมาแล้วในตอนต้น

ตัวแบบของครูอาจารย์ นั้น สังคมไทยเป็นสังคมที่ยกย่องครูอาจารย์ ว่าเป็นบุคคลสำคัญควรแก่การเคารพนับถือและยกย่อง เพราะครูอาจารย์ทำหน้าที่ทั้งเป็นผู้สอนให้วิชาความรู้และให้การอบรม กล่อมเกลา ลักษณะนิสัยแก่เด็กและเยาวชนไปพร้อมๆ กัน พฤติกรรมของครูจึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ในตัวเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับกฎของการเลียนแบบประการหนึ่ง คือ “ผู้ที่อยู่เหนือกว่าย่อมเป็นตัวแบบให้กับผู้ที่ด้อยกว่า” (Lindzey; & Aronson.1985: 14) กฎข้อนี้ช่วยอธิบายว่าทำไมบุคคลที่มีชื่อเสียง มีเกียรติ มีความน่าเชื่อถือ หรือบุคคลระดับผู้นำ ซึ่งรวมถึงครูอาจารย์ด้วย จึงเป็นบุคคลที่มักจะได้รับการเลียนแบบพฤติกรรมและคุณลักษณะต่างๆ จากบุคคลที่อยู่ในสถานภาพด้อยกว่า

เนื่องจากคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เรียนจะเลียนแบบ ดังนั้นครูอาจารย์ควรจะเป็นตัวแบบที่ดีงามในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 ความว่า “ครูที่แท้นั้น เป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันอุตสาหะ พากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติ ปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลีกตัวปลีกใจจากความสะดวกสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุและผล” (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 63 -64) พระราชดำรัสดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะสำคัญของครูอาจารย์ ซึ่งกอปรด้วยการมีความรู้คู่กับคุณธรรมจริยธรรม

เอสซองและวีคส์ (Hessong; & Weeks. 1987: 457 - 463) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูในอุดมคติไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ (Being Knowledgeable) คือ มีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่อ่านหนังสือและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

2. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน (Being Humorous) การเป็นผู้มีอารมณ์ขัน คือ ความสามารถในการรับรู้ ชื่นชอบ หรือแสดงออกถึงความสนุกสนานหรือตลกขบขัน การมีอารมณ์ขันในการสอนต้องกระทำอย่างมีรสนิยมที่ดี มิเช่นนั้นจะมีผลทางลบมากกว่ามีผลทางบวก สำหรับด้านบวกหรือด้านที่ดีของการมีอารมณ์ขันในการสอน คือ ครูต้องสามารถหัวเราะกับตัวเองได้ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในห้องเรียน เช่น ความผิดพลาดที่

อาจเกิดจากความรีบร้อน หรือความไม่รอบคอบในการทดลองทางวิทยาศาสตร์ที่ทำให้นักเรียนรู้สึกผิด แต่ถ้าครูหัวเราะก็จะทำให้บรรยากาศในห้องเรียนดีขึ้น และนักเรียนจะรู้สึกประทับใจในตัวครู

3. เป็นผู้มีความยืดหยุ่น (Being Flexible) การเป็นผู้มีความยืดหยุ่นหมายถึง การเป็นผู้ไวต่อการดัดแปลงแก้ไขหรือการปรับตัวให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อแผนกการสอน ครูจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับแผนการเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี

4. เป็นผู้ที่รักการสอนอย่างแท้จริง (Being Upbeat) ผู้ที่ได้ชื่อว่า “Upbeat Person” คือ ผู้ที่สนุกสนานกับงานสอน การสอนไม่เพียงแต่เป็นงานเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดความพึงพอใจอย่างมากด้วย ซึ่งจะแสดงให้เห็นทางสีหน้าและการมีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับโรงเรียน คนเหล่านี้มักมีเวลาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานหรือทำบางสิ่งบางอย่างเพิ่มเติมเป็นพิเศษให้กับโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน สิ่งสำคัญของบุคคลประเภทนี้ก็คือการเป็นผู้มีสังกัปในตนเองที่ดี (Good Self – Concept)

5. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) การเป็นผู้มีความซื่อสัตย์เป็นลักษณะที่มีความสำคัญมากต่อทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อครู ครูที่มีความซื่อสัตย์จะทำตามในสิ่งที่ได้บอกกับนักเรียนไว้ เช่น ตกลงว่าจะบอกผลสอบอย่างรวดเร็วหลังการสอบ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับนักเรียนสำหรับประเมินและปรับปรุงตนเอง แต่ครูบางคนไม่ทำเช่นนั้น โดยหลักพื้นฐานแล้ว นักเรียนควรจะสามารถไว้วางใจในสิ่งที่ครูพูดและสิ่งที่ครูทำ

6. การเป็นผู้ที่มีความชัดเจนและกะทัดรัดในการสื่อสาร (Being Clear and Concise) การเป็นผู้ที่มีความชัดเจนและกะทัดรัดในการสื่อสาร หมายถึง ความชัดเจนและกะทัดรัดในการพูดและการเขียนที่ครูแสดงออกมาในห้องเรียน ครูจะต้องเป็นตัวแบบที่ดีในเรื่องนี้ให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนทำตามและยังช่วยให้นักเรียนเข้าใจในสิ่งที่สื่อสารได้ดีด้วย

7. เป็นคนเปิดเผย (Being Open) ครูควรเป็นผู้มีความเต็มใจ แบ่งปันประสบการณ์ในบางส่วนของตัวเองกับคนอื่น เพื่อให้เกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมกับคนอื่น ครูที่แบ่งปันประสบการณ์เป็นจริงในชีวิตของครู เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจนในบางแง่มุม หรือแบ่งปันความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์บางอย่างให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีความหมายมากขึ้น ผู้เรียนวัยเด็กและวัยรุ่นควรจะได้รับประสบการณ์ทางอารมณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ขณะที่เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่และช่วยให้รู้ว่าครูอาจารย์ได้รับประสบการณ์ทางอารมณ์เหล่านี้เหมือนกันกับพวกเขา เป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน

8. เป็นผู้มีความอดทน (Being Patient) การแสดงออกว่าเป็นผู้มีความอดทน คือ การมีความเพียรพยายามหรือขยันขันแข็ง สำหรับครูต้องมีคุณสมบัติข้อนี้มากเป็นพิเศษ นักเรียนในห้องเรียนมีลักษณะที่หลากหลาย เช่น เรียนรู้ช้า ฉลาดมาก อ่านหนังสือไม่ออก มีปัญหาทางอารมณ์ และอื่นๆ พ่อแม่และคนทั่ว ๆ ไป จะคาดหวังให้ครูสามารถแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างดี ครูอาจจะคับข้องใจกับห้องเรียนที่มีผู้เรียนจำนวนมาก แต่ครูต้องอดทนที่จะเลือกใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่ดีที่สุดกับผู้เรียนแต่ละคน และรู้ว่าความก้าวหน้าจะเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปทีละน้อยๆ ไม่ใช่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทันที

9. เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) ครูควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยม เด็กและผู้ใหญ่วัยต้นต้องการและแสวงหาตัวแบบ เพื่อจะช่วยชี้นำการดำเนินชีวิตของพวกเรา เด็กๆ หลายคนมีตัวแบบที่ไม่ดีจากทางบ้าน เพื่อนบ้าน และสื่อสารมวลชน การเป็นแบบอย่างที่ดีของครูจะมีส่วนช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างมาก

10. เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ (Being able to Relate Theory to Practice) ครูจะต้องมีประสบการณ์ฝึกอบรมภาคสนามในการนำทฤษฎีไปใช้ในห้องเรียน นอกจากการมีประสบการณ์จริงในห้องเรียนแล้ว ครูควรซักถามครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ผู้บริหาร พ่อแม่ และนักเรียนนักศึกษาด้วย ซึ่งจะช่วยให้ครูได้ประสบการณ์จริงๆ ในอาชีพการสอนหนังสือ

11. เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being Self Confidence) วิธีที่ดีที่สุดที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเองในการสอน คือ ประเมินตัวเองและพยายามหาประสบการณ์หลากหลายที่สัมพันธ์กับการสอน จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นในการสอนมากขึ้น นอกจากนี้การได้รับข้อคิดเห็นเชิงบวกสำหรับการทำงานและประสบความสำเร็จในงาน จะช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้มากขึ้น ซึ่งครูก็ควรจะใช้การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่นักเรียนหรือนักศึกษาในการเรียนเช่นกัน ถ้าครูเป็นตัวแบบของความเชื่อมั่นในตนเอง ย่อมทำให้นักเรียนหรือนักศึกษาเลียนแบบตาม

12. เป็นผู้มีความสามารถในศาสตร์หลายด้าน (Being Diversified in Preparation) ครูอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จส่วนมากไม่ได้มีความรู้ความชำนาญเพียงด้านเดียว ถึงแม้ครูอาจารย์อาจจะเรียนวิชาเอกใดวิชาเอกหนึ่งมาโดยเฉพาะ แต่มีการเรียนวิชาโทด้วย ซึ่งทำให้มีความรู้หลากหลายขึ้น นอกจากมีการเป็นผู้มีความสามารถในศาสตร์หลายด้าน ยังมีความหมายรวมถึงการมีความสนใจหรืองานอดิเรกอื่นๆ ด้วย เช่น ดนตรี หมากรุก กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ความสนใจอื่นๆ เหล่านี้สามารถนำมาผสมผสานกับหลักสูตรในสถานศึกษาได้

13. เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Good Personal Hygiene) ครูไม่จำเป็นต้องแต่งกายด้วยเสื้อผ้าราคาแพง

แต่สิ่งสำคัญคือการแต่งกายสะอาดและเหมาะกับการเป็นครู เป็นแบบอย่างงดงามให้กับนักเรียน นักศึกษา นอกจากนี้ ครูควรมีสุขภาพดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนด้วย

คลาร์ค (Clark. 1995: 9 - 13) กล่าวถึง งานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นครูที่ดี 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอน (Process - Product) ด้านการคิดของครู (Teacher Thinking) และด้านความรู้ของครู (Teacher Knowledge) โดยในด้านกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอน พิจารณาจากพฤติกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สรุปว่าครูเป็นผู้อำนวยการและจัดการด้านกระบวนการเรียนการสอนใน 3 ส่วน คือ การบรรยายและการสาธิต การอภิปรายและซักถามพร้อมกัน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการฝึกปฏิบัติโดยมีครูคอยให้คำแนะนำหรือทำงานที่ครูเตรียมมาให้ ซึ่งครูที่มีประสิทธิภาพจะเป็นครูที่มีการจัดระบบการเรียนการสอนดี มีประสิทธิภาพ มุ่งงาน และเอาจริงเอาจัง ในส่วนด้านการคิด งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการคิดมีบทบาทที่สำคัญในการสอน ครูต้องมีการวางแผนการสอนที่หลากหลาย เป็นแผนการสอนที่เกิดผลจริง มีการคิดและตัดสินใจอย่างเสมอในระหว่างการสอน นำหลักทฤษฎีและการคิดที่เป็นระบบมาใช้ในการทำความเข้าใจ การวางแผน และการกระทำ ประเด็นที่สาม คือ ด้านการสอน ครูควรต้องมีความรู้ใน 7 ประการ คือ (1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา (2) ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของความเป็นครูทั่วๆ ไป (3) ความรู้ในหลักสูตร (4) ความรู้ในวิธีสอนตามเนื้อหา (5) ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและคุณลักษณะของผู้เรียน (6) ความรู้ในบริบททางการศึกษา และ (7) ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แสดงค่านิยมทางการศึกษา

ครุคแชงค์และคนอื่นๆ (Cruickshank; et al.1999: 309-322) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีไว้อย่างน่าสนใจ โดยกล่าวถึงครูที่มีประสิทธิภาพ (Effective Teachers) ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะสำคัญ 8 ประการ ซึ่งคุณลักษณะ 8 ประการนี้ สามารถนำมาจัดรวมได้เป็น 3 ด้านใหญ่ๆ คือ (1) ด้านบุคลิกภาพที่เป็นแรงกระตุ้น (Motivating Personality) ประกอบด้วย การมีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขันและอบอุ่นเมื่อเข้าใกล้ มีความน่าเชื่อถือและไว้ใจได้ (2) ด้านการมุ่งความสำเร็จ (Orientation Toward Success) ประกอบด้วย มีการส่งเสริมและการสนับสนุนผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตามที่คาดหวัง และ (3) ด้านความประพฤติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ (Professional Demeanor) ประกอบด้วย มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (มีเป้าหมาย เอาจริงเอาจัง รอบคอบ มีระบบ) มีความยืดหยุ่นและเป็นผู้ที่มีความรู้ในสาขาที่สอน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครูอาจารย์ ตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ช่วยให้เห็นภาพรวมของคุณลักษณะของครูอาจารย์ที่ดี มีความเหมาะสมสำหรับการเป็นตัวแบบให้กับผู้เรียนและคนอื่นๆ ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถในการสอนด้านวิชาการที่สอน ด้านความประพฤติและบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่ออาชีพครู รวมถึงด้าน

คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้นิยามการเป็นตัวแบบว่าหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ดีให้ผู้อื่นเห็น ทั้งความสามารถด้านวิชาการ ด้านความคิด บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม การมีวินัย โดยแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติของตนเอง

6. การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning form role model)

มนุษย์สามารถเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น ดังนั้นพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์จึงได้รับอิทธิพลจากการสังเกตพฤติกรรม และผลของการแสดงพฤติกรรมของคนอื่น (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2536: 21; อ้างอิงจาก Bandura.1977) ในการเรียนรู้สิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน เช่น เจตคติ ค่านิยม หรือการปลูกฝังคุณธรรมต่างๆ บุคคลสามารถจะเลียนแบบจากสิ่งที่พบเห็นได้ ฉะนั้น ตัวแบบ (Model) จึงมีความสำคัญมาก (ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. 69)

แบนดูรา (Bandura. 1986: 47 - 48) กล่าวว่า ถ้าความรู้ได้มาจากการกระทำของตนเองแต่เพียงอย่างเดียว จะทำให้กระบวนการของพัฒนาการด้านการรู้คิดและด้านสังคมเป็นไปด้วยความล่าช้าอย่างมาก แรงบีบคั้นในเรื่องของเวลา ทรัพยากร และการเคลื่อนที่ เป็นข้อจำกัดต่อการสำรวจสถานการณ์และกิจกรรมต่างๆ ได้โดยตรง นอกจากนี้ การขาดการแนะนำความรู้จากคนอื่นๆ ย่อมทำให้บุคคลต้องอาศัยการลองผิดลองถูก ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก รวมทั้งเสียเวลาและต้องใช้ความพยายามโดยไม่จำเป็น นับเป็นความโชคดีที่พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบ ผลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของคนอื่นๆ คือ บุคคลจะสร้างกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมขึ้นมา ซึ่งในอนาคตข้างหน้าข้อมูลที่ลงรหัสไว้นี้ จะทำหน้าที่เป็นเครื่องนำทางพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากมนุษย์สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ผ่านตัวแบบก่อนแสดงพฤติกรรมใดๆ จึงเป็นการลดความสิ้นเปลืองและความทุกข์ทรมานจากความพยายามที่ผิดพลาด ความสามารถในการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ ยังช่วยให้บุคคลมีความรู้และทักษะกว้างขวางขึ้นด้วย การเรียนรู้ทางสังคมส่วนมาก เกิดจากการสังเกตพฤติกรรมและผลที่ตามมาของการแสดงพฤติกรรมนั้น ส่วนดีเป็นพิเศษของตัวแบบ คือ สามารถถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลายไปสู่คนจำนวนมากได้ จากตัวแบบสัญลักษณ์ทางสื่อต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ ฯลฯ

บารอน และกราเซียโน (Baron; & Graziano.1991: 172) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning) มักจะนำไปสู่การเลียนแบบที่มองเห็นได้ชัดเจน (Overt Imitation) โดยตัวแบบได้รับการเสริมแรงจากการแสดงพฤติกรรมนั้น กระบวนการดังกล่าวนี้เรียกว่า “Role Modeling” ซึ่งมีความหมายถึง การเลียนแบบพฤติกรรม (Imitation of Behavior) โดยผ่านการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบนั่นเอง สำหรับตัวแบบที่ทำให้เกิดการเลียนแบบนั้น อาจเป็นตัวแบบที่เป็นบุคคลจริงๆ (Live model) คือ ตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์

โดยตรง หรือ ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic model) คือ ตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550: 51)

แบนดูรา (Bandura.1986: 48) กล่าวว่า นักทฤษฎีโดยทั่วๆ ไปจะมีมโนทัศน์เกี่ยวกับ Modeling เช่นเดียวกับ Imitation คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนคนอื่น ซึ่งโดยปกติจะเกิดขึ้นในเวลาใกล้ๆ กัน ส่วนนักทฤษฎีบุคลิกภาพและนักจิตวิทยาพัฒนาการจะอธิบาย Modeling Process ว่าคือ การเทียบตนเข้ากับแบบ (Identification) หลายท่านอธิบายการเทียบตนเข้ากับแบบว่าเป็นการรับเอารูปแบบพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการกระทำเชิงสัญลักษณ์ของตัวแบบ รวมถึงแรงจูงใจ ค่านิยม อุดมคติ และมโนธรรม เข้ามาเป็นของตน มีความแตกต่างระหว่างการเลียนแบบกับการเทียบตนเข้ากับแบบอยู่บ้าง กล่าวคือ การเทียบตนเข้ากับแบบต้องอาศัยการมีความผูกพันทางอารมณ์ (Emotional Attachment) ต่อตัวแบบ แต่การเลียนแบบไม่ต้องอาศัยสิ่งนี้ สำหรับโคลเบอร์กจะใช้การเทียบตนเข้ากับแบบกับพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ (Matching Behavior) ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจภายใน จากการสังเกตเห็นความเหมือนกัน และใช้คำว่าการเลียบแบบกับพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ ที่ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากรางวัลภายนอก นักจิตวิทยาคนอื่นๆ นิยามคำว่าการเลียนแบบ คือ พฤติกรรมเหมือนตัวแบบโดยมีตัวแบบปรากฏให้เห็น และนิยามคำว่าการเทียบตนเข้ากับแบบว่า เป็นพฤติกรรมเหมือนตัวแบบโดยไม่มีตัวแบบปรากฏให้เห็น อย่างไรก็ตาม นักทฤษฎีบางคนเชื่อว่า การเลียนแบบก่อให้เกิดการเทียบตนเข้ากับแบบ ในขณะที่บางคนเชื่อว่าการเทียบตนเข้ากับแบบก่อให้เกิดการเลียนแบบ

ทฤษฎีและแนวคิดในการเรื่องการเลียนแบบ นั้น ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538: 70 - 73) กล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิดในเรื่องการเลียนแบบ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเลียนแบบ 2 ปัจจัย (Two - Factor Theory of Imitation) หรือทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของโมเรอร์ (Mowrer's Two - Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Mowrer ตั้งขึ้นมา เขากล่าวว่า บุคคลจะเลียนแบบได้จะต้องมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ตัวแบบ (Model) และ แรงเสริม (Reinforcement) ทฤษฎีนี้ใช้หลักการเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงเสริมขั้นที่ 2 ควบคู่กับแรงเสริมขั้นต้น

2. ทฤษฎีแรงเสริมที่คนอื่นได้รับ (Vicarious Reinforcement) คือ การที่บุคคลเห็นผู้อื่นได้รับรางวัล (Reward) หรือการลงโทษ (Punishment) จากการแสดงพฤติกรรม มีผลให้ผู้สังเกตทำหรือไม่ทำพฤติกรรมตามตัวแบบได้

3. ทฤษฎีการเลียนแบบเนื่องมาจากความคล้ายคลึงกัน (Similarity Theory of Imitation) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ในกรณีมีคนสองคนมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

หรือหลายเรื่อง เมื่อคนหนึ่งแสดงพฤติกรรมใดๆ อีกคนหนึ่งซึ่งเห็นว่าตัวเองมีอะไรเหมือนกัน ก็จะเลียนแบบพฤติกรรมของคนๆ นั้น เพื่อให้เหมือนกันยิ่งขึ้น

4. การเลียนแบบเพราะกลัวไม่ได้รับความรัก (Withholding of Love) คือ การที่เราเลือกเอาบุคคลอื่นมาเป็นแบบในการประพฤติปฏิบัติ เพราะกลัวว่าบุคคลนั้นจะไม่รักเราต่อไป หรือกลัวความสัมพันธ์ที่มีอยู่ดั้งเดิม เก่าก่อน จะต้องมีอันสูญเสียไป เช่น ญาติ เพื่อน ผู้ร่วมงาน

5. การเลียนแบบเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ (Avoiding of Punishment) คือ การเลือกบุคคลอื่นมาเป็นตัวแบบ เพราะกลัวการถูกลงโทษ กลัวว่าบุคคลนั้นจะลงโทษ หรือทำอันตรายเอา เช่น ครู เพื่อนบ้าน ญาติ เจ้านาย หัวหน้า

6. การเลียนแบบเพราะบุคคลนั้นมีอำนาจทางสังคม (Social Power) เป็นการเลียนแบบบุคคลที่มีอำนาจทางสังคม คือ เลียนแบบบุคคลอื่นเพราะว่าบุคคลนั้นมีอำนาจทางสังคม สามารถแผ่บารมีให้เป็นรางวัล เราจึงเลือกบุคคลนั้นมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน พาร์สันส์ (Parsons) เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้ และเรียกทฤษฎีนี้ว่า The Power Theory

การเรียนรู้จากตัวแบบเป็นการเรียนรู้ที่มีกระบวนการ ดังที่ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550: 51 - 52) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบตามแนวคิดของแบนดูรา ว่าประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อยๆ ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการตั้งใจ (Attention Processes) บุคคลไม่สามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกต ถ้าเขาไม่มีความตั้งใจ และรับรู้ได้อย่างแม่นยำถึงพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออก กระบวนการตั้งใจจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบนั้น องค์ประกอบที่มีผลต่อกระบวนการตั้งใจแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ องค์ประกอบของตัวแบบเอง พบว่า ตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจจะสังเกตนั้น ต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัด เป็นตัวแบบที่ทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมที่แสดงออกไม่สลับซับซ้อนมากนัก จิตใจ รวมทั้งพฤติกรรมของตัวแบบที่แสดงออกนั้นควรมีคุณค่าในการใช้ประโยชน์อีกด้วย นอกจากองค์ประกอบของตัวแบบแล้ว ยังมีองค์ประกอบของผู้สังเกตอีกด้วย ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการรับรู้ ซึ่งรวมถึงการเห็น การได้ยิน การรับรู้รส กลิ่น และสัมผัส จุดของการรับรู้ ความสามารถทางปัญญา ระดับการตื่นตัว และความชอบที่เคยได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว

2. กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) บุคคลจะไม่ได้รับอิทธิพลมากนักจากตัวแบบ ถ้าเขาไม่สามารถจะจดจำได้ถึงลักษณะของตัวแบบ บุคคลจะต้องแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์ และจัดโครงสร้างเพื่อให้จำได้ง่ายขึ้น ซึ่งแน่นอนปัจจัยที่จะส่งผลต่อกระบวนการเก็บจำ คือ การเก็บรหัสเป็นสัญลักษณ์ เพื่อให้ง่ายแก่การจำ การ

จัดระบบโครงสร้างทางปัญญา การซักซ้อมลักษณะของตัวแบบที่สังเกตในความคิดของตนเอง และซักซ้อมด้วยการกระทำ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางปัญญา และโครงสร้างทางปัญญาของผู้สังเกตอีกด้วย

3. กระบวนการกระทำ (Production Processes) เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตแปลงสัญลักษณ์ ที่เก็บจำไว้นั้นมาเป็นการกระทำ ซึ่งจะกระทำได้ดีหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้ในการสังเกต การกระทำของตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเอง และการเทียบเคียงการกระทำกับภาพที่จำได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกตอีกด้วย ซึ่งได้แก่ ความสามารถทางกาย และทักษะในพฤติกรรมย่อยๆ ต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามตัวแบบ

4. กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) การที่บุคคลที่เกิดการเรียนรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ กระบวนการจูงใจย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งล่อใจจากภายนอก สิ่งนั้นจะต้องกระตุ้นการรับรู้ เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นที่ยอมรับของสังคม และพฤติกรรมที่กระทำตามตัวแบบนั้น สามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจที่เห็นผู้อื่นได้รับ ตลอดจนสิ่งล่อใจของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุสิ่งของ และการประเมินตนเอง นอกจากนี้ในแง่ของผู้สังเกตนั้น ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสิ่งล่อใจ ความลำเอียงจากการเปรียบเทียบทางสังคม และมาตรฐานภายในของตนเอง

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากตัวแบบ นั้น เกซซานิกา และเฮเธอร์ตัน (Gazzaniga; & Heatherton. 2006: 234 - 235) กล่าวว่า การเลียนแบบพฤติกรรมที่สังเกตจากตัวแบบหรือที่เรียกว่า Modeling เกิดจากปัจจัยหลายอย่าง โดยทั่วไปเรามักจะเลียนแบบการกระทำของตัวแบบซึ่งเป็นคนที่ดึงดูดใจ มีสถานภาพสูง น่าชื่นชม นับถือ เลื่อมใส น่าศรัทธา

บารอนและกราเซียโน (Baron; & Graziano.1991: 172) กล่าวว่า คนเราไม่ได้เลียนแบบพฤติกรรมทั้งหมดที่เราสังเกต ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมบางอย่างจะถูกเลียนแบบมากกว่าพฤติกรรมอื่นๆ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของตัวแบบ คือ เพศของตัวแบบ มีงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า เด็กให้ความสนใจตัวแบบที่เป็นเพศเดียวกันและเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบเพศเดียวกันด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่เหมาสมตามเพศของเด็ก แต่มีบางงานวิจัยที่พบว่า เด็กให้ความสนใจตัวแบบที่เป็นเพศตรงข้ามกับเด็กด้วย และเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมกับทั้ง 2 เพศ โดยวิธีการเรียนรู้โดยการสังเกต อย่างไรก็ตาม เด็กมักจะเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบเพศเดียวกับเด็กมากกว่า โดยทั่วไปเด็กมีโอกาสสังเกตพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเพศของตน ทั้งจากพ่อแม่ ครู ภาพยนตร์ โทรทัศน์ และหนังสือนิทาน ในปัจจุบันเด็กใช้เวลาอยู่กับโทรทัศน์สัปดาห์ละหลายชั่วโมง ดังนั้น การให้เด็กเห็นตัวแบบที่มีพฤติกรรมตามเพศจึงเป็นสิ่งสำคัญ

นอกจากนี้ พ่อแม่ก็จะต้องแสดงพฤติกรรมตามเพศอย่างมากให้เด็กเห็นด้วย (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550: 51)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากตัวแบบที่เป็นครูอาจารย์ สังคมไทยเป็นสังคมที่ยกย่องและนับถือผู้ประกอบวิชาชีพครู เพราะครูมีบทบาทในการสั่งสอนอบรม ทั้งด้านวิชาความรู้และความประพฤติที่ดีงามแก่เด็กปละเยาวชน บทบาทที่สำคัญของครูก็คือการเรียนการสอนในห้องเรียน ครูนับว่าเป็นตัวจักรกลที่สำคัญ นอกจากคุณสมบัติด้านวิชาการคือมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอนแล้ว ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ และปรารถนาที่จะเห็นการพัฒนาการ ความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียน เข้าใจวัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา และเข้าใจเป้าหมายของการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุบุตรโรจน์. 2553: 14)

7. **การพัฒนาตนเอง** (Self development)

การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงานซึ่งหมายถึงความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคำว่า ศักยภาพ ดังนั้น การพัฒนาตนเองในการทำงานก็คือการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในหลายๆ ด้าน เช่น สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแยกแยะและมองเห็นแนวทางที่จะทำงานให้ดีกว่าเดิม สามารถรู้ผลและตรวจสอบความถูกต้องให้เร็วและไม่ผิดพลาด ทำงานอย่างรวดเร็วและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี เป็นต้น (ปรียาพร วงศ์อนุบุตรโรจน์. 2534: 79-80)

ตามทฤษฎีความพึงพอใจที่กล่าวมาแล้ว พบว่า บุคคลต้องการการยกย่องและประสบความสำเร็จ ซึ่งการประสบความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง แต่องค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่งคือ การพัฒนาตนเองในการทำงาน กรมวิชาการ (2542: 1-2) ได้กล่าวถึงทักษะพื้นฐานที่ควรพัฒนาว่าประกอบด้วย การพัฒนาตน การพัฒนางาน และ การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยให้คำนิยามว่า การพัฒนาตน หมายถึง การใช้ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในอนาคต ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาบุคคลให้มีทักษะการเรียนรู้ มีทักษะการคิด และมีทักษะการสื่อสาร ส่วน การพัฒนางาน หมายถึง การมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน ประกอบด้วยทักษะการจัดการ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความขยัน อดทน อดออมและประหยัด ประการสุดท้ายคือ การอยู่ร่วมกันในสังคม หมายถึง การมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ประกอบด้วย การควบคุมตนเองได้ มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ และมุ่งมั่นพัฒนา

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525: 76-80) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการพัฒนา ปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยมีหลักการคือ การพัฒนาตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน ความเกิดขึ้นและริเริ่มขึ้นในตัวเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง เช่นเดียวกับ ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา (2537: 1) และ ทองฟู ชินะโชติ (2531: 106) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า แนวทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะนั้นอาจกระทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับบุคคลอื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ
5. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรอื่นๆ ที่น่าสนใจ
9. หาโอกาสไปดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. การเข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ดังนั้น หากบุคคลมีการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ บุคคลจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานสูง การมีเจตคติในการทำงานจะเป็นไปในทางบวกต่องาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง นั้น อาร์ยี และ แทน (Aryee; & Tan. 1992: 288 - 305) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูและพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 510 คน ทำการศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์ เพื่อตรวจสอบอัตราเข้า-ออกจากงาน และอัตราการดึงดูดพนักงานไว้กับองค์กร พบว่า แรงจูงใจที่มุ่งไปทางการพัฒนาตนเองนั้น มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ (r = -.24 , p < .01) ส่วน ออร์วิส และ เลฟเฟลอร์ (Orvis; & Leffler. 2011: 172 – 177) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจากภาวะแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล: วิธี

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อทำความเข้าใจการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง โดยศึกษาจากลูกจ้าง จำนวน 136 คน เพื่อตรวจสอบผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ โดยศึกษาปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์อันเกิดจากลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของบุคคล จำนวน 5 ลักษณะ กับปัจจัยจากภาวะแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ส่งผลในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากสถานที่ทำงานนั้น เชื่อมโยงกับคุณภาพของการพัฒนาตนเองโดยการมีส่วนร่วม และ การมีบุคลิกภาพแบบกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์อย่างมากกับคุณภาพของการพัฒนาตนเองโดยการมีส่วนร่วม

8. **การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น** (Dominant style)

เมอร์เรย์ (Hilgard; & Atkinson.1967: 143; citing to Murray.1938) ได้ให้ความหมายของการมีสไตล์เหนือคนอื่น (dominance) ว่า คือการเข้าไปมีอิทธิพลต่อคนอื่นหรือการควบคุมคนอื่น ซึ่ง พริสชอฟ (Prischop) ปี ค.ศ.1970 อธิบายว่า เป็นลักษณะที่ชอบควบคุมบังคับมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ชอบมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นโดยการแนะนำ หลอกให้กระทำ ชักชวน สั่งหรือบังคับ มักจะเป็นบุคคลที่นิยมเปลี่ยนความตั้งใจคนอื่น ยับยั้งและห้ามปรามคนอื่น การให้ความหมายเช่นนี้มีความสอดคล้องกับการให้ความหมายของงานวิจัยฉบับนี้ โดยบรรยายลักษณะของการมีสไตล์เหนือผู้อื่นว่า เป็นลักษณะของคนที่ชอบให้การแนะนำ หรือ สั่งงาน พฤติกรรมที่บ่งถึงลักษณะชอบมีสไตล์เหนือคนอื่น มีหลายประการ เช่น การแสดงความคิดเห็น การสั่งงาน การสอนงาน เป็นต้น

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น นั้น ขอนำมากล่าวถึงจำนวน 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Need Theory) และทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Motive Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Need Theory) เป็นทฤษฎีที่ประกอบด้วยความต้องการใหญ่ๆ 6 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยความต้องการย่อยๆ ซึ่งรวมความต้องการย่อยๆ ได้ทั้งหมด 28 อย่าง ในจำนวนความต้องการใหญ่นั้น มีความต้องการด้านการใช้อำนาจ การต่อต้านหรือการยอมตาม เป็นด้านความต้องการที่ประกอบด้วยความต้องการย่อยๆ 5 อย่าง และ 1 ใน 5 คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) เมอร์เรย์ได้ให้นิยามไว้ว่าความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่นหรือมีความต้องการควบคุมคนอื่น (Hilgard; & Atkinson. 1967: 143; citing to Murray . 1938)

ส่วน ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Motive Theory) มีความเชื่อว่า ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของบุคคลทุกคนที่เด่นๆ มี 3 รูปแบบ คือ ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for achievement : nAch) ความต้องการอำนาจ (Need for power : nPow) และ

ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliation : nAff) (Riggio.1996: 190-193; citing to McClelland.1961, 1975) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความมีอำนาจเหนือผู้อื่น เพราะความต้องการอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่เขาต้องการ เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลและควบคุมผู้อื่น แมคคลีแลนด์ พบว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะเป็นดังนี้

1. ชอบการบังคับ พยายามใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นและมีความพึงพอใจถ้าเขาสามารถบังคับและควบคุมผู้อื่น

2. ชอบอยู่ในสถานการณ์ที่มุ่งเน้นสภาวะ และการแข่งขันที่มีแนวโน้มว่ามีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

3. ชอบมีเกียรติยศชื่อเสียง มากกว่าที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

4. การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย จะต้องใช้อำนาจเป็นพื้นฐาน

5. มีความพึงพอใจเป็นอย่างมากถ้าได้รับตำแหน่งที่มีหน้าที่กำกับควบคุม มีอิทธิพล และมีแนวโน้มชอบทำงานในองค์กรที่มีการใช้หรือสนับสนุนการใช้อิทธิพลและอำนาจ

จากการศึกษาพบว่า ในขณะนี้ยังไม่มีผู้ทำการศึกษาในเรื่องนี้อย่างชัดเจน มีงานวิจัยของ คันซิเอร์ และ อันรูห์ (Kanchier; & Unruh. 1989: 309 - 321) ที่ทำการศึกษาระดับคะแนนความเป็นอิสระ ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในผู้ที่เปลี่ยนอาชีพ พบว่า ผู้ที่มักเปลี่ยนอาชีพจะทำคะแนนได้สูงกว่าผู้ที่ยืนหยัดอยู่ในงาน

9. **สัมพันธภาพทางสังคม** (Social Relationship)

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ อาจสรุปความหมายของสัมพันธภาพได้ว่า หมายถึง การติดต่อ การเกี่ยวข้อง หรือ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างบุคคล สัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นแหล่งสำคัญทั้งในด้านสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน สัมพันธภาพในงานประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่สำคัญ 3 ลักษณะ คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันและเป็นแรงสนับสนุนทางสังคม ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจากทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ของ คาร์ล โรเจอร์ส ได้กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์เป็นคนดี มีความสามารถ มีเหตุผล มีศักดิ์ศรี (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2545: 173) ดังนั้น การที่บุคคลได้รับการ

ปฏิบัติที่ไม่ดีกระทบต่อศักดิ์ศรีแห่งตน ย่อมส่งผลต่อจิตใจ และเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาในการทำงาน

ทฤษฎีที่มีแนวคิดสอดคล้องกับสัมพันธภาพทางสังคมทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ของ Clayton Alderfer (Hellriegel; et al. 2001: 136-139) โดยกล่าวถึงความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความต้องการดำรงชีพ (Existence Needs) ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) และ ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) ความต้องการเหล่านี้ทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจภายใต้สภาวะแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการดำรงชีพถือเป็นความต้องการระดับต่ำสุด เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่รอด ประกอบด้วยความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย และความปลอดภัยด้านร่างกาย องค์กรต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสิทธิประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการทำงาน รวมถึงความมั่นคงในงาน ส่วนความต้องการสัมพันธภาพ เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ครอบครัว เป็นต้น สัมพันธภาพทางสังคมเป็นส่วนที่นำมาซึ่งความสนับสนุนทางสังคม สำหรับความต้องการการเจริญเติบโต เน้นหนักที่ตัวเอง ที่ต้องการความก้าวหน้าในงาน พัฒนาตนเอง การได้รับการยกย่องนับถือ และการบรรลุความสำเร็จ

เกี่ยวกับเรื่องนี้ เทปเปอร์ (Tepper. 2000: 178 – 190) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบ และ ความเสียหายที่ตามมาในภายหลังของการทารุณทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในบริบทของสถานที่ทำงานนั้นๆ และได้พบว่า ระดับของการทารุณกรรมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ (r = 14 , p < .05) และ ควินน์ (Quine. 1999: 228 - 232) ได้ทำการสำรวจลูกจ้างของ องค์กรสุขภาพแห่งชาติ (National Health Service)ในสหราชอาณาจักร ก็ได้พบเช่นเดียวกันว่า บรรดาเหยื่อของการกลั่นแกล้งกันในองค์กรนั้นทำคะแนนได้สูงกว่าอย่างมากในเรื่องความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรสุขภาพแห่งชาตินี้ เมื่อเปรียบเทียบกับบรรดาเพื่อนร่วมงานที่ไม่เคยรายงานว่าได้รับการกลั่นแกล้งมาก่อน

10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)

อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว เป็นภาระหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการดำรงอยู่ของครอบครัวได้อย่างดีและเหมาะสม จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยพบว่า บุคคลที่ประกอบอาชีพและมีครอบครัวแล้ว ปรากฏว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work – family conflict) แต่มักเกิดกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มุ่งงานจะรู้สึกว่าภาระรับผิดชอบครอบครัวฉุดรั้งโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ส่วนผู้ที่รักครอบครัวจะรู้สึกว่า

งานทำให้ห่างจากครอบครัว ไม่มีเวลาให้ครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวนี้เองที่เป็นสาเหตุประการสำคัญประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ทฤษฎีที่สอดคล้องกับความผูกพันเกี่ยวกับอาชีพและครอบครัว นั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีภารกิจพัฒนาการของฮาวิกเฮิรส์ (Havighurst) ที่เน้นความสำคัญของการบรรลุภารกิจพัฒนาการที่เหมาะสมในแต่ละขั้นของชีวิต ที่ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Developmental Tasks” นั้น ได้กล่าวถึงพัฒนาการในช่วงวัยการทำงาน คือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น และ วัยกลางคน โดยให้ความสำคัญต่อการประกอบอาชีพ การมีครอบครัว สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว และการปรับตัวกับบุคคลในครอบครัว และหากบุคคลนั้นบรรลุภารกิจพัฒนาการในช่วงวัยนี้ จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในภารกิจภายภาคหน้าต่อไป แต่หากไม่บรรลุภารกิจพัฒนาการ จะส่งผลกระทบไปถึงภารกิจพัฒนาการอื่นๆ ในวัยนั้นทั้งหมด เช่น ความล้มเหลงในการประกอบอาชีพของผู้ใหญ่ตอนต้น ผลกระทบที่มีต่อการเลือกคู่ครอง ชีวิตครอบครัว และการเป็นสมาชิกในสังคม และส่งผลต่อไปยังภารกิจพัฒนาการช่วงต่อไปด้วย (ประณต เค้าฉิม. 2553: 31-32)

กรีนเฮาส์ และคนอื่นๆ (Greenhaus; et al. 1997: 249 – 270) ทำวิจัยกับสมุหบัญชีขึ้นทะเบียน (public accountants) จำนวน 428 คน ได้ชี้ชัดว่า ระดับความผูกพันต่อครอบครัว ที่บรรดาลูกจ้างมีอยู่นั้น มีความเกี่ยวพันในทางลบกับการเปลี่ยนอาชีพ (r = -32 , p < .01) งานวิจัยอีกหนึ่งเรื่อง ของ ซาลามี่ (Salami. 2007: 551-560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและเจตคติที่มีต่องานในกลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (Relationship Between Work-Family Conflicts and Work Attitudes among Secondary School Teachers in Southwest Nigeria) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชาย 200 คน และ เพศหญิง 220 คน ทำการสุ่มจากโรงเรียนของรัฐบาลในไนจีเรียตะวันตกเฉียงใต้ การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความผูกพันกับองค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานและความผูกพันด้านอาชีพ ในขณะเดียวกัน ความฉลาดทางอารมณ์และการมีประสิทธิภาพของตนเองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ เจตคติในการทำงาน

11. **สไตล์การเสี่ยง** (Risk-taking style)

ฮอลแลนด์ และ ก๊อตเฟรดสัน (1994: 8) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีสไตล์การเสี่ยง เป็นบุคคลที่ยินดีที่จะรับความเสี่ยงในการที่จะก้าวหน้าไปในอาชีพ ดังเช่นที่ บ๊อกซอลล์ และคนอื่นๆ (Boxall; et al. 2003: 195 - 214) ได้ทำการศึกษาพบว่า การตัดสินใจเข้าสู่การเปลี่ยนผ่านอาชีพ

เป็นกระบวนการที่มีความไม่แน่นอน และการต่อรองที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความสามารถในการรับความเสี่ยงที่ค่อนข้างสูง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) เป็นทฤษฎีที่เน้นเรื่องความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ โดยกล่าวว่า บุคคลที่มีระดับความต้องการความสำเร็จสูง จะเป็นคนที่จะถูกกระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆ เหนือคนอื่น งานวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้ระบุถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (Riggio. 1996: 190-193; citing to McClelland. 1961, 1975)

1. ชอบสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เขาสามารถที่จะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา
2. มักจะคำนวณความเสี่ยง และกำหนดเป้าหมายไว้ในระดับที่สามารถบรรลุผลได้
3. ต้องการการยอมรับและข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าของเขา เพื่อว่าเขาจะได้รู้ว่าสิ่งที่เขากำลังทำอยู่นั้นดีมากน้อยเพียงใด

องค์ประกอบด้านนี้จึงเป็นลักษณะของบุคคลที่พร้อมที่จะทำงานใหม่ๆ งานที่ท้าทายความสามารถ เพราะหากบรรลุผลสำเร็จ บุคคลจะรู้สึกว่าบรรลุความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของตนเองแล้ว

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (สมยศ นาวีการ. 2525: 82; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 81 – 82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 9 มิติ ซึ่ง ความเสี่ยง (Risk) เป็นมิติหนึ่งขององค์ประกอบ ลิทวิน และ สตริงเจอร์ อธิบายว่า ความเสี่ยง เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่ นอร์ด และคนอื่นๆ (สิริอร วิชชาวุธ. 2553: 228 – 229; อ้างอิงจาก Nord; et al. 1988) แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic work values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน บุคคลที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นพวกที่มีค่านิยมภายในตัวงาน บุคคลเหล่านี้จะชอบงานที่ท้าทาย ซึ่งต้องใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน ชอบทำงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง งานที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง หากบุคคลที่มีค่านิยมภายในตัวงานต้องทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ และไม่มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ บุคคลนั้นจะเกิดความขัดแย้ง

ภายในใจ ทำให้ทำงานอย่างไม่มีความสุข มีพฤติกรรมทำงานที่ไม่น่าปรารถนา และในที่สุดจะลาออกจากงาน

12. อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

อุปสรรคด้านระยะทาง หมายถึง อุปสรรคต่องานอาชีพอันเนื่องมาจากบุคคลผูกพันกับถิ่นฐาน ภูมิลำเนา หรือที่อยู่อาศัย ไม่ต้องการย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งทำให้มองข้ามโอกาสด้านอาชีพที่ดีกว่า

ออสทรอฟฟ์และคล๊าค (Ostroff; & Clark. 2001: 425 - 453) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มลูกจ้างจำนวน 545 คน ของบรรดาบริษัทที่อยู่ในกลุ่ม 100 บริษัทแรกที่จัดลำดับโดยนิตยสารฟอร์จูน พบว่า ความเต็มใจที่จะตัดขาดความผูกพันที่มีต่อชุมชนและยอมย้ายถิ่นที่อยู่นั้น เป็นปัจจัยชี้ขาดที่ค่อนข้างสำคัญในการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนหรือยังคงยืนหยัดอยู่ในอาชีพเดิมของตนต่อไป

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติต่องานหรืออาชีพมีความสำคัญต่อการทำงานและการยืนหยัดในงาน การที่พนักงานต้องทำงานต่อไปในอาชีพนั้นๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการแนะนำ การช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างเจตคติที่มีต่องานหรืออาชีพของตน เพื่อให้สามารถทำงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity)

2.1.1 ความหมายของความเที่ยงตรง

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2545: 69) กล่าวไว้ว่า ความเที่ยงตรง หมายถึง ระดับของหลักฐานที่สามารถสนับสนุนการลงความเห็นจากข้อมูลที่วัดจากเครื่องมือนั้น แต่การลงความเห็นและการตรวจสอบความเที่ยงตรงอาจมีหลายชนิด ซึ่งแบ่งตามหลักฐานพยาน อาจแบ่งได้เป็น 3 ชนิด คือ หลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หลักฐานความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ และ หลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ในขณะที่ อุทุมพร จามรมาน (2537: 112) กล่าวว่า ความเที่ยงตรง หมายถึง ความสอดคล้องหรือความเหมาะสมระหว่างข้อมูลที่ได้จากมาตรกับความตั้งใจที่จะใช้มาตรการตรวจสอบความเที่ยงตรงจึงใช้กระบวนการที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Test Validation Procedures) ดังนั้น การตรวจสอบความเที่ยงตรงจึงนำไปสู่ความเที่ยงของการใช้คะแนนหรือข้อมูลจากมาตร

ฮอบคินส์และสแตนเลย์ (Hopkins; & Stanley. 1981: 76) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบฉบับหนึ่งๆ สามารถจะพิจารณาได้ในลักษณะความถูกต้องแม่นยำในการอ้างอิงที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเกิดขึ้นจากคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบนั้น

2.1.2 การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรง

การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงแบ่งตามหลักฐานพยานได้เป็น 3 ชนิด คือ หลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หลักฐานความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ และ หลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545: 73 - 74)

1. หลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เป็นการแสดงหลักฐานของความสอดคล้องกันระหว่างเนื้อหาของเครื่องมือวัดกับวัตถุประสงค์ (Item-Object-Congruency : IOC) โดยพิจารณาว่าข้อคำถามของเครื่องมือวัดมีเนื้อหาสาระตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือไม่เพียงใดหรือเป็นตัวแทนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่าข้อคำถามมีเนื้อหาสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด แสดงว่าเครื่องมือนั้นแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่าข้อคำถามมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด แสดงว่าเครื่องมือวัดนั้นขาดหลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหา การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจึงใช้ดัชนีสอดคล้อง หรือ IOC ที่มีค่าตั้งแต่ -1.0 ถึง +1.0

2. หลักฐานความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ เป็นการแสดงหลักฐานของความสอดคล้องกันระหว่างเครื่องมือวัดกับเกณฑ์ที่ใช้เทียบ ซึ่งแยกเป็นเกณฑ์ปัจจุบันกับเกณฑ์ในอนาคต ทำให้แยกหลักฐานความเที่ยงตรงตามเกณฑ์เป็น 2 ชนิดย่อย หลักฐานความเที่ยงตรงตามสภาพปัจจุบันกับหลักฐานความเที่ยงตรงตามการพยากรณ์ หลักฐานความเที่ยงตรงตามสภาพปัจจุบันหมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างคะแนนของเครื่องมือวัดกับเกณฑ์ที่ใช้เทียบซึ่งวัดในเวลาเดียวกันว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุดที่ได้มาจากเครื่องมือวัดต่างฉบับกัน คือ เครื่องมือวัดที่ต้องการกับแบบทดสอบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ ส่วนหลักฐานความเที่ยงตรงตามการพยากรณ์หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างคะแนนของเครื่องมือวัดกับเกณฑ์ที่ใช้เทียบซึ่งวัดในเวลาต่อมา หรือภายหลังว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุด คือ เครื่องมือวัดที่ต้องการ กับแบบทดสอบที่ใช้เป็นตัวเกณฑ์ในการเปรียบเทียบซึ่งวัดในเวลาต่างกัน ดังนั้น หลักฐานความเที่ยงตรงตามสภาพปัจจุบันและหลักฐานความเที่ยงตรงตามการพยากรณ์จึงเป็นสัมประสิทธิ์ที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง + 1.0

3. หลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง เป็นการแสดงหลักฐานของความสอดคล้องกันระหว่างเครื่องมือวัดกับองค์ประกอบหรือโครงสร้างที่ต้องการวัดซึ่งสามารถพิจารณาจากดัชนีต่างๆ

ได้แก่ สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในเครื่องมือวัด เพราะโครงสร้างอย่างหนึ่งของเครื่องมือวัดคือความเป็นเอกพันธ์ที่ปรากฏชัดเจนภายในเครื่องมือวัด ดังนั้น จึงสามารถพิจารณาหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือวัด จากค่าสัมประสิทธิ์ของคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของเครื่องมือวัด หรือระหว่างคะแนนส่วนย่อยของเครื่องมือวัดกับคะแนนรวมของเครื่องมือวัด และจากเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า ข้อคำถามวัดองค์ประกอบได้ตรงตามที่ต้องการได้มากน้อยเพียงไร

2.1.3 วิธีแสดงหลักฐานความเที่ยงตรง

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2545: 94 – 103) ได้สังเคราะห์หลักฐานความเที่ยงตรงไว้ดังนี้

1. วิธีการแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เป็นการแสดงหรือหาว่าเครื่องมือวัดนั้นสามารถวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาวิชา การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามเนื้อหาวิชา จะใช้ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงว่าข้อสอบมีความเที่ยงตรงเพียงใด โดยการเทียบกับตารางวิเคราะห์หลักสูตรหรือตารางกำหนดข้อสอบ (Test Blueprint) ซึ่งกำหนดตัวอย่างหัวข้อเนื้อหาวิชาและพฤติกรรมจากเนื้อหาวิชาทั้งหมดและถือว่าเป็นตัวแทนที่ดีแล้ว

2. วิธีแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามเกณฑ์

การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามเกณฑ์เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของค่าที่วัดได้จากเครื่องมือวัดที่ต้องการกับค่าที่วัดได้จากเกณฑ์ ซึ่งสามารถคำนวณได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับค่าที่วัดได้ ซึ่งอาจใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation เมื่อข้อมูลเป็นคะแนนทั้ง 2 ชุด หรือ ใช้สูตร Spearson Rank-Order เมื่อข้อมูลเป็นการจัดอันดับซึ่งแยกตามเกณฑ์ เป็นการแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามสภาพและการแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามพยากรณ์

3. วิธีแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างเป็นการแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงว่า เครื่องมือวัดนั้นสามารถวัดขอบเขตความหมาย หรือคุณลักษณะประจำตามโครงสร้างทางทฤษฎีที่สมมติขึ้นนั้นได้เพียงใด การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

3.1 วิธีพิจารณาเทียบกับโครงสร้างที่กำหนด

3.2 วิธีเปรียบเทียบจากกลุ่มที่ต่างกัน

3.3 วิธีเทียบกับเครื่องมือมาตรฐานที่วัดคุณลักษณะเดียวกัน

3.4 วิธีการวิเคราะห์หลายลักษณะวิธี

นอกจากนี้ ยังมีการแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เป็นส่วนหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยนำ CFA มาใช้วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง การประมาณค่าความเที่ยง และการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างองค์ประกอบเมื่อนำไปใช้ต่างกลุ่ม โปรแกรมที่ใช้วิเคราะห์ เช่น LISREL , EQS และ AMOS เป็นต้น

2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

2.2.1 ความหมายของความเชื่อมั่น

เคอร์ลิงเจอร์ (Kerlinger. 1986: 405) ได้กล่าวถึงความหมายของความเชื่อมั่นในลักษณะ 3 ประการ คือ

ความหมายที่ 1 เป็นความหมายที่มุ่งตอบคำถามที่ว่า ถ้าใช้เครื่องมือเดียวกันวัดของสิ่งเดียวกันซ้ำๆ กัน ผลที่ได้จะเหมือนกันหรือไม่ ความหมายของความเชื่อมั่นนี้ หมายถึง ความคงที่ ความเชื่อถือ ความสามารถในการทำนาย

ความหมายที่ 2 เป็นความหมายที่มุ่งตอบคำถามในเรื่องความถูกต้องของการวัด

ความหมายที่ 3 เป็นความหมายที่มุ่งตอบคำถามที่ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดมีความคลาดเคลื่อนในการวัดมากน้อยเพียงใด เนื่องจากความคลาดเคลื่อนในการวัดเป็นความคลาดเคลื่อนที่มาจากสาเหตุต่างๆ กัน เช่น ความเหนื่อย สถานการณ์ทางอารมณ์และอื่นๆ ซึ่งความคลาดเคลื่อนในการวัดดังกล่าวจะมีผลต่อความเชื่อมั่น เพราะฉะนั้น ความเชื่อมั่นในความหมายนี้ หมายถึง ค่าที่ได้จากการใช้เครื่องมือที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนของการวัดรวมอยู่ด้วย

อนาสตาซี่ (Anastasi. 1988: 109) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นเป็นความคงที่ของผลการวัดสิ่งเดียวกัน วัดคนเดียวกัน หรือกลุ่มเดียวกันซ้ำๆ ในเวลาต่างกัน

อุทุมพร จามรมาน (2537: 112) กล่าวไว้ว่า ความเชื่อมั่น คือ ความสอดคล้องระหว่างข้อมูลที่ได้กับข้อมูลจริง การตรวจสอบความเชื่อมั่นจึงใช้กระบวนการเดียวกันแต่ต่างกันที่เงื่อนไขการวัด การตรวจสอบความเชื่อมั่นจึงนำไปสู่ความเชื่อมั่นของการใช้คะแนนหรือข้อมูลจากมาตรฐาน

กล่าวได้ว่า ความเชื่อมั่นคือระดับของความสอดคล้องของผลการวัดที่มีความคงที่จากการนำเครื่องมือไปวัดหรือทดสอบโดยใช้เครื่องมือชุดเดิมทดสอบกับบุคคลกลุ่มเดิม 2 ครั้งในเวลาที่ต่างกัน หรือใช้เครื่องมือที่มีลักษณะเทียบเท่ากันทดสอบบุคคลเดียวกัน 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชุดในเวลาที่ต่างกัน ผลที่ได้ต้องไม่แตกต่างกัน

2.2.2 เทคนิคการตรวจสอบความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเป็นค่าบ่งชี้ความคงที่แน่นอน หรือความสอดคล้องของคะแนน ซึ่งได้จากการวัดนักเรียนกลุ่มเดียวกันด้วยเครื่องมือวัดเดียวกันหลายๆ ครั้ง หรือด้วยเครื่องมือวัด 2 ชุดที่มีข้อคำถามวัดสิ่งเดียวกัน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดจึงพิจารณาจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือวัดที่คู่ขนานกัน 2 ชุด หรือจากความสอดคล้องของคะแนนส่วนย่อยของเครื่องมือวัด ดังนั้น ค่าความเชื่อมั่นจึงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.0 ถึง +1.0 (บุญศรี พรหมมาพันธ์. 2533: 204 - 214)

สำหรับการตรวจสอบความเชื่อมั่นมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับลักษณะของเครื่องมือ ที่นิยมใช้มี 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีการสอบซ้ำ (Test – Retest)
2. วิธีการใช้ฟอร์มเทียบเท่า (Equivalent – Forms)
3. วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ซึ่งกระทำได้ 3 วิธี
   3.1 วิธีแบ่งครึ่ง (Split-Half Method)
   3.2 วิธีของคูเดอร์ – ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson Method)
   3.3 วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient Method)

2.3 ปกติวิสัย (Norms)

2.3.1 ความหมายของปกติวิสัย

สมพร สุทัศนีย์ (2544: 123) กล่าวว่า ปกติวิสัย หมายถึง การกำหนดคะแนนมาตรฐานที่ได้จากกลุ่มมาตรฐาน (Standardize group) กลุ่มมาตรฐานมาจากผู้รับการทดสอบจำนวนมากที่มีลักษณะแตกต่างกัน และเป็นตัวแทนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด เพื่อใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบ ในขณะที่ เสริม ทัศศรี (2545: 20) กล่าวว่า ปกติวิสัยเป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบทดสอบมาตรฐาน ใช้สำหรับตีความหมายคะแนนที่ได้จากการสอบ ทำให้ทราบระดับความสามารถของผู้ถูกทดสอบแต่ละคนได้ทันที โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับคะแนนของคนอื่นที่สอบพร้อมกันเพราะการตีความคะแนนใช้การอ้างอิงปกติวิสัย การสร้างปกติวิสัยจะทำได้เมื่อแบบทดสอบที่พัฒนามีคุณสมบัติรายข้อและทั้งฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดมาสร้างปกติวิสัย โดยการแปลงคะแนนผลการทดสอบเป็นคะแนนปกติ เช่น คะแนนซีปกติ (Normalized Z- Score) หรือ คะแนนทีปกติ (Normalized T- Score) เป็นต้น เพื่อใช้สำหรับความหมายคะแนนดิบที่ได้มาจากการสอบโดยแบบทดสอบมาตรฐานต่อไป และ อนาสตาซี (Anastasi. 1982: 65) กล่าวไว้ว่า ปกติวิสัยเป็นตัวแทนของผลการทดสอบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมาตรฐาน

ในขณะที่ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2545: 96) กล่าวว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ผู้สร้างเครื่องมือมักจะวิเคราะห์หาปกติวิสัยของลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกเป็น ปกติวิสัยของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Norms) ปกติวิสัยของอายุ (Age Norms) และ ปกติวิสัยของเพศ (Gender Norms)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายในการหาปกติวิสัยของกลุ่มตัวอย่างด้านเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพด้วย

2.3.2 ชนิดของปกติวิสัย ตามการแบ่งตามลักษณะของการใช้สถิติการเปรียบเทียบ

สามารถแบ่งได้ 5 แบบ ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธานี. 2541: 32 – 34)

1. ปกติวิสัยแบบเปอร์เซ็นไทล์ (Percentile norms) ปกติวิสัยแบบนี้สร้างจากคะแนนดิบที่มาจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี แล้วดำเนินการตามวิธีการสร้างปกติวิสัยทั่วไป เมื่อหาค่าเปอร์เซ็นไทล์เสร็จก็หยุดแค่นั้น ปกติวิสัยแบบนี้เป็นคะแนนจัดอันดับเท่านั้น จะนำไปบวกลบกันไม่ได้ แต่สามารถเทียบและแปลความหมายได้ เช่น เด็กคนหนึ่งสอบได้ 25 คะแนน ไปเทียบกับปกติวิสัยตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นไทล์ที่ 80 แสดงว่าถ้ามีคนเข้าสอบ 100 คน เขามีความสามารถเหนือคนอื่น 80 คน และด้อยกว่าคนอื่นเพียง 20 คน

2. ปกติวิสัยแบบคะแนนที (T-score norms) นิยมใช้กันมากเพราะเป็นคะแนนมาตรฐานสามารถนำมาบวกลบและเฉลี่ยได้ มีค่าเหมาะสมในการแปลความหมาย คือ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10 เรียกคะแนนชนิดนี้ว่า คะแนนทีปกติ (Normalized T-Score)

3. ปกติวิสัยแบบสเตไนน์ (Stenine norms) เป็นคะแนนมาตรฐานชนิดหนึ่ง แต่มีค่าเพียง 10 ค่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่คะแนน 5 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานประมาณ 2 คะแนน

4. ปกติวิสัยตามอายุ (Age norms) แบบทดสอบบางอย่างหาปกติวิสัยตามอายุเพื่อดูพัฒนาการในเรื่องเดียวกันว่า อายุต่างกันจะมีพัฒนาการอย่างไร หรืออายุเท่ากันจะมีพัฒนาการต่างกันหรือไม่ การสร้างแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาและความถนัด นิยมหาปกติวิสัยโดยวิธีนี้ ส่วนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์จะหาเฉพาะแบบทดสอบที่เป็นพื้นฐานจริงๆ เช่น ภาษาและคณิตศาสตร์ เป็นต้น

5. ปกติวิสัยตามระดับชั้น (Grade norms) เป็นการหาปกติวิสัยตามระดับชั้นเรียนในโรงเรียน แบบทดสอบที่จะทำเกณฑ์ชนิดนี้ได้ต้องเป็นเนื้อหาเดียวกัน วิชาที่นิยมสร้างปกติวิสัยชนิดนี้มักจะเป็นวิชาพื้นฐาน เช่น คำศัพท์ คณิตศาสตร์เบื้องต้น แบบทดสอบต้องวัดความรู้ความสามารถที่ค่อนข้างกว้าง เช่น คำศัพท์ก็ให้คลุมตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่

6 แล้วหาดูว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะได้กี่คะแนน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จะได้กี่คะแนน ไปเรื่อยๆ จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะได้กี่คะแนน ก็จะเป็นปกติวิสัยของชั้นนั้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้สร้างปกติวิสัยของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยแสดงเป็นคะแนนปกติ T-Score

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และ เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่นำมาใช้ในงานวิจัย

หากจะกล่าวถึงคำนิยามของการให้คำปรึกษา (Counseling) นั้น เป็นการยากที่จะกล่าวความหมายแยกจากจิตบำบัด (Psychotherapy) ได้โดยเด็ดขาด บรรดานักจิตวิทยาได้มีการอภิปรายกันอยู่เสมอถึงความแตกต่างของนิยามของคำ 2 คำนี้ ดังที่ ชาร์ฟ (Sharf. 2008: 3) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการยากที่จะให้คำนิยามของจิตบำบัดและการให้คำปรึกษาแยกออกจากกัน ชาร์ฟจึงได้ให้คำนิยามที่ครอบคลุมทั้ง 2 คำไว้ว่า จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนักบำบัด/ผู้ให้คำปรึกษา กับ ผู้ป่วย/ผู้รับคำปรึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้รับคำปรึกษา ที่มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความผิดปกติด้านการคิด ได้รับการกระทบกระเทือนทางอารมณ์ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม นักบำบัดอาจใช้ความรู้ด้านทฤษฎีบุคลิกภาพและจิตบำบัดหรือการให้คำปรึกษาในการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้รับคำปรึกษา ในการพัฒนาการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น ชาร์ฟยังได้กล่าวว่า มีผู้พยายามแยกคำ 2 คำนี้ออกจากกัน โดยแนะนำว่า ให้ใช้คำว่า การให้คำปรึกษากับบุคคลที่ปกติ และใช้คำว่า จิตบำบัดกับบุคคลที่มีความผิดปกติอย่างรุนแรง มีการนำสถานที่มาใช้แยกแยะการใช้คำ โดยใช้ จิตบำบัดในสถานที่ที่เกี่ยวกับการบำบัดรักษา และใช้การให้คำปรึกษาในสถานที่ที่เกี่ยวกับการศึกษา หรือสถานสงเคราะห์ เป็นต้น ดังนั้น เราจึงสามารถใช้การให้คำปรึกษา และ จิตบำบัดทดแทนกันได้

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาในแง่มุมที่คล้ายคลึงกัน ดังเช่น นิสทูล (Nystul. 1999: 2) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการพลวัตรที่กระทำโดยผู้ให้คำปรึกษาที่ได้รับการฝึกฝน เพื่อช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาที่มีความกังวลใจ ในกระบวนการให้คำปรึกษานั้น ผู้ให้คำปรึกษาสามารถใช้กลยุทธ์การให้คำปรึกษาที่หลากหลาย เช่น การให้คำปรึกษารายบุคคล การให้คำปรึกษากลุ่ม หรือ การให้คำปรึกษาครอบครัว เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับคำปรึกษา กลยุทธ์เหล่านี้ทำให้เกิดผลที่หลากหลาย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเสริมสร้างทักษะการรับมือกับปัญหา การส่งเสริมการตัดสินใจ และการพัฒนาด้านสัมพันธภาพ ในอีกความหมายหนึ่ง การปรึกษา หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ผู้คนที่มีปัญหาทางจิตใจ หรือปัญหาทางกาย ซึ่งมีผลกระทบเนื่องมาจากสภาวะทางจิตใจ ได้เรียนรู้

เกี่ยวกับตัวของตน สิ่งแวดล้อมของตน วิธีที่ตนจะแสดงบทบาทได้อย่างเหาะสม และเรียนรู้วิธีการในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น กระบวนการดังกล่าวช่วยให้บุคคลสามารถตั้งเป้าหมายเพื่อตัดสินใจและแก้ปัญหาของตนที่เกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคมได้ (ประดินันท์ อุปรมัย และ สมร ทองดี. 2545: 6; อ้างอิงจาก Hanzen, Rossberg; & Cramer. 1994)

วัชรี ทรัพย์มี (2551: 5) กล่าวว่า การให้บริการปรึกษา เป็นกระบวนการของสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้บริการปรึกษาซึ่งเป็นนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรม กับผู้รับบริการซึ่งต้องการความช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้น ได้ปรับปรุงทักษะในการตัดสินใจและทักษะในการแก้ปัญหา ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการที่จะทำให้ตนเองพัฒนาขึ้น คอเรย์ (Corey. 2005: 17) ได้กล่าวว่า เครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการให้คำปรึกษาคือตัวผู้ให้คำปรึกษา นั่นเอง ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องได้รับการเตรียมตัวให้พร้อมในด้านความรู้ที่จำเป็น อาทิเช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพ จิตบำบัด เทคนิคการวินิจฉัยและเทคนิคในการให้ความช่วยเหลือ เป็นต้น

ดังนั้น การให้คำปรึกษา จึงเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาที่เป็นนักวิชาชีพและได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี และผู้รับคำปรึกษา โดยเลือกใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ การให้คำปรึกษารายบุคคล การให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษาครอบครัว หรือ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และเลือกใช้ทฤษฎีและเทคนิคทางจิตวิทยาที่เหมาะสมกับปัญหาของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยเหลือให้บุคคลนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดทักษะในการจัดการกับปัญหาและสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม และโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ มาบูรณาการเป็นขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ นำเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม และ การให้คำปรึกษาครอบครัว มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอาจารย์ โดยมีแนวคิดของทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพมาสนับสนุนว่าเจตคติด้านอาชีพเป็นเรื่องที่เสริมสร้างได้

3.1 การให้คำปรึกษากลุ่ม

โดยปกติแล้ว การให้คำปรึกษากลุ่มจะใช้กับกลุ่มเฉพาะซึ่งมักจะเป็นกลุ่มที่เกี่ยวกับการศึกษา สายอาชีพ ด้านสังคม หรือ เรื่องส่วนบุคคล กลุ่มเกี่ยวข้องกับกระบวนการระหว่างบุคคลที่เน้นในเรื่องความคิด อารมณ์ความรู้สึก และ พฤติกรรม การให้คำปรึกษากลุ่มจึงเป็นเป็นการให้ความสำคัญกับปัญหา โดยสมาชิกในกลุ่มทุกคนจะช่วยกันพิจารณาเรื่องราวต่างๆ และจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษากลุ่มใช้เทคนิคทั้งที่เป็นคำพูด และ ภาษาท่าทาง (verbal and nonverbal techniques) เทคนิคที่ใช้โดยทั่วๆ ไป เช่น การสะท้อน (reflection)การทำให้

กระจ่าง (clarification) การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) และ การตีความ (interpretation) เป็นต้น (Corey. 2008: 5)

3.1.1 ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม

การให้คำปรึกษากลุ่มมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการให้คำปรึกษารายบุคคล ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ แกซดา(Gazda.1989: 10) กล่าวว่า การให้คำปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่เน้นความคิดและพฤติกรรมที่มีสติ และนำไปสู่การบำบัดที่จะรับรู้ข้อเท็จจริงอย่างไม่จำกัด สมาชิกกลุ่มจะมีความเชื่อถือกัน เอาใจใส่ต่อกัน ยอมรับกัน และให้กำลังใจกัน การให้คำปรึกษาจะนำไปสู่การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มและผู้ให้คำปรึกษา สมาชิกจะใช้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มในการเพิ่มความเข้าใจ ยอมรับคุณค่าและจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะเรียนรู้และยอมรับหรือไม่ยอมรับเจตคติหรือพฤติกรรมบางอย่าง โอลเซน (Ohlsen.1970: 31)ได้ให้ความหมายที่เพิ่มเติมจากที่กล่าวมาว่า การให้คำปรึกษากลุ่มช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถเรียนรู้ที่จะนำความคิดจากกลุ่มมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ในขณะที่ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2534: 180) และกมลรัตน์ กรีทอง (2545: 257) ได้ให้ความหมายไปในแนวทางเดียวกันว่า การให้คำปรึกษากลุ่มหมายถึง กระบวนการของกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาหรือความต้องการคล้ายๆ กัน มาปรึกษาหารือร่วมกันด้วยความสมัครใจ โดยมีผู้ให้การปรึกษาซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางการให้คำปรึกษา ร่วมให้ความช่วยเหลือหรือร่วมให้คำปรึกษา และเป็นผู้เอื้ออำนวยให้บรรยากาศของกลุ่มมีความอบอุ่น ปลอดภัย เป็นกันเอง และไว้วางใจได้ วัชรี ทรัพย์มี (2550: 103-104) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการปรึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้มีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองหรือต้องการจะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกัน มาปรึกษาหารือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่ม โดยมีผู้ให้การปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้แสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการระบายความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจ ได้สำรวจตนเอง ได้ฝึกการยอมรับตนเอง กล้าเผชิญปัญหาและได้ให้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง กับทั้งได้รับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้อื่น และได้ตระหนักว่าผู้อื่นก็มีความรู้สึกขัดแย้งหรือความคิดเห็นเช่นเดียวกับตน ไม่ใช่เขาคนเดียวที่มีปัญหา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษากลุ่ม หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลเป็นกลุ่ม ที่มีปัญหาคล้ายคลึงกัน และมาปรึกษาหารือร่วมกัน โดยมีผู้ให้คำปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านการให้คำปรึกษาเป็นผู้เอื้ออำนวยให้กลุ่มมีบรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย และร่วมให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

3.1.2 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม

คอเรย์ (Corey. 2008: 5-6) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่เป็นไปได้สำหรับสมาชิกกลุ่มที่จะได้รับจากการให้คำปรึกษากลุ่ม คือ

1. เพื่อเรียนรู้ที่จะไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. เพื่อเพิ่มการตระหนักรู้และการรู้จักตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
3. เพื่อยอมรับหรือเห็นคุณค่าในความต้องการและปัญหาของสมาชิกกลุ่ม และเพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วม
4. เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มเรียนรู้ว่า การสร้างสัมพันธภาพนั้นมีความหมายอย่างไร
5. เพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มในการค้นหาทรัพยากรที่อยู่ภายในครอบครัว และชุมชน ที่เป็นเหมือนหนทางที่จะจัดการกับปัญหา
6. เพื่อเพิ่มการยอมรับตนเอง ความมั่นใจตนเอง ความเคารพตนเอง และได้พบมุมมองใหม่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น
7. เพื่อเรียนรู้วิธีการแสดงอารมณ์ที่เหมาะสมและสร้างสรรค์
8. เพื่อพัฒนาความรู้สึกห่วงใยและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
9. เพื่อค้นพบทางเลือกที่หลากหลายในการจัดการกับประเด็นต่างๆ ตามพัฒนาการปกติและการแก้ไขความขัดแย้ง
10. เพื่อเพิ่มการควบคุมตนเอง การพึ่งพาอาศัยกัน และความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
11. เพื่อตระหนักถึงทางเลือกต่างๆ ของตนเอง และตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างชาญฉลาด
12. เพื่อวางแผนที่เฉพาะเจาะจงในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมั่นใจ และสัญญากับตนเองที่จะปฏิบัติตามแผนนั้น
13. เพื่อเรียนรู้ทักษะทางสังคมเพิ่มขึ้น
14. เพื่อให้มีความไวต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น
15. เพื่อเรียนรู้ว่าเราจะเผชิญหน้ากับผู้อื่นด้วยความเอาใจใส่ ความใส่ใจ ความบริสุทธิ์ใจ และ อย่างตรงไปตรงมา ได้อย่างไร
16. เพื่อทำให้เกิดทั้งความกระจ่างและการตัดสินใจเกี่ยวกับค่านิยมของตนเอง รวมถึงการนำมาปรับใช้อย่างไรเพื่อให้เหมาะสมกับตนเอง

วัชรี ทรัพย์มี (2550: 105) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการปรึกษาเป็นกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้สมาชิกเปิดเผย ไม่เก็บกดและไม่เสแสร้ง
2. ส่งเสริมให้สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น
3. ช่วยให้สมาชิกรู้จักตนเอง เกิดการยอมรับตนเองเพิ่มขึ้น ลดการใช้กลไกป้องกันตนเอง
4. ช่วยให้สมาชิกรู้จักผู้อื่นเพิ่มขึ้น
5. ช่วยให้สมาชิกมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น ไม่หนีการเข้าสังคม
6. ช่วยให้สมาชิกเข้าสู่โลกของความเป็นจริงเพิ่มขึ้น ลดการใช้กลไกป้องกันตนเอง
7. พัฒนาทักษะในการสื่อความหมายของสมาชิก เช่น ตั้งคำถามได้ตรงเป้าหมาย นุ่มนวล
8. ช่วยให้สมาชิกไม่ด่วนตัดสินใจก่อนพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ
9. ช่วยให้สมาชิกรับรู้ได้ว่า ตนไม่ได้มีปัญหาลำพังแต่เพียงผู้เดียว ตระหนักว่าผู้อื่นก็เผชิญปัญหาและหาทางแก้ปัญหาเหมือนกัน
10. ช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสพิจารณาว่าค่านิยมของตนเหมาะสมหรือไม่
11. ส่งเสริมให้สมาชิกสามารถตัดสินใจได้ด้วยความมั่นคงทางจิต แม้จะมีอัตราเสี่ยงอยู่บ้างก็ตาม
12. ช่วยให้สมาชิกตระหนักว่า วิธีแก้ปัญหาไม่ได้มีอยู่วิธีเดียว
13. ช่วยให้สมาชิกรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีความจริงใจในการช่วยเหลือกลุ่ม
14. ช่วยให้สมาชิกมีโอกาสสำรวจศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของตนที่แฝงอยู่
15. ฝึกให้สมาชิกไวต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น
16. ช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสรับและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น เกิดความภูมิใจว่าได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

ในขณะที่ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2529: 180) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม ได้แก่

1. เพื่อช่วยให้สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนรู้จักและเข้าใจตนเอง
2. เพื่อช่วยให้สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนพัฒนาการยอมรับตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3. เพื่อช่วยให้สมาชิของกลุ่มแต่ละคนพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยให้งานตามพัฒนาการของตนเป็นไปอย่างเหมาะสม

4. เพื่อช่วยให้สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาของตนเองและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่ประสบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อช่วยให้สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการ และ ความรู้สึกของบุคคลอื่น ตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเรียนรู้ที่จะปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่ม

6. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างมวลสมาชิกให้มีความรักใคร่ปรองดองกัน

จุดมุ่งหมายที่กล่าวข้างต้น มีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกัน ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม หมายถึง การช่วยให้สมาชิกของกลุ่มรู้จัก เข้าใจ และพัฒนาตนเอง เรียนรู้และเห็นความสำคัญในการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่ม และสามารถหาแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ประโยชน์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม

แกซดา (กมลรัตน์ กรีทอง. 2545: 260; citing in Gazda; et al. 1967) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการให้คำปรึกษากลุ่มไว้ดังนี้

1. สมาชิกกลุ่มได้ทราบว่า ยังมีสมาชิกคนอื่นๆ ที่มีปัญหาเช่นเดียวกันกับตนเอง

2. การยอมรับและการได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกกลุ่ม เป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มยอมรับที่จะเผชิญปัญหาของตนเอง

3. สมาชิกมีโอกาสเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาจากสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ

4. จากการตระหนักถึงความปลอดภัยและความไว้วางใจภายในกลุ่ม ทำให้สมาชิกกลุ่มแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกของตนเองออกมาภายในกลุ่มได้

5. สมาชิกได้เรียนรู้บทบาทการให้และการรับของตนเองในขณะอยู่ในกลุ่ม

6. ผลของการให้คำปรึกษากลุ่ม ทำให้สมาชิกกลุ่มต้องการได้รับความช่วยเหลือเป็นรายบุคคล

7. บรรยากาศของความเป็นกันเองภายในกลุ่ม ทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกันและนำไปสู่การเปิดเผยเรื่องราวในครอบครัว

8. การให้คำปรึกษากลุ่มกับวัยรุ่นจะได้ผลมากเนื่องจากเป็นวัยที่ต้องการแสวงหาเอกลักษณ์ของตนเองและต้องการการยอมรับจากกลุ่ม

9. การให้คำปรึกษากลุ่มเป็นการช่วยประหยัดเวลา

ในขณะที่ คอเรย์ (Corey. 2008: 6) กล่าวว่า การให้คำปรึกษากลุ่มนำไปสู่เป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้แล้ว ยังเตรียมไว้สำหรับการสร้างโลกของการมีส่วนร่วมขึ้นมาใหม่ทุกวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าสมาชิกกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่แตกต่างกันทั้งด้านอายุ ความสนใจ ภูมิหลัง สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และปัญหาที่หลากหลาย การเข้ากลุ่มเป็นเหมือนการเข้ามาในโลกใบเล็กๆของสังคมที่จำลองความเป็นจริง อาทิเช่น การต่อสู้และความขัดแย้งของสมาชิกในกลุ่มซึ่งเหมือนกับประสบการณ์ที่อยู่นอกกลุ่ม เป็นต้น การเข้ากลุ่มจึงนำมาซึ่งความเข้าใจและการสนับสนุนซึ่งเป็นการช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มด้วยความสมัครใจที่จะสำรวจปัญหาที่นำเข้ามาพูดคุยกันในกลุ่ม สมาชิกกลุ่มรับรู้ถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ และนำไปสู่การทำงานร่วมกันที่จะพัฒนา เรียนรู้วิธีการของความใกล้ชิดสนิทสนม ความเอาใจใส่ และความท้าทาย บรรยากาศที่สนับสนุนกันนี้ สมาชิกกลุ่มสามารถทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ เมื่อสมาชิกกลุ่มได้มีโอกาสฝึกฝนพฤติกรรมภายในกลุ่ม และได้รับกำลังใจจากสมาชิกกลุ่ม จึงเป็นเสมือนการเรียนรู้ว่าจะนำสิ่งที่ตระหนักรู้ใหม่นี้ไปใช้ในชีวิตจริงที่อยู่นอกกลุ่มได้อย่างไร

ดังนั้น การให้คำปรึกษากลุ่มจึงให้ประโยชน์ทั้งบุคคลคนนั้นและสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆที่เข้ากลุ่ม เนื่องจากสมาชิกทุกคนได้รับทั้งการแก้ไขปัญหาของตนเอง และได้ให้ประโยชน์แก่สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ในการเสนอความคิดเห็นและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสมาชิกแต่ละคนนำไปประยุกต์ใช้กับตนเอง

3.1.4 ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

มาย์เลอร์ (กมลรัตน์ กรีทอง. 2545: 285; อ้างอิงจาก Mahler. 1969: 65-167) กล่าวว่า การให้คำปรึกษากลุ่ม มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการก่อตั้งกลุ่ม (The Involvement Stage)

ในขั้นนี้ สมาชิกเข้ากลุ่มยังไม่ค่อยกล้าเปิดเผย ไม่แน่ใจ ความสนิทสนมคุ้นเคยหรือความไว้เนื้อเชื่อใจยังคงอยู่ในขั้นผิวเผิน ผู้ให้คำปรึกษาต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการเปลี่ยนแปลงลักษณะกลุ่ม (The Transitional Stage)

เป็นขั้นที่กลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น สมาชิกเข้าใจจุดมุ่งหมายในการเข้ากลุ่มมากขึ้น มีความรู้สึกไว้วางใจกัน ต้องการที่จะช่วยเหลือและปรึกษาหารือร่วมกัน แต่อาจจะยังมีความวิตกกังวลและความตึงเครียดเกิดขึ้นได้บ้าง

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการดำเนินการ (The Working Stage)

เป็นขั้นที่สัมพันธภาพภายในกลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันพร้อมที่จะเปิดเผยตนเอง อภิปรายปัญหาของตนเองตามความเป็นจริง สมาชิกร่วมกันปรึกษาหารือแก้ไขปัญหา

ต่างๆ ช่วยเหลือกัน ในขั้นนี้สมาชิกมีโอกาสสำรวจตนเอง เข้าใจปัญหาของตนเอง รู้วิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นยุติการให้คำปรึกษา (The Ending Stage)

เป็นขั้นที่สมาชิกแต่ละคนเกิดความกระจ่างในปัญหาของตนเอง รู้วิธีแก้ไขปัญหา และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

คอเรย์ (Corey. 2008: 66-114) กำหนดขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นก่อนเข้ากลุ่ม - ก่อตั้งกลุ่ม (Pregroup - Formation Stage)

การให้คำปรึกษากลุ่มที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการวางแผน ดังนั้น ผู้นำกลุ่มควรเริ่มต้นโดยการเขียนโครงร่างเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กลุ่มบุคคลที่จะเข้ากลุ่ม เหตุผลที่ชัดเจนของการเข้ากลุ่ม วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ากลุ่ม ขนาดของกลุ่มและระยะเวลาในการดำเนินการกลุ่ม วิธีการเตรียมตัวของบุคคลที่เข้ากลุ่ม ลักษณะการจัดกลุ่มแบบกลุ่มเปิดหรือแบบกลุ่มปิด ความสมัครใจของผู้เข้ากลุ่ม กระบวนการประเมินผลและการติดตามผล

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นเริ่มต้น - การปฐมนิเทศและสำรวจ (Initial Stage - Orientation and Exploration)

ขั้นนี้เป็นขั้นของการปฐมนิเทศและการสำรวจ เป็นขั้นที่กำหนดโครงสร้างกลุ่ม สร้างความคุ้นเคย และสำรวจความคาดหวัง ระหว่างการดำเนินกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะเรียนรู้ถึงการดำเนินการของกลุ่ม การกำหนดเป้าหมาย การทำความเข้าใจถึงความคาดหวังของสมาชิกกลุ่ม ในขั้นนี้ สมาชิกยังคงรักษาภาพลักษณ์ทางสังคมของตนเอง (public image) โดยการแสดงออกในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคม เนื่องจากสมาชิกยังมีความวิตกกังวลและยังรู้สึกไม่ปลอดภัยเกี่ยวกับการดำเนินการของกลุ่ม เป็นระยะที่สมาชิกกำลังค้นหาและทดสอบข้อจำกัดต่างๆ และยังสงสัยเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับในกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นเปลี่ยนผ่าน – การจัดการกับการต่อต้าน (Transition Stage – Dealing with Resistance)

เป็นขั้นที่สมาชิกดำเนินการกับความวิตกกังวล การป้องกันตนเอง ความขัดแย้ง และความรู้สึกไม่แน่ใจของตนเองเกี่ยวกับการเข้ากลุ่ม แต่ถ้าในขั้นตอนที่ 2 ผู้นำกลุ่มสามารถสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มได้ สมาชิกจะยินดีที่จะแสดงความรู้สึก ความคิด และการโต้ตอบออกมา ในขั้นนี้ ผู้นำกลุ่มควรช่วยเหลือสมาชิกให้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการอยู่ในกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นปฏิบัติการ - การทำงานร่วมกันและผลลัพธ์ (Working Stage – Cohesion and Productivity)

เป็นของการสำรวจเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่มีความสำคัญ โดยสมาชิกกลุ่มต้องตกลงร่วมกันในการช่วยกันสำรวจปัญหาที่ดำเนินอยู่ภายในกลุ่มอย่างตั้งใจ ในขั้นนี้ สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้วิธีการโดยสัญชาตญาณของตนเองว่าจะนำตนเองให้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มได้อย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นสุดท้าย – การรวบรวมและการยุติ (Final stage - Consolidation and Termination)

เป็นขั้นตอนของการสรุป นำไปสู่การสิ้นสุด การบูรณาการและการตีความเรื่องราวหรือประสบการณ์ของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 ประเด็นภายหลังการเข้ากลุ่ม - การประเมินผลและติดตามผล (Postgroup Issues - Evaluation and Follow-up)

ภายหลังการยุติกลุ่ม สิ่งสำคัญที่ยังต้องดำเนินต่อไปคือ การประเมินผลและการติดตามผล โดยการประเมินการช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มด้วยคำถามที่ว่า “ความรับผิดชอบของผู้นำกลุ่มในการประเมินผลลัพธ์ของกลุ่มคืออะไร” “ผู้นำกลุ่มช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มอย่างไรในการประเมินความสำเร็จของการดำเนินการกลุ่ม” “ใช้วิธีการอะไรในการติดตามผล”

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มไปประยุกต์ใช้ร่วมกับขั้นตอนของโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แล้วพัฒนาเป็นรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

3.1.5 บทบาทของผู้นำกลุ่ม

วัชรี ทรัพย์มี (2550: 106) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำกลุ่ม มี 2 ประการ คือ

1. บทบาทในการช่วยกลุ่มแก้ปัญหาหรือวางโครงการ (Task Functions) ได้แก่

1.1 ให้ข้อมูลหรือความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มได้วัตถุดิบในการอภิปรายกันต่อไป

1.2 การซักถามเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูล ความคิดเห็นและความรู้สึกจากสมาชิก เพื่อนำไปสู่การอภิปรายต่อไป

1.3 มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือสมาชิกทุกคน

1.4 การสรุปแนวความคิด ข้อเสนอแนะและประเด็นต่างๆ ที่อภิปรายเข้าด้วยกัน

1.5 การพัฒนาโครงการและกระบวนการจัดกิจกรรมกลุ่ม

1.6 การวินิจฉัยหาสาเหตุของอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม

1.7 การกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่ม

1.8 สนับสนุนให้กลุ่มตรวจสอบว่าแนวความคิดที่กลุ่มเสนอแนะนั้นอาจนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ประเมินว่าลู่ทางการแก้ปัญหาใดจะดีกว่ากัน แล้วผู้นำกลุ่มเสนอให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

2. บทบาทในการให้กลุ่มดำรงอยู่ (Maintenance Functions) ได้แก่

2.1 สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนเข้ามีส่วนร่วม ให้ความสนใจข้อคิดเห็นของทุกคน แสดงความยอมรับสมาชิกทุกคน ตอบสนองและแสดงความเป็นมิตร

2.2 เป็นผู้ประนีประนอม ชักชวนให้สมาชิกหาข้อตกลงหรือวิเคราะห์ความแตกต่างของความเห็นนั้น

2.3 มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสมารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

2.4 มีพลังในการนำกลุ่ม มีการตื่นตัวอยู่เสมอ ช่างสังเกต มีการตอบสนองอย่างเหมาะสม ไวต่ออารมณ์และความรู้สึกของสมาชิก

2.5 ช่วยให้กลุ่มผ่อนคลายความตึงเครียด โดยหาประเด็นที่ขบขันมาพูด หรือเสนอให้มีการพักบ้าง

2.6 แสดงทักษะที่ดีในการสื่อสัมพันธ์และช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

บทบาทของผู้วิจัยในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เขียนรายละเอียดการดำเนินการของผู้วิจัยไว้ในขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา อาทิเช่น การให้ข้อมูล การให้ข้อแนะนำ การกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มร่วมอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น การใช้ทักษะการสังเกต ไวต่อความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม เป็นต้น

3.1.6 คุณลักษณะของผู้นำกลุ่ม

คอเรย์ (Corey. 2008: 15-18) กล่าวว่า เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มและคุณลักษณะส่วนตัวและพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้ คุณลักษณะส่วนตัวบางประการมีความสัมพันธ์อย่างมากกับผู้นำกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ การมีหรือไม่มีคุณลักษณะดังที่จะกล่าวต่อไปนี้ สามารถเป็นทั้งสิ่งเอื้ออำนวยหรือสิ่งที่ไปยับยั้งกระบวนการดำเนินการของกลุ่มได้ คุณลักษณะของผู้นำกลุ่ม ได้แก่

1. การอยู่กับปัจจุบัน (Presence) หมายถึง การที่ผู้นำกลุ่มมีความรู้สึกร่วมตามเรื่องราวต่างๆ ที่สมาชิกกลุ่มประสบมา เพราะถ้าผู้นำกลุ่มรับรู้และแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาได้อย่างชัดเจน เท่ากับว่าสามารถแสดงความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมต่อผู้อื่นมากขึ้น ดังนั้น ความสามารถของผู้นำกลุ่มในการดึงประสบการณ์ของสมาชิกกลุ่มออกมาได้นั้น จะทำให้ง่ายต่อผู้นำกลุ่มในการแสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น

2. พลังส่วนบุคคล (Personal Power) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองและการตระหนักรู้ถึงอิทธิพลของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น หากผู้นำกลุ่มไม่มีพลังส่วนบุคคลนี้ เป็นการยากที่จะเอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มมีการขับเคลื่อนไปสู่การมีพลังอำนาจในตนเอง

3. ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรแสดงความกล้าหาญในการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม ไม่ซ่อนตัวเองอยู่ภายใต้บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาเท่านั้น ผู้นำกลุ่มควรแสดงความกล้าหาญโดยการกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดโดยไม่กลัวที่จะผิดพลาด กล้าเผชิญหน้ากับผู้อื่น และกล้าเปิดเผยปฏิกิริยาต่อสิ่งที่ต้องเผชิญ โดยการแสดงตามสัญชาตญาณหรือการหยั่งรู้และความเชื่อของตนเอง การอภิปรายถึงความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและยินดีที่จะร่วมเป็นพลังส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความพร้อมต่อการเผชิญหน้า (Willingness to Confront Oneself) งานที่สำคัญงานหนึ่งของผู้นำกลุ่มคือ การส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มตรวจสอบเพื่อหาข้อเท็จจริงของตัวเอง การตระหนักรู้ตนเองเป็นเรื่องที่ส่งผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ต่อความพร้อมในการท้าทายตนเอง และผู้นำกลุ่มต้องแสดงให้เห็นว่าพวกเขาพร้อมที่จะถามพวกเขา คุณลักษณะที่สำคัญนี้รวมถึงการตระหนักรู้ที่ไม่เฉพาะเรื่องความต้องการและแรงจูงใจเท่านั้น แต่รวมถึงความขัดแย้งส่วนบุคคลและปัญหาต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ ผู้นำกลุ่มควรตระหนักถึงความเปราะบางของพวกเขา โดยเฉพาะการถ่ายโอนแบบย้อนกลับ และการแสดงความรับผิดชอบต่อปฏิกิริยาต่างๆ ของพวกเขา

5. ความจริงใจและลักษณะที่เชื่อถือได้ (Sincerity and Authenticity) ผู้นำกลุ่มต้องแสดงความสนใจอย่างจริงใจในเรื่องสภาวะต่างๆ ของพวกเขา ผู้นำกลุ่มที่น่าเชื่อถือจะไม่แสร้งทำและไม่ซ่อนตนเองอยู่ภายใต้หน้ากาก ไม่ป้องกันตนเอง หรือ หลอกลวง

6. เอกลักษณ์แห่งตน (Sense of Identity) ผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเอกลักษณ์ของตนเองก่อนที่จะไปช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งหมายถึงการรู้ค่านิยมของตนเองและมาตรฐานการดำเนินชีวิตของตนเอง โดยไม่ให้ความสำคัญกับความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งหมายถึง ความเข้มแข็ง ข้อจำกัด ความต้องการ ความกลัว แรงจูงใจ เป้าหมายของตนเอง รู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้ว่าต้องการอะไร และทำอย่างไรที่จะให้ได้สิ่งที่ต้องการ

7. ความเชื่อในกระบวนการกลุ่มและความกระตือรือร้น (Belief in the Group Process and Enthusiasm) ผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องเชื่อมั่นในคุณค่าของกระบวนการกลุ่มว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จได้ และควรแสดงให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวาในการทำกลุ่ม

8. การคิดวิธีการใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์ (Inventiveness and Creativity) ผู้นำกลุ่มที่สามารถคิดหาวิธีการใหม่ๆ และสร้างสรรค์เป็นผู้ที่เปิดประสบการณ์ใหม่ๆ และวิถีชีวิตและค่านิยมที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับคือ โอกาสที่ได้คิดวิธีการใหม่ๆ ขึ้นมา

3.1.7 ทักษะของผู้นำกลุ่ม

ผู้นำกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะของผู้นำกลุ่มโดยเฉพาะ รวมถึงการแสดงออกอย่างเหมาะสม คอเรย์ (Corey. 2008: 23-31) ได้เสนอทักษะที่สำคัญไว้ดังนี้

1. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) เป็นการแสดงความใส่ใจต่อผู้พูดและความรู้สึกของผู้พูดขณะที่สื่อสารออกมา ทั้งที่เป็นคำพูด และ ภาษาท่าทาง อย่างเหมาะสม ปราศจากการตัดสินและการประเมิน โดยการแสดงความใส่ใจผ่านวิธีการพูด ลักษณะท่าทาง น้ำเสียง และธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ กล้าเปิดเผยตนเอง และพร้อมที่จะสำรวจตนเอง

2. การทวนซ้ำ (Restating or Paraphrasing) เป็นการพูดเนื้อหา โดยใช้คำใหม่ที่ทำให้ความหมายของสิ่งที่พูดมีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา

3. การทำให้กระจ่าง (Clarifying) เป็นทักษะที่ทำให้ข้อความที่ยังสับสนไม่ชัดเจน เกิดความชัดเจนขึ้นโดยเน้นที่ข้อความที่สำคัญๆ ซึ่งช่วยให้บุคคลแยกความรู้สึกและความคิดที่ขัดแย้งออกมาได้ และนำไปสู่ความเข้าใจความหมายของเรื่องที่สื่อสารออกมา

4. การสรุปความ (Summarizing) เป็นทักษะที่สำคัญในการเชื่อมหัวข้อเรื่องหลายๆ เรื่อง เพื่อหลีกเลี่ยงการแยกส่วนของหัวข้อเรื่องต่างๆ และเพื่อทำให้การพูดคุยเป็นไปในทิศทางหรือเรื่องราวเดียวกัน

5. การถาม (Questioning) การถามเป็นทักษะหนึ่งในการนำไปสู่การอภิปรายเพื่อทำให้ได้ข้อมูลต่างๆ กระตุ้นให้เกิดการคิด ทำให้เกิดความกระจ่าง และทำให้เกิดการสำรวจตนเอง การถามที่ควรใช้คือการถามด้วยคำถามปลายเปิด ได้แก่ อะไร และ อย่างไร เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้สำรวจความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง

6. การตีความ (Interpreting) ผู้นำกลุ่มควรใช้ทักษะนี้ในการอธิบายความคิด ความรู้สึก และ พฤติกรรม ของสมาชิกกลุ่ม การตีความช่วยให้บุคคลเห็นมุมมองและทางเลือกใหม่ๆ ให้แก่ตนเอง

7. การเผชิญหน้า (Confronting) เป็นทักษะที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งต่อการท้าทายสมาชิกกลุ่มให้ซื่อสัตย์ต่อการมองตนเอง โดยเฉพาะเมื่อสมาชิกกลุ่มแสดงความแตกต่างระหว่างคำพูดและการกระทำ หรือ คำพูดและภาษาท่าทาง ทั้งนี้ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความขัดแย้งของข้อความหรือเรื่องราวที่พูดถึง

8. การสะท้อนความรู้สึก (Reflecting Feelings) เป็นทักษะที่แสดงให้สมาชิกกลุ่มทราบว่าผู้นำกลุ่มฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจเรื่องที่สมาชิกพูด โดยผู้นำกลุ่มสะท้อนออกมาเป็นคำพูด

9. การสนับสนุน (Supporting) เป็นทักษะที่ใช้ในการกระตุ้นและการเสริมแรงเพื่อสร้างบรรยากาศของกลุ่มที่สนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มแสดงพฤติกรรมที่ตนเองต้องการต่อไป เพื่อช่วยให้เผชิญกับการต่อสู้ที่ยากลำบากต่อไป และเพื่อเริ่มสร้างความไว้วางใจ

10. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathizing) การใช้ทักษะนี้ให้เกิดประสิทธิภาพ นั้นผู้นำกลุ่มต้องใส่ใจและให้ความนับถือสมาชิกกลุ่ม และผู้นำกลุ่มจะต้องทำให้สมาชิกกลุ่มพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่ยึดติดกับผู้นำกลุ่ม ประโยชน์ของทักษะนี้คือ การสร้างความไว้วางใจ การสร้างสัมพันธภาพและการกระตุ้นการสำรวจตนเอง

11. การเอื้ออำนวย (Facilitating) เป็นทักษะที่ใช้ในการเพิ่มประสบการณ์ของกลุ่มและทำให้สมาชิกไปสู่เป้าหมายของตนเอง

12. การริเริ่ม (Initiating) เป็นทักษะที่ใช้เป็นตัวเร่งให้สมาชิกให้ความสำคัญต่องานที่มีความหมาย การรู้ว่าจะใช้เทคนิคต่างๆ อย่างไรในการสำรวจตัวเอง และ เชื่อมโยงเรื่องที่สำคัญๆ เข้าด้วยกัน

13. การกำหนดเป้าหมาย (Setting goals) เป็นทักษะที่สำคัญในการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยที่ผู้นำกลุ่มไม่ใช่เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย แต่เป็นผู้ที่ช่วยเหลือให้สมาชิกกลุ่มเลือกและทำให้เกิดความกระจ่างในการกำหนดเป้าหมายของแต่ละคน และในการดำเนินกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องให้กำลังใจและให้สมาชิกค้นหาเป้าหมายอื่นๆ เพื่อปรับเปลี่ยนให้ได้เป้าหมายที่เหมาะสมกับสมาชิกกลุ่มหากมีความจำเป็น

14. การประเมินผล (Evaluation) เป็นทักษะที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยมีการประเมินภายหลังการสิ้นสุดการให้คำปรึกษาแต่ละครั้งเพื่อประเมินว่ามีอะไรเกิดขึ้นในกลุ่มบ้าง และแนะนำสมาชิกกลุ่มให้ประเมินทิศทางและการดำเนินการของกลุ่ม เป็นการเพิ่มการตระหนักรู้และการเข้าใจตนเอง

15. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Giving feedback) เป็นทักษะที่ผู้นำกลุ่มให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกกลุ่มอย่างเที่ยงตรง เป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เป็นการเพิ่มมุมมองจากผู้อื่นที่มีต่อสมาชิกกลุ่ม และเป็นการเพิ่มการตระหนักรู้ตนเอง

16. การให้คำแนะนำ (Suggesting) เป็นรูปแบบการช่วยเหลือที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้พัฒนาทางเลือกในการคิดและการกระทำ โดยกระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การให้ข้อมูล ข้อแนะนำ การให้การบ้าน การถามความคิดเห็นจากสมาชิกกลุ่ม

17. การปกป้อง (Protecting) ผู้นำกลุ่มใช้เทคนิคนี้ในการปกป้องสมาชิกกลุ่มที่ได้รับผลจากเรื่องที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงด้านร่างกายและจิตใจที่เกินขอบเขต โดยผู้นำกลุ่มต้องสอดแทรกเทคนิคนี้เข้าไปเมื่อสังเกตพบว่ามีปฏิกิริยาที่อาจนำไปสู่ความรุนแรงภายในกลุ่ม เช่น เมื่อ

สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือ การแสดงความรู้สึกที่รุนแรงต่อสมาชิกคนใดคนหนึ่ง เป็นต้น

18. การเปิดเผยตนเอง (Disclosing Oneself) การเปิดเผยเรื่องราวของผู้นำกลุ่มให้แก่สมาชิกกลุ่ม มีผลทำให้ได้ความไว้วางใจจากกลุ่มเพิ่มขึ้น การเปิดเผยตนเองควรคำนึงถึงเรื่องที่จะเปิดเผย ควรเปิดเผยเมื่อใด เปิดเผยอย่างไร และเปิดเผยได้มากน้อยเพียงใด ด้วย การเปิดเผยอย่างพอเหมาะทำให้เกิดผลบวก แต่การเปิดเผยที่มากไป เร็วไป หรือน้อยไป จะส่งผลต่อความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มในทางตรงข้าม

19. ตัวแบบ (Modeling) สมาชิกกลุ่มจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม หากผู้นำกลุ่มเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของความซื่อตรง การให้ความนับถือ เปิดเผย กล้าเสี่ยง และ กล้าแสดงออก จะทำให้กลุ่มดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ และการที่ผู้นำกลุ่มแสดงการให้ความนับถือกลุ่มโดยการตั้งใจฟัง แสดงความเห็นอกเห็นใจ สมาชิกกลุ่มสามารถเรียนรู้จากพฤติกรรมนั้นได้

20. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นทักษะหนึ่งที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ทำให้เกิดความผูกพันของสมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพัฒนาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับสมาชิก ไม่ใช่สมาชิกกับผู้นำกลุ่ม และทำให้สมาชิกกลุ่มแสดงความห่วงใยและช่วยเหลือกันเพื่อให้สามารถผ่านพ้นปัญหานั้นๆ

21. การปิดกั้น (Blocking) บางครั้งผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือในการยุติพฤติกรรมบางอย่างในกลุ่ม การปิดกั้นเป็นทักษะที่ต้องการความละเอียดอ่อน ความตรงไปตรงมา และ ความสามารถในการหยุดการกระทำโดยปราศจากความรุนแรง เป็นทักษะที่ใช้กับพฤติกรรมและบุคคลที่เฉพาะเท่านั้น และควรหลีกเลี่ยงการตีตราพฤติกรรมนั้น

22. การสิ้นสุด (Terminating) ผู้นำกลุ่มควรเรียนรูว่า การสิ้นสุดกลุ่มควรกระทำเมื่อใดหรืออย่างไร ทักษะนี้ใช้ในการปิดกลุ่มแต่ละครั้งและยุติกลุ่มครั้งสุดท้าย โดยการให้สมาชิกกลุ่มได้อธิบายถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การเตรียมการเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาภายนอกกลุ่ม การประเมินและการติดตามภายหลังยุติกลุ่ม การแนะนำสถานที่ที่จะให้การช่วยเหลือได้มากขึ้น และการแนะรายบุคคลในกรณีที่มีความจำเป็น

3.1.8 หลักการของการให้คำปรึกษากลุ่ม

กมลรัตน์ กรีทอง (2545: 264-268) กล่าวว่า หลักการของการให้คำปรึกษากลุ่มประกอบด้วย

1. การเลือกสมาชิกกลุ่ม โดยสรุปแนวคิดของนักจิตวิทยาได้ว่า หลักการเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม คือ ต้องเข้ากลุ่มด้วยความสมัครใจ เต็มใจ มีปัญหาคล้ายคลึงกัน การให้สมาชิกมีความแตกต่างกันบ้าง เช่น มีทั้งเพศหญิงและเพศชายในกลุ่มเดียวกัน ไม่ควรให้คนที่เป็นญาติและ

เพื่อนสนิทอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะต่างคนต่างรู้ปัญหาของของอีกฝ่ายอยู่แล้ว อาจทำให้ไม่สามารถเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ และไม่ควรให้ผู้ก้าวร้าว เหนียมอายมากไปและปรับตัวยาก .เข้ากลุ่ม เพราะอาจทำให้กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จได้

2. ขนาดของกลุ่มควรมีจำนวนสมาชิกน้อยที่สุด 4 คน และไม่ควรมากกว่า 12 คน

3. ระยะเวลาและจำนวนครั้ง การให้คำปรึกษากลุ่มที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ต้องให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ระยะเวลาที่เหมาะสมจึงควรอยู่ระหว่าง 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง 30 นาที และอาจถึง 2 ชั่วโมงได้บ้าง โดยพบกันสัปดาห์ละ 1 – 2 ครั้ง ทุกสัปดาห์ เป็นเวลา 6 – 7 ครั้ง หรือ 8 – 10 ครั้ง

4. การจัดสถานที่ ควรเป็นห้องที่เป็นสัดส่วนและมีขนาดพอเหมาะกับจำนวนสมาชิก และควรจัดเป็นวงกลมเพื่อให้สมาชิกทุกคนมองเห็นหน้ากัน อาจจัดเป็นเก้าอี้หรือนั่งพื้นก็ได้

5. ชนิดของกลุ่ม ควรจัดเป็น “กลุ่มแบบปิด” ซึ่งหมายถึง กลุ่มที่ไม่เปิดรับสมาชิกใหม่อีกในระหว่างการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม แม้จะมีสมาชิกลาออกจากกลุ่มก็ตาม เพราะการจัดกลุ่มใหม่จะทำให้มีปัญหาเรื่องความไว้วางใจและความสนิทสนม

3.2 การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การให้คำปรึกษาด้านอาชีพมีพัฒนาการมาเป็นลำดับ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกแง่มุมของบุคคล ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา ปรัชญา การเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละคน ในกระบวนการการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แง่มุมต่างๆ ของบุคคลถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจและการวางแผนด้านอาชีพ เช่น ครอบครัว งาน เรื่องราวที่บุคคลให้ความสำคัญ และ การใช้เวลาว่าง เป็นต้น นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพยังรวมถึงกิจกรรมที่เชื่อมโยงเรื่องการปรับตัวในการทำงาน การลดความตึงเครียด สุขภาพจิต โปรแกรมการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น และโปรแกรมพัฒนาต่างๆ ที่นำไปสู่การสร้างพลังให้กับตนเอง (Zunker. 2009: 9)

3.2.1 ความหมายของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

ซังเกอร์ (Zunker. 1990: 4) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาด้านอาชีพนั้น หมายถึงกิจกรรมการให้คำปรึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางเลือกด้านอาชีพตลอดช่วงอายุ โดยกระบวนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ได้แก่ ด้านครอบครัว การทำงาน และ การใช้เวลาว่าง ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการตัดสินใจและการวางแผนด้านอาชีพ คอลลิสัน และ การ์ฟิลด์ (Collison; & Garfield. 1990: 7 – 8) ได้ให้ความหมายที่กว้างออกไปว่า การ

ให้คำปรึกษาด้านอาชีพถือเป็นวิชาชีพหนึ่ง ที่ให้การช่วยเหลือบุคคลในทางใดทางหนึ่ง และเป็นการให้คำปรึกษาที่มีในโรงเรียน มหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ศูนย์สุขภาพ และองค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อช่วยเหลือด้านการตัดสินใจทั้งที่เป็นปัญหารุนแรงและไม่รุนแรงในขณะที่ ซูเปอร์ (นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2537: 78; อ้างอิงจาก Super. 1951) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยบุคคลให้มีการพัฒนา ยอมรับ และผสมผสานส่วนที่เป็นบุคลิกของตนเองกับบทบาทในโลกของอาชีพ ทดสอบภาพพจน์ของตนเองกับสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อนำมาซึ่งความพึงพอใจของตนเองและสังคม ซึ่งเป็นความหมายที่คล้ายคลึงกับ วัชรี ทรัพย์มี (2523: 89) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้พัฒนาความเข้าใจตนเอง และองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเองอย่างถ่องแท้ กับทั้งช่วยให้เข้าใจโลกของงาน ตลอดจนสามารถผสมผสานสองสิ่งนี้เข้าด้วยกันจนกระทั่งบุคคลสามารถแก้ปัญหาทางอาชีพ ตัดสินใจ และดำเนินการตามโครงการการประกอบอาชีพที่วางไว้จนประสบความสำเร็จ

อาจสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลด้านอาชีพ โดยการมุ่งค้นหาความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการด้านความคิด ความรู้สึก และนำไปสู่พฤติกรรม เพื่อเข้าใจโลกของอาชีพและบริบทต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอาชีพ

3.2.2 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

ซังเกอร์ (Zunker.2006: 14,20) กล่าวไว้ในการอธิบายเรื่องพัฒนาการของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ได้แก่

1. เพื่อทำให้บทบาทชีวิตทั้งหมดเกิดความสมดุล
2. เพื่อจัดเตรียมพื้นฐานความรู้และทักษะต่างๆให้แก่ผู้คนที่จะสามารถนำไปใช้กับความต้องการของตนเองในปัจจุบันและอนาคต เช่น ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น
3. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถประเมินพัฒนาการด้านอาชีพแต่ละช่วงชีวิตได้

3.2.3 ความสำคัญและบทบาทของผู้ให้คำปรึกษากับการประเมินอาชีพที่มีต่อการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

การประเมินอาชีพเป็นการประเมินที่ครอบคลุมทั้งความรู้และทักษะต่างๆ เป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ซึ่งมีการประเมินทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม โดยที่บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจครอบคลุมสิ่งเหล่านี้ด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านประวัติความเป็นมาของการให้คำปรึกษาอาชีพหรือรูปแบบร่วมสมัยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาและการประเมิน เป็นสิ่งที่ต้องทำร่วมกัน รูปแบบของการประเมินอาชีพ เช่น แบบทดสอบ (test) แบบวัด (inventories) กำหนดรายการการสังเกต (observational schedules) การรวบรวม

พฤติกรรมหรือการกระทำ (performance centers) ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องมือพื้นฐานของผู้ให้คำปรึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของการแนะแนวอาชีพหรือการช่วยเหลือด้านอาชีพ คณะกรรมการบริหารของสมาคมพัฒนาอาชีพแห่งสหรัฐอเมริกา (Board of Directors of the National Career Development Association : NCDA) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในการให้คำปรึกษาอาชีพนั้น รวมการประเมินไว้ในกลุ่มสมรรถนะหลัก 10 ด้านด้วย ซึ่งสมรรถนะหลักดังกล่าว ได้แก่ 1) ทักษะด้านการให้คำปรึกษารายบุคคลและแบบกลุ่ม (Individual and group counseling skills) 2) การประเมินรายบุคคลและแบบกลุ่ม (Individual and group assessment) 3) การบริหารจัดการโปรแกรมและการนำไปใช้ (Program management and implementation) 4) การปรึกษาหารือ (Consultation) 5) ข้อมูลและแหล่งทรัพยากร (Information and resources) 6)ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ (Career development theory) 7) ประชากรกลุ่มพิเศษ (Special populations) 8) การจัดการ (Supervision) 9) ประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมาย (Ethical and legal issues) และ 10) การวิจัยและการประเมิน (Research and evaluation) (Kapes; et al. 1994: 13) โดยที่การประเมินรายบุคคลและแบบกลุ่มถูกให้ความสำคัญอย่างมาก

เคปส์ และคนอื่นๆ (Kapes; et al. 1994: 13-14) กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ และเทคนิคต่างๆ ในการประเมินลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความถนัด ความสำเร็จ เจตคติ ความสนใจ ค่านิยม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพอื่นๆ

2. ความสนใจกิจกรรมยามว่าง รูปแบบการเรียนรู้ บทบาทชีวิต กรอบความคิดเกี่ยวกับตนเอง วุฒิภาวะด้านอาชีพ อัตลักษณ์ด้านอาชีพ ความลังเลด้านอาชีพ ความพึงใจสภาวะแวดล้อมในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และรูปแบบชีวิตอื่นๆ และ/หรือ ประเด็นด้านพัฒนาการต่างๆ

3. เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ภาระงาน ความคาดหวัง บรรทัดฐาน และคุณภาพของกลุ่มในด้านกายภาพและสังคม

4. ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินต่างๆ เช่น กลุ่มชนหรือเชื้อชาติ เพศ วัฒนธรรม รูปแบบการเรียนรู้ พัฒนาการส่วนบุคคล และ ความบกพร่องด้านร่างกาย และ/หรือ จิตใจ ซึ่งมีผลต่อกระบวนการประเมิน

5. ความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

6. ความสามารถในการประเมินขั้นตอนในด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น

7. ความสามารถในการแปลความข้อมูลจากเครื่องมือการประเมินต่างๆ และนำเสนอผลให้ผู้รับคำปรึกษาและผู้ที่ผู้ให้คำปรึกษาเลือกมา

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาของศตวรรษนี้ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพหรือการช่วยเหลือด้านอาชีพมีความหมายที่กว้างออกไปและครอบคลุมไปถึงการแนะแนวอาชีพ หลักสำคัญของการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพเปลี่ยนไปจากการให้ความช่วยเหลือเฉพาะในโรงเรียน สำนักงานจัดหางาน เป็นการรวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในวงการธุรกิจและวงการอุตสาหกรรม ที่ปรึกษาอาชีพอิสระ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย กองทัพทุกเหล่าทัพ ในรูปแบบของ “การแนะแนวอาชีพอย่างครอบคลุม” (Kapes; et al. 1994: 16-17)

เคปส์ และคนอื่นๆ (Kapes; et al. 1994: 17-19) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การจัดจำแนกประเภทการประเมินด้านอาชีพได้เกิดขึ้นในอีกลักษณะหนึ่ง โครงสร้างหนึ่งในหลายๆ โครงสร้างกำหนดจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประเด็น เพื่อใช้ในการทดสอบหรือกระบวนการในการประเมิน ซึ่งประกอบด้วย การทำนาย (prediction) การแบ่งแยก (discrimination) การตรวจสอบ (monitoring) และ การประเมินผล (evaluation) ซึ่งเรียงตามลำดับได้ ดังนี้

1. ใช้การประเมินเพื่อคาดการณ์โอกาสที่จะเป็นไปได้ ความเป็นไปได้ของการประสบความสำเร็จด้านการศึกษา อาชีพ หรือ รูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับทางเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล ผู้ให้คำปรึกษาใช้การประเมินในการช่วยบุคคลในการพิจารณาว่า การต่อสู้แข่งขันที่บุคคลจะได้พบในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจะออกมาในรูปแบบอย่างไร เขาจะสามารถก้าวหน้าในอาชีพไปได้ไกลเพียงใด การปฏิบัติงานประเภทใดที่พวกเขาจะมีความสามารถที่จะปฏิบัติได้งานแบบใดที่เขาจะได้พบกับทางตันที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในด้านความถนัดทางอาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่เขาไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือไม่สามารถพัฒนาความถนัดดังกล่าวขึ้นมาได้อีก

2. ใช้เพื่อการแบ่งแยก ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเองเท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับความคล้ายคลึงหรือความเหมือนกันระหว่างค่านิยมของแต่ละบุคคลความสนใจและความพึงใจ และบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษในสภาพแวดล้อมด้านการศึกษาและอาชีพ ที่ถูกนำมาพิจารณาด้วย

3. ใช้เพื่อตรวจสอบความพร้อมในการเลือกของแต่ละบุคคล โดยเน้นที่การตัดสินใจของแต่ละบุคคล ระดับของวุฒิภาวะด้านอาชีพ คุณภาพของตัวแปรด้านเจตคติหรือการรู้คิด รวมถึงความสามารถในการเลือกของแต่ละบุคคล

4. ใช้เพื่อการประเมินผลการช่วยเหลือด้านอาชีพ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลที่ง่ายหรือซับซ้อน เป็นลำดับขั้นพื้นฐานของกิจกรรมหรือกระบวนการที่ได้รับการออกแบบเพื่อพิจารณาว่าจะสามารถไปถึงเป้าหมายของการแนะแนวอาชีพได้อย่างไร การประเมินผลอาจถูกใช้ในการ

เปรียบเทียบผลของการช่วยเหลือที่แตกต่างกัน หรือผลสรุปของโปรแกรมการพัฒนาการแนะแนวอาชีพ หรือ การเปลี่ยนแปลงเจตคติก่อนและหลังจากการได้รับความช่วยเหลือ ความรู้หรือทักษะของแต่ละบุคคลที่ได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

3.2.3.1 บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาในการประเมินอาชีพ

เคปส์ และคนอื่นๆ (Kapes; et al. 1994: 20-21) กล่าวว่า ในขณะที่การประเมินอาชีพมีประเด็นที่สำคัญหลายเรื่อง อาทิเช่น จุดมุ่งหมายที่หลากหลายในการประเมิน และบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลก้าวสู่จุดสูงสุดในชีวิตของพวกเขาได้นั้น บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาซึ่งถือเป็นประเด็นที่สำคัญนั้นเป็นเรื่องที่ซับซ้อน การประเมินจึงเป็นเรื่องที่ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการนำการประเมินด้านอาชีพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ การใช้เครื่องมือต่างๆ กับกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน การให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพแก่กลุ่มลูกจ้างมีความครอบคลุมมากขึ้นและมีบริบทที่แตกต่างกัน จึงมีการขยายตัวทั้งด้านจำนวนและความซับซ้อนของประเภทของแบบทดสอบและการวัดที่นำมาใช้ ในขณะที่เครื่องมือแบบเก่าได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงองค์ประกอบทางเทคนิคและระเบียบวิธีการใช้ถูกดัดแปลงแก้ไขด้วยเช่นเดียวกัน ผู้ให้คำปรึกษาที่ใช้การประเมินด้านอาชีพถูกท้าทายให้เป็นนักเทคโนโลยีด้วย เนื่องจากรูปแบบการประเมินด้านอาชีพในด้านความถนัด ความสนใจ การตัดสินใจ เจตคติ ถูกนำมาสร้างเป็นโปรแกรมสำหรับใช้ในการประมวลผลและการทำรายงานด้วยไมโครคอมพิวเตอร์และรายงานผลออกมาได้ จึงได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว สิ่งที่เกิดขึ้นคือ มีการเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ประเภทของข้อมูลที่ถูกนำมาใช้ และความรับผิดชอบด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตามเมื่อกล่าวถึงความเคลื่อนไหวของการให้คำปรึกษาในปัจจุบัน ลำดับแรกคือการยอมรับว่า ความต้องการด้านการให้คำปรึกษานั้นเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากงานได้แพร่หลายไปทั่ว และมีอิทธิพลอย่างมากต่อบทบาทด้านต่างๆ ของชีวิต แต่ที่สำคัญไปกว่านั้นก็คือ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพได้ขยายบทบาทของตัวเองและกำหนดขอบเขตที่มากไปกว่าการช่วยเหลือผู้คนในการหางานทำเท่านั้น

3.2.3.2 การเลือกเครื่องมือการประเมินอาชีพ

การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือในการประเมิน มีปัจจัยที่สำคัญหลายประการในการคัดเลือกเครื่องมือเพื่อช่วยเหลือผู้ให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างเป็นระบบ และการได้ชื่อว่าเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพที่ได้รับการฝึกฝนงานด้านการให้คำปรึกษามาอย่างมืออาชีพ นั้นจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายเฉพาะของการประเมิน พิจารณาเลือกตัวบุคคลที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกเครื่องมือนั้นๆ สามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพด้านเทคนิคและการปฏิบัติ

ของเครื่องมือประเภทต่างๆได้ และตัดสินใจขั้นสุดท้ายที่จะเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม การตัดสินใจมักมีความสัมพันธ์กับการศึกษาและ/หรือการวางแผนด้านอาชีพ จุดมุ่งหมายอาจเป็นการกระตุ้นผู้รับคำปรึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาอาชีพ หรือ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถด้านการศึกษา หรือ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจของผู้รับคำปรึกษา สิ่งที่สำคัญในการเลือกเครื่องมือ คือ ความจำเป็นในการพิจารณาอย่างเฉพาะเจาะจงว่าข้อมูลใดที่เป็นที่ต้องการเพราะอะไร และ ข้อมูลนั้นน่าจะมีประโยชน์อย่างไร อีกวิธีหนึ่งในการเลือกเครื่องมือ คือ การเปรียบเทียบจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้กับจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในเครื่องมือ (Kapes; et al. 1994: 23)

เมห์เรนส์ เลห์แมนน์ อีเบอร์ลี่ และ เดนนี่ (Kapes; et al. 1994: 29. citing to Mehrens; et al. 1991) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อให้ภาระงานของแบบทดสอบต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินแบบทดสอบต่างๆ ที่เราจะคัดเลือกไว้เป็นไปได้อย่างที่พึงประสงค์นั้น อาจใช้ข้อแนะนำดังต่อไปนี้

1. ระบุความต้องการถึงจุดมุ่งหมายในการทดสอบ
2. อธิบายลักษณะของกลุ่มที่จะได้รับการทดสอบ เช่น อายุ หรือ ระดับการศึกษา
3. ชื่อแบบทดสอบ
4. ผู้สร้างแบบทดสอบ
5. สำนักพิมพ์
6. วันที่จดลิขสิทธิ์
7. จุดมุ่งหมายและข้อแนะนำในการใช้ที่กล่าวไว้ในคู่มือ
8. ระดับการศึกษา/ระดับอายุ สำหรับผู้ที่จะถูกใช้แบบทดสอบนี้
9. แบบแผน : เป็นแบบแผนที่เหมาะสมและมีประโยชน์หรือไม่ มีหลักฐานอะไรที่แสดงถึงความเหมาะสมของแบบทดสอบ
10. รูปแบบ : แสดงให้เห็นถึงความง่าย ความน่าสนใจ และ ความสะดวกสบาย
11. ค่าใช้จ่าย
12. เนื้อหาของแบบทดสอบและประเภทต่างๆ ของข้อคำถามที่ถูกนำมาใช้
13. สิ่งสำคัญที่เกี่ยวกับเวลาและการบริหารจัดการ
14. กระบวนการคิดคะแนนที่ง่าย เช่น การคิดคะแนนด้วยเครื่อง
15. ประเภทต่างๆ ของการคิดคะแนน
16. ประเภทและคุณภาพของปกติวิสัย
17. ความเพียงพอของค่าความเชื่อมั่นที่ปรากฏอยู่ในคู่มือ
18. ค่าความเที่ยงตรง

19. คุณภาพโดยทั่วไปของการบริหารจัดการแบบทดสอบ การตีความ และคู่มือทางเทคนิค

20. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือโดยบุคคลจากภายนอก

3.2.3.3 การใช้เครื่องมือการประเมินในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

เคปส์ และคนอื่นๆ (Kapes; et al.1994: 32 – 40) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือต่างๆ ซึ่งรวมถึง โครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีต่างๆ จุดแข็งและข้อจำกัดต่างๆ และ การใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสมกับผู้รับคำปรึกษาที่หลากหลาย และมีความต้องการพัฒนาการด้านอาชีพที่หลากหลาย นั้น พบว่า การใช้เครื่องมือการประเมินในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพจะมีสัมฤทธิผลที่ได้มาตรฐานมากกว่าการที่ไม่ได้ใช้เครื่องมือการประเมิน ซึ่งสามารถพิจารณาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินในรูปแบบที่แตกต่างกันได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. **การประเมินอาชีพในฐานะที่เป็นเหมือนเข็มทิศ** (Career Assessment as Compase)

การใช้เครื่องมือการประเมินในลักษณะนี้ เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี คศ. 1866 โดย โทมัส แคร์ไลล์ (Thomas Carlyle) จุดเริ่มต้นของเรื่องคือ ผู้ชายคนหนึ่งมีปัญหาที่ต้องการหาคำตอบว่า งานประเภทใดในโลกนี้ที่เขาควรจะยึดเป็นอาชีพ ซึ่งตรงกับพื้นฐานในชีวิตของผู้คนมากมาย ต่อมา แฟรงค์ พาร์สัน (Frank Parson) ปี ค.ศ.1909 ได้จัดทำแนวทางไปสู่การสร้างอาชีพการให้คำปรึกษา และนำมาใช้ในรูปแบบการแนะแนวอาชีพแบบไตรภาคีของพาร์สัน (Parson's tripartite model of vocational guidance) โดยการให้ผู้รับคำปรึกษาทำภารกิจด้านพัฒนาการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง (knowledge of self) 2) ความรู้เกี่ยวกับโลกของการทำงาน (knowledge of the world of work) และ 3) การมีเหตุผลที่แท้จริง (true reasoning) หรือทักษะการตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ในการรวบรวมความเข้าใจต่างๆ เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม ปัจจุบันนี้ ผู้รับคำปรึกษาส่วนหนึ่งยังคงมีความเห็นพ้องต้องกันว่า พวกเขาจะพบอาชีพที่เหมาะสมกับพวกเขาถ้าพวกเขาได้ใช้แบบทดสอบในการประเมินอย่างเพียงพอ ซึ่งก็หมายความว่ากระบวนการประเมินอาชีพ คือการรวบรวมสะสมข้อมูลต่างๆ ให้มากที่สุด ความสนใจของแต่ละบุคคล และรวมถึงความถนัด การประสบความสำเร็จ เจตคติ ค่านิยม ประเภทของบุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะทาง รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการเฉพาะ ทักษะด้านฝีมือ ทักษะด้านการศึกษาเล่าเรียน และปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้ให้คำปรึกษาสามารถวัดได้ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความเที่ยงตรงมากขึ้น

การประเมินอาชีพในฐานะเข็มทิศ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ต้องมีความถูกต้องในการเลือกอาชีพ โดยที่ผู้ที่มีความชำนาญในระดับมืออาชีพ จะต้องขุดค้นหาข้อมูลจำนวน

มากเพื่อที่จะหาคำตอบที่ต้องการให้ได้ ดังนั้น บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาจึงมีพลังมาก มีผลต่อการทำให้ผู้รับคำปรึกษาเชื่อ ผลของการประเมินที่ทำขึ้นจึงเปรียบเหมือนเข็มทิศที่ชี้ทางให้บุคคลเห็นการตัดสินใจที่ดีกว่าในการเลือกอาชีพ ดังนั้น บทบาทของผู้รับคำปรึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในทางศีลธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนึกถึงธรรมชาติของเครื่องมือที่ไม่มีทางสมบูรณ์ถูกต้อง รวมความลำเอียงซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์

2. **การประเมินอาชีพในฐานะที่เป็นการออกหนังสือรับรอง** (Career Assessment as Credential)

การประเมินอาชีพในด้านการออกหนังสือรับรองนั้น เป็นลักษณะของโปรแกรมการประเมินอาชีพในภาพรวมซึ่งไม่ได้เป็นเรื่องใหม่ ผู้ให้คำปรึกษาจำนวนหนึ่งอยากให้มีการริเริ่มการจัดโปรแกรมการออกหนังสือรับรอง ที่คงจะต้องมีจำนวนมากมายและเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ แต่อย่างไรก็ตาม หากมีการออกหนังสือรับรองแล้ว แล้วผู้ให้คำปรึกษาคนใดก็ตามมีความเห็นว่าการออกหนังสือรับรองไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการประเมินอาชีพ อาจกลายเป็นว่าผู้ให้คำปรึกษาท่านนั้นกำลังทำร้ายผู้รับคำปรึกษาของตน ในสังคมอเมริกันเริ่มให้ความสำคัญกับการออกหนังสือรับรองให้กับนักเรียนที่ผ่านการทดสอบแบบต่างๆ โดยที่คณะกรรมการว่าด้วยการศึกษา (National Commission on Excellence in Education) ได้ตีพิมพ์รายงานเรื่อง The Nation at risk (ชาติกำลังอยู่ในอันตราย) โดยเตือนผู้ที่อ่านเรื่องนี้ให้สนใจกับความสามารถของนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาว่ามีความสามารถในการทำงานหรือไม่ ดังนั้น ในช่วงเวลานั้นจึงมีคำว่า “สมรรถนะ” เกิดขึ้น และมีการตีพิมพ์เอกสารต่างๆ เพื่อเตือนประชาชนว่า มี “สมรรถนะ” ใดบ้างที่จะเป็นเครื่องประกันความสำเร็จของ “กำลังแรงงานในอนาคต” ในโลกแห่งการทำงาน

ปัจจุบันนักศึกษาและผู้รับการให้คำปรึกษามี “รั้ว” ใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้พวกเขากระโดดข้าม เพื่อให้มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเข้ารับการพิจารณาในการประกอบอาชีพ หากพวกเขาไม่ผ่านการทดสอบสมรรถนะในโรงเรียนได้ การประเมินต่างๆ เช่น การประเมินความสนใจ การประเมินความถนัด เป็นต้น ก็ไม่มีความหมาย เพราะไม่มีหนังสือรับรองตามตำแหน่งงานที่ระบุไว้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องบรรจุการทดสอบสมรรถนะเข้าไว้ในโปรแกรมการประเมินอาชีพ (Career assessment program) ด้วย เพื่อให้ผู้รับการให้คำปรึกษาได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ เนื่องจากพวกเขาต่างหวังพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้ให้คำปรึกษาในการวางแผนอาชีพ (Career plan)

3. **การประเมินอาชีพในฐานะที่เป็นกระบวนการ** (Career Assessment as Process)

การประเมินอาชีพในฐานะที่เป็นกระบวนการ และในฐานะที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ที่จะกล่าวในข้อต่อไปนั้น ทำให้ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้การ

พัฒนาอาชีพ / คำแนะนำ / โปรแกรมการให้คำปรึกษา ที่เหมาะสมแก่ผู้รับคำปรึกษาได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่ดีกว่าเดิม

หลักปรัชญาพื้นฐานของการพัฒนาอาชีพ (Basic Principle of Career Development) ซึ่งบรรดาผู้ให้คำปรึกษาได้ลงความเห็นไว้ ได้แก่

3.1 การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง จุดที่เกิดทางเลือกนั้นเกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของคน เนื่องจากทั้งตัวบุคคลเองและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง โดยตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงเพราะการศึกษา ประสบการณ์ โอกาสต่างๆ การติดต่อส่วนตัว และความจงรักภักดี ในขณะที่สิ่งแวดล้อมในงานเปลี่ยนแปลงเพราะเทคโนโลยี การก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การรักษาความสอดคล้องและจังหวะในการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก

3.2 การตัดสินใจและการวางแผนเป็นกระบวนการที่สามารถเรียนรู้ได้ และสามารถนำมาปรับใช้ได้ตลอดช่วงชีวิตของคน การระบุปัญหา การเก็บข้อมูล การสร้างทางเลือก การชั่งน้ำหนักทางเลือก และการสร้างแผนปฏิบัติการ จะต้องเริ่มต้นด้วยการสอนให้รู้จักใช้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา และมีการเสริมแรงตลอดช่วงเวลา ให้กำลังใจและฝึกฝนให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการที่จะนำทางชีวิตของตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้คือการเตรียมตัวให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงในขั้นพัฒนาการ และสามารถเลือกทางเลือกต่างๆ ในชีวิตได้

3.3 ปัจจัยทางธรรมชาติของบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับทางเลือกต่างๆ ในอาชีพ ปัจจัยดังกล่าวหมายถึง ความสนใจ ความถนัดเฉพาะทาง ความสำเร็จ ทักษะ ความต้องการ ค่านิยม มโนทัศน์แห่งตน ปัจจัยที่เป็นนามธรรมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อบุคคลเป็นอย่างมาก หากบุคคลเข้าใจปัจจัยเหล่านี้มากขึ้น จะทำให้คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น และการใช้เทคนิคในการประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาจใช้ในการช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจที่ดีขึ้น

3.4 ประสบการณ์ในอดีตจะมีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคคลในปัจจุบัน และมีอิทธิพลต่อค่านิยมของตนเองด้วย ในขณะที่ประสบการณ์ในอดีตสามารถย้อนกลับมาใหม่ได้ แต่ควรให้ความสำคัญกับปัจจุบัน การทำความเข้าใจและการยอมรับประสบการณ์และผลกระทบที่ตามมา จะทำให้เกิดการหลอมรวมความเข้าใจไปสู่กระบวนการเพื่อการก้าวข้ามไปข้างหน้าของบุคคล

3.5 ความเชื่อเดิมๆ ที่กล่าวว่า “มีอาชีพที่เหมาะสมอยู่เพียงอาชีพเดียว” นั้น เป็นอันตรายและไม่ถูกต้อง เพราะแต่ละบุคคลสามารถประสบกับความสำเร็จและความพึงพอใจได้จากหลากหลายอาชีพ และหากเรามีความเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพได้หลายทาง จะช่วยปลดปล่อยให้บุคคลบรรลุถึงการตัดสินใจเลือกอาชีพและสามารถวางแผนเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงได้

3.6 อัตมโนทัศน์ และ ความเชื่อในตนเอง มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลจะเลือกทางเลือกที่ตนเองรู้สึกว่ามีความสามารถที่จะทำได้เท่านั้น การที่จะแผ่ขยาย "ทางเลือกที่เป็นไปได้" ให้กว้างขึ้น จะทำได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ชีวิตมากขึ้น การทดลองมีบทบาทต่างๆ ที่หลากหลาย โดยเฉพาะในช่วงพัฒนาการนั้นๆ ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจึงควรกระตุ้นให้บุคคลทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ในเวลาว่าง เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การมีเพื่อนมากขึ้น การทำงานอาสาสมัคร และการรับจ้างทำงาน เป็นต้น

กล่าวได้ว่า โปรแกรมการพัฒนาอาชีพตั้งอยู่บนหลักปรัชญาพื้นฐานของการพัฒนาอาชีพ โดยเฉพาะในข้อที่ 3.1, 3.2, 3.3 และ 3.5 ที่มีส่วนอย่างมากต่อการพัฒนาอาชีพ

4. การประเมินอาชีพในฐานะการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Career Assessment as Empowerment)

รูปแบบการประเมินอาชีพรูปแบบนี้ มุ่งส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีขึ้น ซึ่งหมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมีความเชื่อว่า การวางแผนอาชีพเป็นงานของผู้รับคำปรึกษา ไม่ใช่งานของผู้ให้คำปรึกษา หากผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้กระบวนการในการตัดสินใจและกระบวนการในการวางแผนจากการเรียนการสอนและการสาธิต น่าจะทำให้ผู้รับคำปรึกษาใช้ทักษะดังกล่าวได้เมื่อพบกับวิกฤตในอาชีพในยามที่ต้องหาทางเลือกที่เหมาะสม ดังนั้น แนวทางในการทำงานของผู้ให้คำปรึกษาเพื่อทำให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถวางแผนอาชีพของตนเองได้ตลอดช่วงชีวิต ก็คือ ทำให้ผู้รับคำปรึกษายืนยันการแปลความที่ผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะ เพื่อความเข้าใจของตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะตัวอย่างหรืออุทาหรณ์ แล้วให้ผู้รับคำปรึกษาเสนอตัวอย่างอื่นบ้าง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตัดสินใจว่าจะต้องทำอะไรก่อนที่จะพูดคุยกัน นอกจากนี้ ผู้ให้คำปรึกษาจะยกตัวอย่างอาชีพมาสาธิตให้เห็นว่าข้อมูลอาจเป็นแบบนี้ แต่จะไม่ยกตัวอย่างอาชีพใดอาชีพหนึ่งขึ้นมาให้ผู้รับคำปรึกษาค้นหา และแนวทางสุดท้ายคือ ผู้ให้คำปรึกษาไม่ควรบอกความหมายของผลการทดสอบมากมายนัก แต่ควรมองว่าข้อมูลที่ได้ไม่ใช่คำตอบแต่เป็นคำถามที่ผู้รับคำปรึกษาควรตอบ

เมื่อใดก็ตามที่มีการคัดเลือก การควบคุมการใช้ และการแปลผลการประเมินอย่างเหมาะสม เครื่องมือการประเมินอาชีพจะให้ประโยชน์ คือ เป็นเหมือนการเปิดช่องทางหลักในการค้นหา กระตุ้นการสืบค้น เอื้ออำนวยต่อการติดตามผล และ พิสูจน์กระบวนการ การประเมินไม่ได้หยุดอยู่ที่กระบวนการและการให้คำตอบ แต่การประเมินทำให้มั่นใจว่า คำตอบต่างๆ นั้นมาจากตัวผู้รับคำปรึกษา นอกจากนี้ เครื่องมือการประเมินอาชีพยังเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถหาคำตอบด้วยตนเองได้ ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจึงเข้ามามีบทบาทในการทำให้คำตอบนั้นๆ ได้รับการแก้ไขและได้รับการช่วยเหลือตามแนวทางที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมา การประเมินอาชีพมีรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ แบบทดสอบ (test) แบบวัด (inventories) กำหนดรายการการสังเกต (observational schedules) การรวบรวมพฤติกรรมหรือการกระทำ (performance centers) เป็นต้น และในการประเมินอาชีพนั้น เป็นการประเมินคุณลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น การประเมินด้านความถนัด ความสนใจ เจตคติ การตัดสินใจ บุคลิกภาพ เป็นต้น สำหรับการวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของจอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก็อตเฟรดสัน และนำมาเป็นฐานแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเพื่อประเมินเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ และนำผลที่ได้ไปเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพต่อไป

3.2.4 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ (Theories of Career Development)

ซังเกอร์ (Zunker. 2006: 23-83) ได้กล่าวถึงทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพในปัจจุบัน โดยกรอบแนวคิดการให้คำปรึกษาด้านอาชีพรูปแบบการทดสอบ การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่องานหรืออาชีพ นั้น มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพทั้งสิ้น

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่สำคัญๆ และได้รับการแนะนำให้นำมาใช้ในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ มี 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นด้านลักษณะ (Trait-Oriented Theories) 2) กลุ่มทฤษฎีการรู้คิดและการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning and cognitive Theories) 3) กลุ่มทฤษฎีพัฒนาการ (Developmental Theories) และ 4) มุมมองด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Person-in-Environment Perspective) ดังที่ซังเกอร์ (Zunker.1990: 20 – 50, Zunker. 2002: 23-83) กล่าวไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นด้านลักษณะ (Trait-Oriented Theories)

ทฤษฎีนี้เป็นกลุ่มแรกของทฤษฎีที่มีขึ้นในศตวรรษที่ 20 ผู้ที่วางรากฐานทฤษฎีนี้ คือ พาร์สัน (Parson) ซึ่งได้สร้างรูปแบบการให้คำปรึกษาด้านอาชีพโดยการนำคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลมาพิจารณาร่วมกับสิ่งสำคัญหรือความต้องการต่างๆ ของแต่ละอาชีพ ทฤษฎีกลุ่มนี้ประกอบด้วยทฤษฎีย่อยๆ 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบ (Trait-and-Factor theory)

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบ เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในช่วงเริ่มต้นของทฤษฎีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ซึ่งพาร์สัน (Parson) ปี ค.ศ.1909 ยังคงยึดหลักของการแนะแนวอาชีพ คือ 1) การศึกษาบุคคลคนนั้น 2) สำรวจอาชีพต่างๆ และ 3) จับคู่บุคคลคนนั้นให้เข้ากับอาชีพที่เหมาะสม ซึ่งต่อมาทฤษฎีนี้กลายเป็นพื้นฐานของโปรแกรมการให้คำปรึกษาด้านอาชีพในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีนี้ได้พัฒนาขึ้นมาเรื่อยๆ จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลและได้

พัฒนาไปพร้อมๆ กับมิติสัมพันธ์ทางจิตวิทยา ทฤษฎีนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการศึกษาเรื่องภาระหน้าที่ในงาน (Job description) และ ความต้องการต่างๆ ของแต่ละอาชีพ (Job requirements) ราวกับว่านักทฤษฎีได้มีความพยายามที่จะทำนายความสำเร็จของการทำงานในอนาคตโดยการวัดความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลกับงานหรืออาชีพ

ลักษณะพิเศษหรือแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ ข้อสันนิษฐานที่ว่าบุคคลแต่ละคนมีรูปแบบความสามารถเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใคร และ/หรือ มีคุณสมบัติที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมและสัมพันธ์กับคุณสมบัติต่างๆ ตามความต้องการของงานแต่ละงานหรือแต่ละอาชีพ

ภายใต้ความพยายามของพาร์สัน (Parson) ปี ค.ศ.1909 และ วิลเลียมสัน (Williamson) ปี ค.ศ.1939 และ ปี ค.ศ.1965 องค์ประกอบของทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอนโดยถูกกำหนดรูปแบบเพื่อช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพอย่างชาญฉลาดตามที่พาร์สันได้กำหนดไว้ ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คือ การศึกษาบุคคลคนนั้น การสำรวจอาชีพ และ การใช้เหตุผลที่ถูกต้องในการจับคู่ระหว่างบุคคลกับงานหรืออาชีพ อาจเป็นเหมือนวิถีทางช่วงแรกๆ ในการตัดสินใจด้านอาชีพ ก่อนที่ผลจากการทดสอบจะถูกนำมาใช้ในเวลาต่อมา

วิลเลียมสัน ปี ค.ศ. 1939 และ ปี ค.ศ.1949 เป็นผู้ให้การสนับสนุนการให้คำปรึกษาแบบวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบอย่างชัดเจน ขั้นตอนการให้คำปรึกษาของพาร์สันได้รับแรงกระตุ้นจากงานของพาร์สัน รูปแบบการให้คำปรึกษาของวิลเลียมสันประกอบด้วยการเรียงลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษา 6 ขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวินิจฉัย การทำนาย การให้คำปรึกษา และการติดตามผล และเมื่อนำไปใช้ร่วมกับทฤษฎีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพอื่นๆ พบว่า วิธีการของทฤษฎีนี้ถูกดำเนินการให้เป็นไปตามบทบาทของเทคนิคการประเมินต่างๆ ด้านพัฒนาการ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ถูกนำมาใช้กับข้อมูลอื่นๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลแต่ละคนกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ถึงทฤษฎีนี้ว่าเป็นทฤษฎีที่พึ่งพาและเน้นเรื่องการใช้ผลของแบบทดสอบมากเกินไป

ข้อสันนิษฐานที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีนี้คือ บุคคลแต่ละคนมีเป้าหมายด้านอาชีพเพียงเป้าหมายเดียว และ การตัดสินใจด้านอาชีพตั้งอยู่บนพื้นฐานเบื้องต้นของความสามารถต่างๆ ที่ได้จากการทดสอบ ซึ่งต่อมาได้ถูกกล่าวถึงว่าเป็นการจำกัดปัจจัยต่างๆ มากเกินไป

ในศตวรรษที่ 21 พรีดิคเจอร์ (Prediger) ปี ค.ศ.1995 ได้เสนอทฤษฎีที่ได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับศักยภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ทฤษฎีดังกล่าว คือ Person-Environment Fit Theory พรีดิคเจอร์ได้เสนอรูปแบบที่คล้ายคลึงกับรูปแบบเดิมของทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบ แต่ได้ออกแบบวิธีการประเมินอาชีพให้

คล้ายคลึงกับวิถีทางที่สำคัญของชีวิตของบุคคลมากกว่าการทำนายความสำเร็จหรือการค้นหาอาชีพในอุดมคติ

2. ทฤษฎีการให้คำปรึกษาความสอดคล้องของบุคคลและสภาพแวดล้อม (Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling)

ทฤษฎี PEC นี้เป็นทฤษฎีที่ถูกกล่าวถึงว่าเป็นเหมือนทฤษฎีที่ว่าด้วยการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment : TWA) ในปี ค.ศ. 1990 ทฤษฎีนี้ได้รับการปรับปรุงอีกครั้งโดยได้รวมคำอธิบายความแตกต่างระหว่างโครงสร้างของบุคลิกภาพกับรูปแบบบุคลิกภาพ และ ระหว่างรูปแบบบุคลิกภาพกับรูปแบบการปรับตัว เข้าไว้ด้วย และทฤษฎีนี้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในปี ค.ศ.1991 ทฤษฎี PEC ให้ความสำคัญอยู่ตลอดเวลา ว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการที่เน้นการทำงานตามลำดับขั้นตอน แต่ งานประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและแหล่งที่มาของความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ รางวัล ความเครียด และ ตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นคือ ผู้คนที่ทำงานย่อมแสวงหาความสำเร็จและต้องการรักษาสัมพันธภาพทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความเห็นของ เดวิส และ ลอฟควิสท์ (Dawis and Lofquist) นั้น ผู้คนที่เข้ามาทำงานเป็นผู้นำความต้องการต่างๆ ของตนไปยังสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวกำหนดผู้คนที่จะเข้ามาทำงานด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อความอยู่รอดในการทำงาน บุคคลแต่ละคนและสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงต้องมีบางส่วนที่มาบรรจบกันและสอดคล้องกันเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้ และเพื่อให้บรรลุถึงความสอดคล้องหรือข้อตกลง บุคคลแต่ละคนต้องประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการในการทำงานซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ความมั่นคงในงานซึ่งนำไปสู่ความคงอยู่ในงานนั้น เป็นการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ขั้นตอนของการประสบความสำเร็จในงานและการรักษาความสอดคล้องของสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ได้นั้นหมายถึงการปรับตัวในงาน นั่นเอง

ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้านความพึงพอใจในงานและ ความมั่นคงในงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎี PEC ซึ่งมีแนวคิดว่า งานประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและแหล่งที่มาของความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา ผู้คนที่ทำงานย่อมแสวงหาความสำเร็จและการรักษาสัมพันธภาพทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำให้คงอยู่ในงานได้นั้น ผู้คนจะต้องปรับตัวให้สอดประสานไปกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้ เสถียรภาพหรือความมั่นคงในงาน ซึ่งนำไปสู่ความคงอยู่ในงานนั้น เป็นการทำหน้าที่ของการสอดประสานระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการที่จะทำให้การสอดประสานกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นคงอยู่และบรรลุผลนั้น ก็คือ การปรับตัวในงานนั่นเอง

หลักสำคัญที่ เดวิส และ ลอฟควิสท์ สรุปไว้ 4 ประการ คือ 1)ลักษณะเฉพาะของงานและสภาพแวดล้อมของงานต้องตอบสนองซึ่งกันและกัน 2) ความต้องการของแต่ละบุคคลมีความสำคัญต่อการตัดสินใจพิจารณาความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในงาน 3) ความต้องการของแต่ละคนและระบบการส่งเสริมสนับสนุน (reinforcer system) ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของสถานที่ทำงานนั้น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่แสดงถึงความมั่นคงของสถานที่ทำงานและการยืนหยัดในงาน และ 4) การกำหนดตำแหน่งงานเป็นตัวที่แสดงถึงความเหมาะสมกันระหว่างคุณลักษณะของพนักงานกับความต้องการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพนั้น (occupational reinforcer) นั้น เดวิส และ ลอฟควิสท์ ได้ระบุว่า การส่งเสริมสนับสนุนอาชีพนั้นพบได้ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวในการทำงาน และเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และ การปรับตัวในการทำงาน (Work adjustment) สำหรับความพึงพอใจในงานนั้น ประเมินได้จากผลที่ได้ออกมาจากความชำนาญในงาน เช่น การยืนหยัดในงาน ความผูกพันในงาน ผลผลิตที่ออกมา ความเบื่อหน่ายต่องาน และ ขวัญกำลังใจ ประเด็นหลักที่สำคัญก็คือ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเข้า - ออกของพนักงาน พฤติกรรมที่ผิดปกติ (เช่น การขาดงานและการมาทำงานสาย) และ ความเบื่อหน่ายของพนักงาน แต่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ขวัญกำลังใจ และสถานการณ์ในชีวิตทั้งหมดหรือความพึงพอใจที่ไม่มีงานทำ ทฤษฎีนี้จึงลงความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการปรับตัวในการทำงาน ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพสามารถนำทฤษฎีที่ว่าด้วยการปรับตัวในการทำงานไปใช้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน ควรได้รับการประเมินจากปัจจัยต่างๆ ที่ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประเภทของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน โอกาสในการแสดงความสามารถของตนเอง และการแสดงความช่วยเหลือผู้อื่น

2. ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แต่ไม่ควรวัดเฉพาะการปรับตัวในการทำงานเท่านั้น เพราะการปรับตัวในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ เช่น ความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน

3. ความพึงพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญในการทำนายการยืนหยัดในงาน และปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานนั้น เป็นเรื่องที่ควรคำนึงถึงในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ความสามารถของแต่ละบุคคลและความสามารถเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับความต้องการของงานเพียงใดนั้น ไม่ใช่เป็นเพียงองค์ประกอบเดียวของการปรับตัวในการทำงาน

4. ความต้องการและค่านิยมของแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน ซึ่งควรนำไปบรรยายหรือพูดคุยในโปรแกรมการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเพื่อทำให้การปรับตัวในการทำงานดีขึ้น

5. ผู้คนต่างๆ มีตัวส่งเสริมสนับสนุนความพึงพอใจในอาชีพที่เฉพาะเจาะจงและแตกต่างกัน ดังนั้น การให้การปรึกษาด้านอาชีพเพื่อค้นหาความสนใจ ค่านิยม และความต้องการ จึงต้องกระทำเป็นรายบุคคล

6. ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ควรพิจารณาตัวส่งเสริมสนับสนุนที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน และเปรียบเทียบสิ่งเหล่านั้นกับความต้องการของผู้รับคำปรึกษาแต่ละคน

สิ่งที่กล่าวมาข้างต้นมีความหมายกับผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ดังนี้

1. ไม่ใช่เรื่องที่น่าแปลกใจที่ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพควรคำนึงถึงความต้องการเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของผู้รับคำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือพวกเขาให้ได้พบกับสภาพแวดล้อมในงานที่เกื้อกูลกัน โดยให้คำนึงไว้เสมอว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลของงาน ความผูกพันในงาน และ การยืนหยัดในงาน

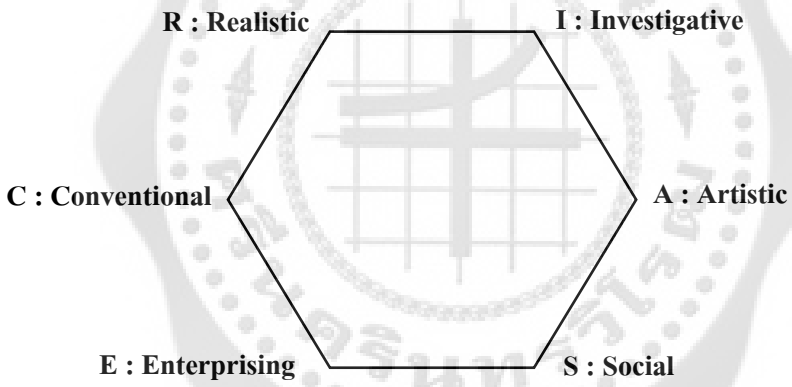
2. ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพทั้งหลายควรใช้ข้อมูลด้านอาชีพในการช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาในการทำให้ความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของแต่ละคนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในงาน

3. **ลักษณะเฉพาะบุคคลตามทัศนะของจอห์น ฮอลแลนด์** (John Holland's Typology)

ในทัศนะของ จอห์น ฮอลแลนด์ ปี ค.ศ.1992 นั้น การเลือกอาชีพเป็นการแสดงถึงหรือสะท้อนถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มักพบอยู่ในโลกของอาชีพนั้นๆ ซึ่งหมายความได้ว่า การมองตนเองว่าเป็นคนเช่นใด กับการมองโลกของอาชีพว่าเป็นเช่นใด เป็นส่วนที่ทำให้บุคคลนั้นเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับตนเอง การเปรียบเทียบตนเองด้วยการรับรู้อาชีพและการยอมรับหรือปฏิเสธ ผลที่ตามมาเป็นการตัดสินที่สำคัญในการเลือกอาชีพ ฮอลแลนด์แสดงความสอดคล้องของมุมมองตนเองกับความชอบในอาชีพออกมาเป็น "model personal style" ซึ่งเป็นกระบวนการของพัฒนาการที่เกิดจากพันธุกรรมและประวัติชีวิตของบุคคลในการตอบสนองต่อความต้องการด้านสภาพแวดล้อม กรอบแนวคิดของทฤษฎีนี้คือ บุคคลเลือกอาชีพนั้นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านที่ตนเองเหมาะสมมากกว่าด้านอื่นๆ ตามที่แสดงใน "model personal style" ถ้าบุคคลนั้นๆ ได้รับการพัฒนาด้านเด่นของตนเอง เชื่อได้ว่าจะเกิดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แนวคิดสำคัญที่อยู่เบื้องหลังโมเดลสภาพแวดล้อมของฮอลแลนด์และอิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมก็คือ ผู้คนสนใจต่อบทบาทเฉพาะและสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการต่างๆ ที่ทำให้พวกเขารู้สึกพอใจ

เช่น คนที่ชอบเข้าสังคมมักชอบสภาพแวดล้อมที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่า ซึ่งได้แก่ อาชีพครู ในขณะที่คนที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรมีแนวโน้มที่จะมองหางานที่มีสภาพแวดล้อมที่สงบไม่พลุกพล่านและอยู่ในสังคมเล็กๆ เท่านั้น ฮอลแลนด์ได้เน้นที่ “ความสำคัญของการรู้จักตนเอง” (important of self-knowledge) ในการค้นหาความพึงพอใจและการยืนหยัดอยู่ในอาชีพนั้นๆ

ดังนั้น ฮอลแลนด์ได้เสนอประเภทของสภาพแวดล้อมด้านอาชีพกับลักษณะเฉพาะของแต่ละคนที่เหมาะสมกันไว้ 6 รูปแบบ ได้แก่ Realistic (R) , Investigative (I) , Artistic (A) , Social (S) , Enterprising (E) , และ Conventional (C) ซึ่งประเภทของบุคลิกภาพของบุคคลอาจประกอบด้วยลักษณะเด่นจากรูปแบบต่างๆ มาอยู่รวมกันได้ เช่น รูปแบบบุคคลที่เป็นแบบ CRI หมายถึงบุคคลนั้นชอบงานที่เป็นระเบียบแบบแผน ในขณะเดียวกันก็ค่อนข้างชอบงานที่เป็นรูปธรรม และ ชอบงานทำงานอิสระ เป็นต้น ดังนั้น หากบุคคลเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละคน บุคคลนั้นจะทำงานในอาชีพนั้นอย่างมีความสุข



ภาพประกอบ 4 โมเดลของฮอลแลนด์เกี่ยวกับประเภทของลักษณะเฉพาะบุคคลและสภาพแวดล้อมด้านอาชีพ (Holland’s model personal types and occupational environments)

ที่มา: Zunker. 2006: 37

ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1. เราสามารถแยกแยะรูปแบบของผู้คนตาม “modal personal style” 6 รูปแบบได้ ว่าแต่ละคนอยู่ในรูปแบบใด

2. สภาพแวดล้อมด้านอาชีพ มี 6 รูปแบบเช่นเดียวกัน

3. ผู้คนค้นหาสภาพแวดล้อมด้านอาชีพที่จะยอมให้พวกเขาได้ใช้ทักษะและความสามารถ แสดงออกถึงเจตคติและค่านิยม ยอมรับปัญหาและบทบาทที่ตกลงกันได้

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพวกเขากับลักษณะสภาพแวดล้อมด้านอาชีพของพวกเขา

โมเดลรูปหกเหลี่ยม (hexagonal model) ของฮอลแลนด์จึงแสดงถึงสัมพันธภาพภายในของรูปแบบบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมด้านอาชีพ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มทฤษฎีการรู้คิดและการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning and cognitive Theories)

กลุ่มทฤษฎีนี้เน้นเรื่องตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและการรักษาอาชีพไว้ตลอดช่วงชีวิต โดยทั่วๆ ไป เงื่อนไขทางสังคม ตำแหน่งทางสังคม และเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเลือกอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้คนได้รับอิทธิพลจากหลากหลายปัจจัย อาทิเช่น คุณลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรมและความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ ประสบการณ์การเรียนรู้ และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ในการจัดการงาน องค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการเลือกอาชีพคือทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ นอกจากนี้ กระบวนการเลือกอาชีพยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการด้านความคิดและความรู้สึกด้วย ผู้คนจึงต้องสามารถดำเนินการจัดกระทำข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและคิดอย่างมีเหตุผล

ทฤษฎีกลุ่มที่ 2 มีการพัฒนาทฤษฎีต่างๆ เป็นลำดับ โดยเริ่มต้นจากทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) ไปสู่ ทฤษฎีการดำเนินการข้อมูลด้านการรู้คิด (Cognitive Information Processing Theory) และท้ายที่สุดคือ ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory)

1. **ทฤษฎีการเรียนรู้การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Learning Theory of Career Counseling : LTCC)**

ทฤษฎีนี้มีชื่อเดิมว่าทฤษฎีการเรียนรู้ของครัมโบลทซ์เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Krumboltz's Learning Theory of Career Counseling) ซึ่ง ครัมโบลทซ์ มิทเชลล์ และ จีแลทท์ (Krumboltz , Mitchell and Gelatt) ปี ค.ศ.1975 เป็นผู้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ต่อมา มิทเชลล์ และ ครัมโบลทซ์ ปี ค.ศ. 1996 ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในระยะแรกมารวมในทฤษฎีการเรียนรู้ของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพของครัมโบลทซ์ (Krumboltz's Learning Theory of Career Counseling) ปัจจุบันนี้ ทั้ง 3 ท่าน ได้กล่าวว่า ทฤษฎีทั้งหมดถูกกล่าวถึงในชื่อ ทฤษฎีการเรียนรู้การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Learning Theory of Career Counseling : LTCC)

ขั้นตอนพัฒนาการด้านอาชีพของทฤษฎีการเรียนรู้การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 ประการ ได้แก่

1. คุณลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรมและความสามารถพิเศษ (Genetic endowments and special abilities) โดยรวมถึงคุณภาพที่ได้รับสืบทอดมาที่อาจเป็นข้อจำกัดโอกาสด้านอาชีพได้ ทั้งนี้ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ไม่ได้อธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะทางพันธุกรรมและความสามารถพิเศษ แต่ได้เน้นย้ำให้คำนึงถึงเสมอว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อขั้นตอนการตัดสินใจด้านอาชีพ

2. เงื่อนไขและเหตุการณ์ต่างๆของสภาพแวดล้อม (Environment conditions and events) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของบุคคล สิ่งที่ต้องการเน้นย้ำคือ เหตุการณ์ต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของแต่ละคนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะ กิจกรรมต่างๆ และความชอบด้านอาชีพ

3. ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning experiences) ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์การเรียนรู้ด้านเครื่องมือ ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ผ่านปฏิกิริยาต่างๆ ไปสู่ผลลัพธ์ ผ่านการสังเกตผลของการกระทำโดยตรง 2) ประสบการณ์การเรียนรู้จากการเชื่อมโยง ประกอบด้วย การนำผลของการกระทำที่ผ่านมา ทั้งผลด้านบวกและผลด้านลบมาพิจารณาร่วมกัน

4. ทักษะการทำงาน (Task approach skills) ประกอบด้วยกลุ่มของทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต้องพัฒนา ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา นิสัยการทำงาน การเตรียมด้านจิตใจ การตอบสนองทางอารมณ์ และการตอบสนองทางการรู้คิด

ครัมโบลทซ์ และคณะ เน้นว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตของแต่ละบุคคลได้พัฒนาอิทธิพลต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การเลือกอาชีพ อิทธิพลดังกล่าวนี้ รวมถึง 1) ลักษณะทั่วไปของบุคคลได้มาจากประสบการณ์และการกระทำที่สัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนรู้ 2) กลุ่มของทักษะต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาถูกนำมาใช้ในการจัดการกับสภาพแวดล้อม 3) พฤติกรรมการเข้าทำงาน เช่น การสมัครงานหรือการเลือกสถาบันเพื่อศึกษาหรืออบรม ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้ทางสังคมจึงเน้นความสำคัญของประสบการณ์การเรียนรู้และผลของการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการเรียนรู้ของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นทฤษฎีที่เป็นทั้งการบรรยายและการอธิบาย และได้จัดเตรียมข้อควรสังเกตมากมายไว้สำหรับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพดังนี้

1. การตัดสินใจด้านอาชีพเป็นทักษะการเรียนรู้
2. บุคคลที่ต้องการเลือกอาชีพเป็นบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือด้วยเช่นกัน
3. การประเมินการตัดสินใจเป็นสิ่งที่จำเป็น

4. ผู้รับคำปรึกษามาจากหลากหลายกลุ่ม

5. ผู้รับคำปรึกษาไม่ต้องการให้ตนเองรู้สึกผิดถ้าเขาไม่มั่นใจในอาชีพที่เขาที่เขาเลือก

6. ไม่มีอาชีพใดเป็นอาชีพที่ดีที่สุดสำหรับแต่ละบุคคล

2. ทฤษฎีการดำเนินการข้อมูลด้านการรู้คิด (Cognitive Information Processing Theory : CIP)

ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีการดำเนินการข้อมูลด้านการรู้คิด (CIP) คือ ปีเตอร์สัน แซมสัน และ แรดอน (Peterson , Sampson and Reardon) ปี ค.ศ.1991 ทฤษฎี CIP ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาอาชีพในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพและการใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจด้านอาชีพ โดยมีข้อสันนิษฐาน 10 ข้อ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของกระบวนการการรู้คิดและอารมณ์

2. การเลือกอาชีพเป็นการแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง

3. ความสามารถของผู้แก้ปัญหาด้านอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติการด้านการรู้คิดและความรู้

4. การแก้ปัญหาด้านอาชีพเป็นงานที่ต้องใช้ความจำอย่างมาก

5. แรงจูงใจเป็นเรื่องที่อยู่ในลำดับต้นๆ ที่ผู้แก้ปัญหาด้านอาชีพควรคำนึงถึง

6. พัฒนาการด้านอาชีพเกี่ยวข้องกับโครงสร้างความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

7. การระบุอาชีพขึ้นอยู่กับการรู้จักตนเอง

8. วุฒิภาวะด้านอาชีพขึ้นอยู่กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านอาชีพของแต่ละคน

9. เป้าหมายสูงสุดของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพจะบรรลุผลสำเร็จได้โดยการช่วยให้ทักษะด้านการจัดการข้อมูลพัฒนาขึ้น

10. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพคือการเพิ่มความสามารถของผู้รับคำปรึกษาให้เป็นผู้แก้ปัญหาและเป็นผู้ตัดสินใจ

ข้อสันนิษฐานดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญ และกลยุทธ์หลักของการช่วยเหลือหรือการให้คำปรึกษาด้านอาชีพคือ การจัดเตรียมเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นส่วนที่จะพัฒนาการจัดการความสามารถของแต่ละคน หลักการทำงานของผู้ให้คำปรึกษาของทฤษฎี CIP คือ

ระบุความต้องการของผู้รับคำปรึกษาและพัฒนาการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยผู้รับคำปรึกษาได้ใช้ความรู้และทักษะเพื่อไปสู่ความต้องการเหล่านั้น

ขั้นตอนการจัดการข้อมูลเริ่มต้นจาก การคัดกรองข้อมูล (screening) การแปลความหมาย (translating) การถอดรหัสข้อมูล (encoding) แล้วป้อนข้อมูลเข้าไปในความจำระยะสั้น เก็บข้อมูลไว้ในความจำระยะยาว หลังจากนั้น กระตุ้น (activating) เรียกข้อมูลกลับขึ้นมา (retrieving) และแปลงเปลี่ยน (transforming) ข้อมูลที่ป้อนเข้าไปในระบบความจำให้ไปสู่คำตอบ

ผู้พัฒนาทฤษฎีทั้ง 3 ท่าน เน้นว่า การแก้ปัญหาด้านอาชีพนั้น เป็นการใช้กระบวนการด้านการรู้คิดเป็นลำดับแรก โดยสามารถพัฒนาไปยังขั้นตอนที่ต่อเนื่องเป็นลำดับที่เรียกว่า CASVE ซึ่ง CASVE ประกอบด้วยทักษะการจัดการทั่วๆ ไป ได้แก่

C : Communication : การสื่อสาร หมายถึง การระบุความต้องการ การรับข้อมูล การถอดรหัสข้อมูล และ การตั้งคำถาม

A : Analysis : การวิเคราะห์ หมายถึง การระบุและนำปัญหาต่างๆ เข้าไปจัดไว้ในกรอบแนวคิด

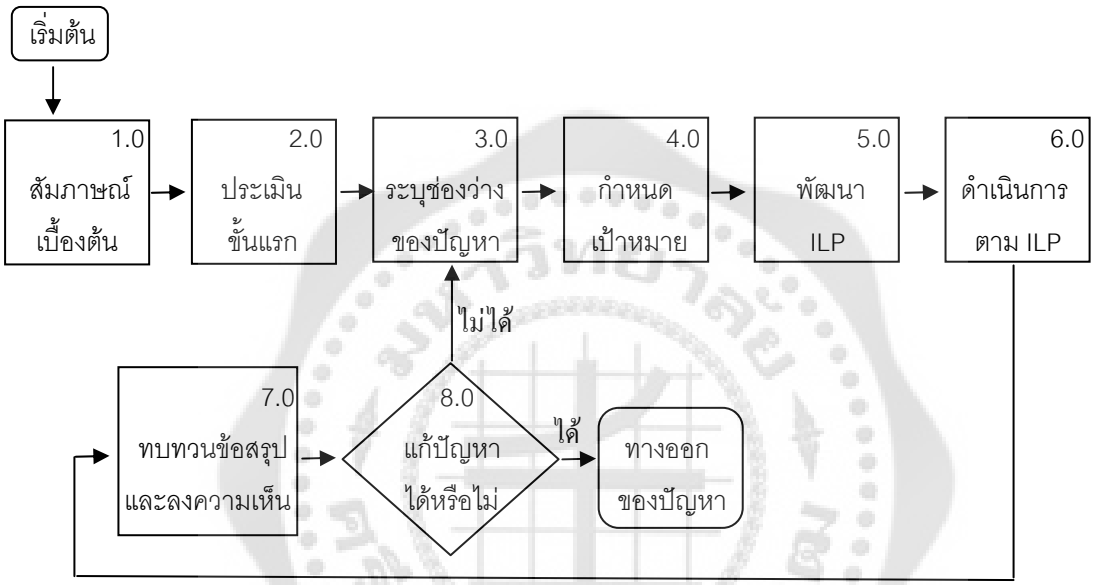
S : Synthesis : การสังเคราะห์ หมายถึง การคิดทางเลือก การสร้างแนวปฏิบัติเพื่อจัดกิจกรรม

V : Valuing : การตีค่า หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญของทางเลือก การตัดสินการกระทำถึงความเป็นไปได้ของความสำเร็จหรือความล้มเหลว และผลกระทบต่อผู้อื่นหรือสิ่งอื่นๆ

E : Execution : การดำเนินการ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนากลยุทธ์การใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์เพื่อทำให้แผนบรรลุผล

โมเดล CASVE นี้ เน้นความเชื่อที่ว่า การให้คำปรึกษาข้อมูลด้านอาชีพเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีอื่นๆ ที่มีข้อสันนิษฐานที่คล้ายคลึงกัน ในกระบวนการของทฤษฎีนี้ ปัญหาถูกจัดอยู่ในลำดับหนึ่งของกระบวนการคิดที่นำไปสู่ข้อสรุปของปัญหาและการขจัดช่องว่างระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นปัจจุบันกับสถานการณ์ที่อยากให้เป็นมากกว่าการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเกี่ยวข้องกับขอบเขตกระบวนการในการดำเนินการ เช่น การรู้จักตนเอง (Self-knowledge) ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และทักษะการตัดสินใจ ส่วนกระบวนการการตัดสินใจนั้น บุคคลใช้วิธีการพูดกับตนเอง (Self-talk) การเพิ่มการตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) จุดแข็งของทฤษฎีนี้คือ สามารถนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาด้านอาชีพได้จริง โดยเฉพาะการใช้โมเดล CASVE ในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

นอกจากนี้ ปีเตอร์สัน แซมสัน แรดอน และ เลนซ์ (Peterson,Sampson, Reardon and Lenz) ปี ค.ศ.1996, 2004 ได้เสนอลำดับในการให้บริการด้านอาชีพ ที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และสามารถใช้ได้ทั้งการให้คำปรึกษารายบุคคล การให้คำปรึกษากลุ่ม การใช้ด้วยตนเอง (Self-directed) และ การใช้ในหลักสูตรการเรียน สำหรับการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มนั้น ผู้ให้คำปรึกษาต้องคัดกรองก่อนในขั้นตอนที่ 1 และ 2



ภาพประกอบ 5 ลำดับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพรายบุคคล
(ILP: Individual Learning Plan)

ที่มา: Career Development and Services : A Cognitive Approach โดย Peterson, G., Sampson, J. and Reardon, R. 1991 : 231

3. ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT)

ทฤษฎี SCCTเป็นทฤษฎีที่ถูกเสนอขึ้นมาเพื่อทำให้ทฤษฎีที่มีอยู่เดิมนั้นสมบูรณ์และเพื่อสร้างทางเชื่อมต่อไปยังทฤษฎีการพัฒนาอาชีพอื่นๆ ผู้ที่คิดทฤษฎี SCCT คือ เลนท์ บราวน์ และ แฮคเก็ต (Lent, Brown, and Hackett) ปี ค.ศ.1996 และ 2002 ได้กล่าวไว้ว่า มี 3 วิธีในการแปลความรู้และใช้ความรู้ร่วมกันระหว่างทฤษฎีที่มีอยู่เดิมกับทฤษฎีที่เพิ่งปรากฏขึ้น ดังนี้ วิธีที่ 1) การเห็นด้วยกับความหมายทั่วๆ ไปของกรอบแนวคิดที่สัมพันธ์กับความคิด เช่น

มโนทัศน์ของตนเอง (self-concept) และ สมรรถภาพของตนเอง (self-efficacy) ซึ่ง เบทซ์ (Betz) ได้ให้ความหมายของสมรรถภาพของตนเองด้านอาชีพ (career self-efficacy) ไว้ว่า คือ ความเป็นไปได้ที่ความคาดหวังด้านความสามารถที่ต่ำและการคำนึงถึงลักษณะของอาชีพนั้น มีส่วนในการเลือกอาชีพและพัฒนาการด้านอาชีพที่เหมาะสมของแต่ละคน แฮคเก็ต และ เบทซ์ (Hackett and Betz) ปี ค.ศ.1981 แนะนำว่า ความเชื่อและความคาดหวังของสังคมเป็นกลไกที่ช่วยพัฒนาความสามารถของตนเองที่ขาดหายไป โดยเฉพาะในผู้หญิง ที่มีขอบเขตจำกัดในการเลือกอาชีพและยังใช้ความสามารถของตนเองได้ไม่เต็มที่ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ขัดขวางพัฒนาการด้านอาชีพของผู้หญิง วิธีที่ 2) การแปลความรู้และใช้ความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับทฤษฎีที่มีอยู่เดิมและทฤษฎีที่เกิดขึ้นใหม่ ในการอธิบายและกำหนดผลลัพธ์ร่วมกัน อาทิเช่น ความพึงพอใจและความมั่นคง และวิธีที่ 3) คือการอธิบายที่ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจ สมรรถภาพของตนเอง ความสามารถ และ ความต้องการ

ข้อสันนิษฐานและโครงสร้างที่สำคัญของทฤษฎีนี้เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมของแบนดูรา (Bandura) ปี ค.ศ.1986 ซึ่งผสมผสานกระบวนการการรู้คิด (cognitive processes) กระบวนการควบคุมตนเอง (self-regulatory processes) และ กระบวนการการจูงใจ (motivational processes) เข้าไปในการดำเนินชีวิต สิ่งสำคัญอีกประการคือ เป้าหมายที่สำคัญคือ 1) การค้นหาวิธีต่างๆ ในการระบุตัวเชื่อมเฉพาะระหว่างรูปแบบประสบการณ์การเรียนรู้กับอิทธิพลที่เกิดขึ้นภายหลังที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านอาชีพ 2) การอธิบายว่าตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ อาทิเช่น ความสนใจ ความสามารถ และค่านิยม มีความสัมพันธ์ต่อกัน มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาของแต่ละคนและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านอาชีพในภายหลังอย่างไร และ 3) ทฤษฎีนี้ยังเน้นเรื่องหน้าที่ของบุคคล (personal agency) ซึ่งสะท้อนว่าความชำนาญของแต่ละคนจะนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไรและเพราะเหตุใด เช่น ผลจากการประกอบอาชีพ (career outcome) หรือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนอาชีพ ในการระบุและการสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลที่เป็นสาเหตุของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมนั้น ทฤษฎี SCCT อธิบายโดยการใช้โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลของแบนดูรามาใช้ (Bandura's model of causality) ปี ค.ศ.1986 ที่มีชื่อว่า "ส่วนกลับไตรลักษณ์" (triadic reciprocal)

ภายในแบบจำลอง 2 ทิศทางประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) คุณลักษณะด้านกายภาพและด้านส่วนตัว 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก 3) พฤติกรรมที่แสดงออก โดยที่ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของแต่ละคน ทฤษฎี SCCT สร้างกรอบแนวคิดที่เป็นปฏิสัมพันธ์ของอิทธิพลระหว่างบุคคล พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมเพื่ออธิบายว่ามีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมและความคิดของบุคคล

โครงสร้างสำคัญของทฤษฎี คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านพัฒนาการด้านอาชีพ โดยมีกรอบแนวคิดที่ทฤษฎีนี้เรียกว่า The “big three” อันได้แก่ สมรรถภาพของตนเอง (self-efficacy) ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิด (outcome expectations)nและ เป้าหมายส่วนตัว (personal goals) ซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางพัฒนาการด้านอาชีพและผลลัพธ์ที่จะเกิด

1. สมรรถภาพของตนเอง ได้รับการพัฒนาโดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ 4 ประเภท คือ 1) การบรรลุผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคคล 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น 3) การถูกชักจูงให้ทำตามผู้อื่น 4) สภาพและปฏิกิริยาทางกายภาพ สมรรถภาพของตนเองนี้จะถูกเสริมสร้างให้เข้มแข็งขึ้นเมื่อบุคคลทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย แต่จะอ่อนแอลงหากพบกับความล้มเหลวในงานซ้ำๆ กัน

2. ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นความเชื่อส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความคาดหวังหรือผลที่เกิดตามมาจากพฤติกรรมนั้นๆ คนบางคนได้รับแรงจูงใจจากแรงเสริมภายนอก เช่น การได้รับรางวัล บางคนได้รับแรงจูงใจจากการได้ลงมือปฏิบัติงานต่างๆ นั้นด้วยตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น และบางคนได้จากกระบวนการที่เกิดขึ้นจริงๆ ในการทำกิจกรรมนั้นๆ ความคาดหวังต่อผลลัพธ์จะเกิดมีมากขึ้นหรือน้อยลงจากกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เช่นเดียวกันกับสมรรถภาพของตนเอง

3. เป้าหมายส่วนตัว ถูกพิจารณาว่าเป็นตัวนำไปสู่การรักษาพฤติกรรมเอาไว้ให้ถาวร

กลุ่มที่ 3 กลุ่มทฤษฎีพัฒนาการ (Developmental Theories)

พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต ข้อคิดหลักของทฤษฎีนี้จึงกล่าวว่า บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงระหว่างแต่ละขั้นของพัฒนาการและมีการปรับเพื่อเปลี่ยนแปลงบทบาทของชีวิต สำหรับองค์ประกอบหลักที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ มโนทัศน์แห่งตน

สิ่งที่เรียนรู้ได้จากทฤษฎีนี้คือ บุคคลล้อมกรอบตนเองหรือจำกัดการเลือกอาชีพด้วยการตระหนักรู้ตนเอง ซึ่งถูกระบุโดยระดับชั้นทางสังคม ระดับความสนใจ และประสบการณ์ของแต่ละเพศ บทบาทการให้คำปรึกษาเบื้องต้นคือ การช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาให้เข้าใจว่าพัฒนาการของแต่ละคนส่งผลต่อการรับรู้บทบาทของชีวิต รวมทั้งบทบาทในการทำงาน

1. **ทฤษฎีอัตมโนทัศน์ด้านพัฒนาการ (Developmental self-concept theory)**

ทฤษฎีมโนทัศน์แห่งตน (Self-concept theory) ถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางของวิธีการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านอาชีพของซุปเปอร์ (Donald Super) งานวิจัยที่เกิดขึ้นในช่วง ค.ศ.1960

มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุว่า มโนทัศน์แห่งตนถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในพฤติกรรมด้านอาชีพอย่างไร ซุปเปอร์และคณะได้ร่วมกันทำการวิจัยตลอดระยะเวลา 50 ปี ข้อสรุปที่ได้ระบุว่า มโนทัศน์แห่งตนด้านอาชีพพัฒนาไปตามการเจริญเติบโตด้านร่างกายและจิตใจ การสังเกตการปฏิบัติงาน การพิจารณาบุคคลในวัยทำงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป และประสบการณ์ทั่วไป ถึงแม้ว่า มโนทัศน์แห่งตนด้านอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของมโนทัศน์แห่งตน แต่ก็เป็นแรงขับที่แสดงถึงรูปแบบด้านอาชีพที่ผ่านเข้ามาในชีวิต การนำมโนทัศน์แห่งตนไปประยุกต์ใช้ในอาชีพเป็นเหมือนวิธีการของการแสดงตัวตน ทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความถนัด ค่านิยม และบุคลิกภาพ และปัจจัยภายนอก เช่น ปฏิสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อม เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการพัฒนามโนทัศน์แห่งตน

ซุปเปอร์ (Super) ได้เสนอลำดับขั้นพัฒนาการด้านอาชีพ ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการเจริญเติบโต (Growth stage) ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิด ถึง 14 หรือ 15 ปี เป็นขั้นที่พัฒนาความสามารถ เจตคติ ความสนใจ และความต้องการที่สัมพันธ์กับมโนทัศน์แห่งตน

ขั้นที่ 2 ขั้นการสำรวจ (Exploratory stage) ช่วงอายุตั้งแต่อายุ 15 ถึง 24 ปี เป็นขั้นที่ยังพัฒนาไม่เต็มที่ การเลือกหรือการจำกัดวงในการเลือกอาชีพจึงยังไม่ชัดเจนและยังไม่มีข้อสรุป

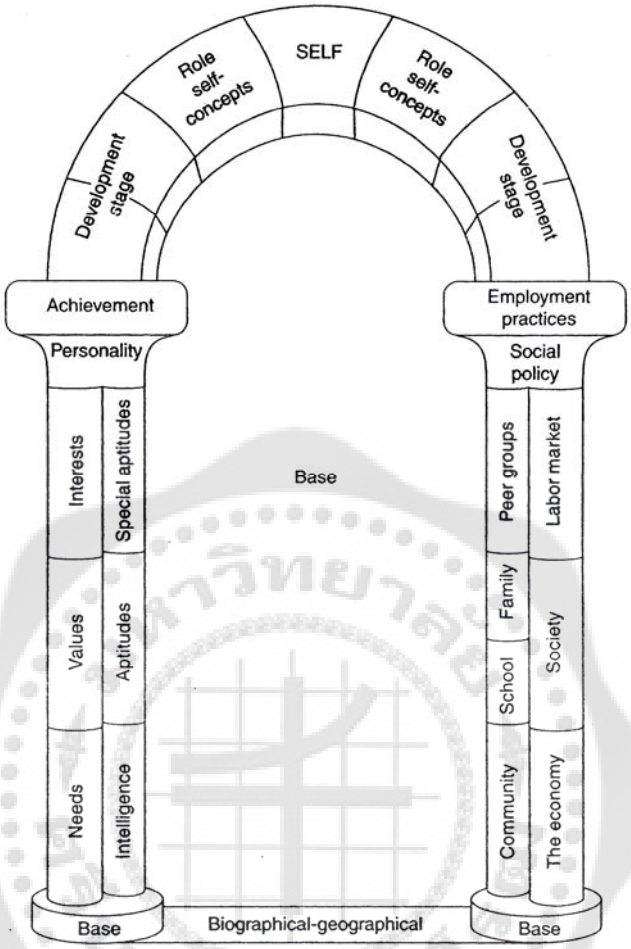
ขั้นที่ 3 ขั้นการก่อร่างสร้างตัว (Establishment stage) ช่วงอายุตั้งแต่อายุ 25 ถึง 44 ปี เป็นขั้นของการทดลองทำงาน และประกอบอาชีพอย่างถาวร

ขั้นที่ 4 ขั้นการรักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance stage) ช่วงอายุตั้งแต่อายุ 45 – 64 ปี เป็นขั้นที่อยู่ในกระบวนการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตำแหน่งและสถานภาพการทำงาน

ขั้นที่ 5 ขั้นการเสื่อมถอย (Decline stage) ช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป เป็นขั้นที่เริ่มพิจารณาถึงเรื่องเกษียณอายุ ปริมาณงานลดลง และท้ายที่สุดคือการเลิกประกอบอาชีพ

ลำดับขั้นพัฒนาการเหล่านี้ ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสังเกตพฤติกรรมและเจตคติด้านอาชีพได้

โมเดลพัฒนาการด้านอาชีพที่ได้รับความสนใจอย่างมากของซุปเปอร์ คือ Archway Model ที่ซุปเปอร์พัฒนาขึ้นในช่วงต้นปี ค.ศ. 1990 ซุปเปอร์พัฒนาขึ้นมาเพื่อทำให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของบทบาทต่างๆ ของชีวิตที่ได้ประสบมาตลอดช่วงชีวิต โมเดลนี้ใช้เพื่อทำความกระจ่างว่า ปัจจัยด้านชีวประวัติ ด้านจิตใจ และด้านเศรษฐกิจสังคม มีอิทธิพลต่อพัฒนาการด้านอาชีพอย่างไร



ภาพประกอบ 6 โมเดลพัฒนาการด้านอาชีพ (A segmental model of career development)

ที่มา: Zunker.2006 : 59

จากภาพประกอบ 6 ฐานด้านหนึ่งเป็นฐานที่รองรับตัวบุคคลและคุณลักษณะด้านชีวประวัติ ฐานอีกด้านหนึ่งรองรับคุณลักษณะทางสังคม อาทิเช่น ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสาร โรงเรียน ครอบครัว และอื่นๆ จุดสำคัญก็คือ ปัจจัยต่างๆ ทางสังคมมีปฏิสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านชีวประวัติของบุคคลและด้านจิตใจในขณะที่บุคคลคนนั้นปฏิบัติหน้าที่และเจริญก้าวหน้าขึ้น

ฐานที่รองรับตัวบุคคลและคุณลักษณะด้านชีวประวัติ ประกอบด้วย ความต้องการของบุคคล สติปัญญา ค่านิยม ความถนัด และ ความสนใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวที่ก่อให้เกิดตัวแปรด้านบุคลิกภาพและนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จ

ฐานที่รองรับด้านภูมิศาสตร์ ประกอบด้วยอิทธิพลต่างๆ ของสภาพแวดล้อม อาทิเช่น ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน และ ตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อนโยบายทางสังคมและวิธีปฏิบัติในการจ้างงาน

ส่วนโค้งที่ทั้ง 2 ฐานมาพบกันเป็นส่วนขององค์ประกอบต่างๆ ของกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ลำดับขั้นพัฒนาการตั้งแต่วัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่และพัฒนาบทบาทกรอบแนวคิดของตนเอง และหลักสำคัญของ Arghway คือ ตัวตนหรือตัวบุคคล ที่ได้ผ่านแรงต่างๆ จากสังคมและส่วนตัวที่เป็นลักษณะสำคัญของการพัฒนากรอบแนวคิดของตนเองและบทบาทต่างๆ ของชีวิตปัจจุบันในวงสังคม

ตลอดระยะเวลา 60ปี ทฤษฎีของซุปเปอร์ได้รับการปรับปรุงและทำให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ครั้งหนึ่งในอดีตทฤษฎีนี้เคยถูกเรียกชื่อว่า ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ (Career development theory) และต่อมาถูกเรียกว่า ทฤษฎีพัฒนาการกรอบแนวคิดของตนเอง (Developmental self-concept theory) ซึ่งเป็นชื่อที่สะท้อนถึงความทันสมัยของประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการตลอดช่วงชีวิต

2. **ทฤษฎีพัฒนาการเกี่ยวกับความมุ่งหวังด้านอาชีพ (A Developmental Theory of Occupational Aspirations)**

ทฤษฎีนี้ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีหลักของก็อตเฟรดสัน (Gottfredson's theory) ปี ค.ศ.1981 ที่เป็นแนวคิดของพัฒนาการด้านชีวสังคม ทฤษฎีของก๊อตเฟรดสันอธิบายว่า ผู้คนถูกชักชวนให้สนใจอาชีพได้อย่างไร กรอบแนวคิดของตนเอง ด้านพัฒนาการด้านอาชีพเป็นปัจจัยหลักของการเลือกอาชีพ เนื่องจากผู้คนต้องการอาชีพที่เข้ากันได้กับจินตนาการเกี่ยวกับตนเอง

ลำดับขั้นความก้าวหน้าของพัฒนาการในแต่บุคคล มี 4 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ระยะที่เน้นเรื่องขนาดและพลัง อายุตั้งแต่ 3 ถึง 5 ขวบ กระบวนการคิดของระยะนี้เป็นการคิดแบบรูปธรรม เด็กๆ พัฒนาความรู้สึกบางอย่างผ่านบทบาททางเพศว่าความหมายของคำว่าผู้ใหญ่คืออะไร

ขั้นที่ 2 ระยะที่เน้นบทบาททางเพศ อายุตั้งแต่ 6 ถึง 8 ขวบ กรอบแนวคิดของตนเองได้รับอิทธิพลมาจากพัฒนาการทางเพศ

ขั้นที่ 3 ระยะที่เน้นคุณค่าทางสังคม อายุตั้งแต่ 9 ถึง 13 ปี พัฒนาการของกรอบแนวคิดของชนชั้นทางสังคมส่งผลไปยังการตระหนักรู้เกี่ยวกับสถานภาพภายในตนเอง ความพอใจที่มีต่อความก้าวหน้าในงาน

ขั้นที่ 4 ระยะที่เน้นตัวตนภายในที่เป็นหนึ่งเดียว อายุตั้งแต่ 14 ปีเป็นต้นไป เป็นระยะของการพิจารณาความคิดภายในตัวเองที่สนับสนุนการตระหนักรู้ในตนเองและการรับรู้บุคคลอื่น

ปัจจัยหลักของการเลือกอาชีพ คือ การจำกัดขอบเขตความก้าวหน้าของความปรารถนาระหว่างพัฒนาการด้านกรอบแนวคิดของตนเอง นั่นคือ กรอบแนวคิดในวัยเด็กเป็นมุมมองที่ง่ายและเป็นรูปธรรมมากกว่าวัยรุ่นหรือวัยผู้ใหญ่ที่มีมุมมองที่ครอบคลุม ซับซ้อน และคิดเป็นนามธรรม

ก๊อตเฟรดสันเสนอแนะว่า พื้นฐานด้านเศรษฐกิจสังคมและระดับสติปัญญามีอิทธิพลอย่างมากต่อกรอบแนวคิดของตนเองของแต่ละคนในสังคม บุคคลที่มองเข้าไปยังโลกของงานจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพสังคม ระดับสติปัญญา และเพศของพวกเขา โมเดลของก๊อตเฟรดสันนั้น ชั้นทางสังคมและสติปัญญาถูกรวมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกันในทฤษฎีกรอบแนวคิดของตนเองของการเลือกอาชีพ

ปัจจัยพิเศษอีกปัจจัยหนึ่งคือ กรอบความคิดของการปรับตัวต่อการตัดสินใจ ก๊อตเฟรดสันถือว่า การปรับตัวเป็นพื้นฐานแรกในการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอาชีพหรือเป็นแผนที่ทางการรู้คิด (cognitive maps) ของอาชีพ แม้ว่าบุคคลแต่ละคนพัฒนาแผนที่ทางการรู้คิดของตนเองโดยที่แต่ละคนใช้วิธีการง่ายๆ ประเมินความเหมือนและความแตกต่าง ตามเพศ ระดับของงานและชนิดของงาน วิธีการนี้ทำให้บุคคลคิดขอบเขตหรือการยอมรับข้อจำกัดของงานที่ยอมรับได้ ก๊อตเฟรดสันให้ความเห็นว่า ผู้คนปรับตัวในการเลือกอาชีพเพราะการเข้ากันได้ของอาชีพหรือการเตรียมความสนใจไปยังงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับเกียรติยศและเหมาะสมกับเพศ โดยทั่วไปบุคคลไม่ปรารถนาที่จะปรับตัวกับระดับงานและเพศ เนื่องจากปัจจัยนั้นมีความใกล้ชิดกับกรอบแนวคิดของตนเองและลักษณะเฉพาะทางสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดหลักของทฤษฎีของก๊อตเฟรดสัน ได้แก่

1. กรอบแนวคิดของตนเอง (Self-concept) หมายถึง มุมมองที่มีต่อตนเองประกอบด้วย รูปร่างหน้าตา ความสามารถ บุคลิกภาพ เพศ ค่านิยม และตำแหน่งทางสังคม

2. มโนภาพที่เกี่ยวกับอาชีพ (Images of Occupations) ประกอบด้วยบุคลิกภาพของคนในแต่ละอาชีพ และความเหมาะสมของงานสำหรับคนที่มีลักษณะแตกต่างกัน

3. แผนที่การรู้คิดด้านอาชีพ (Cognitive Maps of Occupations) กล่าวว่าวัยที่แตกต่างกันเช่น วัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ถูกจำแนกความแตกต่างของอาชีพต่างๆ ในมิติหลัก ได้แก่ ความเฉพาะเจาะจง ความเป็นเพศหญิงเพศชาย ระดับความมีชื่อเสียงด้านอาชีพ และสาขาของงาน

4. พื้นที่ทางสังคม (Social space) หมายถึง ขอบเขตของทางเลือกต่างๆ ที่ยอมรับได้ในแผนที่การรู้คิดด้านอาชีพของแต่ละคน หรือมุมมองของแต่ละคนที่มีต่อตนเองที่มองว่าพวกเขาเหมาะสมที่จะอยู่ในที่ใดในสังคม

5. ขอบเขต (Circumscription) แสดงให้เห็นถึงวิธีการกำหนดขอบเขตของแต่ละคนให้แคบเข้ามาเมื่อจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพื้นที่ทางสังคมหรือทางเลือกที่ตนเองยอมรับได้เป็นขั้นตอนแรกๆ ที่ถูกร่างไว้ เป็นตัวสะท้อนกระบวนการที่บุคคลผ่านข้อจำกัดของแนวความคิดของแต่ละคนเมื่อต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพื้นที่ทางสังคมหรือทางเลือกที่ยอมรับได้พวกเขา

6. การปรับตัว (Compromise) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากของทฤษฎีนี้ เป็นขั้นตอนที่แต่ละคนจะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ “ดี” แต่ไม่ใช่ทางเลือกที่ “ดีที่สุด” สำหรับตนเอง การปรับตัวจึงเป็นขั้นตอนในการปรับเปลี่ยนความปรารถนาเพื่อให้เหมาะสมกับโลกแห่งความเป็นจริง

กลุ่มที่ 4 มุมมองด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Person-in-Environment Perspective)

ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจต่อปฏิสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมตลอดช่วงชีวิต ผู้รับคำปรึกษาถูกมองว่าเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมที่รวมทุกๆ อย่างไว้ในตัวแต่ก็มีความเป็นเอกภาพ พัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลอยู่ภายใต้อิทธิพลและโครงสร้างของระบบสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย อาทิเช่น ครอบครัว โบสถ์หรือวัด เพื่อนบ้าน กลุ่มเพื่อน สถานที่ทำงาน ชุมชน วัฒนธรรม และ ขนบธรรมเนียมของสภาพแวดล้อมของสังคมใหญ่ ความเชื่อที่สำคัญของทฤษฎีนี้เน้นที่การสนับสนุนการยืนหยัดที่ว่า ผู้ให้คำปรึกษาควรให้ความสนใจทั้งเรื่องที่เกี่ยวกับพยาธิสภาพภายในและมองถึงสาเหตุต่างๆ ของเรื่องราวของผู้รับคำปรึกษาที่ได้รับการพัฒนาผ่านประสบการณ์ที่หลากหลาย สัมพันธภาพ และสถานการณ์ต่างๆ

บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner) ปี ค.ศ.1979 ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมนั้นประกอบด้วยขึ้นด้วยระบบย่อย 4 ระบบ คือ 1) ระบบระดับเล็กมาก (microsystem) หรือตัวบุคคล 2) ระบบระดับกลาง (mesosystem) คือ ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และเพื่อนนักเรียน 3) ระบบภายนอก (exosystem) ครอบครัวหรือเพื่อน ระบบครอบครัวขยาย เพื่อนบ้าน สถานที่ทำงาน สื่อต่างๆ และอื่นๆ 4) ระบบมหัพภาค (macrosystem) เป็นการรวมของระบบนิเวศน์ที่ถูกแสดงออกมาโดยกลุ่มวัฒนธรรมทางสังคม

ทฤษฎีพัฒนาการของมนุษย์กล่าวว่าผู้คนพัฒนาภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางประวัติศาสตร์และปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรมทางสังคม จุดที่สำคัญสำหรับผู้ให้คำปรึกษาคือการให้คำแนะนำทั้งเรื่องที่เป็นปัญหาภายในของผู้รับคำปรึกษาและให้ความสำคัญกับสิ่ง

ต่างๆ ที่เกี่ยวกับประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ความเป็นเอกภาพของคนมาจากตัวบุคคลคนนั้นร่วมกับประสบการณ์ที่ผ่านมา

3.2.5 โมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Career Counseling Models)

โมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นแนวคิดเชิงเทคนิคการให้คำปรึกษาที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง จีสเบอร์ และ มัวร์ (Zunker. 2006: 87 citing to Gysbers and Moore. 1987) มองว่า กระบวนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นเหมือนการวางแผนอาชีพตลอดช่วงชีวิตที่ต้องคิดหากลยุทธ์ในการช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาตั้งแต่การเริ่มเข้าสู่อาชีพไปยังเส้นทางสายอาชีพที่อาจเกี่ยวข้องกับงานต่างๆ ที่หลากหลาย (เช่น การเริ่มต้นอาชีพอาจารย์จากตำแหน่งผู้ช่วยสอน อาจารย์สังกัดสำนักศึกษาทั่วไป อาจารย์สังกัดคณะ ผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี และ คณบดี เป็นต้น) การวางแผนนี้เป็นเรื่องที่ครอบคลุมและรวมบทบาทด้านครอบครัวและการใช้เวลาว่างเข้าไปด้วย

โมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางมีด้วยกัน 5 รูปแบบที่มุ่งตรงสู่เป้าหมายของการช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาในการตัดสินใจด้านอาชีพ โมเดลทั้ง 5 รูปแบบได้แก่ (Zunker. 2006: 88 – 126 และ นันทา สู้รักษา. 2548: 39 - 61)

1. Trait-and-Factor and Person- Environment-Fit (PEF)
2. Developmental Model
3. A Learning Theory of Career Counseling (LTCC)
4. Cognitive Information Processing (CIP) Model
5. The Multiculture Connection

1. Trait-and-Factor and Person- Environment-Fit (PEF) (Zunker. 2006: 89 – 91 และ นันทา สู้รักษา. 2548: 40 - 42)

วิลเลียมสัน (Williamson) ปี ค.ศ.1939 ผู้ซึ่งวางรากฐานโมเดล Trait-and-Factor ได้แนะนำว่า ผู้ให้คำปรึกษาควรมีข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับคำปรึกษาที่หลากหลาย รวมถึงขอบเขตด้านความคิดและอารมณ์ โดยกล่าวว่า ขั้นตอนแรกของเขาคือ “รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เกี่ยวกับเจตคติ ความสนใจ ภูมิหลังของครอบครัว ความรู้ ความก้าวหน้าด้านการศึกษา ความถนัด”

วัตถุประสงค์ของโมเดลรูปแบบนี้ เน้นการช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาให้รู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ รวมทั้งบริบทแวดล้อม ทำให้ผู้รับคำปรึกษามีการปรับตัวและพัฒนา เพื่อทำให้เกิดเจตคติทางบวกต่ออาชีพ โดยมีขั้นตอนการให้คำปรึกษา 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสัมภาษณ์เบื้องต้น (Intake Interview) ได้แก่

1.1 สร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้รับคำปรึกษา และ ผู้ให้คำปรึกษา

1.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลัง

1.3 ประเมินสภาพอารมณ์และความชัดเจนทางความคิด

1.4 สังเกตรูปแบบของพฤติกรรม

ขั้นที่ 2 ขั้นระบุตัวแปรด้านพัฒนาการ (Identify Developmental Variables) ได้แก่

2.1 การรับรู้ตนเองและสิ่งแวดล้อม

2.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

2.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบริบทต่างๆ

2.4 ตัวแปรด้านเพศ

2.5 สถานะของการเป็นชนกลุ่มน้อย

ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมิน (Assessment) ได้แก่

3.1 รูปแบบของความสามารถ

3.2 ค่านิยม

3.3 ความต้องการการสนับสนุน

3.4 ความสนใจ

3.5 ทักษะการจัดการข้อมูลต่างๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นระบุปัญหาและแก้ปัญหา (Identify and Solve Problems) ได้แก่

4.1 สภาพทางอารมณ์

4.2 ความต้องการการรู้จักตนเอง

4.3 ระดับของทักษะการจัดการข้อมูลต่างๆ

ขั้นที่ 5 ขั้นการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Generate PEF Analysis) ได้แก่

5.1 แบบแผนทางความคิด

5.2 เกณฑ์การเลือกพื้นฐาน

5.3 ระบบการทำนายที่เหมาะสม

ขั้นที่ 6 ขั้นการยืนยัน สำรวจ และ ตัดสินใจ (Confirm, Explore and Decide) ได้แก่

6.1 ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษายืนยันการวิเคราะห์ PEF

6.2 ผู้รับคำปรึกษาสำรวจสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีศักยภาพ

6.3 ผู้รับคำปรึกษาตัดสินใจ

ขั้นที่ 7 ขั้นติดตามผล (Follow up) ได้แก่

7.1 ประเมินความก้าวหน้า

7.2 ดำเนินการใหม่ถ้ามีความจำเป็น

สำหรับรูปแบบ Person-Environment-Fit (PEF) นั้น เดวิส (Dawis) ปี ค.ศ. 1996 กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบนี้ คือ การเพิ่มการรู้จักตนเอง และเนื่องจาก ผู้รับคำปรึกษาที่ได้รับการพัฒนาเอกลักษณ์แห่งตนอย่างเพียงพอ จะมีความพร้อมในการประเมินตนเองด้านความพึงพอใจและความสอดคล้องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่า ดังนั้น การรู้จักตนเองจึงเป็นส่วนส่งเสริมการเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม

2. **Developmental Model** (Zunker. 2006 : 100 – 101 และ นันทา สู้รักษา. 2548: 49 – 50)

โมเดลรูปแบบนี้สร้างขึ้นจากสมมติฐานที่ว่า พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นเรื่องที่แต่ละบุคคลต้องพบกับขั้นตอนทั้งหมด การพัฒนาเป้าหมาย กลยุทธ์การเรียนรู้ และระยะเวลาในการช่วยเหลือของรูปแบบนี้ได้รับมาจากขั้นตอนพัฒนาการทางอาชีพของซุปเปอร์ ปี ค.ศ.1957 และ ปี ค.ศ.1990

วัตถุประสงค์ของรูปแบบนี้ เน้นการพัฒนาอาชีพทุกช่วงชีวิต ระบุปัญหา และพัฒนากลยุทธ์การช่วยเหลือเพื่อเอาชนะปัญหาต่างๆ โดยเน้นความจำเป็นด้านพัฒนาการของแต่ละบุคคล ผู้ที่พัฒนาขั้นตอนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพรูปแบบนี้ คือ ฮิลลี่ (Healy) ปี ค.ศ.1982 โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำความรู้จักผู้รับคำปรึกษาแต่ละบุคคล (Establishing Client Individuality) ในเรื่องที่เกี่ยวกับ

1.1 เป้าหมาย

1.2 อุปสรรคด้านต่างๆ

1.3 คุณสมบัติทางบวกที่ทำให้ไปถึงเป้าหมาย

1.4 ความเชื่อเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและการให้คำปรึกษา

1.5 การกระทำที่ได้ทำไปแล้ว

1.6 ความรู้สึก

1.7 รูปแบบการเรียนรู้

1.8 อุปสรรคที่ทำให้ไปไม่ถึงเป้าหมาย

ขั้นที่ 2 ระบุและคัดเลือกกลยุทธ์ (Identifying and Selecting Strategies)

ขั้นที่ 3 การให้ความรู้และการให้ความช่วยเหลือในการลงมือปฏิบัติตามแผน (Teaching and Aiding Implementation)

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมาย (Verifying Goal Achievement)

3. A Learning Theory of Career Counseling (LTCC) (Zunker. 2006: 105 –107 และ นันทา สู้รักษา. 2548: 53 - 55)

ผู้ที่พัฒนาแนวคิดในการตัดสินใจด้านอาชีพ คือ ครัมบอลทซ์ (Krumboltz) ซึ่งได้มีการอธิบายแนวคิดโดย ครัมบอลทซ์ มิทเชลล์ และ จีแลทท์ (Krumboltz, Mitchell, and Gelatt) ปี ค.ศ.1975 ครัมบอลทซ์ และ ฮาเมล (Krumboltz and Hamel) ปี ค.ศ.1977 ครัมบอลทซ์ และ นิโคลส์ (Krumboltz and Nichols) ปี ค.ศ.1990 มิทเชลล์ และ ครัมบอลทซ์ (Mitchell and Krumboltz) ปี ค.ศ.1990 และ ปี ค.ศ.1996 และ ครัมบอลทซ์ (Krumboltz) ปี ค.ศ.1996 โดยเน้นว่าประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลตลอดช่วงชีวิตมีอิทธิพลมากที่สุดต่อกระบวนการเลือกอาชีพ ดังนั้น การเรียนรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการแนะแนวอาชีพ งานหลักของผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพจึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้สำหรับผู้รับคำปรึกษาโดยการจัดลำดับวิธีการที่มีประสิทธิภาพซึ่งดำเนินการเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็กไปจนตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์ของโมเดลนี้ คือ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้กำหนดเป้าหมายและกระบวนการในการรู้จักตนเอง รู้จักอาชีพ รวมทั้งการตัดสินใจเลือกอาชีพ

สำหรับขอบข่ายของบทบาทผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพของโมเดลนี้ ถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและครอบคลุมการแนะนำกลุ่มของทักษะต่างๆ ความรู้ และวิธีการจัดการกับปัญหาด้านอาชีพและปัญหาส่วนตัว ที่เป็นอุปสรรคต่อการไปสู่เป้าหมาย ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพจึงมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง หรือ ผู้ฝึกหัด หรือ ผู้ให้ความรู้ และควรเตรียมตัวที่จะแก้ไขความเชื่อที่ขัดขวางพัฒนาการส่วนบุคคล

สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้และการแปลความ นั้น ให้ดำเนินการดังนี้

1. ประเมินเครื่องมือต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ในการกระตุ้นการเรียนรู้ใหม่โดยการระบุความต้องการทักษะใหม่ๆ

2. การช่วยเหลือด้วยการให้ความรู้ควรจะเพิ่มโอกาสของการเรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลเพื่อให้ไปถึงเป้าประสงค์ด้านอาชีพ ด้านสถานที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงนิสัยในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความเชื่อและค่านิยม

3. เกณฑ์ความสำเร็จควรอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ของการเรียนรู้และไม่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้รับคำปรึกษาแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรเน้นที่พฤติกรรมใหม่ ความพยายามในการเรียนรู้ และ การทบทวนความคิด

4. ผู้ให้คำปรึกษาควรบูรณาการการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการให้คำปรึกษาส่วนบุคคล โดยการเรียนรู้ควรให้ความสำคัญในประเด็นส่วนตัวเท่าๆ กับประเด็นด้านอาชีพ

ครัมบอลทซ์ และ โซเรนสัน (Krumboltz; & Sorenson) ปี ค.ศ.1974 เป็นผู้พัฒนาขั้นตอนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพโมเดลนี้ และต่อมา วอลช์ (Walsh) ปี ค.ศ.1990 ซาวิคคาสส์ และ วอลช์ (Savickas and Walsh) ปี ค.ศ.1996 ได้นำมาพัฒนาเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่

1.1 สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา

1.2 มีข้อตกลงในเรื่องของการจัดเวลาสำหรับการให้คำปรึกษา

1.3 ให้ความเชื่อมั่นในความเฉลียวฉลาดและการตอบสนองในทางบวกของผู้รับคำปรึกษา

1.4 เน้นปัญหาด้านอาชีพทั้งหมด ชีวิตครอบครัว อิทธิพลด้านสภาพแวดล้อม ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ความเชื่อและอุปสรรคด้านอาชีพ และขอบข่ายดั้งเดิมด้านอาชีพที่เกี่ยวกับทักษะ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพ

1.5 ช่วยผู้รับคำปรึกษาสร้างเป้าหมายที่อาจเป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การประเมิน (Assessment)

2.1 เครื่องมือการประเมินที่เป็นแบบอัตนัยนั้นถูกนำเอามาใช้เพื่อเป็นวิถีทางที่จะให้เกิดการเชื่อมโยงไปถึงการช่วยเหลือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

2.2 ความพยายามในการประเมินที่เป็นแบบปรนัยนั้น เพื่อที่จะให้ได้ความถูกต้องและความสอดคล้องของระบบข้อมูลของผู้รับคำปรึกษา เพื่อระบุเป้าหมายหลักของผู้รับคำปรึกษา และระบุกลยุทธ์ที่ไม่ถูกต้องหรือที่ไม่สมจริง ในการไปให้ถึงเป้าหมาย

2.3 ความเชื่อและพฤติกรรมที่เป็นสาเหตุของปัญหา ได้รับการประเมินโดยการใช้แบบวัดที่ได้รับการออกแบบเพื่อวัตถุประสงค์นี้

ขั้นที่ 3 การสร้างกิจกรรม (Generate Activities)

3.1 ผู้รับคำปรึกษาได้รับการดูแลเป็นรายบุคคล เช่น การใช้เครื่องมือ

ต่างๆ ในการประเมิน การทบทวนสื่อที่ใช้ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับอาชีพ

3.2 ผู้รับคำปรึกษาบางคนควรได้รับการดูแลโดยตรงด้วยโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลในการจัดการกับปัญหาส่วนตัวหรือการที่ผู้รับคำปรึกษาขาดความชัดเจนด้านความคิด

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

4.1 ทบทวนกลยุทธ์ต่างๆ ในการให้ความช่วยเหลือ

4.2 อภิปรายถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคล รวมถึงการพัฒนาของบุคคลที่เกิดขึ้นใหม่

4.3 แสดงรูปแบบด้านอาชีพที่เคยใช้มาก่อน

4.4 รวบรวมข้อมูลโดยการไปเยี่ยมที่หน่วยงานหรือการใช้ชุดประสบการณ์เกี่ยวกับงาน

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนข้อมูลและประเมินผลลัพธ์

5.1 ผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษาอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูลด้านอาชีพและประเมินผลลัพธ์ในการเลือกอาชีพแต่ละอาชีพร่วมกัน

5.2 ผู้ให้คำปรึกษาประเมินความยากลำบากที่ผู้รับคำปรึกษามีในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

5.3 ผู้ให้คำปรึกษาประเมินกลยุทธ์ที่ผิดพลาดของผู้รับคำปรึกษาในกระบวนการตัดสินใจ

5.4 ผู้ให้คำปรึกษาพัฒนาความช่วยเหลือเพื่อช่วยในการแก้ไข

5.5 ผู้รับคำปรึกษาสามารถเลือกข้อมูลต่างๆ หรือนำข้อมูลกลับมาใช้ใหม่ ภายใต้รูปแบบการให้คำปรึกษาก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 6 การประเมินใหม่ การตัดสินใจที่ไม่สมบูรณ์ หรือ การนำกลับมาใช้ใหม่

6.1 ผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษาอภิปรายร่วมกันถึงความเป็นไปได้ของความสำเร็จเกี่ยวกับประเภทของอาชีพเฉพาะด้าน

6.2 ผู้ให้คำปรึกษาจัดเตรียมการกระตุ้นเพื่อยืนยันการตัดสินใจในการค้นหาอาชีพเพิ่มขึ้น หรือ การเปลี่ยนแปลงทิศทาง และย้อนกลับไปยังขั้นตอนการตัดสินใจ

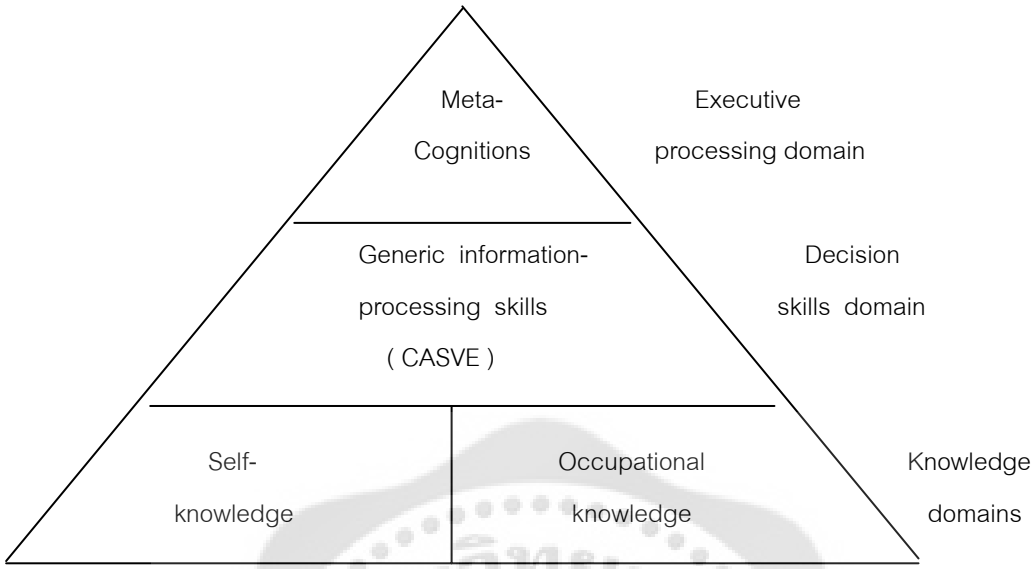
ขั้นที่ 7 กลยุทธ์การค้นหางาน

7.1 กลยุทธ์การช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษานั้น รวมถึงการศึกษาเครื่องมือต่างๆ การเรียนรู้เรื่องการสัมภาษณ์หรือการเขียนประวัติย่อ การเข้าร่วมชมรมอาชีพ การแสดงบทบาทสมมติ หรือ การทำแบบฝึกหัดเหมือนจริงที่ถูกออกแบบมาเพื่อสอนผู้รับคำปรึกษาในการประเมินการตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิต ผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษานำสังกัปการวางแผนด้านชีวิตการทำงานมาพูดคุยอีกครั้ง โดยเฉพาะ ขั้นตอนการเรียนรู้ในการตัดสินใจด้านอาชีพซึ่งสามารถใช้กับการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ อื่นๆ ในชีวิตได้

4. Cognitive Information Processing (CIP) Model (Zunker. 2006: 112 – 114 และ นันทา สู้รักษา. 2548: 55 - 57)

โมเดลการให้คำปรึกษานี้ มีเป้าหมายในการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง สามารถวางแผนและบริหารแผน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและอาชีพ รวมทั้งสามารถคัดสรรกลยุทธ์ต่างๆในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับอาชีพ ปรับเปลี่ยนเจตคติที่มีต่ออาชีพ และกลยุทธ์ที่จะดำรงอยู่ในอาชีพนั้นอย่างมีความสุข โดยสามารถใช้ได้ทั้งการให้คำปรึกษารายบุคคล กลุ่ม การดำเนินการด้วยตนเอง และ โปรแกรมที่ทำเป็นหลักสูตร

กระบวนการประมวลผลข้อมูล (Information processing) ในการตัดสินใจด้านอาชีพนั้น เป็นแนวคิดที่อยู่ภายใต้รูปแบบของระบบลำดับขั้นตอน (hierarchical system) โดยเริ่มต้นจากพื้นฐานของขอบเขตความรู้ (Knowledge Domains) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ลำดับขั้นตอนต่อไปคือ ขอบเขตทักษะในการตัดสินใจ (Decision Skills Domain) และ ลำดับขั้นตอนสุดท้ายคือ ขอบเขตกระบวนการในการดำเนินการ (Executive Processing Domain) ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ภาพปิรามิดของขอบเขตกระบวนการประมวลผลข้อมูล
(Pyramid of Information-processing domains)

ที่มา: Zunker. 2006: 113

ปิรามิดของกระบวนการประมวลผลข้อมูล ที่เริ่มต้นลำดับขั้นตอนจาก

1. ขอบเขตความรู้ (Knowledge domains) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความรู้เกี่ยวกับอาชีพ นั้น ความรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ ความสามารถ และค่านิยม ในขณะที่ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ประกอบด้วย มุมมองของแต่ละบุคคลที่มีต่ออาชีพของตนเอง และ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพ

2. ขอบเขตทักษะในการตัดสินใจ (Decision skills domain) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน เรียกว่า วงจร CASVE (CASVE cycle) อักษร CASVE มีความหมายดังนี้

C หมายถึง การสื่อสาร (Communication): ปัญหาที่นำมาวิเคราะห์เปรียบเสมือนช่องว่าง/ความแตกต่างที่ต้องขจัดออกไป

A หมายถึง การวิเคราะห์ (Analysis): ปัญหาที่กำลังวิเคราะห์จะถูกลดทอนลงให้เป็นส่วนเล็กๆ หลายๆ ส่วน

S หมายถึง การสังเคราะห์ (Synthesis): ปัญหาจะถูกปรับเปลี่ยนรูปโดยการสร้างทางเลือกขึ้นมาหลายๆ ทางเลือก

V หมายถึง การตีค่าความสำคัญของทางเลือกต่างๆ (Valuing): ทางแก้ปัญหาต่างๆ จะถูกประเมินโดยการตีค่าทางเลือกต่างๆ

E หมายถึง การดำเนินการ (Execution): ทางแก้ปัญหาต่างๆ นั้นถูกนำมาใช้ประโยชน์โดยการสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ขึ้น

3. ขอบเขตกระบวนการในการดำเนินการ (Executive processing domain) ประกอบด้วย ทักษะด้านการริเริ่ม การประสานงาน การเก็บและการเรียกใช้ข้อมูล ทักษะเหล่านี้ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นการคิดรวบยอด ซึ่งใช้ในการแก้ปัญหาและจากการพูดกับตนเอง (self-talk) จะทำให้เพิ่มการตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) และการควบคุม (control) กล่าวโดยสังเขป การพูดกับตนเอง (self-talk) (เช่น ฉันคิดว่าฉันสามารถเป็นวิศวกรที่ดีได้) ทำให้เกิดความคาดหวังและเป็นการเสริมแรงพฤติกรรม และ ในบริบทดังกล่าวนี้ การตระหนักรู้ในตนเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยทำหน้าที่ถ่วงดุลระหว่างเป้าหมายของแต่ละบุคคล กับ เป้าหมายที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น การควบคุม หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมการกระทำที่เกิดจากอารมณ์ในกระบวนการแก้ปัญหาด้านอาชีพ

สำหรับขั้นตอนการให้คำปรึกษานั้น เพียรสัน, แซมสัน, แรดอน และ เลนซ์ (Pearson,Sampson,Reardon and Lenz) ปี ค.ศ.1996 ได้เสนอขั้นตอนการให้คำปรึกษาไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสัมภาษณ์เบื้องต้น (Initial interview) วัตถุประสงค์ที่สำคัญมี 2 ประเด็นใหญ่ คือ ประเด็นแรก เพื่อให้ผู้ให้คำปรึกษาค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านอาชีพของผู้รับคำปรึกษา และ สร้างสัมพันธภาพแห่งความไว้วางใจ ประเด็นที่ 2 คือ ผู้ให้คำปรึกษาให้ความสนใจองค์ประกอบของปัญหาทั้งด้านอารมณ์และความคิด

ขั้นที่ 2 การประเมินขั้นต้น (Preliminary) วัตถุประสงค์คือ เพื่อพิจารณาความพร้อมของผู้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยการใช้แบบวัดด้านอาชีพเป็นเหมือนการประเมินเพื่อคัดกรอง และ การประเมินความต้องการ

ขั้นที่ 3 นิยามปัญหาและการวิเคราะห์สาเหตุ (Define problem and analysis causes) ในขั้นนี้ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาตกลงกันในการทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของผู้รับคำปรึกษา

ขั้นที่ 4 กำหนดเป้าหมาย (Formulate goals) เป็นความพยายามร่วมกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาโดยเขียนเป้าหมายลงในแผนการเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning Plan : ILP)

ขั้นที่ 5 พัฒนาแผนการเรียนรู้รายบุคคล โดยผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาร่วมกันพัฒนา ILP ซึ่งจัดเตรียมลำดับของแหล่งข้อมูลและกิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาไปสู่เป้าหมาย

ขั้นที่ 6 ดำเนินการตามแผนการเรียนรู้รายบุคคล (Execute individual learning plan) เป้าหมายคือ ผู้รับคำปรึกษายอมดำเนินการตามแผนที่ตกลงกันไว้

ขั้นที่ 7 ทบทวนข้อสรุปและการนำไปใช้ (Summative review and generalization) เป็นการทบทวนทุกขั้นตอนที่ผ่านมา ซึ่งบทเรียนภายใต้การดำเนินการทุกขั้นตอนใน 6 ขั้นตอน เป็นเหมือนทักษะที่ได้เรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาส่วนตัวและปัญหาด้านอาชีพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

5. The Multicultural Connection (Zunker. 2006: 119 – 124 และ นันทา สู้รักษา. 2548: 57 – 59)

โมเดลการให้คำปรึกษานี้ มีเป้าหมายในการสำรวจปัจจัยต่างๆด้านวัฒนธรรม รวมทั้งปัญหา / อุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดในการเลือกอาชีพ เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ขั้นตอนของโมเดลนี้ มีดังต่อไปนี้

ขั้นที่1 สร้างสายสัมพันธ์และสัมพันธภาพที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม (Establish Rapport and Culturally Appropriate Relationships) สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับโมเดลนี้เพราะเมื่อผู้รับคำปรึกษามีความรู้สึกอิสระที่จะเปิดเผยตัวเอง พวกเขาก็สามารถเป็นครูที่ยอดเยี่ยมในการเป็นผู้ให้ข้อมูลทางวัฒนธรรม ดังนั้น ความไว้วางใจและความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญของสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษาเมื่อต่างคนต่างมา มีภูมิหลังที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 ระบุประเด็นด้านอาชีพ (Identify Career Issues) วัตถุประสงค์ที่สำคัญของโมเดลนี้คือ การช่วยผู้รับคำปรึกษาในการระบุประสบการณ์ต่างๆ ที่เป็นข้อจำกัดในการเลือกอาชีพ การเข้าใจของผู้รับคำปรึกษาในประเด็นการมองโลกของพวกเขาจะเป็นส่วนที่เอื้ออำนวยให้เข้าใจอุปสรรคที่ขัดขวางการตัดสินใจด้านอาชีพ

ขั้นที่ 3 ประเมินผลกระทบของตัวแปรทางวัฒนธรรม (Assess Impact of Cultural Variables) ในขั้นตอนนี้ ผู้ให้คำปรึกษาระบุตัวแปรทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่จำกัดการเลือกอาชีพ เป็นขั้นตอนที่ใช้เวลามาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทาง

ครอบครัว ศาสนา และ ประวัติทางวัฒนธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้ให้คำปรึกษาจึงต้องการแยกตัวแปรที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมเพื่อใช้กลยุทธ์การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม

ขั้นที่ 4 กำหนดเป้าหมายการให้คำปรึกษา (Set Counseling Goals) ซึ่งเป็นการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา เป็นการสนับสนุนให้ดำเนินกิจกรรมที่จะได้รับผลลัพธ์ที่พึงพอใจ

ขั้นที่ 5 ดำเนินการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมกับวัฒนธรรม (Make Culturally Appropriate Interventions) ความต้องการของแต่ละคนเป็นตัวที่นำมาพิจารณาการให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมสำหรับบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม และการให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่มใช้ได้ผลสำหรับกลุ่มวัฒนธรรมบางกลุ่ม

ขั้นที่ 6 การตัดสินใจ (Make Decision) การตัดสินใจที่สำคัญในขั้นนี้ เกี่ยวข้องกับการติดตามกระบวนการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับคำปรึกษาเป็นอิสระจากอุปสรรคทั้งปวง เพื่อที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมาย อุปสรรคบางอย่างก็ยากที่จะขจัดออกไป และผู้รับคำปรึกษาบางคนจะตัดสินใจโดยยึดถือการเอาใจผู้ให้คำปรึกษาเป็นหลัก ผู้รับคำปรึกษาจึงต้องได้รับการเชื้อเชิญกลับมาทบทวนโมเดลโดยปราศจากความรู้สึกกระดากอาย แท้ที่จริงแล้ว การทบทวนขั้นตอนของแบบโมเดลนั้น เป็นการแนะให้ผู้รับคำปรึกษาทราบว่าเป็นคำขอร้องที่ชอบธรรมที่จะให้การให้คำปรึกษาดำเนินต่อไป

ขั้นที่ 7 การลงมือปฏิบัติและการติดตามผล (Implement and Follow up) ในประเด็นนี้ ผู้รับคำปรึกษาอาจถูกส่งต่อไปยังแหล่งข้อมูลอื่น บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือรายบุคคลหรือ หน่วยงานที่เป็นตัวแทนการให้ความช่วยเหลือ ผู้ให้คำปรึกษาควรติดตามความก้าวหน้าของผู้รับคำปรึกษาและเชื้อเชิญพวกเขาให้กลับมารับคำปรึกษาอีกในอนาคต

3.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ นั้น ซัลลิแวน (Sullivan. 1976: 343A) ได้ทำการศึกษา ผลของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นกลุ่มและรายบุคคลในการตัดสินใจเกี่ยวกับวุฒิภาวะด้านอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเคนตักกี้ จำนวน 128 คน พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นกลุ่มและรายบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจ มีวุฒิภาวะด้านอาชีพเพิ่มขึ้น คูแกนและเชน (Coogan; & Chen. 2007: 191-204) ได้ทำการศึกษาเรื่องพัฒนาการด้านอาชีพและการให้คำปรึกษาสำหรับผู้หญิง โดยการเชื่อมโยงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ (Career development and counseling for women : Connecting theories to practice) การศึกษาครั้งนี้ เป็นความพยายามที่จะพิจารณาตรวจสอบการนำเอาตัวแบบในทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพไปปรับใช้ในบริบทของการพัฒนาอาชีพและการให้คำปรึกษาแก่ผู้หญิง โดยเริ่มด้วยการนำเอาอุปสรรคทั้ง

จากภายนอกและภายในบางประการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของผู้หญิงในอเมริการเหนือมาหารือกัน แล้วจึงนำความเชื่อ / หลักการสำคัญๆ จากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ 3 ทฤษฎี ทฤษฎีของก๊อตเฟรดสัน ทฤษฎีของซุเปอร์ และทฤษฎีด้านจิตสำนึกทางสังคม (SCCT) การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อสรุปที่เน้นการพิจารณากลยุทธ์การให้ความช่วยเหลือ ที่มุ่งไปสู่ความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของผู้หญิง ที่รวมถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้ให้คำปรึกษาที่ต้องมีความรู้และทักษะ และมีวิธีการช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของผู้ขอรับความช่วยเหลือที่เป็นผู้หญิง ส่วน มอร์ริส,ชอฟเนอร์ และ นิวซัม (Morris, Shoffner; & Newsome. 2009: 44 – 53) ได้ทำการศึกษาเรื่องการให้คำปรึกษาด้านอาชีพสำหรับผู้หญิงเพื่อเตรียมตัวตัดขาดจากการถูกทำร้าย พบว่า ความท้าทายในชีวิตที่พวกเธอเคยประสบกับการใช้ความรุนแรงของผู้ที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดนั้น อาจมีอิทธิพลต่อการแสวงหาอาชีพและต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ในขณะที่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ โดยแวน เอ็ค (Van,E.Y.2007: 339 – 350) ได้ทำการศึกษารูปแบบการผูกพันและความนึกคิดต่างๆที่ผิดปกติเกี่ยวกับอาชีพโดยทำการศึกษากับคนต่างด้าวัยผู้ใหญ่ จำนวน 46 คน เป็นผู้ชาย 17 คน ผู้หญิง 29 คน โดยการใช้แบบวัด Experiences in Close Relationships-Revised และ Career Thoughts Inventory : CTI ผลการทดสอบพบว่า ความกังวลใจอันเกิดจากความผูกพันและการหลีกหนี มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมากกับคะแนนที่ได้จากแบบวัด CTI และการหลีกหนีจากภาวะผูกพันที่เพิ่มมากขึ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับความสับสนในการตัดสินใจ และ ความขัดแย้งจากภายนอก จากผลการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการเสนอการหารือในแง่มุมที่เกี่ยวกับผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพว่า ควรคำนึงถึงผลการศึกษาและนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อกำหนดกระบวนการการให้คำปรึกษาด้านอาชีพด้วย

3.3 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่นำมาใช้ในงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม และ การให้คำปรึกษาครอบครัว มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอาจารย์ ดังนี้

3.3.1 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม

1. เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง (Person-Centered Approach to Groups) ได้แก่ การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข การฟังอย่างตั้งใจ การเงียบ การใช้อารมณ์ขัน การสะท้อนความรู้สึก การถาม การให้กำลังใจ การสังเกต การทำให้เกิดความกระจ่าง และ การสรุปความ

2. เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง (Reality Therapy in Groups) ได้แก่ เทคนิคระบบ WDEP (WDEP system)

3. เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy in Groups) ได้แก่ เทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty Chair) การสลับบทบาท (Role reversal) การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal exercise) การแสดงรอบวง (Making the round)

4. เทคนิคของทฤษฎีการบำบัดแบบย่อที่เน้นคำตอบในการให้คำปรึกษากลุ่ม (Solution-Focused Brief Therapy in Group) ได้แก่ คำถามจัดระดับ (Scaling Question), คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle questions)

5. เทคนิคของทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม (Transactional Analysis in Groups) ได้แก่ ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน (Basic Psychological Life Positions)

3.3.2 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว

1. เทคนิคของการบำบัดครอบครัวแบบโครงสร้าง (Structure Family Therapy) ได้แก่ การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing)

2. เทคนิคของรูปแบบเชิงประสบการณ์นิยม (Experimental Models) ได้แก่ เทคนิครูปแบบการสื่อสาร ของ ซะเทียร์ (Satir)

3. เทคนิคของรูปแบบการบำบัดคู่สมรสด้านพฤติกรรมนิยม (Behavior CouplesTherapy Models) ได้แก่ เทคนิควันแห่งความใส่ใจ (Caring Day)

เทคนิคของแต่ละทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม

1.1 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง (Person-Centered Approach to Groups)

ผู้นำของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง คือ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) (Corey. 2008: 245) เป็นผู้พัฒนาสิ่งที่รู้จักกันในนามการให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง (Nondirective Counseling) ทำให้เกิดทางเลือกที่ทรงพลังและรุนแรง ซึ่งเป็นทางเลือกที่นอกเหนือจากวิธีการบำบัดแบบนำทางที่ปฏิบัติกันมา โรเจอร์ส เชื่อว่า ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้รับคำปรึกษาควรจะอยู่ในบทบาทของผู้รับ โดยให้ความสำคัญกับความจริงแท้ ความเห็นอกเห็นใจของผู้บำบัด และสัมพันธภาพ

1.1.1 แนวคิดที่สำคัญ

โรเจอร์ส กล่าวถึงแนวคิดที่สำคัญไว้ 3 ประการ ได้แก่ (Corey. 2008: 248-254)

1. ความจริงแท้ (Genuineness)

ผู้ให้คำปรึกษาซึ่งเป็นผู้เอื้ออำนวยกลุ่ม ควรมีลักษณะของความจริงแท้ หรือ

ความจริง (realness) หรือ ความสอดคล้อง (Congruence)ต่อเรื่องราวที่เสนอในกลุ่ม ไม่นำลักษณะนักวิชาชีพเข้าไปในกลุ่ม เพื่อทำให้กลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำกลุ่มไม่ควรเสแสร้งในการแสดงความสนใจ ไม่แสร้งว่าตั้งใจหรือเข้าใจ ไม่พูดในสิ่งที่ไม่ได้หมายถึง และไม่รับเอาพฤติกรรมที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ความแท้จริงเป็นขั้นที่มาจากการสำรวจเชิงลึกเกี่ยวกับตนเองและการยอมรับความจริงเกี่ยวกับตนเอง ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจึงจำเป็นต้องมีการตระหนักรู้ตนเอง การยอมรับตนเอง และการเชื่อมั่นตนเองอยู่ในระดับสูง

2. การยอมรับทางบวกอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditioning Positive Regard and Acceptance)

เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงการยอมรับและการให้ความใส่ใจแก่สมาชิกกลุ่ม เมื่อผู้นำกลุ่มแสดงเจตคติทางบวก การยอมรับเจตคติของสมาชิกกลุ่ม จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการให้คำปรึกษาเพิ่มขึ้น การยอมรับทางบวกเกี่ยวข้องกับการสื่อสารอย่างใส่ใจที่ไม่มีเงื่อนไขและไม่ประเมินหรือไม่ตัดสินความรู้สึกหรือความคิดของผู้รับคำปรึกษา หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผู้นำกลุ่มให้ความสำคัญและยอมรับสมาชิกโดยปราศจากการกำหนดเงื่อนไขและความคาดหวังเพื่อให้เกิดการยอมรับ เป็นการยอมรับในสิ่งที่สมาชิกเป็น

3. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

เป็นการแสดงความเข้าใจแบบเห็นอกเห็นใจในกรอบอ้างอิงภายในของแต่ละคน โรเจอร์ส ได้ให้ความหมายของความเห็นอกเห็นใจ ว่า เป็นความสามารถที่จะมองเห็นโลกของอีกคนหนึ่งด้วยการเข้าใจกรอบอ้างอิงภายในของบุคคลนั้น และให้ความสำคัญต่อความเห็นอกเห็นใจเสมือนเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากในการนำไปสู่การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงตนเอง

1.1.2 จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา

คอเรย์ (Corey. 2005:168-169) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการให้คำปรึกษาของทฤษฎีนี้ไว้ 4 ประการ คือ

1. การเปิดรับประสบการณ์ (an openness to experience)
2. การไว้วางใจตนเอง (a trust in themselves)
3. การประเมินตนเองจากภายใน (an internal source of evaluation)
4. เต็มใจที่จะเจริญงอกงามต่อไป (a willingness to continue growing)

ซึ่งตรงตามทัศนะของโรเจอร์ส ดังที่ รัญจวน คำวชิรพิทักษ์ (2545: 260) อธิบายไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่มุ่งให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเจริญงอกงาม สามารถจัดการกับปัญหาได้ รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ เปิดรับประสบการณ์ ไว้วางใจตนเอง ประเมินตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา

1.1.3 เทคนิคในการให้คำปรึกษา

เทคนิคการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลางนี้ กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์ (2545: 371-413) กมลรัตน์ กรีทอง (2545: 292) วัชรี ทรัพย์มี (2550: 55 – 112) และ คอเรย์ (Corey. 2008: 168-169) ได้กล่าวว่า ประกอบด้วยเทคนิคดังต่อไปนี้

1. การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditioning Positive Regard and Acceptance) หมายถึง การยอมรับผู้รับคำปรึกษาทางบวกอย่างใส่ใจโดยไม่มีเงื่อนไข และไม่ประเมินหรือไม่ตัดสินความรู้สึกหรือความคิดของผู้รับคำปรึกษา

2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) โดยการให้ความสนใจ ตั้งใจรับฟังและทำความเข้าใจสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูด รวมทั้งเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา จับใจความสำคัญได้ถูกต้องทุกประเด็น ไม่วิเคราะห์หรือสรุปประเด็นจนกว่าจะรับฟังจบ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ พฤติกรรมการฟังนั้นควรประกอบด้วย การใส่ใจ ลักษณะท่าทางของร่างกาย การแสดงกิริยาอาการ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการพูด ของผู้ให้คำปรึกษา

3. การถาม (Questioning) เป็นการช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจผู้รับคำปรึกษามากขึ้น และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเองตามความเป็นจริงมากขึ้น การใช้คำถามที่ดีควรเป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้ระบายความในใจออกมาให้มากที่สุด หรือใช้คำถามจูงใจให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความรู้สึกกระจ่างในปัญหาที่เกิดขึ้นกับเขา เพื่อให้เกิดการรับรู้และยอมรับความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ในปัญหานั้นๆ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ที่เปิดช่องทางให้ผู้รับคำปรึกษามีอิสระที่จะพูดตามที่ต้องการ และ ลักษณะของคำถามปลายปิด ที่ต้องการเพียงคำตอบสั้นๆ เท่านั้น

4. การสะท้อน (Reflecting) เป็นการที่ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตระหนักว่าผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจและรับรู้โลกภายในของเขา โดยการสะท้อนความรู้สึก สะท้อนประสบการณ์ และ สะท้อนเนื้อหาสาระของปัญหา

5. การสรุป (Summarizing) เป็นการช่วยเน้นความคิดต่างๆ ของผู้รับคำปรึกษาที่กระจัดกระจายในระหว่างการให้คำปรึกษาให้มีความชัดเจนมากขึ้น และเป็นการช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการรับรู้ที่ผู้ให้คำปรึกษามีต่อผู้รับคำปรึกษา

6. การทำให้เกิดความกระจ่าง (Clarification) คือ การที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความกระจ่างแจ้งในเรื่องราว สภาพการณ์ ความรู้สึก ที่ผู้รับคำปรึกษากล่าวถึง

7. การเงียบ (Silence) เป็นช่วงเวลาที่ไม่มีการสนทนากันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้ประเมินเรื่องราวและความรู้สึก

ของตนเอง ได้ใช้ความคิด ได้สัมผัสอารมณ์ ทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง นอกจากนี้ ยังเป็นการให้ผู้รับคำปรึกษาได้พัก ภายหลังจากการพูดหรือการระบายอารมณ์ตนเองออกมา

8. การให้กำลังใจ (Reassuring) เป็นการสื่อสารด้วยภาษาพูดหรือภาษาท่าทาง แก่ผู้รับคำปรึกษา เพื่อทำให้เกิดหรือช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเทคนิคที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดไปใช้ในขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1.2 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง (Reality Therapy in Groups)

ผู้นำของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริง คือ วิลเลี่ยม กลาสเซอร์ (William Glasser) มีความเชื่อว่า พื้นฐานปัญหาของผู้รับคำปรึกษาที่สำคัญเหมือนๆ กันคือ ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพที่ไม่น่าพึงพอใจในปัจจุบัน หรือขาดในสิ่งที่เรียกว่าสัมพันธภาพ

1.2.1 แนวคิดที่สำคัญ

ทฤษฎีนี้กล่าวเน้นว่าคนเราเกิดมาพร้อมกับความต้องการทางพันธุกรรม 5 ประการ ได้แก่ ความอยู่รอด (Survival) ความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging) อำนาจหรือการประสบความสำเร็จ (Power or Achievement) เสรีภาพหรืออิสรภาพ (Freedom or Independence) และ ความสนุกสนาน (Fun) โดยที่คนเราแต่ละคนมีความต้องการทั้ง 5 ประการ แต่ความต้องการดังกล่าวนั้นจะมีความเข้มที่แตกต่างกัน (Corey.2008: 400)

1.2.2 จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา

วัชรี ทรัพย์มี (2533: 183-184 และ 2551: 251) กล่าวว่า การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริงสนับสนุนให้บุคคลได้รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบที่จะแก้ปัญหาและพิจารณาสิ่งต่างๆ ตามสภาพความเป็นจริง และรู้จักประเมินสิ่งถูกสิ่งผิด ประเมินค่านิยม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะนำไปสู่การมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา

1.2.3 เทคนิคในการให้คำปรึกษา

คอเรย์ (Corey. 2008: 408-413) และ วัชรี ทรัพย์มี (2545: 76-78) กล่าวว่าขั้นตอนของการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริง ได้แก่

1. การใช้ระบบ W D E P (W D E P System) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่นำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่ม

1.1 สำรวจความปรารถนาและความต้องการ (Want and need : W) ผู้ให้คำปรึกษาช่วยผู้รับคำปรึกษาได้ค้นพบความต้องการ ความหวัง และความฝันของพวกเขา โดยถามผู้รับคำปรึกษาว่า “คุณต้องการอะไร” โดยผ่านทักษะการถาม เพื่อทำให้ผู้รับคำปรึกษาถูกกระตุ้น

ให้ยอมรับ กำหนด และกลั่นกรองว่าเขาปรารถนาที่จะสนองความต้องการของเขาอย่างไร การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริงมักใช้การถามมากกว่าการให้คำปรึกษาแบบอื่น ทำให้ผู้ให้คำปรึกษาต้องรู้ว่า จะถามอะไร ถามอย่างไร และถามเมื่อไร ดังนั้น ทักษะการถามจึงมีความสำคัญมากสำหรับการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริง

1.2 สำรวจทิศทางและแนวทางการปฏิบัติ (Doing and direction : D) เป็นขั้นตอนต่อจากการสำรวจความปรารถนาและความต้องการ ที่สมาชิกจะได้รับการบอกกล่าวให้มองหาพฤติกรรมปัจจุบันของพวกเขาเพื่อกำหนดว่า สิ่งที่พวกเขากำลังทำอยู่ตอบสนองความต้องการของตนเองหรือไม่ ผู้นำกลุ่มไม่กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มให้พูดเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอดีต เว้นเสียแต่ว่าเหตุการณ์เหล่านี้สามารถเชื่อมโยงไปสู่สถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างง่าย หรือช่วยให้มีการวางแผนการในอนาคตได้ดีขึ้น ดังนั้น ปัญหาต้องได้รับการแก้ไขไม่ว่าในปัจจุบันหรือแม้แต่การวางแผนสำหรับแก้ไขในอนาคต และเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไข จะมีผลต่อผู้รับคำปรึกษาในการเรียนรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงการคิดและสามารถเลือกแนวทางที่ดีกว่า

1.3 การประเมิน (Evaluation : E) เป็นงานของผู้นำกลุ่มในการช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มสำรวจพฤติกรรมทั้งหมดของพวกเขา การประเมินตนเองเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานของขั้นตอนการบำบัดแบบเผชิญความจริง หลังจากสมาชิกกลุ่มได้ทำการประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของพฤติกรรมของเขา สมาชิกสามารถกำหนดได้ว่าอะไรที่อาจเป็นประโยชน์ต่อความล้มเหลวของพวกเขา และการเปลี่ยนแปลงอะไรที่จะสามารถรับประกันได้ว่าจะสนับสนุนให้ไปสู่ความสำเร็จ

1.4 การวางแผน (Planning : P) เมื่อผู้รับคำปรึกษาได้ทำการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้ให้คำปรึกษากลุ่มอยู่ในสถานะที่จะช่วยสมาชิกในการพัฒนาแผนการสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แผนการที่ดีที่สุดประการหนึ่ง คือแผนการที่เริ่มโดยผู้บำบัดและผู้รับคำปรึกษาแต่ละคน แผนการที่ดีประการที่ 2 คือแผนการที่เริ่มโดยทั้งผู้บำบัดและผู้รับคำปรึกษาแต่ละคน และ แผนการที่ดีประการที่ 3 คือ แผนการที่เริ่มโดยผู้บำบัด จุดมุ่งหมายของการวางแผน คือ การเตรียมการเพื่อประสบผลสำเร็จ และเมื่อได้ดำเนินการตามแผน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะเพิ่มขึ้น เป็นที่แน่ชัดว่า แผนการที่เป็นประโยชน์คือการเริ่มต้นอย่างสวยงาม และกำหนดได้ว่าจะทำอะไร ทำเมื่อไร และทำได้บ่อยเพียงใด การวางแผนจึงเป็นหนทางที่จะกระตุ้นผู้รับคำปรึกษาให้เปลี่ยนแปลงจากการพูดและความตั้งใจของพวกเขาไปสู่การลงมือปฏิบัติ

2. การใช้อารมณ์ขัน ผู้ให้คำปรึกษาใช้อารมณ์ขันได้ เมื่อมีการพัฒนาความความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มีบรรยากาศของความไว้วางใจ อารมณ์ขันเป็นผลลัพธ์ทางบวก ไม่ใช่การหัวเราะเยาะ ไม่ใช่การขาดความเคารพสมาชิกกลุ่ม

3. การตั้งคำถาม เป็นเทคนิคที่สำคัญในการฝึกปฏิบัติการบำบัดแบบเผชิญความจริง การใช้คำถามที่ถูกเวลา และอย่างมีกลยุทธ์ สามารถทำให้สมาชิกกลุ่มคิดเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาต้องการและประเมินว่าพฤติกรรมของพวกเขากำลังนำพวกเขาไปในทิศทางที่พวกเขาต้องการจะไปหรือไม่

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเทคนิคที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดไปใช้ในขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

1.3 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy in groups)

ผู้นำของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ คือ ฟริทซ์ เพิร์ล (Frintz Perls) และ ลอร่า เพิร์ล (Laura Perls) ภรรยาของเขา โดยมีข้อสันนิษฐานว่า การที่จะเข้าใจมนุษย์ จะต้องเข้าใจบริบทแวดล้อมของเขาด้วย จุดมุ่งหมายพื้นฐานของกลุ่มเกสตัลท์ คือ การทำให้สมาชิกของกลุ่มสามารถเพิ่มการตระหนักรู้เกี่ยวกับอะไรก็ตามที่พวกเขากำลังประสบอยู่ และเพิ่มคุณภาพของการสัมผัสกับบุคคลอื่นๆ

1.3.1 แนวคิดที่สำคัญ

ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของการบำบัดแบบเกสตัลท์ คือ บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการ “ควบคุมตนเอง” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเขามีการตระหนักรู้อย่างเต็มที่ต่อสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นทั้งภายในตัวและรอบๆ ตัว เพราะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่แต่ละคนถูกตรึงอยู่นั้น ไม่เคยตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้อย่างครบถ้วน จึงเกิดการปรับตัวที่สร้างสรรค์ขึ้น และลักษณะตัวตนต่างๆของแต่ละคนจะสูญเสียไปจากการตระหนักรู้ การบำบัดรักษาทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่มนั้น จะพยายามปลุกส่วนต่างๆ ที่สูญหายไปให้กลับตื่นตัวขึ้นมา และถ้าเป็นไปได้ ให้ส่วนที่คืนกลับมานั้น รวมเข้ากับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ยังมีหลักการพื้นฐานจำนวนหนึ่งที่เป็นรากฐานของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ ได้แก่ ความเป็นองค์รวม (Holism) ทฤษฎีสนาม (Field Theory) กระบวนการภาพและพื้น (The Figure-Formation Process) การควบคุมตนเองของอินทรีย์ (Organismic Self-Regulation) การตระหนักรู้ (Awareness) ที่นี่และเดี๋ยวนี้ (Here and Now) ภาระค้างคาใจ (Unfinished Business) การสัมผัสและการรบกวนการสัมผัส (Contact and Disturbances to Contact) และ พลังและการขัดขวางพลัง (Energy and Blocks to Energy) ทฤษฎีนี้เน้นว่า ผู้รับคำปรึกษาจำเป็นต้องพัฒนาขึ้น ดำเนินชีวิตได้ด้วยตัวเอง และจัดการกับปัญหาได้ด้วยตัวของเขาเอง (Corey. 2008: 282-289)

1.3.2 **จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา**

เป้าหมายเบื้องต้นของการบำบัดแบบเกสตัลท์ คือ การบรรลุถึงการตระหนักรู้ ซึ่งการตระหนักรู้นี้ ทำให้มีตัวเลือกมากขึ้น (greater choice) การตระหนักรู้ประกอบด้วยการรู้จักสิ่งแวดล้อม การรู้จักตนเอง การยอมรับตนเอง และมีความสามารถในการสัมผัส การตระหนักรู้ทำให้ผู้รับการบำบัดสามารถเผชิญหน้าและยอมรับส่วนที่เคยปฏิเสธ ในขณะเดียวกันก็มีความเข้าใจในประสบการณ์เกี่ยวกับตัวตนอย่างเต็มที่

จุดมุ่งหมาย สำหรับสมาชิกเพื่อให้บรรลุใน “ระดับกลุ่ม” (group level) ประกอบด้วย (Corey. 2008: 282-283)

1. เรียนรู้ว่าควรจะถามอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมาอย่างไร สำหรับสิ่งที่พวกเขาปรารถนาหรือต้องการ
2. เรียนรู้ว่าจะจัดการอย่างไรให้มีประสิทธิภาพเมื่อเกิดความขัดแย้งภายใน
3. เรียนรู้ว่าจะให้การสนับสนุนและให้พลังแก่กันและกันได้อย่างไร
4. มีความสามารถที่จะท้าทายซึ่งกันและกัน ในการผลักดันให้ข้ามเขตแดนของความรู้สึกปลอดภัย และสิ่งที่รู้อยู่แล้ว
5. สร้างสรรค์ชุมชนบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ซึ่งจะเปิดทางให้ไปถึงระดับการทำงานที่ลึกและมีความหมาย
6. เรียนรู้ว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่กันและกันอย่างไร
7. เรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรภายในกลุ่มได้อย่างไร แทนการพึ่งพิงผู้นำกลุ่มในฐานะผู้บังคับการ

1.3.3 **เทคนิคในการให้คำปรึกษา**

การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์สนับสนุนการมีประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ และไม่มีการกำหนดเทคนิคต่างๆไว้ล่วงหน้าว่าผู้นำกลุ่มเกสตัลท์จะต้องปฏิบัติตามเทคนิคใด การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์มีหลากหลายเทคนิค ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมเทคนิคดังกล่าว ได้แก่ (Corey. 2008: 292-305)

1. การให้ความสนใจต่อภาษา (Paying Attention to Language) เกสตัลท์ให้ความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาษากับบุคลิกภาพ เนื่องจากรูปแบบการพูดของเรามักเป็นการแสดงออกของความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ถ้าเราเพิ่มการตระหนักรู้รูปแบบการพูดของเราให้มากขึ้น ก็จะสามารถเพิ่มการตระหนักรู้ตนเองได้ รูปแบบการพูด ได้แก่

1.1 “มัน” (It) การใช้คำว่า “มัน” แทนคำว่า “ฉัน” เป็นการรักษาระยะห่างของตัวเราจากประสบการณ์ของเรา เช่น “มันเป็นเรื่องน่าตกใจที่ต้องเข้ามาอยู่ในกลุ่มนี้”

สมาชิกกลุ่มควรเปลี่ยนประโยคเป็น “ฉันรู้สึกตกใจที่ต้องเข้ามาอยู่ในกลุ่มนี้” การใช้สรรพนามของบุคคลแทนคำสรรพนามที่ไม่ใช่ส่วนตัวเป็นวิธีหนึ่งของการแสดงความรับผิดชอบต่อเรื่องที่เขาพูด

1.2 “ท่าน” (you) การใช้คำว่า “ท่าน” เป็นการที่บุคคลดึงตัวเองออกจากความรู้สึกของพวกเขาไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกเรื่องใดก็ตาม การเริ่มต้นประโยคด้วยคำว่า “ท่าน” มีแนวโน้มว่าจะเป็นการป้องกันตนจากผู้อื่นและปฏิเสธสิ่งที่ตนเองประสบ เช่น “ท่านรู้สึกเจ็บปวดเมื่อมีคนไม่ยอมรับท่าน” เปลี่ยนเป็น “ฉันรู้สึกเจ็บปวดเมื่อมีบางคนบอกปฏิเสธฉัน”

1.3 “คำถาม” (Questions) การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ จะหลีกเลี่ยงการใช้คำถาม เพราะคำถามต่างๆ จะพุ่งความสนใจไปยังผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นเกิดการป้องกันตนเองขึ้นได้ง่ายมาก คำถามส่วนใหญ่จะเรียกร้องให้ผู้ที่ถูกถามต้องเปิดเผยตนเองออกมาในขณะที่ผู้ถามเองยังคงซ่อนตัวอยู่เบื้องหลังคำถามนั้น

1.4 คำขยายความและคำที่ไม่แสดงความเป็นเจ้าของ (Qualifiers and Disclaimers) คำขยายความเป็นการลดพลังและความสำคัญของประโยคหรือข่าวสารนั้นลง เช่น คำว่า “แต่” เป็นตัวอย่างสำคัญที่ลดความสำคัญของประโยคข้างหน้าลงไป

1.5 การพูดว่า “ไม่สามารถ” (can’t statements) สมาชิกกลุ่มมักพูดว่า “ฉันไม่สามารถ” (I can’t) เมื่อพวกเขาหมายถึง “ฉันจะไม่” (I won’t) ทำให้ประโยคที่พูดขาดความชัดเจนและความจริงใจ ผู้นำจะต้องทำให้สมาชิกใช้คำว่า “ จะไม่ ” (won’t) แทนคำว่า “ไม่สามารถ” (can’t) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มยอมรับพลังของพวกเขาโดยการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของพวกเขาเอง

1.6 “ควรจะ” และ “น่าจะ” (should and ought) เป็นการพูดที่ขาดพลัง สมาชิกกลุ่มควรเปลี่ยนจากการพูด “ควรจะ” และ “น่าจะ” เป็น “ฉันเลือกที่จะ” (I choose to)

2. เก้าอี้ว่าง (Empty chair) เป็นวิธีการที่ใช้เมื่อผู้รับคำปรึกษาแสดงความขัดแย้งกับบุคคลอื่น หรือมีภาระค้างคาใจ (Unfinished Business) เป็นการช่วยทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความกระจ่างในประสบการณ์และความรู้สึกของตนเองเพิ่มขึ้น

3. การสลับบทบาท (Role Reversal) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมปกติวิสัยของตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาสามารถนำเทคนิคนี้เข้าไปสอดแทรกใช้ได้ในทุกเรื่องที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล และได้พบกับส่วนต่างๆ ของตัวเขาซึ่งเก็บซ่อนไว้หรือถูกปฏิเสธ เทคนิคนี้สามารถช่วยผู้รับคำปรึกษาให้เริ่มยอมรับเหตุผลของตัวเองที่พยายามปฏิเสธมาโดยตลอด

4. การอยู่กับความรู้สึก (Stay with a feeling) ใช้เมื่อผู้รับคำปรึกษาหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา เป็นภาวการณ์เก็บกดความรู้สึก เทคนิคนี้เป็นการให้ผู้รับคำปรึกษาแสดง

ความรู้สึกออกมา เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ (closure) ในอารมณ์นั้น และสามารถรับรู้ภาวะความสมบูรณ์ของอารมณ์นั้นได้อย่างแท้จริง และบางครั้งอาจจำเป็นต้องให้แสดงถึงขั้นการแสดงบทบาทที่เกินจริง (exaggeration) เพื่อให้เกิดการอิ่มตัวในสถานการณ์ที่ผู้รับคำปรึกษาอยากหลีกเลี่ยง

5. การทำงานของความฝัน (Dream Work) ทฤษฎีนี้จะไม่ทำนายความฝัน แต่จะนำความฝันมาสู่ชีวิตจริงเหมือนกับความฝันนั้นเพิ่งเกิดและเข้าไปมีส่วนร่วมในความฝันนั้น เป็นการแสดงความรู้สึกที่ติดค้างในใจออกมา

6. การแสดงรอบวง (Making the rounds) เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งเดินไปรอบๆ พบกับสมาชิกแต่ละคนโดยจะพูดคุยอะไรก็ได้ที่โดยปกติแล้วเขาไม่เคยสื่อสารออกมาเป็นคำพูดเลย เป็นกิจกรรมหนึ่งของเกสตัลท์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความกล้าที่จะเผชิญ กล้าเสี่ยง กล้าแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ เพื่อความเจริญงอกงามของตนเองหรือเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

7. การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal Exercise) ในสถานการณ์ของชีวิตประจำวัน เรามักมีการซักซ้อมบทสำหรับบทบาทที่เราคิดว่าเราถูกคาดหวังให้แสดง ซึ่งเรากังวลว่าอาจจะพูดผิดพลาดไปและทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมขึ้นได้ การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำจึงทำให้เกิดความแน่ใจว่าสามารถทำพฤติกรรมนั้นได้

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty chair) การสลับบทบาท (Role reversal) การแสดงรอบวง (Making the rounds) และ การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal exercise) ไปใช้ในขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

1.4 เทคนิคของทฤษฎีการบำบัดแบบย่อที่เน้นคำตอบในการให้คำปรึกษากลุ่ม (Solution-Focused Brief Therapy in Group) (Corey. 2008: 424-435)

ผู้นำของการบำบัดแบบย่อที่เน้นคำตอบในการให้คำปรึกษากลุ่มได้แก่ สตีฟ เดอ ชาเซอร์ (Steve de Shazer) และ อินซู คิม เบอร์ก (Insoo Kim berg) การบำบัดแบบย่อที่เน้นคำตอบ (SFBT) คือ วิธีการบำบัดที่เน้นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายและเน้นอนาคต วิธีการนี้เปลี่ยนการเน้นการแก้ไขที่ปัญหาไปสู่การเน้นที่คำตอบ ผู้รับคำปรึกษาถูกเชื่อว่าเป็นผู้มีความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงรูปแบบที่ผู้รับคำปรึกษาเป็นอยู่ เมื่อเข้าสู่การบำบัด บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา คือ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษายอมรับทรัพยากรที่พวกเขามี

1.4.1 แนวคิดที่สำคัญ

การบำบัดแบบย่อที่เน้นคำตอบ ได้เกิดขึ้นบนพื้นฐานข้อสันนิษฐานการมองโลกในแง่ดีที่ว่า มนุษย์เป็นผู้มีความสามารถหยุ่นตัว สามารถรับมือสถานการณ์ได้ดี สามารถฟื้นคืนสู่สภาพเดิมและมีความสามารถในการสร้างคำตอบที่สามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของพวกเขาได้ แนวคิด

ทางการให้คำปรึกษาสร้างขึ้นบนการมีมิติเชิงบวก เช่น ความเข้มแข็งของบุคคล การปรากฏคำตอบสำหรับบุคคลในสถานการณ์อื่นๆ และความสำเร็จในอดีต

1.4.2 จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา

การบำบัดแบบย่อที่เน้นคำตอบ เน้นความสำคัญของการช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาในการสร้างความชัดเจน การระบุเป้าหมายที่อธิบายไว้อย่างชัดเจน ได้แก่

1. การใช้ภาษาในลักษณะเชิงบวกของผู้รับคำปรึกษา
2. เป็นกระบวนการ หรือเน้นการปฏิบัติ
3. เป็นโครงสร้างในรูปแบบ ที่นี่และเดี๋ยวนี้
4. เป็นความสำเร็จ เป็นรูปธรรม และเฉพาะเจาะจง
5. ได้รับการควบคุมโดยผู้รับคำปรึกษา

1.4.3 เทคนิคการให้คำปรึกษา

1. การตั้งคำถาม (Questioning) การตั้งคำถามเป็นเครื่องมือในการสนทนาและการให้ความช่วยเหลือหลักของการบำบัดแบบย่อที่เน้นคำตอบ คำถามถูกถามด้วยความเคารพ ความอยากรู้โดยแท้จริง ความสนใจอย่างจริงใจ และเป็นไปอย่างเปิดเผย

2. คำถามที่เกี่ยวกับสภาวะแห่งการยกเว้น (Exception Questions) คำถามที่เกี่ยวกับสภาวะแห่งการยกเว้นเป็นเทคนิคที่จะนำทางสมาชิกกลุ่มไปสู่ช่วงเวลาต่างๆ ที่ไม่เคยมีปัญหา สภาวะแห่งการยกเว้นคือประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตของสมาชิก ซึ่งโดยปกติแล้วน่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง แต่จะด้วยประการใดก็ตามกลับไม่มีปัญหาเกิดขึ้นเลย การที่ผู้ให้คำปรึกษาตั้งคำถามเพื่อให้สมาชิกตอบ จึงเป็นการสำรวจหรือค้นหาที่จะเตือนผู้คนว่า ปัญหาต่างๆ นั้นไม่ได้มีพลังมากมายตลอดเวลา และปัญหาต่างๆ จะไม่ได้เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้ให้คำปรึกษากลุ่มจะตั้งคำถามให้สมาชิกช่วยกันพิจารณาว่า จะต้องมีสภาวะใดเกิดขึ้นบ้าง จึงจะทำให้เกิด"สภาวะแห่งการยกเว้น" ขึ้นได้บ่อยกว่าปกติ การให้สมาชิกพิจารณาหารือนี้ เรียกว่า "การคุย-แลกเปลี่ยน" (change – talk) และผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาเท่านั้นที่จะสังเกตได้ถึงสมรรถนะในการชี้ให้เห็นว่า สภาวะแห่งการยกเว้นในชีวิตของเขาเป็นเช่นไร ซึ่งประโยชน์ของคำถามที่เกี่ยวกับสภาวะการยกเว้นคือ สมาชิกกลุ่มจะเปิดการรับรู้มากขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นไปได้ที่จะเกิดข้อมูลที่จะใช้แก้ปัญหามากขึ้น

3. คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Questions) เป็นเทคนิคที่ผู้นำกลุ่มใช้ในการกระตุ้นความคิดสมาชิกกลุ่ม โดยการบอกให้บุคคลสร้างสรรค์คำพูดด้วยการมองโลกในด้านดี โดยเน้นความเชื่อว่า มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายที่สมเหตุสมผลได้อย่างรวดเร็ว คำถามปาฏิหาริย์ที่ผู้นำกลุ่มถามนำ ได้แก่ "ถ้าเกิดปาฏิหาริย์ขึ้นจริงแล้วทำให้ปัญหาที่คุณพบอยู่นั้นหายไป

ในชั่วคืน คุณจะทราบได้อย่างไรว่าปัญหานั้นถูกแก้ไขไปแล้ว และ จะมีอะไรที่แตกต่างไปจากเดิมบ้าง ?" ผู้นำกลุ่มจะเน้นให้สมาชิกกลุ่มคิดว่า "อะไรที่แตกต่างออกไปจากเดิม" คำถามปาฏิหาริย์ได้รับการออกแบบเพื่อทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถจินตนาการให้เห็นภาพว่า ชีวิตของพวกเขาจะมีสภาพเช่นไร หากสภาวะที่เป็นปัญหาไม่มีอยู่ คำถามปาฏิหาริย์สามารถนำมาใช้ในกลุ่มที่สมาชิกถูกขอให้ลองใช้ความคิดใคร่ครวญดูว่าทิศทางที่พวกเขากำลังมุ่งไปสู่นั้นจะเป็นอย่างไร และในสภาพอย่างไรที่พวกเขาอยากจะมีชีวิตอยู่อย่างแตกต่างออกไป เฉกเช่นเดียวกับการที่มีปาฏิหาริย์เกิดขึ้นจริงๆ คำถามปาฏิหาริย์เป็นเทคนิคที่มีประโยชน์มากสำหรับใช้ในการตั้งเป้าหมาย โดยการขอให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันระดมสมองว่า ปาฏิหาริย์ของแต่ละคนนั้นมีหน้าตาอย่างไร การระดมสมองจะช่วยจุดประกายการหารืออย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการหาแนวทางได้อย่างมากมาย ที่สำคัญคำถามปาฏิหาริย์ที่มีการมุ่งเน้นไปที่อนาคต ซึ่งทำให้สมาชิกกลุ่มเริ่มต้นที่จะคำนึงถึงชีวิตที่แตกต่างไปจากวิถีทางที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

4. คำถามจัดระดับ (Scaling Questions) ผู้นำกลุ่มใช้คำถามจัดระดับเมื่อการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ของมนุษย์ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย เช่น ความรู้สึก อารมณ์ หรือการสื่อสาร ตัวอย่างในการใช้คำถามคือ เมื่อสมาชิกกลุ่มแสดงความรู้สึกกลัวหรือวิตกกังวล จะถูกถามว่า "หากมีระดับ 10 ระดับ ตั้งแต่ 0 ถึง 10 โดยที่ระดับ 0 คือ ความรู้สึกเมื่อเข้ากลุ่มครั้งแรก และ ระดับ 10 คือ ความรู้สึกภายหลังจากมีปาฏิหาริย์เกิดขึ้นและปัญหาหมดไปแล้ว คุณจะให้ระดับความวิตกกังวลในขณะปัจจุบันนี้เท่าไร เทคนิคนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การเห็นคุณค่าในตัวเอง การเปลี่ยนแปลงก่อนการเข้ากลุ่ม ความมั่นใจในตัวเอง การยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ การจัดลำดับปัญหาที่ต้องแก้ไข การรับรู้ความหวัง และการประเมินความก้าวหน้า

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเทคนิคคำถามจัดระดับ และ คำถามปาฏิหาริย์ ไปใช้ในขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

1.5 เทคนิคต่าง ๆ ของทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม (Transactional Analysis in Groups : TA) (Corey. 2008: 314-330)

ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ คือ อีริค เบิร์น (Eric Berne) ซึ่งเป็นนักจิตวิเคราะห์ที่นิยมฟรอยด์คนหนึ่งและเป็นจิตแพทย์ เบิร์นได้พัฒนา TA ขึ้นมา เนื่องจากไม่พอใจความล่าช้าของจิตวิเคราะห์ในการช่วยให้คนแก้ไขปัญหาของเขา ทั้งเรื่องการใช้เวลามาก ความซับซ้อน และการติดต่อสื่อสารกับผู้รับการบำบัดที่ยังไม่ดีพอ เบิร์นได้สร้างแนวคิดจากการให้ความสนใจต่อสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูดออกกับความสอดคล้องของพฤติกรรม

1.5.1 แนวคิดที่สำคัญ

สิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติการดำเนินการกลุ่มแบบ TA คือ การตระหนักรู้ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญของกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม แนวคิดที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ภาวะแห่งตน (Ego states)

ภาวะแห่งตนเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันทางความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในส่วนของบุคลิกภาพของบุคคลคนนั้นที่แสดงออกมาในแต่ละช่วงเวลา การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ทั้งหมดเป็นการปฏิบัติการกับภาวะแห่งตน โดยรวมแง่มุมที่สำคัญต่างๆ ของบุคลิกภาพเข้าไว้ด้วยกัน บุคคลแต่ละคนมีภาวะพื้นฐาน 3 ภาวะ ได้แก่ ภาวะความเป็นพ่อแม่ (Parent ego state) ภาวะความเป็นผู้ใหญ่ (Adult ego state) และ ภาวะความเป็นเด็ก (Child ego state)

2. ความต้องการการใส่ใจ (The Needs for Strokes)

หลักการพื้นฐานอย่างหนึ่งของวิธีการแบบ TA ก็คือ มนุษย์ต้องการได้รับ “การเอาใจใส่” ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อพัฒนาความรู้สึกของการไว้วางใจต่อโลก และเป็นพื้นฐานสำหรับความรักตนเอง การเอาใจใส่มีทั้งทางบวกและทางลบ การเอาใจใส่ทางบวกเป็นการแสดงความอบอุ่น ความรัก ความซาบซึ้งด้วยคำพูดหรือด้วยการมอง การยิ้ม การสัมผัส หรือการแสดงท่าทาง การเอาใจใส่ทางลบ เป็นประโยชน์ในการกำหนดขอบเขตซึ่งเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับพฤติกรรมที่บุคคลนั้นๆ แสดงออกมา เช่น “ฉันไม่ชอบเลย เมื่อคุณใช้คอมพิวเตอร์ของฉันโดยไม่ขออนุญาต” และเป็นประโยชน์สำหรับการปกป้อง เช่น “หยุดเดี๋ยวนี้นะ! อย่าออกไปที่ถนน” ซึ่งการเอาใจใส่ทางลบนั้นดีกว่าการไม่เอาใจใส่เสียเลย ซึ่งก็คือ การถูกละเลย

3. คำสั่งและการต่อต้านคำสั่ง (Injunctions and Counterinjunctions)

คำสั่งเป็นข้อความที่พ่อแม่ได้รับแรงกระตุ้นจากลูกในการที่พ่อแม่แสดงความผิดหวัง ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล และไม่มีความสุข พ่อแม่จะพูดคำว่า “อย่า” “ห้าม” ออกมา ลูกจะเรียนรู้คำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกตีหรือถูกลงโทษ และนำคำสั่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของบุคลิกภาพ สำหรับการต่อต้านคำสั่งเกิดจากการที่ลูกรู้สึกว่าสิ่งที่ได้พยายามทำนั้น ยังเป็นสิ่งที่พ่อแม่ยังคงไม่รู้สึกว่ายังไม่เพียงพอ เช่น “ต้องสมบูรณ์แบบ” “พยายามอย่างหนัก” “เร็วๆเข้า” “ต้องเข้มแข็ง” เป็นต้น

4. การตัดสินใจและการตัดสินใจใหม่ (Decisions and Redecisions)

เป็นการตระหนักรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ควบคุมพฤติกรรม และความสามารถที่จะทำการตัดสินใจใหม่ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงวิถีทางที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต

5. เกม (Games)

เกมได้รับการออกแบบมาเพื่อขัดขวางความใกล้ชิด เกมประกอบด้วยส่วนประกอบพื้นฐาน 3 ส่วน คือ 1)ชุดของการติดต่อสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ซึ่งผิวเผินดูเหมือนจะมีเหตุผล 2) การติดต่อสัมพันธ์ที่มีวาระซ่อนเร้น และ 3) ผลลัพธ์ในทางลบ ซึ่งเป็นข้อสรุปของเกมและเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของเกม เกมเกิดจาก 3 บทบาท คือผู้กล่าวหา (Persecutor) ผู้ช่วยเหลือ (Rescuer) และ เหยื่อ (Victim) ผู้กล่าวหามักเล่นในบางรูปแบบของการมองหาจุดบกพร่อง จับผิดผู้อื่น วิจารณ์ผู้อื่น และมักมองหาคนให้มาเป็นเหยื่อ ผู้ช่วยเหลือจะเล่นในรูปแบบการเสแสร้งทำเป็นช่วยเหลือ ชอบยุ่งเรื่องของคนอื่น และ เหยื่อ เป็นผู้ที่ชอบทำตนให้ผู้อื่นช่วยเหลือและพึ่งพาผู้อื่น

6. ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐานและบทชีวิต (Basic Psychological Life positions and Life Scripts)

ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาเบื้องต้นและบทชีวิตเป็นมุมมองที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสัมพันธภาพที่มีต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ในวัยเด็กโดยเฉพาะช่วงอายุ 5 ปีแรก การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระบุตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐานไว้ 4 ตำแหน่ง ได้แก่

6.1 ฉันเห็นด้วย – คุณเห็นด้วย (I'm OK. , You're OK.)

เป็นตำแหน่งที่มีความเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีค่า มีคุณค่า และมีเกียรติในพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ตำแหน่งนี้บ่งบอกถึงเจตคติของความไว้วางใจ ความเปิดเผย และยินดีที่จะให้และรับและการยอมรับผู้อื่นในสิ่งที่เขาเป็น ผู้คนในกลุ่มนี้มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น บุคคลในตำแหน่งนี้ไม่มีผู้แพ้ มีแต่ผู้ชนะ

6.2 ฉันเห็นด้วย – คุณไม่เห็นด้วย (I'm OK.,You're not OK.)

เป็นตำแหน่งของคนที่เอาปัญหาของตนไปใส่ผู้อื่นและตำหนิติเตียนผู้อื่น แสดงความเหนือกว่า แสดงให้เห็นว่าผู้อื่นต่ำต้อยกว่า และวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น มองตัวเองว่าเหนือกว่าผู้อื่น แสดงความโกรธผู้อื่น รังเกียจผู้อื่น และดูถูกคนที่ด้อยกว่า หรือทำให้ผู้อื่นเป็นแพะรับบาป ตำแหน่งนี้คือบุคคลที่ต้องการข่มเหงผู้อื่นหรือต้องการผู้ที่ด้อยกว่า เพื่อรักษาความรู้สึกของตัวเองที่ว่า "ฉันเห็นด้วย / ฉันใช้ได้" (OKness)

6.3 ฉันไม่เห็นด้วย – คุณเห็นด้วย (I'm not OK.,You're OK.)

ตำแหน่งนี้เป็นตำแน่งของความเศร้าหมอง ความรู้สึกที่ไม่มีอำนาจ ความอ่อนแอ ไม่มีพลังเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น เป็นแบบฉบับของผู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นแทนที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง และโดยมากจะรู้สึกว่าตนเองตกเป็นเหยื่อหรือถูกหลอกลวง

6.4 ฉันไม่เห็นด้วย – คุณไม่เห็นด้วย (I'm not OK. ,You're not OK.)

เป็น 1 ใน 4 ซึ่งเป็นที่รู้กันในตำแหน่งของความไร้คุณค่าและสิ้นหวัง เป็นตำแหน่งของบุคคลที่ขาดความสนใจในการดำเนินชีวิตและปราศจากความมั่นใจโดยสิ้นเชิง เป็นลักษณะของคนที่ไม่สามารถจัดการกับปัญหาตามความเป็นจริงของโลกได้ และอาจนำมาซึ่งภาวการณ์ถอยหนีขั้นรุนแรง ซึ่งเป็นได้ทั้งการกลับไปสู่พฤติกรรมที่คล้ายทารก หรือการแสดงพฤติกรรมที่รุนแรง มีผลต่อการทำร้ายหรือทำลายชีวิตของตนเองหรือผู้อื่น

1.5.2 จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม คือ

1. ช่วยให้บุคคลหลุดพ้นจากการมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม
2. ช่วยให้บุคคลหลุดพ้นจากตำแหน่งชีวิตที่ไม่เหมาะสม ไปสู่ตำแน่งชีวิตแบบ "ฉันเห็นด้วย – คุณเห็นด้วย"
3. เพื่อปรับโครงสร้างของบุคลิกภาพของผู้รับคำปรึกษา

1.5.3 เทคนิคการให้คำปรึกษา

เทคนิคของการให้คำปรึกษาแบบวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม คือ การทำสัญญา (Contracts) เพื่อต้องการให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงความมุ่งหมายและตั้งเป้าหมายส่วนตัว สัญญาถือเป็นการมอบความรับผิดชอบให้กับสมาชิกเพื่อกำหนดอย่างชัดเจนว่า พวกเขาต้องการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเมื่อไร ด้วยตัวของพวกเขาเอง ดังนั้น ผู้รับคำปรึกษาจะต้องเรียนรู้ว่าพวกเขาต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐานและบทชีวิต มาใช้เพื่อให้บุคคลหลุดพ้นจากตำแหน่งชีวิตที่ไม่เหมาะสม

2. เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว

2.1 เทคนิคของการบำบัดครอบครัวแบบโครงสร้าง (Structural Family Therapy) (Goldenberg; & Goldenberg. 2008: 236-257)

ผู้พัฒนาการบำบัดนี้ คือ ซาลวาดอร์ ไมนูชิน (Salvador Minuchin) ปี ค.ศ.1974 ซึ่งเป็นผู้พัฒนาทฤษฎีครอบครัวแบบโครงสร้าง ซึ่งสนใจว่า ส่วนประกอบของระบบมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร ความสมดุลหรือภาวะสมดุลของสิ่งแวดล้อมภายในได้มาอย่างไร กลไกการโต้ตอบของครอบครัวทำงานอย่างไร และ รูปแบบการสื่อสารที่ทำงานผิดปกติพัฒนาอย่างไร การบำบัดครอบครัวแบบโครงสร้างจึงเป็นรูปแบบที่ยอมรับอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ของสังคมในบทบาทหน้าที่ของครอบครัวและในการทำหน้าที่ภายใต้ระบบชุมชนที่ใหญ่กว่า

2.1.1 แนวคิดที่สำคัญ

แนวคิดหลักของทฤษฎีคือ การเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างก่อนที่จะจัดการกับอาการด้านอารมณ์ เน้นระบบองค์รวม อิทธิพลของโครงสร้างตามลำดับขั้นของครอบครัว และ การทำหน้าที่แบบพึ่งพากันของระบบย่อยของครอบครัว

2.1.2 จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา

การบำบัดครอบครัวแบบโครงสร้างมีจุดมุ่งหมายให้ครอบครัวได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง และปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

2.1.3 เทคนิคการให้คำปรึกษา

การปฏิบัติของนักบำบัดโครงสร้าง ได้แก่

1. การเข้าร่วมและการปรับตัว (Joining and Accommodating) ไมนูชิน อธิบายว่า ผู้ให้คำปรึกษาต้องปฏิบัติตนเสมือนเป็นญาติห่างๆ ที่เข้าไปร่วมอยู่ในระบบครอบครัวและปรับตัวตามแบบของครอบครัว เป็นการทำให้สมาชิกครอบครัวรับรู้ว่าผู้ให้คำปรึกษาเป็นเพียงสมาชิกครอบครัวในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นผู้ที่มีความห่วงใย เข้าใจ และหาทางเพื่อให้พวกเขาค้นหาทางเลือกในการเตรียมการสำหรับสิ่งที่จะกลายเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้

2. การประเมินปฏิสัมพันธ์ของครอบครัว (Assessing Family Interactions) ผู้ให้คำปรึกษาประเมินครอบครัวเกี่ยวกับโครงสร้างและรูปแบบปฏิสัมพันธ์ ใส่ใจต่อบริบททางสังคม พฤติกรรมที่ผิดปกติที่ปรากฏออกมา

3. การติดตามกลุ่มความผิดปกติของครอบครัว (Monitoring Family Dysfunctional Sets) การติดตามและการช่วยเหลือเป็นประเด็นสำคัญของกระบวนการช่วยเหลือแบบโครงสร้าง โดยเริ่มต้นจากการตรวจสอบโครงสร้างของครอบครัว มองหาพื้นที่ที่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลง

4. รูปแบบการดำเนินการปรับโครงสร้าง (Restructuring Transactional Patterns) เทคนิคที่ใช้ได้ผลคือ การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing) โดยการเปลี่ยนความหมายของเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น และแทนที่ด้วยบริบทใหม่ที่มีความคล้ายกันหรือเท่าเทียมกัน โดยอธิบายได้อย่างมีเหตุผล น่าเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้ เป็นการเพิ่มมุมมองให้มากขึ้นและมองเห็นทางเลือกมากขึ้น

ผู้วิจัยเห็นว่าเทคนิคการมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing) เป็นเทคนิคที่สามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ที่ไม่ใช่สถานการณ์ในครอบครัวเท่านั้น จึงได้นำ

เทคนิคการมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing) มาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

2.2 เทคนิคของรูปแบบเชิงประสบการณ์นิยม (Experiential Models) กระบวนการความมีเหตุผลของมนุษย์ : ซะเทียร์ (The Human Validation Process Model : Satir) (Goldenberg; & Goldenberg. 2008: 222-229)

รูปแบบกระบวนการความมีเหตุผลของมนุษย์ เป็นรูปแบบหนึ่งของการให้คำปรึกษารูปแบบประสบการณ์นิยม (Experiential Models) ผู้นำของการให้คำปรึกษาครอบครัวรูปแบบประสบการณ์นิยมได้แก่ คาร์ล วิธเทคเคอร์ (Carl Whitaker) ที่นำเอาทั้งรูปแบบความสัมพันธ์รายบุคคลและครอบครัวเข้ามาใช้ในกระบวนการบำบัด ส่วนผู้นำของรูปแบบกระบวนการความมีเหตุผลของมนุษย์ คือ เวอร์จิเนีย ซะเทียร์ (Virginia Satir) ปี ค.ศ.1950 ซึ่งเป็นนักสังคมสงเคราะห์ ซะเทียร์ได้ทำงานการบำบัดครอบครัวเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1951 และเป็นผู้หนึ่งที่ร่วมก่อตั้งสถาบันวิจัยทางจิต (Mental Research Institute : MRI)

2.2.1 แนวคิดที่สำคัญ

ซะเทียร์เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนพยายามที่จะมุ่งสู่ความงอกงามและพัฒนาการ และเราแต่ละคนล้วนแต่มีทรัพยากรในตนเองเพื่อตอบสนองศักยภาพของตน ถ้าเพียงแต่เราสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรเหล่านี้และเรียนรู้ที่จะดูแลรักษามัน

2.2.2 จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาครอบครัวรูปแบบกระบวนการความมีเหตุผลของมนุษย์ มุ่งเน้นการสื่อสารที่สอดคล้องและชัดเจน และการสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

2.2.3 เทคนิคการให้คำปรึกษา

เทคนิคของการให้คำปรึกษาครอบครัวรูปแบบกระบวนการความมีเหตุผลของมนุษย์ ได้แก่

1. รูปแบบการสื่อสาร (Communication Styles) ซะเทียร์ย้ำว่าวิธีการสื่อสารในครอบครัวสะท้อนถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของสมาชิก การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การสื่อสารที่อ้อมค้อม ไม่ชัดเจน ขาดขั้นตอน คลุมเครือ ไม่ถูกต้อง บิดเบือน หรือ ไม่เหมาะสม แสดงถึงระบบครอบครัวที่ผิดปกติ รูปแบบการสื่อสารเป็นเทคนิคที่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาและสมาชิกครอบครัวได้ตระหนักรู้หรือรับรู้ถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ที่จะสื่อสารโดยใช้คำพูด ท่าทาง น้ำเสียง ตลอดทั้งความรู้สึก ให้สอดคล้องกลมกลืนกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว รูปแบบการสื่อสารประกอบด้วยรูปแบบ 5 รูปแบบ ได้แก่

1.1 รูปแบบคนยอมคน (placater) จะแสดงท่าทีอ่อนแอ ลังเล ถอนคำพูดตัวเอง เห็นด้วยอยู่เสมอ ขอโทษขอโพย และพยายามเอาใจ

1.2 รูปแบบคนช่างตำหนิ (blamer) จะชอบข่ม จับผิดคนอื่น แก้ต่างให้ตนเองเสมอ

1.3 รูปแบบคนเจ้าเหตุผล (super-reasonable) มีทัศนคติที่เข้มงวด ทำตัวห่างเหินเหมือนหุ่นยนต์ สงบนิ่ง เย็นชา ควบคุมความคิดโดยไม่ให้อารมณ์มาเกี่ยวข้องเด็ดขาด

1.4 รูปแบบคนเฉไฉ (irrelevant) มักรบกวนคนอื่นและดูเหมือนจะไม่สามารถที่จะมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆที่ดำเนินไปรอบๆตัว กลัวการทำให้ผู้อื่นขุ่นเคือง หรือทำร้ายผู้อื่นจากการเลือกจุดยืนที่ตรงประเด็น

1.5 รูปแบบคนที่สื่อสารอย่างสอดคล้อง (congruent communicator) มีการแสดงออกที่จริงแท้ สามารถสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและถูกกาลเทศะโดยไม่ปะปนเรื่องราวให้ผู้อื่นสับสน

2. การปรับปรุงโครงสร้างครอบครัว (Family Reconstruction) เทคนิคที่พยายามชี้นำให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ไขแบบแผนที่ผิดปกติอันเกิดจากครอบครัวดั้งเดิม เป็นเทคนิคที่ผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของจิตบำบัดแบบเกสตัลท์ การสร้างจินตภาพ (Guided Fantasy) การสะกดจิต (Hypnosis) บทละครที่ใช้ในจิตบำบัด (Psychodrama) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) และการปั้นหุ่นครอบครัว (Family Sculpting)

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเทคนิครูปแบบการสื่อสาร มาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในการวิจัยครั้งนี้

2.3 **เทคนิคของการให้คำปรึกษาครอบครัว : รูปแบบการบำบัดคู่สมรสด้านพฤติกรรมนิยม (Behavioral Couples Therapy Models)** (Goldenberg; & Goldenberg. 2008: 319-323)

2.3.1 แนวคิดสำคัญ

รูปแบบการบำบัดคู่สมรสด้านพฤติกรรมนิยม เป็นรูปแบบหนึ่งของรูปแบบพฤติกรรมและพฤติกรรมการรู้คิด โดยผู้นำของรูปแบบพฤติกรรมและพฤติกรรมการรู้คิด คือ ริชาร์ด สจ๊วต (Richard Stuart) นักสังคมสงเคราะห์ เจอรัล แพทเทอร์สัน (Gerald Patterson) นักจิตวิทยา และ โรเบิร์ต ไลเบอร์แมน (Robert Liberman) จิตแพทย์ (psychiatrist) โดยมุ่งความสนใจปัญหาพฤติกรรมในครอบครัวอย่างเฉพาะเจาะจง และจำกัดความพยายามต่างๆ ในการบำบัดรักษาให้อยู่ที่พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้โดยการไม่พาดพิงไปถึงภาวะภายในทางจิต และนำเอาองค์ประกอบที่สนับสนุนการรู้คิด มาใช้เพื่อช่วยเสริมวิธีการหลัก ๆ ที่ใช้ในการบำบัดพฤติกรรม

2.3.2 จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา

จุดมุ่งหมายของรูปแบบการบำบัดคู่สมรสด้านพฤติกรรมนิยม ได้แก่

1. เพื่อสร้างทักษะ เช่น ทักษะในการแก้ปัญหา หรือทักษะในการสื่อความที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ระหว่างกันและกัน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขที่ไม่ทำให้เกิดรูปแบบการมีพฤติกรรมซ้ำที่ไม่เหมาะสมได้

2. เพื่อเน้นความสำคัญของการรู้คิด และปฏิสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกในครอบครัว

2.3.3 เทคนิคการให้คำปรึกษา

เทคนิคของการให้คำปรึกษาครอบครัวรูปแบบการบำบัดคู่สมรสด้านพฤติกรรมนิยม ได้แก่

1. การทำสัญญาเงื่อนไข (contingency contracting) โดยการเขียนรายการที่บรรยายถึงเงื่อนไขที่จะแลกเปลี่ยนพฤติกรรมในการเสริมแรงระหว่างกันและกันในครอบครัว มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือเพื่อลดการตอบโต้กันด้วยพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เป็นเทคนิคที่ทำให้คู่สมรสแลกเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวกระหว่างกันและกันให้มากที่สุด

2. การสอนให้รู้จักใช้กลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม โดยการบันทึกจำนวนเหตุการณ์และประเภทของพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจ (caring behavior) เรียกว่า เทคนิค “วันแห่งความใส่ใจ” (“caring days” technique) เป็นการบันทึกรายการคำขอของสามีและคำขอของภรรยาที่มีทำนองไปในทางบวก ชัดเจน / เฉพาะเจาะจง ที่ต้องการให้สามีหรือภรรยาแสดงพฤติกรรมดังกล่าว

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเทคนิควันแห่งความใส่ใจ มาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ การนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ” เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วย การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยการศึกษาองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ การหาคุณภาพของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการสร้างปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 17 แห่ง และสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ของมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 17 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,432 คน

1.2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แยกไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ และสร้างปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ของมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 17 แห่ง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้สูตร $n = N / 1+N(e)^2$ ซึ่งเป็นสูตรตามวิธีของยามาเน่ (Yamane) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง N แทน จำนวนประชากร e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ยุทธ ไกยวรรณ์. 2545: 107) โดยกำหนดค่า e = .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 966 คน และ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพฉบับสมบูรณ์ มีจำนวน 926 คน คิดเป็นร้อยละ 95.86 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนประชากรตามวุฒิการศึกษา (คน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์ (คน)			
		ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
1	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	112	638	121	871	35	48	24	107	35	45	24	104
2	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	47	276	47	370	15	21	9	45	15	21	9	45
3	มหาวิทยาลัยเกริก	5	120	35	160	2	9	7	18	1	9	7	17
4	มหาวิทยาลัยคริสเตียน	42	228	48	318	13	17	9	39	11	17	9	37
5	มหาวิทยาลัยเซ็นต์จอห์น	3	79	17	99	1	6	3	10	1	6	3	10
6	มหาวิทยาลัยธนบุรี	42	53	7	102	13	4	1	18	10	4	1	15
7	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	34	408	97	539	11	31	19	61	11	31	19	61
8	มหาวิทยาลัยปทุมธานี	35	70	35	140	11	5	7	23	11	5	7	23
9	มหาวิทยาลัยรังสิต	91	511	174	776	29	38	34	101	28	38	34	100
10	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	64	224	23	311	20	17	5	42	20	17	5	42
11	มหาวิทยาลัยศรีปทุม	81	357	99	537	25	27	19	71	25	27	17	69
12	มหาวิทยาลัยสยาม	42	287	102	431	13	22	20	55	13	22	20	55
13	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	44	630	205	879	14	47	40	101	14	47	37	98
14	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	115	90	45	250	36	7	9	52	30	7	9	46
15	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	90	609	535	1,234	28	46	105	179	16	46	99	161
16	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	-	145	35	180	-	11	7	18	-	11	7	18
17	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	24	191	20	235	8	14	4	26	7	14	4	25
	รวม	**871**	**4,916**	**1,645**	**7,432**	**274**	**370**	**322**	**966**	**248**	**367**	**311**	**926**

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดขึ้นมาตามลำดับ และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน ประกอบด้วย เพศชาย 4 คน และ เพศหญิง 4 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน ประกอบด้วย เพศชาย 4 คน และ เพศหญิง 4 คน เช่นเดียวกัน โดยให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพตามรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา จำนวน 8 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้คำปรึกษาใดๆ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ คือ แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ คือ รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (The Career Attitudes and Strategies Inventory) หรือ CASI ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L.Holland and Gary D.Gottfredson) จากบริษัท PAR (Psychological Assessment Resources. Inc.) โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของฮอลแลนด์ และ ก๊อตเฟรดสัน เพื่อนำมาศึกษาและใช้เป็นฐานแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

1.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และแบบวัดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เพื่อทราบนิยามและองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.3 สัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ผู้บริหารและอาจารย์ โดยการใช้คำถามที่มีลักษณะเป็นปลายเปิด อาทิเช่น “ อะไรเป็นแรงบันดาลใจให้เลือกอาชีพนี้ ” “ อะไรเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” “อะไรเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อการ

ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ" และใช้วิธี Snowball จนได้ข้อมูลที่ซ้ำกับข้อมูลที่ได้มาแล้วจากการสัมภาษณ์ ซึ่งจัดเป็นข้อมูลที่อิ่มตัว รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 ท่าน

1.4 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 , 1.2 และ 1.3 มาจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ได้จำนวน 12 องค์ประกอบ คือ ความสำคัญของงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน การเป็นตัวแบบ การเรียนรู้จากตัวแบบ การพัฒนาตนเอง การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น สัมพันธภาพทางสังคม อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว สไตล์การเสี่ยง และ อุปสรรคด้านระยะทาง

1.5 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ที่สรุปได้จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (The Career Attitudes and Strategies Inventory) หรือ CASI ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L. Holland and Gary D. Gottfredson) และ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 9 ท่าน

1.6 สร้างข้อคำถามสำหรับองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำนวน 12 องค์ประกอบ รวมข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 83 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนแบบ 4 ตัวเลือก ตามแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (The Career Attitudes and Strategies Inventory) หรือ CASI ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L. Holland and Gary D. Gottfredson) และกำหนดคะแนนดังนี้คือ 4 หมายถึง จริงที่สุด 3 หมายถึง จริงเกือบทั้งหมด 2 หมายถึง จริงบ้างไม่จริงบ้าง และ 1 หมายถึง ไม่จริง โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก และวิธีการทำงาน ว่ามีความจริงมากน้อยเพียงใด ตัวอย่างแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ตัวอย่างแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริงเกือบทั้งหมด	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ไม่จริง
1	ฉันเชื่อมั่นและศรัทธาในงานการเป็นอาจารย์ที่ฉันทำในปัจจุบัน				
2	ฉันยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม				
3	ถ้ามีโอกาส ฉันก็คิดจะหางานอื่นที่มั่นคงกว่างานการเป็นอาจารย์ที่ทำในปัจจุบัน				

1.7 นำแบบวัดฉบับที่สร้างเสร็จแล้ว จำนวน 83 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล จำนวน 5 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต ศาสตราจารย์ ดร.สำเนาว์ ขจรศิลป์ รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรานุสันติกูล รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร

ฉัตรศุภกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย (ภาคผนวก ก) เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายข้อ และให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัดที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดองค์ประกอบด้านนั้นๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถใช้วัดองค์ประกอบนั้นๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถใช้วัดองค์ประกอบนั้นๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence; IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.40 – 1.00 (ภาคผนวก ข) โดยผู้วิจัยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีคะแนน IOC เท่ากับ 0.40 มาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.8 นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จำนวน 108 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – Total correlation) จำนวน 83 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -0.2200 - 0.7791 (ภาคผนวก ข) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาของแบบวัดด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9393 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่ารายองค์ประกอบระหว่าง 0.2903 - 0.8623 (ภาคผนวก ข)

1.9 นำข้อคำถาม จำนวน 83 ข้อ มาคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ต่ำกว่า 0.20 ออกและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง ได้ข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 80 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .2183 - .7791

1.10 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำนวน 80 ข้อ (ภาคผนวก ค) จำแนกได้ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำแนกตามองค์ประกอบ และ จำนวนข้อ

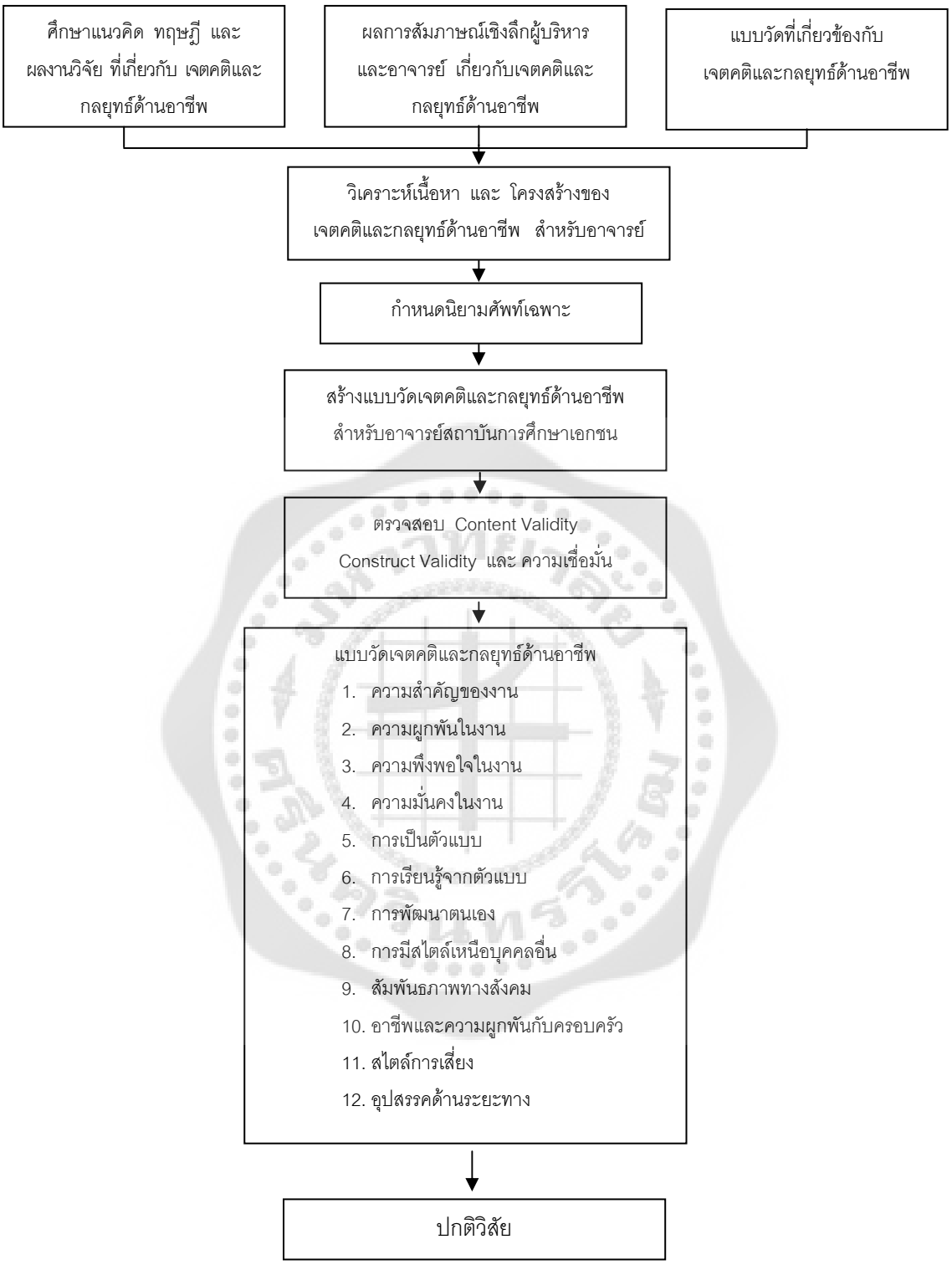
องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความสำคัญของงาน	5	1 - 5
2. ความผูกพันในงาน	5	6 - 10
3. ความพึงพอใจในงาน	13	11 - 23
4. ความมั่นคงในงาน	5	24 - 28
5. การเป็นตัวแบบ	6	29 - 34
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ	6	35 - 40
7. การพัฒนาตนเอง	12	41 - 52
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	6	53 - 58
9. สัมพันธภาพทางสังคม	8	59 - 66
10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	5	67 - 71
11. สไตล์การเสี่ยง	5	72 - 76
12. อุปสรรคด้านระยะทาง	4	77 - 80

1.11 ผู้วิจัยนำแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 926 คน ตอบแบบวัด และให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (ภาคผนวก ค)

1.12 นำคำตอบที่ได้มาใช้แสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.13 หาปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยนำคะแนนมาเรียงกัน แล้วแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน T-Score

ขั้นตอนการสร้างแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สรุปได้ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ดังภาพประกอบ 8 ดังนี้



ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

1.14 เกณฑ์การแปลผลเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ผู้วิจัยกำหนดไว้ดังตาราง 5

ตาราง 5 เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลผล
4.00 - 3.41	สูง
3.40 - 2.81	ค่อนข้างสูง
2.80 - 2.21	ปานกลาง
2.20 - 1.61	ค่อนข้างต่ำ
1.60 - 1.00	ต่ำ

2. รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เป็นการออกแบบโดยการประยุกต์ขั้นตอนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพจากขั้นตอนของโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม นำแนวคิดของทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ และนำเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มและทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว มาใช้ในขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ โดยมีขั้นตอนการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ โมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มและทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว เพื่อเลือกใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในแต่ละองค์ประกอบ

2.2 ผู้วิจัยประยุกต์ขั้นตอนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพจากขั้นตอนของโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

2.3 ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

2.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการเกี่ยวกับความมุ่งหวังด้านอาชีพ (A Development Theory of Occupational Aspirations) ที่มุ่งเน้นการรู้จักตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง การมองเห็นคุณค่าของตนเองและของอาชีพ รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ

2.3.2 ทฤษฎีการให้คำปรึกษาความสอดคล้องของบุคคลและสภาพแวดล้อม (Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling) ที่มุ่งเน้นความคิด ความรู้สึกที่มีต่องาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Learning Theory of Career Counseling (LTCC)) ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และทักษะด้านอาชีพ

2.3.4 ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory (SCCT)) ที่มุ่งเน้นความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความคาดหวัง และเป้าหมายส่วนบุคคล

2.4 ผู้วิจัยเลือกเทคนิคจากทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษาครอบครัว และกิจกรรมที่เหมาะสมในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มาใช้ในแต่ละขั้นตอนการให้คำปรึกษาของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

2.4.1 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย

2.4.1.1 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง (The Person-Centered Approach to Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข การฟังอย่างตั้งใจ การเงียบ การใช้อารมณ์ขัน การสะท้อนความรู้สึก การถาม การให้กำลังใจ การทำให้เกิดความกระจ่าง และ การสรุปความ

2.4.1.2 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง (Reality Therapy in Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ ระบบ WDEP (W : Want and need, D: Doing and direction , E : Evaluation , P : Planning)

2.4.1.3 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy in Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ เก้าอี้ว่าง (Empty chair) การสลับบทบาท (Role reversal) การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal Exercise) และ การแสดงรอบวง (Making the round)

2.4.1.4 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบย่อที่เน้นคำตอบ (Solution-Focused Brief Therapy in Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ คำถามจัดระดับ (Scaling question) และ คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question)

2.4.1.5 เทคนิคของทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม (Transactional Analysis in Group) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน (Basic Psychological Life Positions)

2.4.2 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว ประกอบด้วย

2.4.2.1 เทคนิคของรูปแบบกระบวนการของความตรงเกี่ยวกับมนุษย์ (The Human Validation Process Model : Satir) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ รูปแบบการสื่อสาร

2.4.2.2 เทคนิคของการบำบัดพฤติกรรมคู่สมรส (Behavioral Couples Therapy : Stuart) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ เทคนิควันแห่งความใส่ใจ (Caring day)

2.4.2.3 เทคนิคของการบำบัดโครงสร้างครอบครัว (Structural Family Therapy) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing)

2.4.3 กิจกรรม

2.4.3.1 กระเป๋ามหัศจรรย์ เป็นกิจกรรมที่ใช้เพื่อเสริมสร้างการปรับตัว

2.4.3.2 การอภิปราย

2.5 ผู้วิจัยนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต รองศาสตราจารย์ วัชรี ทรัพย์มี รองศาสตราจารย์ ดร.เรียม ศรีทอง รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริบูรณ์ สายโกสุม และ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ไชยพันธุ์ (ภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องด้านวัตถุประสงค์ด้านแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ ด้านเทคนิคและกิจกรรม และด้านขั้นตอน/วิธีดำเนินการการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 - 0.9 จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 ผู้วิจัยนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน ระหว่างวันที่ 10 มีนาคม 2554 ถึง 31 มีนาคม 2554 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ เนื้อหา การประเมินผล และระยะเวลา หลังจากนั้นจึงนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมาทำการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.7 ผู้วิจัยนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง ที่มีสมาชิกกลุ่มจำนวน 8 คน โดยให้คำปรึกษาสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 1:30 – 2:00 ชั่วโมง เป็น

เวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ถึง 10 มิถุนายน 2554 โดยกำหนดตารางการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 กำหนดการ การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

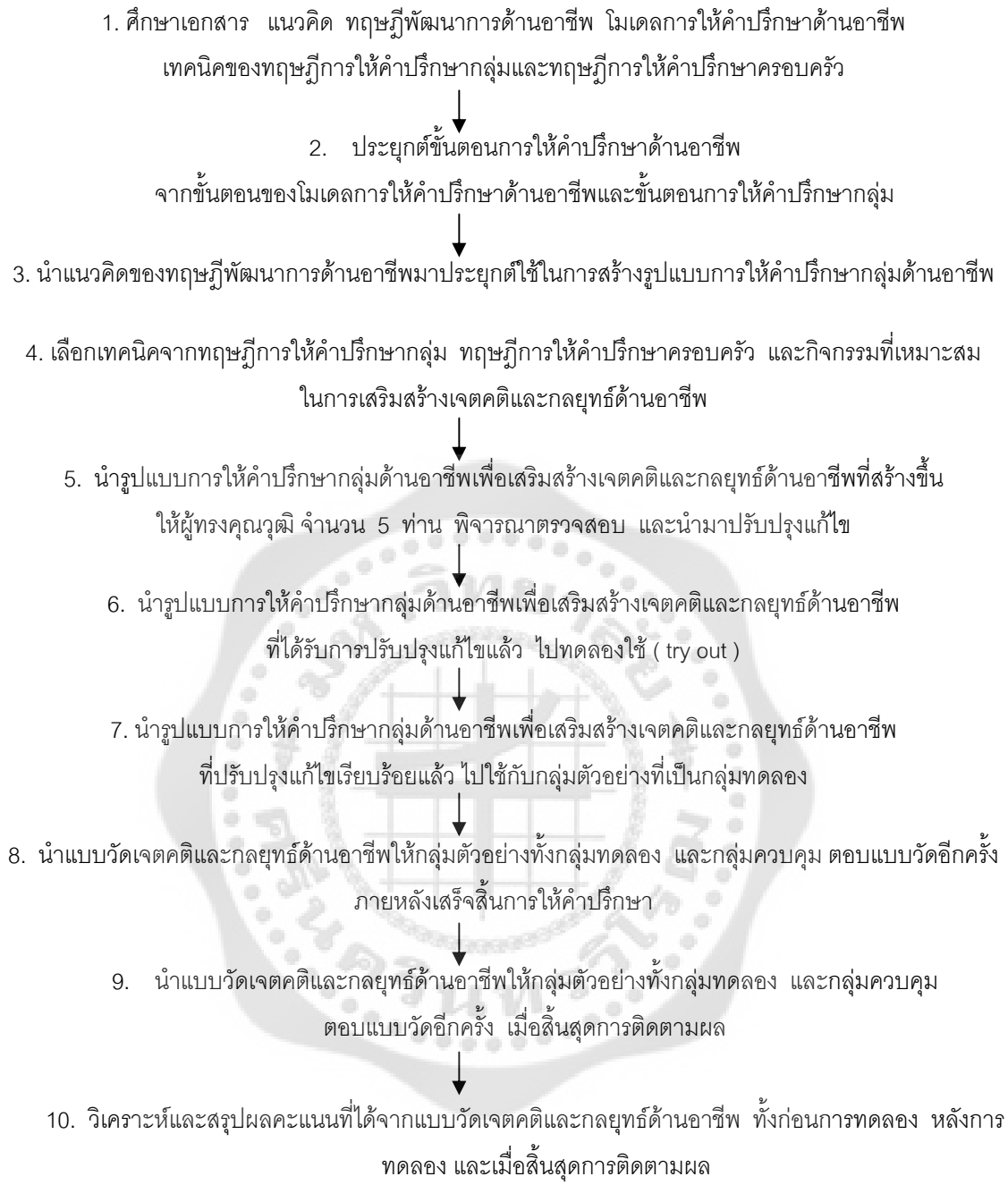
ครั้งที่	สัปดาห์ที่	วัน-วันที่-เดือน-ปี	หัวข้อการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ
1	1	อังคารที่ 10 พฤษภาคม 2554	- ปฐมนิเทศ : การสร้างสัมพันธภาพ - การชี้แจงวัตถุประสงค์ - องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ 12 องค์ประกอบ
2	1	พุธที่ 11 พฤษภาคม 2554	- องค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน - องค์ประกอบด้านความผูกพันในงาน
3	2	พุธที่ 18 พฤษภาคม 2554	- องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน - องค์ประกอบด้านความมั่นคงในงาน
4	2	ศุกรที่ 20 พฤษภาคม 2554	- องค์ประกอบด้านการเป็นตัวแบบ - องค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ
5	3	อังคารที่ 24 พฤษภาคม 2554	- องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง - องค์ประกอบ ด้านการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น
6	3	พฤหัสบดีที่ 26 พฤษภาคม 2554	- องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพทางสังคม - องค์ประกอบด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว
7	4	พุธที่ 8 มิถุนายน 2554	- องค์ประกอบด้านสไตล์การเสี่ยง - องค์ประกอบด้านอุปสรรคด้านระยะทาง
8	4	ศุกร์ที่ 10 มิถุนายน 2554	- สรุปการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ 12 องค์ประกอบ และตอบแบบวัดฯ

2.8 ภายหลังการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพครั้งที่ 8 สิ้นสุดลง ผู้วิจัยนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน ตอบแบบวัดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลภายหลังการทดลอง

2.9 ภายหลังจากการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มทดลองทั้ง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน ทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอีกครั้ง ในวันพฤหัสบดีที่ 7 กรกฎาคม 2554 เพื่อเก็บคะแนนนี้ไว้เป็นคะแนนของการสิ้นสุดการติดตามผล

2.10 นำคะแนนที่ได้จากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ทั้งก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล มาวิเคราะห์ และสรุปผล

ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สรุปได้ดังภาพประกอบ 9 ดังนี้



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

3. การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ การหาปกติวิสัย และขั้นตอนการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการหาปกติวิสัย

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่สร้างขึ้น จำนวน 80 ข้อ ไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จำนวน 926 คน

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มาวิเคราะห์โดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด และนำข้อมูลมาหาปกติวิสัย

2. ขั้นตอนการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดแบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบแผนการทดลองโดยใช้การทดลองแบบ Randomized Pretest-Posttest Control Group Design (องอาจ นัยพัฒน์. 2548: 275-276) ที่มีแบบแผนการทดลอง ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แบบแผนการทดลองแบบ Randomized Pretest-Posttest Control Group Design

กลุ่ม	สอบก่อน	ให้การทดลอง	สอบหลัง	สอบเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
ER	O_1	X	O_2	O_3
CR	O_1	-	O_2	O_3

ความหมายของสัญลักษณ์ มีดังนี้

E หมายถึง กลุ่มทดลอง (Experimental group)

C หมายถึง กลุ่มควบคุม (Control group)

R หมายถึง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม (Random assignment)

O_1 หมายถึง การทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest)

X หมายถึง การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

O_2 หมายถึง การทดสอบหลังการทดลอง (Posttest)

O_3 หมายถึง การทดสอบเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล (Follow up)

2.2 การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลอง โดยคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดขึ้นมาตามลำดับ และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน และเก็บคะแนนที่ได้เป็นคะแนนก่อนการทดสอบ (Pretest) แล้วจึงทำการสุ่มเข้ากลุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลอง จำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 8 คน หลังจากนั้นจึงทำการนัดหมายสมาชิกกลุ่มทดลองเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการเข้าร่วมรับการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2.2.2 ระยะทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ กับกลุ่มทดลองจำนวน 8 คน จำนวนทั้งสิ้น 8 ครั้ง รวมระยะเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ถึงวันที่ 10 มิถุนายน 2554 ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้ารับการให้คำปรึกษาใดๆ

2.2.3 หลังการทดลอง

ผู้วิจัยให้อาจารย์กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เพื่อเก็บเป็นคะแนนหลังการทดสอบ (Posttest) โดยกลุ่มทดลองทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในวันที่ 10 มิถุนายน 2554 เวลา 18:30 น. และกลุ่มควบคุมทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในวันที่ 11 มิถุนายน 2554 เวลา 8:15 น.

2.2.4 เมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการทดลอง

ผู้วิจัยขอให้อาจารย์ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 เพื่อเป็นคะแนนสำหรับสิ้นสุดการติดตามผลการทดลอง (Follow up)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และขั้นตอนการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.1 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัย ไปยังนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) (ภาคผนวก ง)

1.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) ไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (ภาคผนวก ง)

1.3 ติดต่อประสานงานกับอาจารย์ / เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะไปเก็บข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดวันเวลา

1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จำนวน 926 ฉบับ

1.5 ผู้วิจัยนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 926 ฉบับ มาทำการแจกแจงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis) สำหรับองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และสร้างปกติวิสัย

2. ขั้นตอนการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

2.1 ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดขึ้นมาตามลำดับ และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มเข้ากลุ่ม เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 8 คน

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง ด้วยการนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใช้กับสมาชิกกลุ่มทดลองเป็นจำนวนทั้งสิ้น 8 ครั้ง เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ถึงวันที่ 10 มิถุนายน 2554 หลังจากการดำเนินการทดลองสิ้นสุดลงแล้ว จึงให้สมาชิกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำไปเป็นคะแนนหลังการทดลอง

2.3 หลังจากที่การทดลองสิ้นสุดลงผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเข้ารับการทดสอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 เพื่อเก็บคะแนนนี้ไว้เป็นคะแนนของการสิ้นสุดการติดตามผล

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลของคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด หาเกณฑ์ปกติ และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ส่วนโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. **วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน** ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลด้านชีวสังคม ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (Standard Error of Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบช่วง (95% Confidence Interval) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2. **หาปกติวิสัย (Norms) ของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ** โดยการนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 926 คน จากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มาสร้างปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสำหรับอาจารย์ โดยการแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน T-Score (Normalized Standard Score) คะแนนที จึงเป็นการแปลงคะแนนของกลุ่ม โดยทำให้มีคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็น 50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10 นั่นเอง คะแนนทั้งสองกลุ่มจึงมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 100 (สมนึก ภัททิยธานี. 2541: 32 – 34)

3. **วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ**

3.1 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้วยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ของแบบวัดการให้คำปรึกษา

กลุ่มด้านอาชีพ กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item-objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวนของคะแนน (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2527: 71 – 72) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

$$S = \sqrt{\frac{(N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

X แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นจะเป็นดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมค่าความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็น จะเป็นดัชนีบ่งชี้มติความคิดเห็นว่าเป็นเอกฉันท์หรือขัดแย้งกัน

3.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดรายข้อด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (Item – Total correlation) และการหาความสัมพันธ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 84)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน

X แทน คะแนนรายข้อในแบบวัด

Y แทน คะแนนรวมของแบบวัด

N แทน จำนวนอาจารย์ หรือ จำนวนข้อมูล

3.3 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยรวมและรายด้านของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α – Coefficient) ของครอนบัค (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 131) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum S_i^2}{S_x^2}\right)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

k แทน จำนวนข้อคำถามของแบบวัด

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบวัด

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

4.1 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ 12 องค์ประกอบ

4.2 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐาน (Validation of the Model) เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานในการวิจัย คือ การประเมินผลความถูกต้องของโมเดลสมมติฐานของการวิจัย หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

4.2.1 การตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยการพิจารณาจากค่าประมาณพารามิเตอร์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ) ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ ซึ่งถ้าค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ

4.2.2 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficients of Determination: R^2) ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ขนาดค่าเหล่านี้สูงแสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความตรง เพราะได้รวมตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลในการอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามไว้ในโมเดลสมมติฐานแล้ว

4.2.3 การวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness–of–Fit Measures) ของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยต้องพิจารณาใน 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การตรวจสอบความกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Measure of Absolute Fit)

การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานในการวิจัยโดยรวมทั้งรูปแบบ (Overall Model Fit) ค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีจำนวน 5 ค่า โดยต้องพิจารณาทั้ง 5 ค่าร่วมกันว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถจะยอมรับได้หรือไม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 44–52 อ้างอิงจาก Joseph et al. 1992: 489–494)

1. ค่าสถิติไค–สแควร์ (Chi-square statistic) เป็นค่าสถิติที่ทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรแตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมที่ประมาณค่าจากโมเดลสมมติฐานหรือไม่ ถ้าค่าสถิติไค–สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมทั้งสองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าโมเดลสมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจากค่าสถิติไค–สแควร์ ได้รับผลกระทบได้ง่ายจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ทำให้ค่าไค – สแควร์ มีโอกาสที่จะมีนัยสำคัญได้ง่ายจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างและข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) (อติราช เกิดทอง. 2552: 164 อ้างอิงจาก Jöreskog; & Sörborm. 1996: 121-122) การพิจารณาค่าไค–สแควร์ที่มีนัยสำคัญ จึงไม่ได้หมายความว่าโมเดลที่ทดสอบได้ไม่มีความกลมกลืนเสมอไป

เกณฑ์ ค่า ไค–สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน *GFI* (Goodness–of–Fit Index) ซึ่งเป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค–สแควร์ ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดล ซึ่งดัชนี *GFI* เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล โดยจะมีค่าตั้งแต่ 0 (Poor Fit) ถึง 1.00 (Perfect Fit) โดยที่ค่าที่เข้าใกล้ 1 สูง จะบ่งบอกว่าโมเดลมีความกลมกลืนสูง (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 46 อ้างอิงจาก Joseph; et al. 1992: 491)

เกณฑ์ ค่าดัชนีที่เกิน .90 เป็นค่าที่ยอมรับได้แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสูง

3. ดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการแปรปรวน *RMSEA* (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นดัชนีที่บ่งถึงความไม่กลมกลืนระหว่างโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร

เกณฑ์ ค่า *RMSEA* ควรมีค่าน้อยกว่า .05 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (อติราช เกิดทอง. 2552: 164 อ้างอิงจาก Browne; & Cudeck. 1993: 137 -138) และค่าดังกล่าวเมื่อผ่านการทดสอบ Goodness of Fit แล้วควรจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ *RMR* (Root Mean Squared Residuals) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนี *RMR* จะบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized *RMR*) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 46)

เกณฑ์ ค่าดัชนี *RMR* ควรมีค่าน้อยกว่า .05 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูง

5. ดัชนี *SRMR* (Standard Root Mean squared Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของค่าที่เหลือที่อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน โดยจะแปรค่าอยู่ในช่วง 0-1

เกณฑ์ ค่าดัชนี *SRMR* ควรมีค่าน้อยกว่า .05 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูง

ส่วนที่ 2 การวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Incremental Fit Measure)

เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย (Purposed Model) ว่ามีความกลมกลืนสูงกว่าโมเดลอิสระ (Null Model) มากน้อยเพียงใด ดัชนีในกลุ่มนี้ ได้แก่

1. ค่าดัชนี *IFI* (Incremental Fit Index) เป็นดัชนีที่วัดขึ้นโดยโบลเลน (อติราช เกิดทอง, 2552, หน้า 165 อ้างอิงจาก Hu; & Bentler, 1995. p. 84) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบที่สร้างขึ้นจากค่าสถิติไค – สแควร์ ที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 โดยค่าของดัชนี *IFI* ที่เข้าใกล้ 1 จะแสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความกลมกลืนดีกว่าโมเดลอิสระ

เกณฑ์ ค่าดัชนีที่เกิน .90 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูงกว่าโมเดลอิสระ

2. ค่าดัชนี *CFI* (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นโดย เบนท์เลอร์ (อติราช เกิดทอง. 2552: 165 อ้างอิงจาก Hu; & Bentler. 1995: 85) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบที่คำนวณขึ้นจากค่าสถิติไค – สแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ Non–Central Distribution มีค่าระหว่าง 0–1 ยิ่งค่า เข้าใกล้ 1 ก็ยิ่งแสดงว่าโมเดลการการวิจัยมีความกลมกลืนดีกว่าโมเดลอิสระ

เกณฑ์ ค่าดัชนีที่เกิน .90 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่าโมเดลการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูงกว่าโมเดลอิสระ

ส่วนที่ 3 การวัดความประหยัดของโมเดล (Parsimonious Fit Measure)

เป็นการวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลกับจำนวนเส้นทางที่โมเดลต้องการน้อยที่สุดภายใต้ระดับความกลมกลืน (Level of Fit) ดังกล่าว โดยที่ความประหยัดจะเป็นโมเดลที่มีจำนวนเส้นทางน้อยที่สุด ขณะที่อำนาจการอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวของตัวแปรอิสระไม่เปลี่ยนแปลง ภาวะจำนวนเส้นทางที่มากเกินความจำเป็น (Over fitting) จึงเป็นการแสดงว่าโมเดลการวิจัยมีจำนวนเส้นทางที่มากเกินไป ซึ่งในทางปฏิบัติ Parsimonious Fit Measure จะเหมือนกับ Adjusted R^2 ในการวิเคราะห์การถดถอย แต่อย่างไรก็ตามหากมีสถิติทดสอบที่หาได้จากการวัดครั้งนี้ ก็ควรใช้ความรู้สึกและวิจารณญาณของผู้วิจัยในการตัดสินใจว่าจำนวนเส้นทาง (ตัวแปรอิสระ) เท่าไรจึงจะเพียงพอในการอธิบายและถูกต้องตามหลักความเป็นจริง สถิติที่ใช้วัดความประหยัดของโมเดล (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 44–52 อ้างอิงจาก Joseph et al. 1992: 491–492) ได้แก่

1. ดัชนี *AGFI* (Adjusted Goodness–of–Fit Index) เป็นการนำเอาดัชนี *GFI* มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของชั้นความเป็นอิสระที่รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์ ค่าดัชนีที่เกิน .90 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่าโมเดลมีความประหยัด

2. ดัชนี *PFI* (Parsimonious Fit Index) เป็นการนำเอาดัชนี *NFI* มาปรับแก้ (Modification) โดยการนำเอาชั้นความเป็นอิสระมาคำนวณด้วย ดัชนี *PFI* ที่ดีควรมีค่าสูงและใช้สำหรับเปรียบเทียบโมเดลการวิจัยหลาย ๆ โมเดลกับโมเดลทางเลือก (Alternative Model) หรือเปรียบเทียบโมเดลสมมติฐานก่อนและหลังการตกแต่ง

ส่วนที่ 4 ดัชนีวัดความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง *CN* (Critical N) โดยดัชนีนี้จะมีลักษณะแตกต่างจากดัชนีที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด โดยค่า *CN* ให้ความสนใจโดยตรงไปที่ความพอเพียงของขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการทดสอบโมเดลมากกว่าทดสอบความกลมกลืนของโมเดล โดยที่วัตถุประสงค์ของการพัฒนาค่า *CN* ขึ้นเพื่อการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอที่จะทำให้โมเดลมีความกลมกลืนในการทดสอบไค–สแควร์

เกณฑ์ ค่า *CN* ควรมีมากกว่าหรือเท่ากับ 200 และน้อยกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ (อติราช เกิดทอง. 2552: 166 อ้างอิงจาก Bollen. 1989: 277)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การวิเคราะห์ในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การตรวจสอบการแจกแจงปกติของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการแจกแจงของคะแนนรวมแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมและรายด้าน มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ สถิตินอนพารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) ในการทดสอบ ซึ่งในการทดสอบความแตกต่างภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ผู้วิจัยใช้ Wilcoxon's Matched Pairs Signed Ranks Test ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งโดยรวมและรายด้าน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ผู้วิจัยใช้ Mann-Whitney U Test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.1 การทดสอบเครื่องหมายของข้อมูลอันดับที่จากตัวอย่างจับคู่ของ Wilcoxon's Matched Pairs Signed Ranks Test เป็นการพิจารณาจากผลต่างของคู่คะแนนที่สัมพันธ์กัน ถ้าผลต่างเป็นเครื่องหมายบวก (Positive) แสดงว่าค่าหลังมากกว่าค่าแรก ถ้าผลต่างเป็นลบ (Negative) แสดงว่าค่าหลังน้อยกว่าค่าแรก ถ้าจำนวนเครื่องหมายบวกและเครื่องหมายลบเท่ากันแสดงว่าการทดลองไม่มีผล

5.2 การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน (Two independent samples) ใช้การทดสอบของ Mann-Whitney U-test โดยมีสูตร ดังนี้ (ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2551: 144 – 156)

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1 \qquad \text{------ (1)}$$

$$U' = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - R_2 \qquad \text{------ (2)}$$

เมื่อ n_1 คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

R_1 คือ ผลบวกของลำดับที่ในกลุ่มที่ 1

R_2 คือ ผลบวกของลำดับที่ในกลุ่มที่ 2

การเลือกใช้สูตร (1) หรือ (2) พิจารณาจากว่าเมื่อแทนค่าลงในสูตรแล้ว ค่า U ใด น้อยกว่า ให้เลือกใช้สูตรนั้น แต่ในการจะดูว่าสูตรใดให้ค่ามากกว่าหรือน้อยกว่า ไม่จำเป็นต้องคำนวณครบทั้งสองสูตร เพียงแต่ใช้ความสัมพันธ์ของค่า U และ U' ดังนี้

$$U = n_1n_2 - U' \text{ หรือ } \quad U' = n_1n_2 - U$$

การทดสอบใช้สถิติ Z โดยค่าเฉลี่ยในประชากรของ U เขียนเป็นสัญลักษณ์ว่า μ_U และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน σ_U มีสูตรว่า

$$\mu_U = \frac{n_1 n_2}{2}$$

$$\sigma_U = \sqrt{\frac{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}{12}}$$

$$Z = \frac{U - \mu_U}{\sigma_U}$$

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
k	=	จำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ
$\overline{X}$	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$SE_{\overline{X}}$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (Standard Error of Mean)
SD	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sk	=	ค่าความเบ้ (Skewness)
Kur	=	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
p	=	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
λ_i	=	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
$SE\lambda_i$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบ (Standard Error of Factor)
α	=	ค่าความเชื่อมั่นของการวัด (Cronbach's Alpha)
SE_M	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด (Standard Error of Measurement)
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of Determination)
χ^2	=	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
GFI	=	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index)
AGFI	=	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	=	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual)
SRMR	=	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)

RMSEA	=	ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
PGFI	=	ดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony Goodness of Fit Index)
CFI	=	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	=	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ (Norm Fit Index)
NNFI	=	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (Non-Norm Fit Index)
CA&SI	=	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ (Career Attitudes and Strategies Inventory)
CGC	=	การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ (Career Group Counseling)
Jobsig	=	ความสำคัญของงาน (Job significance)
Workin	=	ความผูกพันในงาน (Work involvement)
Jobsat	=	ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
Jobsec	=	ความมั่นคงในงาน (Job security)
Berole	=	การเป็นตัวแบบ (Being a role model)
Learnr	=	การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)
Selfde	=	การพัฒนาตนเอง (Self development)
Domist	=	การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)
Socrel	=	สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)
Cfcomt	=	อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)
Risktk	=	สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)
Distba	=	อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนย่อย ได้แก่

1.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ จำแนกตามข้อมูลด้านชีวสังคม

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์รายองค์ประกอบ และโดยรวม

1.3 ปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis)

ตอนที่ 2 รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอนย่อย คือ

2.1 การสร้างขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

2.2 การสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

ตอนที่ 3 สรุปรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอนย่อย คือ

4.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งการแจกแจงของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ และกลุ่มควบคุม

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

1.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ จำแนกตามข้อมูลด้านชีวสังคม

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละของข้อมูลด้านชีวสังคม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร/ธิดา จำนวนบุตร/ธิดา สถานที่ทำงาน และเงินเดือน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 จำนวน และร้อยละของข้อมูลด้านชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง (n = 926 คน)

ข้อมูลด้านชีวสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	336	36.3
หญิง	590	63.7
รวม	**926**	**100**
2. อายุ		
20-29 ปี	133	14.4
30-39 ปี	381	41.1
40-49 ปี	251	27.1
50-59 ปี	119	12.9
60 ปีขึ้นไป	42	4.5
รวม	**926**	**100**
3. ระดับการศึกษา		
ป.ตรี	248	26.8
ป.โท	367	39.6
ป.เอก	311	33.6
รวม	**926**	**100**
4. สถานภาพสมรส		
โสด	522	56.4
สมรส	366	39.5
หม้าย	15	1.6
หย่า	20	2.2
แยก/ไม่หย่า	3	0.3
รวม	926	100

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลด้านชีวสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. การมีบุตร/ธิดา		
ไม่มี	654	70.6
มี	272	29.4
รวม	**926**	**100**
6. จำนวนบุตร/ธิดา		
ไม่มี	655	70.7
1 คน	119	12.9
2 คน	117	12.6
3 คน	30	3.2
4 คน	5	0.5
รวม	**926**	**100**
7. สถานที่ทำงาน		
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	104	11.2
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	45	4.9
มหาวิทยาลัยเกริก	17	1.8
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	37	4.0
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	10	1.1
มหาวิทยาลัยธนบุรี	16	1.7
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	61	6.6
มหาวิทยาลัยปทุมธานี	23	2.5
มหาวิทยาลัยรังสิต	100	10.8
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	42	4.5
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	69	7.5

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลด้านชีวสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสยาม	54	5.8
มหาวิทยาลัยหอการค้า	99	10.7
มหาวิทยาลัยหัวเฉียว	46	5.0
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	160	17.3
มหาวิทยาลัยอิสเทร์นเอเชีย	18	1.9
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	25	2.7
รวม	926	100
8. เงินเดือน		
10,000-20,000	215	23.2
20,001-30,000	297	32.1
30,001-40,000	219	23.6
40,001-50,000	85	9.2
มากกว่า 50,000	110	11.9
รวม	926	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 8 พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 926 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ63.7 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.3 ซึ่งมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.1 ส่วนอายุ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 อายุ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.4 อายุ 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.9 และอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.6 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ33.6 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ56.4 อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 39.5 หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.2 หม้าย คิดเป็นร้อยละ1.6 และแยกกันอยู่แต่ไม่หย่า คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ ร้อยละ 70.6 ไม่มีบุตร และอีกร้อยละ 29.4 มีบุตร ส่วนใหญ่มีบุตร 1 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และ 12.6 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.1 ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ23.7 ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.2 มากกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.9 และ ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์รายองค์ประกอบ และโดยรวม

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย ($SE_{\overline{X}}$)) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การประมาณค่าพารามิเตอร์แบบช่วงที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และการแปลผล ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยรายข้อของแต่ละองค์ประกอบ ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบช่วงที่จะยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และการแปลผลของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (N = 926 ,คะแนนเต็ม 4 คะแนน)

เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ แต่ละองค์ประกอบ	$\overline{X}$	$SE_{\overline{X}}$	SD	95% Confidence Interval		แปลผล
				Lower	Upper	
1. ความสำคัญของงาน	3.51	0.016	0.481	3.479	3.541	สูง
2. ความผูกพันในงาน	3.27	0.016	0.473	3.239	3.300	ค่อนข้างสูง
3. ความพึงพอใจในงาน	3.23	0.014	0.414	3.202	3.255	ค่อนข้างสูง
4. ความมั่นคงในงาน	3.15	0.019	0.579	3.109	3.183	ค่อนข้างสูง
5. การเป็นตัวแบบ	3.49	0.016	0.489	3.457	3.520	สูง
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ	3.26	0.018	0.536	3.224	3.293	ค่อนข้างสูง
7. การพัฒนาตนเอง	3.23	0.014	0.420	3.200	3.254	ค่อนข้างสูง
8.การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	2.84	0.009	0.277	2.826	2.861	ค่อนข้างสูง
9. สัมพันธภาพทางสังคม	3.51	0.014	0.418	3.484	3.538	สูง
10.อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	3.25	0.020	0.594	3.215	3.291	ค่อนข้างสูง
11. สไตล์การเสี่ยง	3.40	0.017	0.511	3.366	3.432	สูง
12. อุปสรรคด้านระยะทาง	3.17	0.022	0.678	3.127	3.214	ค่อนข้างสูง
โดยรวม	**3.27**	**0.011**	**0.322**	**3.253**	**3.295**	**ค่อนข้างสูง**

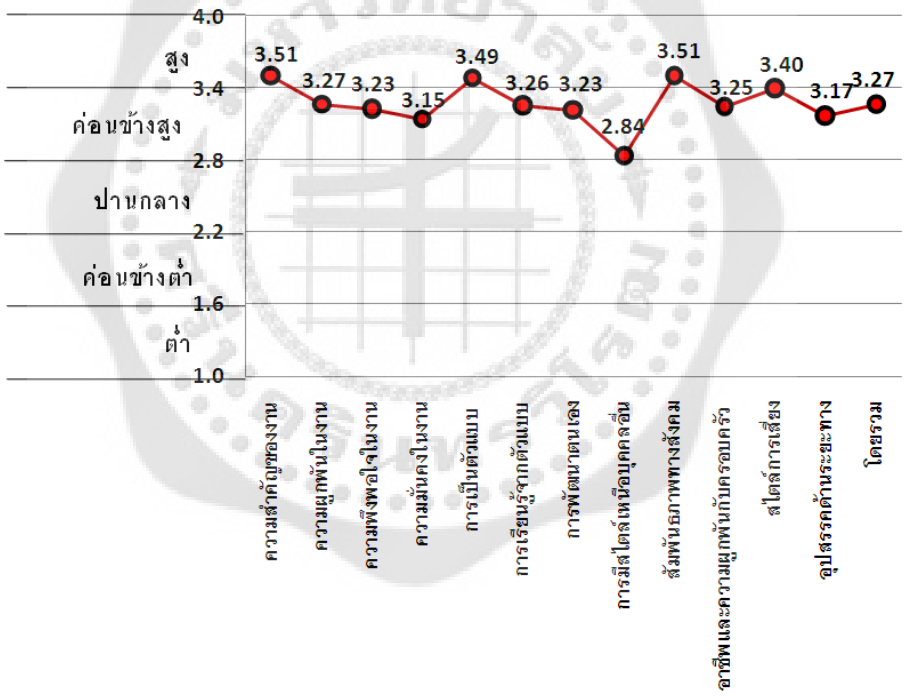
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 9 พบว่าคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบเท่ากับ 3.27 ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.011 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.322 การประมาณค่าพารามิเตอร์แบบช่วงที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าอยู่ในช่วงคะแนนที่สูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยราย

องค์ประกอบพบว่า

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบสูง ได้แก่ ความสำคัญของงาน สัมพันธภาพทางสังคม การเป็นตัวแบบ และ สไตล์การเสี่ยง ตามลำดับ

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบค่อนข้างสูง ได้แก่ ความผูกพันในงาน การเรียนรู้จากตัวแบบ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาตนเอง อุปสรรคด้านระยะทาง ความมั่นคงในงาน การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ตามลำดับ

และพบว่าการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบช่วงที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ของคะแนนเฉลี่ย อยู่ในช่วงคะแนนที่สูง ทุกองค์ประกอบยกเว้นองค์ประกอบการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนผู้วิจัยได้นำเสนอคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบย่อยเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 คะแนนเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ

1.3 หาปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 926 คน จากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมาสร้างปกติวิสัยของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสำหรับอาจารย์ โดยแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน T-Score

ตาราง 10 คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละองค์ประกอบ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ (N = 926)

เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ แต่ละองค์ประกอบ	**คะแนนเต็ม**	$\overline{X}$	*SD*	*Sk*	*Kur*
1. ความสำคัญของงาน	20	17.55	2.404	-.938	.460
2. ความผูกพันในงาน	20	16.35	2.364	-.388	-.110
3. ความพึงพอใจในงาน	52	41.97	5.387	-.326	-.190
4. ความมั่นคงในงาน	20	15.73	2.897	-.326	-.566
5. การเป็นตัวแบบ	24	20.93	2.936	-.862	.378
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ	24	19.55	3.215	-.362	-.513
7. การพัฒนาตนเอง	48	38.71	5.043	-.209	-.440
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	24	17.06	1.661	-.045	1.169
9. สัมพันธภาพทางสังคม	32	28.09	3.344	-.769	.287
10.อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	20	16.27	2.971	-.708	.145
11. สไตล์การเสี่ยง	20	17.00	2.557	-.481	-.589
12. อุปสรรคด้านระยะทาง	16	12.68	2.711	-.465	-.492
โดยรวม	320	261.89	25.784	-.425	-.085

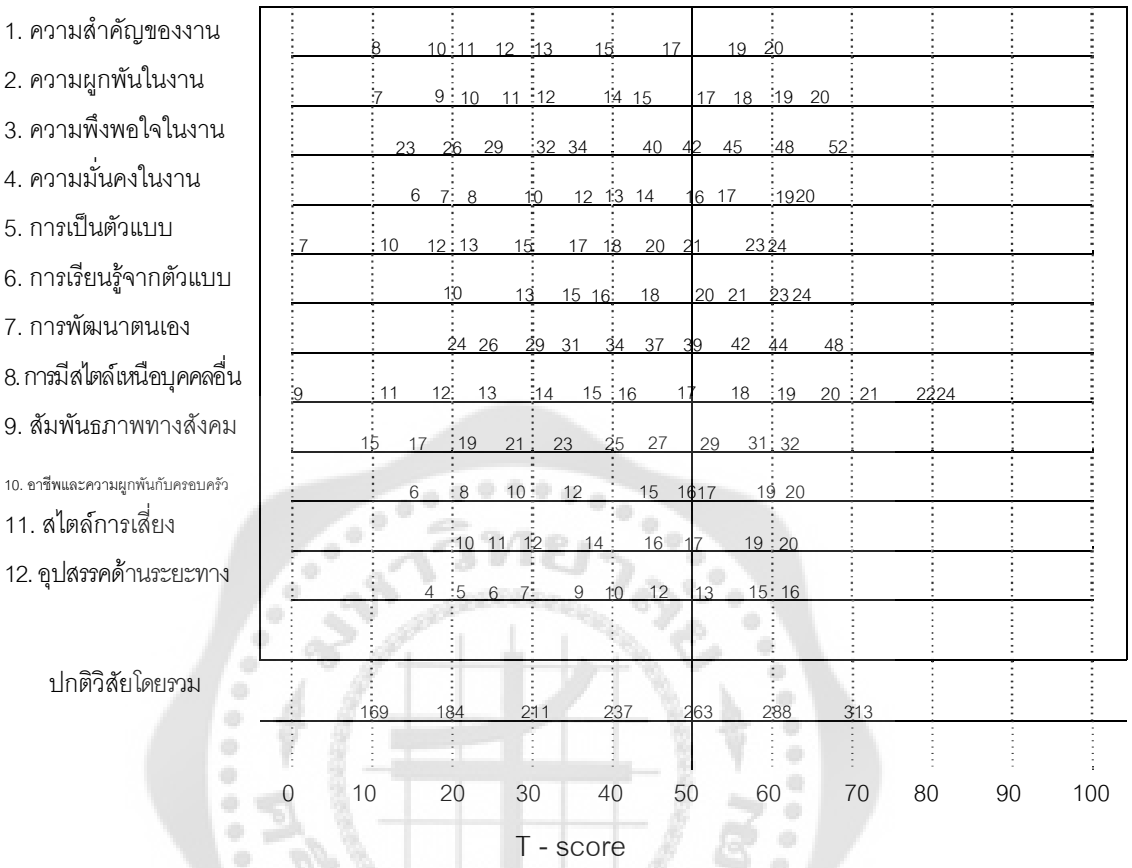
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 10 ผู้วิจัยได้นำคะแนนโดยรวมของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มาหาค่าปกติวิสัย โดยแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน T-Score ดังตาราง 11

ตาราง 11 ปกติวิสัยของคะแนนมาตรฐาน T-Score ของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ โดยรวม (N = 926)

T-Score	คะแนนของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม	ความถี่	ร้อยละของความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
66-70	302-313	35	3.78	926	100
61-65	289-301	115	12.42	891	96.22
56-60	276-288	151	16.31	776	83.80
51-55	264-275	180	19.44	625	67.49
46-50	251-263	140	15.12	445	48.06
41-45	238-250	122	13.18	305	32.94
36-40	225-237	111	11.99	183	19.76
31-35	212-224	39	4.21	72	7.78
26-30	199-211	23	2.48	33	3.56
21-25	188-197	6	0.65	10	1.08
10-20	169-184	4	0.43	4	0.43
รวม		926	100		

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 11 พบว่า ปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าคะแนนมาตรฐานปกติ (Normalized T – score) ตั้งแต่ 10 - 70 โดยมีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ 169 - 313

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าปกติวิสัยโดยรวมและรายองค์ประกอบแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน T-Score ตามรูปแบบของฮอลแลนด์และก๊อตเฟรดสัน (1994: 9 – 22) ดังแสดงในภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ปกติวิสัยรายองค์ประกอบและโดยรวม แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน T – score ตามรูปแบบของแบบวัด CASI

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ว่าคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ โดยทำการวิเคราะห์และแสดงผลการวิเคราะห์ ตามลำดับดังนี้

1.4.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ 12 องค์ประกอบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ดังตาราง 12

ตาราง12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ขององค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์	Jobsig	Workin	Jobsat	Jobsec	Berole	Learnr	Selfde	Domist	Socrel	Cfcomt	Risktk	Distba
ความสำคัญของงาน (Job significance)	1.000											
ความผูกพันในงาน (Work involvement)	0.554*	1.000										
ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	0.570*	0.546*	1.000									
ความมั่นคงในงาน (Job security)	0.389*	0.381*	0.602*	1.000								
การเป็นตัวแบบ (Being a role model)	0.515*	0.492*	0.552*	0.356*	1.000							
การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)	0.376*	0.383*	0.527*	0.345*	0.498*	1.000						
การพัฒนาตนเอง (Self development)	0.523*	0.472*	0.532*	0.303*	0.556*	0.618*	1.000					
การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)	0.204*	0.178*	0.241*	0.108*	0.287*	0.221*	0.281*	1.000				
สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)	0.368*	0.405*	0.542*	0.328*	0.501*	0.554*	0.486*	0.396*	1.000			
อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)	0.337*	0.234*	0.402*	0.246*	0.371*	0.324*	0.356*	0.198*	0.412*	1.000		
สไตล์การเสี่ยง (Risk taking style)	0.331*	0.362*	0.428*	0.207*	0.433*	0.426*	0.547*	0.333*	0.546*	0.461*	1.000	
อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barrier)	0.315*	0.395*	0.328*	0.241*	0.298*	0.253*	0.400*	0.134*	0.315*	0.374*	0.377*	1.000

* P < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.108 – 0.618 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้จากตัวแบบ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาตนเอง สูงที่สุด คือ 0.618 ส่วนองค์ประกอบที่ 4 ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 8 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ต่ำที่สุด คือ 0.108

1.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis)

ในตอนนี้ต้องการวิเคราะห์ว่า เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ โดยการคำนวณหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) ตลอดจนทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t -values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พร้อมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูล (Coefficient of Determination: R^2) ของคะแนนแต่ละองค์ประกอบ และหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of Fit Indices) แต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (n = 926)

เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{λ_i})	ค่าทดสอบนัยสำคัญ (t)	สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)
ความสำคัญของงาน	0.671	0.035	19.012*	0.450
ความผูกพันในงาน	0.709	0.037	19.234*	0.502
ความพึงพอใจในงาน	0.783	0.031	25.501*	0.613
ความมั่นคงในงาน	0.508	0.034	15.120*	0.258
การเป็นตัวแบบ	0.714	0.030	23.493*	0.510
การเรียนรู้จากตัวแบบ	0.681	0.032	21.240*	0.464
การพัฒนาตนเอง	0.772	0.033	23.593*	0.597
การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	0.351	0.035	9.998*	0.123
สัมพันธภาพทางสังคม	0.692	0.032	21.414*	0.480
อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	0.495	0.033	14.988*	0.245
สไตล์การเสี่ยง	0.611	0.035	17.335*	0.373
อุปสรรคด้านระยะทาง	0.459	0.037	12.439*	0.210
ผลการทดสอบความเหมาะสมพอดี Chi-Square = 17.696, df=17 , p=0.408 , GFI=0.997 , AGFI=0.985 , RMR=.0103 , NFI=0.998 , CFI=1.00, RMSEA=0.00665				

* $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 13 มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE_{λ_i}) การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t -values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความเชื่อมั่น (Coefficient of Determination: R^2) องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้รับค่าต่างๆดังนี้

1.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: λ_i) เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากสูงไปหาต่ำ เป็นดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 คือ ความพึงพอใจในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.783 องค์ประกอบที่ 7 คือ การพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.772 องค์ประกอบที่ 5 คือ การเป็นตัวแบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.714 องค์ประกอบที่ 2 คือ ความผูกพันในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.709 องค์ประกอบที่ 9 คือ สัมพันธภาพทางสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.692 องค์ประกอบที่ 6 คือ การเรียนรู้จากตัวแบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.681 องค์ประกอบที่ 1 คือ ความสำคัญของงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.671 องค์ประกอบที่ 11 คือ สไตล์การเสี่ยง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.611 องค์ประกอบที่ 4 คือ ความมั่นคงในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.508 องค์ประกอบที่ 10 คือ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.495 องค์ประกอบที่ 12 คือ อุปสรรคด้านระยะทาง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.459 และองค์ประกอบที่ 8 คือ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.351 ซึ่งมีค่าต่ำที่สุด

1.2. ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) ขององค์ประกอบทั้ง 12 ด้าน มีค่าตั้งแต่ 0.030 – 0.037 ซึ่งมีขนาดเล็ก

1.3 ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบทั้ง12 ด้าน มีค่าตั้งแต่ 9.998 – 25.501 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

1.4 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of Determination: R^2) เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์จากสูงไปหาต่ำ เป็นดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 คือ ความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.613 องค์ประกอบที่ 7 คือ การพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.597 องค์ประกอบที่ 5 คือ การเป็นตัวแบบ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.510 องค์ประกอบที่ 2 คือ ความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.502 องค์ประกอบที่ 9 คือ สัมพันธภาพทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.480 องค์ประกอบที่ 6 คือ การเรียนรู้จากตัวแบบ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.464 องค์ประกอบที่ 1 คือ ความสำคัญของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.450 องค์ประกอบที่ 11 คือ สไตล์การเสี่ยง มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.373 องค์ประกอบที่ 4 คือ ความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.258 องค์ประกอบที่ 10 คือ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.245 องค์ประกอบที่ 12 คือ อุปสรรคด้านระยะทาง มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.210 องค์ประกอบที่ 8 คือ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.123 ซึ่งมีค่าต่ำที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of Fit Indices) แต่ละองค์ประกอบย่อยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) ได้รับค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (Normed Fit Index: NFI) และค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non-Normed Fit Index: NNFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีของความเหมาะสมพอดีของโมเดล เกณฑ์การพิจารณา และผลบ่งชี้แสดงในตาราง 14

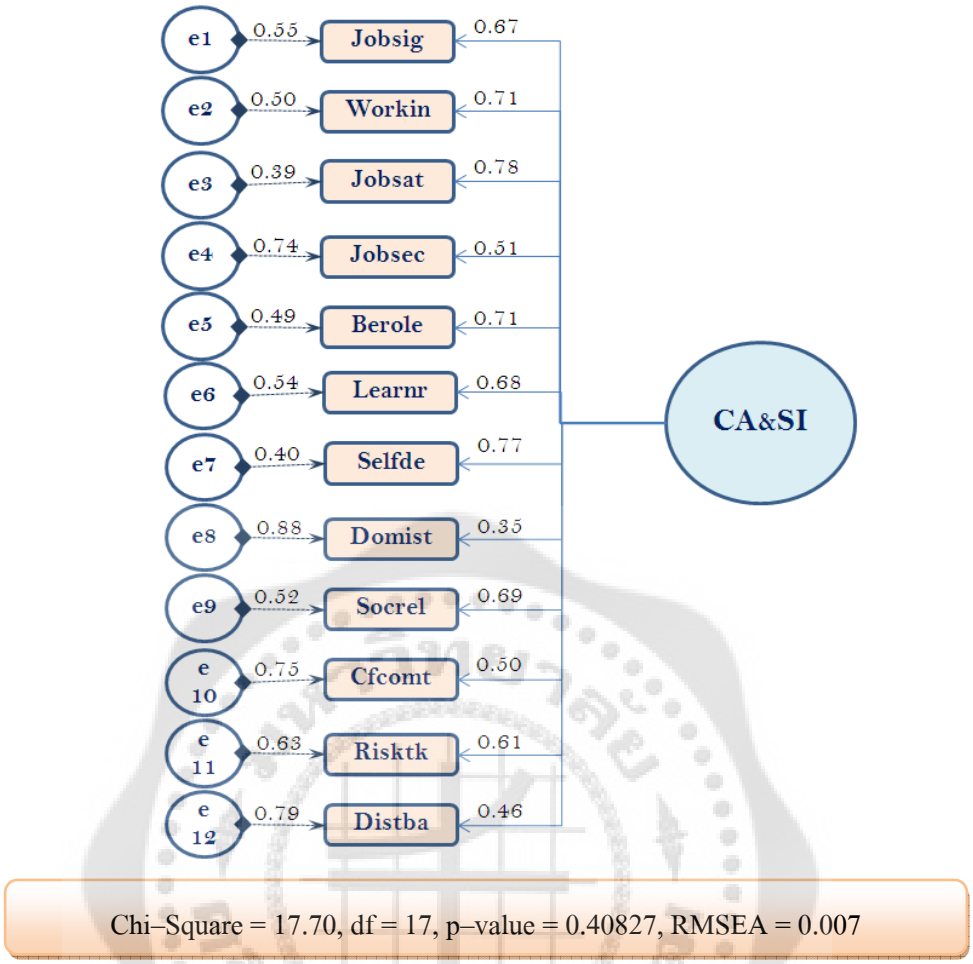
ตาราง 14 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ (n = 926)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	17.732	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.408	p > 0.05	เหมาะสมดี
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df)	1.403	χ^2/df < 2.00	เหมาะสมดี
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI)	0.997	GFI > 0.90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	0.985	AGFI > 0.90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีรากของกาลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	0.0103	RMR < 0.05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีรากของกาลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	0.0104	SRMR < 0.05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	0.00665	RMSEA < 0.05	เหมาะสมดี
9. ค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI)	0.517	PGFI > 0.49	เหมาะสมดี
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	1.00	CFI > 0.90	เหมาะสมดี
11. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (Normed Fit Index: NFI)	0.998	NFI > 0.90	เหมาะสมดี
12. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non-Normed Fit Index: NNFI)	1.00	NNFI > 0.90	เหมาะสมดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล ในตาราง 14 พบว่า ความเหมาะสมพอดีของโมเดลมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 17.732 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.408 ที่จำนวนองศาความเป็นอิสระ (degree of freedom: df) เท่ากับ 17 ซึ่งค่า p มากกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df) เท่ากับ 1.403 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ 2.00 ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบกับดัชนีความเหมาะสมพอดีค่าอื่นๆ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.997 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.985 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 อีกทั้ง ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0103 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า .05 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.0104 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05

นอกจากนั้น ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00665 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI) มีค่าเท่ากับ 0.517 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.49 รวมถึง ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (Normed Fit Index: NFI) มีค่าเท่ากับ 0.998 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non-Normed Fit Index: NNFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 จากค่าดัชนีต่างๆดังกล่าว สามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

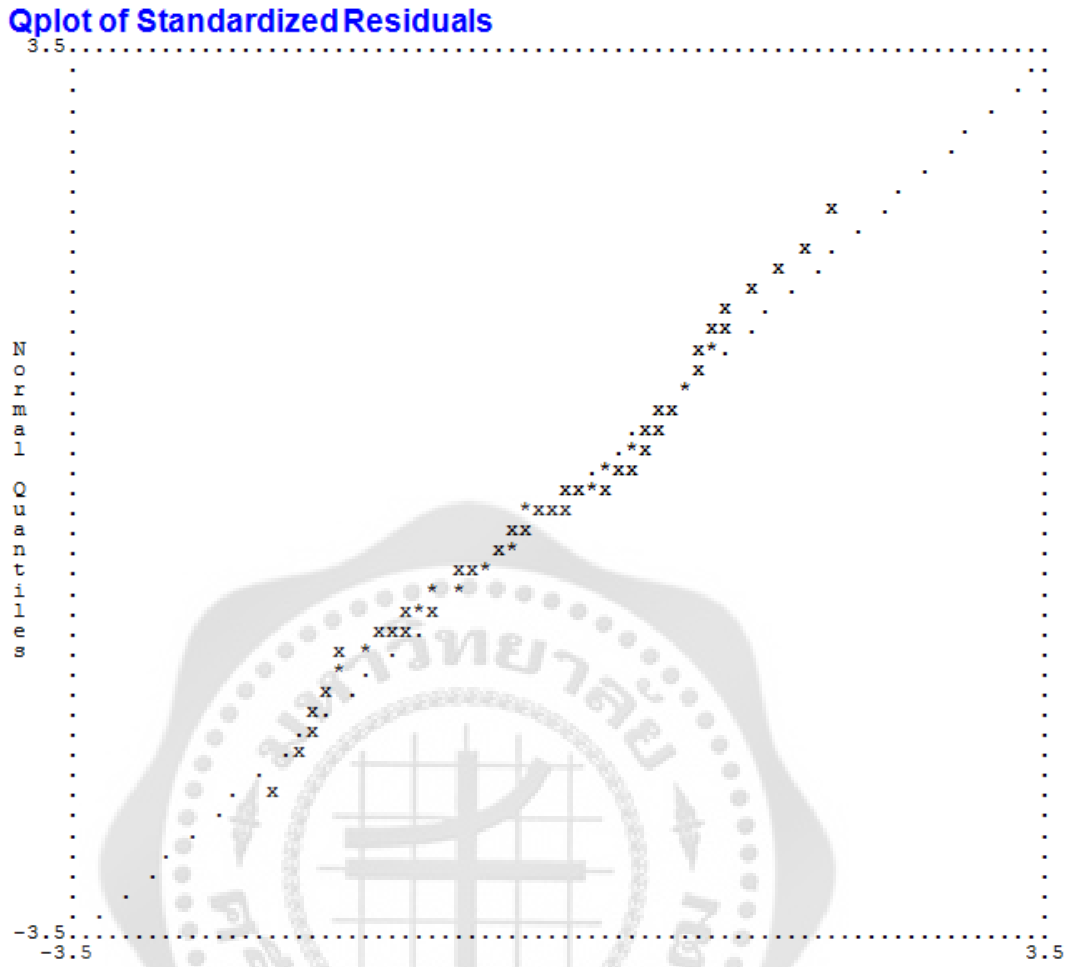
เพื่อให้เห็นความชัดเจนของโมเดลองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ผู้วิจัยจึงนำเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ดังแสดงในภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

จากภาพประกอบ 12 ค่า e1– e12 คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการวัด (Measurement Error) หรือการแปรผันของตัวแปรสังเกตได้ ในส่วนที่เหลือจากการอธิบายด้วยองค์ประกอบ ซึ่งอาจมีสาเหตุจากหลายปัจจัย อาทิเช่น อารมณ์ความรู้สึก ความเหนื่อยล้า ของผู้ตอบแบบวัดในขณะนั้น เป็นต้น สำหรับตัวเลขด้านขวามือ คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: λ_i) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรแฝง (เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ) ที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยแสดงเส้นกราฟเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Q-Plot of Standardized Residuals) ซึ่งจุดใน Q – Plot นี้เป็นจุดที่ตัดกันระหว่างความคลาดเคลื่อนมาตรฐานกับค่าควอนไทล์ปกติ โดยมีเส้นทแยงมุมแสดงให้เห็นถึงความลาดเอียงที่มีค่าเท่ากับ 1 ดังแสดงในภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 กราฟคิวพล็อต (Q-Plot) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ

จากภาพประกอบ 13 พบว่า เส้นกราฟที่ลากผ่าน x และ * มีความลาดเอียงมากกว่า 1 กล่าวคือ เส้นกราฟมีความชันใกล้เคียงกับเส้นทแยงมุมอันเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลโครงสร้างของผู้วิจัย ก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่มากนัก เนื่องจากเส้นกราฟที่ได้มีความใกล้เคียงกับเส้นทแยงมุม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า โมเดลโครงสร้างมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอนย่อย คือ

2.1 การสร้างขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

2.2 การสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

2.1 การสร้างขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

ผู้วิจัยศึกษาขั้นตอนของโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และ ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม แล้วนำมาประยุกต์เป็นขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในงานวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ตารางการสร้างขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

โมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ						ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม	ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ
ขั้นที่	Trait-and-Factor and Person-Environment - Fit (PEF)	Developmental Model	A Learning Theory of Career Counseling (LTCC)	Cognitive Information Processing (CIP) Model	The Multicultural Connection		
1	สัมภาษณ์เบื้องต้น	ทำความรู้จักผู้รับคำปรึกษาแต่ละบุคคล	การสัมภาษณ์	การสัมภาษณ์เบื้องต้น	สร้างสายสัมพันธ์และสัมพันธภาพ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม	ขั้นก่อนเข้ากลุ่ม - ก่อตั้งกลุ่ม	1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา 2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา 2.1 ประเมินเบื้องต้น 2.2 ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและ สาเหตุ 2.3 กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล 2.4 ปรับแผนพัฒนาของตนเอง 3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา
2	ระบุตัวแปรด้านพัฒนาการ	ระบุและคัดเลือกกลยุทธ์	การประเมิน	การประเมินขั้นต้น	ระบุประเด็นด้านอาชีพ	ขั้นเริ่มต้น-การปฐมนิเทศและสำรวจ	
3	การประเมิน	การให้ความรู้และการให้ความช่วยเหลือในการลงมือปฏิบัติตามแผน	การสร้างกิจกรรม	นิยามปัญหาและการวิเคราะห์สาเหตุ	ประเมินผลกระทบของตัวแปรทางวัฒนธรรม	ขั้นเปลี่ยนผ่าน - การจัดการกับการต่อต้าน	
4	ระบุปัญหาและแก้ปัญหา	ตรวจสอบความเป็นไปได้ที่จะบรรลุ เป้าหมาย	การรวบรวมข้อมูล	กำหนดเป้าหมาย	กำหนดเป้าหมายการให้คำปรึกษา	ขั้นปฏิบัติการ-การทำงานร่วมกันและผลลัพธ์	
5	การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม		แลกเปลี่ยนข้อมูลและประเมินผลลัพธ์	พัฒนาแผนการเรียนรู้รายบุคคล	ดำเนินการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม กับวัฒนธรรม	ขั้นสุดท้าย-การรวบรวมและการยุติ	
6	การยืนยัน สำรวจ และตัดสินใจ		การประเมินใหม่ การตัดสินใจที่ ไม่สมบูรณ์ หรือ การนำกลับมาใช้ใหม่	ดำเนินการตามแผนการเรียนรู้รายบุคคล	การตัดสินใจ	ประเด็นภายหลังการเข้ากลุ่ม-การประเมินผลและติดตามผล	
7	ติดตามผล		กลยุทธ์การค้นหางาน	ทบทวนข้อสรุปและการนำไปใช้	การลงมือปฏิบัติและการติดตามผล		

จากตาราง 15 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

2.1.1 ขั้นตอนของโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ จำนวน 5 โมเดล ได้แก่

1. Trait-and-Factor and Person- Environment-Fit (PEF) มีจำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นสัมภาษณ์เบื้องต้น (2) ขั้นระบุตัวแปรด้านพัฒนาการ (3) ขั้นการประเมิน (4) ขั้นระบุปัญหาและแก้ปัญหา (5) ขั้นการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (6) ขั้นการยืนยัน สำรวจ และ ตัดสินใจ (7) ขั้นติดตามผล

2. Developmental Model มีจำนวน 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นทำความรู้จักผู้รับคำปรึกษาแต่ละบุคคล (2) ขั้นระบุและคัดเลือกกลยุทธ์ (3) ขั้นการให้ความรู้และการให้ความช่วยเหลือในการลงมือปฏิบัติตามแผน (4) ขั้นการตรวจสอบความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. A Learning Theory of Career Counseling (LTCC) มีจำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นสัมภาษณ์ (2) ขั้นการประเมิน (3) ขั้นการสร้างกิจกรรม (4) ขั้นการรวบรวมข้อมูล (5) ขั้นแลกเปลี่ยนข้อมูลและประเมินผลลัพธ์ (6) ขั้นการประเมินใหม่ การตัดสินใจที่ไม่สมบูรณ์ หรือ การนำกลับมาใช้ใหม่ (7) ขั้นกลยุทธ์การค้นหางาน

4. Cognitive Information Processing (CIP) Model มีจำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นการสัมภาษณ์เบื้องต้น (2) ขั้นการประเมินขั้นต้น (3) ขั้นนิยามปัญหาและการวิเคราะห์สาเหตุ (4) ขั้นกำหนดเป้าหมาย (5) ขั้นพัฒนาแผนการเรียนรู้รายบุคคล (6) ขั้นดำเนินการตามแผนการเรียนรู้รายบุคคล (7) ขั้นทบทวนข้อสรุปและการนำไปใช้

5. The Multicultural Connection มีจำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นสร้างสายสัมพันธ์และสัมพันธภาพที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม (2) ขั้นระบุประเด็นด้านอาชีพ (3) ขั้นประเมินผลกระทบของตัวแปรทางวัฒนธรรม (4) ขั้นกำหนดเป้าหมายการให้คำปรึกษา (5) ขั้นดำเนินการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมกับวัฒนธรรม (6) ขั้นการตัดสินใจ (7) ขั้นการลงมือปฏิบัติและการติดตามผล

2.1.2 ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นก่อนเข้ากลุ่ม-ก่อตั้งกลุ่ม (2) ขั้นเริ่มต้น-การปฐมนิเทศและสำรวจ (3) ขั้นเปลี่ยนผ่าน-การจัดการกับการต่อต้าน (4) ขั้นปฏิบัติการ-การทำงานร่วมกันและผลลัพธ์ (5) ขั้นสุดท้าย-การรวบรวมและการยุติ (6) ประเด็นภายหลังการเข้ากลุ่ม-การประเมินผลและติดตามผล

2.1.3 ผู้วิจัยประยุกต์ขั้นตอนของ 2.1.1 และ 2.1.2 มาเป็นขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา (Initial counseling stage) เป็นขั้นของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา และการสานสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งต่อๆ ไป รวมถึงการเน้นย้ำเรื่องกฎกติกาของการเข้ากลุ่ม รวมทั้งเพื่อรวบรวมข้อมูล ประเมินความต้องการ ความพร้อม และมุมมองต่างๆ ของผู้รับคำปรึกษา

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา (Working Stage) ประกอบด้วย

2.1 ประเมินเบื้องต้น (Initial Assessment) เป็นการประเมินความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาที่มีต่อเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพแต่ละองค์ประกอบ

2.2 ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ (Identifying and analyzing the problems and its causes) เป็นขั้นที่ให้ผู้รับคำปรึกษาระบุบ่งชี้ถึงปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในแต่ละองค์ประกอบ ที่ได้จากการประเมินเบื้องต้นในข้อ 2.1 เพื่อกำหนดเป้าหมายและแผนในการให้คำปรึกษาให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาของผู้รับคำปรึกษา

2.3 กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล (Formulating goals and developing the individual plan) เป็นขั้นที่ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาช่วยกันกำหนดเป้าหมายและวางแผน เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยผู้ให้คำปรึกษา 1) เปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคน กำหนดเป้าหมายและวางแผน โดยคำนึงถึงปัญหา อุปสรรค ศักยภาพ ความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมและประสบการณ์ของตนเองที่มีต่ออาชีพ เพื่อที่จะช่วยให้ตนเองมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพ และพร้อมที่จะกำหนดทิศทางที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพ 2) ให้สมาชิกที่เป็นผู้รับคำปรึกษาในกลุ่ม กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของสมาชิกกลุ่ม โดยมีผู้ให้คำปรึกษาทำหน้าที่เอื้ออำนวยประโยชน์ (Facilitator) รวมทั้ง อาจจะให้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกกลุ่ม ให้กำลังใจ และประเมินความก้าวหน้าของสมาชิกกลุ่ม

2.4 ปรับแผนพัฒนาของตนเอง (Adjusting the individual plan) เป็นขั้นที่ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาพิจารณาแผนของตนเองอีกครั้ง เพื่อยืนยันหรือปรับแก้แผนพัฒนาของตนเอง

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Summarizing of counseling stage) เป็นการสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาในแต่ละครั้ง เพื่อทราบว่าผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้อะไร และมีประโยชน์ต่อตัวเองอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติม และนัดหมายการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งต่อไปประกอบด้วย

2.2 การสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ โดยการนำแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ และนำเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว และกิจกรรม มาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ดังนี้

ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นขั้นปฐมนิเทศ : การสร้างสัมพันธภาพ ผู้วิจัยนำทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข การฟังอย่างตั้งใจ การเงียบ และ การใช้อารมณ์ขัน

ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การนำแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1.1 A Development Theory of Occupational Aspirations เป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำแนวคิดมาเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ในองค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน และ ความผูกพันในงาน เนื่องจากแนวคิดของทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้คนต้องการอาชีพที่เข้ากันได้กับจินตนาการเกี่ยวกับตนเอง บุคคลที่มองเข้าไปยังโลกของงาน จะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพสังคม ระดับสติปัญญา และเพศของพวกเขา หากบุคคลมีมุมมองต่อตนเอง มีมุมมองด้านอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และเลือกอาชีพที่ตนเองยอมรับได้ ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงการรู้จักตนเอง ยอมรับในความสามารถของตนเอง มองเห็นคุณค่าในตนเองและอาชีพที่ตนเองทำ

1.2 Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling เป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำแนวคิดมาเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพทางสังคม อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว สไตล์การเสี่ยง และ อุปสรรคด้านระยะทาง เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ถูกกล่าวถึงว่าเป็นเหมือนทฤษฎีที่ว่าด้วยการปรับตัวในการทำงาน โดยมีแนวคิดว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการที่เน้นการทำงานตามลำดับขั้นตอน แต่ งานประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและแหล่งที่มาของความพึงพอใจ ความไม่

พึงพอใจ และตัวแปรอื่นๆทางจิตวิทยา ผู้คนที่ทำงานย่อมแสวงหาความสำเร็จและต้องการรักษาสัมพันธภาพทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นตอนของการประสบความสำเร็จในงานและการรักษาความสอดคล้องของสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ได้นั้นหมายถึงการปรับตัวในงานและความมั่นคงในงานเป็นตัวนำไปสู่ความคงอยู่ในงาน

1.3 Learning Theory of Career Counseling (LTCC) เป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำแนวคิดมาเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ในองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง และ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น เนื่องจากแนวคิดของทฤษฎีนี้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการด้านอาชีพ คือ 1) เงื่อนไขและเหตุการณ์ต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของบุคคล แต่ละคนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะ และกิจกรรมต่างๆ 2) ประสบการณ์การเรียนรู้ มีผลต่อการรับรู้อาชีพนั้นๆ และ 3) ทักษะการทำงานต่างๆ ที่จำเป็นต้องพัฒนา

1.4 Social Cognitive Career Theory (SCCT) เป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำแนวคิดมาเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ในองค์ประกอบด้านการเป็นตัวแบบ และ การเรียนรู้จากตัวแบบ เนื่องจากโครงสร้างที่สำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ สมรรถภาพของตนเอง ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ และ เป้าหมายส่วนตัว และได้กล่าวถึงการพัฒนาลักษณะทั้ง 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) สมรรถภาพของตนเอง สามารถพัฒนาได้โดยผ่านการเรียนรู้ 4 แบบ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์คนอื่น การถูกชักจูงให้ทำตามคนอื่น และ สภาพและปฏิกิริยาทางกายภาพ 2) ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มีต่อพฤติกรรม ซึ่งได้มาจากแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ เป็นการเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับสมรรถภาพของตนเอง 3) เป้าหมายส่วนตัว ถูกพิจารณาว่าเป็นตัวนำไปสู่การรักษาพฤติกรรมเอาไว้ให้ถาวร

2. การนำเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษาครอบครัว และกิจกรรม มาใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในแต่ละองค์ประกอบ

2.1 องค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการสะท้อนความรู้สึก การถาม การให้กำลังใจ และการสังเกต ใช้ Solution-Focused Brief Therapy โดยใช้เทคนิค คำถามจัดระดับ (Scaling Questions) ใช้ Structural Family Therapy โดยใช้เทคนิค การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing) และ ใช้กิจกรรมการอภิปราย

2.2 องค์ประกอบด้านความผูกพันในงาน ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การทำให้กระจ่าง การสรุปความ การ

สังเกต และใช้กิจกรรมการศึกษารายกรณี (Case study) และ การอภิปราย

2.3 องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การทำให้กระจ่าง การสรุปความ การสังเกต ใช้ Transactional Analysis in Groups โดยใช้เทคนิค ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน (Basic Psychological Life Positions)

2.4 องค์ประกอบด้านความมั่นคงในงาน ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางโดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การให้กำลังใจ และใช้กิจกรรมกระเป๋ามหัศจรรย์เพื่อเสริมสร้างเรื่องการปรับตัว

2.5 องค์ประกอบด้านการเป็นตัวแบบ ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การใช้อารมณ์ขัน การฟังอย่างตั้งใจ การเงียบ การให้กำลังใจ และ ใช้กิจกรรมการอภิปราย

2.6 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การใช้อารมณ์ขัน การฟังอย่างตั้งใจ การเงียบ การให้กำลังใจ และ ใช้กิจกรรมการอภิปราย

2.7 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การทำให้กระจ่าง การสรุปความ การสังเกต ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง โดยใช้เทคนิคระบบ WDEP (W : Want and need , D : Doing and direction , E : Evaluation , P : Planning)

2.8 องค์ประกอบด้านการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การสะท้อนความรู้สึก การสรุป ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ โดยใช้เทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty Chair) และ การสลับบทบาท (Role reversal)

2.9 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพทางสังคม ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การใช้อารมณ์ขัน การสะท้อนความรู้สึก ใช้ Experiential Models (Satir) โดยใช้เทคนิครูปแบบการสื่อสาร ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ โดยใช้เทคนิคการฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal Exercise)

2.10 องค์ประกอบด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การใช้อารมณ์ขัน การสะท้อนความรู้สึก การสรุปความ การให้กำลังใจ ใช้ Behavioral Therapy (Stuart) โดยใช้เทคนิควันแห่งความใส่ใจ (Caring Day)

2.11 องค์ประกอบด้านสไตล์การเสี่ยง ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การใช้อารมณ์ขัน การสะท้อนความรู้สึก การให้กำลังใจ ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์โดยใช้เทคนิคการแสดงรอบวง (Making the round) และ การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal Exercise) ใช้ Structural Family Therapy โดยใช้เทคนิคการมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing)

2.12 องค์ประกอบด้านอุปสรรคด้านระยะทาง ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการถาม การสังเกต การใช้อารมณ์ขัน การสรุปการให้กำลังใจ ใช้กิจกรรมการอภิปราย

2.13 การสรุปการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ 12 องค์ประกอบ ใช้ Solution-Focused Brief Therapy in Groups โดยใช้เทคนิค คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question)

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคนิคการให้กำลังใจ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของแต่ละคน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในอาชีพ

ตอนที่ 3 สรุปรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

ผู้วิจัยสรุปรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ เพื่อให้เห็นความชัดเจนของแนวคิดของทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มและทฤษฎีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และกิจกรรมที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพแต่ละองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 16 และ แสดงรายละเอียดรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ไว้ในภาคผนวก จ

ตาราง 16 สรุปแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่นำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และสรุปเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม ทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว และกิจกรรม ที่นำมาใช้

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษา และกิจกรรมทางจิตวิทยา
1	การสร้างสัมพันธภาพ การชี้แจงวัตถุประสงค์ และการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ องค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ 2. เพื่อให้สมาชิกสำรวจเจตคติกลยุทธ์ด้านอาชีพการเป็นอาจารย์ 3. เพื่อทราบความหมายและองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ 4. เพื่อให้สมาชิกทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ กฎกติกา ระยะเวลา สถานที่ ของการเข้ากลุ่ม บทบาทของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม 5. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และของงาน ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า และมีความหมาย 6. เพื่อให้สมาชิกสำรวจพฤติกรรมตนเอง ปรับปรุงวางแผนพัฒนาตนเอง	1. A Development Theory of Occupational Aspirations : บุคคลต้องการอาชีพที่เข้ากันได้กับจินตนาการของตนเองเมื่อมองเข้าไปในโลกของงานจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพสังคม ระดับสติปัญญา และเพศของตนเอง ทำให้มองเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน	1. การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข 2. การฟังอย่างตั้งใจ 3. การเงียบ 4. การใช้อารมณ์ขัน 5. การสะท้อนความรู้สึก 6. การถาม 7. การให้กำลังใจ 8. การสังเกต 9. คำถามจัดระดับ (Scaling question) 10. การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing) **กิจกรรม** 1. การอภิปราย

ตาราง 16 (ต่อ)

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาและกิจกรรมทางจิตวิทยา
2	การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านความผูกพันในงาน และ ความพึงพอใจในงาน	1. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงการอุทิศตน และอุทิศเวลาให้กับงาน มุ่งมั่นใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง 2. เพื่อเพิ่มความรู้สึกทางบวกต่อตนเองและต่องานที่ทำ 3. เพื่อให้สมาชิกสำรวจพฤติกรรมตนเอง ปรับปรุงวางแผนพัฒนาตนเอง	1. A Development Theory of Occupational Aspirations : บุคคลต้องการอาชีพที่เข้ากันได้กับจินตนาการของตนเองเมื่อมองเข้าไปในโลกของงานจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพสังคม ระดับสติปัญญา และเพศของตนเอง ทำให้มองเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน 2. Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling : เป็นทฤษฎีที่เน้นเรื่องการปรับตัวในการทำงาน และกล่าวว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน แต่ประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา	1. การถาม 2. การทำให้เกิดความกระจ่าง 3. การสรุปความ 4. การสังเกต 5. ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน **กิจกรรม** 1. การศึกษารายกรณี 2. การอภิปราย

ตาราง 16 (ต่อ)

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษา และกิจกรรมทางจิตวิทยา
3	การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์องค์ประกอบด้านความมั่นคงในงานและ การพัฒนาตนเอง	1. เพื่อให้สมาชิกเห็นความสำคัญของการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อลดความกลัวหรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรืออาชีพที่ทำ 2. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสำรวจตนเอง และ หาวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ 3. เพื่อให้สมาชิกสำรวจพฤติกรรมตนเอง ปรับปรุงวางแผนพัฒนาตนเอง	1. Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling : เป็นทฤษฎีที่เน้นเรื่องการปรับตัวในการทำงานและกล่าวว่างานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน แต่ประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา 2. Learning Theory of Career Counseling (LTCC) : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านอาชีพ คือ เงื่อนไขและเหตุการณ์ที่อยู่ในสภาพแวดล้อม ประสบการณ์การเรียนรู้ และ ทักษะที่จำเป็น	1. การถาม 2. การสังเกต 3. การให้กำลังใจ 4. ระบบ WDEP **กิจกรรม** 1. กระเป๋ามหัศจรรย์

ตาราง 16 (ต่อ)

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาและกิจกรรมทางจิตวิทยา
4	การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านการเป็นตัวแบบ และ การเรียนรู้จากตัวแบบ	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเป็นตัวแบบและการเรียนรู้จากตัวแบบ เพื่อเสริมสร้างการเป็นตัวแบบที่เหมาะสมกับนักศึกษา และการเรียนรู้จากตัวแบบ ที่จะส่งผลต่อการเป็นตัวแบบ เพื่อให้บุคคลอื่นมาเรียนรู้ต่อๆ ไป 2. เพื่อสำรวจพฤติกรรมการเป็นตัวแบบและพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้จากตัวแบบ ปรับปรุง และวางแผนพัฒนาตนเอง 3. เพื่อให้สมาชิกทราบและเข้าใจว่าการเป็นตัวแบบและการเรียนรู้จากตัวแบบ เป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มสมรรถภาพให้ตนเองได้	1. Social Cognitive Career Theory (SCCT) : สมรรถภาพของตนเองพัฒนาได้โดยผ่านการเรียนรู้จากผลสัมฤทธิ์ของงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น การถูกชักจูงและสภาพและปฏิกิริยาทางกายภาพ	1. การถาม 2. การสังเกต 3. การใช้อารมณ์ขัน 4. การฟังอย่างตั้งใจ 5. การเงียบ 6. การให้กำลังใจ **กิจกรรม** 1. การอภิปราย

ตาราง 16 (ต่อ)

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาและกิจกรรมทางจิตวิทยา
5	การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์องค์ประกอบด้านการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	1. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการเสนอความคิดเห็น การสั่งงาน การสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา ในรูปแบบที่แสดงถึงความจริงใจ 2. เพื่อให้สมาชิกสำรวจพฤติกรรมตนเอง ปรับปรุงวางแผนพัฒนาตนเอง	1. Learning Theory of Career Counseling (LTCC) : ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านอาชีพ คือ เงื่อนไขและเหตุการณ์ที่อยู่ในสภาพแวดล้อม ประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะที่จำเป็น	1. การถาม 2. การสังเกต 3. การสะท้อนความรู้สึก 4. การสรุปความ 5. เทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty chair) 6. การสลับบทบาท (Role reversal)

ตาราง 16 (ต่อ)

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาและกิจกรรมทางจิตวิทยา
6	การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพทางสังคม	1. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตนที่ดีต่อกัน ทั้งการแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางและคำพูด 2. เพื่อให้สมาชิกสำรวจพฤติกรรมตนเอง ปรับปรุงวางแผนพัฒนาตนเอง	1. Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling : เป็นทฤษฎีที่เน้น เรื่องการปรับตัวในการและกล่าวว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน แต่ประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา	1. การถาม 2. การสังเกต 3. การใช้อารมณ์ขัน 4. การสะท้อนความรู้สึก 5. รูปแบบการสื่อสาร 6. การสลับบทบาท (Role reversal)

ตาราง 16 (ต่อ)

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาและกิจกรรมทางจิตวิทยา
7	การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์องค์ประกอบด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว และ สไตล์การเสี่ยง	1. เพื่อให้สมาชิกสำรวจความคิดความรู้สึกของตนเองที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและครอบครัว เพื่อทำให้อาชีพและครอบครัวเป็นส่วนเสริมซึ่งกันและกัน และยังคงความผูกพันในครอบครัวไว้ 2. เพื่อเพิ่มการรับรู้ตนเองด้านความคิด ความรู้สึก และการปรับตัว ที่มีต่อความพร้อมในการทำสิ่งใหม่ๆ ทำงานที่ท้ายทาย มีความเสี่ยง หรือมีความยากหรือมีอุปสรรค	1. Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling : เป็นทฤษฎีที่เน้น เรื่องการปรับตัวในการและกล่าวว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน แต่ประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา	1. การถาม 2. การสังเกต 3. การใช้อารมณ์ขัน 4. การสะท้อนความรู้สึก 5. การสรุปความ 6. การให้กำลังใจ 7. เทคนิควันแห่งความใส่ใจ (Caring day) 8. เทคนิคการแสดงรอบวง (Making the round) 9. การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal exercise) 10. การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing)

ตาราง 16 (ต่อ)

ครั้งที่	เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ	เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษา และกิจกรรมทางจิตวิทยา
8	การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านอุปสรรคด้าน ระยะทาง และ การสรุปการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ 12 องค์ประกอบ	1. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพ จนมองข้ามระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทาง 2. เพื่อเพิ่มการรับรู้ตนเองด้านความคิด ความรู้สึก และการปรับตัว ที่มีต่อความพร้อมในการทำสิ่งใหม่ๆ ทำงานที่ท้ายทาย มีความเสี่ยง หรือ มีความยากหรือมีอุปสรรค 3. เพื่อสรุปความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบ ว่ามีผลต่อการดำเนินชีวิตทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัวและอาชีพ 4. เพื่อสร้างความมั่นใจ และสนับสนุนให้นำแผนพัฒนาตนเองไปปฏิบัติภายหลังการเข้ากลุ่ม	1. Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling : เป็นทฤษฎีที่เน้น เรื่องการปรับตัวในการและกล่าวว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน แต่ประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา	1. การถาม 2. การสังเกต 3. การใช้อารมณ์ขัน 4. การสรุปความ 5. การให้กำลังใจ 6. คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) **กิจกรรม** 1. การอภิปราย

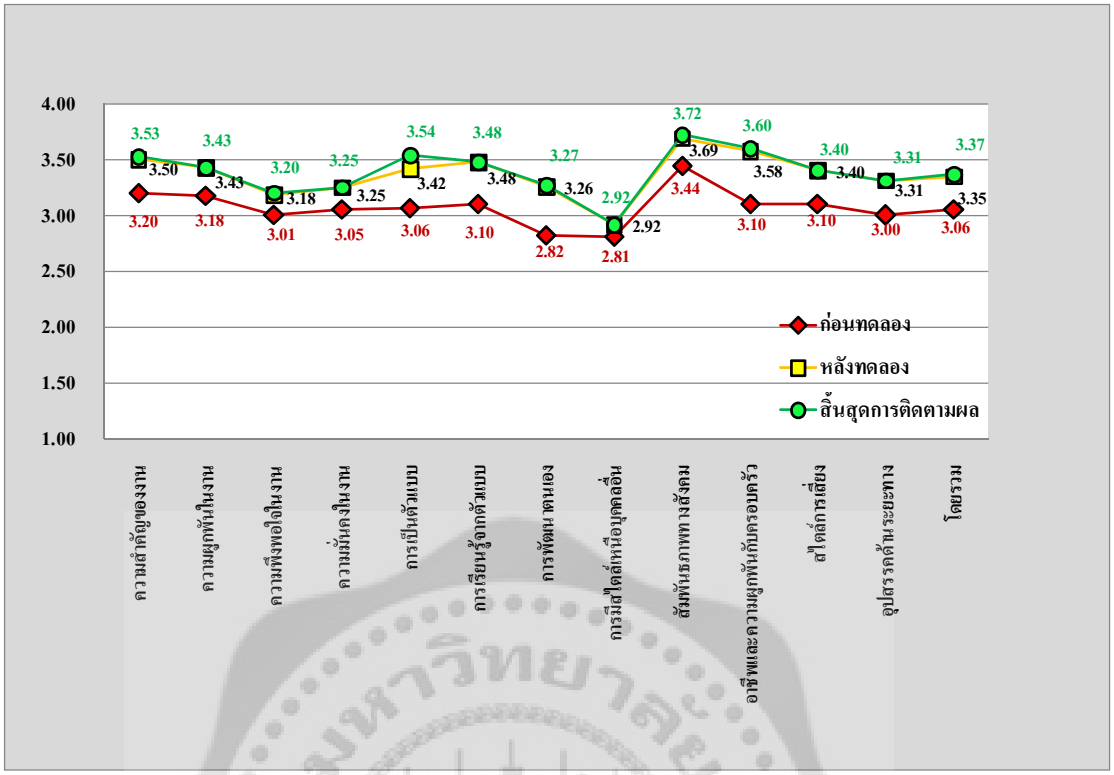
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

4.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งการแจกแจงของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ และกลุ่มควบคุม

การวิเคราะห์ในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลอง มาหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของการแจกแจงของคะแนน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล แสดงผลได้ดังการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 17 และภาพประกอบ 14

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของการแจกแจงคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลของกลุ่มทดลอง

องค์ประกอบ	ก่อนทดลอง				หลังทดลอง				เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล			
	$\bar{X}$	*SD*	*Sk*	*Kur*	$\bar{X}$	*SD*	*Sk*	*Kur*	$\bar{X}$	*SD*	*Sk*	*Kur*
ความสำคัญของงาน	3.20	.400	-.29	-1.73	3.50	.478	-1.13	.39	3.53	.453	-1.35	1.72
ความผูกพันในงาน	3.18	.292	-.82	2.00	3.43	.362	-.24	.51	3.43	.362	-.24	.51
ความพึงพอใจในงาน	3.01	.203	-.49	-1.12	3.18	.288	-.62	-.80	3.20	.303	-.61	-.89
ความมั่นคงในงาน	3.05	.463	.52	-.43	3.25	.233	-1.36	.62	3.25	.233	-1.36	.62
การเป็นตัวแบบ	3.06	.471	-.49	1.42	3.42	.417	.33	-1.89	3.54	.386	-.59	-1.30
การเรียนรู้จากตัวแบบ	3.10	.407	.42	.45	3.48	.288	.70	-.15	3.48	.288	.70	-.15
การพัฒนาตนเอง	2.82	.211	.48	.26	3.26	.196	-.19	-1.19	3.27	.211	.04	-.98
การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	2.81	.360	-.44	.56	2.92	.253	-.47	-1.02	2.92	.253	-.47	-1.02
สัมพันธภาพทางสังคม	3.44	.307	.00	-1.18	3.69	.200	.00	-.33	3.72	.185	-.47	1.12
อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	3.10	.454	-.15	-.37	3.58	.292	-.09	-1.19	3.60	.321	.00	-1.48
สไตล์การเสี่ยง	3.10	.355	.41	-.65	3.40	.302	.33	-1.49	3.40	.302	.33	-1.49
อุปสรรคด้านระยะทาง	3.00	.627	.44	-.56	3.31	.609	-.31	-1.49	3.31	.609	-.31	-1.49
โดยรวม	3.06	.113	.03	-.87	3.35	.165	.16	1.02	3.37	.175	.00	.50

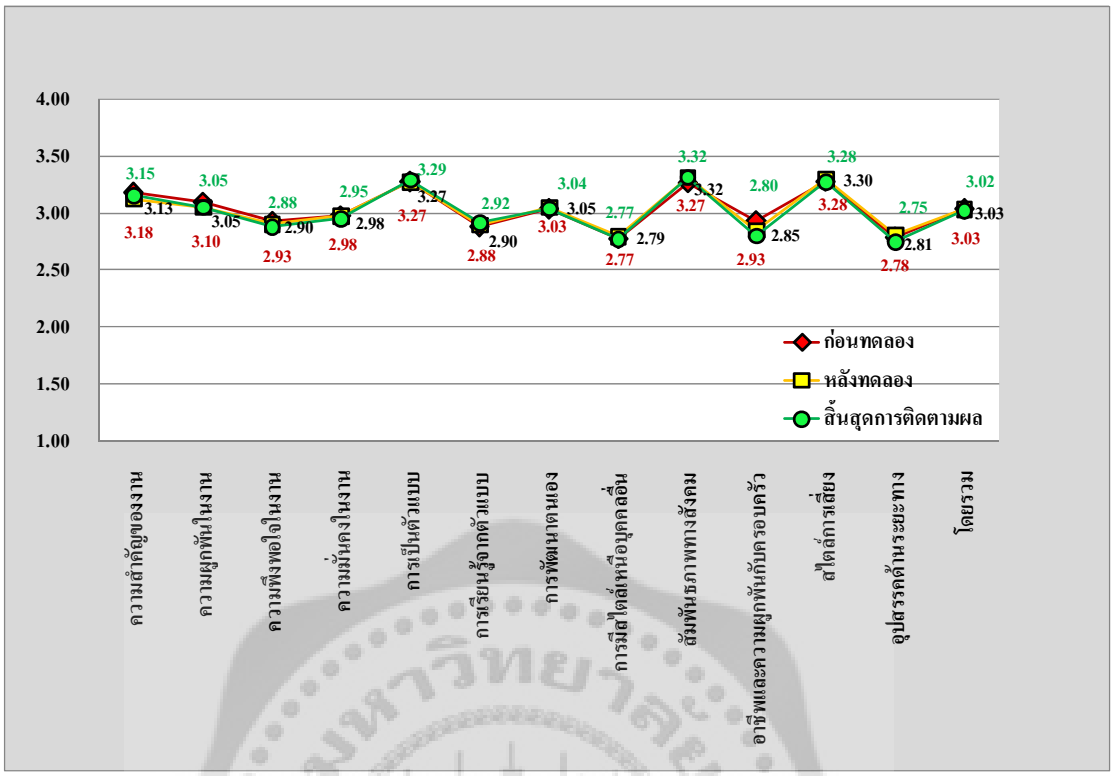


ภาพประกอบ 14 ค่าเฉลี่ย ของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

ส่วนค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของการแจกแจงคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล แสดงผลได้ดังการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 18 และภาพประกอบ 15

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของการแจกแจงคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

องค์ประกอบ	ก่อนทดลอง				หลังทดลอง				สิ้นสุดการติดตามผล			
	$\bar{X}$	*SD*	*Sk*	*Kur*	$\bar{X}$	*SD*	*Sk*	*Kur*	$\bar{X}$	*SD*	*Sk*	*Kur*
ความสำคัญของงาน	3.18	.345	.70	-.10	3.13	.301	.18	-1.14	3.15	.278	.16	-.55
ความผูกพันในงาน	3.10	.595	.43	-1.41	3.05	.463	.24	-.65	3.05	.424	.40	.58
ความพึงพอใจในงาน	2.93	.347	-.36	-2.02	2.90	.431	-.44	-1.83	2.88	.394	-.98	-.18
ความมั่นคงในงาน	2.98	.627	.78	-.50	2.98	.550	.50	-1.56	2.95	.510	.37	-1.87
การเป็นตัวแบบ	3.27	.356	-.87	-.57	3.27	.320	-.88	.57	3.29	.294	-.12	-.57
การเรียนรู้จากตัวแบบ	2.88	.477	.31	-.18	2.90	.427	.81	.31	2.92	.398	1.14	.45
การพัฒนาตนเอง	3.03	.287	.95	-.69	3.05	.240	.69	-1.64	3.04	.222	.58	-1.99
การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	2.77	.418	1.59	2.97	2.79	.277	1.01	1.01	2.77	.307	.53	.66
สัมพันธภาพทางสังคม	3.27	.499	-1.12	2.15	3.32	.486	-.32	-.33	3.32	.468	-.61	-.42
อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	2.93	.814	-1.27	3.23	2.85	.776	-1.19	3.76	2.80	.771	-.98	3.48
สไตล์การเสี่ยง	3.28	.512	-.22	-.10	3.30	.466	.18	-.78	3.28	.453	.36	-.24
อุปสรรคด้านระยะทาง	2.78	.312	.29	-1.98	2.81	.291	.09	-1.61	2.75	.267	.94	.35
โดยรวม	3.03	.145	-.56	-.54	3.03	.175	-.47	-.45	3.02	.185	-.71	.22



ภาพประกอบ 15 ค่าเฉลี่ย ของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

จากตาราง 17 และตาราง 18 พบว่าคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมก่อนการทดลองหลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลของกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06, 3.35 และ 3.37 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .113, .165 และ .175 ตามลำดับ และการแจกแจงของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มทดลองทั้งสามระยะใกล้เคียงโค้งปกติ สำหรับกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.03, 3.03 และ 3.02 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .145, .175 และ .185 ตามลำดับ และการแจกแจงของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มควบคุมมีการแจกแจงเบ้ซ้ายในทุกระยะ

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

การวิเคราะห์ในขั้นนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐาน **ข้อ** 1 คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยรวมและรายด้าน หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลแตกต่างกัน และการทดสอบสมมติฐาน **ข้อ** 2 คือ กลุ่มทดลองมีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยรวมและรายด้าน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยนำคะแนนรวมจากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล มาเปรียบเทียบความแตกต่าง ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนรวมเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล นั้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การตรวจสอบการแจกแจงปกติของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการแจกแจงของคะแนนรวมเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมและรายด้าน มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ สถิตินอนพารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) ในการทดสอบ ซึ่งในการทดสอบความแตกต่างภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ผู้วิจัยใช้ Wilcoxon Signed-Rank Test ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งโดยรวมและรายด้าน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ผู้วิจัยใช้ Mann-Whitney U Test ซึ่งแสดงผลได้ดังตาราง 19 และตาราง 20

ตาราง 19 การเปรียบเทียบคะแนนรวมแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยรวมและรายด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
1.ความสำคัญของงาน (Job significance)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 8.75 Sum of Ranks = 70.00	Mean Rank = 10.63 Sum of Ranks = 85.00	Mean Rank = 10.81 Sum of Ranks = 86.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 8.25 Sum of Ranks = 66.00	Mean Rank = 6.38 Sum of Ranks = 51.00	Mean Rank = 6.19 Sum of Ranks = 49.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 30.00 Z= -0.214 P = 0.831	Mann - Whitney U = 15.00 Z= -1.804 P = 0.071	Mann - Whitney U = 13.50 Z= -1.968* P = 0.049
2. ความผูกพันในงาน (Work involvement)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 8.94 Sum of Ranks = 71.50	Mean Rank = 10.44 Sum of Ranks = 83.50	Mean Rank = 10.56 Sum of Ranks = 84.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 8.06 Sum of Ranks = 64.50	Mean Rank = 6.56 Sum of Ranks = 52.50	Mean Rank = 6.44 Sum of Ranks = 51.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 28.50 Z= -0.375 P = 0.708	Mann - Whitney U = 16.50 Z= -1.641 P = 0.101	Mann - Whitney U = 15.50 Z= -1.751 P = 0.080

ตาราง 19 (ต่อ)

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 8.75 Sum of Ranks = 70.00	Mean Rank = 10.06 Sum of Ranks = 80.50	Mean Rank = 10.56 Sum of Ranks = 84.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 8.25 Sum of Ranks = 66.00	Mean Rank = 6.94 Sum of Ranks = 55.50	Mean Rank = 6.44 Sum of Ranks = 51.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 30.00 Z= -0.212 P = 0.832	Mann - Whitney U = 19.50 Z= -1.322 P = 0.186	Mann - Whitney U = 15.50 Z= -1.741 P = 0.082
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 9.60 Sum of Ranks = 72.50	Mean Rank = 9.69 Sum of Ranks = 77.50	Mean Rank = 9.69 Sum of Ranks = 77.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 7.94 Sum of Ranks = 63.50	Mean Rank = 7.31 Sum of Ranks = 58.50	Mean Rank = 7.31 Sum of Ranks = 58.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 27.50 Z= -0.477 P = 0.633	Mann - Whitney U = 22.50 Z= -1.028 P = 0.304	Mann - Whitney U = 22.50 Z= -1.029 P = 0.303

ตาราง 19 (ต่อ)

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
5. การเป็นตัวแบบ (Being a role model)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 7.63 Sum of Ranks = 61.00	Mean Rank = 9.06 Sum of Ranks = 72.50	Mean Rank = 10.19 Sum of Ranks = 81.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 9.38 Sum of Ranks = 75.00	Mean Rank = 7.94 Sum of Ranks = 63.50	Mean Rank = 6.81 Sum of Ranks = 54.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 25.00 Z= -0.751 P =0.453	Mann - Whitney U = 27.50 Z= -0.480 P =0.631	Mann - Whitney U = 18.50 Z= -1.445 P = 0.149
6.การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 9.69 Sum of Ranks = 77.50	Mean Rank = 11.38 Sum of Ranks = 91.00	Mean Rank = 11.38 Sum of Ranks = 91.00
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 7.31 Sum of Ranks = 58.50	Mean Rank = 5.63 Sum of Ranks = 45.00	Mean Rank = 5.63 Sum of Ranks = 45.00
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 22.50 Z= -1.006 P = 0.149	Mann - Whitney U = 9.00 Z= -2.439* P = 0.015	Mann - Whitney U = 9.00 Z= -2.439* P = 0.015

ตาราง 19 (ต่อ)

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
7. การพัฒนาตนเอง (Self development)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 6.50 Sum of Ranks = 52.00	Mean Rank = 10.69 Sum of Ranks = 85.50	Mean Rank = 10.81 Sum of Ranks = 86.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 10.50 Sum of Ranks = 84.00	Mean Rank = 6.31 Sum of Ranks = 50.50	Mean Rank = 6.19 Sum of Ranks = 49.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 16.00 Z= -1.720 P = 0.085	Mann - Whitney U = 14.50 Z= -1.854 P = 0.064	Mann - Whitney U = 13.50 Z= -1.968* P = 0.049
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 9.25 Sum of Ranks = 74.00	Mean Rank = 9.69 Sum of Ranks = 77.50	Mean Rank = 9.75 Sum of Ranks = 78.00
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 7.75 Sum of Ranks = 62.00	Mean Rank = 7.31 Sum of Ranks = 58.50	Mean Rank = 7.25 Sum of Ranks = 58.00
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 26.00 Z= -0.642 P = 0.521	Mann - Whitney U = 22.50 Z= -1.015 P = 0.310	Mann - Whitney U = 22.00 Z= -1.066 P = 0.286

ตาราง 19 (ต่อ)

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
9. สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 9.19 Sum of Ranks = 73.50	Mean Rank = 10.50 Sum of Ranks = 84.00	Mean Rank = 10.75 Sum of Ranks = 86.00
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 7.81 Sum of Ranks = 62.50	Mean Rank = 6.50 Sum of Ranks = 52.00	Mean Rank = 6.25 Sum of Ranks = 50.00
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 26.50 Z= -0.582 P = 0.560	Mann - Whitney U = 16.00 Z= -1.693 P = 0.090	Mann - Whitney U = 14.00 Z= -1.912 P = 0.056
10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 9.00 Sum of Ranks = 72.00	Mean Rank = 11.44 Sum of Ranks = 91.50	Mean Rank = 11.63 Sum of Ranks = 93.00
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 8.00 Sum of Ranks = 64.00	Mean Rank = 5.56 Sum of Ranks = 44.50	Mean Rank = 5.38 Sum of Ranks = 43.00
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 28.00 Z= -0.427 P = 0.669	Mann - Whitney U = 8.50 Z= -2.490* P = 0.013	Mann - Whitney U = 7.00 Z= -2.647** P = 0.008

ตาราง 19 (ต่อ)

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
11. สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 7.38 Sum of Ranks = 59.00	Mean Rank = 9.19 Sum of Ranks = 73.50	Mean Rank = 9.31 Sum of Ranks = 74.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 9.63 Sum of Ranks = 77.00	Mean Rank = 7.81 Sum of Ranks = 62.50	Mean Rank = 7.69 Sum of Ranks = 61.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 23.00 Z= -0.965 P = 0.334	Mann - Whitney U = 26.50 Z= -0.590 P = 0.555	Mann - Whitney U = 25.50 Z= -0.698 P = 0.485
12. อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 9.06 Sum of Ranks = 72.50	Mean Rank = 10.50 Sum of Ranks = 84.00	Mean Rank = 10.63 Sum of Ranks = 85.00
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 7.94 Sum of Ranks = 63.50	Mean Rank = 6.50 Sum of Ranks = 52.00	Mean Rank = 6.38 Sum of Ranks = 51.00
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 27.50 Z= -0.489 P = 0.625	Mann - Whitney U = 16.00 Z= -1.721 P = 0.085	Mann - Whitney U = 15.00 Z= -1.822 P = 0.068

ตาราง 19 (ต่อ)

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม			
กลุ่มทดลอง	Mean Rank = 9.00 Sum of Ranks = 72.00	Mean Rank = 11.88 Sum of Ranks = 95.00	Mean Rank = 11.94 Sum of Ranks = 95.50
กลุ่มควบคุม	Mean Rank = 8.00 Sum of Ranks = 64.00	Mean Rank = 5.13 Sum of Ranks = 41.00	Mean Rank = 5.06 Sum of Ranks = 40.50
ค่าสถิติทดสอบ	Mann - Whitney U = 28.00 Z= -0.421 P = 0.674	Mann - Whitney U = 5.00 Z= -2.836** P = 0.005	Mann - Whitney U = 4.50 Z= -2.890** P = 0.004

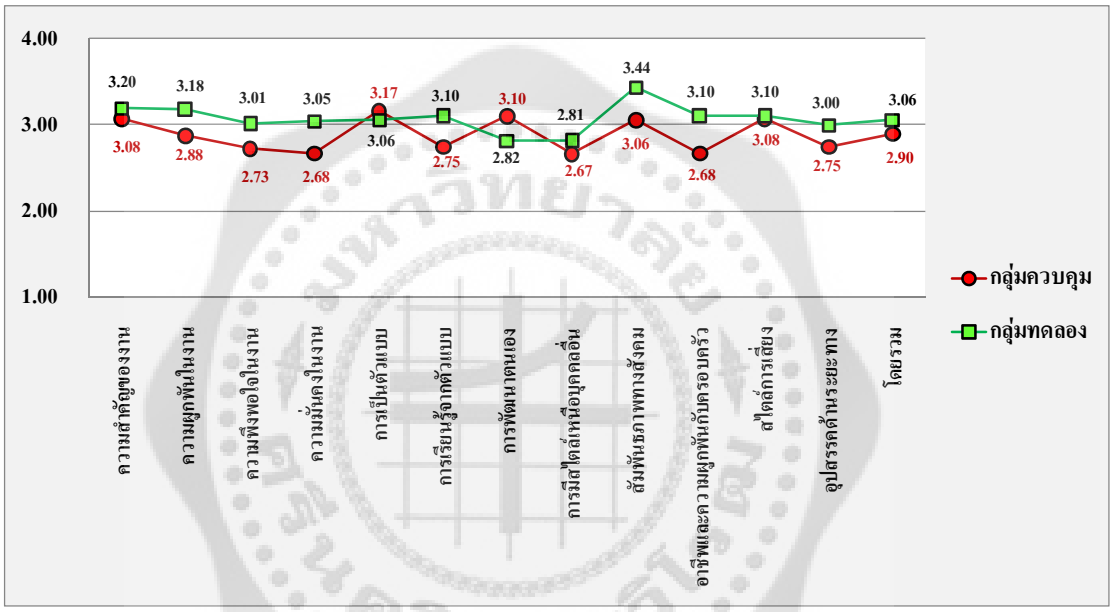
*P < .05, **P < .01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 19 พบว่าเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยรวมและรายองค์ประกอบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบคะแนนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

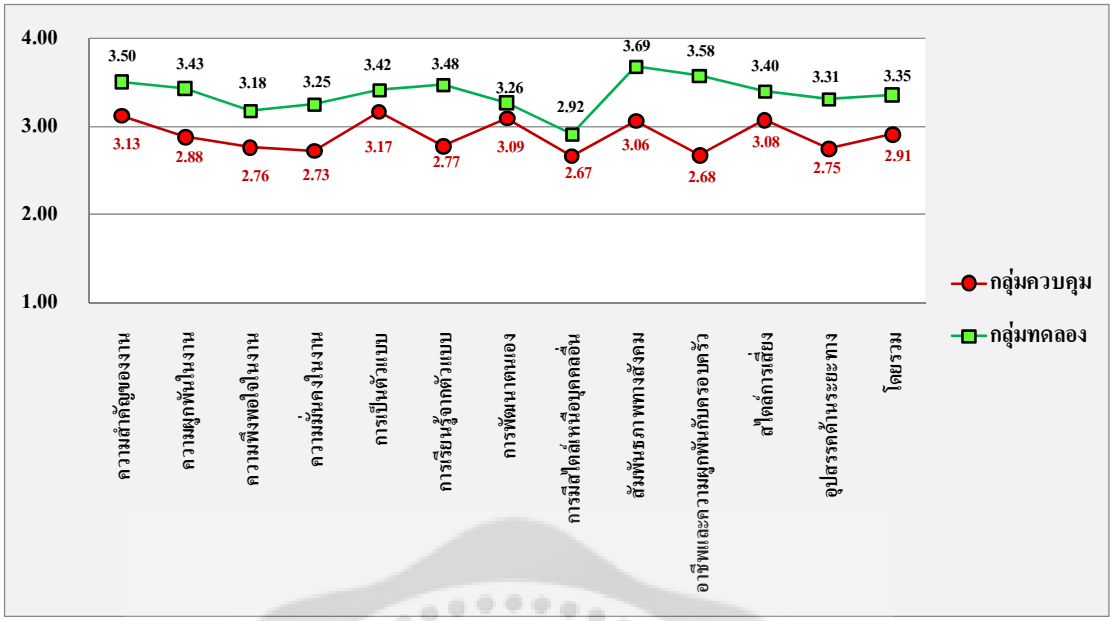
หลังการทดลอง พบว่า เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Z= - 2.836, P= 0.005) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model) (Z= - 2.439, P= 0.015) และด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment) (Z= - 2.490, P= 0.013)

เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล พบว่า เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Z= - 2.890, P= 0.004) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสำคัญของงาน (Job signification) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Z= - 1.968, P= 0.049) ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

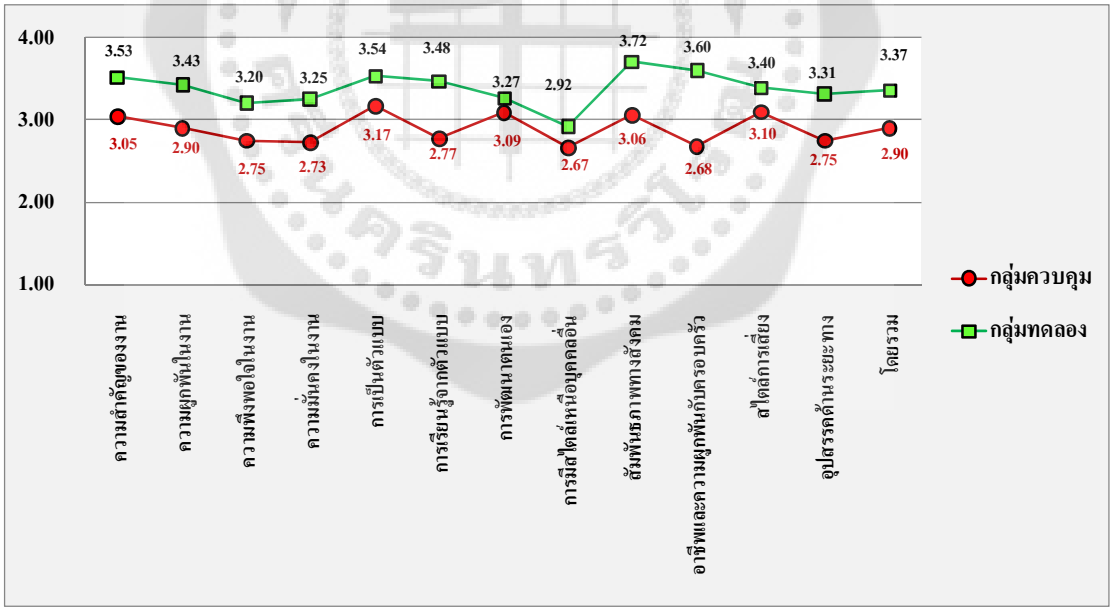
(Z=- 2.439, P= 0.015) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self development) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Z= - 1.968, P= 0.049) และด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Z= - 2.647, P= 0.008) และเพื่อแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในแต่ละด้าน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และสิ้นสุดการติดตามผล ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดดังภาพประกอบ 16 ภาพประกอบ 17 และภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่ละด้าน ก่อนการทดลอง



ภาพประกอบ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่ละด้าน หลังการทดลอง



ภาพประกอบ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่ละด้าน เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

ในการทดสอบความแตกต่างภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ผู้วิจัยใช้ Wilcoxon's Matched Pairs Signed Ranks Test ซึ่งแสดงผลได้ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

องค์ประกอบ	กลุ่ม	ผลการให้คำปรึกษากลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ	Negative Rank	Positive Rank	Ties	Z	P
1. ความสำคัญของงาน	ทดลอง	หลังทดลอง – ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.405	0.160
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.405	0.160
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	4	1	3	-0.707	0.480
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	4	2	2	-0.333	0.739
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
2. ความผูกพันในงาน	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.340	0.180
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.340	0.180
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	0	8	0.000	1.000
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	4	2	2	-0.541	0.589
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	5	3	0	-0.513	0.608
		ติดตามผล - หลังทดลอง	1	1	6	0.000	1.000
3. ความพึงพอใจในงาน	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	1	5	2	-1.802	0.072
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	1	6	1	-1.951	0.051
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	2	6	-1.414	0.157
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	4	4	0	-0.586	0.558
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	4	2	2	-0.850	0.395
		ติดตามผล - หลังทดลอง	4	1	3	-0.680	0.496
4. ความมั่นคงในงาน	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	3	5	0	-0.935	0.350
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	3	5	0	-0.935	0.350
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	0	8	0.000	1.000
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	3	3	2	0.000	1.000
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	4	3	1	-0.264	0.792
		ติดตามผล - หลังทดลอง	1	0	7	-1.000	0.317

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กลุ่ม	ผลการให้คำปรึกษากลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ	Negative Rank	Positive Rank	Ties	Z	P
5. การเป็นตัวแบบ	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	0	6	2	-2.214*	0.027
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	0	6	2	-2.214*	0.027
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	3	5	-1.732	0.083
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	1	1	6	0.000	1.000
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	3	4	1	-0.378	0.750
		ติดตามผล - หลังทดลอง	2	3	3	-0.447	0.655
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.761	0.078
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.761	0.078
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	0	8	0.000	1.000
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	1	2	5	-0.577	0.564
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	1	2	5	-0.816	0.414
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
7. การพัฒนาตนเอง	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	0	8	0	-2.530*	0.011
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	0	8	0	-2.527*	0.012
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	3	4	1	-0.632	0.527
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	3	4	1	-0.086	0.931
		ติดตามผล - หลังทดลอง	2	1	5	-0.577	0.564
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	2	3	3	-0.542	0.588
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	2	3	3	-0.542	0.588
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	0	8	0.000	1.000
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	1	3	4	-0.378	0.705
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	3	4	1	0.000	1.000
		ติดตามผล - หลังทดลอง	2	1	5	-0.577	0.564
9. สัมพันธภาพทางสังคม	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	1	6	1	-2.124*	0.034
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	1	6	1	-2.120*	0.034
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	2	3	3	-0.966	0.334
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	3	3	2	-0.647	0.518
		ติดตามผล - หลังทดลอง	2	2	4	0.000	1.000

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กลุ่ม	ผลการให้คำปรึกษากลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ	Negative Rank	Positive Rank	Ties	Z	P
10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	0	7	1	-2.384*	0.017
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	0	7	1	-2.375*	0.018
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	2	0	6	-1.342	0.180
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	2	1	5	-1.069	0.285
		ติดตามผล - หลังทดลอง	2	1	5	-0.816	0.414
11. สไตล์การเสี่ยง	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	1	6	1	-1.983*	0.047
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	1	6	1	-1.983*	0.047
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	0	8	0.000	1.000
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	1	1	6	0.000	1.000
		ติดตามผล - หลังทดลอง	1	0	7	-1.000	0.317
12. อุปสรรคด้านระยะทาง	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.613	0.107
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	2	6	0	-1.613	0.107
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	0	8	0.000	1.000
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	0	1	7	-1.000	0.317
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	2	1	5	-0.577	0.564
		ติดตามผล - หลังทดลอง	2	0	6	-1.414	0.157
ภาพรวม	ทดลอง	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	0	8	0	-2.521*	0.012
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	0	8	0	-2.521*	0.012
		ติดตามผล - หลังทดลอง	0	6	2	-2.214*	0.027
	ควบคุม	หลังทดลอง - ก่อนทดลอง	4	3	1	-0.170	0.865
		ติดตามผล - ก่อนทดลอง	5	2	1	-0.597	0.551
		ติดตามผล - หลังทดลอง	5	2	1	-1.190	0.234

*P < .05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 20 พบว่าการเปรียบเทียบคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ได้ผลดังนี้

1. **คะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม**

กลุ่มทดลอง

คะแนนหลังการทดลอง – ก่อนการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล – ก่อนการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล – หลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Z = -2.521$ $p = 0.012$, $Z = -2.521$ $p = 0.012$, $Z = -2.214$ $p = 0.027$ ตามลำดับ)

กลุ่มควบคุม

คะแนนหลังการทดลอง – ก่อนการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล – ก่อนการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล – หลังการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

2. **คะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพรายองค์ประกอบ**

กลุ่มทดลอง

คะแนนหลังการทดลอง – ก่อนการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล – ก่อนการทดลอง พบว่า องค์ประกอบด้านการเป็นตัวแบบ ($Z = -2.214$ $p = 0.027$ และ $Z = -2.214$ $p = 0.027$ ตามลำดับ) การพัฒนาตนเอง ($Z = -2.530$ $p = 0.011$ และ $Z = -2.527$ $p = 0.012$ ตามลำดับ) สัมพันธภาพทางสังคม ($Z = -2.124$ $p = 0.034$ และ $Z = -2.120$ $p = 0.034$ ตามลำดับ) อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว ($Z = -1.1983$ $p = 0.047$ และ $Z = -1.983$ $p = 0.047$ ตามลำดับ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มควบคุม

คะแนนหลังการทดลอง – ก่อนการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล – ก่อนการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล – หลังการทดลอง ไม่แตกต่างกัน ทุกองค์ประกอบ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดย

1.1 ศึกษาองค์ประกอบสำคัญของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.2 หาปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2. เพื่อสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยเปรียบเทียบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ กับอาจารย์กลุ่มควบคุม ก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา แตกต่างกัน

2. อาจารย์กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมและรายด้านก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์จำนวน 7,432 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ของมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 17 แห่ง คือ

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
6. มหาวิทยาลัยธนบุรี
7. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
8. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
9. มหาวิทยาลัยรังสิต
10. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
11. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
12. มหาวิทยาลัยสยาม
13. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
14. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
15. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
16. มหาวิทยาลัยอิสเทอร์นเอเชีย
17. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แยกไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และสร้างปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ของมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 17 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพฉบับสมบูรณ์ จำนวน 926 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 ที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จากกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดขึ้นมาตามลำดับ และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน แล้วสุ่มเข้ากลุ่มเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำนวน 12 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความสำคัญของงาน (Job significance)

1.2 ความผูกพันในงาน (Work involvement)

1.3 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

1.4 ความมั่นคงในงาน (Job security)

1.5 การเป็นตัวแบบ (Being a role model)

1.6 การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)

1.7 การพัฒนาตนเอง (Self development)

1.8 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)

1.9 สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)

1.10 อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)

1.11 สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)

1.12 อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ
2. รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (The Career Attitudes and Strategies Inventory) หรือ CASI ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L.Holland and Gary D.Gottfredson) จากบริษัท PAR (Psychological

Assessment Resources. Inc.) โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของฮอลแลนด์ และ ก๊อตเฟรดสัน เพื่อนำมาศึกษาและใช้เป็นฐานแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

1.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และแบบวัดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เพื่อทราบนิยามและองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.3 สัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ผู้บริหารและอาจารย์ โดยการใช้คำถามที่มีลักษณะเป็นปลายเปิด อาทิเช่น “ อะไรเป็นแรงบันดาลใจให้เลือกอาชีพนี้ ” “ อะไรเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” “อะไรเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” และใช้วิธี Snowball จนได้ข้อมูลที่ซ้ำกับข้อมูลที่ได้มาแล้วจากการสัมภาษณ์ ซึ่งจัดเป็นข้อมูลที่อิ่มตัว รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 ท่าน

1.4 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 , 1.2 และ 1.3 มาจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ได้จำนวน 12 องค์ประกอบ คือ ความสำคัญของงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน การเป็นตัวแบบ การเรียนรู้จากตัวแบบ การพัฒนาตนเอง การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น สัมพันธภาพทางสังคม อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว สไตล์การเสี่ยง และ อุปสรรคด้านระยะทาง

1.5 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ที่สรุปได้จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (The Career Attitudes and Strategies Inventory)หรือ CASI ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L. Holland and Gary D. Gottfredson) และ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 9 ท่าน

1.6 สร้างข้อคำถามสำหรับองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำนวน 12 องค์ประกอบ รวมข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 83 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนแบบ 4 ตัวเลือก ตามแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (The Career Attitudes and Strategies Inventory) หรือ CASI ของ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ และ แกรี่ ดี ก๊อตเฟรดสัน (John L. Holland and Gary D. Gottfredson) และกำหนดคะแนนดังนี้คือ 4 หมายถึง จริงที่สุด 3 หมายถึง จริงเกือบทั้งหมด 2 หมายถึง จริงบ้าง ไม่จริงบ้าง และ 1 หมายถึง ไม่จริง โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก และวิธีการทำงาน ว่ามีความจริงมากน้อยเพียงใด

1.7 นำแบบวัดฉบับที่สร้างเสร็จแล้ว จำนวน 83 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล จำนวน 5 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต ศาสตราจารย์ ดร.สำเนาว์ ขจรศิลป์ รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรานุสันติกูล รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย (ภาคผนวก ก) เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายข้อ และให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัดที่สร้างขึ้น หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence; IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีคะแนน IOC เท่ากับ 0.40 มาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.8 นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จำนวน 108 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – Total correlation) ได้ข้อคำถาม จำนวน 80 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .2183 - .7791 (ภาคผนวก ข) และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9393 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่ารายองค์ประกอบระหว่าง 0.2903 - 0.8623 (ภาคผนวก ข)

1.9 ผู้วิจัยนำแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 926 คน ตอบแบบวัด

1.10 นำคำตอบที่ได้มาใช้แสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.11 หาปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน T-Score

2. รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เป็นการออกแบบโดยการประยุกต์ขั้นตอนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพจากขั้นตอนของโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม นำแนวคิดของทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ และนำเทคนิคของของทฤษฎี

การให้คำปรึกษากลุ่มและทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว มาใช้ในขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ โดยมีขั้นตอนการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ โมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มและการให้คำปรึกษาครอบครัว เพื่อเลือกใช้ในการพัฒนาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในแต่ละองค์ประกอบ

2.2 ผู้วิจัยประยุกต์ขั้นตอนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพจากขั้นตอนของโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

2.3 ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

2.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการเกี่ยวกับความมุ่งหวังด้านอาชีพ (A Development Theory of Occupational Aspirations) ที่มุ่งเน้นการรู้จักตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง การมองเห็นคุณค่าของตนเองและของอาชีพ รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ

2.3.2 ทฤษฎีการให้คำปรึกษาความสอดคล้องของบุคคลและสภาพแวดล้อม (Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling) ที่มุ่งเน้นความคิด ความรู้สึกที่มีต่องาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Learning Theory of Career Counseling (LTCC)) ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และทักษะด้านอาชีพ

2.3.4 ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory (SCCT)) ที่มุ่งเน้นความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความคาดหวัง และเป้าหมายส่วนบุคคล

2.4 ผู้วิจัยเลือกเทคนิคจากทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษาครอบครัว และกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ มาใช้ในแต่ละขั้นตอนการให้คำปรึกษาของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

2.4.1 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย

2.4.1.1 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง (The Person-Centered Approach to Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข การฟังอย่างตั้งใจ การเงียบ การใช้อารมณ์ขัน การสะท้อนความรู้สึก การถาม การให้กำลังใจ การทำให้เกิดความกระจ่าง และ การสรุปความ

2.4.1.2 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง (Reality Therapy in Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ ระบบ WDEP (W : Want and need , D : Doing and direction , E : Evaluation , P : Planning)

2.4.1.3 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy in Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ เก้าอี้ว่าง (Empty chair) การสลับบทบาท (Role reversal) การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal Exercise) และ การแสดงรอบวง (Making the round)

2.4.1.4 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบย่อที่เน้นคำตอบ (Solution-Focused Brief Therapy in Groups) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ คำถามจัดระดับ (Scaling question) และ คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question)

2.4.2 เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว ประกอบด้วย

2.4.2.1 เทคนิคของรูปแบบกระบวนการของความตรงเกี่ยวกับมนุษย์ (The Human Validation Process Model : Satir) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ รูปแบบการสื่อสาร

2.4.2.2 เทคนิคของการบำบัดพฤติกรรมคู่สมรส (Behavioral Couples Therapy : Stuart) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ เทคนิควันแห่งความใส่ใจ (Caring day)

2.4.2.3 เทคนิคของการบำบัดโครงสร้างครอบครัว (Structural Family Therapy) เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่ การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing)

2.4.3 กิจกรรม

2.4.3.1 กระเป๋ามหัศจรรย์ เป็นกิจกรรมที่ใช้เพื่อเสริมสร้างการปรับตัว

2.4.3.2 การอภิปราย

2.5 ผู้วิจัยนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต รองศาสตราจารย์ วัชรี ทรัพย์มี รองศาสตราจารย์ ดร.เรียม ศรีทอง รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริบูรณ์ สายโกสุม และ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ไชยพันธุ์ (ภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องด้านวัตถุประสงค์ ด้านแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ ด้านเทคนิคและกิจกรรม และด้านขั้นตอน/วิธีดำเนินการการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 - 0.9 จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 ผู้วิจัยนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน ระหว่างวันที่ 10 มีนาคม 2554 ถึง 31 มีนาคม 2554 เพื่อ

ตรวจสอบความเหมาะสม เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ เนื้อหา การประเมินผล และระยะเวลา หลังจากนั้นจึงนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมาทำการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.7 ผู้วิจัยนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง ที่มีสมาชิกกลุ่มจำนวน 8 คน โดยให้คำปรึกษาสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 1:30 – 2:00 ชั่วโมง เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ถึง 10 มิถุนายน 2554

2.8 ภายหลังการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพครั้งที่ 8 สิ้นสุดลง ผู้วิจัยนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน ตอบแบบวัดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลภายหลังการทดลอง

2.9 ภายหลังจากการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มทดลองทั้ง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน ทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอีกครั้ง ในวันพฤหัสบดีที่ 7 กรกฎาคม 2554 เพื่อเก็บคะแนนนี้ไว้เป็นคะแนนของการสิ้นสุดการติดตามผล

2.10 นำคะแนนที่ได้จากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ทั้งก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล มาวิเคราะห์ และสรุปผล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการศึกษาองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และขั้นตอนการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยใช้การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.1 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัย ไปยังนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) (ภาคผนวก ง)

1.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)ไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (ภาคผนวก ง)

1.3 ติดต่อประสานงานกับอาจารย์ / เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะไปเก็บข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดวันเวลา

1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จำนวน 926 ฉบับ

1.5 ผู้วิจัยนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 926 ฉบับ มาทำการแจกแจงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis) สำหรับองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และสร้างปกติวิสัย

2. ขั้นตอนการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

2.1 ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดขึ้นมาตามลำดับ และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มทดลองจำนวน 8 คน และ กลุ่มควบคุมจำนวน 8 คน

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง ด้วยการนำรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพกับสมาชิกกลุ่มทดลองเป็นจำนวนทั้งสิ้น 8 ครั้ง เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ถึงวันที่ 10 มิถุนายน 2554 หลังจากการดำเนินการทดลองสิ้นสุดลงแล้ว จึงให้สมาชิกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลที่เป็นคะแนนหลังการทดลอง

2.3 ภายหลังจากการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเข้ารับการทดสอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 เพื่อเก็บคะแนนนี้ไว้เป็นคะแนนของการสิ้นสุดการติดตามผล

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลของคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล แล้วจึงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน หาปกติวิสัยและเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลด้านชีวสังคม ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (Standard Error of Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบช่วง (95% Confidence Interval) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2. การหาปกติวิสัย (Norms) ของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยการนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 926 คน จากแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมาสร้างปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสำหรับอาจารย์ โดยแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน T-Score และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ดังตาราง 21

ตาราง 21 เกณฑ์การแปลความหมายปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

คะแนนมาตรฐาน T-Score	**การแปลความหมาย**
T-Score ตั้งแต่ 19.99 ลงมา	มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพต่ำ
T-Score ตั้งแต่ 20.00 – 39.99	มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพต่ำกว่าปานกลาง
T-Score ตั้งแต่ 40.00 – 59.99	มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพปานกลาง
T-Score ตั้งแต่ 60.00 – 79.99	มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพค่อนข้างสูง
T-Score ตั้งแต่ 80 ขึ้นไป	มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสูง

3. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้วยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ การเลือกใช้ทฤษฎีและเทคนิค และขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ของรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item-objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวนของคะแนน (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2527: 71 – 72)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

4.1 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐาน (Validation of the Model) เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานในการวิจัย คือ การประเมินผลความถูกต้องของโมเดลสมมติฐานของการวิจัย หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

4.2.1 การตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยการพิจารณาจากค่าประมาณพารามิเตอร์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ) ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ ซึ่งถ้าค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ

4.2.2 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficients of Determination: R^2) ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ขนาดค่าเหล่านี้สูงแสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความตรง เพราะได้รวมตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลในการอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามไว้ในโมเดลสมติฐานแล้ว

4.2.3 การวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness–of–Fit Measures) ของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

5.1 การเปรียบเทียบภายในกลุ่ม ใช้ Wilcoxon's Matched Pairs Signed Ranks Test

5.2 การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน (Two independent samples) ใช้ Mann-Whitney U-test

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปได้ตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

2. ปกติวิสัย

3. รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์ก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

1. การศึกษาองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

1.1 จำนวน และ ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ จำแนกตามข้อมูลด้านชีวสังคม

อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 926 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.7 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.1 ส่วนอายุ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 อายุ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.4 อายุ 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.9 และอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.6 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 33.6 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ56.4 อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 39.5 หย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 2.2 หม้ายคิดเป็นร้อยละ1.6 และแยกกันอยู่แต่ไม่หย่า คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ ร้อยละ 70.6 ไม่มีบุตร และอีกร้อยละ 29.4 มีบุตร ส่วนใหญ่มีบุตร 1 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และ 12.6 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ32.1 ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ23.7 ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.2 มากกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.9 และ ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ขององค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ 12 องค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้จากตัวแบบ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาตนเอง

สูงที่สุด คือ 0.618 ส่วนองค์ประกอบที่ 4 ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 8 การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ต่ำที่สุด คือ 0.108

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: λ_i) เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากสูงไปหาต่ำ เป็นดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 คือ ความพึงพอใจในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.783 องค์ประกอบที่ 7 คือ การพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.772 องค์ประกอบที่ 5 คือ การเป็นตัวแบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.714 องค์ประกอบที่ 2 คือ ความผูกพันในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.709 องค์ประกอบที่ 9 คือ สัมพันธภาพทางสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.692 องค์ประกอบที่ 6 คือ การเรียนรู้จากตัวแบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.681 องค์ประกอบที่ 1 คือ ความสำคัญของงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.671 องค์ประกอบที่ 11 คือ สไตล์การเสี่ยง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.611 องค์ประกอบที่ 4 คือ ความมั่นคงในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.508 องค์ประกอบที่ 10 คือ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.495 องค์ประกอบที่ 12 คือ อุปสรรคด้านระยะทาง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.459 และองค์ประกอบที่ 8 คือ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.351 ซึ่งมีค่าต่ำที่สุด

1.3.2 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) ขององค์ประกอบทั้ง 12 ด้าน มีค่าตั้งแต่ 0.030 – 0.037 ซึ่งมีขนาดเล็ก

1.3.3 ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบทั้ง12 ด้าน มีค่าตั้งแต่ 9.998 – 25.501 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

1.3.4 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of Determination: R^2) เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์จากสูงไปหาต่ำ เป็นดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 คือ ความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.613 องค์ประกอบที่ 7 คือ การพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.597 องค์ประกอบที่ 5 คือ การเป็นตัวแบบ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.510 องค์ประกอบที่ 2 คือ ความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.502 องค์ประกอบที่ 9 คือ สัมพันธภาพทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.480 องค์ประกอบที่ 6 คือ การเรียนรู้จากตัวแบบ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.464 องค์ประกอบที่ 1 คือ ความสำคัญของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.450 องค์ประกอบที่ 11 คือ สไตล์การเสี่ยง มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.373 องค์ประกอบที่ 4 คือ ความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.258 องค์ประกอบที่ 10 คือ อาชีพและความผูกพันกับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.245 องค์ประกอบที่ 12 คือ อุปสรรคด้านระยะทาง มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.210 องค์ประกอบที่ 8 คือ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.123 ซึ่งมีค่าต่ำที่สุด

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of Fit Indices) แต่ละองค์ประกอบย่อยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data)พบว่า ความเหมาะสมพอดีของโมเดลมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 17.732 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.408 ที่จำนวนองศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom: df) เท่ากับ 17 ซึ่งค่า p มากกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df) เท่ากับ 1.403 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ 2.00 ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบกับดัชนีความเหมาะสมพอดีค่าอื่นๆ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.997 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.985 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 อีกทั้ง ค่าดัชนีรากของกาลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0103 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า .05 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.0104 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้น ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00665 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI) มีค่าเท่ากับ 0.517 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.49 รวมถึง ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (Normed Fit Index: NFI) มีค่าเท่ากับ 0.998 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non-Normed Fit Index: NNFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 จากค่าดัชนีต่างๆดังกล่าว สามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล เพื่อหาปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 926 คน สรุปได้ดังนี้

2.1 เมื่อแจกแจงความถี่ของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม ปรากฏว่าอยู่ในรูปปกติวิสัย

2.2 เมื่อแปลงคะแนนดิบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ได้คะแนนมาตรฐานปกติ T-score ดังแสดงในตารางของบทที่ 4 “ผลการวิเคราะห์ข้อมูล” และสามารถกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ดังนี้

2.2.1 ค่าคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ตั้งแต่ 19.99 ลงมา แสดงว่า มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพต่ำ ควรจะได้รับการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอย่างยิ่ง

2.2.2 ค่าคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ตั้งแต่ 20.00 – 39.99 แสดงว่า มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพต่ำกว่าปานกลางควรจะได้รับการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2.2.3 ค่าคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ตั้งแต่ 40.00 – 59.99 แสดงว่า มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพปานกลาง สามารถทำงานในอาชีพอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ค่าคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ตั้งแต่ 60.00 – 79.99 แสดงว่า มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพค่อนข้างสูง สามารถทำงานในอาชีพอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถที่จะเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ในการทำงานในอาชีพอาจารย์ของตนเอง

2.2.5 ค่าคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ตั้งแต่ 80.00ขึ้นไป แสดงว่า มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพสูง สามารถทำงานในอาชีพอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่จะเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ในการทำงานในอาชีพอาจารย์ของตนเอง มีความสุขและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าคะแนนมาตรฐานปกติ (Normalized T – score) ตั้งแต่ 10 ถึง 70 โดยมีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ 169 – 313 ซึ่งแปลความหมายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอยู่ในระดับต่ำถึงค่อนข้างสูง

สำหรับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า

1. กลุ่มทดลอง

หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลอ มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและคะแนนมาตรฐาน T – score สูงกว่าก่อนการทดลอง และ คะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและคะแนนมาตรฐาน T – score เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล และ หลังการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มควบคุม

ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการทดลอง มีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและคะแนนมาตรฐาน T – score ไม่แตกต่างกัน

จากผลดังกล่าว สรุปได้ว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและคะแนนมาตรฐาน T-score สูงขึ้นภายหลังการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ และคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและคะแนนมาตรฐาน T- score ยังคงอยู่ในระดับเดิมเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล สำหรับกลุ่มควบคุมมีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและคะแนนมาตรฐาน T- score อยู่ในระดับเดียวกันทั้งก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

3. รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพที่ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ โดยประยุกต์ใช้ 1) ทฤษฎีพัฒนาการเกี่ยวกับแรงบันดาลใจด้านอาชีพ (A Development Theory of Occupational Aspirations) ที่มุ่งเน้นการรู้จักตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง การมองเห็นคุณค่าของตนเองและของอาชีพ รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ 2) ทฤษฎีการให้คำปรึกษาความสอดคล้องของบุคคลและสภาพแวดล้อม (Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling) ที่มุ่งเน้นความคิด ความรู้สึกที่มีต่องาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงาน 3) ทฤษฎีการเรียนรู้ของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Learning Theory of Career Counseling (LTCC)) ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และทักษะด้านอาชีพ และ 4) ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory (SCCT)) ที่มุ่งเน้นความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความคาดหวัง และเป้าหมายส่วนบุคคล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์, Solution-Focused Brief Therapy, Transactional Analysis in Groups , Behavioral Therapy (stuart) และ Solution-Focused Brief Therapy in Groups ประยุกต์เทคนิคจากทฤษฎีการให้คำปรึกษาครอบครัว ได้แก่ Structural Family Therapy และ Experiential Models(Satir)และ ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะขององค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมาใช้ด้วย

สำหรับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ประเมินผลเบื้องต้น ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล และปรับแผนพัฒนาตนเอง และขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1:30 - 2 ชั่วโมง จำนวน 8 ครั้ง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพของอาจารย์ก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลศึกษาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

ผลการศึกษา ปรากฏดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ กับอาจารย์กลุ่มควบคุม ก่อนการให้คำปรึกษา หลังให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา แตกต่างกัน

ผลการศึกษา

1. ก่อนการทดลอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมและรายองค์ประกอบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง คะแนนโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบคะแนนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน

2. หลังการทดลอง

คะแนนโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบและด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

คะแนนโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ ด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 อาจารย์กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ มีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมและรายด้านก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลการให้คำปรึกษา แตกต่างกัน

ผลการศึกษา

1. คะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม

1.1 กลุ่มทดลอง

คะแนนหลังการทดลองกับก่อนการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับก่อนการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 กลุ่มควบคุม

คะแนนหลังการทดลองกับก่อนการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับก่อนการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

2. คะแนนองค์ประกอบรายด้าน

2.1 กลุ่มทดลอง

พบว่า คะแนนหลังการทดลองกับก่อนการทดลอง และ คะแนนเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับก่อนการทดลอง ส่วนมากไม่แตกต่างกัน ยกเว้น องค์ประกอบด้านการเป็นตัวแบบ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพทางสังคม อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว และ สไตล์การเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับคะแนนหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

2.2 กลุ่มควบคุม

พบว่า คะแนนหลังการทดลองกับคะแนนก่อนการทดลอง คะแนนเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับคะแนนก่อนการทดลอง และ คะแนนเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับคะแนนหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.1 องค์ประกอบของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสำคัญของงาน (Job significance)
2. ความผูกพันในงาน (Work involvement)
3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)
5. การเป็นตัวแบบ (Being a role model)
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from Role modeling)
7. การพัฒนาตนเอง (Self development)
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)
9. สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)
10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)
11. สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)
12. อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

โดยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. **ความสำคัญของงาน** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิด ความรู้สึกที่มีต่องานการเป็นอาจารย์และผลของงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูง มีความเห็นว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต มีความเชื่อมั่นศรัทธาในงาน มองเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน ทำให้รู้สึกว่าชีวิตของตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีภารกิจพัฒนาการของฮาวิก เฮิรส์ (Robert Havighurst) ที่กล่าวว่า อาชีพหรือ

การทำงานเป็นภารกิจหนึ่งของวัยผู้ใหญ่ การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ ส่งผลต่อพัฒนาการด้านอื่นๆ และส่งผลต่อการเห็นคุณค่าของตนเอง และสอดคล้องกับเลอฟรังซัวส์ (Lefrancois.1984:408) ที่กล่าวว่า การประกอบอาชีพและการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความรู้สึกของการมีเอกลักษณ์ (Sense of Identity) มองเห็นว่าลักษณะความรู้ความสามารถ และความต้องการของตนนั้นสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดความมั่นใจและเห็นคุณค่าในตนเอง

จากผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 7 ขององค์ประกอบทั้งหมด ความสำคัญของงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ปานกลางจากองค์ประกอบทั้งหมด เห็นได้ว่า ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนกัน

2. **ความผูกพันในงาน** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างอุทิศตนเองและเวลาให้กับงานการเป็นอาจารย์ มีใจจดจ่ออยู่กับเรื่องงาน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และมักนึกถึงเรื่องงานเสมอ สอดคล้องกับทฤษฎีของเดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีระดับความต้องการความสำเร็จสูง จะถูกกระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆ เหนือคนอื่น ซึ่งการทำสิ่งต่างๆ เหนือคนอื่นเทียบได้กับการอุทิศตนอุทิศเวลา มุ่งมั่นทำงาน นอกจากนี้ สคูลท์ซ และ สคูลท์ซ (Schultz; & Schultz. 2006: 372-373) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความผูกพันในงานว่า เป็นบุคคลที่มีความสุข ปรับตัวได้ดี และสนุกกับการทำงาน เขาแทบจะไม่หยุดงาน เพราะเขาไม่ต้องการหลบหนีออกจากงานของเขา และผูกมัดตัวเองกับงาน นอกจากนี้สคูลท์ซ และ สคูลท์ซ ยังได้กล่าวว่า นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมได้กล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่รักงานอย่างแท้จริงไว้ว่า มีพลังในการทำงานมาก ใจจดจ่อในงาน มีความสามารถทำงานให้เกิดผล เป็นคนที่กระฉับกระเฉง ฟื้นตัวจากปัญหาต่างๆ ได้เร็ว เต็มใจที่จะผูกมัดตนเองกับงานอย่างเต็มที่ ไม่ค่อยเหนื่อยล้า และอดทนต่อการเผชิญกับความยุ่งยากต่างๆ มีความภูมิใจในงาน งานเป็นศูนย์กลางของชีวิต งานเป็นแหล่งของความพึงพอใจ ความท้าทาย และความสำเร็จของตนเอง

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นต่ำสุด เช่นเดียวกับความสำคัญของงาน ในขณะที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 4 ขององค์ประกอบทั้งหมด ความผูกพันในงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ค่อนข้างมากจากองค์ประกอบทั้งหมด

3. **ความพึงพอใจในงาน** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกทางบวกต่องานการเป็นอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยความชอบหรือรักในงานที่ทำ ชอบบรรยากาศในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ มีความสุขเมื่อได้ทำงาน ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากลาออก พอใจในบทบาทการเป็นอาจารย์ของตนเอง และในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิด วิจารณญาณ และดุลยพินิจของตนเอง สามารถใช้ทักษะหรือความชำนาญที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สามารถเสนอความคิดของตัวเองด้วยความรอบคอบและเป็นไปในทางที่ถูกต้อง สามารถลงมือกระทำได้โดยการตัดสินใจของตนเอง รู้สึกว่างานการเป็นอาจารย์ก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับคำกล่าวของ ไมเนอร์ (Miner. 1992: 116) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หรือ เจตคติต่องาน (Job Attitudes) เป็นคำที่ใช้แทนกันได้ ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบของเจตคติที่สอดคล้องกับ ทฤษฎี Two-Factor Theory ของเฮอร์สเบิร์ก ที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่า มี 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือ ความต้องการการจูงใจ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นความต้องการขั้นสูงที่นำไปสู่เจตคติทางบวก กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานดี มีความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยที่ 2 คือ ความต้องการสุขอนามัย ซึ่งหมายรวมถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงานมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์อยู่ในลำดับที่ 1 ขององค์ประกอบทั้งหมด ความพึงพอใจในงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้มากที่สุด ซึ่งตรงกับการศึกษาของไมเนอร์ (Miner. 1992: 116) ที่พบว่า มีการใช้คำว่าเจตคติต่องาน (Job Attitudes) แทนคำว่าความพึงพอใจในงาน ค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการเป็นอาจารย์ ไม่รู้สึกกลัว หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. **ความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการเป็นอาจารย์ ไม่รู้สึกกลัว หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ทำให้แน่ใจว่าจะไม่มีการเปลี่ยนงานใหม่ สอดคล้องกับคำกล่าวของ โพรบสท์ (Blonna. 2007: 94; citing to Probst. 2003) ที่กล่าวว่าความมั่นคงในงาน คือ ความเป็นไปได้ของการธำรงรักษางานไว้ได้จริง หากบุคคลใดมีความรู้สึกมั่นคงในงาน เขาจะรู้สึกสบายใจ ไม่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับอาชีพ มีความแน่ใจว่าจะไม่เปลี่ยนงานหรืออาชีพ จะทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุขมีความสบายใจ ความมั่นคงในงานจึงถือได้ว่าเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย เพราะทำให้มีรายได้สำหรับความจำเป็นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงด้านอื่นๆ ด้วย

จากผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นต่ำสุด โดยที่ความมั่นคงในงานและการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมดด้วย ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 9 ขององค์ประกอบทั้งหมด ความมั่นคงในงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ค่อนข้างน้อยจากองค์ประกอบทั้งหมด

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ของความมั่นคงในงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด ยังสอดคล้องกับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงานมากที่สุดเช่นเดียวกัน เราจึงสามารถเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพทั้ง 2 องค์ประกอบควบคู่กันไปได้

5. **การเป็นตัวแบบ** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเป็นตัวแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นอาจารย์ในทางที่ดีให้ผู้อื่นเห็น ทั้งความสามารถด้านวิชาการ ความคิด บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม การมีวินัย ในระดับสูง โดยแสดงออกอย่างธรรมชาติเป็นตัวของตัวเอง สอดคล้องกับทฤษฎี ของแบนดูรา (Bandura. 1986: 47) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ในการเรียนรู้โดยการผ่านตัวแบบนั้น ตัวแบบสามารถที่จะถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้พร้อมๆ กัน แบนดูรากล่าวถึงอิทธิพลของตัวแบบไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ก่อให้เกิดทักษะทางการคิดและแบบแผนใหม่ๆ ของพฤติกรรม 2)เพิ่มหรือลดประสิทธิภาพในการยับยั้งพฤติกรรมที่เคยเรียนรู้มาก่อน 3) ช่วยให้พฤติกรรมที่เคยเรียนรู้ปรากฏขึ้นมาอีก 4) พฤติกรรมของตัวแบบช่วยดึงความสนใจของผู้สังเกตไปยังวัตถุหรือสภาพแวดล้อมบางอย่างที่ตัวแบบชื่นชอบ และ 5) การแสดงอารมณ์ของตัวแบบ

มักจะก่อให้เกิดการปลุกเร้าอารมณ์ให้กับผู้สังเกต และการปลุกเร้าที่เข้มข้นสามารถเปลี่ยนแปลงความรุนแรงและรูปแบบของพฤติกรรมที่ดำเนินอยู่ได้ นอกจากนี้ แบนดูรายังได้กล่าวถึงประเภทของตัวแบบว่าสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ตัวแบบทางพฤติกรรม 2) ตัวแบบทางคำพูด 3) ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ และ 4) ตัวแบบสัมผัส

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 3 ขององค์ประกอบทั้งหมด ความมั่นคงในงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ค่อนข้างมากจากองค์ประกอบทั้งหมด

6. **การเรียนรู้จากตัวแบบ** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเรียนรู้จากตัวแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีการสังเกตพฤติกรรมที่เป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคคลอื่นทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่อยู่ภายนอกหรือภายในองค์กร เป็นผู้ที่มีอาวุโสหรือผู้ที่น่าเคารพนับถือ และนำความสำเร็จของบุคคลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์เพื่อนำไปปฏิบัติ หรือนำความล้มเหลวมาเป็นข้อคิดในการปฏิบัติงานของตนเองที่ค่อนข้างสูง สอดคล้องกับทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura. 1986: 47) ที่กล่าวว่า ถ้าความรู้ได้มาจากการกระทำของตนเองแต่เพียงอย่างเดียว จะทำให้กระบวนการของพัฒนาการด้านการรู้คิดและด้านสังคมเป็นไปด้วยความล่าช้าอย่างมาก แต่หากมนุษย์เรียนรู้สิ่งต่างๆ ผ่านตัวแบบจะเป็นการลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ความสามารถในการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ ยังช่วยให้บุคคลมีความรู้และทักษะกว้างขวางขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2536: 21; อ้างอิงจาก Bandura. 1977) กล่าวว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น ดังนั้นพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์จึงได้รับอิทธิพลจากการสังเกตพฤติกรรม และผลของการแสดงพฤติกรรมของคนอื่น ส่วน บารอน และ กราเซียโน (Baron; & Graziano. 1991: 172) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการสังเกต มักจะนำไปสู่การเลียนแบบที่มองเห็นได้ชัดเจน โดยตัวแบบได้รับการเสริมแรงจากการแสดงพฤติกรรมนั้น กระบวนการดังกล่าวนี้เรียกว่า “Role Modeling” ซึ่งมีความหมายถึง การเลียนแบบพฤติกรรม (Imitation of Behavior) โดยผ่านการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบนั่นเอง

นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเลียนแบบตามที่ ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538: 70 - 73 2) ได้กล่าวไว้ ดังนี้ 1) ทฤษฎีการเลียนแบบ 2 ปัจจัย (Two - Factor Theory of Imitation) หรือทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของโมเรอร์ (Mowrer’s Two - Factor Theory) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลจะเลียนแบบได้จะต้องมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

ตัวแบบ (Model) และ แรงเสริม (Reinforcement) 2) ทฤษฎีแรงเสริมที่คนอื่นได้รับ (Vicarious Reinforcement) ที่กล่าวถึงการที่บุคคลเห็นผู้อื่นได้รับรางวัล หรือการลงโทษ จากการแสดงพฤติกรรม มีผลให้ผู้สังเกตทำหรือไม่ทำพฤติกรรมตามตัวแบบได้ และ 3) ทฤษฎีการเลียนแบบเนื่องมาจากความคล้ายคลึงกัน เกิดจากที่คนสองคนมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง เมื่อคนหนึ่งแสดงพฤติกรรมใดๆ อีกคนหนึ่งซึ่งเห็นว่าตัวเองมีอะไรเหมือนกัน ก็จะเลียนแบบพฤติกรรมของคนๆ นั้น เพื่อให้เหมือนกันยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้จากตัวแบบมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุดและมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมดด้วย และมีความสัมพันธ์กับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 6 ขององค์ประกอบทั้งหมด การเรียนรู้จากตัวแบบจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ปานกลางจากองค์ประกอบทั้งหมด

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่พบว่า ทั้งตัวแบบด้านบทบาทและการเรียนรู้จากตัวแบบ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา ดังนั้น เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ จึงเป็นเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่ควรได้รับการเสริมสร้างไปพร้อมๆ กัน

7. **การพัฒนาตนเอง** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพยายามค่อนข้างสูงในการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์ให้ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การอ่าน การสังเกตบุคคลอื่น การค้นคว้า การเขียนบทความ การทำวิจัย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การขอคำแนะนำ การใช้จินตนาการ หรือการสำรวจด้วยตนเอง ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจของตนเอง สอดคล้องกับกรมวิชาการ (2542: 1-2) ที่ได้กล่าวถึงทักษะพื้นฐานที่ควรพัฒนาว่าประกอบด้วย ทักษะการพัฒนาตน ทักษะการพัฒนางาน และ ทักษะในการอยู่ร่วมกันในสังคม สำหรับอาชีพอาจารย์นั้น การพัฒนาตนเองเป็นเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่พึงมี ทั้งนี้เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ใช้ในการถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ผู้เรียน และใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้จากตัวแบบมากที่สุดและมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมดด้วย และมีความสัมพันธ์กับการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 2 ขององค์ประกอบ

ทั้งหมด การเรียนรู้จากตัวแบบจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้มากรองจากความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้จากตัวแบบมากที่สุด ยังสอดคล้องกับความสัมพันธ์ของการเรียนรู้จากตัวแบบที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุดเช่นเดียวกัน และเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดด้วย ดังนั้น หากอาจารย์ได้รับการเสริมสร้างเจตคติองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ก็จะส่งผลต่อเจตคติอีกองค์ประกอบหนึ่งด้วยเช่นกัน

8. **การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกด้วยความจริงใจค่อนข้างสูง โดยแสดงออกในรูปแบบของการเสนอความคิดเห็น การสั่งงาน หรือการสอนงาน แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และการอบรมสั่งสอนนักศึกษา รวมถึงการเสนอความคิดเห็นให้แก่นักศึกษาในเรื่องที่นักศึกษาต้องตัดสินใจ ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Need Theory) ที่กล่าวว่า ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่นหรือมีความต้องการควบคุมคนอื่น

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นเป็นองค์ประกอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ต่ำทุกข้อคำถามขององค์ประกอบนี้ในช่วงทดลองใช้แบบวัด (try out) ในขณะเดียวกัน การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยในบทที่ 2 นั้น ผู้วิจัยพบเอกสารในเรื่องที่ใกล้เคียงกับนิยามศัพท์เฉพาะเท่านั้น ไม่พบเอกสารที่กล่าวถึงตรงตามความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น เป็นการแสดงออกอย่างจริงใจในรูปแบบของการสั่งงาน สอนงาน อบรมสั่งสอนนักศึกษา ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมที่โดดเด่นออกมาจากบุคคลอื่นในทางบวก มีนัยยะเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม โดยใช้วิธีการที่จริงใจ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นเป็นเจตคติและกลยุทธ์ที่ยังมีความจำเป็นต่ออาชีพอาจารย์ ตามนัยยะที่ต้องการให้ผู้เรียนเชื่อฟังและแสดงบทบาทของผู้เรียนอย่างถูกต้อง ซึ่งมีความใกล้เคียงในบางส่วนกับทฤษฎีที่กล่าวถึง

การที่ผู้วิจัยยังคงนำองค์ประกอบการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นมาศึกษา เนื่องจาก

1. แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ของ ฮอลแลนด์และก็อตเฟรดสัน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .76 - .92 (Holland; & Gottfredson. 1994: 28 - 33) ผู้วิจัยจึงยังคงองค์ประกอบนี้ไว้ แต่ปรับเปลี่ยนนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับอาชีพอาจารย์

2. การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของผู้วิจัย และ แบบวัด CASI แตกต่างกัน โดยที่ นิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยกำหนดนั้น กำหนดตามแนวทางไปในทิศทางของอาชีพอาจารย์ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และบริบทของวัฒนธรรมไทย ที่ครูอาจารย์ยังคงมีสไตล์เหนือนักเรียน นิสิต นักศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ในการอบรมสั่งสอน การให้คำแนะนำ และควรกล้าแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงาน ในขณะที่ แบบวัด CASI แปลผลไว้ว่า คนที่ทำคะแนนด้านการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นได้สูง มีแนวโน้มที่จะเข้าไปมีบทบาทเมื่อเกิดความจำเป็นขึ้นในที่ทำงานว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้เสร็จ พวกเขาอาจจะเป็นผู้นำที่ลุกขึ้นมาใช้อำนาจหรือใช้การเกลี้ยกล่อมคนอื่นๆ มากกว่าใช้การหาความเข้าใจหรือใช้การหาความเห็นพ้องต้องกัน คนที่ทำคะแนนด้านการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นได้ต่ำมักหลีกเลี่ยงการใช้อิทธิพลกับคนอื่นในงาน คนที่ทำคะแนนด้านการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นได้สูงมักจะทำคะแนนในส่วนที่เกี่ยวกับการกล้าแสดงออกและความเป็นคนเปิดเผยได้สูง (Holland; & Gottfredson. 1994: 7 - 8) ซึ่งแบบวัด CASI เป็นแบบวัดฯ ที่วัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพทั่วไป ไม่ได้เจาะจงอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ข้อคำถามจึงเป็นคำถามที่ถามโดยรวม ซึ่งแตกต่างจากข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้

3. แม้ว่าผู้วิจัยจะปรับข้อคำถามของด้านการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นแล้วก็ตาม ผลของการตอบแบบวัด ยังคงมีค่าคะแนนที่อธิบายไปในทิศทางที่ไม่แสดงออกถึงการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น อาทิเช่น คำถามทางลบที่ถามว่า “การทำงานของฉัน ไม่ได้ขึ้นกับการมีอิทธิพลหรือการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น” “ฉันไม่ชอบตัดสินใจแทนคนอื่น” นั้น กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบวัดฯ ส่วนใหญ่ตอบไปในแนวทางเดียวกัน คือ “จริง” หรือคำถามทางบวกที่ถามว่า “เมื่ออยู่ในที่ประชุม ฉันมักเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็นประโยชน์มากกว่าการรับฟังเพียงอย่างเดียว” ส่วนใหญ่ตอบไปในแนวทางเดียวกัน คือ “ไม่จริง” จากการตอบแบบวัดฯ ดังกล่าว วิเคราะห์ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบวัดฯ ไม่ต้องการที่จะมีสไตล์ที่เด่นกว่าคนอื่น ซึ่งเป็นวัฒนธรรมของสังคมไทยที่มีความเกรงใจ ยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามที่กำหนดมาให้

4. ทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามา เช่น ทฤษฎีของเมอร์เรย์ เป็นทฤษฎีที่เน้นเรื่องการมีอำนาจ การเข้าไปมีอิทธิพลต่อคนอื่น หรือการควบคุมคนอื่น ซึ่งมีความหมายในทางลบ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาข้อมูลที่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะได้ แต่ทฤษฎีที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 มีบางส่วนที่ใกล้เคียง อาทิเช่น พริสชอฟ (Prischop. 1970) อธิบายว่า การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นเป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นโดยจะให้คำแนะนำแก่ผู้อื่น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาอ้างอิง พร้อมกับยังคงองค์ประกอบนี้ไว้

จากผลการวิจัยพบว่า การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้จากบุคคลอื่นมากที่สุด

และมีความสัมพันธ์กับอุปสรรคด้านระยะทางต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับสุดท้ายขององค์ประกอบทั้งหมด การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้น้อยที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมด

9. **สัมพันธภาพทางสังคม** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติต่อกันในการทำงานในสถาบันการศึกษา ในลักษณะที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้เกียรติกัน พร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้อภัย และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับความเห็นของคาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ที่ได้กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์เป็นคนดี มีความสามารถ มีเหตุผล มีศักดิ์ศรี (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2545:173) ดังนั้น การที่บุคคลได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดี กระทบต่อศักดิ์ศรีแห่งตน ซึ่งหมายถึงการมีสัมพันธภาพที่ไม่ดี ย่อมส่งผลต่อจิตใจ และเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้กล่าวถึงความต้องการสัมพันธภาพ ว่า เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ครอบครัว เป็นต้น สัมพันธภาพทางสังคมจึงเป็นส่วนที่นำมาซึ่งความสนับสนุนทางสังคม

องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพทางสังคมของงานวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ที่ให้ความสำคัญเรื่องการปฏิบัติที่ดีต่อกันในการทำงาน มีความเอื้ออาทร ให้เกียรติเกื้อกูลกัน เพราะหากบุคคลมีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพด้านนี้ จะเป็นส่วนที่สนับสนุนให้อาชีพการงานของบุคคลบรรลุความสำเร็จ

และจากผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้จากตัวแบบมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับอุปสรรคด้านระยะทางต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 5 ขององค์ประกอบทั้งหมด สัมพันธภาพทางสังคมจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ปานกลางจากองค์ประกอบทั้งหมด

10. **อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่มีต่อครอบครัวที่ควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ต่ออาชีพ ซึ่งครอบครัวเป็นส่วนที่ส่งเสริมอาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีภารกิจพัฒนาการของฮาวิกเฮิรส์ (Robert Havighurst) ที่เน้น

ความสำคัญของการบรรลุภารกิจพัฒนาการที่เหมาะสมในแต่ละขั้นของชีวิต โดยภารกิจพัฒนาการในช่วงวัยการทำงาน เน้นที่การประกอบอาชีพ การมีครอบครัว สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว และการปรับตัวกับบุคคลในครอบครัว ดังนั้น หากบุคคลสามารถรับผิดชอบบทบาททั้ง 2 บทบาทควบคู่กันไปได้ จะทำให้บุคคลนั้นผ่านภารกิจพัฒนาการช่วงนี้ไปได้ ซึ่งจะไม่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพ และชีวิตครอบครัว

จากผลการวิจัยพบว่า อาชีพและความผูกพันกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับสไตล์การเสี่ยงมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับอุปสรรคด้านระยะทางต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 10 ขององค์ประกอบทั้งหมด อาชีพและความผูกพันกับครอบครัวจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้น้อยจากองค์ประกอบทั้งหมด

11. **สไตล์การเสี่ยง** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สไตล์การเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่พร้อมที่จะทำงานใหม่ที่ยังไม่มีใครทำมาก่อน เป็นงานที่ท้าทาย มีความเสี่ยง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จว่า เป็นคนที่จะถูกกระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆ เหนือคนอื่น ชอบสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เขาสามารถที่จะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา จะคำนวณความเสี่ยง และกำหนดเป้าหมายไว้ในระดับที่สามารถบรรลุผลได้ และต้องการข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าของเขา เพื่อว่าเขาจะได้รู้ว่าสิ่งที่เขากำลังทำอยู่นั้นดีมากน้อยเพียงใด เจตคติและกลยุทธ์องค์ประกอบนี้ ทำให้บุคคลที่อยู่ในอาชีพอาจารย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับในระดับหนึ่งแล้ว หากมีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในองค์ประกอบนี้ จะเป็นส่วนสนับสนุนให้อาจารย์สรรค์สร้างงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และงานอื่นๆ ที่เป็นพันธกิจของอาจารย์ได้มากขึ้น และส่งผลต่อไปยังความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า สไตล์การเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงานต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 8 ขององค์ประกอบทั้งหมด สไตล์การเสี่ยงจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ปานกลางจากองค์ประกอบทั้งหมด อาจกล่าวได้ว่า หากอาจารย์มีการพัฒนาตนเอง จะช่วยเสริมความกล้าที่จะทำงานที่ยากหรือที่ไม่เคยทำมาก่อนได้

12. **อุปสรรคด้านระยะทาง** ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อุปสรรคด้านระยะทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการตระหนักในความสำคัญของอาชีพการเป็นอาจารย์จนมองข้ามระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างที่พักและสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับคำกล่าวของฮอลแลนด์ และ ก๊อตเฟรดสัน ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่จำกัดตนเองอยู่ด้วยเหตุผลในทางภูมิศาสตร์ (Geographical barriers) มีความสัมพันธ์กับการค้นหาอาชีพ

องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอุปสรรคด้านระยะทางเป็นองค์ประกอบที่มีผู้ศึกษาน้อย แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ (CASI) ของฮอลแลนด์ และ ก๊อตเฟรดสัน ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นฐานแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงยังคงนำองค์ประกอบด้านนี้มาศึกษา และจากผลการศึกษาเพื่อสร้างแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ พบว่า องค์ประกอบด้านนี้เป็นองค์ประกอบที่ยังต้องให้ความสนใจ โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่มีการขยายตัวของเมืองออกไป ที่ส่งผลให้เกิดสถาบันการศึกษาขึ้นทั้งกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งทำให้ต้องมีการเดินทางจากที่พักไปสู่ที่ทำงานในระยะทางที่ไกลขึ้น ใช้เวลาเดินทางมากขึ้น และต้องประสบกับภาวะข้างเคียงที่อาจเป็นอุปสรรคในการประกอบอาชีพ เช่น รถติด เสียสุขภาพกาย และ/หรือ สุขภาพจิต ค่าใช้จ่าย เป็นต้น

จากผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคด้านระยะทางมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงานต่ำสุด ในขณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์พยากรณ์ อยู่ในลำดับที่ 8 ขององค์ประกอบทั้งหมด อุปสรรคด้านระยะทางจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่อธิบายเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ปานกลางจากองค์ประกอบทั้งหมด

1.2 ปกติวิสัยของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ผลการวิเคราะห์คะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม พบว่าปกติวิสัยของคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าคะแนนมาตรฐานปกติ (Normalized T – score) ตั้งแต่ 10 ถึง 70 โดยมีคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ169 – 313 ซึ่งแปลความหมายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ถึง ต่ำ

ผลการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลว่า

1. ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดขอบเขตของอายุ อายุงาน เพศ การศึกษา จึงทำเป็นผลให้ปกติวิสัยมีขอบเขตของปกติวิสัยกว้าง

2. จำนวนองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่ผู้วิจัยศึกษามีจำนวน 12 องค์ประกอบที่มีทั้งองค์ประกอบที่เป็นเจตคติและกลยุทธ์ที่เน้นด้านความรู้สึก เช่น ความสำคัญของงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น และเน้นด้านความคิด เช่น การเป็นตัวแบบ การเรียนรู้จากตัวแบบ การพัฒนาตนเอง เป็นต้น จึงทำให้ปกติวิสัยกว้าง

2. ประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ โดยเปรียบเทียบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

ผลการใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลคะแนนเปรียบเทียบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการให้คำปรึกษา หลังการให้คำปรึกษา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ดังนี้

2.1 **การเปรียบเทียบคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพระหว่างกลุ่ม** พบว่า

2.1.1 ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 หลังการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนมากไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การเรียนรู้จากตัวแบบ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว และ เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม

2.1.3 เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ความสำคัญของงาน การเรียนรู้จากตัวแบบ การพัฒนาตนเอง อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว และ เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 **การเปรียบเทียบคะแนนเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพภายในกลุ่ม** พบว่า หลังการทดลองกับก่อนการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผลกับก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น องค์ประกอบด้านการเป็นตัวแบบ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพทางสังคม อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว สไตล์การเสี่ยง และ เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลข้อ 2.1 และ 2.2 อภิปรายผลว่า

1. มาตรการวัดของแบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมาตรการวัดแบบ 4 ระดับ ซึ่งเป็นมาตรการวัดที่ทำให้ค่าที่เปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างกันน้อย เมื่อเทียบกับมาตรการวัดแบบลิเคิร์ท หรือ แบบเทอร์สโทน ที่ค่าที่เปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนแปลงได้หลายระดับมากกว่า

2. คะแนนที่ได้จากการวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของงานวิจัยครั้งนี้ อยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างสูง ซึ่งถือเป็นนิมิตรหมายที่ดีสำหรับบุคคลที่อยู่ในอาชีพอาจารย์ ดังนั้น เมื่อมีการวัดค่าภายหลังการทดลอง นั้น แม้ว่าคะแนนจะเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับคะแนนก่อนการทดลอง แต่ค่าที่เพิ่มขึ้นจากคะแนนที่ค่อนข้างสูง ทำให้ค่าความแตกต่างของช่วงคะแนนมีความแตกต่างกันไม่มากจนทำให้ค่าที่ได้ออกมาไม่มีความแตกต่างกัน

3. คะแนนองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพหลังการทดลอง และ เมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และภายในกลุ่มทดลอง ซึ่งได้แก่ การเรียนรู้จากตัวแบบ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว ความสำคัญของงาน การพัฒนาตนเอง การเป็นตัวแบบ สัมพันธภาพทางสังคม สไตล์การเสี่ยง และ เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก

3.1 เป็นเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่สมาชิกทุกคนเปิดเผยเรื่องราวของตนเองได้มากกว่าองค์ประกอบอื่น สังเกตได้จากความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่มีลักษณะการป้องกันตนเองน้อย

3.2 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเห็นเป็นรูปธรรมได้ในการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน

3.3 เทคนิคที่นำมาใช้ในองค์ประกอบดังกล่าว เป็นเทคนิคที่มีการเปรียบเทียบผลอย่างชัดเจนในการให้คำปรึกษากลุ่มในครั้งนั้นๆ เลย อาทิเช่น คำถามจัดระดับ เทคนิค WDEP รูปแบบการสื่อสาร การทำแบบฝึกหัดวันแห่งความใส่ใจ (Caring day) และ การใช้คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question)

4. คะแนนองค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพหลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และภายในกลุ่มทดลอง ซึ่งได้แก่ ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น และ อุปสรรคด้านระยะทาง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก

4.1 องค์ประกอบดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก ซึ่งสมาชิกกลุ่มอาจไม่กล้าเปิดเผยมากนัก เนื่องจากสมาชิกกลุ่มทำงานที่สถาบันแห่งเดียวกัน

4.2 เทคนิคที่นำมาใช้ เป็นเทคนิคด้านการให้กำลังใจ การสะท้อนความรู้สึก ที่ต้องการเวลาในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ไม่สามารถกระทำได้ภายในระยะเวลาที่จำกัด

4.3 องค์ประกอบบางองค์ประกอบ สมาชิกกลุ่มได้แก้ปัญหาของตนเองไปบ้างแล้ว

2.3 เปรียบเทียบคะแนนรายองค์ประกอบภายในกลุ่ม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล พบว่า คะแนนหลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล สูงขึ้นทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้เพราะว่า

2.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่นำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งได้แก่ 1) ทฤษฎีพัฒนาการเกี่ยวกับความมุ่งหวังด้านอาชีพ (A Development Theory of Occupational Aspirations) ที่มุ่งเน้นการรู้จักตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง การมองเห็นคุณค่าของตนเองและของอาชีพ รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ 2) ทฤษฎีการให้คำปรึกษาความสอดคล้องของบุคคลและสภาพแวดล้อม (Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling) ที่มุ่งเน้นความคิด ความรู้สึกที่มีต่องาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงาน 3) ทฤษฎีการเรียนรู้การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Learning Theory of Career Counseling (LTCC)) ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และทักษะด้านอาชีพ และ 4) ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory (SCCT)) ที่มุ่งเน้นความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความคาดหวัง และเป้าหมายส่วนบุคคล นั้น สามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้

2.3.2 ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย คือ ประเมินผลเบื้องต้น ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล ปรับแผนพัฒนาของตนเอง และขั้นตอนที่ 3 ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากโมเดลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการให้คำปรึกษากลุ่ม นั้น เป็นขั้นตอนที่นำมาใช้ในสามารถเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้ โดยเริ่มตั้งแต่

ขั้นตอนที่ 1 คือ ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นขั้นสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกผ่อนคลาย มีบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มมีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนำเสนอปัญหาที่สมาชิกกลุ่มแต่ละคนประสบ มาสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีการประเมินผลเบื้องต้นถึงปัญหาของสมาชิกกลุ่ม มีการระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ มีการกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนารายบุคคล โดยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาตนเอง แล้วนำเป้าหมายและแผนพัฒนาของตนเองมาเสนอในกลุ่มเพื่อฟังความคิดเห็นจากสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ หลังจากนั้น ให้พิจารณาปรับแผนพัฒนาของตนเองอีกครั้ง เพื่อให้ได้เป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคนที่สามารถนำไปใช้ให้

เกิดผลได้จริง วิธีการดังกล่าวจึงเป็นวิธีการที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้เป้าหมายและแผนพัฒนาของตนเอง เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

ขั้นตอนสุดท้าย เป็นการสรุปผลการให้คำปรึกษาโดยสมาชิกกลุ่มเป็นผู้สรุปว่าในการให้คำปรึกษากลุ่มแต่ละครั้ง สมาชิกกลุ่มได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่ม พร้อมทั้งผู้วิจัยสรุปและทบทวน จึงทำให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจเป้าหมายและแผนพัฒนาของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3.3 เทคนิคที่นำมาประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษาในแต่ละองค์ประกอบ เป็นเทคนิคที่มีความเหมาะสมกับการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.3.3.1 ในการเสริมสร้างความสำคัญของงาน ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามจัดระดับ และ การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ ซึ่งทำให้สมาชิกกลุ่มตระนักถึงความสำคัญของงานและมีวิธีการปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองในเรื่องความสำคัญของงาน

2.3.3.2 ในการเสริมสร้างความผูกพันในงาน ผู้วิจัยใช้กิจกรรมการศึกษารายกรณี เพื่อให้สมาชิกกลุ่มพิจารณากรณีที่นำมาศึกษาและร่วมกันอภิปราย แล้วให้สมาชิกกลุ่มมองย้อนกลับมายังตนเอง ทำให้สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงความผูกพันในงานด้วยตนเอง

2.3.3.3 ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยใช้เทคนิคตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน เพื่อให้สมาชิกกลุ่มรู้จักตนเองมากขึ้น และ มองความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจทั้ง 2 ด้าน คือ มองที่องค์กร (Organizational problem) และ หันมามองที่ตัวเราเอง (Personal problem) ด้วย เทคนิคนี้เป็นเทคนิคที่ทำให้สมาชิกกลุ่มรู้จักตัวเองมากขึ้น

2.3.3.4 ในการเสริมสร้างความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยใช้กิจกรรมกระเป๋ามหัศจรรย์ เพื่อเน้นเรื่องการปรับตัวในการอยู่ร่วมกัน เน้นเรื่อง “การแสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง” เป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจจากสมาชิกกลุ่มมาก และเป็นกิจกรรมที่เห็นผลที่เป็นรูปธรรม ทำให้สมาชิกกลุ่มเห็นความสำคัญเรื่องการปรับตัวมากขึ้นเพื่อความมั่นคงในงานของตนเอง

2.3.3.5 ในการเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยใช้เทคนิค WDEP ทำให้สมาชิกได้ใช้ความคิดพิจารณาและทำแผนพัฒนาของตนเองออกมาเป็นรูปธรรม

2.3.3.6 ในการเสริมสร้างการเป็นตัวแบบ และ การเรียนรู้จากตัวแบบ ผู้วิจัยใช้กิจกรรมการอภิปราย โดยการนำเรื่องราวของสมาชิกในกลุ่มมาพูดคุยกัน รับฟังปัญหาประสบการณ์ของแต่ละคน และให้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น การที่สมาชิกกลุ่มได้รับฟังเรื่องที่เกิดขึ้นจริงและผลของการเป็นตัวแบบและการเรียนรู้จากตัวแบบ ทำให้สามารถนำข้อมูลไปพิจารณาเพื่อทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองได้

2.3.3.7 ในการเสริมสร้างการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ผู้วิจัยใช้เทคนิคเก้าอี้ว่าง และ การสลับบทบาท โดยให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติจริง ทำให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจถึงการกระทำของตนเอง และผลของการกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน

2.3.3.8 ในการเสริมสร้างสัมพันธภาพทางสังคม ผู้วิจัยใช้เทคนิครูปแบบการสื่อสาร และ การสลับบทบาท โดยการให้สมาชิกกลุ่มแสดงบทบาทสมมติ (Role play) ตามที่ผู้วิจัยกำหนด ผลของการใช้เทคนิคดังกล่าว ทำให้สมาชิกกลุ่มเห็นถึงความสำคัญของสัมพันธภาพทางสังคม

2.3.3.9 ในการเสริมสร้างอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว ผู้วิจัยใช้เทคนิควันแห่งความใส่ใจ ทำให้สมาชิกได้ทบทวนความคิดความรู้สึกของตนเองที่มีต่ออาชีพและครอบครัวที่อาจละเลยหรืออาจนึกไม่ถึงหรืออาจไม่เคยคิดมาก่อน เป็นการมองกลับมาที่ตนเอง สมาชิกได้รับประโยชน์อย่างมากจากการใช้เทคนิคนี้

2.3.3.10 ในการเสริมสร้างสไตล์การเสี่ยง ผู้วิจัยใช้เทคนิคการแสดงรอบวง และ การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ ทำให้สมาชิกกล้าแสดงออกมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การกล้าคิดกล้าทำในเรื่องใหม่ๆ เรื่องที่มีความเสี่ยงมากขึ้น

2.3.3.11 ในการเสริมสร้างอุปสรรคด้านระยะทาง องค์ประกอบด้านนี้เป็นองค์ประกอบที่สมาชิกกลุ่มที่มีปัญหาได้มีการแก้ไขปัญหากันไปบ้างแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการให้สมาชิกกลุ่มนำเรื่องราวของแต่ละคนมาพูดคุยกันถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขของแต่ละคน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต่างไปจากที่สมาชิกได้แก้ปัญหาไปแล้ว และเพื่อเป็นแนวทางให้แก่สมาชิกที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้

2.3.3.12 การสรุปการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามมหัศจรรย์ ทำให้สมาชิกกลุ่มได้สำรวจตนเองอีกครั้ง

นอกจากเทคนิคและกิจกรรมที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการให้คำปรึกษาจุลภาคมาใช้ด้วย อาทิเช่น การถาม การสังเกต การทำให้เกิดความกระจ่าง และการให้กำลังใจ เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ว่า เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจตนเองได้ชัดเจนขึ้นและมีกำลังใจที่จะเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

3. ผลที่ได้จากการตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

อภิปรายว่า ผู้ตอบแบบวัดได้รับประโยชน์จากแบบวัด โดยพิจารณาได้จาก ข้อความที่ผู้ตอบแบบวัดเขียนมา อาทิเช่น

3.1 ขอบคุณที่ทำให้ได้คิด

3.2 คนที่ทำแบบวัดฉบับนี้อย่างตั้งใจ จะเป็นประโยชน์แก่ตัวเองอย่างมาก ขอบคุณมากครับที่ทำให้มองเห็นตัวเอง

3.3 มีประโยชน์ต่อตัวเองและต่อมหาวิทยาลัย หากนำผลไปใช้

3.4 ทำงานมานาน ลืมคิด ต้องคิดใหม่แล้วค่ะ

4. **ผลที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ**

อภิปรายว่า รูปแบบ วิธีการ เทคนิค ที่นำมาใช้ ทำให้ผู้เข้ากลุ่มได้รับประโยชน์จากการเข้ากลุ่ม โดยพิจารณาได้จาก ข้อความในแบบประเมินผล อาทิเช่น

4.1 รู้สึกดีใจที่ได้เข้ากลุ่ม ได้ประโยชน์มาก

4.2 รู้สึกใจหาย เคยเจอกันทุกอาทิตย์ ทำให้รู้จักกันมากขึ้น

4.3 ทำให้หลุดจากเรื่องที่เป็นปัญหาอยู่ขณะนี้

4.4 ถ้าเป็นหัวข้อแบบนี้ อยากให้จัดกลุ่มในลักษณะนี้ให้กับบุคลากรแทนการจัดอบรม เพราะได้รับประโยชน์ชัดเจนกว่า

4.5 ขอบคุณที่เลือกเข้ากลุ่ม ได้ฟังปัญหาและได้ฟังความเห็นจากคนอื่นๆ ทำให้เราได้คิดในสิ่งที่ไม่เคยคิดมาก่อน ซึ่งน่าจะคิดได้ตั้งนานแล้ว

4.6 มีเทคนิคที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน ดีมากเลย

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างได้ เนื่องจากมีความเที่ยงตรงในระดับสูง

1.2 ปกติวิสัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ได้

1.3 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมทั้งด้านการทำงานโดยตรง ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัว ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไปดำเนินการวิจัยเป็นอีกเรื่องหนึ่งได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพกับกลุ่มประชากรอาชีพอาจารย์เขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อรวบรวมเป็นผลการศึกษาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาชีพอาจารย์

2.2 ควรศึกษาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพกับกลุ่มประชากรอื่นๆ เช่น นิสิตนักศึกษาที่เลือกเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุงานแตกต่างกัน กลุ่มอาจารย์ภาครัฐและภาคเอกชน หรือ ประชากรอาชีพอื่นๆ เป็นต้น

2.3 ควรพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแบบรายบุคคล ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

2.4 เจตคติเป็นเรื่องที่ต้องการเวลาในการเสริมสร้าง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการติดตามผลทุก 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อจะได้ทราบว่าเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาสุขภาพของนักเยนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นปีที่ 10-12)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กมลรัตน์ กรีทอง. (2545). “ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษากลุ่ม” *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษา*. หน่วยที่ 9-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศรีเดชาการพิมพ์.

กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์ .(2545). “ทักษะที่จำเป็นในการให้การปรึกษา,” *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา*.ศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2538). *จิตวิทยาสังคม*. ภาควิชาพื้นฐาน คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพมหานคร.

ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีรศักดิ์ อัครบวร.(2544). *ความเป็นครูไทย*.ภูเก็ต: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภูเก็ต.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2550). *การวัดเจตคติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซทการพิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2537). *ค้นหาตัวเอง*. กรุงเทพฯ: แสงแดด.

นันทา สู้รักษา.(2548). *รูปแบบชีวิตและการให้คำปรึกษาอาชีพ*. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจวรรณ. (2553, 14 ธันวาคม). ดร.อรรชกา สีบุญเรือง รักราชการ รักเพื่อนร่วมงาน รักงานที่ทำ. *สกุลไทยรายสัปดาห์*. หน้า 39-41.

บุญชม ศรีสะอาด. (2540). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ ซ ชมรมเด็ก.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2527). *การทดสอบแบบอิงเกณฑ์ : แนวคิดและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

----------. (2545). *“คุณภาพเครื่องมือวัด”*,ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

บุญศรี พรหมมาพันธ์. (2533).*"ลักษณะเครื่องมือวัดที่ดี."* เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. หน่วยที่ 1-7 นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรีชา ธรรมา. (2547). *ภารกิจพัฒนาการ ใน จิตวิทยาและจิตวิยาพัฒนาการ: สารานุกรมศึกษาศาสตร์ฉบับรวมเล่มเฉพาะเรื่องอันดับ 5*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

ปรียาพร วงศ์อนุบุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ประณต เค้าฉิม. (2549). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

----------. (2553). *จิตวิทยาผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประดินันท์ อุปรมัย และ สมร ทองดี. (2545). "แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา," *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา*. ศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ประทีป จินงี่. (2540). *การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม : เอกสารประกอบการสอน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา. (2537). "การพัฒนาตนเอง : ประตูสู่ความสำเร็จ". *วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน*. 5 (2): 1-3 : พฤษภาคม – สิงหาคม.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2529). *แนะแนวและการให้คำปรึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์.

----------. (2534). "ทักษะการให้บริการปรึกษาการผ่อนคลายและการลดความหวาดวิตกอย่างเป็นระบบ" *เทคนิคการปรึกษาเบื้องต้น*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

----------. (2536). การปรับพฤติกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ.

----------. (2545). การเปรียบเทียบทฤษฎีการให้คำปรึกษาและการพัฒนาแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา. *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา*. ศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

----------. (2545). การพัฒนาเครื่องมือมาตรฐานทางการแนะแนว. *การพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนว*. ศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). *ตำราวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.]

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2546). *อะไรนะ..."ความมั่นคงของมนุษย์"* ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ ประจำปี 2546 เรื่อง ความมั่นคงของมนุษย์. อัดสำเนา.

ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2551). *สถิติสำหรับการวิจัยพร้อมการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม MINITAB SPSS และ SAS*. ชลบุรี : ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา. (2549). พิมพ์ครั้งที่ 4. คำพ่อสอน : ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพฯ.

มนูญ ตนะวัฒนา. (2550). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.

เยาวดี รางชัยกุล และ ศิริชัย กาญจนวาสี. (2523). *การสร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู : รายงานผลการวิจัย*. กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2545). *พื้นฐานการวิจัย ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

รัญจวน คำวชิรพิทักษ์ .(2545). "ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษาแบบผู้รับการปรึกษาเป็นศูนย์กลาง," *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา*. ศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. ภาควิชาจิตวิทยาคณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. (2534). *การวัดทัศนคติเบื้องต้น*. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเพทฯ: สุวีริยสาสน์.

วรรณ์ดี แสงประทีปทอง. (2544). *เจตคติ : แนวคิด วิธีการวัด และมาตรวัด*. กรุงเทพฯ : แขนงวิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วัชรี ทรัพย์มี. (2523). *การแนะแนวอาชีพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2533). *ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สภาการพิมพ์.

----------. (2545). "ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษาแบบผู้รับการปรึกษาแบบเผชิญความจริง". *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา*. ศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

----------. (2550). *กระบวนการปรึกษา ขั้นตอน สัมพันธภาพ ทักษะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2551). *ทฤษฎีให้การปรึกษา*. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. (2535). *จิตวิทยาทัศนคติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาส ทองสุข. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ. ห้างหุ้นส่วนจำกัด อาร์ต โปรเกส.

วิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). *ทัศนคติความเชื่อและพฤติกรรมการวัดการพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามัคคีการพิมพ์.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2545). *จิตวิทยาพัฒนาการ ชีวิตทุกช่วงวัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

สมนึก ภัททิยธานี. (กรกฎาคม 2541). เกณฑ์ปกติ. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 4(1):33-34.

สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. (2544). *การทดสอบทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวีการ. (2525). *การบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และ นิยะดา ศรีจันทร์. (2523). *รายงานผลการวิจัย เรื่อง การสร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู*. กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย . กรุงเทพฯ.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สวัสดิ์ ประทุมราช และ สุภาพ วาดเขียน. (2525). *การสร้างและพัฒนาแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริอร วิชชาวุธ. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาดา นิภานันท์. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุทธาสินี จิตรกรรมไทย. (2553, 5 ธันวาคม). รักเต็มร้อยของ...'หมอเดล' 'สุริยเดล ทรีปาตี'. *มติชนรายวัน*. หน้า 18.

สุพิณ เกชาคุปต์.(2539). *พฤติกรรมองค์กร: ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.งานผลิตเอกสารและตำราทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ.

สุรพล พยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

เสริม ทัศศรี. (ตุลาคม 2544 – มกราคม 2545). "การสร้างเกณฑ์ปกติโดยใช้วิธีกำลังสองต่ำสุด". *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.* 1(1) 20-23.

องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อติราช เกิดทอง. (2552). *การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ตามแนวทางทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและผลกระทบจากการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อำนวย แสงงสว่าง. (2536). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

อุทุมพร จามรมาน. (2537*)*. *ทฤษฎีการวัดทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Anastasi, A. (1988). *Psychological Testing*. 6th ed . New York: Macmillan Publishing.

----------. (1982). *Psychological Testing*. Athed. New York: The Macmillan co.

Alexander, J.A., Lichtenstein,R. ,Joo ,O.H.,& Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing and Health*, 21, 415 – 427.

Allport, G.W. (1985). *Pattern and Growth in Personality*. New York : Hoth, Rinehart & Winner.

Argyle, M. (1987). *The Psychology of Happiness*. U.S.A.: Methuen & Co.

Aryee,S.& Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.

Bandura, A. (1986). Social *Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. New Jersey : Prentice-Hall.

Baron,R.M. & Graziano,W.G. (1991). *Social Psychology*. U.S.A. : Holt, Rinehart and Winston,Inc.

Blau, G. & Luntz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intention to leave one's professional beyond the effects of external, personal and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260 – 269.

Blonna, R. (2007). *Coping with Stress*. 4th edition. New York: McGraw-Hill.

Booher, D.D. (1997). *Get Ahead! Stay Ahead.* U.S.A.: McGraw-Hill.

Boxall, P., Macky, K.& Rasmussen, E. (2003). Labour turnover and retention in New Zealand: The causes and consequences of leaving and employers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(2), 195 – 214.

Burden, P.R. & Byrd, D.M.(1994). *Methods for Effective Teaching*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Clark, C.M. (1995). *Thoughful teaching*. London : Cassell.

Collison, B.B. & Garfield, N.J. (1990). *Careers in Counseling and Human Development*. USA.: the American Association for Counseling and Development.

Coogan,P.A.& Chen,C.P. (2007). Career development and counseling for women : Connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly*. 20(2) : 191-204.

Corey,G. (2000). *Theory and Practice of Group Counseling*. 5th ed. U.S.A.: Thompson Brooks/Cole.

----------. (2005). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. 7th ed. U.S.A.: Thompson Brooks/Cole.

----------. (2008). *Theory and Practice of Group Counseling*. 7th ed. U.S.A: Thompson Brooks/Cole.

Cranny, C. J., Smith, P.C. & Stone, E.F. (1992). *Job Satisfaction*. New York: Macmillan, Inc.

Cruickshank, D.R , Bainer, D.L. & Metcalf, K.K.(1999). *The act of teaching*. Boston: McGran-Hill.

Donohue, R. (2007). Examining career persistence and career change intent using the Career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behavior*. 70 : 259-276.

Gazda, G.M.(1989). *Group Counseling A Development Approach*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Gazzaniga, M.S.,& Heatherton, T.F. (2006). *Psychological Science*. 2th edition. New York: W.W.Norton & Company, Inc.

Giddens, A., Duneier, M. & Appelbaum, R.P. (2007). *Introduction to Sociology*. 6th edition. New York : W.W.Norton & Company, Inc.

Goldenberg,H & Goldenberg,I. (2008).*Family Therapy An Overview*. 7th ed. U.S.A.: Thompson Brooks/Cole.

Greenhaus, J.H.,Collins, K.M.,Singh, R. & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50,249 – 270.

Hellriegel, Don, Slocum, J.W. & Woodman, R.W..(2001). *Organizational Behavior*. 9th edition. USA : South-Western College Publishing.

Hessong, R.F & Weeks, T.H.(1987). *Introduction to Education*. New York: Macmillan.

Hilgard, E.R. & Atkinson , R.C. (1967). *Introduction to Psychology*. 4th ed. New York: Harcourt, Brace & World Inc.

Hoffman,L., Paris, S., Hall, E. & Schell, R. (1988). *Development Psychology Today*. 5th edition. USA.: McGraw-Hill, Inc.

Holland, J.L.& Gottfredson, G.D. (1994) *Career Attitudes and Strategies Inventory: An Inventory for Understanding Adult Careers*. USA.: Psychological Assessment Resources,Inc.

Hopkins, K.D. and Stanley, J.C. (1981). *Educational and Psychological Measurement and Evaluation*. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Hurlook , E.B . (1980) . Developmental Psychology : A life span a approach. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Kail, R.V. & Cavanaugh, J.C..(2007). *Human Development : A life-Span View*. 4th edition. Canada: Thompson Learning Inc.

Kanchier, C., & Unruh, W.R. (1989). Factors influencing career change. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 12, 309-321.

Kapes, J.T., Mastie, M.M. & Whitfield, E.A.(1994). *A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments*. 3rd ed. Alexandria. The National Career Development Association.

Kerlinger, F.N. (1986). *Foundation of Behavioral Research*. 3rd ed. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.

Kimmel, D.C..(1990). *Adulthood and Aging : an interdisciplinary, developmental view*. New York: Sotheby's,Inc.

Lefrancois, G.R..(1984). *The Lifespan*.USA.: Wadsworth,Inc.

Lew, C.C.(2001). *A Factor Analytic Study of Adult Career Concerns, Career Status and Career Resilience*. Retrived August 24, 2009, from http:// ujdigispace. uj.ac.za: 8080/ dspace/handle/10210/1513.

Lew, C.C. & Bruin, G.P.(2006). Canonical Correlation Analysis of The Career Attitudes and Strategies Inventory and The Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Industrial Psychology*, 32(3),43-48.

Li,I-chuan. , Lin,Mei-Chih. , and Chen, Ching-Min. (2007). Relationship between Personality Traits, Job Satisfaction, and Job Involnement Among Taiwanese Community Health Volunteers. *Public Health Nursing*,24 (3), 274-282.

Lindzey, G. & Aronson, E. (1985). *Handbook of Social Psychology-Volume I : Theory and Method*. 3th edition. New York: Newbery Award Records, Inc.

Mayers, M.T. and Mayers, G.E. (1982*). Managing by Communication on Organization on Organization Approach*. Tokyo: McGraw-Hill, Kogakusha.

McCormick, E.J. & Ilgen, D.R..(1985). *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Miner, J.B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: McGraw-Hill Internaional.

Morris, C.A., Shoffner,M. & Newsome,D. (2009). Career Counseling for Women Preparing to Leave Abusive Relationships : A Social Cognitive Career Theory Approach. *Career Development Quarterly*. 58. 44 – 53.

Muchinsky, P.M..(2003). *Psychology Applied to Work*. USA. : Wadsworth.

Muss, R.E. (1968). *Differential Effects of Studying Versus Teaching on Teachers attitude Dissertation International*. 63 (2), 185-188.

Nystul, M.S. (1999). *Introduction of Counseling: An Art and Science Perspective.* U.S.A.: Allyn and Bacon.

Ohlsen,M.M.(1970). *Group Counseling*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Orvis,K.A. & Leffler, G.P. (2011). Individual and contextual factors : An interactionist approach to understanding employee self-development. *Personality & Individual Difference*. 51, 172 – 177.

Osipow, S.H. (1983). *Theories of Career Development*. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall,Inc.

Ostroff ,C.& Clark, M.A. (2001). Maintaining and internal market : antecedents of willingness to change jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 425 – 453.

Peterson,G. , Sampson,J. & Reaedon, R. (1991). Career Development and Services : A Cognitive Approach. U.S.A. : Thompson Brooks/Cole.

Pienaar, C. & Bester, C. (2009). Relationship between Personality Traits, Job Satisfaction, and Job Involnement Among Taiwanese Community Health Volunteers. *South African journal of Psychology*. 39 (3), 376-385.

Quine,L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire study. *Brritish Medical Journal*,318,228 – 232.

Rayman, J. R. & Atanasoff, L. M. (1999). Holland's theory and career intervention: the power of the hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 114-126.

Riggio, R.E. (1996). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. New York: Harper Collins College Publishers.

Saal, F.E. & Knight, P.A. (1995). *Industrial / Organizational Psychology*. California : Wadsworth, Inc.

Salami, S.O. (2007). Relationship Between Work-Family Conflicts and Work Attitudes among Secondary School Teachers in Southwest Nigeria. *European Journal of Scientific Research*, 18 (3), 551-560)

Saleh, S.D. & Hyde, John. (1969) Intrinsic vs Extrinsic Orientation and Job Satisfaction. *Occupational Psychology*. 43, 47-53.

Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1994). *Psychology and Work Today*. New York : Macmillan Publishing Company.

----------. (2006). *Psychology and Work Today*. New Jersey. Pearson Education Inc.

Sharf. R.S. (2008). *Theories of Psychotheapy and Counseling Concepts and Cases*. 4th ed U.S.A.: Thompson Brooks/Cole.

Smart, R. & Peterson, C. (1994). Stability versus transition in women's career development. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 241 – 260.

Smither, R.D. (1988). *The Psychology of Work and Human Performance*. New York: Harper & Row, Publishers.

Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178 – 190.

Test In Print V. Volumn I A-R Z Tests 1-2262. (1999).The University of Nebraska Press.

Tett,B.J., & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover:Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 46, 259 – 293.

Van, E. Y. (2007). Attachment Style and Dysfunctional Career Thoughts : How Attachment Style Can Affect Career Counseling Process. *Career Development Quarterly*. 55. 339 – 350.

Webster's Dictionary. (1996). USA.: Lexicon Publications, Inc.

Wrzesniewski, A. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Kohler.

Willkinson, J.D. & Campbell, E.A.(1997). *Psychology in Counseling and Therapeutic Practice*. England: John Wiley & son.

Zunker, V. G.. (1990). *Career counseling : applied concepts of life planning*. 3rd ed. USA.: Thompson Brooks/Cole.

----------.(2006). *Career counseling : applied concepts of life planning*. 6th ed. USA.: Thompson Brooks/Cole.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ
จดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ฉบับ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ
เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ
จดหมายเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ฉบับ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1.	ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต	ข้าราชการบำนาญ
2.	ศาสตราจารย์ ดร.สำเนาว์ ขจรศิลป์	ข้าราชการบำนาญ
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรานุสันติกูล	ข้าราชการบำนาญ
4.	รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ที่ ศธ 0519.12/๑๑๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106



ที่ ศธ 0519.12/๑๔๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.สำเนาว์ ขจรศิลป์

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081- 908-3106



ที่ ศธ 0519.12/๒๙๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรานุสันติกูล

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106



ที่ ศธ 0519.12/ 2531

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106



ที่ ศธ 0519.12/๒๙๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

1. ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต ข้าราชการบำนาญ
2. รองศาสตราจารย์ วัชรี ทรัพย์มี ข้าราชการบำนาญ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เรียม ศรีทอง ข้าราชการบำนาญ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริบูรณ์ สายโกสุม อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ไชยพันธุ์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ที่ ศธ 0519.12/ 1336

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.จรรจา สุวรรณทัต

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจโปรแกรมรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106



ที่ ศธ 0519.12/ 1335

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วัชรี ทรัพย์มี

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจโปรแกรมรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106



ที่ ศธ 0519.12/ 1336

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เรียม ศรีทอง

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจโปรแกรมรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106



ที่ ศธ 0519.12/๑๐๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริบูรณ์ สายโกสุม

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจโปรแกรมรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106



ที่ ศธ 0519.12/ ๑๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ไชยพันธุ์

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจโปรแกรมรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจษฎา อังกาบสี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ
ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟารายองค์ประกอบ และ โดยรวม

ตาราง 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	ข้อที่	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					Σ_R	ดัชนี IOC	หมายเหตุ
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
1. ความสำคัญของงาน (Job significance)	1	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	2	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	3	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	4	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	5	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
2. ความผูกพันในงาน (Work involvement)	6	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	7	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	8	1	1	0	-1	1	2	0.4	ปรับปรุง
	9	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	10	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	11	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	12	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	13	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	14	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	15	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	16	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	17	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	18	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	19	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	20	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	21	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	22	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	23	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)	24	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	25	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	26	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	27	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	28	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	ข้อที่	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					Σ_R	ดัชนี IOC	หมายเหตุ
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
5. การเป็นตัวแบบ (Being a role model)	29	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	30	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	31	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	32	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	33	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	34	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)	35	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	36	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	37	1	1	0	1	1	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	38	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	39	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	40	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
7. การพัฒนาตนเอง (Self development)	41	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	42	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	43	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	44	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	45	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	46	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	47	1	1	1	1	-1	4	0.6	ผ่านเกณฑ์
	48	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	49	1	-1	1	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
	50	1	0	0	1	1	3	0.4	ปรับปรุง
	51	1	-1	1	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
	52	1	0	0	1	0	2	0.4	ปรับปรุง

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	ข้อที่	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					Σ_R	ดัชนี IOC	หมายเหตุ
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)	53	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	54	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	55	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	56	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	57	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	58	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
9. สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)	59	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	60	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	61	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	62	1	1	0	1	1	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	63	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	64	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	65	1	1	0	1	1	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	66	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)	67	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	68	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	69	1	-1	0	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
	70	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	71	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	72	1	0	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
11. สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)	73	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	74	0	1	1	1	1	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	75	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	76	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	77	1	0	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ	ข้อที่	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					Σ_R	ดัชนี IOC	หมายเหตุ
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
12. อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)	78	0	1	1	1	1	4	0.8	ผ่านเกณฑ์
	79	1	-1	1	1	1	3	0.6	ผ่านเกณฑ์
	80	1	1	-1	1	1	3	0.6	ผ่านเกณฑ์
	81	0	1	1	0	0	2	0.4	ปรับปรุง
	82	1	1	1	1	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
	83	1	1	1	0	1	4	0.8	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ: เกณฑ์การพิจารณาใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผ่านเกณฑ์ = 74 ข้อ

ปรับปรุง = 9 ข้อ

รวม = 83 ข้อ

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
1	.4213	คัดเลือกไว้
2	.5760	คัดเลือกไว้
3	.6348	คัดเลือกไว้
4	.7222	คัดเลือกไว้
5	.7791	คัดเลือกไว้
6	.2466	คัดเลือกไว้
7	.4448	คัดเลือกไว้
8	.4046	คัดเลือกไว้
9	.3789	คัดเลือกไว้
10	.4008	คัดเลือกไว้
11	.5197	คัดเลือกไว้
12	.5065	คัดเลือกไว้
13	.2797	คัดเลือกไว้
14	.5359	คัดเลือกไว้
15	.4417	คัดเลือกไว้
16	.5929	คัดเลือกไว้
17	.5258	คัดเลือกไว้
18	.5911	คัดเลือกไว้
19	.3939	คัดเลือกไว้
20	.4921	คัดเลือกไว้
21	.3654	คัดเลือกไว้
22	.5089	คัดเลือกไว้
23	.2183	คัดเลือกไว้
24	.4969	คัดเลือกไว้
25	.4872	คัดเลือกไว้
26	.5344	คัดเลือกไว้
27	.2618	คัดเลือกไว้
28	.5144	คัดเลือกไว้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
29	.5588	คัดเลือกไว้
30	.6442	คัดเลือกไว้
31	.7427	คัดเลือกไว้
32	.7491	คัดเลือกไว้
33	.6159	คัดเลือกไว้
34	.6414	คัดเลือกไว้
35	.4707	คัดเลือกไว้
36	.5731	คัดเลือกไว้
37	.6786	คัดเลือกไว้
38	.6839	คัดเลือกไว้
39	.7219	คัดเลือกไว้
40	.6442	คัดเลือกไว้
41	.6185	คัดเลือกไว้
42	.6619	คัดเลือกไว้
43	.5861	คัดเลือกไว้
44	.5538	คัดเลือกไว้
45	.4139	คัดเลือกไว้
46	.7135	คัดเลือกไว้
47	.6491	คัดเลือกไว้
48	.3538	คัดเลือกไว้
49	.4242	คัดเลือกไว้
50	.5697	คัดเลือกไว้
51	.3122	คัดเลือกไว้
52	.3749	คัดเลือกไว้
53	-.2200	คัดออก
54	.0388	คัดออก
55	.2510	คัดเลือกไว้
56	.2321	คัดเลือกไว้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
57	.2532	คัดเลือกไว้
58	.2757	คัดเลือกไว้
59	.5254	คัดเลือกไว้
60	.5494	คัดเลือกไว้
61	.3501	คัดเลือกไว้
62	.6708	คัดเลือกไว้
63	.4500	คัดเลือกไว้
64	.5476	คัดเลือกไว้
65	.4496	คัดเลือกไว้
66	.3928	คัดเลือกไว้
67	.5665	คัดเลือกไว้
68	.5739	คัดเลือกไว้
69	.5180	คัดเลือกไว้
70	.4359	คัดเลือกไว้
71	.6544	คัดเลือกไว้
72	.2433	คัดเลือกไว้
73	.3731	คัดเลือกไว้
74	.6914	คัดเลือกไว้
75	.6230	คัดเลือกไว้
76	.6397	คัดเลือกไว้
77	.5494	คัดเลือกไว้
78	.0441	คัดออก
79	.3422	คัดเลือกไว้
80	.4651	คัดเลือกไว้
81	.3109	คัดเลือกไว้
82	.4901	คัดเลือกไว้
83	.6235	คัดเลือกไว้

หมายเหตุ:	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด	=	83	ข้อ
	จำนวนข้อคำถามที่คัดเลือกไว้	=	80	ข้อ
	จำนวนข้อคำถามที่คัดออก	=	3	ข้อ

ตาราง 24 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟารายองค์ประกอบ และ โดยรวม

องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. ความสำคัญของงาน	.8258
2. ความผูกพันในงาน	.6098
3. ความพึงพอใจในงาน	.8146
4. ความมั่นคงในงาน	.6846
5. การเป็นตัวแบบ	.8623
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ	.8434
7. การพัฒนาตนเอง	.8376
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น	.2903
9. สัมพันธภาพทางสังคม	.7763
10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว	.7425
11. สไตล์การเสี่ยง	.7932
12. อุปสรรคด้านระยะทาง	.6152

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม = .9393

ภาคผนวก ค
แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ
เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

คำอธิบาย

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพฉบับนี้ เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 17 แห่ง ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และได้เกณฑ์ปกติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพให้แก่อาจารย์ ข้อคำถามในแบบวัดชุดนี้ ไม่มีคำตอบใดถูกคำตอบใดผิด คำตอบที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใดๆ ของอาจารย์ทั้งสิ้น ข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านวิชาการเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบวัดชุดนี้ ตามความเป็นจริง

คำชี้แจงในการตอบแบบวัด

แบบวัดชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านชีวสังคม

ตอนที่ 2 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากการตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพฉบับนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางเจษฎา อังกาบสี
นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านชีวสังคม

ตอนที่ 2 คือ แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านชีวสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านชีวสังคม เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) และเติมข้อความลงในช่องว่างซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ (.....) ชาย (.....) หญิง
2. อายุ (.....) 20 – 29 ปี (.....) 30 – 39 ปี
   (.....) 40 – 49 ปี (.....) 50 – 59 ปี
   (.....) 60 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด (.....) ปริญญาตรี (.....) ปริญญาโท (.....) ปริญญาเอก
4. สถานภาพ (.....) โสด (.....) สมรส (.....) หม้าย
   (.....) หย่า (.....) แยกกันอยู่แต่ไม่หย่าร้าง

   จำนวนบุตร.....คน ชาย.....คน หญิง.....คน
5. ตำแหน่งงาน.....คณะที่สังกัด.....
6. เงินเดือนที่ได้รับ (.....) 10,000 – 20,000 บาท (.....) 20,001 – 30,000 บาท
   (.....) 30,001 – 40,000 บาท (.....) 40,000 – 50,000 บาท
   (.....) มากกว่า 50,000 บาท
7. ตำแหน่งทางวิชาการ (.....) อาจารย์ (.....) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
   (.....) รองศาสตราจารย์ (.....) ศาสตราจารย์
8. อายุงานการเป็นอาจารย์ที่ทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้.....ปี.....เดือน
9. อายุงานที่ทำงานในวิชาชีพอาจารย์ทั้งหมด(รวมอายุงานของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ด้วย).....ปี .....เดือน
10. การทำงานในวิชาชีพอาจารย์ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
    (.....) ได้รับการยอมรับจากองค์กรเฉพาะที่เป็นสถาบันการศึกษาเท่านั้น
    (.....) ได้รับการยอมรับจากองค์กรอื่นๆ ที่ไม่ใช่เฉพาะองค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษา
    (.....) เป็นวิชาชีพที่ยังไม่ได้รับการยอมรับ

ตอนที่ 2 แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้ มีจำนวน 80 ข้อ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ที่มีต่อการทำงานและวิธีการในการทำงาน ในวิชาชีพอาจารย์ ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อ ตรงกับความคิด ความรู้สึก และวิธีการทำงานของท่าน และมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละข้อ

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริงเกือบทั้งหมด	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ไม่จริง
1	ฉันให้ความสำคัญกับงานการเป็นอาจารย์ที่รับผิดชอบมากกว่าเรื่องอื่นใด				
2	ฉันเชื่อมั่นและศรัทธาในงานการเป็นอาจารย์ที่ฉันทำในปัจจุบัน				
3	ผลการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์ของฉัน ทำให้ฉันมองเห็นคุณค่าของตนเอง				
4	การเป็นอาจารย์ทำให้ฉันรู้สึกว่า ชีวิตของฉันมีคุณค่าและมีความหมาย				
5	งานการเป็นอาจารย์ที่ฉันทำในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับชีวิตฉัน				
6	ฉันจะไม่นึกถึงเรื่องงานที่ทำ เมื่อฉันกลับถึงบ้านแล้ว				
7	ฉันผูกพันกับงานการเป็นอาจารย์ที่ฉันทำมาก				
8	ฉันพบว่าตัวเองใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตคิดแต่เรื่องงาน				
9	ฉันยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม				
10	ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรที่เกี่ยวกับการเป็นอาจารย์ ฉันจะทำด้วยความตั้งใจ และเต็มความสามารถ				
11	ฉันรักงานการเป็นอาจารย์ที่ฉันทำ				
12	ฉันไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน แม้ว่างานการเป็นอาจารย์ที่ฉันทำในปัจจุบัน จะเป็นงานที่ฉันชอบก็ตาม				
13	ฉันอยากทำงานที่ท้าทายความสามารถของฉันมากกว่านี้				

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริงเกือบทั้งหมด	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ไม่จริง
14	ฉันต้องอดทนทำงานในปัจจุบัน เพราะยังไม่มีทางเลือกอื่น				
15	ฉันรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จกับงานการเป็นอาจารย์ที่ทำในปัจจุบัน				
16	แม้ว่าจะประสบปัญหานานัปการในการทำงาน ฉันก็ไม่ท้อถอย				
17	ฉันมั่นใจว่าฉันใช้ความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน				
18	ฉันสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน				
19	ฉันชอบบรรยากาศในการทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ในหน่วยงานที่ฉันทำงานในขณะนี้				
20	ฉันรู้สึกพอใจที่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้				
21	เมื่อเข้าห้องสอน ฉันสนุกกับการสอนจนลืมเรื่องอื่นๆ				
22	ฉันพอใจกับบทบาทในการเป็นอาจารย์ของตนเอง				
23	ฉันไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
24	งานการเป็นอาจารย์ที่ฉันทำเป็นงานที่มีความมั่นคง				
25	ฉันมั่นใจว่ามหาวิทยาลัยที่ฉันทำงานอยู่ในปัจจุบัน จะมีงานให้ฉันทำตลอดไป				
26	ถ้ามีโอกาส ฉันก็คิดจะหางานอื่นที่มั่นคงกว่างานการเป็นอาจารย์ที่ทำในปัจจุบัน				
27	ฉันรู้สึกกังวลใจ ถ้าจะต้องเปลี่ยนงานใหม่				
28	ถ้าฉันสามารถหางานใหม่ได้ ฉันจะลาออกจากงานการเป็นอาจารย์ที่ทำในปัจจุบัน				
29	ฉันมั่นใจว่า ฉันเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักศึกษาในการศึกษาหาความรู้				
30	ฉันหวังว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยของฉัน จะทำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของการมีระเบียบวินัย				
31	การประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับกาลเทศะของฉัน จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา				

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริงเกือบทั้งหมด	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ไม่จริง
32	การมีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นของฉัน จะช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้ที่จะแสดงความมีน้ำใจกับผู้อื่นด้วย				
33	การเข้าสอนตรงตามเวลาของฉัน จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในเรื่องการตรงต่อเวลา				
34	การพูดจารวมทั้งการแสดงกิริยาวาจาที่สุภาพของฉันจะเป็นตัวแบบที่ดีแก่นักศึกษาในการสนทนาสื่อสารกับคนอื่น				
35	ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้แนวทางการทำงานจากผู้บังคับบัญชา				
36	การที่ฉันได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถทำให้ฉันสามารถสร้างผลงานใหม่ๆ ได้				
37	ความสำเร็จในการทำงานของฉัน ส่วนหนึ่งมาจากการนำแบบอย่างการทำงานจากบุคคลที่ฉันเคารพนับถือมาถือเป็นข้อปฏิบัติ				
38	ฉันเรียนรู้งานบางอย่างจากเพื่อนร่วมงาน				
39	ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของคนอื่น เป็นข้อเตือนใจที่จะทำให้ฉันระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น				
40	ความสำเร็จในชีวิตการงานของอาจารย์คนอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย ทำให้ฉันมีพลังใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ				
41	ฉันหาทางเพิ่มพูนความรู้จากหนังสือ ตำรา และจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนางานของตนเอง				
42	ฉันสังเกตการทำงานของคนอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานการเป็นอาจารย์ของตนเอง				
43	ฉันพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานด้วยตนเอง				
44	ฉันหาโอกาสที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนางานการเป็นอาจารย์ที่ทำ				
45	ฉันได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อจะได้ทำงานให้ดีขึ้น				
46	ฉันพยายามนำวิธีการสอนที่หลากหลายมาปรับใช้ในการสอน				

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริงเกือบทั้งหมด	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ไม่จริง
47	ฉันพยายามคิดหัวข้อวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้ค้นคว้าข้อมูลต่างๆ รวมทั้งนำผลการวิจัยมาใช้ในการทำงาน				
48	ฉันยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์				
49	ฉันประพฤติปฏิบัติตนให้เพียบพร้อมในการทำหน้าที่อาจารย์				
50	ฉันขอคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเป็นอาจารย์กับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์				
51	ฉันเขียนบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้ตามวารสารวิชาการ				
52	ฉันพร้อมที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
53	การทำงานของฉัน ไม่ได้ขึ้นกับการมีอิทธิพลหรือการแสดงบทบาทเหนือบุคคลอื่น				
54	ฉันไม่ชอบตัดสินใจแทนคนอื่น				
55	เมื่ออยู่ในที่ประชุม ฉันมักเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็นประโยชน์มากกว่าการรับฟังเพียงอย่างเดียว				
56	ฉันยินดีสอนงานให้แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ				
57	เมื่อนักศึกษามาขอคำแนะนำเกี่ยวกับการเรียน ฉันพร้อมที่จะเสนอความเห็นของฉันให้นักศึกษารับรู้และนำไปพิจารณา				
58	ฉันยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือนักศึกษาทุกคนที่มาขอความช่วยเหลือ				
59	ฉันให้ความร่วมมือในการทำงานของคณะวิชาเป็นอย่างดี				
60	ฉันให้เกียรติทุกๆ คนที่ทำงานร่วมกัน				
61	เพื่อนร่วมงานมักรับฟังความคิดเห็นของฉัน				
62	ฉันได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของคณะวิชา				
63	ฉันคิดว่า การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน				
64	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ฉันสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้				

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริงเกือบทั้งหมด	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ไม่จริง
65	ฉันยอมรับว่าคนที่ทำงานร่วมกัน ย่อมมีเรื่องที่กระทบกระทั่งกันบ้าง				
66	ฉันพร้อมที่จะให้อภัย หากเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานบกพร่อง				
67	ครอบครัวของฉันไม่เคยบ่น ที่ฉันให้เวลากับงานการเป็นอาจารย์มากเกินไป				
68	ครอบครัวให้การสนับสนุนการทำงานการเป็นอาจารย์ของฉัน				
69	แม้ว่าฉันจะให้เวลากับการทำงานมากเกินไป แต่ฉันก็ไม่บกพร่องในการดูแลครอบครัว				
70	ฉันมีคนคอยช่วยเหลือในเรื่องการดูแลครอบครัว ทำให้สามารถให้เวลากับการทำงานได้อย่างเต็มที่				
71	ครอบครัวให้อิสระในการทำงานการเป็นอาจารย์ของฉัน				
72	ฉันชอบทำงานกับหน่วยงานที่กำหนดหน้าที่ ที่ชัดเจน				
73	ฉันพร้อมที่จะทำงานแม้ว่างานนั้นยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน				
74	ฉันยินดีที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ หากผลที่ได้รับนั้นคุ้มค่า				
75	ฉันกล้าเสี่ยงที่จะเผชิญปัญหาในการทำงานการเป็นอาจารย์				
76	ฉันกล้าที่จะคิดงานใหม่ๆ และเสนอความคิดนั้นแก่หัวหน้างาน				
77	ฉันให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าเรื่องระยะทาง ระหว่างบ้านและที่ทำงาน				
78	แม้ว่างานที่ฉันทำในปัจจุบันอยู่ไกลจากที่พัก ฉันก็ยินดีที่จะตื่นแต่เช้าเพื่อไปทำงานนั้น มากกว่าจะไปหาที่พักที่อยู่ใกล้ๆ ที่ทำงาน				
79	ฉันสามารถบริหารเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านกับที่ทำงานได้				
80	ฉันสามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตที่ต้องทำงานไกลบ้านได้				

11. ท่านคิดว่าข้อความในแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพฉบับนี้

(.....) มีประโยชน์ต่อตัวท่าน

(.....) มีประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

(.....) มีประโยชน์ทั้งต่อตัวท่านและมหาวิทยาลัย

(.....) ไม่แน่ใจ

12. โปรดระบุว่า ในอนาคตท่านคาดว่าจะนำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพฉบับนี้ ไปประยุกต์ใช้

(.....) คาดว่าจะนำไปประยุกต์ใช้

(.....) ไม่แน่ใจ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นางเจษฎา อังกาบสี



เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

การให้คะแนนแบบวัด เป็นแบบมาตราส่วนแบบ 4 ตัวเลือก ได้แก่

4 หมายถึง จริงที่สุด

3 หมายถึง จริงเกือบทั้งหมด

2 หมายถึง จริงบ้าง ไม่จริงบ้าง

1 หมายถึง ไม่จริง

การให้คะแนนข้อคำถามที่เป็นคำถามเชิงลบ ได้แก่

4 หมายถึง ไม่จริง

3 หมายถึง จริงบ้าง ไม่จริงบ้าง

2 หมายถึง จริงเกือบทั้งหมด

1 หมายถึง จริงที่สุด

ภาคผนวก ง

จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย

จดหมายขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

จาก สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย



ที่ ศธ 0519.12/413/4

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 กันยายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

เนื่องด้วย นางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. นันทา สู้รักษา ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ / มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต / มหาวิทยาลัยเกริก / มหาวิทยาลัยคริสเตียน / มหาวิทยาลัยชินวัตร / มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น / มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร/ มหาวิทยาลัยธนบุรี / มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต / มหาวิทยาลัยปทุมธานี / มหาวิทยาลัยรังสิต / มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต / มหาวิทยาลัยศรีปทุม / มหาวิทยาลัยสยาม / มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย / มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ / มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ / มหาวิทยาลัยอิสเทอร์นเอเชีย และ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ตอบแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางเจษฎา อังกาบสี ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-908-3106

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพนวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่รัสดี
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ณนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร จันผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี** รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณชนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อูสวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 **อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้**

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.cor
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.cor

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จิรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วิรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณเขิน
ดร.เลิศลักษณ์ สุ.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ณนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ**" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road. Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภ สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อูสวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วิรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ สุ.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ด้วยนางเจษฎา อังกาบลี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี** รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 **อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้**

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ชมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จิรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วิรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ณนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชิณะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ**" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี** รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร จันทรจิรา วงษ์ชมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงทิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพนวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อุสวัลดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.ลิขิตพร ประวัติรุ่งเรือง

สลอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธนบุรี

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จิรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพานิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณเชิน
ดร.เลิศลักษณ์ สุ.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สลอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ชมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จิรเดช อูสวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาติ สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชาลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยปทุมธานี

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.cor
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.cor

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงทิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หนิ่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยรังสิต

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ**" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภ สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วิรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกาลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชาลิต หมื่นเนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ติษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

ด้วยนางเจษฎา อังกาบลี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรวิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงทิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เกกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ติษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน คณบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี** รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สงพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ณนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสยาม

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ**" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.สัทธา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่สวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพานิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เกกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ สุ.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภ สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ

นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร

นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่สวัสดิ์

อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์

นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์

เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์

นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ

เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร

ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต

ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช

ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้

กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภ สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ชมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ

นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร

นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อู่สวัสดิ์

อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพานิชย์

นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์

เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์

นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ

เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร

ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต

ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช

ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้

กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ สุบุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลภา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงทิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพนวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อูสวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพานิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่เนอม
ดร.ชวลิต หมื่นนุช
ผศ.ดร.วันชัย รัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ http://www.apheit.co
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5689-91 http://www.apheit.co

ที่ปรึกษา
ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนู กุลชล
ดร.วัลลา สุวรรณดี
ดร.พรชัย มงคลวนิช
อาจารย์สุรี บูรณธนิต
ผศ.ดร.จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ
นายกสมาคมฯ
ดร.มัทนา สานติวัตร
นายกเพิ่งพ้นวาระ
รศ.ดร.จีรเดช อูสวัสดิ์
อุปนายก (๑)
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อุปนายก (๒)
อาจารย์วีรา พาสพัฒนพาณิชย์
นายกรับเลือก
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์
เลขาธิการ
ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
ปฏิคม
อาจารย์เอกชาต สมพงษ์
นายทะเบียน
อาจารย์ดารัตน์ วิภาตะกลัศ
เหรัญญิก
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ประธานฝ่ายหาทุน
ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์
ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
รศ.ดร.วิชุดา รัตนเพียร
ประธานฝ่ายพัฒนา
ดร.รักษ์ พรหมปาลิต
ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช
ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา
อาจารย์สมหมาย ดอกไม้
กรรมการ
อาจารย์บัญชา เกิดมณี
อาจารย์พอพันธุ์ สนเจริญ
ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล
ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชิน
ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
ดร.ชวลิต หมื่นเนตร
ผศ.ดร.วันชัย วัตนวงษ์
ดร.สุวิชากร ชินะผา
ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

สสอท. 202 /2553

4 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ด้วยนางเจษฎา อังกาบสี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาแบบเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการนำไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ"** ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. มหาวิทยาลัยเกริก
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
10. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
11. มหาวิทยาลัยรังสิต
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสยาม
15. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
17. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
18. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
19. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ในการนี้ สมาคมฯ ได้รับความร่วมมือจาก **ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 081 - 908 - 3106 อย่างไรก็ตามหากท่าน เห็นว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความชัดเจน หรือข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)
เลขาธิการ

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 02-354-5689-91

ภาคผนวก จ
รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ
เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ
เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์
ครั้งที่ 1

เรื่อง

ปฐมนิเทศ : การสร้างสัมพันธภาพและการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพแก่สมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม

แนวคิดที่สำคัญ

การสร้างสัมพันธภาพเป็นเรื่องที่สำคัญมากในกระบวนการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสำคัญของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง ของ คาร์ล โรเจอร์ส มาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพครั้งนี้ โดย ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า เงื่อนไขหรือปัจจัยและความจำเป็นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาผู้รับคำปรึกษาในการให้คำปรึกษา คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาด้านต่างๆ จะขึ้นกับคุณภาพของสัมพันธภาพ นั่นเอง สิ่งสำคัญที่ผู้ให้คำปรึกษาควรคำนึงไว้เสมอในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี คือ การใส่ใจ การเข้าใจและการยอมรับผู้รับคำปรึกษาด้วยความจริงใจโดยปราศจากเงื่อนไขตลอดระยะเวลาของการให้คำปรึกษา (Corey. 2005:171-172) ซึ่งจะทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และนำไปสู่การเปิดเผยเรื่องราวต่างๆ ของผู้รับคำปรึกษา โดยเฉพาะการให้คำปรึกษากลุ่ม นั้น อยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกส่วนลึกของความไว้วางใจในความสามารถของกลุ่มในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกลุ่มให้มุ่งไปสู่ทิศทางที่ชัดเจน (Corey. 2008:248) ผู้ให้คำปรึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใส่ใจต่อสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา สร้างบรรยากาศของกลุ่มที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งกับผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกกลุ่ม และคำนึงถึงเจตคติหลัก 3 ประการของการให้คำปรึกษาที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก ได้แก่ ความจริงแท้ (Genuineness) การยอมรับทางบวกอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditioning Positive Regards) และ การเข้าใจด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Empathic Understanding) โดยเน้นย้ำไปที่การมีศิลปะในการฟังและการเข้าใจของผู้ให้คำปรึกษา การสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มจึงควรกระทำทุกครั้ง เพื่อคงสัมพันธภาพที่ดีต่อกันไว้ตลอดเวลาการให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษาโดยยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditioning Positive Regard) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)

การเงียบ (Silence) การใช้อารมณ์ขัน (Humour) และ การแสดงความใส่ใจด้วยการพยักหน้า การสบตา มาใช้ในระหว่างการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความคุ้นเคยและสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกกลุ่ม และระหว่างสมาชิกกลุ่มกับสมาชิกกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกสำรวจเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพการเป็นอาจารย์ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพที่แต่ละคนเคยประสบมา
3. เพื่อทราบถึงความหมายและองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์
4. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจและทราบวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม กฎ กติกาการเข้าร่วมกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม ระยะเวลา และสถานที่การให้คำปรึกษา
5. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมกลุ่มการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพในครั้งนี้

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา ดินสอ ปากกาเมจิก ยางลบ
3. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกกลุ่ม แนะนำตนเอง บอกวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ด้วยน้ำเสียงและท่าทีที่เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกสบายใจ มั่นใจ ไว้วางใจที่จะพูดคุยด้วย

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 การแนะนำตนเองของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากสมาชิกกลุ่มทำงานในสถาบันการศึกษาเดียวกัน จึงมีความคุ้นหน้าคุ้นตากันมาบ้างแล้ว ผู้วิจัยจึงให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนแนะนำชื่อ-นามสกุล ชื่อเล่น คณะวิชาที่ทำงาน รวมถึงรูปร่างหน้าตาและลักษณะหรือคุณสมบัติอื่นๆ ของตนเองที่ต้องการให้สมาชิกกลุ่มรู้จักมากยิ่งขึ้น ด้วยลีลาท่าทางของแต่ละคน เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีความรู้สึกเป็นกันเองกันมากขึ้น เนื่องจากสมาชิกกลุ่มทั้ง 8 คน ต้องอยู่ร่วมกันและทำกิจกรรมร่วมกันเป็นเวลา 2 เดือน และส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ต่อเนื่องต่อไป

2.2 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสำรวจตัวเองในเรื่องเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพการเป็นอาจารย์ รวมถึงปัญหาด้านเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพการเป็นอาจารย์ที่แต่ละคนเคยประสบมา โดยผู้วิจัยเกริ่นนำเกี่ยวกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของสมาชิกกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นที่มาของการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษาด้านอาชีพในครั้งนี้

2.3 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนพูดคุยเรื่องของตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง และให้สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพการเป็นอาจารย์ พร้อมทั้งพูดคุยเรื่องปัญหาเกี่ยวกับเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของแต่ละคน และช่วยกันนำความคิดเห็นของแต่ละคนมาสรุปเป็นหัวข้อๆ เพื่อนำไปสู่องค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพการเป็นอาจารย์

2.4 ผู้วิจัยสรุปความหมายและองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

2.5 ผู้วิจัยสอบถามความคาดหวังที่มีต่อการเข้ากลุ่มและการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพจากสมาชิกกลุ่มทุกคน พร้อมทั้งพูดคุยถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่คาดหวังว่าจะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้มีความเข้าใจที่ตรงกันทั้งกลุ่มและตรงกับผู้วิจัย

2.6 ผู้วิจัยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการเข้ากลุ่ม พร้อมทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยในฐานะผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม ระยะเวลา และสถานที่การให้คำปรึกษา นอกจากนี้ ผู้วิจัยอธิบายถึงการตั้งกฎ กติกาในการอยู่ร่วมกันตลอดระยะเวลาการเข้ากลุ่ม โดยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันตั้งกฎกติการ่วมกัน เช่น การรักษาความลับ การงดใช้โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และประโยชน์ที่ได้รับ จากการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ ครั้งที่ 1

3.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปความคิดเห็นของตนเอง ดังนี้

3.2.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.2.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

ประเมินผลจาก ความร่วมมือและความตั้งใจทำกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. **เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม**

ไม่มี

2. **เอกสารของผู้วิจัย**

1. **การสร้างสัมพันธภาพ** ในที่นี้หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพของการให้คำปรึกษาเป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม และระหว่างสมาชิกกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มด้วยกันเองเนื่องจากเป็นการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในกลุ่ม มีความรู้สึกสบายใจ มั่นใจ ไว้วางใจ และสร้างความรู้สึกในการช่วยเหลือกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

2. **เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ**

เจตคติด้านอาชีพเป็นความคิด ความรู้สึก ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของอาจารย์ เป็นพฤติกรรมด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ และมีผลต่อการปฏิบัติงาน องค์กรต่างๆ จึงพยายามทำให้สมาชิกในองค์กรของตนเองมีเจตคติต่องานในทางบวก เพราะการมีเจตคติทางบวกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร แต่หากมีเจตคติที่ไม่ดีหรือเป็นไปในทางลบต่ออาชีพการงานหรือต่อองค์กร จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่อุทิศตนในการทำงานเท่าที่ควร ดังนั้น เจตคติในการทำงานจึงสามารถใช้เป็นสิ่งชี้วัดพฤติกรรมของพนักงานได้ ในขณะเดียวกัน กลยุทธ์ ซึ่งในที่นี้หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงาน หรือ แนวทางในการประกอบอาชีพ หรือ แนวทางในการจัดการกับงาน ครอบครัว ผู้ร่วมงาน และอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ จึงเป็นกรอบที่สำคัญของการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และคงอยู่ในงานได้อย่างมีความสุข

เจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานหรืออาชีพ รวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 12 ประการ ได้แก่

1. ความสำคัญของงาน (Job significance)
2. ความผูกพันในงาน (Work involvement)
3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)
5. การเป็นตัวแบบ (Being a role model)
6. การเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning from role model)
7. การพัฒนาตนเอง (Self development)
8. การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น (Dominant style)
9. สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationship)
10. อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว (Career and family commitment)
11. สไตล์การเสี่ยง (Risk-taking style)
12. อุปสรรคด้านระยะทาง (Distant barriers)

3. การให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ หมายถึง วิธีการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพให้แก่ผู้รับคำปรึกษา ซึ่งในที่นี้หมายถึงอาจารย์

4. การชี้แจงเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

4.1 วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม

เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์

4.2 ข้อปฏิบัติพื้นฐานในการให้คำปรึกษากลุ่ม อาทิเช่น

1. สมาชิกกลุ่มต้องรักษาความลับของสมาชิกในกลุ่ม เกี่ยวกับเรื่องที่พูดคุยกันหรือที่ได้ร่วมอภิปรายกันในกลุ่ม

2. สมาชิกกลุ่มต้องตรงต่อเวลา เพื่อช่วยให้กิจกรรมดำเนินได้อย่างพร้อมเพรียง

3. สมาชิกกลุ่มต้องไม่พูดโทรศัพท์มือถือ เพราะเป็นการทำให้สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ เสียสมาธิ และส่งผลต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม

4.3 บทบาทของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม

บทบาทของผู้วิจัย

1. เป็นผู้เอื้ออำนวย ให้คำแนะนำ แก่สมาชิกกลุ่มอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกสบายใจ ลดความวิตกกังวล และสามารถเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพได้

2. สร้างกิจกรรมที่หลากหลายในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจถึงเรื่องนั้นๆ ได้ด้วยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

3. สรุปกิจกรรมต่างๆ เพิ่มเติมจากที่กลุ่มได้ดำเนินการไว้ โดยสรุปตามนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ

บทบาทของสมาชิกกลุ่ม

1. ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้วิจัยจัด
2. เป็นผู้พูด ผู้ฟัง ผู้สังเกต และเรียนรู้แนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ
3. ให้ความช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มอย่างกัลยาณมิตร
4. เต็มใจและตั้งใจในการเข้าร่วมกลุ่ม

5. **เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา** ใช้เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง ได้แก่

1. **การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข** (Unconditioning Positive Regard) เป็นการทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกผ่อนคลาย สามารถพูดคุยหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างอิสระ

2. **การฟังอย่างตั้งใจ** (Active Listening) โดยการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ในทุกๆ เรื่องที่สมาชิกกลุ่มพูด หรือแสดงลักษณะท่าทาง กิริยาอาการ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการพูดของสมาชิกกลุ่ม ผู้วิจัยใช้การสังเกต ไวต่อความรู้สึกต่อการสื่อสารทั้งการสื่อสารด้วยวาจาและการสื่อสารด้วยภาษาท่าทางของสมาชิกกลุ่ม เข้าใจเนื้อหาและจับใจความสำคัญได้ถูกต้องตามที่สมาชิกกลุ่มต้องการสื่อสารออกมา รวมทั้งเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม ได้ถูกต้องทุกประเด็น และสื่อออกมาด้วยท่าทางให้สมาชิกกลุ่มทราบถึงความตั้งใจในการฟัง อาทิเช่น การพยักหน้า การสบตา เป็นต้น

3. **การเงียบ** (Silence) เป็นการแสดงท่าทีของผู้วิจัยถึงการตั้งใจฟัง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. **การใช้อารมณ์ขัน** (Humour) ผู้นำกลุ่มสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความหมายไปยังสมาชิก และทำให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขตนเองด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้ยิ่งถ้าหากสามารถทำให้สมาชิกหัวเราะ จะทำให้บรรยากาศดีขึ้น เมื่อสมาชิกได้มีส่วนร่วมในอารมณ์ขันด้วย จะรู้สึกปลดปล่อยอารมณ์ และการเปิดเผยตัวเองก็จะเกิดขึ้น อารมณ์ขันจึงเป็นหัวใจสำคัญที่มีบทบาททำให้สมาชิกกลุ่มมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ครั้งที่ 2

เรื่อง การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ องค์ประกอบด้าน

1. **ความสำคัญของงาน** (Job significance)
2. **ความผูกพันในงาน** (Work involvement)

แนวคิดที่สำคัญ

ความสำคัญของงาน เป็นองค์ประกอบประการหนึ่งของเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังที่ แฮคแมน (Argyle.1987: 35 cited to Hackman. 1977) กล่าวถึงการวิเคราะห์แบบเมตต้า (meta analysis) ครั้งล่าสุด ว่า ประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะเฉพาะของงาน (task identity) ความสำคัญของงาน (task significance) การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย (skill variety) ความมีอิสระ (autonomy)และ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เมื่อบุคคลเห็นถึงความสำคัญของงาน ผลลัพธ์ที่บุคคลแสดงออกมาคือ บุคคลนั้นจะตั้งใจทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และแรงความคิด เพื่อสนองความต้องการขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็คือ ความผูกพันในงาน นั่นเอง

การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ด้านความสำคัญของงาน และความผูกพันในงาน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการเกี่ยวกับความมุ่งหวังด้านอาชีพ (A Development Theory of Occupational Aspirations) ของก๊อตเฟรดสัน (Gottfredson) ที่กล่าวว่า บุคคลต้องการอาชีพที่เข้ากันได้กับจินตนาการของตนเอง เมื่อมองเข้าไปในโลกของงาน จะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพสังคม ระดับสติปัญญา และเพศของตนเอง ทำให้มองเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน เน้นมุมมองที่มีต่อตนเอง มุมมองด้านอาชีพที่มีความเหมาะสมต่อตนเอง และการเลือกอาชีพที่ตนเองยอมรับได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงการรู้จักตนเอง ยอมรับในความสามารถของตนเอง มองเห็นคุณค่าในตนเองและอาชีพที่ทำ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลที่จะเข้าไปในวงจรชีวิตการทำงานในอาชีพที่ตนเลือก และมีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ คุณลักษณะดังที่กล่าวมา เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เห็นความสำคัญของงานและมีความผูกพันในงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทำให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเกิดการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและมีความหมาย ตระหนักถึงการอุทิศตนและอุทิศเวลาให้กับงานและมุ่งมั่นใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง

2. เพื่อทำให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสำรวจพฤติกรรมของตนเอง เพื่อรู้ปัญหา / อุปสรรค / สาเหตุ ที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน การอุทิศตนและอุทิศเวลาให้กับงาน

3. เพื่อให้สมาชิกสามารถวางแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลได้

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ A4
2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ปากกาเมจิก
3. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มทักทายกันเอง

1.2 ผู้วิจัยถามถึงความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศในการเข้ากลุ่มพร้อมทั้งทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 1 รวมถึงกฎ กติกา ในการเข้ากลุ่ม

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 องค์ประกอบด้าน ความสำคัญของงาน

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยถามสมาชิกกลุ่มถึงความหมายของคำว่า “ความสำคัญของงาน” ที่มีต่อชีวิตเรา (งาน ในที่นี้หมายถึง งานโดยทั่วๆ ไป ไม่ใช่เฉพาะงานการเป็นอาจารย์) และมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มมองย้อนมาที่ตัวเองว่า “แล้วความรู้สึกต่อการเป็นอาจารย์เป็นอย่างไร” “งานการเป็นอาจารย์ มีความหมาย มีความสำคัญต่อชีวิตเราอย่างไร” โดย

ผู้วิจัยใช้เทคนิค “คำถามจัดระดับ” (Scaling Questions) คือ “อาจารย์คิดว่า งานการเป็นอาจารย์ ทำให้ตนเองรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตนเองและของงาน มากน้อยเพียงใด ถ้ามี scale 1 – 10”

1.3 ผู้วิจัยเสริมความหมายของความสำคัญของงานการเป็นอาจารย์ ตามนิยามศัพท์เฉพาะเข้าไปด้วย

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มพูดคุยถึงตัวเลขระดับที่แต่ละคนจัดระดับความรู้สึกของตนเอง โดยอธิบายความรู้สึกของแต่ละคนออกมาให้สมาชิกกลุ่มได้ร่วมฟัง ว่าความรู้สึกต่อการเป็นอาจารย์เป็นอย่างไร และ มีความหมาย มีความสำคัญต่อชีวิตเราอย่างไร พร้อมทั้งให้พูดถึงว่า

2.1.1 เรารู้สึกเช่นนั้นเพราะอะไร

2.1.2 เราไม่รู้สึกเช่นนั้นเพราะอะไร

2.1.3 ความรู้สึกดังกล่าว (ทั้งข้อ 2.1.1 และ 2.1.2) ส่งผลต่องานหรือไม่อย่างไร

2.1.4 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเล่าเรื่องราวของตนเองหรือยกตัวอย่างเรื่องราวของตนเอง ที่ทำให้เกิดความรู้สึกดังกล่าว ด้วย

ทั้งนี้ เป็นการทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้จักตนเองมากขึ้น รู้ถึงความรู้สึกของตนเองที่ต่อคุณค่าของตนเองและคุณค่าของงาน และรู้ถึงการปฏิบัติตนของตนเองในการทำงานปัจจุบัน

3. กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะหรือแนะนำเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เพื่อนสมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานการเป็นอาจารย์มากขึ้น และ/หรือการมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing) ให้แก่เพื่อนสมาชิกและตนเอง หลังจากนั้น ผู้วิจัยถามสมาชิกกลุ่มว่า

3.1.1 พวกเราฟังจากเพื่อนๆ แล้ว มีความรู้สึกเช่นไร เป็นเพราะอะไร แล้วเราจะทำอย่างไรได้บ้าง

3.1.2 ลองตั้งเป้าหมายดูว่าเราต้องการให้เกิดความรู้สึกอย่างไร

3.1.3 ลองคิดหา วิธีการ / แผนพัฒนาตนเอง ว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้มีความรู้สึกดังกล่าวต่องานที่ทำในปัจจุบัน

3.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มกำหนดเป้าหมายของแต่ละคน และกำหนดวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเอง เพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

3.3 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนนำเสนอวิธีการ/แผนพัฒนาตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง เพื่อช่วยกันแบ่งปันความคิดเห็น (share idea)โดยสมาชิกกลุ่มแต่ละคนอาจนำความคิด

ของคนอื่นมาปรับใช้กับตัวเอง หรืออาจช่วยกันคิดข้อดีข้อเสียของแผนและวิธีการซึ่งกันและกัน เช่น อยากมีความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในงาน เป้าหมายคือ ต้องการให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในงาน แล้วจะมีวิธีการ/แผนพัฒนาตนเองอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความรู้สึกนั้น เป็นต้น

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม แล้วนำมาทบทวนให้เป็นความคิดของตัวเอง

4.2 ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และ วิธีการ / แผนพัฒนาตนเอง โดยนำผลของ Scaling Questions ในครั้งแรก มาประกอบในการวางแผนว่าจะทำให้ค่าของ scale ปรับเพิ่มขึ้นไปอยู่ที่ระดับเท่าใด และจะทำอย่างไร

4.3 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปถึงเป้าหมาย และ วิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้และน้อมนำพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มาแจกสมาชิกกลุ่มทุกคน เพื่อยืนยันถึงความสำคัญของความรู้สึกนึกคิดที่มีต่องาน และการมีความศรัทธาในงาน ซึ่งเป็นความหมายของ “ความสำคัญของงาน”

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องความสำคัญของงาน และวิเคราะห์เรื่องความสำคัญของงานของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

2.2 องค์ประกอบด้าน ความผูกพันในงาน

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยพูดกับสมาชิกกลุ่มว่า ก่อนที่เราจะพูดคุยเรื่อง “ความผูกพันในงาน” ในวันนี้ ผู้วิจัยอยากให้สมาชิกกลุ่มทุกคนได้อ่านเรื่องราวที่เป็นบทสัมภาษณ์ของบุคคลท่านหนึ่ง ก่อน (บทสัมภาษณ์ ดร. อรรชกา สีบุญเรือง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)) หลังจากอ่านจบแล้ว เรามาคุยกันว่า

1.1.1 แต่ละคนรู้สึกอย่างไรกับเรื่องที่ได้อ่าน

1.1.2 ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคลท่านนี้

1.1.3 ได้อะไรเกี่ยวกับการทำงานจากบทสัมภาษณ์ของบุคคลท่านนี้

1.1.4 ความรู้สึกต่อการทำงานเช่นนี้ เรียกว่าเป็นความผูกพันในงาน หรือไม่

1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันหาความหมายของ “ความผูกพันในงาน” และ ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเรื่องความผูกพันในงานตามนิยามศัพท์เฉพาะให้สมาชิกกลุ่มฟัง โดยพูดว่า “ถ้าอย่างนั้น เราลองมาหาความหมายของคำว่า “ความผูกพันในงาน” กันดีกว่า ว่า ใครคิดว่าควรประกอบด้วยความรู้สึกอย่างไรบ้าง”

2 ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนึกย้อนถึงการทำงานของตนเองว่า มีความรู้สึกแบบนี้หรือไม่ มีการกระทำแบบนี้หรือเปล่า รวมทั้ง ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเล่าเรื่องราวของตนเองบ้าง และยกตัวอย่างเรื่องราวของตนเอง (เช่นเดียวกับเรื่องราวของ ดร.อรรชกา สีบุญเรือง) ให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มฟังว่า สมาชิกกลุ่มแต่ละคนได้ทุ่มเทหรืออุทิศตนและอุทิศเวลาให้กับงานเพียงใด และทำอย่างไร รวมถึงกล่าวว่า

2.1.1 แล้วที่ทำไปแบบนั้น อะไรที่ทำให้เราทำแบบนี้ ผลที่ตามมาได้แก่อะไรบ้าง มีผลดีผลเสียอย่างไร

2.1.2 หากไม่เคยทำหรือทำแบบนี้ไม่มากนัก คิดว่าเป็นเพราะสาเหตุใด

3 กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล จะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้เกิดความผูกพันในงาน

3.1 หากอยากให้ตัวเรามีความรู้สึกแบบนี้ และทำแบบนี้ได้ จะทำอย่างไร (เช่น มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ)

3.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มกำหนดเป้าหมายของตนเอง และกำหนดวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเอง เพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

3.3 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเล่าถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง เพื่อช่วยกันแบ่งปันความคิดเห็น

4 ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และกำหนดวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง ผู้วิจัยอธิบายเสริมถึงเทคนิคการเสริมแรงให้ตนเองเพิ่มเติม เพื่อเป็นการให้รางวัลตนเองภายกลังจากที่ทำงานชิ้นนั้นๆ เสร็จ

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้ และน้อมนำพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มาแจกสมาชิกกลุ่มทุกคนเพื่อยืนยันว่า ความสำเร็จของงานอาชีพนั้น ส่วนหนึ่งเกิดมาจาก ความผูกพันในงาน

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องความผูกพันในงาน และวิเคราะห์เรื่องความผูกพันในงานของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. **เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม**

1.1 เอกสารวิธีการทำงาน เป็นบทสัมภาษณ์ ดร. อรรชกา สีบุญเรือง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สัมภาษณ์โดย เบญจวรรณ คัดย่อมาจาก สกุลไทย รายสัปดาห์ ปีที่ 57 ฉบับที่ 2930 วันอังคารที่ 14 ธันวาคม 2553

เอกสารวิธีการทำงาน

".....มีคนชอบมาถามว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องทำอย่างไร ดิฉันก็จะตอบเลยว่า เพศไม่ใช่ประเด็นสำคัญในการทำงานได้ดีหรือไม่ดี ขอให้มีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และต้องมีความรู้ในงานที่ทำ และมีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมกับผู้อื่น ทุกคนก็จะประสบความสำเร็จแน่นอน การทำงานทุกอย่าง ถ้าเราไม่ทุ่มเทใจให้ ก็ไม่มีวันที่จะทำได้ดี ดังนั้น ต้องใส่ใจลงไปด้วย มีใจนำ ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็มีความตั้งใจที่จะทำ นอกจากนั้น ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรงจริงใจ

ในการดำเนินชีวิตนั้น มันผสมกลืนกับงาน แต่ไม่ใช่ว่าเอางานมาอยู่กับตัวเราตลอดเวลา ถึงเวลาพักก็ต้องพัก แต่พอพักๆ ไป หายเหนื่อยก็คิด คิดเรื่องงานอีกนั่นแหละ บางทีก็ต้องคิดเรื่องนั้นเรื่องนี้ ทำนั่นทำนี่ตลอดเวลา เราไปควบคุมไม่ได้หรอกว่าเราจะทำงาน คิดงานกี่โมงถึงกี่โมง จะหยุดกี่โมงถึงกี่โมง แต่ก็ต้องแบ่งได้พักได้ ไม่ใช่ว่าต้องไปเครียดอยู่กับงานตลอด 24 ชั่วโมง ปัญหาต่างๆ มันมีไว้ให้แก้ คนเราทำงานไปก็เจอปัญหาสารพัด ชีวิตก็ดำเนินไป ทำงานไป ปัญหาต้องมีมากมายอยู่แล้ว

ทำงานมาร่วมสามสิบกว่าปี ก็เหนื่อยเป็นเรื่องปกติ แต่ไม่รู้สึกว่าหนักหนาเพราะงานเยอะ ทำงานด้วยความสนุก ตั้งใจ มันก็ผ่านไปเพลินๆ แล้วเราก็ปลูกฝังให้รุ่นน้องหรือเด็กรุ่นหลังต่อๆ มา คือปลูกฝังให้มีความรู้สึกว่า ต้องสนุกกับงาน พอสนุกก็เพลิน ลืมเวลาเลย เดี๋ยวก็ผ่าน เดี๋ยวก็ผ่านไปแล้ว.....ก็เลยผูกพันและไปไหนไม่ได้ การทำงานจึงควรทำงานให้มีความสุขและสนุก คือสุขอย่างเดียวมันไม่พอ ต้องสนุกด้วย....."

1.2 พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันเสาร์ที่ 10 กุมภาพันธ์ 2536 ความตอนหนึ่งว่า

".....งานทุกอย่างมีบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ. ถ้าผู้ทำมีจิตใจที่ไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่. ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ้งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ งานจึงจะดำเนินไปโดยราบรื่นและบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการ

ปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อย ทุกประเภท ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึกนึกคิด เข้าประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ. ท่านทั้งหลายจะต้องทำการงานต่อไปอีกมากมายตลอดชีวิต ขอให้พยายามขัดเกลานิสัยจิตใจให้เข้มแข็ง สุจริตเที่ยงตรง มีศรัทธาและคุณสมบัติของนักปฏิบัติงานพร้อมสมบูรณ์ แล้วท่านจะสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ทุกอย่าง ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดีเลิศ สมความประสงค์....."

1.3 **พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ** ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพฤหัสบดีที่ 2 สิงหาคม 2527 ความตอนหนึ่งว่า

".....การทำงานให้ได้ยั่งยืนและมั่นคงก้าวหน้าไม่เลิกราท้อถอยเสียกลางคันนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้มีหน้าที่สร้างสรรค์ความเจริญ. ข้อนี้ขึ้นอยู่กับการรักษาเจตนา รักษาความตั้งใจพอใจ และผูกใจในงาน ยิ่งกว่าอย่างอื่น เพราะความแน่วแน่และพอใจในงานนั้น ย่อมทำให้เกิดความพากเพียรและอดทนที่จะกระทำงานให้ต่อเนื่องกันไปได้ตลอด. เมื่อหมั่นทำอยู่เสมอ ก็เกิดความชำนิชำนาญและความช่ำชองคล่องแคล่ว ช่วยให้ทำงานได้โดยสะดวก ด้วยความเบิกบาน เบาใจ เหมือนกับนักกีฬาที่หมั่นฝึกซ้อม ยิ่งฝึกก็ยิ่งได้ทั้งกำลัง และความเก่งกาจเพิ่มขึ้น สิ่งที่ทำยากก็ค่อยๆ กลายเป็นง่าย จะทำอะไรก็ทำได้รวดเร็วและเหนียวแน่นจนสำเร็จ....."

2. **เอกสารของผู้วิจัย**

1. **นิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ**

1.1 **ความสำคัญของงาน** หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีต่องานการเป็นอาจารย์และผลของงานที่รับผิดชอบ โดยมีความเห็นว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต มีความเชื่อมั่นศรัทธาในงาน การมองเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน ทำให้รู้สึกว่าชีวิตของตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย

1.2 **ความผูกพันในงาน** หมายถึง การอุทิศตนและเวลาให้กับงานการเป็นอาจารย์ใจจดจ่ออยู่กับเรื่องงาน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และมักนึกถึงเรื่องงานเสมอ

2. **เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา (เพิ่มเติมจากครั้งที่** 1)

2.1 **การทำให้กระจ่าง** (Clarification) ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้แก่นแท้ของข่าวสารทั้งด้านเนื้อหาและอารมณ์แสดงออกได้ชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาไม่สับสนในเนื้อหาและอารมณ์ที่ต้องการจะสื่อ แต่กลับเพิ่มความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.2 **การสรุปความ** (Summarizing) เป็นการช่วยให้มีการรวบรวมความคิดและเนื้อหาที่เป็นประเด็นที่สำคัญ ให้มีการเชื่อมโยงกัน โดยใช้คำพูดที่กระชับและได้ใจความ ผู้นำกลุ่มอาจจะเป็นผู้สรุปเอง หรือสมาชิกกลุ่มแต่ละคนเป็นผู้สรุปถึงสิ่งที่ได้อภิปรายกันในกลุ่มก็ได้ การสรุป

จะนำมาใช้เมื่อต้องการยุติการสนทนา หรือต้องการเปลี่ยนความคิดความสนใจจากสมาชิกคนหนึ่งไปสู่สมาชิกอีกคนหนึ่ง

2.3 **การถาม (Questioning)** เป็นการช่วยให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้สมาชิกพูดถึงความต้องการ อารมณ์ และความรู้สึก เพื่อให้สมาชิกได้เกิดความกระจ่าง และนำไปสู่การสำรวจตนเอง คำถามที่เหมาะสมควรเป็นคำถามปลายเปิดมากกว่าคำถามปลายปิด และควรหลีกเลี่ยงการใช้คำถามมากจนเกินไป เพราะจะทำให้สมาชิกรู้สึกอึดอัดใจ โดยเฉพาะคำถามที่สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าถูกควบคุม และอาจมีผลต่อบรรยากาศความปลอดภัยภายในกลุ่ม

2.4 **คำถามจัดระดับ (Scaling Questions)** (Solution – Focused Brief Therapy) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มจัดระดับความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง

2.5 **การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing)** (Structural Family Models) ให้สมาชิกมองสถานการณ์ต่างๆ ในมุมมองใหม่ ในสถานการณ์เดิมหากเราหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลที่ได้รับ คือ การตอบสนองของเราต่อสถานการณ์เดิมนั้นเปลี่ยนไป

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ครั้งที่ 3

เรื่อง การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ องค์ประกอบด้าน

1. **ความพึงพอใจในงาน** (Job satisfaction)
2. **ความมั่นคงในงาน** (Job security)

แนวคิดที่สำคัญ

ความพึงพอใจในงานเป็นมิติหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เป็นมิติที่มีบทบาทสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคล หากพิจารณาตามทฤษฎี Two-Factor ของเฮอร์สเบิร์ก พบว่า ความต้องการการจูงใจ (Motivator Needs) ซึ่งได้แก่ เนื้อหาหรือลักษณะของงาน ระดับความรับผิดชอบ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยขั้นสูงและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่เจตคติทางบวกต่องาน ในขณะที่มาสโลว์ (Maslow) กล่าวถึงลำดับขั้นของความต้องการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจขั้นที่ 4 และ 5 ว่าเป็นขั้นที่ต้องการการยกย่องชมเชย (self esteem) และต้องการที่จะได้รับความสำเร็จแห่งตน (self actualization) เช่นเดียวกับ เครนนี่และคนอื่นๆ (Cranny, Smith & Stone) อาร์จิล (Argyle) และคนอื่นๆ ซึ่งกล่าวในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานหรือเนื้องาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หน้าที่รับผิดชอบ การได้ใช้ทักษะ สถานะทางสังคม และความสำเร็จในงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงานยังมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกมั่นคงในงานหรืออาชีพที่ทำ

การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้านความพึงพอใจในงาน และ ความมั่นคงในงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎี Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling โดยผู้นำคือ เดวิส และ ลอฟควิสท์ (Dawis and Lofquist) ซึ่งมีแนวคิดว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน งานประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและแหล่งที่มาของความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา ผู้คนที่ทำงานย่อมแสวงหาความสำเร็จและการรักษาสัมพันธภาพทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำให้คงอยู่ในงานได้นั้น ผู้คนจะต้องปรับตัวให้สอดประสานไปกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้ เสถียรภาพหรือความมั่นคงในงาน ซึ่งนำไปสู่ความคงอยู่ในงานนั้น เป็นการทำหน้าที่ของการสอดประสานระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการที่จะทำให้การสอดประสานกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นคงอยู่และบรรลุผลนั้น ก็คือ การปรับตัวในงาน นั่นเอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อลดความกลัวหรือความกังวลเกี่ยวกับงานหรืออาชีพที่ทำ ส่งผลต่อความคิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และ ความมั่นคงในงาน

2. เพื่อทำให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสำรวจพฤติกรรมของตนเอง เพื่อรู้ปัญหา / อุปสรรค / สาเหตุ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และ ความมั่นคงในงาน

3. เพื่อให้สมาชิกสามารถวางแผนพัฒนารายบุคคลได้

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ปากกาเมจิก
3. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มทักทายกันเอง

1.2 ผู้วิจัยถามถึงความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศในการเข้ากลุ่ม พร้อมทั้งทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 2 รวมถึงกฎ กติกา ในการเข้ากลุ่ม

1.3 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเขียนสิ่งที่ประทับใจที่มีต่อสมาชิกแต่ละคน โดยผู้วิจัยแจกกระดาษให้สมาชิกกลุ่มคนละ 1 แผ่น ให้แต่ละคนเขียนชื่อ-นามสกุล ของตนเองลงบนกระดาษด้านหนึ่ง หลังจากนั้นให้สมาชิกแต่ละคนส่งแผ่นไปทางขวามือของตนเอง ให้สมาชิกที่รับกระดาษมาเขียนสิ่งที่ตนประทับใจเจ้าของกระดาษแผ่นนั้น หลังจากนั้นให้ส่งกระดาษเวียนทางขวามือ ทำแบบนี้ไปจนสมาชิกทุกคนได้เขียนความรู้สึกประทับใจในแผ่นกระดาษจนครบทุกคน สุดท้าย ให้สมาชิกทุกคนอ่านความรู้สึกประทับใจที่แต่ละคนมีต่อตนเอง และเก็บไว้เป็นที่ระลึก

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 องค์ประกอบด้าน ความพึงพอใจในงาน

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มคิดว่าชีวิตการทำงานของแต่ละคน ย่อมมีทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน อาจมีเรื่องเดียวหรือหลายเรื่อง ให้แต่ละคนค่อยๆ นึกถึงภาพรวมทั้งที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา หรือจากที่บุคคลอื่นเล่าให้ฟัง

1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนกลับมานึกถึงความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่องานการเป็นอาจารย์ที่ทำอยู่ในปัจจุบันทั้งด้านหลักและเรื่องย่อย

1.3 ผู้วิจัยเพิ่มเติมความหมายของความพึงพอใจในงาน ตามนิยามศัพท์เฉพาะให้สมาชิกกลุ่มฟัง

2 ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนพูดถึงความรู้สึกของตนเองให้กลุ่มฟัง ทั้ง 2 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านความพึงพอใจและสาเหตุของความพึงพอใจ

2.1.2 ด้านความไม่พึงพอใจและสาเหตุของความไม่พึงพอใจ

2.2 ผู้วิจัยบอกให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่เป็นปัญหาส่วนตัว และ ปัญหาจากองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยกตัวอย่างเรื่องราวของแต่ละคน (ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยก็ให้ความใส่ใจโดยการตามเรื่องราวและความรู้สึกของแต่ละคน)

2.3 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มสรุปวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุตามที่กล่าวมาว่ามุมมองที่กล่าวมานั้น เกิดจากอะไร เช่น เกิดจากการมองว่าฉันดีฉันถูกต้องแล้ว คนอื่นไม่ดี องค์กรไม่ดี เป็นต้น

2.4 หลังจากนั้น ผู้วิจัยพูดถึง “ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน” (Basic Psychological Life Positions) 4 ตำแหน่ง ของทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis : TA) ได้แก่

I’m OK. , You’re OK.	ฉันเห็นด้วย - คุณเห็นด้วย
I’m OK. , You’re not OK.	ฉันเห็นด้วย - คุณไม่เห็นด้วย
I’m not OK. , You’re OK	ฉันไม่เห็นด้วย - คุณเห็นด้วย
I’m not OK. , You’re not OK.	ฉันไม่เห็นด้วย - คุณไม่เห็นด้วย

แล้วให้สมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ตนเองอีกครั้งว่า คิดว่าความรู้สึกของเราที่มีต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานการเป็นอาจารย์นั้น เกิดจากอะไร ขณะนี้คิดว่าความรู้สึกของเราอยู่ในตำแหน่งชีวิตใด แล้ววิเคราะห์ต่อไปว่า ถ้าเราอยู่ในตำแหน่งชีวิตนี้ จะมีผลอะไรบ้าง ทั้งต่อตัวเรา ต่องานการเป็น

อาจารย์ และต่อองค์กร โดยให้แต่ละคนยกเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของตนเองมาอย่างละ 1 เรื่อง เพื่อนำมาพูดคุยกันในกลุ่มและร่วมแสดงความคิดเห็น

2.5 ผู้วิจัยสรุปให้เห็นภาพว่า ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานให้มองทั้ง 2 ด้าน คือ มองที่องค์กร และ หันมามองที่ตัวเราเองด้วย หากมุมมองของเราเป็นแบบ I'm OK. , You're not OK. ก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อเรื่องต่างๆ ไปเสียทั้งหมด

2.6 ผู้วิจัยเสริมเรื่องการมีมุมมองงานหรืออาชีพแบบ Holistic (The Whole) ที่ว่า "ส่วนรวมทั้งหมด มีค่ามากกว่าผลรวมของส่วนย่อย"

3. กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ให้แต่ละคนนำเรื่องที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจดังกล่าวมากำหนดเป้าหมายและนึกต่อไปถึงวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น

3.1.1 จะรักษาความรู้สึกพึงพอใจนั้นไว้ได้อย่างไร

3.1.2 จะปรับเปลี่ยนความรู้สึกไม่พึงพอใจด้วยวิธีใด

3.1.3 ทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความรู้สึก I'm OK. , You're OK. อยู่เสมอๆ (ความรู้สึกทางบวก)

โดยให้แต่ละคนคิดเป้าหมาย และวิธีการหรือแผนของตนเองที่จะนำไปปฏิบัติ (เช่น การปรับตัว การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่เราทำงานอยู่ เป็นต้น)

3.2 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกแต่ละคนบอกเล่าเป้าหมายและวิธีการให้สมาชิกคนอื่นๆ ฟัง และร่วมกันแสดงความคิดเห็น เพื่อให้สมาชิกคนนั้นได้มองเห็นมุมมองด้านอื่นๆ ของคนอื่นๆ เพื่อนำไปพิจารณาเรื่องราวของตน

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องความพึงพอใจในงาน และวิเคราะห์ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

2.2 องค์ประกอบด้าน ความมั่นคงในงาน

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยกล่าวกับสมาชิกให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันพูดคุยกันว่า หากพูดถึงคำว่า “ความมั่นคงในงานการเป็นอาจารย์” แล้ว สมาชิกกลุ่มนึกถึงอะไรหรือรู้สึกอย่างไรทั้งด้านกายภาพและด้านความรู้สึก

1.2 ผู้วิจัยเพิ่มเติมความหมายของความมั่นคงในงาน ตามนิยามศัพท์เฉพาะให้สมาชิกกลุ่มฟัง

1.3 ปัจจุบันนี้ สมาชิกกลุ่มแต่ละคนรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในงานการเป็นอาจารย์ของตนเองอย่างไร ให้แต่ละคนเล่าความรู้สึกของตนเอง พร้อมยกตัวอย่างหรือเหตุการณ์ที่มีผลต่อความรู้สึกนั้น

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ

2.1 จากความรู้สึกดังกล่าว หรือจากเหตุการณ์ดังกล่าว คิดว่ามีสาเหตุจากอะไร

2.2 ส่งผลอะไรต่อตัวสมาชิกบ้าง ทั้งด้านบวกและด้านลบ

2.3 ผู้วิจัยฟังเรื่องราวด้วยความใส่ใจและตามความรู้สึกนั้นไป พร้อมทั้งขอให้สมาชิกกลุ่มตั้งใจฟัง คิดตาม และช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้สมาชิกคนนั้นเห็นมุมมองอื่นๆ

2.4 เมื่อได้พูดคุยออกมา ประกอบกับได้รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกคนอื่นแล้วมีความรู้สึกอย่างไร

2.5 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มทำกิจกรรม “กระเป๋ามหัศจรรย์” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ให้เห็นความสำคัญของการปรับตัว

2.6 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันอภิปรายถึงผลที่ได้จากการทำกิจกรรม “กระเป๋ามหัศจรรย์” และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนี้

3. กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันอภิปรายว่าหาก “มีความรู้สึกมั่นคงในงาน และทราบแล้วว่าผลเป็นอย่างไร อาจารย์แต่ละท่านกำหนดเป้าหมายอย่างไรที่จะรักษาความมั่นคงในงานไว้ให้ได้” (เช่น จะตั้งใจทำงาน ไม่เปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น ใฝ่หาความรู้ เพิ่มคุณวุฒิ ทำผลงานวิชาการ ฯ) และจะมีวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอย่างไร

3.2 แต่หาก “มีความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน และทราบแล้วว่าผลเป็นอย่างไร แล้วต้องการให้ตนเองมีความรู้สึกมั่นคงในงาน จะวางแผนแก้ไขอย่างไร” (เช่น การปรับตัว การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่เราทำงานอยู่ ฯ)

3.3 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนนำเสนอวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง เพื่อช่วยกันแบ่งปันความคิดเห็น แล้วนำความคิดเห็นเหล่านั้นไปไตร่ตรองร่วมกับความคิดความรู้สึกของตนเอง

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องความมั่นคงในงาน และวิเคราะห์เรื่องความมั่นคงในงานของตนเอง

3. จากการเขียนเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม

1) "ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน"(Basic Psychological Life Positions)

4 ตำแหน่ง ของทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม (Transactional Analysis in Groups : TA) (Corey. 2008: 324) ได้แก่

1.1 I'm OK. , You're OK. ฉันเห็นด้วย - คุณเห็นด้วย

เป็นตำแหน่งที่มีความเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีค่า มีคุณค่า และมีเกียรติ ในพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ตำแหน่งนี้บ่งบอกถึงเจตคติของความไว้วางใจ ความเปิดเผย และยินดีที่จะให้และรับ และการยอมรับผู้อื่นในสิ่งที่เขาเป็น ผู้คนในกลุ่มนี้มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น บุคคลในตำแหน่งนี้ไม่มีผู้แพ้ มีแต่ผู้ชนะ

1.2 I'm OK. , You're not OK. ฉันเห็นด้วย - คุณไม่เห็นด้วย

เป็นตำแหน่งของคนที่เอาปัญหาของตนไปใส่ผู้อื่นและตำหนิติเตียนผู้อื่น แสดงความเหนือกว่า แสดงให้เห็นว่าผู้อื่นต่ำต้อยกว่า และวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น มองตัวเองว่าเหนือกว่าผู้อื่น (I'm OK. : ฉันเห็นด้วย / ฉันใช้ได้) แสดงความโกรธผู้อื่น รังเกียจผู้อื่น และดูถูกคนที่ด้อยกว่า หรือทำให้ผู้อื่นเป็นแพะรับบาป (You're not OK. : คุณไม่เห็นด้วย / คุณใช้ไม่ได้) ตำแหน่งนี้คือบุคคลที่ต้องการข่มเหงผู้อื่นหรือต้องการผู้ที่ด้อยกว่า เพื่อรักษาความรู้สึกของตัวเองที่ว่า "ฉันเห็นด้วย / ฉันใช้ได้" (OKness)

1.3 I'm not OK. , You're OK. ฉันไม่เห็นด้วย - คุณเห็นด้วย

ตำแหน่งนี้เป็นตำแน่งของความเศร้าหมอง ความรู้สึกที่ไม่มีอำนาจ / ความอ่อนแอ / ไม่มีพลังเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น เป็นแบบฉบับของผู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นแทนที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง และโดยมากจะรู้สึกว่าตนเองตกเป็นเหยื่อหรือถูกหลอกลวง

1.4 I'm not OK. , You're not OK. ฉันไม่เห็นด้วย - คุณไม่เห็นด้วย

เป็น 1 ใน 4 ซึ่งเป็นที่รู้กันในตำแหน่งของความไร้คุณค่าและสิ้นหวัง เป็นตำแหน่งของบุคคลที่ขาดความสนใจในการดำเนินชีวิตและปราศจากความมั่นใจโดยสิ้นเชิง เป็นลักษณะของคนที่ไม่สามารถจัดการกับปัญหาตามความเป็นจริงของโลกได้ และอาจนำมาซึ่งภาวการณ์ถอยหนีขั้นรุนแรง ซึ่งเป็นได้ทั้งการกลับไปสู่พฤติกรรมที่คล้ายทารก หรือการแสดงพฤติกรรมที่รุนแรง มีผลต่อการทำร้ายหรือทำลายชีวิตของตนเองหรือผู้อื่น

2. เอกสารของผู้วิจัย

1. นิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ

1.1 **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกทางบวกต่องานการเป็นอาจารย์ ประกอบด้วยความชอบหรือรักในงานที่ทำ ชอบบรรยากาศในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ มีความสุขเมื่อได้ทำงาน ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากลาออก พอใจในบทบาทการเป็นอาจารย์ของตนเอง และในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิด วิจารณญาณ และดุลยพินิจของตนเอง สามารถใช้ทักษะหรือความชำนาญที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สามารถเสนอความคิดของตัวเองด้วยความรอบคอบและเป็นไปในทางที่ถูกต้อง สามารถลงมือกระทำได้โดยการตัดสินใจของตนเอง รู้สึกว่างานการเป็นอาจารย์ก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ

สิ่งที่ควรเน้น คือ ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานให้มองทั้ง 2 ด้าน คือ มองที่องค์กร (Organizational problem) และ หันมามองที่ตัวเราเองด้วย (Personal problem) เพราะบุคคลมักมองเพียงด้านเดียวเมื่อเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานว่า เกิดจากองค์กร และมักลืมมองย้อนมาที่พฤติกรรมหรือการกระทำของตนเองว่าได้ทำงานเต็มตามศักยภาพแล้วหรือยัง

1.2 **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการเป็นอาจารย์ ไม่รู้สึกกลัว หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ทำให้แน่ใจว่าจะไม่มีการเปลี่ยนงานใหม่

2. เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา

2.1 "**ตำแหน่งชีวิตทางจิตวิทยาพื้นฐาน**"(Basic Psychological Life Positions) 4 ตำแหน่ง ของทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม (Transactional Analysis in Groups : TA) (Corey. 2008: 324) ได้แก่

1. I'm OK. , You're OK ฉันเห็นด้วย - คุณเห็นด้วย

เป็นตำแหน่งที่มีความเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีค่า มีคุณค่า และมีเกียรติ ในพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ตำแหน่งนี้บ่งบอกถึงเจตคติของความไว้วางใจ ความเปิดเผย และยินดีที่จะให้

และรับ และการยอมรับผู้อื่นในสิ่งที่เขาเป็น ผู้คนในกลุ่มนี้มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น บุคคลในตำแหน่งนี้ไม่มีผู้แพ้ มีแต่ผู้ชนะ

2. I'm OK. , You're not OK. ฉันเห็นด้วย - คุณไม่เห็นด้วย

เป็นตำแหน่งของคนที่เอาปัญหาของตนไปใส่ผู้อื่นและตำหนิติเตียนผู้อื่น แสดงความเหนือกว่า แสดงให้เห็นว่าผู้อื่นต่ำต้อยกว่า และวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น มองตัวเองว่าเหนือกว่าผู้อื่น (I'm OK. : ฉันเห็นด้วย / ฉันใช้ได้) แสดงความโกรธผู้อื่น รังเกียจผู้อื่น และดูถูกคนที่ด้อยกว่า หรือทำให้ผู้อื่นเป็นแพะรับบาป (You're not OK. : คุณไม่เห็นด้วย / คุณใช้ไม่ได้) ตำแหน่งนี้คือบุคคลที่ต้องการข่มเหงผู้อื่นหรือต้องการผู้ที่ด้อยกว่า เพื่อรักษาความรู้สึกของตัวเองที่ว่า "ฉันเห็นด้วย / ฉันใช้ได้" (OKness)

3. I'm not OK. , You're OK. ฉันไม่เห็นด้วย - คุณเห็นด้วย

ตำแหน่งนี้เป็นตำแน่งของความเศร้าหมอง ความรู้สึกที่ไม่มีอำนาจ / ความอ่อนแอ / ไม่มีพลังเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น เป็นแบบฉบับของผู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นแทนที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง และโดยมากจะรู้สึกว่าตนเองตกเป็นเหยื่อหรือถูกหลอกลวง

4. I'm not OK. , You're not OK. ฉันไม่เห็นด้วย - คุณไม่เห็นด้วย

เป็น 1 ใน 4 ซึ่งเป็นที่รู้กันในตำแหน่งของความไร้คุณค่าและสิ้นหวัง เป็นตำแหน่งของบุคคลที่ขาดความสนใจในการดำเนินชีวิตและปราศจากความมั่นใจโดยสิ้นเชิง เป็นลักษณะของคนที่ไม่สามารถจัดการกับปัญหาตามความเป็นจริงของโลกได้ และอาจนำมาซึ่งภาวการณ์ถอยหนีขั้นรุนแรง ซึ่งเป็นได้ทั้งการกลับไปสู่พฤติกรรมที่คล้ายทารก หรือการแสดงพฤติกรรมที่รุนแรง มีผลต่อการทำร้ายหรือทำลายชีวิตของตนเองหรือผู้อื่น

2.2 **กิจกรรม"กระเป๋ามหัศจรรย์"** เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ให้เข้าใจเรื่อง "การปรับตัว" โดยเน้นเรื่องการ "แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง"

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ครั้งที่ 4

เรื่อง การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ องค์ประกอบด้าน

1. **การเป็นตัวแบบ** (Being a role model)
2. **การเรียนรู้จากตัวแบบ** (Learning from role model)

แนวคิดที่สำคัญ

การเป็นตัวแบบ และ การเรียนรู้จากตัวแบบ เป็นองค์ประกอบของเจตคติและกลยุทธ์ในการประสบความสำเร็จในอาชีพ บุคคลส่วนหนึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นตัวแบบในสาขาอาชีพนั้นๆ และส่วนหนึ่งที่ได้รับการยอมรับให้เป็นตัวแบบนั้น เป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้านดีและด้านไม่ดีของบุคคลที่เป็นตัวแบบของเขานั่นเอง ในวิชาชีพอาจารย์ การเป็นตัวแบบ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ดีทั้งด้านความสามารถทางวิชาการ ความคิด บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม และการมีวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่นักศึกษา สำหรับการเรียนรู้จากตัวแบบ นั้น หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อนำมาเป็นแบบในการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์

การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้านการเป็นตัวแบบ และ การเรียนรู้จากตัวแบบ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีอาชีพด้านการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) ผู้นำทฤษฎี คือ เลนท์ บราวน์ และ แฮกเก็ต (Lent , Brown , and Hackett) เป็นทฤษฎีที่โครงสร้างสำคัญของทฤษฎีเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมของแบนดูรา (Bandura) โครงสร้างสำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ (outcome expectations) และ เป้าหมายส่วนบุคคล (personal goals) โดยลักษณะด้านความเชื่อในความสามารถของตนเอง ของทฤษฎีนี้ ได้กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเอง ได้รับการพัฒนาโดยผ่านการเรียนรู้ 4 แบบ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์คนอื่น การถูกชักจูงให้ทำตามผู้อื่น และสภาพและปฏิกิริยาทางกายภาพ ดังนั้น การเป็นตัวแบบ และ การเรียนรู้จากตัวแบบ เป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มสมรรถภาพของแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อการประสิทธิภาพในงานหรืออาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทำให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเกิดการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเป็นตัวแบบ และการเรียนรู้จากตัวแบบ เพื่อเสริมสร้างการเป็นตัวแบบที่เหมาะสมแก่นักศึกษา และ การเรียนรู้จากตัวแบบที่จะส่งผลต่อการเป็นตัวแบบเพื่อให้บุคคลอื่นมาเรียนรู้ต่อๆ ไป

2. เพื่อสำรวจพฤติกรรมการเป็นตัวแบบ และ พฤติกรรมที่ได้เรียนรู้จากตัวแบบของสมาชิกแต่ละคน

3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มทราบและเข้าใจว่าการเป็นตัวแบบและการเรียนรู้จากตัวแบบ เป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มสมรรถภาพให้แก่ตนเองได้

4. เพื่อให้สมาชิกสามารถวางแผนพัฒนารายบุคคลได้

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ปากกาเมจิก
3. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มทักทายกันเอง

1.2 ผู้วิจัยถามถึงความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศในการเข้ากลุ่ม พร้อมทั้งทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 3 รวมถึงกฎ กติกา ในการเข้ากลุ่ม

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 องค์ประกอบด้าน การเป็นตัวแบบ

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยพูดคุยกับสมาชิกกลุ่มว่า วันนี้ที่เราจะพูดคุยกันเรื่อง “การเป็นตัวแบบ” นั้น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า “ตัวแบบ” “การเป็นตัวแบบ”

1.2 ผู้วิจัยเพิ่มเติมความหมายตามนิยามศัพท์เฉพาะให้สมาชิกกลุ่มฟัง

1.3 ผู้วิจัยถามสมาชิกแต่ละคนว่า หากให้แต่ละคนนึกถึง “ตัวแบบ” ของตนเอง แต่ละคนนึกถึงใคร สามารถนึกถึง “ตัวแบบ” ด้านใดก็ได้

1.4 ในขณะเดียวกัน สมาชิกบางคนอาจบอกว่าตนเองไม่มีตัวแบบก็ได้ ผู้วิจัยก็ให้สมาชิกคนนั้นลองนึกทบทวนถึงความคิด ความรู้สึก การกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆ ของตนเองว่าที่เป็นแบบนี้ เกิดจากอะไร เช่น การเลี้ยงดู การอบรมสั่งสอน การเห็นตัวอย่าง เป็นต้น

1.5 ให้แต่ละคนเล่าถึง “ตัวแบบ” ของตนเอง เล่าประเด็นที่นำ “แบบ” มาเป็นส่วนหนึ่งของตัวเรา ซึ่งอาจจะเป็นด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำหรือพฤติกรรม สิ่งที่ประทับใจ สิ่งที่ไม่ประทับใจ แล้วมีวิธีเลือกประเด็นต่างๆ อย่างไรที่จะตัดสินใจนำ “แบบ” นั้นมาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

1.6 เมื่อพูดคุยกันถึงตรงนี้แล้ว สมาชิกกลุ่มคิดว่า “ตัวแบบ” มีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร โดยให้สมาชิกกลุ่มทุกคนพูดคุยกันในกลุ่ม

1.7 สำหรับอาชีพอาจารย์ คิดว่า “ตัวแบบ” มีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร แล้วมีใครยึดใครเป็น “ตัวแบบ” การเป็นอาจารย์บ้าง

1.8 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มทุกคนย้อนกลับมาสำรวจพฤติกรรมการเป็นตัวแบบของตัวเองว่า ขณะนี้แต่ละคนเป็น “ตัวแบบ” ของการเป็นอาจารย์ แล้วหรือยัง

1.9 การเป็น “ตัวแบบ” ในอาชีพอาจารย์ ควรเป็น “ตัวแบบ” ด้านใดบ้าง เช่น ด้านวิชาการ ด้านความคิด ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านการมีวินัย เป็นต้น

1.10 คิดว่า “การเป็นตัวแบบ” มีประโยชน์ต่อตัวเองในการเป็นอาจารย์หรือไม่อย่างไร เพื่อนำเข้าสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยสอบถามสมาชิกว่า หากเราไม่เป็น “ตัวแบบ” จะส่งผลต่อการทำงานการเป็นอาจารย์หรือไม่ อย่างไร เพราะอะไร ให้สมาชิกกลุ่มพูดคุยกัน และพูดคุยกันต่อไปถึงว่า มีสาเหตุอะไรที่เราไม่เป็น “ตัวแบบ” มีปัญหา / อุปสรรค อะไร ให้เล่าเรื่องราวที่เคยเกิดขึ้นกับแต่ละคน และในแต่ละปัญหา ให้สมาชิกร่วมกันแสดงประสบการณ์ที่เคยแก้ไขและประสบผลสำเร็จให้สมาชิกคนอื่นๆ ฟัง

2.2 ให้สมาชิกแต่ละคนตั้งใจฟังไปพร้อมๆ กับผู้วิจัย และร่วมแสดงความคิดเห็นและช่วยกันเสนอแนะตามเรื่องราวที่สมาชิกเล่า เพื่อช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้นกับสมาชิกท่านนั้น

2.3 ให้สมาชิกในกลุ่มพูดคุยโต้ตอบกัน และช่วยกันสรุปปัญหาและสาเหตุออกมาพร้อมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นตัวแบบ

3. กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ดังนั้น หากเราตั้งเป้าหมายที่จะเป็น “ตัวแบบ” เราจะมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างการเป็นตัวแบบให้แก่ตนเองในด้านต่างๆ ที่ได้พูดคุยกันไว้ (ด้านวิชาการ ด้านความคิด ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ ด้านการมีวินัย) ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนคิดและเสนอความคิดเห็นให้สมาชิกกลุ่มฟัง

3.2 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันคิดให้กันและกันในแต่ละด้าน และแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเอง

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุยอภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องการเป็นตัวแบบ และวิเคราะห์เรื่องการเป็นตัวแบบของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

2.2 องค์ประกอบด้าน การเรียนรู้จากตัวแบบ (อาจดำเนินการให้คำปรึกษาไปพร้อมๆ กับ องค์ประกอบ การเป็นตัวแบบ)

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนนึกว่าเมื่อสมาชิกลุ่มต่างก็มี “ตัวแบบ” ของตัวเองในการทำงานการเป็นอาจารย์ ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนที่มีการเรียนรู้จากตัวแบบเล่าเรื่องของตัวเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง พร้อมกับบอกด้วยว่ามีวิธีการในการเรียนรู้จากตัวแบบ เช่น นำ “แบบ” มาใช้โดยไม่ได้ดัดแปลงใดๆ เลย หรือ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบ้าง หรือ นำเฉพาะหลักการมาเท่านั้น เป็นต้น และผลเป็นอย่างไร

1.2 คิดว่า “การเรียนรู้จากตัวแบบ” มีประโยชน์ต่อตัวเองในการเป็นอาจารย์หรือไม่อย่างไร เพื่อนำเข้าสู่การเพิ่มสมรรถภาพของตนเอง

1.3 ผู้วิจัยพูดเพิ่มเติมถึงนิยามศัพท์เฉพาะของ “การเรียนรู้จากตัวแบบ” ให้สมาชิกกลุ่มฟังด้วย

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยถามสมาชิกแต่ละคนว่า การเรียนรู้จากตัวแบบที่ผ่านมา มีปัญหา / มีอุปสรรค กับตัวเราบ้างหรือไม่ เช่น ทำตามแบบไม่ได้ด้วยสาเหตุต่างๆ เป็นต้น แล้วเรามีวิธีการแก้ไขอย่างไร ให้เล่าเรื่องราวของตนเองที่ประสบมาให้สมาชิกกลุ่มฟัง และพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน (ซึ่งปัญหาที่เกิด อาจไม่ได้เกิดกับทุกคน)

2.2 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลที่ได้จากพูดคุยกันเรื่องการเรียนรู้จากตัวแบบเพื่อนำไปปรับใช้กับตนเอง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกคนอื่นๆ

3. กำหนดเป้าหมาย และแผนพัฒนารายบุคคล

3.1 ผู้วิจัยให้แต่ละคนกำหนดเป้าหมายจากปัญหาของตนเอง และหาวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น และนำมาพูดคุยกันในกลุ่ม

3.2 ให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันแสดงความคิดเห็นในการหาวิธีการ / แผนพัฒนาตนเอง ให้แต่ละคน

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้กับตนเอง และตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุยอภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องการเรียนรู้จากตัวแบบ และวิเคราะห์เรื่องการเรียนรู้จากตัวแบบของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม

ไม่มี

2. เอกสารของผู้วิจัย

1. นิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ

1.1 **การเป็นตัวแบบ** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นอาจารย์ในทางที่ดีให้ผู้อื่นเห็น ทั้งความสามารถด้านวิชาการ ความคิด บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม การมีวินัย โดยการแสดงออกอย่างธรรมชาติเป็นตัวของตัวเอง

1.2 **การเรียนรู้จากตัวแบบ** หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมที่เป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากบุคคลอื่นทั้งในอดีตและปัจจุบัน อยู่ภายนอกหรือภายในองค์กร เป็นผู้ที่มีอาวุโสหรือผู้ที่น่าเคารพนับถือ และนำความสำเร็จของบุคคลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์เพื่อนำไปปฏิบัติหรือนำความล้มเหลวมาเป็นข้อคิดในการปฏิบัติงานของตนเอง

2. เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา ใช้เทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ครั้งที่ 5

เรื่อง การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ องค์ประกอบด้าน

1) **การพัฒนาตนเอง** (Self development)
2) **การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น** (Dominant style)

แนวคิดที่สำคัญ

การพัฒนาตนเอง เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานที่ประกอบด้วยการพัฒนาด้านต่างๆ อาทิเช่น การเรียนรู้ การคิด การสื่อสาร จิตใจ มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการพัฒนา ปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยมีหลักการคือ การพัฒนาตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน เกิดขึ้นและริเริ่มขึ้นในตัวเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง

การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมในลักษณะการบังคับหรือการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม โดยการแนะนำ ชักชวน สั่งหรือบังคับ

การศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ และ การยืนหยัดในอาชีพ นั้น จะเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางสังคม ตำแหน่งทางสังคม และเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต ว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเลือกอาชีพ หรือ การรักษาอาชีพไว้ กระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการรักษาอาชีพไว้ คือ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยการจัดการอย่างมีเหตุผล ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง และ การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มของทฤษฎีการรู้คิดและการเรียนรู้ทางสังคม ได้แก่ **ทฤษฎีการเรียนรู้การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ** (Learning Theory of Career Counseling : LTCC) ของ ครัมโบลทซ์ , มิทเชลล์ และจีแลทท์ (Krumboltz , Mitchell and Gelatt) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ของบุคคลตลอดช่วงชีวิตได้พัฒนาอิทธิพลในการเลือกอาชีพ ซึ่งหมายรวมถึง ประสบการณ์และการกระทำที่สัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนรู้ของสังคม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านอาชีพ ก็คือ 1) เงื่อนไขและเหตุการณ์ต่างๆ ของสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของบุคคล แต่มีอิทธิพลต่อการกระทำต่างๆ ของบุคคล 2) ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งด้านที่เรียนรู้ผ่านเครื่องมือ และด้านที่เรียนรู้จากการ

เชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ จากผลของการกระทำที่ผ่านมา และ 3) ทักษะการทำงานต่างๆ ที่จำเป็นต้องพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสำรวจตนเอง และหาวิธีการพัฒนาตนเองในงานการเป็นอาจารย์

2. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น ว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อผลของงานการเป็นอาจารย์ ทั้งด้านการปฏิบัติงานและและผลที่มีต่อนักศึกษา

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ปากกาเมจิก
3. เก้าอี้ไม่มีพนักแขน 3 ตัว (การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น)
4. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มทักทายกันเอง

1.2 ผู้วิจัยถามถึงความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศในการเข้ากลุ่ม พร้อมทั้งทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 2 รวมถึงกฎ กติกา ในการเข้ากลุ่ม

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 องค์ประกอบด้าน การพัฒนาตนเอง

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยพูดคุยถึงกับสมาชิกเรื่องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในอาชีพการเป็นอาจารย์ ว่ามีความเห็นอย่างไร มีความสำคัญหรือมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดต่ออาชีพการเป็นอาจารย์

1.2 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มมองย้อนมาสำรวจตัวเอง แต่ละคนคิดว่าประทับใจอะไรในตัวเอง (จุดเด่น) และ อะไรในตัวเองที่อยากปรับปรุงแล้วยังไม่ได้ทำ (จุดด้อย) อะไรบ้างอะไรที่ยังต้องได้รับการพัฒนา

1.3 ให้บอกว่าอยากพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง

1.4 ปัจจุบันสมาชิกแต่ละคนมีการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ และพัฒนาอย่างไร

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ

2.1 ปัจจุบันด้านใดที่ได้รับการพัฒนาไปแล้ว ผลจากการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างไร

2.2 ด้านใดที่ยังไม่ได้พัฒนา เพราะอะไร มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรจึงยังไม่ได้พัฒนา และหากไม่ได้พัฒนาด้านดังกล่าวจะมีผลอย่างไรต่อการทำงานของเราบ้าง

2.3 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเล่าเรื่องที่ตนเองต้องการพัฒนาคนละ 1 เรื่อง ให้กลุ่มฟังและช่วยกันวิเคราะห์ปัญหา / อุปสรรค และสาเหตุ

3. กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนบอกเป้าหมายของการพัฒนาเรื่องที่ยกขึ้นมาเล่าและถามถึงความรู้สึกและวิธีการ และร่วมกันอภิปราย โดย

3.1.1 กำหนดเป้าหมาย มีวิธีการ

3.1.2 หรือหากมีปัญหา / อุปสรรค รู้สึกอย่างไร เช่น ท้อแท้ หมดหวังหรือไม่เป็นต้น และจะทำอย่างไรให้ไปถึงเป้ามายนั้นได้บ้าง

3.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนพูดคุยกันในกลุ่ม เพื่อช่วยกันคิดวิธีดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งวิธีการจัดการกับปัญหา / อุปสรรค หรือวิธีการป้องกัน / แก้ไข

3.3 ผู้วิจัยให้แนวคิดเรื่อง ระบบ “ WDEP ” (The “ WDEP ” System) แก่สมาชิกกลุ่ม โดยให้สมาชิกนำระบบ “ WDEP ” มาใช้กับเรื่องของตนเองที่นำมาพูดคุยในกลุ่ม

3.4 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเขียนเรื่องที่ต้องการพัฒนานั้นลงในแบบฟอร์ม “ WDEP ” แล้วนำเสนอให้สมาชิกกลุ่มฟัง

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้ และกล่าวเน้นถึงประโยชน์ของระบบ “ WDEP ” ที่สามารถนำไปใช้กับเรื่องอื่นๆ ได้มาก

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุยอภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องการพัฒนาตนเอง และวิเคราะห์เรื่องการพัฒนาตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

2.2 องค์ประกอบด้าน การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนแสดงความคิดเห็นว่า “การมีสไตล์ เป็นของตัวเอง” หมายถึงอะไร แล้ว “การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น” มีความหมายอย่างไร

1.2 ผู้วิจัยบอกความหมายการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นตามนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ และถามว่า สมาชิกกลุ่มท่านใดมีสไตล์การทำงานดังกล่าว ให้ยกตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนที่แสดงออกอย่างจริงใจต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ เช่น นักศึกษา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น และอะไรที่ทำให้แสดงพฤติกรรมเช่นนั้น

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุ

2.1 การแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นั้น เคยทำให้เกิดปัญหา / อุปสรรคอะไรบ้าง ส่งผลต่อตนเองหรือต่องานหรือไม่ อย่างไร และคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด

2.2 สำหรับคนที่ไม่ค่อยแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เกิดจากสาเหตุใด มีปัญหา / อุปสรรคอะไรบ้าง

2.3 คิดว่าการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว มีผลต่องานการเป็นอาจารย์ ทั้งที่เป็นผลต่องานโดยตรง และผลต่อนักศึกษาอย่างไร

ในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำเทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty chair) มาใช้ในมุมมองด้านบวก ที่ต้องการให้สมาชิกกลุ่มมองเห็นพฤติกรรมของตนเอง และใช้เทคนิคการสลับบทบาท (Role reversal) ควบคู่กัน โดยขออาสาสมัครจากกลุ่มเสนอปัญหาของตนเอง และผู้วิจัยใช้เทคนิคดังกล่าว

3 กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนคิดว่าควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรในการเป็นอาจารย์ และมีวิธีการอย่างไรที่จะปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อให้แสดงพฤติกรรมตามความหมายของการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น

3.2 ให้สมาชิกแต่ละคนคิดแผนพัฒนา / วิธีการ แล้วนำมาพูดคุยในกลุ่ม เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกกลุ่ม

4 ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น และ วิเคราะห์เรื่องการมีสไตล์เหนือบุคคลอื่นของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. **เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม**

ไม่มี

2. **เอกสารของผู้วิจัย**

1. **นิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ**

1.1 **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความพยายามในการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์ให้ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การอ่าน การสังเกตบุคคลอื่น การค้นคว้า การเขียนบทความ การทำวิจัย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การขอคำแนะนำ การใช้จินตนาการ หรือการสำรวจด้วยตนเอง ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจของตนเอง

1.2 **การมีสไตล์เหนือบุคคลอื่น** หมายถึง การแสดงออกด้วยความจริงใจที่แสดงออกในรูปแบบของการเสนอความคิดเห็น การสั่งงาน หรือการสอนงาน แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และการอบรมสั่งสอนนักศึกษา รวมถึงการเสนอความคิดเห็นให้แก่นักศึกษาในเรื่องที่นักศึกษาต้องตัดสินใจ ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. **เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา**

2.1 **ระบบ** “ WDEP ” (The “ WDEP ” System) (**การพัฒนาตนเอง**)

W (Wants and need) หมายถึง ความต้องการและความจำเป็น

เป็นการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง

D (Direction and Doing) หมายถึง ทิศทางและการกระทำ

เป็นการสำรวจทิศทางที่จะไป และกระบวนการที่จะทำ โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในปัจจุบัน ส่วนเหตุการณ์ในอดีตเป็นเพียงแค่เหตุการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบันอย่างไร เท่านั้น แต่อดีตอาจจะถูกนำมาอภิปรายถ้าการกระทำเช่นนั้นจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มวางแผนสำหรับวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้การจัดการปัญหาในปัจจุบันให้ดีกว่าเดิม ผู้วิจัยเป็นเหมือนผู้ถือกระจกเงาที่อยู่ตรงหน้าผู้รับคำปรึกษาและถามว่า “คุณเห็นอะไรเพื่อตัวคุณเองในขณะนี้และในอนาคต”

E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผล

เป็นการช่วยให้สมาชิกกลุ่มประเมินองค์ประกอบของพฤติกรรมในปัจจุบันด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มมองเห็นภาพของตนเองชัดเจนขึ้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่า

P (Planning and commitment) หมายถึง การวางแผนและข้อตกลง

เป็นการระบุวิธีที่เฉพาะที่จะเติมเต็มความต้องการและความจำเป็นของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน ในสิ่งที่เขาต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง

2.2 **เทคนิคเก้าอี้ว่าง** (Empty chair) เพื่อเพิ่มการตระหนักรู้ตนเอง

2.3 **เทคนิคการสลับบทบาท** (Role reversal) เพื่อให้เข้าใจถึงสไตล์ของตนเองและผู้อื่น และปรับเปลี่ยนตามนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ
เพื่อเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์
ครั้งที่ 6

เรื่อง การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ องค์ประกอบด้าน

1) **สัมพันธภาพทางสังคม** (Social relationship)

2) **อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว** (Career and family commitment)

แนวคิดที่สำคัญ

สัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างบุคคล สัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นแหล่งสำคัญทั้งในด้านสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน สัมพันธภาพในงานประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่สำคัญ 3 ลักษณะ คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันและเป็นแรงสนับสนุนทางสังคม ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว เป็นภาระหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบควบคู่กันไปในการดำรงชีวิต คำว่าครอบครัวในที่นี้ หมายถึง บุคคลในครอบครัวที่อาจเป็นบิดา มารดา พี่น้อง สามี ภรรยา บุตร ฯ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตของเราในปัจจุบันนี้

ในการศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ และ การยืนหยัดในอาชีพ นั้น จะเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางสังคม ตำแหน่งทางสังคม และเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต ว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเลือกอาชีพ หรือ การรักษาอาชีพไว้ กระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการเลือกอาชีพหรือการรักษาอาชีพไว้ คือ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยการจัดการอย่างมีเหตุผล ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎี Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling โดยผู้นำคือ เดวิส และ ลอฟควิสท์ (Dawis and Lofquist) ซึ่งมีแนวคิดว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน งานประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและแหล่งที่มาของความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา ผู้คนที่ทำงานย่อมแสวงหาความสำเร็จและการรักษาสัมพันธภาพทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำให้คงอยู่ในงานได้นั้น ผู้คนจะต้องปรับตัวให้สอดประสานไปกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้ เสถียรภาพหรือความมั่นคงในงาน ซึ่งนำไปสู่ความคงอยู่ในงานนั้น เป็นการทำหน้าที่ของการสอดประสานระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน และวิธีการที่จะทำให้การสอดประสานกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นคงอยู่และบรรลุผลนั้น ก็คือ การปรับตัวในงาน นั่นเอง

สัมพันธภาพทางสังคม และ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่บุคคลในอาชีพต้องรักษาสมดุลระหว่างตนเองกับบุคคลแวดล้อม ตนเองกับงาน ตนเองกับครอบครัว และที่สำคัญคือ การรักษาความสมดุลภายในตนเอง เพื่อให้การอยู่ในอาชีพเป็นไปอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. ให้สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงความสำคัญของการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มพัฒนาสัมพันธภาพทางสังคม
2. ให้สมาชิกกลุ่มสำรวจความคิดความรู้สึกของตนเองที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและครอบครัว เพื่อทำให้อาชีพและครอบครัวเป็นส่วนเสริมซึ่งกันและกันและยังคงความผูกพันในครอบครัวไว้

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ปากกาเมจิก
3. เก้าอี้ไม่มีที่เท้าแขน 4 ตัว (สัมพันธภาพทางสังคม)
4. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มทักทายกันเอง

1.2 ผู้วิจัยทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 2 รวมถึงกฎ กติกา ในการเข้ากลุ่ม

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 องค์ประกอบด้าน สัมพันธภาพทางสังคม

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มจับคู่และสลับกันเป็นผู้พูดและผู้ฟัง โดยให้กล่าวแนะนำตัวเอง ทักทาย และให้แต่ละคนประเมินตนเองทั้งบทบาทที่เป็นผู้พูดและผู้ฟัง ภายหลังจากการพูดคุยเสร็จสิ้นแล้ว ว่ารู้สึกอย่างไรในแต่ละบทบาท

1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนพูดคุยเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคลรอบตัว เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นักศึกษา เป็นต้น ว่า มีวิธีการสร้างสัมพันธภาพต่อบุคคลแต่ละกลุ่มเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร เพราะอะไร

1.3 ผู้วิจัยโยงมาที่สัมพันธภาพทางสังคมในงานการเป็นอาจารย์ว่ามีความสำคัญหรือไม่อย่างไร และควรมีลักษณะเช่นใด

1.4 ผู้วิจัยเพิ่มเติมความหมายตามนิยามศัพท์เฉพาะให้สมาชิกกลุ่มฟัง

1.5 ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนย้อนกลับมามองตนเองว่า ปัจจุบันสัมพันธภาพทางสังคมในงานการเป็นอาจารย์ของท่านเป็นอย่างไร มีปัญหา / อุปสรรคอะไรบ้าง และมีกับใคร (หัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา)

1.6 ให้ลองประเมินตนเองว่า วิธีที่ปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นเหมาะสมหรือยัง เคยพบเจอปัญหาอะไรบ้าง เคยวิเคราะห์หรือไม่ว่าเกิดจากอะไร ลองเล่าเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นให้สมาชิกกลุ่มฟัง

2 ระบุและวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยนำปัญหาที่สมาชิกกลุ่มเล่า แล้วถามสมาชิกกลุ่มว่าสนใจที่จะนำปัญหาเรื่องใดมาพูดคุยกันบ้าง ให้สมาชิกเลือกและนำปัญหานั้นมาวิเคราะห์ทีละเรื่อง ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากสาเหตุใด ให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ และสรุปออกมา

2.2 ผู้วิจัยนำรูปแบบการสื่อสาร 4 รูปแบบ ของ Satir มาใช้ โดยแบ่งสมาชิกกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน ผู้วิจัยให้โจทย์ว่า ให้แต่ละกลุ่มตกลงกันว่า “วันหยุดสุดสัปดาห์นี้จะไปเที่ยวที่ไหนกันดี” โดยให้สมมติตัวละครให้แต่ละคนว่ามีความสัมพันธ์กันในลักษณะใดก็ได้ แล้วให้แต่ละคนของแต่ละกลุ่มแสดงบทบาทคนละบทบาทในการสื่อสารในกลุ่ม และเวียนบทบาทจนทุกคนได้แสดงครบทุกบทบาท และผู้วิจัยถามถึงข้อสรุปถึงสถานที่เที่ยวของแต่ละกลุ่ม

2.3 ผู้วิจัยอธิบายรูปแบบการสื่อสาร 4 รูปแบบให้สมาชิกกลุ่มฟัง

2.4 ให้ลองพิจารณาตนเองว่า ตนเองมักสื่อสารกับบุคคลอื่นในรูปแบบใดบ้างในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีต่อสัมพันธภาพทางสังคม เพราะหากสื่อสารไม่เหมาะสม สัมพันธภาพก็จะไม่เกิดขึ้น

2.5 เปิดโอกาสให้สมาชิกพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และบอกความคิดเห็นของตนเองที่มีต่อตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง

3. กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ให้สมาชิกแต่ละคนตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงตนเอง พร้อมทั้งคิดว่าจะวางแผนพัฒนาตนเอง หรือ ต้องการจะเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไร โดยถามถึงสิ่งที่พวกเขาต้องการเปลี่ยนแปลงในภาวะปัจจุบันขณะ เพื่อให้พูดถึงการกระทำ ณ ที่นี่ และเดี๋ยวนี้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเสนอวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง เพื่อช่วยกันแบ่งปันความคิดเห็น

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้และน้อมนำพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มาแจกสมาชิกกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องสัมพันธภาพทางสังคมและวิเคราะห์เรื่องสัมพันธภาพทางสังคมของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

2.2 องค์ประกอบด้าน อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยพูดคุยกับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับครอบครัวของแต่ละคน เช่น เป็นคนพื้นเพที่ใด ใครมีครอบครัวแล้วบ้าง มีบุตรกี่คน อายุเท่าไหร่บ้าง เรียนที่ไหน ยังอยู่กับคุณพ่อคุณแม่หรือเปล่า มีพี่น้องกี่คน มีแฟน / คู่รักหรือยัง ใครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย เป็นต้น เพื่อนำเข้าสู่เรื่องที่จะพูดคุยในครั้งนี้ คือ อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว

1.2 ผู้วิจัยพูดคุยเรื่องความรักความผูกพันภายในครอบครัว การแสดงออกต่อกันภายในครอบครัวเป็นลักษณะใด ความเป็นห่วงเป็นใย การปรึกษาหารือ หน้าที่ภายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับครอบครัวอย่างไร งานเป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตกับครอบครัว และ/หรือ ชีวิตครอบครัวเป็นอุปสรรคหรือเป็นส่วนส่งเสริมอาชีพ

1.3 ผู้วิจัยเสริมนิยามศัพท์เฉพาะให้สมาชิกกลุ่มฟัง

1.4 ผู้วิจัยยกตัวอย่างบทสัมภาษณ์ชีวิตของบุคคลท่านหนึ่งแทรกในระหว่างขั้นตอนนี้ (บทสัมภาษณ์ นายแพทย์สุริยเดล ทรีปาตี) เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างให้แก่สมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันลงความเห็นว่า ได้อะไรจากเรื่องที่อ่านนี้

1.5 เมื่อย้อนมาที่สมาชิกกลุ่ม ใครเคยมีปัญหาเรื่องงานกับครอบครัวบ้าง แล้วนำเรื่องที่เป็นปัญหามาพูดคุยกันในกลุ่ม โดยการถามสมาชิกกลุ่มว่า สนใจที่จะนำปัญหาใดขึ้นมาพูดคุยกัน

1.6 ให้สมาชิกคนนั้นเล่าให้เพื่อนในกลุ่มฟัง โดยผู้วิจัยบอกให้เพื่อนฟังอย่างใส่ใจไปพร้อมๆ กับผู้วิจัย และสามารถซักถามเพื่อให้เกิดความกระจ่างได้ เพื่อช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยถามว่า เคยวิเคราะห์หรือไม่ว่า ปัญหาที่เล่ามานั้นเกิดจากสาเหตุใด ให้คนที่เล่าเรื่องวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของเรื่องที่เล่า พร้อมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่องานหรือต่อครอบครัว ที่ผ่านมาแก้ปัญหาอย่างไร ผลจากการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอะไรบ้างใน

ระหว่างการแก้ปัญหา ผู้วิจัยให้สมาชิกคนดังกล่าวเล่าเรื่องราวต่างๆ ออกมา เป็นการระบายสิ่งที่อยู่ในใจ เพื่อให้เกิดการรับรู้ความคิดความรู้สึกของตนเอง

2.2 ให้สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ช่วยวิเคราะห์ถึงวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา และช่วยกันทบทวนวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง โดยการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ ประสบการณ์ต่อกันในกลุ่ม

2.3 สมาชิกคนที่เล่าเรื่อง สรุปปัญหาและสาเหตุจากการประมวลความคิดความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มและของตัวเองออกมา

3. กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 เมื่อสรุปได้แล้วว่าอะไรคือปัญหา อะไรคือสาเหตุของเรื่องดังกล่าว ให้ลองบอกว่า ต้องการทำให้เกิดอะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้ และคิดวิธีการเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการทำ โดยไม่ใช่วิธีการที่เคยทำมาก่อน แล้วเล่าให้เพื่อนในกลุ่มฟัง

3.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในการหาวิธีการแก้ไข (share idea)

3.3 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนนำเสนอวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง

3.4 ผู้วิจัยกล่าวถึง วันแห่งความใส่ใจ (Caring Day) โดยนำ “รายการคำขอสำหรับวันแห่งความใส่ใจ” (A Request List for Caring Days) ของ Stuart มาใช้ ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนึกถึงบุคคลในครอบครัวของตนเองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของตัวเรามากที่สุด โดยตารางด้านซ้ายให้เขียนรายการคำขอของเรา และตารางด้านขวาให้ลองนึกถึงบุคคลคนนั้นว่า หากเขาขอได้ เขาจะขออะไร ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเห็นภาพของความรู้สึกของบุคคลคนนั้นและปรับใช้ในแผนพัฒนาของแต่ละคน

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องอาชีพและความผูกพันกับครอบครัว และ วิเคราะห์เรื่องอาชีพและความผูกพันกับครอบครัวของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. **เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม**

1) **พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ** ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันพฤหัสบดีที่ 17 ธันวาคม 2541 ความตอนหนึ่งว่า

“.....การทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ที่จะให้เป็นไปโดยราบรื่นปราศจากปัญหา ข้อขัดแย้ง ย่อมเป็นไปได้ยาก เพราะคนจำนวนมากย่อมมีความคิดความต้องการที่แตกต่างกันไป มากบ้างน้อยบ้าง. ท่านจะต้องรู้จักอดทนและอดกลั้น ใช้ปัญญา ไม่ใช้อารมณ์ ปรึกษากัน และโอนอ่อนผ่อนตามกันด้วยเหตุผล โดยถือว่าความคิดที่แตกต่างกันนั้น มิใช่เหตุที่จะทำให้เป็นข้อขัดแย้ง โต้เถียงเพื่อเอาแพ้เอาชนะกัน แต่เป็นเหตุสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความกระจ่างแจ้ง ทั้งในวิถีทางและวิธีการปฏิบัติ.....”

2) **เรื่องราวชีวิตของบุคคลท่านหนึ่ง คือ นายแพทย์สุริยเดล ทรีปาตี** จากบทสัมภาษณ์เรื่อง รักเต็มร้อยของ ‘หมอเดว’ สุริยเดล ทรีปาตี สัมภาษณ์โดย สุทธาสินี จิตรกรรมไทย คัดย่อมาจาก หนังสือพิมพ์มติชน รายวัน วันอาทิตย์ที่ 5 ธันวาคม 2553 หน้า 17

รักเต็มร้อยของ‘หมอเดว’ สุริยเดล ทรีปาตี

ไล่นิ้วมือนับจำนวนคุณหมอที่ให้ความสนใจ ใส่ใจประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับเด็กและวัยรุ่นอย่างจริงจังต่อเนื่อง เห็นทีต้องรวม นพ. สุริยเดล ทรีปาตี หรือที่หลายคนเรียกติดปากว่า ‘หมอเดว’ เข้าไปด้วย

ปัจจุบัน นพ. สุริยเดล เป็นผู้อำนวยการสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล และเป็นผู้จัดการแผนงานสุขภาวะเด็กและเยาวชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทำงานที่น่าสนใจอย่างเรื่อง “ต้นทุนชีวิต” เพื่อให้เยาวชนมีภูมิคุ้มกันที่ดี จะได้เติบโตไปเป็นฟันเฟืองหนึ่งที่ช่วยสร้างประโยชน์แก่สังคม

นพ. สุริยเดล วัย 46 มีคุณพ่อคุณแม่เป็นชาวอินเดีย ทั้งชื่อ นามสกุลจึงเป็นอินเดียขนานแท้ แต่คุณหมอเกิดที่เมืองไทย

คุณหมอใฝ่ฝันอยากเป็น “หมอ” ตั้งแต่เด็ก เพราะสมัยประถมเคยพาคุณพ่อไปหาหมอ แต่หมอพูดน้อยมาก ไม่อธิบาย ถามอะไรก็ไม่ค่อยตอบ จึงเกิดเป็นแรงผลักดันว่า ถ้าวันหนึ่งได้มีโอกาสนั่งเป็นหมอบ้าง จะไม่ทำอย่างนี้กับคนไข้เด็ดขาด

เป็นคนเรียนเก่งมามาตั้งแต่เด็ก สอบทีไรได้ที่ 1 ที่ 2 ไม่ว่าจะเป็นชั้นประถมที่โรงเรียนภารตวิทยาลัย มัธยมต้นที่โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม มัธยมปลายที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา แล้วสอบเข้าคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นพ. สุริยเดล แต่งงานแล้ว ภรรยาเป็นพยาบาลประจำศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 2 มีลูกชายและลูกสาว อายุ 16 และ 13 เรียนที่โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แม้งานจะยุ่งมากแค่ไหน แต่นพ. สุริยเดล ก็ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอันดับหนึ่ง เรียกว่าเป็น “แฟมิลี่ แมน” ตัวจริง-เสียงจริง ก็ว่าได้

ตอนเรียนจบยังไม่คิดว่าจะเรียนสาขาไหน เป็นหมอทั่วไป จบแล้วก็ใช้ทุน จับสลากได้ไปอยู่ อ.หลังสวน จ.ชุมพร ไปถึงแรกๆ ฟังภาษาใต้ไม่เข้าใจเลย บางที่คนไข้แหลงใต้ ผมก็งงว่าพูดอะไร เพราะถ้าเข้าใจไม่ตรงกันจะรักษาไม่ตรงกับอาการ...ผมเจอภรรยาตอนนั้น เขาเป็นพยาบาลอยู่หน้าห้องก็มาช่วยอธิบายให้ฟัง

•...ทำไมถึงเลือกเรียนต่อทางด้านกุมารศาสตร์

คิดว่าโลกของเด็กใสๆ น่ารักๆ ประกอบกับเริ่มมีครอบครัว ใช้ทุนเสร็จแล้วก็แต่งงานตอนอายุ 27-28 จากนั้นเตรียมตัวเป็นว่าที่พ่อแม่ วิธีที่ดีที่สุดในเมื่อตัวเราเองเป็นหมอ คือ เป็นหมอเด็กเสียเลย

ตอนเรียนต่อปี 2 ลูกคนโตคลอดแล้ว แต่อยู่ที่ชุมพรกับคุณแม่เขา มีเวลาเมื่อไหร่ผมจะลงใต้ตลอด เวลาเลี้ยงลูกก็เอาความรู้ที่เรียนหมอเด็กมาปรับใช้ เป็นทั้งพ่อเป็นทั้งหมอ เราเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ อย่างลูกคนโตก็ให้ดื่มนมแม่ถึงขวบกว่า

เรียนจบก็กลับชุมพร ทำคลินิกคนไข้เยอะ ผมตรวจคนไข้เสร็จสัก 2 ทุ่ม จะขึ้นมาเล่นกับลูกจนเขาหลับ...เหนื่อยไม่เป็นไร ขอเล่นกับลูกก่อน แล้วเราสองคนพ่อแม่ค่อยมากินข้าว เลื่อยไม้เพื่อทำของเล่นกับลูก ก็มีให้ลูกทายว่าแสงส่องมาแล้วเงาจะอยู่ทางไหน ฝึกไหวพริบปฏิภาณลูกเท่าที่จะทำได้ เห็นลูกมีความสุข พ่อแม่ก็มีความสุข

แม้กระทั่งตอนจะมีลูกอีกคนก็เว้นจังหวะ 2-3 ปี วันเกิดน้อง พี่ร้องเพลงแฮปปี้เบิร์ธเดย์ให้น้องฟังที่โรงพยาบาล และเวลาที่คนมาเยี่ยมลูกคนเล็กที่เพิ่งคลอด ผมจะให้ไปหาคนพี่ แล้วให้คนพี่จูงไปหาน้อง พี่ก็จะภาคภูมิใจว่าเขามีส่วนร่วม

•...ให้ความสำคัญกับลูกเป็นหลัก

ครับ...จุดเปลี่ยนในชีวิตครั้งหนึ่งคือ ลูกชายสอบติดสาธิตจุฬาฯ ซึ่งตอนนั้นคนไข้ผมเยอะมาก ถึงขั้นคุณตาคุณยายมาฝากผีฝากไข้เพราะเราอยู่กันแบบพี่น้อง

ช่วงนั้นเครียดมาก คิดหนักว่าจะอยู่ชุมพรหรือกรุงเทพฯ ผมโทรปรึกษาอาจารย์ผู้ใหญ่ ท่านบอกมาคำหนึ่งว่า “ออล ออร์ นัน” ถ้ามาก็มายก ถ้าไม่มาก็อย่ามา อย่ามาแบบครึ่งๆ กลางๆ เพราะลูกคือหัวใจสำคัญ และเป็นความบังเอิญที่ตำแหน่งอาจารย์หมอประจำโรงพยาบาลเด็กว่างพอดี ผมเลยตัดสินใจปิดคลินิก

•...ที่เลือกเรียนหลักสูตรผู้เชี่ยวชาญด้านวัยรุ่น?

ก่อนลูกเข้าวัยรุ่น ผมก็ไปเรียนต่อเฉพาะทางด้านวัยรุ่น เอาพัฒนาการของลูกเป็นตัวตั้ง...ที่เรียนต่อทั้งหลายนี่เรียนเพื่อลูกทั้งนั้น

ครอบครัวของเรามีหลักว่า ถ้าวันหยุดวันไหนฝนไม่ตกจะพาลูกเที่ยว ส่วนกลางคืนนั่งอ่านหนังสือ แต่งตำรา มีหนังสือเล่มหนึ่งที่อ่านแล้วอินมากคือเรื่องของแนวคิดเชิงบวก แปลเป็นไทยแล้วลองนั่งคิด ปรากฏว่าเป็นจุดเปลี่ยนประเทศไทยได้เลย ก็เอาแนวคิดนี้มาใช้เป็นเทคนิคให้แต่ละครอบครัวได้นำไปดูแลลูก

•...มีวิธีเลี้ยงลูกที่อยู่ในวัยรุ่นอย่างไร

ผมนับบันได 3 ขั้น ขั้นแรกคือ สัมพันธภาพ ต้องอยู่กันด้วยความรักและความใส่ใจ ขั้นที่สอง ผู้ใหญ่ต้องเปลี่ยนจากผู้พูดเป็นผู้ฟัง เพราะบ่อยครั้งที่พ่อแม่ลืมฟังลูกตนเอง ต้องฟังอย่างมีสติ ใช้คำพูดดีๆ กับลูก ใส่ใจลูก โอบกอดลูกเพื่อแสดงความรักและให้กำลังใจ เสริมสร้างทักษะให้ลูก อาจจะเป็นการยกสถานการณ์ให้ลูกได้ลองตัดสินใจ และบันไดขั้นสุดท้ายคือ สร้างการมีส่วนร่วม ให้ลูกมีส่วนร่วมคิดกับเรา

ความรักคือสิ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวได้ดีที่สุด

3) แบบ “**รายการคำขอสำหรับวันแห่งความใส่ใจ**” (A Request List for Caring Days)

รายการคำขอของสมาชิกกลุ่ม	**รายการคำขอของ**.....

2. **เอกสารของผู้วิจัย**

1. **นิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ**

1.1 **สัมพันธภาพทางสังคม** ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติที่มีต่อกันในการทำงานในสถาบันการศึกษา ที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้เกียรติกัน พร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้อภัย และสามารถควบคุมอารมณ์ได้

สัมพันธภาพในงานเป็นแหล่งสำคัญทั้งในด้านสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน สัมพันธภาพในงานประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่สำคัญ 3 ลักษณะ คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันและเป็นแรงสนับสนุนทางสังคม ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 **อาชีพและความผูกพันกับครอบครัว** หมายถึง ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่มีต่อครอบครัวที่ควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ต่ออาชีพ ซึ่งครอบครัวเป็นส่วนที่ส่งเสริมอาชีพ

ในขณะที่บุคคลที่อยู่ในอาชีพต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพทางสังคมแล้ว ยังต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพหรือความผูกพันภายในครอบครัวด้วย ทั้งนี้เพื่อรักษาความสมดุลของทั้งอาชีพและครอบครัวไว้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารจัดการการทำหน้าที่ในงานและหน้าที่ที่มีต่อครอบครัวให้เป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมกัน ที่สำคัญคือ การรักษาสัมพันธภาพทางสังคม และ

สัมพันธภาพหรือความผูกพันภายในครอบครัว ยังต้องกระทำภายใต้มาตรฐานของสังคมอีกด้วย ปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันกับอาชีพและครอบครัวก็คือ ระยะทางในการเดินทางระหว่างบ้านและที่ทำงาน ที่บุคคลนั้นๆ จำเป็นต้องพิจารณาเป็นลำดับต้นๆ ก่อนการตัดสินใจเลือกงานหรืออาชีพ หรือหากเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายหลังการเข้ามาในอาชีพนั้นๆ แล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ปัญหาและตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและความเป็นไปได้ที่ดีที่สุด

2. เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา

2.1 การสื่อสาร 4 รูปแบบ ของ Satir

1) คนยอมคน (placater) เป็นคนที่ยอมรับผู้อื่นตลอดเวลาเพื่อต้องการจะเอาใจผู้อื่น เพียงเพื่อให้ผู้อื่นพอใจจะแสดงท่าทีอ่อนแอ ลังเล ถอนคำพูดตัวเอง เห็นด้วยอยู่เสมอ ขอโทษขอโพยและพยายามเอาใจ

2) คนชอบตำหนิ (blamer) เป็นคนที่มักจะกล่าวโทษหรือตำหนิผู้อื่น ชอบข่ม จับผิดคนอื่น แก้ต่างให้ตนเองเสมอ

3) คนเจ้าเหตุผล (super-reasonable) มีทัศนคติที่เข้มงวด ทำตัวห่างเหิน เหมือนหุ่นยนต์ สงบนิ่ง เย็นชา ควบคุมความคิดโดยไม่ให้อารมณ์มาเกี่ยวข้องเด็ดขาด มักจะยึดติดกับกฎเกณฑ์และเหตุผลมากเกินไป โดยไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น

4) คนเฉไฉ (irrelevant) มักรบกวนคนอื่นและดูเหมือนจะไม่สามารถที่จะสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆที่ดำเนินไปรอบๆตัว กลัวการทำให้ผู้อื่นขุ่นเคือง หรือทำร้ายผู้อื่นจากการเลือกจุดยืนที่ตรงประเด็น จะใช้ถ้อยคำที่ขาดความจริงจัง ไม่เข้าเรื่องกัน ไม่ตรงกับปัญหาหรือเรื่องราวที่เกิดขึ้น ชอบแสร้งทำเป็นไม่เข้าใจ และเปลี่ยนเรื่องที่กำลังถกเถียงหรือสนทนาโดยไม่สนใจว่าใครจะคิดอย่างไร

5) คนที่สื่อสารอย่างสอดคล้อง(congruent communicator) ดูเหมือนจะเป็นคนเดียวที่ดูเป็นจริง มีการแสดงออกที่จริงแท้ สามารถสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและถูกกาลเทศะโดยไม่ปะปนเรื่องราวให้ผู้อื่นสับสน

กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น สมาชิกกลุ่มสามารถแก้ไขได้ด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้คำพูด ท่าทาง การแสดงออกและความรู้สึกที่สอดคล้องกันและสัมพันธ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และใช้รูปแบบการสื่อสารแบบที่ 5

2.2 เทคนิค "รายการคำขอสำหรับวันแห่งความใส่ใจ" (A Request List for Caring Days)

ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มทำ "รายการคำขอสำหรับวันแห่งความใส่ใจ" โดยให้สมาชิกกลุ่มนึกถึงบุคคลในครอบครัวของตนเองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของตัวเรามากที่สุด โดยตารางด้านซ้ายของตารางให้เขียนรายการคำขอของเรา และตารางด้านขวาให้ลองนึกถึงบุคคลคนนั้นว่า หากเขาขอได้ เขาจะขออะไร ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเห็นภาพของความรู้สึกของบุคคลคนนั้น และปรับใช้ในแผนพัฒนาของแต่ละคน

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ
เพื่อพัฒนาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์
ครั้งที่ 7

เรื่อง การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ องค์ประกอบด้าน

1) **สไตล์การเสี่ยง** (Risk – taking style)
2) **อุปสรรคด้านระยะทาง** (Distant barriers)

แนวคิดที่สำคัญ

การเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ ด้านสไตล์การเสี่ยง และ อุปสรรคด้านระยะทาง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎี Person-Environment-Correspondence (PEC) Counseling โดยผู้นำคือ เดวิส และ ลอฟควิสท์ (Dawis and Lofquist) ซึ่งมีแนวคิดว่า งานเป็นมากกว่าการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน งานประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและแหล่งที่มาของความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และตัวแปรอื่นๆ ทางจิตวิทยา ผู้คนที่ทำงานย่อมแสวงหาความสำเร็จและการรักษาสัมพันธภาพทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำให้คงอยู่ในงานได้นั้น ผู้คนจะต้องปรับตัวให้สอดประสานไปกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้ เสถียรภาพหรือความมั่นคงในงาน ซึ่งนำไปสู่ความคงอยู่ในงานนั้น เป็นการทำหน้าที่ของการสอดประสานระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการที่จะทำให้การสอดประสานกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นคงอยู่และบรรลุผลนั้น ก็คือ การปรับตัวในงาน นั่นเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างการรับรู้ตนเองด้านความคิด ความรู้สึก และการปรับตัว ที่มีผลต่อความพร้อมในการทำสิ่งใหม่ๆ ทำงานที่ท้าทาย ทำงานที่มีความเสี่ยง หรือมีความยาก หรือมีอุปสรรค และตระหนักถึงความสำคัญของงานมากกว่าระยะทางและระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ปากกาเมจิก
3. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มทักทายกันเอง

1.2 ผู้วิจัยทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 2 รวมถึงกฎ กติกา ในการเข้ากลุ่ม

1.3 ผู้วิจัยบอกสมาชิกกลุ่มถึงเรื่องที่จะพูดคุยกันในวันนี้ คือ สไตล์การเสี่ยง และอุปสรรคด้านระยะทาง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 องค์ประกอบด้าน สไตล์การเสี่ยง

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยใช้คำถามว่า “ถ้าพูดถึง ‘สไตล์การเสี่ยง” จะนึกถึงอะไร และให้ความหมายว่าอย่างไร” สมาชิกกลุ่มคิดว่า “สไตล์การเสี่ยง” ในการทำงานการเป็นอาจารย์หมายถึงอะไร โดยผู้วิจัยเพิ่มเติมความหมายตามนิยามศัพท์เฉพาะให้กลุ่มทราบ

1.2 ใครคิดว่าตนเองเป็นคนลักษณะนี้ ลองยกตัวอย่างให้สมาชิกกลุ่มฟัง ผลที่เกิดขึ้นต่อตัวเองและต่องานเป็นอย่างไรบ้าง

1.3 สำหรับคนที่คิดว่าตนเองไม่เป็นคนลักษณะนี้ หากได้รับมอบหมายให้ทำงานที่อยู่ในประเภทนี้ คิดว่าจะทำหรือไม่ เพราะอะไร และจะมีผลกระทบต่องานและตนเองอย่างไรทั้งกรณีที่ทำและไม่ทำ

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุ

2.1 ลองให้สมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ว่า ปัญหาของคนที่ไม่ทำงานประเภทที่แสดงถึงการเป็นบุคคลที่มี “สไตล์การเสี่ยง” นั้น คืออะไรกันแน่ เช่น ไม่กล้าเพราะกลัวเสียหน้า กลัวถูกล้อเลียน กลัวนักศึกษาไม่ชอบ เป็นต้น และ แท้จริงแล้ว เป็นเรื่องเสี่ยงจริงหรือ

2.2 กรณีเคยทำแล้ว และพบปัญหา / อุปสรรค เช่น เพื่อนร่วมงานไม่ชอบ หรือนักศึกษาไม่ชอบ การกระทำดังกล่าว แล้วเคยแก้ปัญหานั้นๆ อย่างไร ให้เล่าให้สมาชิกกลุ่มฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

3. กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนคิดวิธีการว่า หากได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มี “ความเสี่ยง” จะมีวิธีการอย่างไร แล้วนำมาพูดคุยกันในกลุ่ม

3.2 ให้สมาชิกกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยนำความคิดและประสบการณ์ของแต่ละฝ่ายมาพูดคุยกัน และช่วยกันคิดวิธีการที่จะทำให้มีความรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานลักษณะที่เป็นความเสี่ยงในความหมายของการให้คำปรึกษาครั้งนี้

3.3 ผู้วิจัยนำเทคนิคการแสดงรอบวง (Making the round) มาใช้กรณีที่มีสมาชิกกลุ่มที่มี “สไตล์ไม่เสี่ยง” เพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกกลุ่ม “การแสดงรอบวง” (Making the round) เป็นเทคนิคหนึ่งของเกสตัลท์ โดยมีวิธีการคือ ผู้วิจัยการบอกให้บุคคลคนนั้นเข้าไปพูดคุยหรือทำบางสิ่งบางอย่างกับบุคคลอื่นๆ แต่ละคนที่อยู่ในกลุ่ม เช่น พูดทักทาย เล่าเรื่องชักชวน ฯ ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลกล้าเผชิญ กล้าที่จะเสี่ยงทำ กล้าเปิดเผยตนเอง กล้าทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ และเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้เพิ่มขึ้น และเสริมด้วยเทคนิค Rehearsal Exercise

3.4 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนนำเสนอวิธีการ / แผนพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งวิธีดำเนินการต่อผลด้านลบที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว ให้สมาชิกกลุ่มฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุย อภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องสไตล์การเสี่ยง และวิเคราะห์เรื่องสไตล์การเสี่ยงของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

2.2 องค์ประกอบด้าน อุปสรรคด้านระยะทาง

1. ประเมินเบื้องต้น

1.1 ผู้วิจัยพูดคุยกับสมาชิกกลุ่มถึงสถานที่พักว่าอยู่ใกล้-ไกลจากที่ทำงาน เหตุผลที่เลือกมาทำงานที่นี่ เดินทางมาทำงานอย่างไร รถติดมากน้อยแค่ไหน ต้องต่อรถโดยสารกี่ต่อ รอรถนานหรือไม่ ใช้เวลาเดินทางนานแค่ไหน ฯ ให้สมาชิกกลุ่มเล่าเรื่องราวของตัวเองที่เดินทางมาทำงาน

1.2 คิดและรู้สึกอย่างไรต่อการเดินทางมาทำงาน ที่ต้องประสบเป็นประจำทุกวัน เบื่อหน่ายการจราจรที่ติดขัด เบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทาง อ่อนเพลีย รับสภาพได้ อยากเปลี่ยนงาน เสียเวลา ฯ

1.3 ผู้วิจัยเพิ่มเติมความหมายของ “อุปสรรคด้านระยะทาง” ตามนิยามศัพท์เฉพาะให้สมาชิกกลุ่มทราบ

1.4 ปัญหาเรื่องระยะทางและเวลาที่เสียไป ทำให้เกิดผลอะไรได้บ้าง เช่น ผลต่อสุขภาพ ผลต่อการทำงาน เป็นต้น ให้สมาชิกกลุ่มเล่าเรื่องราวของตนเองให้กลุ่มฟัง

1.5 คิดว่าระยะทางที่ต้องเดินทาง และเวลาที่เสียไปในการเดินทาง เป็นอุปสรรค / ปัญหา ต่อสุขภาพและการทำงาน หรือไม่ อย่างไร

2. ระบุและวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุ

2.1 ผู้วิจัยถามสมาชิกกลุ่มที่อยู่ไกลและต้องใช้เวลาในการเดินมาก ว่าที่เลือกมาทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ เพราะอะไร เคยรู้สึกเบื่อ อยากเปลี่ยนงานหรือไม่ ลองเล่าความรู้สึกให้เพื่อนสมาชิกฟัง

2.2 เมื่อพบปัญหาแบบนี้ เคยคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใดมาก่อน และผลเป็นอย่างไร

2.3 เหตุใดจึงยังเลือกที่จะทำงานที่นี่ (เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพ)

3. กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนรายบุคคล

3.1 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มที่อยู่ไกลและต้องใช้เวลาเดินทางมาก กำหนดวิธีการ / แผนของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3.2 ผู้วิจัยให้แนวคิดเรื่อง ระบบ “ WDEP ” (The “ WDEP ” System) แก่สมาชิกกลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน โดยให้สมาชิกเขียน W (Want and Need) คือความต้องการของตนเองที่ยังคงต้องการทำงานที่สถาบันแห่งนี้ D (Direction and Doing) คือ แนวทางหรือวิธีการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะนี้ ในที่นี้คือเรื่องระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทาง E (Evaluation) ลองประเมินแนวทางหรือวิธีการว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดและผลเป็นอย่างไร และสุดท้ายคือ P (Planning and Commitment) หมายถึง การสรุปแนวทางที่เลือกพร้อมทั้งวางแผนให้สามารถทำตามแนวทางที่เลือกได้

3.3 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มนำเสนอวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟังเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. ปรับแผนพัฒนาของตนเอง

4.1 สมาชิกแต่ละคนทบทวนและตัดสินใจเลือกวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองอีกครั้ง

4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปวิธีการ / แผนพัฒนาของตนเองเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแผนพัฒนาของแต่ละคน

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

3.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นของการให้คำปรึกษาครั้งนี้ และเขียนความคิดเห็นของตนเอง ในกระดาษ ดังนี้

3.1.1 สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้อะไร

3.1.2 ผลของการเข้ากลุ่มในครั้งนี้มีประโยชน์อะไรต่อตัวเองบ้าง

3.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มนำวิธีการ / แผนพัฒนาตนเองไปใช้

3.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มซักถาม

3.4 ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกทั้งสีหน้า ท่าทาง การมีส่วนร่วม ในการพูดคุยอภิปราย ซักถาม

2. จากผลการอภิปรายที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจเรื่องอุปสรรคด้านระยะทาง และวิเคราะห์เรื่องอุปสรรคด้านระยะทางของตนเอง

3. จากการสรุปเป้าหมายและแผนพัฒนาของแต่ละคน

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. **เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม**

1) **ระบบ “ WDEP ” (The “ WDEP ” System) (การพัฒนาตนเอง)**

W (Want and need) หมายถึง ความต้องการและความจำเป็น

เป็นการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง

D (Direction and Doing) หมายถึง ทิศทางและการกระทำ

เป็นการสำรวจทิศทางที่จะไป และกระบวนการที่จะทำ โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในปัจจุบัน ส่วนเหตุการณ์ในอดีตเป็นเพียงแค่เหตุการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบันอย่างไร เท่านั้น แต่อดีตอาจจะถูกนำมาอภิปรายถ้าการกระทำเช่นนั้นจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มวางแผนสำหรับวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้การจัดการปัญหาในปัจจุบันให้ดีกว่าเดิม ผู้วิจัยเป็นเหมือนผู้ถือกระจกเงาที่อยู่ตรงหน้าผู้รับคำปรึกษาและถามว่า “คุณเห็นอะไรเพื่อตัวคุณเองในขณะนี้และในอนาคต”

E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผล

เป็นการช่วยให้สมาชิกกลุ่มประเมินองค์ประกอบของพฤติกรรมในปัจจุบันด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มมองเห็นภาพของตนเองชัดเจนขึ้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่า

P (Planning and commitment) หมายถึงการวางแผนและข้อตกลง

เป็นการระบุวิธีที่เฉพาะที่จะเติมเต็มความต้องการและความจำเป็นของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน ในสิ่งที่เขาต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง

2. **เอกสารของผู้วิจัย**

1) **นิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ**

1.1 **สไตล์การเสี่ยง** หมายถึง ลักษณะของอาจารย์ที่พร้อมที่จะทำงานใหม่ที่ยังไม่มีใครทำมาก่อน เป็นงานที่ท้าทาย มีความเสี่ยง

1.2 **อุปสรรคด้านระยะทาง** หมายถึง การแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการตระหนักในความสำคัญของอาชีพการเป็นอาจารย์จนมองข้ามระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างที่พักและสถานที่ทำงาน

2) **เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา**

2.1 **การแสดงรอบวง (Making the round)** เป็นเทคนิคหนึ่งของเกสตัลท์ ที่เกี่ยวข้องกับการบอกให้บุคคลที่อยู่ในกลุ่มเข้าไปพูดคุยหรือทำบางสิ่งบางอย่างกับบุคคลอื่นๆ แต่ละคนที่อยู่ใน

กลุ่ม วัตถุประสงค์คือ เพื่อให้กล้าเผชิญ เสี่ยงทำ เปิดเผยตนเอง ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ และเพื่อการเจริญงอกงามและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.2 **ระบบ “ WDEP ” (The “ WDEP ” System) (การพัฒนาตนเอง)**

W (Want and need) หมายถึง ความต้องการและความจำเป็น

เป็นการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง

D (Direction and Doing) หมายถึง ทิศทางและการกระทำ

เป็นการสำรวจทิศทางที่จะไป และกระบวนการที่จะทำ โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในปัจจุบัน ส่วนเหตุการณ์ในอดีตเป็นเพียงแค่เหตุการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบันอย่างไร เท่านั้น แต่อดีตอาจจะถูกนำมาอภิปรายถ้าการกระทำเช่นนั้นจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มวางแผนสำหรับวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้การจัดการปัญหาในปัจจุบันให้ดีกว่าเดิม ผู้วิจัยเป็นเหมือนผู้ถือกระจกเงาที่อยู่ตรงหน้าผู้รับคำปรึกษาและถามว่า “คุณเห็นอะไรเพื่อตัวคุณเองในขณะนี้และในอนาคต”

E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผล

เป็นการช่วยให้สมาชิกกลุ่มประเมินองค์ประกอบของพฤติกรรมในปัจจุบันด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มมองเห็นภาพของตนเองชัดเจนขึ้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่า

P (Planning and commitment) หมายถึง การวางแผนและข้อตกลง

เป็นการระบุวิธีที่เฉพาะที่จะเติมเต็มความต้องการและความจำเป็นของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน ในสิ่งที่เขาต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง

2.3 **การมองมุมใหม่หรือมองในกรอบใหม่ (Reframing)** (Structural Family Models) ให้สมาชิกมองสถานการณ์ต่างๆ ในมุมมองใหม่ ในสถานการณ์เดิมหากเราหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลที่ได้รับ คือ การตอบสนองของเราต่อสถานการณ์เดิมนั้นเปลี่ยนไป

2.4 **การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ (Rehearsal Exercise)** (Gestalt Therapy) การฝึกซ้อมหรือการทดลองทำ โดยการเขียนบทแล้วซ้อมก่อนสถานการณ์จริง

รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ เพื่อพัฒนาเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพของอาจารย์ ครั้งที่ 8

เรื่อง สรุปการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ 12 องค์ประกอบ เพื่อการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อสรุปการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ในการเสริมสร้างเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอาจารย์ จำนวน 12 องค์ประกอบ

ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ปากกาเมจิก
3. เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิกกลุ่ม และให้สมาชิกกลุ่มทักทายกันเอง

1.2 ผู้วิจัยทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 2 รวมถึงกฎ กติกา ในการเข้ากลุ่ม

1.3 ผู้วิจัยบอกสมาชิกกลุ่มให้ช่วยกันคิดว่าถึงการอยู่ร่วมกัน การร่วมทำกิจกรรมต่างๆ จากการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษาด้านอาชีพนั้น สมาชิกกลุ่มได้อะไรบ้าง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

2.1 ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็น และ เทคนิควิธีการ พร้อมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

2.2 ผู้วิจัยทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเพิ่มเติม และนำเทคนิค Miracle Question มาใช้ โดยถามว่า “ถ้าปาฏิหาริย์เกิดขึ้นและปัญหาของอาจารย์ได้รับการแก้ไขแล้ว อาจารย์จะรู้ได้อย่างไรว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขแล้ว มีอะไรที่แตกต่างออกไป” และ “ถ้าปาฏิหาริย์มาทำให้ปัญหาทั้งหลายของอาจารย์หมดไปแล้ว ไม่มีปัญหาอะไรเหลืออยู่แล้วอาจารย์คิดว่าอาจารย์จะเจอปัญหาอีกหรือไม่”

2.3 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกลุ่มตลอดระยะเวลา 8 ครั้ง

ผู้วิจัยขอให้สมาชิกกลุ่มทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพอีกครั้งหนึ่ง

3. ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยขอบคุณสมาชิกกลุ่มทุกคน และนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ครั้งสุดท้าย เพื่อทำแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

การประเมินผล

1. ประเมินผลจาก ความร่วมมือและความตั้งใจทำกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม
2. จากการที่สมาชิกกลุ่มทุกคนได้วิธีการ / แผนพัฒนาตนเอง ในทุกองค์ประกอบไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตนเองต่อไป

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ

1. **เอกสารแจกสมาชิกกลุ่ม**

1) ให้สมาชิกกลุ่มทำ “**แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ**” อีกครั้ง

2. **เอกสารของผู้วิจัย**

1) **แบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพ**

2) **เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา**

2.1 Miracle Question (**คำถามปาฏิหาริย์**)

ใช้เพื่อแสดงวิสัยทัศน์ถึงสิ่งที่ชีวิตควรจะเป็นเมื่อปัญหา / อุปสรรคหมดไป หรือไม่มีแล้ว หรือ ลดน้อยลง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางเจษฎา อังกาบสี
วันเดือนปีเกิด	12 กรกฎาคม 2503
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	454/238 หมู่บ้านชนชอบ-ธันธวัช ซอยวัชรพล 3 ถนนวัชรพล แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพ 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักบุคลากร และ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะจิตวิทยา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต (พบ.บ.) จาก วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
พ.ศ. 2530	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) (จิตวิทยาพัฒนาการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2554	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ