

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลของการจัดโปรแกรมแนะแนวอาชีพที่มีต่อการวางแผนชีวิตและอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นสูง ในวิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ คือ

1. แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ
2. แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตและอาชีพ
3. แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528, หน้า 44) และวัชรีย์ ทรัพย์มี (2525, หน้า 1) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการวางแผนชีวิตและอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ คมเพชร จัตรศุภกุล (2525, หน้า 19-21) และ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2526, หน้า 2) ที่กล่าวไว้เช่นเดียวกัน และยังกล่าวถึงการแนะแนวอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องโดยเริ่มตั้งแต่การรู้จักตนเอง ข้อมูลทางอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพ การวางแผน และการพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว ชุนเกอร์ (Zunker, อ้างใน พิสมัย หาญสมบัติ, 2531, หน้า 10-11) และ ซุปเปอร์ (Super, อ้างใน เรียม ศรีทอง, 2535, หน้า 10) เน้นว่า ต้องจัดให้สอดคล้องกับตนเองตามสภาพที่เป็นจริง

นอกจากนี้ สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (2526, หน้า 8-9) ยังให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการแนะแนวอาชีพในแต่ละด้าน สรุปได้คือ

1. ช่วยให้ผู้คลุ้รู้จักและเข้าใจตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สติปัญญา ทักษะความสามารถ ค่านิยม ความสนใจ และบุคลิกภาพ
2. ช่วยให้ผู้คลุ้รู้จักและเข้าใจข้อมูลทางอาชีพ ได้แก่ ลักษณะของงานอาชีพ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ เงินเดือนหรือรายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า สภาพปัจจุบันและแนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคต

3. ช่วยให้ผู้คลตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและข้อมูลทางอาชีพ

4. ช่วยให้ผู้คลวางแผนเข้าสู่อาชีพได้อย่างมีเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

5. ช่วยให้ผู้คลพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงาน การแก้ปัญหา และการแสวงหาช่องทางเข้าสู่งาน

การแนะแนวอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย นับตั้งแต่ปี คศ.1900 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่การแนะแนวอาชีพได้เริ่มขึ้น ในสมัยนั้นอาชีพของมนุษย์ยังมีไม่มากนัก การแนะแนวอาชีพจึงมุ่งช่วยเหลือบุคคลให้ประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของตนเองเท่านั้น เมื่อวิทยาการในด้านต่างๆ ได้เจริญขึ้น โดยเฉพาะการนำเอาเครื่องจักรกลและคอมพิวเตอร์มาใช้กันอย่างแพร่หลายจึงส่งผลให้ผู้คลต้องเปลี่ยนอาชีพมากขึ้น และในขณะเดียวกันความต้องการกำลังคนน้อยลงทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นในการเข้าสู่อาชีพ การแนะแนวอาชีพจึงต้องเปลี่ยนแปลงจากการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมาเป็นการแนะแนวเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพและการเตรียมตัวประกอบอาชีพ ความสามารถดังกล่าว ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการแสวงหาและวิเคราะห์ข้อมูลทางอาชีพ ความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ความสามารถในการวางแผน และความสามารถในการพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพ (สำเนา ขจรศิลป์, 2529, หน้า 9-10)

การแนะแนวอาชีพในปัจจุบันมีขอบข่ายงานที่กว้างขึ้น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาชีวิตของบุคคล (อาภา ถนัดช่วง, 2539, หน้า 24) เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การเข้าสู่ระบบการศึกษาจากระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา และต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ซึ่งจัดตามลักษณะของวัยและความพร้อมของเด็กในระดับประถมศึกษาการจัดการกระบวนการแนะแนวอาชีพจะยังไม่เน้นเรื่องการเลือกอาชีพเช่นเดียวกับในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับอุดมศึกษา (วีรวรรณ ชินะตระกูล, 2537, หน้า 29-30)

การแนะแนวอาชีพในระดับอุดมศึกษาถือได้ว่าเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญของการเลือกอาชีพ เพราะบุคคลในวัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่มีความชัดเจนขึ้นและอยู่ใกล้ชิดกับสภาพความเป็นจริงที่ต้องพิจารณาความเกี่ยวข้องกันกับชีวิตที่กำลังก้าวไปสู่ความรับผิดชอบแบบผู้ใหญ่ และงานอาชีพที่ต้องการ ซึ่งจากแนวความคิดดังกล่าว สำเนา ขจรศิลป์ (2529, หน้า 3-4) ยังชี้ให้เห็นถึงประเด็นความสำคัญของการแนะแนวอาชีพในระดับอุดมศึกษา คือ

1. เกี่ยวกับตัวนักศึกษา ถึงแม้จะผ่านกระบวนการแนะแนวอาชีพจากระดับมัธยมศึกษามาแล้ว แต่ก็ยังมีนักศึกษาอีกจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเข้าใจตนเองในเรื่องต่างๆ อีกทั้งยังไม่สามารถทราบว่าจะตนเองเหมาะกับอาชีพอะไรและจะตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับตัวเอง

และความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดทิศทางและเป้าหมาย จึงศึกษาเพื่อให้สำเร็จการศึกษาเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น เกิดความเบื่อหน่ายการเรียน การขอย้ายสาขาวิชา ตลอดจนปัญหาการเรียนตกต่ำถึงขั้นต้องออกจากการเรียนกลางคัน

2. เกี่ยวกับข้อมูลตลาดแรงงาน ภาวะตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก อุปสงค์ (demand) และอุปทาน (supply) ของแต่ละสาขาอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้นักศึกษาเกิดความสับสน ไม่แน่ใจ และวิตกกังวลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

3. เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่อาชีพ เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมเข้าสู่อาชีพให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตนเองและสภาวะการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เช่น การพัฒนาคุณสมบัติหรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการวางแผนชีวิตและอาชีพที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นให้บุคคลพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการเข้าสู่อาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการสำรวจตนเองและอาชีพ ซึ่งสามารถวิเคราะห์และนำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการวางแผนและการพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพ

แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตและอาชีพ

นักจิตวิทยาการแนะแนวอาชีพ อาทิเช่น บอร์ชาร์ด เอนด์คอต ครัมโบลท์ส และโธรีเซน (Borchard, Endicott, Krumboltz & Thoresen, อ้างใน มารศรี ประสพศิริ, 2534, หน้า 19-20) ต่างมีความเห็นโดยสรุปเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตและอาชีพ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเป้าหมายทางอาชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตนเองตามสภาพความเป็นจริงของงานอาชีพ ซึ่งสัมพันธ์กับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ พาร์สัน (Parson, อ้างใน ทิพย์มาศย์ พิมลศักดิ์, 2530, หน้า 13) ที่กล่าวถึงการวางแผนเลือกอาชีพเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจตนเองและอาชีพเพื่อการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพ และไครท์ส (Crites, อ้างใน ปทุมมาศ พูนเกษม, 2529, หน้า 25) เสนอแนะให้นำข้อมูลที่ได้จากการตัดสินใจเลือกอาชีพมาใช้ในการวางแผนให้บุคคลได้ตระหนักถึงอนาคตและการแก้ปัญหา โดยให้บุคคลทราบว่าเขาทำอะไรและอย่างไรเพื่อพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพ นอกจากนี้ ธรรมศักดิ์ มีอิสระ (2530, หน้า 9-10) ยังอธิบายถึงการวางแผนชีวิตและอาชีพ เป็นการกำหนดทิศทางเดินของชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนอย่างมีแบบแผน รัดกุมทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อเตรียมเข้าสู่อาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการสำรวจตนเองในด้านสัมฤทธิ์ผล ทักษะความสามารถ ค่านิยม ความสนใจ และบุคลิกภาพ และความสามารถในการสำรวจข้อมูลทางอาชีพ

ซึ่ง ฮอลแลนด์ (Holland, 1973, p. 2-4) ได้แบ่งอาชีพออกเป็นกลุ่มตามลักษณะของบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา 6 กลุ่มอาชีพ คือ

1. กลุ่มบุคคลที่ชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Realistic Type) บุคคลกลุ่มนี้ชอบทำกิจกรรมที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน มีร่างกายแข็งแรง คล่องแคล่ว ว่องไว และสามารถทำงานหนักได้ ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวกับงานช่างฝีมือต่างๆ เช่น ช่างตัดเสื้อหรืองานช่างอื่นๆ

2. กลุ่มบุคคลที่มีสติปัญญาดี (Investigative Type) บุคคลกลุ่มนี้ชอบทำงานใช้สมองมากกว่าใช้กำลัง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นนามธรรม ชอบความอิสระ ได้แก่ บุคคลในอาชีพแขนงต่างๆ เช่น นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ เภสัชกร นักเคมี หรือนักคณิตศาสตร์ เป็นต้น

3. กลุ่มบุคคลที่ชอบสังคม (Social Type) บุคคลกลุ่มนี้ชอบการจัดการและการติดต่อกับบุคคลอื่น มีทักษะทางสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวกับการศึกษาและสังคม เช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ หรือนักแนะแนว เป็นต้น

4. กลุ่มบุคคลที่ชอบระเบียบแบบแผนหรือนูรีกซ์นิยม (Conventional Type) บุคคลกลุ่มนี้สนใจกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เครื่องคิดในกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น มีความรอบคอบ และขยันหมั่นเพียร ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวกับตัวเลข ความเป็นระเบียบแบบแผน หรืองานที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น เสมียน เลขานุการ แคชเชียร์ หรือบรรณารักษ์ เป็นต้น

5. กลุ่มบุคคลที่ชอบความทะเยอทะยานและท้าทาย (Enterprising Type) บุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะเป็นผู้นำ ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผน มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวชักจูงผู้อื่น ชอบเสี่ยงผจญภัย ชอบแสดงออก มีความกระตือรือร้น และมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ได้แก่ บุคคลในอาชีพที่เกี่ยวกับการบริหาร การค้า หรือนักการเมือง เป็นต้น

6. กลุ่มบุคคลที่ชอบศิลปะ (Artistic Type) บุคคลกลุ่มนี้มีจินตนาการสูง มีความคิดเห็นทางด้านศิลปะเป็นของตนเอง ชอบอิสระ ไม่ชอบระเบียบแบบแผน ได้แก่ บุคคลในอาชีพที่เกี่ยวกับศิลปะ เช่น จิตรกร นักประพันธ์ นักดนตรี นักแสดง หรือนักจัดรายการ เป็นต้น

นอกจากรายละเอียดของงานอาชีพดังกล่าว เอนดิกอท (Endicott, อ้างใน มารศรี ประสพศิริ, 2534, หน้า 20) ยังต้องการให้ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน รายได้ และความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการศึกษาข้อมูลต่างๆ ประถม จันทิม และนพวรรณ พรหมเมือง (2540, หน้า 36-37) ให้เหตุผลว่า สามารถกระทำได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันมีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ ไกส์เบอร์ส และ มูเร (Gysbers & Moore, อ้างใน แสงระวี จิตพานิช, 2531, หน้า 30-31) ให้แนวคิดที่ว่า บุคคลควรมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการตัดสินใจ สามารถนำเอา

ข้อมูลส่วนตัว อันได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของตนเอง ทักษะระหว่างบุคคลในการยอมรับ และการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่นรวมทั้งการเข้าใจสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกับการตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างอิสระ การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่ยอมให้สถานการณ์ควบคุม จะมีแนวโน้มมุ่งสู่การวางแผนชีวิตและอาชีพที่ดีในอนาคตและสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพโดยมีเป้าหมายที่แน่นอน ดังที่ โบลส์ (Bolles, อ้างใน กชกร อินทุโสภณ, 2538, หน้า 8) และ เอนดิกอท (Endicott, อ้างใน มารศรี ประสพศิริ, 2534, หน้า 21) กล่าวถึงการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่อาชีพด้วยเทคนิควิธีหางานที่ได้ผล ซึ่งรวมถึงวิธีการตอบสัมภาษณ์ การเขียนเอกสาร ประวัติย่อ และเขียนจดหมายสมัครงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ซึ่ง ไครท์ส (Crites, อ้างใน ปทุมมาศ พูนเกษม, 2529, หน้า 25) ให้ทัศนะว่า ควรพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อการเข้าสู่อาชีพ

การวางแผนชีวิตและอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเตรียมตัวก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ดังข้อคิดเห็นของ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528, หน้า 9) ที่กล่าวถึงบุคคลที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาควรได้รับการวางแผนชีวิตและอาชีพเพื่อทราบความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง เพื่อเตรียมเข้าสู่อาชีพที่ตรงกับความต้องการและบุคลิกภาพความสามารถของตน อีกทั้งความสอดคล้องกันของสภาวะตลาดแรงงานที่เป็นจริง เช่น ลักษณะของงาน โอกาสในการหางาน ความก้าวหน้า หรือรายได้ ซึ่งลักษณะการวางแผนชีวิตและอาชีพในแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ เฮย์ส และ ฮอปสัน (Hayes & Hopson, 1972, p. 464) เน้นความแตกต่างในด้านความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ค่านิยม และทัศนคติ นอกจากนี้บุคคลต้องมีความเข้าใจและยอมรับพัฒนาการของตนเองเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันตลอดชีวิตและอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและศักยภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพและมีผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบตนเองและกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้

กล่าวโดยสรุป การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการวางแผนชีวิตและอาชีพในด้านต่างๆ เพื่อเตรียมออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ความสามารถในการสำรวจตนเองทางอาชีพ คือ ความสามารถในการศึกษาและสำรวจตนเองในด้านสัมฤทธิ์ผล ทักษะความสามารถ ค่านิยม ความสนใจ และบุคลิกภาพ
2. ความสามารถในการสำรวจข้อมูลทางอาชีพ คือ ความสามารถในการศึกษาและสำรวจรายละเอียดของงานอาชีพ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ความเข้าใจลักษณะของงานอาชีพ รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ฯลฯ

3. ความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ คือ ความสามารถในการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสำรวจตนเองและอาชีพมาวิเคราะห์และพิจารณาเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการวางแผนทางอาชีพ คือ ความสามารถในการนำข้อมูลที่ได้จากการตัดสินใจเลือกอาชีพมาใช้ในการวางแผนเข้าสู่อาชีพในอนาคตได้อย่างมีเป้าหมายทั้งในระยะสั้นระยะยาวและสอดคล้องกับความเป็นจริงระหว่างตนเองและโลกของงาน

5. ความสามารถในการพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพ คือ ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมเข้าสู่อาชีพได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การเตรียมตัวสมัครงานด้วยเทคนิควิธีการหางานทำ เช่น การสัมภาษณ์ การเขียนเอกสาร ประวัติย่อ และเขียนจดหมายสมัครงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพซึ่งหมายถึงการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเตรียมเข้าสู่อาชีพ

แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม

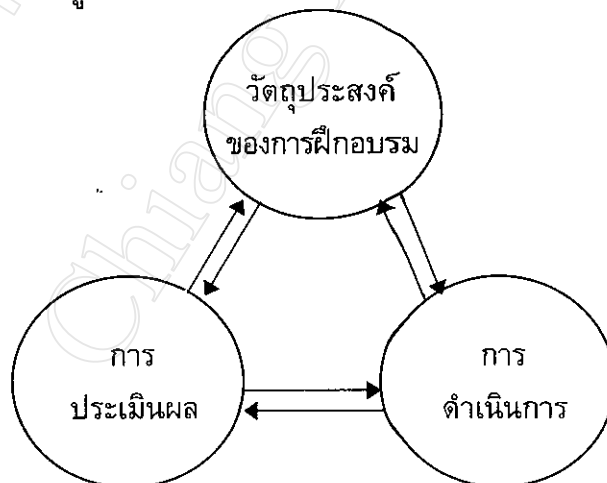
ภิญโญ สาร (2527, หน้า 442-443) และอัจฉรา หัศบำเรอ (2538, หน้า 13) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์บิสัน และ มายเยอร์ส (Harbison & Myers, 1969, p. 2) ที่เน้นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ทัศนีย์ สุขเมธี และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, หน้า 10) ยังกล่าวถึงกระบวนการจัดซึ่งมีขั้นตอนและรูปแบบการจัดที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และการลงมือปฏิบัติ

นักการศึกษา อาทิเช่น น้อย ศิริโชติ (2524, หน้า 13-14) และ ภิญโญ สาร (2516, หน้า 117) ได้กำหนดลักษณะของการฝึกอบรมโดยจำแนกเป็น การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน คือ การให้การศึกษากับบุคคลก่อนออกไปทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติการ คือ การให้การศึกษเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งดำเนินการฝึกอบรมเป็นระยะหรือติดต่อกันแล้วแต่ความเหมาะสมของเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ในการจัดแต่ละครั้ง และสำหรับเทคนิควิธีการจัดนั้นกระทำได้หลายรูปแบบ ดังที่ อมรตารา กิรานนท์ (อ้างใน ประดิษฐ์ สรรพช่าง, 2525, หน้า 15) ได้นำเสนอ คือ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การสาธิต การใช้โสตทัศนูปกรณ์ การทดลองปฏิบัติจริง และการศึกษานอกสถานที่ นอกจากนี้ จำนงค์ สมประสงค์ (อ้างใน ประดิษฐ์ สรรพช่าง, 2525, หน้า 17) ยังเพิ่มเติมการจัดในรูปแบบอื่นอีก เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายบุคคล การแสดงบทบาทสมมติ กิจกรรมกลุ่ม การฝึกทักษะต่างๆ และการฝึกอบรมด้วยเอกสารและแบบฝึก รวมถึงวิธีการอื่นๆ อีกมากมาย

ธีระ ประवालพฤษ (2538, หน้า 111-117) ให้อรรถาธิบายเกี่ยวกับเทคนิควิธีการฝึกอบรมและชี้ให้เห็นถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้นมีทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง จะใช้เพียงวิธีใดวิธีหนึ่งไม่ได้ต้องพิจารณาเลือกใช้ตามโครงสร้างหรือวัตถุประสงค์ของการจัดในแต่ละครั้งเป็นสำคัญ ดังเช่น การบรรยายเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล และข้อเท็จจริงให้กับผู้ฟัง นิยมใช้อย่างแพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิควิธีการอื่นๆได้ แต่ยังเป็นวิธีการที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมน้อยมาก สำหรับการอภิปรายและการสัมมนาเป็นเทคนิควิธีการที่ให้ความสำคัญต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น การอภิปรายมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปด้วยวิธีวิเคราะห์และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน ส่วนการสัมมนานั้น อมรตารา กิรานนท์ (อ้างใน ประดิษฐ์ สรรพช่วง, 2525, หน้า 17) ให้เหตุผลว่า ควรมีการเตรียมเรื่องหรือความรู้เสนอต่อที่ประชุมแล้วเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ชักถามประเด็นต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและหาข้อสรุปร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เน้นผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ดังเช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม ซึ่ง ธีระ ชัยยุทธยรรยง (2533, หน้า 58) ให้ข้อสรุปว่า เป็นการรวมกันของบุคคลต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ไปในแนวทางที่ต้องการ และยังมีการแสดงบทบาทสมมติที่ ชูชัย สมิทธิไกร (2537, หน้า 162-164) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ มีการอภิปรายและการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างและเพราะอะไร ส่วนการฝึกทักษะเป็นวิธีการที่ สมิธ (Smith, อ้างใน สุพล วังสินธุ์, 2529, หน้า 34) เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกทักษะด้วยตนเองเพื่อให้เกิดประสบการณ์และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์เฉพาะของตนเอง นอกจากเทคนิควิธีการที่กล่าวมาข้างต้นยังมีเทคนิควิธีการอื่นๆ ที่น่าสนใจอีก เช่น การใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่ง อุนนิรันดร์ สิมไพบูลย์ (2537, หน้า 61) ได้รวมถึงสื่อทางด้านภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรือสไลด์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อการศึกษาและสตาล์ (Stahl, อ้างใน ธีระ ประवालพฤษ, 2538, หน้า 111) ได้เพิ่มเติมเทคนิควิธีการฝึกอบรมด้วยเอกสารและแบบฝึกต่างๆ ซึ่งเป็นเทคนิควิธีการที่สำคัญและมักจะนิยมใช้ในการฝึกอบรมมากที่สุดอีกวิธีการหนึ่ง แต่ถ้ามองเป็นการฝึกอบรมที่มีจำนวนสมาชิกไม่มากและต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อการแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์นั้น จำนงค์ สมประสงค์ (อ้างใน ประดิษฐ์ สรรพช่วง, 2525, หน้า 17) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมด้วยเทคนิควิธีการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

ซึ่ง จิราภรณ์ อารยะรังษฤษฎ์ (2526, หน้า 5) ให้ข้อสรุปว่า เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือกับบุคคลที่ประสบปัญหาให้รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง ตลอดจนมีทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาของตนเองได้ ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี ทั้งนี้ รัตนา หิรัญรัต (ม.ป.ป., หน้า 126-127) ยังเน้นถึงวิธีดำเนินการและทัศนคติมีผลต่อการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการจัดกระบวนการให้คำปรึกษา เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่กล่าวมาทั้งหมด บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530, หน้า 48) เสนอแนะว่า ควรพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ ประเภทบุคคล ลักษณะการฝึกอบรม และยังคงคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนอกจากมีรูปแบบและวิธีการจัดที่หลากหลายแล้วยังต้องมีการจัดวางแผนอย่างมีหลักเกณฑ์ จากการนำเสนอของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, หน้า 214-217) ได้กำหนดหลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ หัวข้อหรือสาระสำคัญ ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ ตลอดจนการประเมินผลเมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่และควรแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างไร การประเมินผล การฝึกอบรมจึงมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และการดำเนินการ ดังที่ วิลาศ สิงหวิชัย (2520, หน้า 156) ได้สรุปเป็นแผนภูมิ คือ



แผนภูมิที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผล วัตถุประสงค์ และการดำเนินการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่นำเอาเทคนิควิธีการในหลายรูปแบบเข้ามาใช้โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ทัศนคติ และพฤติกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพที่ เรียม ศรีทอง (2535, หน้า 28-29) เน้นว่า มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่ มีความมุ่งหวังจะได้รับความรู้ในวิชาชีพชั้นสูงและการประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจ บุคคลที่สามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสมและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ทำให้มีความพึงพอใจและมีความสุขในชีวิต การจะบรรลุความสำเร็จในการวางแผนชีวิตและอาชีพ ได้ย่อมต้องอาศัยเทคนิคกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฝึกอบรม ประดิษฐ์ สรรพช่าง (2525, หน้า 12) ให้ข้อสังเกตว่า เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ของบุคคลได้ดีที่สุดวิธีการหนึ่ง มีนักวิจัยหลายท่านทั้งในและต่างประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับการ วางแผนชีวิตและอาชีพด้วยวิธีการฝึกอบรมกับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมี วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน คือ

กชกร อินทุโสภณ (2538) ได้ศึกษาโปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพเพื่อพัฒนา วุฒิภาวะทางอาชีพของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย โปรแกรมการฝึกอบรมประกอบด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. มนุษยสัมพันธ์และการสร้างความคุ้นเคย
2. ความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในอนาคต
3. พาไปดูงานอาชีพต่างๆ
4. การบรรยายเรื่อง “ทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จในอาชีพ”
5. รู้จักตนเองและอาชีพด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ (The Self Directed Search)
6. การมองภาพตนเองทั้งหมด
7. การตั้งเป้าหมาย
8. กระบวนการและกลยุทธ์การฝึกพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก
9. เทคนิคการผ่อนคลาย
10. เทคนิคการหางานทำ
11. เทคนิคการหางานทำ (ต่อ)
12. กิจกรรมเปิดใจก่อนจาก

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดลองใช้โปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวุฒิภาวะทางอาชีพของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองและเปรียบเทียบรูปแบบโปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพที่มีต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2535 ในมหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของ ไครท์ส (Crites) และโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ได้รับประสบการณ์ตามโปรแกรม มีค่าเฉลี่ยของคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับประสบการณ์ตามโปรแกรม และพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาวุฒิภาวะทางอาชีพของนักศึกษาแตกต่างกัน

เรียบ ศรีทอง (2535) ได้ศึกษาผลของการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวางแผนชีวิตและอาชีพที่มีต่อทัศนคติในการวางแผนชีวิตและอาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาปีที่ 3 ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โปรแกรมการฝึกอบรมประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ปฐมนิเทศและสร้างความคุ้นเคย
2. ชีวิตและพัฒนาการทางอาชีพ
3. เป้าหมายชีวิตและอาชีพ
4. สำรวจทักษะของตน
5. มองสัมฤทธิ์ผลของตน
6. สำรวจบุคลิกภาพ
7. รู้จักค่านิยม
8. ค้นหาอาชีพที่ตรงกับบุคลิกภาพของตนเอง
9. มองโลกกว้างทางอาชีพ
10. การวางแผนชีวิตและพิชิตอุปสรรค
11. มองหางานและเทคนิคการเข้าสู่อาชีพ
12. สรุป-ประเมินผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลของการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวางแผนชีวิตและอาชีพที่มีต่อทัศนคติในการวางแผนชีวิตและอาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเพื่อประเมินชุดการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในทุกสาขาวิชาซึ่งอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวน 60 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบสองชั้นออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจทัศนคติในการวางแผนชีวิตและอาชีพ แบบทดสอบแรงจูงใจ

ไฝสัมผัส และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวางแผนชีวิตและอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนทัศนคติและแรงจูงใจไฝสัมผัสที่สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม และนักศึกษากลุ่มควบคุมมีคะแนนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างการสอบครั้งแรกและครั้งที่ 2

นวลศิริ เปาโรหิตย์ เรียม ศรีทอง และเน่งน้อย พัวพัฒนกุล (2533) ได้ศึกษารูปแบบการจัดอบรมวางแผนชีวิตและอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ โดยจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างความหมายให้กับชีวิตและอาชีพในอนาคต โปรแกรมการฝึกอบรมประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. มนุษยสัมพันธ์และการสร้างความคุ้นเคย
2. ความสำคัญของการวางแผนเป้าหมายชีวิต
3. สรรวจวิถีชีวิต อดีต/ปัจจุบัน/อนาคต
4. ความสัมพันธ์ผลกับการประสบความสำเร็จในอนาคต
5. สรรวจทักษะของตนเอง
6. การรู้จักค่านิยม
7. การสำรวจบุคลิกภาพของตนเอง
8. การค้นหาอาชีพที่ตรงกับบุคลิกภาพ
9. สรรวจถึงงานที่ไฝฝัน
10. การสร้างแผนภูมิชีวิตและอาชีพ
11. เทคนิคการทำงานทำ
12. สรุปการฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญของการวางแผนชีวิตและอาชีพในอนาคต มีทัศนคติในการเป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของตนเองมากขึ้น และเสริมสร้างวุฒิภาวะในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2531 สาขาศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยปิดในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองลักษณะมุ่งอนาคตและวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่านักศึกษากลุ่มที่ไม่ได้

รับการฝึกอบรม และพบว่า หลังจากฝึกอบรมไปแล้ว 6 เดือน คะแนนทัศนคติในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองลักษณะมุ่งอนาคตและวุฒิภาวะทางอาชีพไม่แตกต่างจากการสอบหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทันที

วาร์ด (Ward, 1991, อ้างใน เรียม ศรีทอง, 2535, หน้า 38) ได้ศึกษาผลของการจัดการฝึกอบรมการวางแผนชีวิตและอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 18 คน ในกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการสำรวจข้อมูลทางอาชีพ การวางแผนอาชีพ และทักษะการสื่อสารการหางาน พบว่า นักเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมการวางแผนชีวิตและอาชีพมีคะแนนด้านการรู้จักตนเอง ความรู้ความเข้าใจในอาชีพต่างๆ และวุฒิภาวะทางอาชีพสูงขึ้น

ไดนุซโซ (Dinuzzo, 1977, อ้างใน กชกร อินทุโสภณ, 2538, หน้า 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของกลุ่มให้คำปรึกษาทางอาชีพที่มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ พัฒนาการทางจิตใจของนักศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยฟลอริดา จำนวน 85 คน โดยใช้รูปแบบของการฝึกอบรมวางแผนชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย การสำรวจตนเอง การสำรวจข้อมูลทางอาชีพ กลยุทธ์ของการตัดสินใจ และการสอนทักษะในการทำงาน โดยใช้เครื่องมือแบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของผู้ใหญ่ แบบสำรวจค่านิยมในอาชีพ และแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาอาชีพ ผลปรากฏว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางด้านวุฒิภาวะทางอาชีพ การเห็นคุณค่าตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง การเห็นภาพรวมของตน ตลอดจนพัฒนาการทางจิตใจด้านอื่น นอกจากนี้ไดนุซโซได้สรุปว่า การแนะแนวอาชีพในลักษณะของการวางแผนชีวิตและอาชีพควรจัดในรูปของกิจกรรมกลุ่มร่วมไปกับการปรึกษาทางอาชีพในระยะสั้นๆ ส่วนเนื้อหาควรเน้นด้านเกี่ยวกับการสำรวจตนเอง การให้ข้อมูลทางอาชีพ การตัดสินใจ และการฝึกทักษะในการทำงาน

โทมัส (Thomas, 1972, อ้างใน นวลศิริ เปาโรหิตย์ และคณะ, 2533, หน้า 18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวางแผนชีวิตและอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐฮาวาย สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพร้อยละ 80 แสดงความพึงพอใจและเห็นว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ชีวิตในระดับกลางจนถึงระดับสูง และพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากที่แสดงออกถึงความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของชีวิตและความสุขชีวิตของตนเองได้ดีขึ้นหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953, อ้างใน เรียม ศรีทอง, 2535, หน้า 37) ได้ศึกษาด้วยวิธีการทดลองเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมุ่งสำรวจผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในโรงเรียน โดยจัดการฝึกอบรมใช้ระยะเวลาสั้นๆ นอกโรงเรียน มุ่งช่วยให้ผู้เรียนนึกคิดเกี่ยวกับการวางแผนด้าน

อาชีพและนิสัยในการทำงานของตน ผลของการทดลองได้ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความสำคัญของการวางแผนระยะยาวทางด้านอาชีพและช่วยให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาผลงานวิจัยดังกล่าวทำให้ได้ข้อสรุปว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อการวางแผนชีวิตและอาชีพมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาทัศนคติและแรงจูงใจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความสามารถในการวางแผนชีวิตและอาชีพโดยปรับปรุงมาจากรูปแบบการจัดโปรแกรมของ เรียม ศรีทอง (2535) จำนวน 10 โปรแกรม คือ

1. มองสัมฤทธิ์ผล
2. สำรวจทักษะ/ความสามารถ
3. รู้จักค่านิยม
4. ค้นหาความสนใจ
5. สำรวจบุคลิกภาพ
6. ค้นหาอาชีพ
7. มองโลกกว้างทางอาชีพ
8. การตัดสินใจเลือกอาชีพ
9. การวางแผนอาชีพ
10. การพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพ