

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
2. ทฤษฎีค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพ
3. ทฤษฎีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพ
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ
5. แนวคิดและหลักการของการประกันการว่างงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของคำว่า การเลือกอาชีพคืออะไร เช่น ซุปเปอร์และโอเวอร์สตรีทกล่าวว่า การเลือกอาชีพของมนุษย์จะใช้ตนเองเป็นเกณฑ์คือใช้ความสนใจในอาชีพนั้น ๆ ของตนเองเป็นหลัก หรือความสามารถของตนเองและพิจารณาถึงบุคลิกภาพของตนเองด้วยว่าเหมาะสมกับอาชีพนั้นหรือไม่ ซุปเปอร์ และ โอเวอร์สตรีท (Super and Overstree, 1960 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2529, น. 111) กล่าวว่า ในการเลือกอาชีพบุคคลจะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพ

และหากมองให้เป็นแต่ละส่วนนั้นกล่าวได้ว่าการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องคือตั้งแต่เด็กจนโต ซุปเปอร์ (Super, 1965 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2529, น. 90) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และในกระบวนการเลือกอาชีพนั้นบุคคลจะเลือกโดยห่างไกลจากความเป็นจริงในช่วงอายุต้น และระดับความเป็นจริงจะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น และหากมองให้เป็นแต่ละส่วนนั้นกล่าวได้ว่าการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องคือตั้งแต่เด็กจนโตและยังมีนักวิชาการอีกท่านที่มีแนวคิดคล้าย ๆ กัน คือ กินซ์เบอร์กซึ่งมองว่าการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตายและนักวิชาการของไทยมองว่าการเลือกอาชีพเป็น

พฤติกรรมด้านเป้าหมายในอาชีพ กินซ์เบิร์ก (Ginaberg, 1974 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ลิมปิชาติ 2544, น. 36) กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่าเป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นสิ่งสำคัญติดต่อกันไปแต่ละขั้นของกระบวนการเป้าหมายในอาชีพและมองว่าการเลือกอาชีพเป็นความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนั้น ๆ อรอนงค์ แจ่มผล (2535, น. 10) กล่าวว่า การเลือกอาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนั้น ผู้ที่ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างแท้จริงได้แก่ บุคคลที่เลือกอาชีพโดยพิจารณาจากความเข้าใจในงาน โอกาสในการทำงาน และโอกาสในการศึกษา รวมทั้งองค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และค่านิยมของบุคคล และอีกท่านที่มีความเห็นคล้ายกันคือ เพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2535, น. 10) กล่าวว่า การเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

จากที่มีผู้ได้ให้ความหมายของการเลือกอาชีพ จึงพอสรุปได้ว่า การเลือกอาชีพหมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพโดยบุคคลนั้น ๆ ได้พิจารณาทางเลือกแล้วว่ามีเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด โดยคำนึงถึงองค์ประกอบส่วนบุคคล เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และองค์ประกอบภายนอกในด้านของความต้องการของตลาดแรงงานในอาชีพนั้น ๆ และบรรทัดฐานของสังคมและวัฒนธรรมในด้านของเพศกับอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพเน้นกระบวนการเลือกอาชีพและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และมีแนวคิดที่ว่าถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพนั้น แต่ถ้าเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสม จะไม่สามารถสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเต็มที่และมีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลวและปรับตัวไม่ได้ในอาชีพนั้น (วัชรวิ ทรัพย์มี, 2521, น. 15)

ในที่นี้จะขอกล่าวถึงทฤษฎีการเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน 2 ทฤษฎีหลักเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมีมากมายหลายทฤษฎีและทฤษฎีทุกกลุ่มก็ได้พยายามหาทางอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ แต่อาจกล่าวได้ว่าไม่มีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่สามารถอธิบายการเลือกอาชีพของบุคคลได้อย่างครอบคลุมที่สุดทฤษฎีที่จะกล่าวถึงในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎีหลัก ดังนี้ คือ ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการให้ความสำคัญในเรื่องวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดด้านอาชีพตามขั้นพัฒนาการว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเข้าสู่อาชีพ ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะองค์ประกอบที่กล่าวถึงบุคลิกภาพของบุคคลกับ

ความสอดคล้องของงานและทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพที่กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่ามีอิทธิพลจากแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคม

### ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก

ทฤษฎีการพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginaberg, 1974 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ลิ้มปิชาติ, 2544, น. 36) โดยกล่าวถึง การเลือกอาชีพว่า เป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียวแต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นสิ่งสำคัญ ติดต่อกันไป แต่จะซับซ้อนของกระบวนการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งเวลาเหล่านี้จะไม่หวนย้อนกลับหลังไปอีกดังนั้น เมื่อตัดสินใจแล้วจะกลับหลังไม่ได้ การเลือกจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่เวลาข้างหน้า และจะจบด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจความต้องการของตนเองกับความเป็นจริงในโลก ดังนั้น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเลือกอาชีพตามทฤษฎีนี้จึงมี 3 ประการคือ

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ (Process)
2. กระบวนการเลือกอาชีพจะย้อนกลับหลังไม่ได้ (Irreversible)
3. การเลือกอาชีพจะมีการประนีประนอม (Compromise) ขึ้นสุดทำยระหว่างความสนใจ ความสามารถ และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม

จะเห็นว่าในช่วงแรกของการศึกษา กินซ์เบิร์กเชื่อว่า คนเราเมื่อเลือกอาชีพใดแล้ว ก็จะไม่เปลี่ยนแปลงในภายหลัง แต่ต่อมาเขาแก้ไขทฤษฎีใหม่ว่า การเลือกอาชีพเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัวและมีการแก้ไขได้ แต่เขายังเห็นว่าตัวเลือกครั้งแรก มีความสำคัญสำหรับการตัดสินใจของบุคคลมาก

กินซ์เบิร์ก (Ginaberg, 1974 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ลิ้มปิชาติ, 2544, น. 43) แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะคิดฝัน (Fantasy Period) คือ ระยะที่เด็กมีอายุ 1-10 ปี จะเริ่มคิดถึง การเลือกอาชีพโดยการสร้างจินตนาการไว้ว่า โตขึ้นตนจะเป็นอะไร ในระยะนี้เด็กไม่มีความสามารถ และข้อจำกัดของตนอย่างแท้จริง
2. ระยะทดลองทำงาน (Tentative Period) เด็กอายุ 11-17 ปี การเลือกอาชีพใน ระยะนี้ แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับปัญหาการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตคำนึงถึง

อนาคตมากกว่าปัจจุบัน ระยะนี้การเลือกยังเป็นการเลือกที่ยืดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเองอยู่ เช่น ความสามารถช่วงนี้อาจแบ่งได้เป็น 4 ระยะ คือ

2.1 ระยะยึดความสนใจของตน (Interest Stage) เด็กอายุ 11-12 ปี จะเลือกอาชีพตามความสนใจ ซึ่งส่วนมากจะสัมพันธ์ความปรารถนาระยะต้น

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

2.3 ระยะคำนึงถึงค่านิยมของตนเอง (Value Stage) เด็กอายุ 15-17 ปี จะเริ่มรู้ถึงค่านิยมและสังเกตว่าอะไรเป็นสิ่งที่เขาต้องการ คือ เงิน เกียรติยศ โอกาสแสดงความคิดเห็น ค่านิยมเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ

2.4 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition Stage) เด็กอายุ 17 ปี จะเริ่มรู้จักพิจารณาจากข้อเท็จจริงและตัดสินใจได้เหมาะสมถูกต้อง การตัดสินใจเลือกอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องโดยคำนึงถึงโอกาส ข้อจำกัด และข้อเท็จจริงต่าง ๆ

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

### ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์

ซูเปอร์ (Super, 1957 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ลิ้มปิชาติ, 2544, น. 54) พัฒนาทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ โดยปรับแนวความคิดมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินส์เบิร์ก มีหลักการ ดังนี้คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) บุคคลย่อมแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคล ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือพอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบกับอีกคนหนึ่งไม่ได้ ทุกคนจะมีความสามารถเฉพาะตัวแต่มีคนละอย่าง

3. รูปแบบของความสามารถในอาชีพ (Occupational Ability Patterns) อาชีพแต่ละอาชีพจะมีรูปแบบของความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ นั่นคือ อาชีพหนึ่ง ๆ ก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพต่างไปจากอีกอาชีพหนึ่ง

4. การเลียนแบบและบทบาทของตัวแบบ (Identification and role of Models) บุคคลส่วนมากจะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่น ในด้านการประกอบอาชีพวัยรุ่นจะสนใจอาชีพโดยการเลียนแบบอาชีพจากผู้ใหญ่ ดังนั้น ก็ควรจะเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องการตัดสินใจ (Continuity of Adjustment) การที่บุคคลจะเลือกอาชีพอะไรนั้น การตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ รวมทั้งอัตราโนภาพย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

6. ช่วงของชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้

6.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Growth Stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต

6.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration Stage) ระหว่างอายุ 14-25 ปี เป็นช่วงบุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง ทดลองสวมบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาคู่ การหาอาชีพ และการหาตำแหน่งในสังคม

6.3 ขั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) ระหว่างอายุ 25-45 ปี เป็นช่วงที่บุคคลคิดมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคงและมีบ้านอยู่อาศัย

6.4 ขั้นของชีวิตมั่นคง (Maintenance Stage) ระหว่างอายุ 46-65 ปี เป็นช่วงที่เห็นความสำคัญของครอบครัวพยายามที่จะมีหน้ามีตา หาความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ขั้นของความเสื่อม (Decline Stage) ตั้งแต่อายุ 65 ปีถึงตายเป็นช่วงที่ทำงานน้อยลง มีความรับผิดชอบน้อยและมีบทบาทในสังคมน้อย

7. แบบแผนของอาชีพ (Career Patterns) ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ และโอกาสซึ่งรูปแบบของอาชีพนี้ ได้แก่ ระดับสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงานอาชีพ บางอย่างทำให้เปลี่ยนงานน้อย แต่อาชีพบางอย่างก็ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทางให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพบางอย่างเหมาะสม โดยการให้ทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาสอันควร

9. การพัฒนาการอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากบ้าน การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและจากสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยประเมิน แปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและทดลองวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับตนเอง เช่น รู้จัก ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเองอันทำให้รู้จักประเมินประนอมระหว่าง ความสามารถของตนเองที่จะเป็นไปได้จริง

10. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ กระบวนการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคมเศรษฐกิจของบิดามารดา สถิติปัญญา ความสามารถและความสนใจของบุคคลซึ่งไม่คงที่ เช่นเดียวกับการพัฒนาการของบุคคลตามช่วงชีวิตระหว่างช่วงของการเจริญเติบโตและระยะต้นของช่วงการสำรวจของบุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยต่อกระบวนการพัฒนาการอาชีพ แต่ความเข้าใจอันเล็กน้อยนี้จะมีประโยชน์สำหรับกระบวนการนี้ ในช่วงของขั้นเจริญเติบโตระยะสุดท้ายของการสำรวจของการสร้างหลักฐาน และขั้นของชีวิตที่มั่นคง

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่งและบทบาทของบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความสามารถและการได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ ระดับความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนา ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล

12. งานคือวิถีทางของชีวิต งานเป็นวิถีทางแห่งชีวิตของบุคคลได้ค้นพบทางออกที่ใช้แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ และความสามารถจะทำได้ตามบทบาทที่บุคคลเลือกสรรแล้ว

ซูเปอร์ (1957 อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, 2521, น. 29-30) ได้นำหลักงานตามขั้นพัฒนาการ (Development Tasks) ของ อาร์ เจ ฮาร์วิคเฮสท์ (R.J. Harvinghurst) มาอธิบายกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลด้วย โดยงานตามขั้นพัฒนาการ หมายถึงพัฒนาการด้าน ต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นในแต่ละช่วงชีวิตของบุคคล ถ้าพัฒนาการนั้น ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่นจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความสุข ความมั่นใจและกำลังใจที่จะปรับตัวในขั้นต่อไป แต่ถ้าพัฒนาการขั้นนั้น ๆ ประสบอุปสรรคไม่สามารถดำเนินไปด้วยดีจะทำให้บุคคลนั้นเป็นทุกข์เกิดปัญหา และพัฒนาการขั้นนั้น ๆ ประสบอุปสรรคไม่สามารถดำเนินไปด้วยดี จะทำให้บุคคลนั้นเป็นทุกข์เกิดปัญหาและพัฒนาการขั้นต่อไปจะดำเนินไปด้วยความลำบาก พัฒนาการเหล่านี้เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลจะต้องกระทำให้เสร็จในช่วงของชีวิต พัฒนาการบางอย่างจะเกี่ยวพันด้านร่างกาย เช่น การพัฒนาทักษะด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย พัฒนาการบางด้านเกี่ยวกับการ

ดำรงชีวิตของบุคคล เช่น การเตรียมตัวในการเลือกประกอบอาชีพที่สุจริตเพื่อเป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมต่อไป

ซูเปเปอร์ได้อธิบายงานตามขั้นพัฒนาการด้านอาชีพ (Vocational Development Tasks) ของบุคคลในวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ไว้ดังนี้ คือ

งานตามขั้นพัฒนาการด้านอาชีพของวัยรุ่น มีดังต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนาความสามารถและสติปัญญา
  2. การพัฒนาการสร้างนิสัยในการทำงานที่ดี ความรับผิดชอบในการทำงาน รู้จักร่วมมือ
  3. การเลือกหลักสูตร เลือกวิชาเรียน เลือกกิจกรรมให้เหมาะสม ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนการเลือกอาชีพ
  4. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง การพึ่งตนเอง
- งานตามขั้นพัฒนาการด้านอาชีพของวัยรุ่นมีดังต่อไปนี้ คือ
- 1.1. การเลือกการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ
  - 1.2. การเลือกหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา (ถ้าบุคคลนั้นศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา)
  - 1.3. การเลือกอาชีพที่เหมาะสม
  - 1.4. การพัฒนาทักษะในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

#### ทฤษฎีการเลือกอาชีพของทีดเดเมน

ทฤษฎีของทีดเดเมน (Tidemeane, 1963 อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2544, น. 75) กล่าวว่า การพัฒนาการทางอาชีพจะเกิดขึ้นพร้อมกันไปกับพัฒนาการทางด้านอื่นเป็นส่วนของการที่บุคคลจะพยายามแสวงหาเอกลักษณ์ให้ตนเอง (Ego Identity) เขากล่าวว่า กระบวนการจะเริ่มจากการที่บุคคลค่อย ๆ แยกตัวเอง ออกจากการเป็นส่วนหนึ่งของแวดล้อม พัฒนาอัตตาของตนขึ้นมาเป็นเราเป็นเขา เมื่อเด็กเริ่มแยกแยะตัวเองเป็นเขาก็ริเริ่มมีความคิด ความคาดหวัง การตั้งอนาคต สัมผัสประสบการณ์สำหรับอนาคตต่อไป

ทีดเดเมนได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีพัฒนาการอีริคสัน ซึ่งได้กล่าวถึงการที่บุคคลจะต้องผ่านขั้นพัฒนาการทั้ง 8 ในการเจริญเติบโตของเขา โดยเริ่มจากขั้นพัฒนา 1) ความไว้วางใจ 2) ความมีอิสระในการเคลื่อนไหว 3) ความคิดริเริ่ม 4) เอาจริงเอาจัง 5) สร้างเอกลักษณ์

ให้ตน 6) สร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย 7) ความมั่งคั่งทางปัญญา 8) ความบูรณาการของ  
อึดตา

การที่บุคคลจะผ่านพัฒนาการแต่ละขั้นนั้น เขาต้องมีภาระกิจหน้าที่ที่จะต้องทำถ้าเขา  
ประสบความสำเร็จ เขาก็จะผ่านไปสู่อขั้นพัฒนาการต่อไปอย่างไม่มีปัญหา แต่ถ้าไม่สำเร็จ เช่น  
ในขั้นแรก ถ้าเด็กไม่ได้รู้สึกไว้วางใจในความรักของพ่อแม่เขา เขาก็จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ไว้วางใจ  
ผู้อื่นลำบาก ทีเด็ดเมเนกล่าวว่าการพัฒนาการทางอาชีพก็จะเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลสามารถ  
ผ่านภาระหน้าที่ในแต่ละขั้นของเขาหรือไม่และประสบความสำเร็จเพียงใด การตัดสินใจในอาชีพ  
โอกาสทางเลือกต่าง ๆ ของบุคคลก็จะมีพัฒนาตามขั้นตอนของอีริคสันเช่นกัน

ทีเด็ดเมเน ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญไว้สองประการใหญ่ ๆ คือ ความสามารถ  
แยกแยะ (differentiation) และการผสมผสาน (integration)

การแยกแยะ หมายความว่า กระบวนการประเมินตนเองโดยการรู้ว่าตนเองเป็น  
อย่างไร ลักษณะของงานมีอะไรบ้าง สามารถแยกแยะได้ถูก ความสามารถในการแยกแยะนี้  
จะเกิดจากประสบการณ์ในการเจริญเติบโตของบุคคลตลอดช่วงระยะเวลารวมทั้งการศึกษา และ  
กิจกรรมที่เขาได้กระทำ

ส่วนกระบวนการ ผสมผสาน (integration) หมายความว่า การที่บุคคลพยายามที่  
จะผสมผสานตนเอง กับสังคมที่เขาอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการเลือกอาชีพ เมื่อเขาเข้าไป  
อาชีพใด เขาต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในอาชีพนั้น แต่ในขณะเดียวกันก็ยังคงอยากรักษาความ  
เป็นเอกลักษณ์แห่งตนเองไว้ด้วย ถ้าการ “ผสมผสาน” เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เขาก็จะมี  
ความพึงพอใจในอาชีพที่เลือก

ทีเด็ดเมเนได้แบ่งขั้นอาชีพไว้ 2 ระดับใหญ่ คือ 1) ระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพ 2) ระยะเวลา  
การปรับตัวและนำไปสู่การปฏิบัติ

ระยะก่อนเข้าสู่อาชีพมี 4 ระยะย่อย คือ 1) ระยะสำรวจ 2) ระยะตกผลึก 3) ระยะ  
แสวงหาตัวเลือก 4) ทำตัวเลือกให้กระจ่าง

ระยะการปรับตัวและการนำไปปฏิบัติมี 3 ระยะย่อย คือ 1) ระยะเกี่ยวข้องกับ  
สังคมและอาชีพที่เลือก 2) ย้ำความแน่ใจของตัวเลือก 3) การผสมผสานจุดมุ่งหมายของตนเอง  
และการได้รับการยอมรับจากกลุ่มอาชีพ

สำหรับทีเด็ดเมเนแล้ว กระบวนการตัดสินใจจะเกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ใช่เป็นการเลือก  
ครั้งเดียวในชีวิต การตัดสินใจใหม่อาจจะหมายถึงการเปลี่ยนอาชีพที่เป็นสาเหตุมาจากการมี  
ประสบการณ์ใหม่ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับชีวิต อาจทำให้บุคคลต้องยกเลิกการตัดสินใจเดิม

แต่ไม่ว่าจะตัดสินใจใหม่สักกี่ครั้งก็ตาม บุคคลก็ต้องผ่านขั้นตอนตามที่ได้กล่าวไว้ คือเริ่มจากการสำรวจ ไปจบที่การผสมผสานจุดมุ่งหมายของตนเองและกลุ่มอาชีพเสมอ

นอกจากนี้ ทிடเดเมนยังได้เน้นถึงระยะเวลาที่บุคคลใช้ในการพัฒนาตนเองในแต่ละขั้นว่า อาจจะมีความต่างกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลในการตระหนักและเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง แต่เขามีได้กล่าวไว้ในทฤษฎีว่า บุคคลจะใช้เวลาานเท่าใดที่จะมีการตระหนักในตนเองจนทำให้เขาตัดสินใจในการเลือกอาชีพได้ ในระยะหลังทฤษฎีของเขาได้ให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับเรื่องการใช้เวลามนุษย์ เพราะเขาเห็นว่า การที่มนุษย์ใช้เวลาไปในการกินอยู่หลับนอน พักผ่อน รวมทั้งเวลาที่ใช้ทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการของมนุษย์มาก การให้เวลาในด้านอาชีพของมนุษย์จะต่างกัน มากบ้างน้อยบ้าง การเข้าใจเรื่องพัฒนาการทางอาชีพจะต้องนำเรื่องการใช้เวลาที่มนุษย์ให้กับงานอาชีพของเขามาศึกษาด้วย ว่าแต่ละบุคคลมีการนำอาชีพเข้าไปในจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างไร

สรุปก็คือ ทฤษฎีของทิดเดเมนได้เน้นเรื่องพัฒนาการทางอาชีพตามขั้นตอนหรือระยะเวลาการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของการแยกแยะเอกลักษณ์ของตนเอง ความสำเร็จในการกระทำภารกิจทางอาชีพ และการผ่านขั้นตอนวิกฤตในแต่ละขั้นเหล่านั้น (developmental crisis) การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นกระบวนการตัดสินใจอย่างมีระบบ โดยผ่านความสามารถในการใช้ความคิดอย่างมีเหตุมีผลผสมผสานเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลและการยอมรับจากโลกของงานอาชีพ

### ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของวิลเลียมสัน (Williamson's Traits and Factor Theory) วิลเลียมสัน (Williamson, 1937 อ้างถึงใน ฝั่งพรธน เกิดพิทักษ์, 2529, น. 36-37) เป็นผู้นำแนวคิดในการให้คำปรึกษาโดยเน้นลักษณะและองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ดังนั้นวิลเลียมสันจึงตั้งชื่อทฤษฎีการเลือกอาชีพของเขาว่า "ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคลิกภาพ" ซึ่งเขามีความเชื่อว่า "อาชีพของบุคคลมิใช่การลองผิดลองถูก แต่ต้องใช้ความคิดในการวินิจฉัยวิเคราะห์ให้ดี" และทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดของจิตวิทยา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและจิตวิทยาประยุกต์ที่กล่าวว่า แต่ละบุคคลประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญหลายประการเช่น ความสามารถ ความถนัด เขาวินปัญญา ความต้องการและบุคลิกภาพ สำหรับการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลนั้น แต่ละบุคคลจะเลือกอาชีพโดยพิจารณา

ลักษณะของอาชีพ ประกอบการพิจารณาลักษณะตนเอง พร้อมทั้งพิจารณาความต้องการของตลาดแรงงาน เวลาและทุนทรัพย์ที่จะใช้เตรียมประกอบอาชีพ

สำหรับ “หลักการเลือกอาชีพ” ของทฤษฎีวิเคราะห์และองค์ประกอบของบุคลิกภาพนี้สอดคล้องกับหลักการเลือกอาชีพของพาร์สัน (Parsons) ซึ่งประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ ประการแรก คือ การวิเคราะห์ตนเองในด้านความสามารถ ความสนใจ ประการที่สอง คือ การวิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะอาชีพ รายได้ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และประการที่สาม คือ การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

นอกจากนี้ วิลเลียมสันยังเห็นว่าแต่ละบุคคลต่างมีความสามารถ ศักยภาพและลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะตัวดังกล่าวนี้จะสัมพันธ์กับงานเฉพาะอย่างที่คุณคนเหล่านั้นต้องการ

โดยสรุป ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพที่มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

ประการที่ 1 บุคคลแต่ละคนที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งมีลักษณะดังกล่าว สามารถสังเกต วัด และจัดจำแนกได้

ประการที่ 2 อาชีพแต่ละอาชีพ ต้องการผู้ประกอบอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะที่ต่างกันไป

ประการที่ 3 การแนะแนวอาชีพ ควรเป็นกระบวนการที่จัดวางตัวบุคคลและงานให้เข้าคู่หรือสอดคล้องอย่างเหมาะสม

แคทซ์ (Katz, 1963 อ้างถึงใน อุษณา เจริญไวย, 2531, น. 26) ได้สรุปหลักการที่สำคัญของการเลือกอาชีพตามแนวทฤษฎีนี้ ดังนี้

1. แต่ละคนจะเหมาะกับอาชีพเพียงหนึ่งหรือสองสามประเภท ไม่ได้เหมาะกับทุกอาชีพ

2. ถ้าได้รับการช่วยเหลือแนะแนว บุคคลจะสามารถเลือกอาชีพที่ถูกต้องได้ในที่สุด แต่อาจจะเสียเวลาและมีโอกาสผิดพลาดได้

3. อาชีพที่บุคคลเลือกมีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

4. บุคคลควรได้พัฒนาวิสัยทัศน์เป้าหมายทางอาชีพแต่เนิ่น ๆ เพราะเป้าหมายดังกล่าวเป็นตัวกำหนด การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องซึ่งจะนำบุคคลไปยังเป้าหมายที่วางไว้นั้น

### ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) เป็นผู้สร้าง “แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ” (The Vocational Preference Inventory) ได้สร้าง “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ (Holland, 1973, pp. 2-4 อ้างถึงใน มาลีวัลย์ ครุฑกุล, 2547, น. 36) ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยศักดิ์ตระกูล บิดามารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ที่ท้ายที่สุดความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ข้างต้นเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไร ๆ คล้าย ๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษา และสังคม

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (Holland, 1973, pp. 4-5 อ้างถึงใน มาลีวัลย์ ครุฑกุล, 2547, น. 42) ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้มี

ความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ประปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

กล่าวโดยสรุป “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ของฮอลแลนด์มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ
2. แบบสำรวจความสนใจคือแบบสำรวจบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ได้กล่าวถึง “การเลือกอาชีพ” ไว้ว่า “การเลือกอาชีพ คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ”

#### ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพของเกอแลต

เกอแลต (Gelatt, 1962 อ้างถึงใน อรนุช ฐีรังษ์, 2542 , น. 11-12) กล่าวถึงการตัดสินใจ โดยนำเสนอว่า การตัดสินใจที่ดีและมีคุณภาพนั้น จะต้องกระบวนการอย่างไร

เกอแลตเห็นว่า บุคคลจำเป็นต้องมีระบบการทำนายผล และระบบค่านิยมที่จะต้องใช้ร่วมกันในการตัดสินใจระหว่างตัวเลือกที่บุคคลอาจจะพึงพอใจ หรือที่เขาคาดหมายภายใต้สภาวะที่ยังมีความไม่แน่นอน เขาได้ใช้รูปแบบวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และสถิติที่ได้รับอิทธิพลมาจากทั้งของบรอสส์ (Bross) ครอนบาค และกลีเซอร์ (Cronbach and Gleser) เกอแลตเสนอโมเดลของเขาในเรื่องการตัดสินใจไว้ว่า ข้อมูลข่าวสารนั้นเปรียบคล้ายกับ “เชื้อเพลิง” (fuel) ที่บุคคลต้องตัดสินใจมีอยู่ส่วนการตัดสินใจที่จะทำอย่างไรนั้นอาจเป็นการตัดสินใจที่เสร็จสิ้นลงไปเลย (terminal) หรืออาจจะเป็นการตัดสินใจที่แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม (investigation) เพื่อที่จะ

นำไปสู่การตัดสินใจครั้งสุดท้ายก็ได้ และบางครั้งการตัดสินใจที่บอกว่า เป็นครั้งสุดท้ายก็อาจยังไม่เสร็จสิ้น หากมีข้อมูลใหม่เพิ่มเติมขึ้นมา

ตามแนวคิดของเกอแลต เขามองว่า กระบวนการตัดสินใจนั้น มีอยู่ 3 ส่วน และแต่ละส่วนก็จะมีความต้องการข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป เขาเห็นว่าแต่ละระบบจะต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ดี รวมทั้งระบบค่านิยมในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้แต่ละทางเลือกก็จะมีความเสี่ยงที่ไม่เหมือนกันเป็นผลที่จะตามมาอยู่เสมอ เขากล่าวว่า ยิ่งผู้เลือกมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนมากเท่าไร ความชัดเจนที่เป็นความเสี่ยงก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย กล่าวง่าย ๆ ก็คือหากบุคคลมีข้อมูลที่ชัดเจนในทางเลือก เช่น ข้อมูลในการประกอบอาชีพ ธุรกิจ และเขามีข้อมูลนี้มาก เขาจะรู้ชัดเจนว่าความเสี่ยงต่างจากอาชีพธุรกิจมีในระดับใด หรือถ้าเขาไปประกอบอาชีพอื่น เขาจะมีความเสี่ยงต่างจากอาชีพธุรกิจอย่างไร การทราบข้อมูลมาก ๆ ในแต่ละทางเลือกมิได้หมายถึง ความเสี่ยงลดลง แต่เกอแลต กล่าวว่า การทราบข้อมูลจะช่วยทำให้ผู้เลือกได้เข้าใจถึงระดับของความเสี่ยงว่า เขาสมควรจะเลือกทางนั้น ๆ หรือไม่ หรือถ้าเลือกไปความสูญเสียที่จะตามมานั้นคุ้มหรือไม่ที่จะเสี่ยง แม้ว่าความกล้าที่จะเสี่ยงนั้นจะต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลก็ตาม คนบางคนเป็นคนที่ยกได้กล้าเสีย แต่คนบางคนก็ค่อนข้างระมัดระวังไม่ยอมเสี่ยง แต่อีกประเภทก็จะอยู่ระหว่างสองขั้วดังกล่าว ในส่วนของการเลือกอาชีพนั้นบุคคลบางคนก็จะไม่ชวนขวายหาข้อมูลทางอาชีพก่อนการตัดสินใจเลือกเลย ทำให้เขาต้องถูกจำกัดอยู่กับตัวเลือกเพียงไม่กี่ตัว ในขณะที่บางคนก็จะมีตัวเลือกทางอาชีพมากมาย เขาอาจคิดไปถึงผลที่จะตามมาหากเลือกตัวเลือกต่าง ๆ ได้

กระบวนการตัดสินใจมีลักษณะเป็นวัฏจักรตามธรรมชาติ แบ่งเป็นขั้น ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการเลือก โดยกำหนดตัวเลือกตามความต้องการเลือกอาชีพ อาจจะมีตัวเลือกหลายอย่างก็ได้

2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลือกเหล่านั้น ถ้าหากเป็นตัวเลือกการศึกษาก็ควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร หลักสูตร จำนวนผู้เรียนที่สถานศึกษารับไว้ได้และค่าใช้จ่าย เป็นต้น และถ้าเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ สวัสดิการที่ได้รับ รายได้และการฝึกอบรม เพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ บุคคลต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองอีกด้วย เป็นต้นว่า ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถและทัศนคติ นำข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อทำนายถึงความเป็นไปได้และผลที่เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจเลือกแล้ว

3. ทำความกระจ่างแจ้งกับระบบค่านิยมของตนเอง แล้วนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกตัวเลือกที่เหมาะสมกับตนให้มากที่สุด

4. ตัวเลือกทั้งหมดแล้วตัดสินใจแบบเด็ดขาดหรือค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีกถ้าเป็นการตัดสินใจแบบเด็ดขาด บุคคลก็จะประเมินถึงการทำนายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้นอีกครั้งเพื่อความมั่นใจ และถ้าหากเป็นการตัดสินใจแบบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก บุคคลก็จะกลับขั้นที่ 2 ใหม่ ดำเนินการจนครบทุกขั้นจนสามารถตัดสินใจได้จากทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพตามที่กล่าวมา จะเห็นว่าไม่มีทฤษฎีใดที่ใช้อธิบายการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลจะเห็นว่าประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างประกอบกันและการตัดสินใจอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว สำหรับการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัจจัยด้านส่วนตัว อันได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ โดยต้องคำนึงว่าเพศใดควรเหมาะสมกับอาชีพใดและสังคมยอมรับมากน้อยแค่ไหน หรือต้องคำนึงถึงระดับสติปัญญาของตนเองว่าดีมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้จะมีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือทางสังคมเป็นองค์ประกอบ เช่น ครอบครัวหรือเพื่อนเป็นตัวสนับสนุน และถ้าอาชีพที่ตนเองเลือกอาจมีการคำนึงถึงสังคมและวัฒนธรรม ถ้าสังคมยอมรับ เช่น เพศหญิงเลือกอาชีพครู บุคคลอาจมองว่าเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับแต่ถ้าเพศ หญิงเลือกอาชีพที่ถือว่าเป็นของเพศชาย เช่นอาชีพวิศวกรหรือนักบิน สังคมมักไม่ค่อยยอมรับ และอาจเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลไม่กล้าที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ ทั้งนี้การตัดสินใจของแต่ละบุคคลจะมีการรวบรวมข้อมูล การสังเกตและอาศัยการเรียนรู้ในการประเมินทางเลือกโดยผ่านกระบวนการตัดสินใจอย่างมีระบบ โดยผ่านความสามารถในการใช้เหตุผลหลายอย่างผสมผสานกับปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม และนำมาซึ่งการตัดสินใจเลือกอาชีพที่คิดว่าเหมาะสมที่สุดสำหรับตนเอง

#### ประเภทของการตัดสินใจและรูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจเลือกอาชีพ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528, น. 45) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์เป็นที่รู้แน่นอนชัด (Decisions with Certainly)
2. การตัดสินใจที่มีการเสี่ยงที่พอคำนวณได้ (Decisions with measured Risks) ผลลัพธ์ในกรณีนี้จะไม่แน่นอนเหมือนในข้อแรก แต่พอจะคาดคะเนได้โดยใช้หลักความน่าจะเป็นไปได้มาพิจารณาประกอบ
3. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์ไม่แน่นอน (Decisions with Uncertainly) ในทางเลือกแต่ละทางนั้นไม่สามารถคาดเดาว่าผลลัพธ์ออกมาจะเป็นอย่างไร นอกจากนี้วิธีการตัดสินใจยังสามารถจัดออกเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ กันได้หลายรูปแบบ

## รูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจ

ดิงค์เลจ (Dinklage, 1977 อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528, น. 46-47) ได้ศึกษาพบว่ากลยุทธ์ “การวางแผนอย่างรอบคอบ” เป็นวิธีการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับขั้นตอนในการใช้กลยุทธ์ “การวางแผนอย่างรอบคอบ” มีดังนี้

ขั้นที่ 1 รู้ว่าสิ่งที่ต้องตัดสินใจคืออะไร ในขั้นนี้บุคคลจะต้องทราบเสียก่อนว่าเขาจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใด และจะต้องตระหนักว่าเขามีสิ่งที่ต้องตัดสินใจขั้นนี้เป็นขั้นที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าไม่ตระหนักว่าจะต้องคิดตัดสินใจ แล้วกระบวนการคิดหาทางเลือกก็อาจไม่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจทุกเรื่องจะเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ข้อมูลที่พูดถึงมิใช่ข้อมูลทั่วไป แต่จะต้องเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ ดังนั้นบุคคลจึงต้องรู้ศิลปะแห่งการเข้าใจว่าข้อมูลอะไรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของเขา แหล่งข้อมูลจะได้มาจากไหนและจะได้ข้อมูลนั้นมาอย่างไร นอกจากนี้ ข้อมูลบางชนิดจะได้จากภายนอก ส่วนข้อมูลบางชนิดจะต้องแสวงหาเองจากภายใน

ขั้นที่ 3 รู้จักทางเลือกที่มีอยู่ จากการรวบรวมข้อมูลขั้นที่ 2 อาจทำให้บุคคลเริ่มมองเห็นทางเลือกของเขาขึ้นมาได้บ้าง ถ้าทางเลือกมีไม่มากอาจจะขอให้เข้าใช้ความคิดถึงทางเลือกอื่นที่น่าจะเป็นไปได้มาพิจารณาประกอบ และเมื่อได้ทางเลือกพอสมควรแล้ว ก็ให้เขาเขียนทางเลือกเหล่านี้ลงในกระดาษ

ขั้นที่ 4 การชั่งน้ำหนักตัวเลือกแต่ละตัว สำหรับขั้นนี้ จะต้องให้บุคคลพิจารณาว่าในแต่ละทางเลือกมีผลดี ผลเสียอย่างไร ผลดีผลเสียในที่นี้หมายถึงความถึงที่เกี่ยวกับชีวิตของเขา มิใช่ผลดีสำหรับบุคคลอื่น และให้บุคคลนำผลดีผลเสียในแต่ละตัวมาชั่งน้ำหนักดูว่าตัวเลือกใดมีน้ำหนักดีกว่าตัวเลือกอื่น

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเลือก ถ้าบุคคลใดทำขั้นที่ 4 เรียบร้อยเขาก็พร้อมที่จะตัดสินใจเลือกในการเลือกของเขา ในขั้นนี้ส่วนใหญ่จะเป็นจากอันดับของตัวเลือกที่ได้เขียนไว้ในขั้นที่ 4 นั้นเอง อย่างไรก็ตาม เขาอาจจะเลือกได้มากกว่า 1 อันดับ ถ้าการเลือกนั้นเป็นความต้องการของเขา

ขั้นที่ 6 การดำเนินการเมื่อได้ตัดสินใจว่าจะทำอะไรเรียบร้อยแล้วบุคคลก็พร้อมที่จะลงมือดำเนินการตามที่ได้ตัดสินใจไว้ในขั้นที่ 5

ขั้นที่ 7 การทบทวนการตัดสินใจ และผลที่ได้รับ เมื่อปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจไปแล้วบุคคลจะพบว่า การตัดสินใจเลือกของเขาสามารถช่วยหรือไม่ในการแก้ปัญหาจากขั้นที่ 1

ถ้าพบว่าของการตัดสินใจได้ช่วยในการแก้ปัญหา เขาก็จะยึดอยู่กับการตัดสินใจนั้น แต่ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้ก็อาจจะต้องเริ่มกระบวนการใหม่อีกครั้งหนึ่งโดยเริ่มจากขั้นที่ 2 หรือ 3 ทั้งนี้แล้วแต่ความจำเป็น

## 2. ทฤษฎีค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพ

### ความหมายของค่านิยม

ก่อ สวัสดิพานิช (2518, น. 46-58) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความคิด พฤติกรรม และสิ่งอื่นที่คนในสังคมใดสังคมหนึ่งเห็นว่ามีคุณค่า จึงยอมรับมาปฏิบัติตามและ หวงแหนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

เจือ เกตุขจร (2519, น. 10) ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือสิ่งที่สังคมนิยม ชมชอบนั้นเป็นสิ่งที่มีความดีและมีประโยชน์

ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2516, น. 6) กล่าวว่า ค่านิยมของสังคมหมายถึง สิ่งที่คุณสนใจ สิ่งที่คุณปรารถนาจะได้ ปรารถนาจะเป็น หรือกลับกลายมาเป็นสิ่งที่คุณถือว่าเป็นสิ่งที่บังคับ ต้อง ทำต้องปฏิบัติเป็นสิ่งที่คนบูชายกย่องและมีความสุขที่จะได้เห็น ได้ฟัง ได้เป็นเจ้าของ ค่านิยม ของสังคมจึงเป็นวิถีของการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมายต่อบุคคลและเป็นแบบฉบับของ ความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคม

พัทธา สายหู (2516, น. 51-52) ให้คำอธิบายว่า ค่านิยมในสังคมวิทยาเขา กำหนดให้ครอบคลุมกว้าง หมายถึงสิ่งที่นิยมยึดถือประจำใจที่ช่วยตัดสินใจในการเลือก ตราบใดที่ มนุษย์ต้องเลือกในการตัดสินใจในการกระทำอยู่ มนุษย์จะต้องอาศัยคุณค่าประจำตัวเป็นเครื่อง กำหนด แม้แต่สิ่งที่ทำเคยชินจนเป็นนิสัย ฉะนั้นเมื่อเกิดเป็นคนแล้วจะทำอะไรจะต้องอาศัยคุณค่าที่คน ยึดถือเป็นเครื่องกำหนดทั้งสิ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2520, น. 17-18) ให้ความหมายของค่านิยมคือ การยอมรับ นับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ มนุษย์ สิ่งมีชีวิตอื่น ๆ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดย ได้ทำการประเมินจากทัศนะต่าง ๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว หากไม่มีการพิจารณาประเมินค่า เพียงแต่มีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกเช่นนั้นก็มีฐานะเป็นเพียงเจตคติที่มีต่อสิ่งนั้น เท่านั้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้พอจะสรุปได้ใจความของค่านิยมได้ว่า ค่านิยมของแต่ละคนนั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบแล้วของเขา และเนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลผิดแผกต่างกันไป ถึงแม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมและสังคมเดียวกันก็ตาม เมื่อประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลกระทบกระเทือนทำให้เขาเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมของเขาขึ้น ดังนั้นค่านิยมจึงมีลักษณะไม่คงที่ ในฐานะที่ค่านิยมเป็นเครื่องนำทางของคน การเปลี่ยนแปลงและวุฒิภาวะของค่านิยมย่อมขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงและวุฒิภาวะของประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ค่านิยมเกิดจากการคิดอย่างรอบคอบ การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลที่จะตามมาในชีวิต ค่านิยมไม่เป็นเพียงเรื่องของความถูกหรือผิด ดีหรือเลว จริงหรือเท็จเท่านั้น แต่ยังคงรวมถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องนำพฤติกรรมในชีวิตของเราที่พบเห็นบ่อย ๆ ก็มีความขัดแย้งกัน การรักษาคุณภาพและการให้น้ำหนักต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง และการกระทำที่แสดงถึงการคิดอย่างรอบคอบในด้านต่าง ๆ จนออกมาในรูปของความคิดที่ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องพึงปรารถนาและมีค่าควรแก่การปฏิบัติต่อไป

#### เกณฑ์การพิจารณาค่านิยม

ในการที่พิจารณาว่าคุณลักษณะใดเป็นค่านิยมหรือไม่นั้น เราควรจะได้พิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

1. ค่านิยมนั้นเกิดจากการเลือกอย่างเสรีของบุคคลหรือไม่ หากมีการบังคับให้เราเลือกค่านิยมใดนิยมหนึ่งแล้ว จะเรียกเป็นค่านิยมที่แท้จริงไม่ได้ เพราะสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากภายนอกไม่ได้เกิดจากการยินยอมพร้อมใจเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นอย่างแท้จริง และสิ่งที่มีลักษณะเกิดจากภายนอกนี้ในระยะเวลายาวนานนักก็จะสูญสิ้นไป ไม่ได้คงอยู่เป็นคุณสมบัติประจำตัวของเรา

2. การมีทางเลือกค่านิยมอื่นอีกหรือไม่ ถ้ามีค่านิยมให้พิจารณาเพียงอย่างเดียว ก็หมายความว่าไม่มีโอกาสที่จะเลือกคุณค่าด้วยการเปรียบเทียบ หนทางเดียวที่จะพอเรียกว่าเลือก ก็คือการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับเท่านั้น เมื่อไม่มีทางเลือก การที่จะพิจารณาถึงข้อดีหรือข้อเสีย ความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมนั้นก็หมดไป ดังนั้นค่านิยมที่จะยึดถือนั้นจะต้องได้มาจากการเลือกจากค่านิยมหลายอย่างที่มีอยู่ เพื่อจะได้มีโอกาสเปรียบเทียบคุณสมบัติในแง่มุมต่าง ๆ ได้

3. การเลือกค่านิยมนั้น กระทำหลังจากที่ได้พิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียและผลที่จะตามมาจากการยอมรับนับถือค่านิยมต่าง ๆ ที่มีให้เลือกหรือไม่ การถูกบังคับให้เลือก หรือเลือกโดยไม่ได้คิดให้รอบคอบถ่วงแท้แล้วนั้น จะถือว่าเป็นค่านิยมยังไม่ได้ การเลือกค่านิยมนั้นจะต้องไม่กระทำไปด้วยอารมณ์ แต่จะต้องเป็นไปด้วยการใช้สติปัญญาไตร่ตรองโดยละเอียด เช่น ด้วยการใช้กระบวนการคิดเชิงปรัชญา เป็นต้น

4. การเทิดทูนและรักษาค่านิยมที่ได้เลือกไว้แล้วนั้นอย่างมั่นคงหรือไม่ ถึงแม้ว่าในตอนแรกอาจจะไม่สบายใจนักที่จะทำ แต่ก็พยายามทำด้วยความสำนึกในคุณค่าและมีความภูมิใจที่ได้กระทำ เช่น การตัดสินใจเข้าทำการปราบปรามเสี้ยนหนามของแผ่นดิน ถึงแม้ว่าจะต้องเสี่ยงชีวิตแต่ก็จะมีใจมากกว่าที่จะอยู่อย่างเป็นทาส

5. การจะยืนหยัดในค่านิยมที่ได้เลือกไว้แล้วอย่างเด็ดเดี่ยวและเหนียวแน่น ถ้ายังไม่แน่ใจในค่านิยมที่ยึดถือ ก็อาจจะละอายต่อการแสดงการว่าเรายอมรับนับถือในค่านิยมนั้น และไม่กล้าที่จะยืนยันถึงความดีแห่งค่านิยมนั้นต่อบุคคลอื่น โดยเฉพาะที่ยืนยันต่อการโจมตีจากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยในค่านิยมนั้น

6. การสามารถแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อชี้ให้เห็นว่ายอมรับนับถือในค่านิยมนั้นหรือไม่ เช่น ยินดีที่จะเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ หรือเวลา เพื่อที่จะปฏิบัติตัวตามค่านิยมที่ได้ยึดถือ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่เรียกว่าค่านิยมนั้นจะเป็นสิ่งที่นำทางในการดำเนินชีวิตตามปกติ หากว่าถ้าได้แสดงความนิยมนับถือค่านิยมใด ๆ แต่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามค่านิยมนั้นแล้ว เห็นจะเรียกว่าเป็นค่านิยมของเราไม่ได้

7. มีการกระทำซ้ำ ๆ ในสิ่งที่ได้ยึดถือเป็นค่านิยมหรือไม่ อาจจะมีการกระทำซ้ำ ๆ จนเป็นกิจวัตรประจำวันก็ได้ ค่านิยมเหล่านี้จะแสดงตัวออกในการกระทำต่าง ๆ ภายใต้สภาวะแลเวลาที่แตกต่างกันออกไป สิ่งปรากฏขึ้นเพียงครั้งเดียวแล้วหายไปนั้น จะเรียกว่าค่านิยมไม่ได้ ค่านิยมจะต้องมีความคงทนและเป็นแบบฉบับในการดำเนินชีวิต อย่างน้อยก็ในช่วงเวลานานพอสมควร

แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางอาชีพ (Occupational values)

ค่านิยมทางอาชีพก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีผู้นำมาอธิบายการเลือกอาชีพ ทั้งนี้เพราะค่านิยมในอาชีพจะส่งผลให้บุคคลได้ตัดสินใจในอาชีพ กล่าวคือ ค่านิยมนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลคิดว่า เป็นสิ่งดีและน่าเชื่อถือ

ในความหมายของค่านิยมนั้น ไพทวูร์ย์ เครือแก้ว ให้ความหมายไว้ว่าเป็น “สิ่ง” ที่คนสนใจ สิ่งที่คนปรารถนาจะได้ ปรารถนาจะเป็น หรือกลับกลายมาเป็นสิ่งที่คนถือว่าเป็นสิ่งบังคับที่ต้องทำปฏิบัติเป็นสิ่งที่คนบูชายกย่อง (ไพทวูร์ย์ เครือแก้ว, 2513, น. 88) ดังนั้นค่านิยมทางอาชีพจึงมีความหมายในลักษณะที่ว่าเป็นอาชีพที่คนสนใจและปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้น ในการสังเกตถึงค่านิยมของคนเรานั้น และได้ให้ข้อสังเกตว่า เราสามารถสังเกตได้จากความสนใจเรื่องต่าง ๆ ของคนในสังคมดูว่าสนใจเรื่องอะไร และเราสามารถสังเกตค่านิยมทางอาชีพของคนได้จากความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานลักษณะของงาน

Morris Rosenberg (1980 อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ เนาวประดิษฐ์, 2528, น. 38) เป็นผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมทางอาชีพโดยเขาต้องการที่จะทราบว่าในการเลือกอาชีพของคนเราค่านิยมจะเข้ามาเกี่ยวพันอย่างไร เขากล่าวต่อไปว่าค่านิยมทางอาชีพนั้นหมายถึงการที่บุคคลคิดว่าอาชีพนั้นเป็นสิ่งดี และต้องการที่จะเลือกและยึดเอาอาชีพนั้น คนเรานั้นจะเลือกอาชีพต่าง ๆ ของตนเองมีความแตกต่างและผันแปรไปตามค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ จะเลือกอาชีพ เพราะต้องการที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น จิตรกร จะเลือกอาชีพ เพราะค่านิยมเกี่ยวกับความพอใจในงานศิลปะและให้ความสุขแก่ตนเอง เขาจะเลือกอาชีพเพราะค่านิยมของ Self expressive ในการศึกษาครั้งนี้ก็เช่นกัน บัจฉัยเรื่องรายได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยคิดว่าเรื่องรายได้เป็นค่านิยมทางอาชีพประเภทอย่างหนึ่งเช่นกัน

นอกจากนี้แล้วก็ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพโดยใช้ค่านิยมเป็นหลักคล้ายกับแนวคิดของ Rosenberg ค่านิยมที่มีผลต่อการเลือกอาชีพนั้น แบ่งออกได้เป็นค่านิยมภายนอก (extrinsic values) และค่านิยมภายใน (intrinsic values) โดยที่ Mortimer and Lorence แบ่งแยกย่อยออกดังนี้

ก. ค่านิยมภายนอก แบ่งออกได้เป็น

1. รายได้
2. เกียรติยศ
3. ความมั่นคง

ข. ค่านิยมภายใน แบ่งออกได้เป็น

1. ผลประโยชน์
2. ความท้าทาย
3. ความรับผิดชอบ
4. ความเป็นอิสระ

ดังนั้นค่านิยมทางอาชีพและความชอบพอในอาชีพ จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ เพราะการเลือกอาชีพนั้น เป็นกระบวนการที่มีเหตุมีผล เนื่องจากบุคคลพยายามที่จะเลือกอาชีพที่ให้รางวัลตอบแทนมากที่สุด (Blau et, al., 1956 อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ เนาวประดิษฐ์, 2528, น. 42) สำหรับผลงานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการศึกษาชุมชนประมง ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่ประเทศอังกฤษ จากการศึกษาของ Tunstall พบว่า ประชากรประมงส่วนใหญ่ชอบประกอบอาชีพประมง เพราะมีรายได้ดี และสามารถหาเงินทองได้ง่ายกว่าอาชีพที่อยู่บนฝั่งเช่นเกษตรกร ชาวประมงกลุ่มนี้คิดว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญ (Tunstall, 1976 อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ เนาวประดิษฐ์, 2528, น. 50)

Mortimer สรุปว่า การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคล เป็นกระบวนการที่มีเหตุผล เนื่องจากบุคคลพยายามที่จะเลือกอาชีพที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด ซึ่งค่านิยมทางอาชีพจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

### 3. ทฤษฎีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ

#### ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Abraham Maslow (1908-1970 อ้างถึงใน วัทัญญ เนตรสง่า, 2541, น. 47) ได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ปัจจัยพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ Maslow เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการนี้ คือความต้องการทางร่างกาย เช่น ปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางกายภาพรวมอย่างเพียงพอก็จะมาคิดถึงเรื่อง การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ตั้งแต่ความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ครอบครัว จนไปถึงความมั่นคงทางหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and Love Needs) เมื่อมนุษย์มีความต้องการทั้ง ทางกายภาพและปลอดภัยอย่างเพียงพอ ก็จะแสวงหาความรักและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการเป็นการยกย่องเคารพ (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์มีความต้องการอย่างเพียงพอทั้ง 3 ประการที่กล่าวมาแล้ว ก็จะมาคิดถึงเรื่องการเป็นที่เคารพและมีฐานะทางสังคมที่เป็นที่ยอมรับ

5. ความต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตัวเองต้องการสูงสุด (Self-actualization Needs) เมื่อมนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสังคมและในที่สุดก็จะมองหาหรือกระเพื่อให้ตัวเองบรรลุในสิ่งที่ตัวเองปรารถนาสูงสุด เช่น อยากรับเป็นนายกรัฐมนตรีนครียุคใหม่ อยากรับเป็นมหาเศรษฐี อยากรับเป็น ผบ.ทบ.

จากความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow เราก็เห็นได้ว่า มนุษย์แต่ละคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อม ตามสิ่งที่ตนมี และตามมูลเหตุจูงใจ ถ้าเราพยายามที่จะต้องการให้ทุกคนในชาติมามองปัญหาเพื่อส่วนรวม เสียสละ และทำเพื่อส่วนรวม คุณเคยลองมองและคิดกลับไปว่าเราเหล่านั้น ยังชวนชวนเพื่อให้ได้มาตามความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 อยู่ในขณะผู้ที่มีทุกอย่างเพียงพอ กำลังต่อสู้เพื่อให้ได้มาตามความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ซึ่งเราจะเห็นถึงความแตกต่างกันตามความต้องการและตามสิ่งที่ตนเองมา เช่น คนชั้นที่มีอำนาจในการปกครองบ้านเมือง ก็ดิ้นรนให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองมุ่งหวัง และในทางกลับกันคนที่ด้อยโอกาสทางสังคมหรือหน้าที่การงานต่างก็ดิ้นรนเพื่อให้ตัวเองอยู่รอด เกี่ยวกับเรื่องความต้องการของมนุษย์นี้ Maslow (อ้างถึงใน พรรณี ชูทัยเจนจิต, 2538) ได้กล่าวไว้อย่างละเอียดชัดเจน ซึ่งนำมาพิจารณาอย่างยิ่งว่าคนไทยซึ่งมีลักษณะสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างจากฝรั่งนั้นจะมีความต้องการพื้นฐานเช่นเดียวกับแนวคิดที่ Maslow เสนอไว้หรือไม่ Maslow เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์โดยที่มองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการของมนุษย์นี้มีมากมายหลายอย่างด้วยกันซึ่งเขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุดเป็น 7 ขั้นด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูง ๆ ถ้าความต้องการในขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนองเสียก่อน

แนวคิดของ Maslow ดังกล่าวแสดงว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการนั้นมีต่าง ๆ กันมากมายเข้าจึงได้จัดเป็นลำดับขั้น โดยเรียงจากความต้องการขั้นต่ำสุดขึ้นไปหาความต้องการขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง

5. ความต้องการที่ตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง
  6. ความต้องการที่จะรู้และที่จะเข้าใจ
  7. ความต้องการทางด้านสุนทรียะ
- ซึ่ง Maslow ได้เสนอไว้ดังภาพ

ภาพที่ 2.1  
ความต้องการทั้ง 7 ของ Maslow

ความต้องการทางด้านสุนทรียะ
ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ
ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง
ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง
ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ
ความต้องการความปลอดภัย
ความต้องการทางด้านร่างกาย

ที่มา: พรรณี ชูทัยเจนจิต, 2538, น. 10

เกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการทั้ง 7 Maslow ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการเกิดความต้องการไว้ดังนี้ คือ

1. เมื่อความต้องการในขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนอง คนก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับ 100 % เต็มเสียก่อน จึงจะมีความต้องการในขั้นถัดไปได้ ความต้องการของมนุษย์จะได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน และมีบางส่วนจะไม่ได้รับการตอบสนอง จากลำดับขั้นที่ Maslow เสนอไว้ การได้รับการตอบสนองจะลดหลั่นกันไปตามลำดับขั้น ซึ่งอาจจะแทนได้ด้วยตัวเลขดังนี้ การตอบสนองทางด้านร่างกาย ประมาณ 85 % การสนองตอบความปลอดภัย 70 % การสนองความรัก 50 % การสนองความต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่อง 40 % และการสนองความต้องการรู้จักตนเอง 10 %

2. เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง ก็จะมีความต้องการอื่นเกิดขึ้นมาอีกนั้น ความต้องการอื่นที่เกิดขึ้นค่อยเป็นค่อยไปมิใช่เกิดอย่างทันทีว่งที่ เช่นเมื่อความต้องการ ก. ได้รับการตอบสนองประมาณ 10 % ความต้องการ ข. ก็ยังไม่ปรากฏ แต่ถ้าความต้องการ ก. ได้รับ

ประมาณ 25 % ความต้องการ ข. อาจจะปรากฏออกมา 5 % และเมื่อความต้องการ ก. ได้รับการตอบสนองตอบประมาณ 75 % ความต้องการ ข. ก็จะปรากฏออกมาเป็น 50 % เป็นเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ

3. Maslow เสนอความต้องการไว้ 7 ชั้น แต่เวลากล่าวโดยทั่วไปจะกล่าวเพียง 5 ชั้น เท่านั้นคือกล่าวถึงชั้น “การรู้จักตนเองตามสภาพ” หรือ “การตระหนักในความสามารถของตนเอง” ทั้งนี้เพราะถ้าคนพัฒนาขึ้นมาถึงขั้นนี้ก็จะมีความต้องการหรือพัฒนาขึ้นไปสู่ชั้นที่ 6 และ 7 ได้เอง เพราะทั้งสิ่งชั้นสุดท้ายเป็นคุณสมบัติของชั้นที่ 5

Maslow ได้อธิบายถึงลักษณะความต้องการในแต่ละชั้นไว้ให้เห็นชัดเจน ดังนี้

#### 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย

เป็นความต้องการที่ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ซึ่งได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ การขับถ่าย ฯลฯ ถ้าความต้องการชั้นต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วขาดหมดทุกอย่างตั้งแต่อาหาร ความปลอดภัย ความรัก การตระหนักในความสามารถของตนเอง สิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมมากที่สุดคือความต้องการอาหาร ตราบใดที่เรายังมีความหิว ตราบนั้นเราจะยังไม่มีความต้องการในเรื่องอื่น จะคิดอยู่เพียงเรื่องเดียวว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้ท้องอิมจะไม่คำนึงถึงสิ่งอื่นใดแม้แต่เรื่องความปลอดภัย เช่นคนที่กำลังมีความหิว จะทำได้แม้การฉกชิงวิ่งราว ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าทำแล้วถ้าตำรวจจับได้จะมีอะไรเกิดขึ้น แต่ในช่วงเวลานั้นเขามีได้คำนึงถึงความปลอดภัย คิดเพียงแต่ว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้ท้องอิม หรือการที่ได้กินในห้องเรียนนั่งท้องร้องจ๊อก ๆ ด้วยความหิว ย่อมไม่มีจิตใจที่จะมาให้ความสนใจกับบทเรียนของครู แม้ครูผู้นั้นจะได้เตรียมการสอนมาอย่างดีแล้วก็ตาม หรือถ้าพิจารณากันระดับประเทศถ้าประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีการกินดีอยู่ดีทุกคนยังอยู่กันด้วยความหิว ด้วยความอดอยาก การที่หวังจะให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยมีประชากรที่มีคุณภาพเป็นพลังสำคัญในการพัฒนานั้นเป็นไปได้หรือไม่เหล่านี้เป็นสิ่งที่น่าคิด ดังนั้นความต้องการอาหารจึงเป็นตัวผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรม มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมต่อเมื่อมีความต้องการแล้วยังไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าความหิวได้รับการตอบสนองคนจะไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งเนื่องมาจากความหิวอีกต่อไป เมื่อเป็นเช่นนั้นคนก็จะมีความต้องการอื่น ๆ ต่อไปอีกสูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ ซึ่งความต้องการนั้นก็จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในช่วงเวลานั้นอีก จากแนวความคิดนี้ของ Maslow ทำให้เราพอเข้าใจการแสดงพฤติกรรมทั้งของตัวเองและของผู้ที่เราเกี่ยวข้องได้ว่าในขณะนั้นหรือช่วงเวลานั้นเรา หรือเขาทำอะไรหรือมีความต้องการในเรื่องใด

## 2. ความต้องการความปลอดภัย

ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในเรื่องอื่นต่อไปอีก คือความต้องการความปลอดภัย ซึ่งได้แก่ความมั่นคง ปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น ความต้องการการคุ้มครองปกป้อง ความรู้สึกที่ปลอดภัยจากการ คุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบ ความต้องการกฎหมาย คุ้มครอง ตลอดจนต้องการความเข้มแข็งของผู้คุ้มกัน

มนุษย์ทุกคนล้วนแต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การที่แต่ละคนมุ่งทำงานเพื่อ สะสมเงินทองเอาไว้ก็ด้วยความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการเป็นปึกแผ่นคนที่มี ความต้องการในระดับนี้เป็นไปอย่างรุนแรงมาก อาจจะมีชีวิตอยู่ด้วยความรู้สึกที่ว่าขอให้ ปลอดภัยไว้ก่อนแต่เพียงอย่างเดียว โดยที่อาจจะไม่คำนึงถึงความต้องการในเรื่องอื่นเลย เช่น คนบางคนเคยยากจนอย่างมากมาก่อนขาดแคลนเงินทอง ทราบดีถึงความไม่มั่นคงปลอดภัย แม้ว่าตอนหลังจะร่ำรวยขึ้น ก็ยังไม่เลิกทำงานหนักเพราะกลัวว่าจะจนอีก หรือในกรณีของเด็ก นักเรียน เด็กทุกคนจะต้องไปโรงเรียนและเด็กจะอยากไปโรงเรียน ถ้ารู้สึกว่าห้องเรียนเป็นที่ ปลอดภัย ซึ่งหมายถึงการมีบรรยากาศที่อบอุ่นไม่มีการขู่ขู่ขู่คุกคาม หรือลงโทษทั้งจากครูและ เพื่อนถ้าเด็กเกิดมีความรู้สึกที่ห้องเรียนมีที่ปลอดภัย เด็กก็จะหนีไปอยู่ที่อื่น ซึ่งเด็กคิดว่ามี ความปลอดภัยมากกว่า ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนแต่ต้องการความปลอดภัยทั้งสิ้น

## 3. ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ

ถ้าความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองอย่าง เพียงพอก็จะมีความต้องการในเรื่องความรักและความเป็นเจ้าของขึ้นมาอีก คนทุกคนต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเองจะต้องเกี่ยวข้องด้วย ไม่มีใครทนได้ถ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับ จากกลุ่ม มนุษย์ทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่นอยากเป็นเจ้าของคนอื่น และในขณะเดียวกัน ก็อยากให้ตนเป็นที่รักและเป็นของใครสักคน ความต้องการชนิดนี้คนที่ขาดมากยิ่งต้องการมาก เช่น คนที่ขาดเพื่อน ขาดพ่อแม่ ก็ยิ่งต้องการความรักจากคนอื่นมาชดเชยมากขึ้น เด็กที่ขาด ความรักมักจะมีวิธีการเรียกร้องความรักความสนใจด้วยวิธีแปลก ๆ ดังเช่น เด็กบางคนที่ชอบหยิบ ของตามห้างสรรพสินค้าหรือการที่เด็กบางคนชอบส่งเสียงเอะอะโวยวาย รบกวอนเพื่อน หรือชอบ แหย่เพื่อนเพื่อเป็นกดดันเรียกร้องความสนใจจากครูหรือเพื่อน ๆ แม้ว่าบางครั้งครูจะใช้วิธีการ ลงโทษอย่างเจ็บ ๆ แต่ปรากฏว่าเด็กชอบใจ

#### 4. ความต้องการจะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง

เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าในสายตาตนเองและในสายตาของผู้อื่น คนที่ยอมรับนับถือในตนเองมองเห็นคุณค่าและความสามารถในตนเองนั้นมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คนประเภทนี้จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองให้ความร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นคนที่มีลักษณะยอมรับผู้อื่นเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีตัวผู้อื่นเช่นเดียวกับที่มีต่อตัวเอง ดังนั้นเป็นผู้ที่สร้างสัมพันธภาพได้ดี เพราะไม่มีลักษณะข่มขู่ คนประเภทนี้เมื่อมอบหมายการงานให้ผู้อื่นแล้วจะวางใจเพราะคิดว่ามีความสามารถที่จะทำได้เช่นเดียวกับตน ลักษณะที่สองเป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตัวเอง แต่มีความรู้สึกที่ไม่ใคร่มั่นคงปลอดภัย คนประเภทนี้จะไม่มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นก่อนแถมว่า จะมีลักษณะข่มขู่มากกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้สึกที่ไม่ใคร่มั่นคงปลอดภัยนั่นเอง ดังนั้นจะเป็นคนที่มีลักษณะค่อนข้างมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองแต่ฝ่ายเดียว โดยที่ไม่ใคร่ยอมรับหรือเห็นคุณค่าในตัวผู้อื่นเป็นคนที่สร้างสัมพันธภาพได้น้อยกว่าพวกแรก คนประเภทนี้เมื่อมอบหมายการงานให้ผู้อื่นแล้วไม่ใคร่ไว้วางใจเพราะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถทำได้ดีเท่ากับตน สำหรับบุคคลที่มีความต้องการในด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีความรู้สึกต่ำต้อย ไร้ค่า อ่อนแอ หมดหวัง ไม่มีความหมาย

ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะมองเห็นคุณค่าในตัวเอง จะเกิดความรู้สึกทนไม่ได้ถ้าขาดในเรื่องนี้ ให้แต่ละท่านพิจารณาตัวเองว่าการที่ท่านมานั่งเรียนหนังสืออยู่ในขณะนี้ เพราะมีความต้องการในเรื่องนี้ใช่หรือไม่ ต้องการที่จะมองเห็นตนเองมีคุณค่า ต้องการจะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องใช่หรือไม่ สำหรับความต้องการในด้านนี้ของแต่ละบุคคลจะเป็นเช่นเดียวกับความต้องการในขั้นต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วคือ แต่ละบุคคลที่ไม่เท่ากัน เช่นคนบางคนมีฐานะร่ำรวยขนาดเป็นมหาเศรษฐี ข้ามีตำแหน่งการงานซึ่งมีชื่อเสียง พิจารณาจากสายตาของคนภายนอกเขาน่าจะไม่มีความต้องการอะไรอีกแล้ว แต่ความต้องการนี้จะไม่ใคร่รู้ดีไปกว่าตัวเจ้าของเอง ปราบกฏว่า คน ๆ นี้ซึ่งมีอายุมากแล้วยังเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อให้ได้ปริญญา ทั้งนี้เพราะเขาอาจรู้สึกด้อยไม่เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเองเท่าที่ควรเมื่อเวลาที่ต้องการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานซึ่งแต่ละคนล้วนแต่มีความสามารถและมีปริญญากันเกือบทั้งสิ้น ดังนั้นความต้องการนี้ของเขาจึงเป็นตัวผลักดันให้เขาแสดงพฤติกรรมนั้นคือการไปเรียนต่อ เมื่อใดความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองเขาก็จะมีความต้องการในขั้นสูงถัดไป

### 5. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองและรู้จักตนเอง

เมื่อความต้องการต่าง ๆ ดังกล่าวทั้ง 4 ชั้น ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์จะมีความต้องการที่จะรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่เป็นอยู่เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการของตนเองโดยไม่มี การปกป้องและบิดเบือน พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองพิจารณาตนเองอย่างใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของตนเอง เป็นความต้องการที่คนแต่ละคนต้องการที่จะเป็นคนชนิดที่เราเป็นได้ดีที่สุด ความสามารถที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ เต็มภาคภูมิ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานในการเลือกอาชีพ ถ้าทำความเข้าใจตนเองได้ถูกต้องเลือกงานถูก ก็มีความสุข ทำงานได้เต็มความสามารถ แต่ถ้าทำไม่ได้ก็เกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ตนเองชอบและงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา

ทำไมคนส่วนใหญ่จึงไม่พัฒนาขึ้นมาเพื่อความต้องการในขั้นนี้ดังกล่าวแล้วว่า คนทุกคนล้วนแต่ต้องการที่จะมองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเอง ต้องการที่จะให้ตนเองเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากผู้อื่นดังนั้นคนทุกคนจะมีธรรมชาติของการปกป้องตนเอง ไม่อยากให้ใครทราบถึงจุดอ่อนและจุดบกพร่องของตน เพราะเป็นการเสียน้ำเสียศักดิ์ศรี ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ไม่มีใครทนได้ ดังนั้นส่วนใหญ่แล้วคนจะพัฒนามาถึงขั้นที่ 4 เมื่อใดการสนองความต้องการในขั้นที่ 4 เป็นไปอย่างเพียงพอ คือ คน ๆ นั้นเป็นคนที่ทำอะไรประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เขาก็จะเป็นคนที่มองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเอง ก็พร้อมที่จะยอมรับจุดอ่อนและจุดบกพร่องของตนเองได้มากขึ้น พร้อมทั้งจะเปิดเผยต่อตนเองไม่มีการปกป้องเมื่อคนใจกว้างพอที่จะยอมรับข้อบกพร่องตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจไม่โกรธ ไม่วิตกกังวล ไม่ถือคำตำหนิติเตียน หรือคำวิจารณ์เหล่านั้นจะทำให้ตนเองเสียน้ำหรือเสียศักดิ์ศรีแต่อย่างใด เมื่อนั้นคน ๆ นั้นจะถึงสภาพที่เรียกว่า “รู้จักตนเองตรงตามสภาพ” ซึ่งคนทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาขึ้นถึงขั้นนี้ ถ้าความต้องการในขั้นที่ 4 คือความต้องการเห็นคุณค่าในตนเองได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แต่จะต้องประกอบกับว่าคน ๆ นั้นมีความสามารถที่มั่นคงปลอดภัย มิเช่นนั้นแล้วคน ๆ นั้นจะยังคงมีลักษณะปกป้องตนเองซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการพัฒนาไปถึงขั้นที่ 5

### ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีการจูงใจและอำนาจรักษา หรือทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation-hygiene theory) ของ Herzberg (อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี และ สุพีร์ ลิ้มไทย, 2541, น. 112-114) ซึ่งแบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจ โดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กร แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง หากขาดปัจจัยสุขภาพอนามัยแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy's and Administration)
2. การบังคับบัญชา (Supervision)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal-relation)
4. เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary or Wages)
5. สภาพการทำงาน (Works Conditions)
6. ความมั่นคงปลอดภัย (Job security)

ข. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement)

จะสังเกตได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างจะมุ่งเน้นที่สภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานเลย ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของพนักงาน สะดวกสบายยิ่งขึ้น วิชาพร มาพบสุข (2540, น. 25)

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ซึ่งจุมพล หนีมพานิช (2545, น. 59-60) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ก่อนที่จะมีผลงานวิจัย Herzberg ออกมาดังกล่าวข้างต้น บุคคลที่ทำการศึกษาแรงจูงใจมองว่า ความพึงพอใจในงาน มีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียว หมายความว่า หากลากเส้นตรงขึ้นมาเส้นหนึ่ง ปลายด้านหนึ่งของเส้นตรงดังกล่าวจะเป็น “ความพึงพอใจในงาน” อีกปลายด้านหนึ่งของเส้นจะเป็น “ความไม่พึงพอใจในงาน” ดังนั้นถ้าสภาพการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจในงาน ถ้าขยับมันอาจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

ตรงนี้หลังจากมีผลงานการศึกษาวิจัยของ Herzberg ออกมา ได้มีการตั้งสมมติฐานขึ้นมาว่า ความพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นไม่น่าจะมีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียว ตรงนี้ได้นำไปสู่ข้อสรุป การตีความพึงพอใจในงานที่ถูกต้องเพิ่มขึ้นไม่พึงพอใจในการทำงานได้ โดยทำให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นต่อไป แต่ถ้าผู้บริหารต้องการจะจูงใจหรือกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องใช้ Motivation หรือ Motivator Factor ซึ่ง ประกอบไปด้วยความสำเร็จไปจนถึงความก้าวหน้าในงาน มาเป็นตัวกระตุ้นหรือตัวส่งเสริม ซึ่ง ผู้บริหารสามารถทำได้ โดยการมอบหมายงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือลูกจ้างคนงานมี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ประการที่สาม อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยกย่อง จากผู้บริหาร เป็นการขยายแนวความคิดของ Maslow ซึ่งทำให้มีการนำแนวคิดทฤษฎีของเขา ไปใช้อย่างกว้างขวางกว่า ประเด็นที่ Herzberg เน้นมาคือ ความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิด ความพอใจในงานในฐานะเป็นแรงจูงใจ หรือเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการ ละเลยมาโดยตลอด

การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้กับการบริหารงานได้ถูกต้อง เพื่อเกิดการจูงใจในการทำงาน ระดับสูง ทำให้กิจการบรรลุความสำเร็จ อารี พันธุ์มณี และ สุพีร์ ลิมไทย (2541, น. 113-114) กล่าวว่าต้องดำเนินการดังนี้

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานได้รับปัจจัยความ ต้องการพื้นฐานอย่างพอเพียง โดยการพิจารณาจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม
2. ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีการจัดระบบสื่อสาร ให้ติดต่อกันได้ทั้ง 2 ทาง คือ ผู้บริหารถึงพนักงาน พนักงานกลับมาถึงผู้บริหาร
3. จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูง มีหลักประกันในอาชีพ มีสภาพการทำงานที่ดี
4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งต้องมีทั้งโอกาส ตำแหน่ง หน้าที่และมีจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่มีผลงานดี ความประพฤติดี เป็น หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องมีการวางแผน จัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม องค์กรประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญ หลายประการ ซึ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526, น. 279-281) กล่าวไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันที่ตราบที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงาน ได้แก่ องค์กรก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอด
2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำตามหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า トラบใดที่คนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมที่จะมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเงินเดือนเต็มขั้น
4. การได้รับการยกย่องนับถือทุกคนย่อมพึงพอใจในการสำเร็จแห่งกิจกรรมของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงพึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จเพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และส่วนรวม
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังของการทำงาน ผู้นำสามารถยอมประสานทั้งงาน และน้ำใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานและปฏิบัติงานอีกด้วย
6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรมจึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์กรจำนวนมากที่ต้องการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอันเนื่องมาจาก ความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่องค์กรนั้น ๆ
7. ความเสมอภาพ ในที่นี้หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวก หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุทำลายขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะ และองค์กรในที่สุด
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจายอมเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระมัดระวังฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายเป็นปรกติได้ถามสารทุกข์สุกดิบย่อมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาได้ดี และแนบเนียนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกับสมาชิกส่วนใหญ่เราย่อมมีความสุขที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของสังคม หรือองค์กรนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพังย่อมเกิดความวิตกกังวล เกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

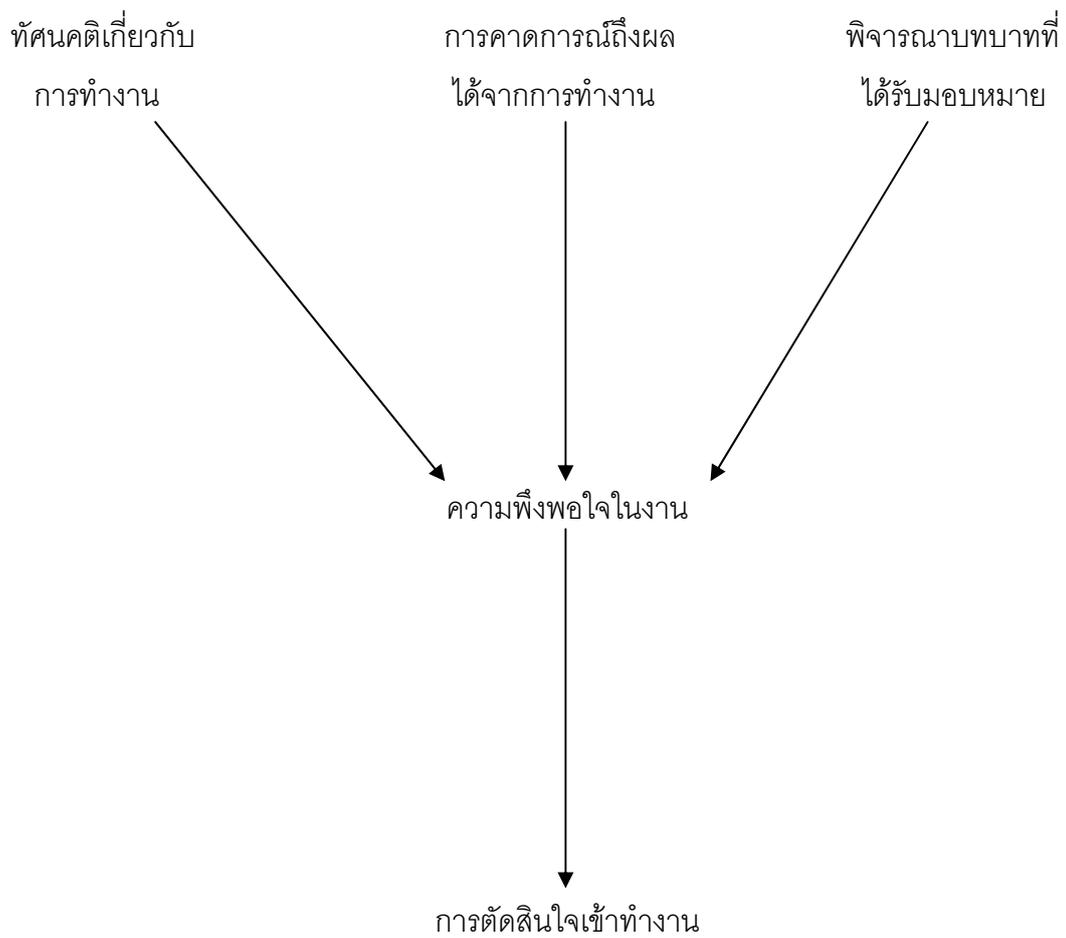
นอกจากนี้องค์ประกอบที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานนั้นทัศนคติต่องานที่สนใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ (ภาพที่ 2.2) และสิ่งจูงใจให้แก่บุคคลคำนึงถึงในการตัดสินใจเลือกทำงานได้แก่ (ลีลา ลินานูเคราะห์, 2530, น. 134-137)

1. เงิน (Money)
2. ความมั่นคง (Security)
3. การยกย่องชมเชย (Praise)
4. การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Belongingness)
5. การแข่งขัน (Competition)
6. ความรู้ของผลงาน (Knowledge of results)
7. การเข้ามามีส่วนร่วม (Participation)
8. การจัดสวัสดิการ
  - บำเหน็จ บำนาญ
  - การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
  - การบริการด้านการรักษาพยาบาล
  - ด้านสหกรณ์การและด้านกีฬา
  - ที่อยู่อาศัย
  - การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน

- เงินปันผล
- การจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพ
- การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด

ภาพที่ 2.2

องค์ประกอบที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงาน



ที่มา: ลีลา ลินานุเคราะห์, 2530, น. 134-137

#### 4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

การิสัน (Garrison, 1956, pp. 415-423 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชารมณ์ และคณะ, 2540, น. 44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนโดยแบ่งออกเป็น

1. องค์ประกอบทางด้านบุคคล ได้แก่ บิดามารดา ญาติ พี่น้อง เพื่อน ตลอดจนผู้ที่ได้รู้จัก

2. องค์ประกอบทางด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ สถิติปัญญา ค่านิยม ความสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อนวัยเดียวกัน และเจตคติของเด็กที่มีต่ออาชีพนั้น ๆ

3. องค์ประกอบทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการของสังคม เพราะความต้องการทางสังคมส่งผลถึงโอกาสที่จะได้งานทำและความก้าวหน้าในการทำงาน

วัชรวิ ทรรศย์มี (2521, น. 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ซึ่งมีทั้งองค์ประกอบเกี่ยวกับตนและสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้

1. ประกอบที่เป็นข้อจำกัดอันเนื่องมาจากตัวบุคคล เช่น ความสามารถ ความถนัด ทักษะ ความรับผิดชอบและความพยายาม

2. องค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เช่น ค่านิยม ความสนใจ จุดหมายในชีวิตและเจตคติที่มีต่ออาชีพ

3. องค์ประกอบที่เป็นข้อจำกัดอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อม เช่น ฐานะโอกาสในสังคม เกี่ยวกับการศึกษาและการประกอบอาชีพ ข้อกำหนดหรือลักษณะของอาชีพหรือการศึกษา

4. องค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม เช่น พ่อ แม่ เพื่อน ครู หรือบุคคลแวดล้อมอื่น ๆ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพมีมากมาย อันประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ในส่วนของการเลือกอาชีพที่ศึกษาในครั้งนี้ ปัจจัยภายในที่ศึกษา ได้แก่ ความสนใจในอาชีพ คุณลักษณะทางเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนปัจจัยภายนอกที่ศึกษา ได้แก่ อิทธิพลของบิดา อิทธิพลของมารดา อิทธิพลของเพื่อน และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

## 5. แนวคิดและหลักการของการประกันการว่างงาน

โดยหลักสากล การประกันการว่างงานจะเป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานเฉพาะกลุ่มสมาชิกลูกจ้างที่อยู่ในโครงการประกันการว่างงาน ซึ่งร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการ และจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกลับคืนให้สมาชิกในการให้ประโยชน์ทดแทนการประกันการว่างงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การช่วยเหลือด้านรายได้ในระหว่างที่ยังว่างงาน และการช่วยเหลือให้มีงานทำใหม่ควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้กำหนดแนวคิดของการประกันการว่างงานได้ ดังนี้

ISSA (International Social Security Association, 1983) ได้ให้ความหมายของการประกันการว่างงานไว้ว่าเป็นการประกันสังคมประเภทหนึ่งที่มีขึ้น เพื่อรองรับกับความเสี่ยงในการว่างงานโดยมิได้สมัครใจ ทั้งนี้เงินช่วยเหลือจะจ่ายให้กับผู้ที่ต้องออกจากงานโดยมิได้สมัครใจในช่วงระยะเวลาที่จำกัด และในช่วงที่ผู้ว่างงานมาขอรับสิทธิเป็นเงินช่วยเหลือผู้ว่างงานต้องแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานและพร้อมที่จะทำงานเงินช่วยเหลือจะจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิเท่านั้น โดยทั่วไปจะไม่มี การตรวจสอบรายได้ในขั้นตอนของการพิจารณาการจ่ายเงินช่วยเหลือ นอกจากพิจารณาข้อเท็จจริงของการสูญเสียรายได้ที่เกิดการว่างงานโดยมิได้สมัครใจ

ILO (1976 อ้างถึงใน สนธิฯ บุนยภูษิต, 2546, น. 26) ได้กล่าวถึงการประกันการว่างงานว่า เป็นระบบให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ตกอยู่ในภาวะของการว่างงานโดยมิได้สมัครใจ เป็นผลทำให้ต้องสูญเสียรายได้ ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจะต้องเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือเงินช่วยเหลือภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือยังคงว่างงานจริง และพร้อมที่จะทำงาน

ดังนั้น การประกันการว่างงานจึงเปรียบเสมือนมาตรการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อให้ความคุ้มครองด้านรายได้แก่ลูกจ้างที่ต้องสูญเสียงาน โดยมิได้สมัครใจ และเงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปตลอดช่วงระยะเวลาหนึ่งของการว่างงาน

ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากโครงการประกันการว่างงาน มีดังนี้

1. เงินช่วยเหลือที่จ่ายให้ผู้ว่างงานจะจ่ายเป็นรายสัปดาห์ในอัตราที่สัมพันธ์กับรายได้เฉลี่ยในช่วงก่อนการว่างงาน ทั้งนี้ อัตราเงินช่วยเหลือขั้นพื้นฐานจะอยู่ในระหว่าง ร้อยละ 40-75 ของรายได้เฉลี่ย โดยมีวัตถุประสงค์มิได้มีเจตนาเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้ว่างงานแต่จะเป็นการสนับสนุนรายได้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ในระหว่างที่ยังไม่มีงานทำ

2. การสนับสนุนทางด้านอาชีพแก่ผู้ว่างงานผ่านบริการจัดหางานของรัฐ ซึ่งจะมีการให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านอาชีพ การฝึกทักษะ และพัฒนาฝีมือในการทำงานของลูกจ้าง

3. จัดหาตำแหน่งใหม่ ให้แก่ผู้ว่างงานตามความเหมาะสม และความถนัดของลูกจ้างแต่ละราย

4. การจ่ายเงินชดเชยค่าจ้างให้ตามความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในขณะที่ว่างงานอยู่ระยะหนึ่ง แต่จะไม่เกินกำหนด 6 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ผู้ว่างงานจะหางานทำได้ใหม่

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อเสนอนแนะ โดยมีเจตนาเพื่อให้ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้ และกำหนดขึ้นเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงาน สำหรับในส่วนของ การประกันการว่างงาน ILO ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคมฉบับที่ 102 ปี 1952 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครอง ได้แก่
  - ลูกจ้างที่ทำงานตามประเภทที่ระบุหรือ
  - ประชาชนที่มีรายได้ไม่เกินระดับที่ระบุ
2. ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีว่างงานตามที่กฎหมายกำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ว่างงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้
  - กรณีกลุ่มผู้ได้รับความคุ้มครองเป็นประชาชนที่มีรายได้อยู่ในช่วงรายได้ที่กำหนด จะมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน 26 สัปดาห์ภายในช่วง 12 เดือน
  - ผู้ว่างงานที่อยู่ในความคุ้มครองของโครงการประกันการว่างงานจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในช่วง 7 วันแรกที่รอการเกิดสิทธิสำหรับการว่างงานในแต่ละครั้ง
  - ในกรณีของผู้ใช้แรงงานตามฤดูกาล ระยะเวลาที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน และระยะเวลาการเกิดสิทธิ ให้แต่ละประเทศปรับให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานของแรงงานประเภทนั้น ๆ

ในการดำเนินการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคมได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการ จากองค์กรระหว่างประเทศหลายหน่วยงานได้แก่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA) และธนาคารโลก (World Bank) ซึ่งได้เริ่มดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ตั้งแต่ ปี 2541 เป็นต้นมา นอกจากนี้ได้มีการให้ทุนวิจัยแก่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และสำรวจความคิดเห็นโดยสำนักวิจัยเอแบคโพลล์ รวมทั้งมีการจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นผู้

เกี่ยวข้องหลายครั้งเพื่อหาข้อสรุป รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะข้อสรุปที่เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินสมทบ และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน ที่สอดคล้องกับสภาพภาวะเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

จากการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 คณะกรรมการประกันสังคม และกระทรวงแรงงานได้เสนอร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และเห็นควรส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้วดำเนินการต่อไปได้ โดยเฉพาะพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นการกำหนดเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นมา ซึ่งการประกันสังคมกรณีว่างงานมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประกันตนที่ต้องตกงานเพราะถูกเลิกจ้างหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน โดยจัดหาตำแหน่งใหม่ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ว่างงาน

2. หากยังไม่ได้ตำแหน่งงานและมีความจำเป็นต้องพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกันตนจะได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน

3. ในระหว่างรองานจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามอัตรา และระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

ในการออกพระราชกฤษฎีกาให้ความคุ้มครองกรณีว่างงาน มีเหตุผล ดังนี้

1. เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะให้หลักประกันในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง โดยให้ความคุ้มครองในเรื่องของการประกันสังคมครบทั้ง 7 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพผลกระทบ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

2. เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประกันตนที่ว่างงานให้มีหลักประกันในการดำรงชีวิต โดยได้รับประโยชน์ทดแทนในช่วงที่ขาดรายได้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความเดือดร้อน

3. ภาวะเศรษฐกิจในปี 2546 เป็นช่วงเวลาที่มิแนวมุ่งการขยายตัวอย่างมีประสิทธิภาพ จากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความเห็นว่าประเทศไทยควรเริ่มดำเนินการบังคับใช้กรณีประกันการว่างงานเมื่อภาวะเศรษฐกิจเริ่มขยายตัว

4. ความพร้อมในการดำเนินงาน กระทรวงแรงงานได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบังคับใช้กฎหมายการประกันการว่างงานด้านต่าง ๆ เช่น บริการจัดหางาน พัฒนาฝีมือแรงงาน

และการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลการเลิกจ้าง โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมร่วมกันบูรณาการงานประกันสังคมกรณีว่างงาน มีการทำงานอย่างครบวงจรโดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างมีระบบ สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยได้กำหนดภารกิจหลักที่สำคัญของ 4 กรมไว้ดังนี้

#### 4.1 กรมการจัดหางาน รับผิดชอบ

- ขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานเพื่อให้บริการจัดหางาน
- รับแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน ส่งให้สำนักงานประกันสังคม
- ดำเนินการสัมภาษณ์ แนะนำอาชีพ และบันทึกคุณสมบัติผู้ประกันตนกรณี

ว่างงาน และสาเหตุการเลิกจ้าง

- พิจารณาจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับผู้ประกันตน กรณีว่างงาน

ลงทะเบียนรองงาน

- นัดและรับรายงานตัวผู้ประกันตนกรณีว่างงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- จัดหาตำแหน่งงานให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรม

พัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 4.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบ

- พิจารณาผู้ประกันตนกรณีเข้ารับการฝึกฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกันตนกรณี

ว่างงาน

- พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- แจ้งผลการอบรมฝีมือแรงงานหรือการปฏิเสธการฝึกอบรมของผู้ประกันตน

กรณีว่างงานส่งกรมการจัดหางาน

#### 4.3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รับผิดชอบ

- สนับสนุนข้อมูลการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 119

- บันทึกข้อมูลการดำเนินการลงในระบบสารสนเทศ 4 ขั้นตอน คือ
  1. การรับคำร้อง
  2. การเจรจาประนีประนอม
  3. การวินิจฉัยคำร้อง
  4. การอุทธรณ์คำสั่ง

#### 4.4 สำนักงานประกันสังคมรับผิดชอบ

- จัดเก็บเงินสมทบและบันทึกข้อมูลเงินสมทบ
- รับแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนจากกรมการจัดหางาน
- ตรวจสอบประวัติการส่งเงินสมทบ
- ตรวจสอบประวัติการว่าจ้างและเลิกจ้าง
- ตรวจสอบประวัติการหางาน/รายงานตัว
- ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- วินิจฉัย/ส่งจ่ายประโยชน์ทดแทน

การประกันสังคมกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และออกให้เพิ่มเติมมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป ได้กำหนดให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 (ยกเว้นไม่คุ้มครองผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 และผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ) จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในอัตราร้อยละ 0.25, 0.5 และ 0.75 ของค่าจ้างผู้ประกันตนตามลำดับ โดยจะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน

##### 1. เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

1.1 ลูกจ้างซึ่งขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก็ต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน และต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1.1.1 ต้องมีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ และต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

1.1.2 การที่ผู้ประกันตนว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากกรณีดังต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่
- กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบ

ด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง

- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรประมาณเส้นเลือดเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่โทษสำหรับความผิด โดยประมาณ หรือลหุโทษ

### 1.1.3 ต้องไม่ใช่ผู้มีสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

#### 2. วันที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน

ตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ต้องให้ขึ้นทะเบียนกับสำนักจัดหางานของรัฐไว้เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้เป็นไปตามที่องค์การระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ฉบับที่ 102 ปี 1952 ในเรื่องสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

#### 3. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับกรณีว่างงาน

เงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างการว่างงานในอัตรา ดังนี้

##### กรณีถูกเลิกจ้าง

ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วันภายใน 1 ปี

##### กรณีลาออกจากงาน

ได้รับทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วันภายใน 1 ปี

หากใน 1 ปีปฏิทินมีการยื่นขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างการว่างงานทั้ง 2 กรณีให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนการขาดรายได้รวมกันไม่เกิน 180 วัน และเงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นรายเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคารของผู้ประกันตนตามที่แจ้งไว้

4. การเตรียมหลักฐาน/เอกสารในการขึ้นทะเบียนผู้ว่างงาน การยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทน มีดังนี้

- บัตรประจำตัวประชาชน
- รูปถ่ายขนาด 1 นิ้ว 1 ใบ
- หนังสือรับรองการออกจากงานหรือสำเนาแบบแจ้งการลาออกจากงานของผู้ประกันตน (สปส. 6-09)

ผู้ประกันตน (สปส. 6-09)

- หนังสือหรือคำสั่งของนายจ้างให้ออกจากงาน (ถ้ามี)
- สมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อ และเลขบัญชีของผู้ประกันตน

ผู้ประกันตน

ทั้งนี้ การประกันสังคมกรณีว่างงานจึงเป็นการช่วยเหลือผู้ประกันตนที่ว่างงานให้มีหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งถือว่าการพัฒนาแบบยั่งยืน และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 45 ที่บัญญัติให้ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 73 ได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สนธยา บุญยภูษิต (2544) ศึกษาเรื่อง “การประกันสังคมกรณีว่างงานและความเป็นไปได้ในการดำเนินการในประเทศไทย” ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ลูกจ้าง นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ภาครัฐส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยลูกจ้างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-39 ปี สถานภาพโสด รายได้อยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน และสถานะการเงินมีเงินเหลือเก็บบางเดือน นายจ้างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-39 ปี เป็นสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปและดำเนินกิจการมาแล้วเป็นเวลา 1-9 ปี และเจ้าหน้าที่รัฐ อายุระหว่าง 40-49 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 และรับผิดชอบงานในระดับปฏิบัติ ความคิดเห็นของไตรภาคีสรุปได้ว่า ทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ เห็นว่าเงินสมทบควรมาจาก 3 ฝ่าย โดยจัดเก็บเงินสมทบจากรัฐในอัตราที่กำหนดไว้ ทั้งลูกจ้างและนายจ้างเห็นว่าควรจัดเก็บจาก 3 ฝ่ายในอัตราที่เท่ากันโดยลูกจ้างเห็นว่าควรอยู่ที่ฝ่ายละ 1%-3% และนายจ้างเห็นว่าควรอยู่ระหว่างฝ่ายละ 1%-2% ส่วนเจ้าหน้าที่รัฐมีความคิดเห็นเป็นสองแนวทาง คือ ควรจัดเก็บจาก 3 ฝ่ายในอัตราที่เท่าเทียมกัน และจัดเก็บจากลูกจ้างและนายจ้างสูงกว่ารัฐบาล โดยอัตราเงินสมทบอยู่ระหว่างฝ่ายละ 2%-5% ผู้ประกันตนควรมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และมีระยะเวลาการเกิดสิทธิ

เสาวลักษณ์ ลิ้มปีชาติ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศ กรณีศึกษานักเรียนหญิงระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอก ทางด้านอิทธิพลของมารดาของนักศึกษาหญิง มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยอิทธิพลของมารดามีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศในระดับปานกลาง ( $V = .02740$ ) และปัจจัยภายในด้านคุณลักษณะทางเพศพบว่า คุณลักษณะทางเพศของนักศึกษาหญิง อิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็น

วัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 โดยคุณลักษณะทางเพศมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศในระดับปานกลาง ( $V = .30715$ )

วัญญู เนตรสง่า (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาศึกษาศาสตร์เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า

1. สถานภาพ และข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 98.0 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.5 สำเร็จการศึกษาจากภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมเครื่องกลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.1 สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.6

2. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีใช้ตัวแปรต่อเนื่อง พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงถือว่าตัวแปรแต่ละตัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรม

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการแยกกลุ่มของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ต้องการเลือกอาชีพด้านการสอน และด้านอุตสาหกรรมออกจากกัน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ความปลอดภัยของอาชีพ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในอาชีพ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนกระแสของการยอมรับนับถือ ลักษณะของอาชีพที่เลือก ความรับผิดชอบในงานอาชีพ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ทางอาชีพ ความต้องการความปลอดภัยของอาชีพเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการจำแนกกลุ่มน้อยมาก

ปาริชาติ พรหมสุวรรณ (2538) ได้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของสตรีภายหลังการฝึกอบรม ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของสตรีภายหลังที่สำเร็จการฝึกอบรม ศึกษาปัญหาและความต้องการของสตรีต่อการประกอบอาชีพ และศึกษาความคาดหวังและแนวโน้มการปรับเปลี่ยนอาชีพของสตรีฯ ทั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดวิธีการศึกษาในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นของประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือสตรีผู้สำเร็จการฝึกอบรมจากโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบทจำนวน 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีและจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 100 คน

ผลการศึกษาพบว่า สตรีผู้สำเร็จการฝึกอบบรมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 13-23 ปี ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีสถานภาพโสด เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ก่อนเข้ารับการฝึกอบบรม ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานจากอาชีพเดิม 4 ปีขึ้นไปและได้รับรายได้จากการทำงานสตรีฯส่วนใหญ่ไม่สามารถระบุรายได้ที่แท้จริงของตนได้ เมื่อสำเร็จการฝึกอบบรมแล้ว สตรีส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรมร่วมกับครอบครัวเป็นอาชีพหลัก สาเหตุที่เลือกอาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพหลักคือครอบครัวเห็นชอบด้วยกับอาชีพปัจจุบันเนื่องจากรายได้ประกอบอาชีพอยู่ในภูมิภาค ส่วนรายได้จากการทำงานอาชีพปัจจุบัน สตรีส่วนใหญ่ไม่ทราบรายได้ของตนเนื่องจากประกอบอาชีพกับครอบครัวรายได้จึงเป็นรายได้รวมของครอบครัว เมื่อพักจากงานอาชีพหลักสตรีส่วนใหญ่จะไม่ประกอบอาชีพรอง รายได้ที่รับจะมาจากอาชีพหลักเท่านั้นซึ่งสาเหตุนี้ทำให้ไม่มีเงินออมเป็นของตนเองถึงแม้ว่าจะไม่มีเงินออมแต่สตรีส่วนใหญ่ก็ไม่มีหนี้สินส่วนในด้านภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว สตรีมีภาระรับผิดชอบในการให้เงินช่วยเหลือครอบครัว

ความคิดเห็นที่แสดงให้เห็นถึงทราบบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ ด้านรายได้พบว่าสตรีต้องการอาชีพที่มีรายได้ถึงแม้ว่าตนเองไม่ชอบก็สามารถทำอาชีพนั้นได้ส่วนในด้านความมั่นคง พบว่า สตรี รู้สึกว่าการประกอบอาชีพปัจจุบันของตนมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองและครอบครัวมีความมั่นคง นอกจากนี้อาชีพปัจจุบันยังช่วยให้มีฐานะความเป็นอยู่ดีกว่าเดิมการทำงานในภูมิภาคช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและค่าเดินทาง ด้านผลประโยชน์ พบว่าสตรีส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการและผลประโยชน์จากอาชีพปัจจุบันมาก ซึ่งผลมาจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผลประโยชน์มีผลที่สุดต่อการเลือกประกอบอาชีพของสตรีฯ ด้านความรับผิดชอบสตรีส่วนใหญ่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวและเป็นกำลังแรงงานสำคัญของครอบครัวจึงเป็นผลทำให้ต้องทำงานทำในภูมิภาค เนื่องจากเป็นห่วงครอบครัวและที่นาและด้านความเป็นอิสระในการทำงานนั้น สตรีส่วนใหญ่จะทำงานด้วยความเป็นอิสระไม่ต้องการให้ใครมาบังคับถ้ามีใครบังคับกดดันก็จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพใหม่ได้ทันที

เรณู สังข์ทองจีน (2534, น. 1-3) ได้ศึกษาเรื่อง “การประกอบอาชีพของแรงงานหญิงในกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกอบการอาชีพหาบเร่ประเภทอาหาร” พบว่าแรงงานหาบเร่หญิงมีอายุเฉลี่ย 35.9 และร้อยละ 67.2 สมรสแล้ว การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สาเหตุที่เข้ามากรุงเทพฯเพราะต้องการหางานทำเป็นหลัก โดยร้อยละ 38.1 เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรมมาก่อนสำหรับรายได้จาก

การประกอบอาชีพเดิมก่อนเข้ามาประกอบอาชีพหาบเร่ พบว่าร้อยละ 74.5 มีรายได้อยู่ในระดับต่ำ คือ น้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน และร้อยละ 36.6 เข้าสู่อาชีพหาบเร่เมื่ออายุ 29-75 ปี โดยตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ คือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สถานภาพสมรส บุคคลผู้ชักนำมาประกอบอาชีพ และการลงทุนเพื่อประกอบอาชีพ แรงงานหญิงมีพึงพอใจในการประกอบอาชีพหาบเร่ โดยพอใจในเรื่องความเป็นอิสระของอาชีพ รายได้และอาชีพนี้เมื่อเทียบกับอาชีพเดิมพบว่ามีความพึงพอใจในระดับสูง และพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน ความปลอดภัยขณะประกอบอาชีพ ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม โอกาสก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับกลาง

ณัฐวุฒิ เนาวประดิษฐ์ (2528, น. 72-74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงหลังจบการศึกษาภาคบังคับ : ศึกษากรณีบุตรชาวประมง อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า

บุตรชาวประมงส่วนใหญ่ต้องการที่จะออกโรงเรียนเพื่อไปประกอบอาชีพถึงร้อยละ 61.33 นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังพบว่า ในจำนวนบุตรชาวประมงที่ตัดสินใจประกอบอาชีพนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับถิ่นที่หากินได้ มีผู้ประกอบอาชีพประมงเป็นหลักมากแล้ว การตัดสินใจของเด็กรับต่อการเลือกประกอบอาชีพประมงจะมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงของบุตรชาวประมง โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ผลปรากฏว่า

ปัจจัยภายนอก ได้แก่

ก. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ เรื่องรายได้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับรายได้ของครอบครัวมีผลต่อการเลือกตัดสินใจประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวที่มีระดับรายได้ต่ำจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูง

ข. ปัจจัยทางสังคม คือ เรื่องระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของบิดามีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงที่บิดามีระดับการศึกษาต่ำจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่บิดามีระดับการศึกษาสูง

ค. ปัจจัยทางประชากร คือ ขนาดครอบครัว ผลการวิจัยพบว่าขนาดครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวขนาดใหญ่จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวขนาดเล็ก

ง. ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัยจากกลุ่มเพื่อน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงส่วนใหญ่คิดว่าเพื่อนจะออกโรงเรียนไปประกอบอาชีพประมง แล้วทำให้ตนเองคิดที่จะไปประกอบอาชีพประมงบ้าง

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผลการเรียนของบุตรชาวประมง ผลการวิจัยพบว่า บุตรชาวประมงที่มีผลการเรียนไม่ดีตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่มีผลการเรียนดี

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ปัจจัยทางด้านความเชื่อเกี่ยวกับอาชีพและอิทธิพลทางศาสนา เกี่ยวกับอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแผนการอบรมทางอาชีพให้ละเอียดมากยิ่งขึ้น

#### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทางการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรและทิศทางการศึกษา จากการศึกษาจากแบบฟอร์มการขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานเพื่อรับประโยชน์ทดแทนนั้นสามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบการเลือกประกอบอาชีพนั้นแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการประกอบอาชีพอิสระ ไปทำงานต่างประเทศ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมภายในและปัจจัยด้านค่านิยมภายนอก ตามแนวคิดของ Mortimer และ Lorence ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ค่านิยมภายนอก ได้แก่

- 1.1 รายได้
- 1.2 เกียรติยศ
- 1.3 ความมั่นคง

2. ค่านิยมภายใน ได้แก่

- 2.1 ผลประโยชน์
- 2.2 ความท้าทาย
- 2.3 ความรับผิดชอบ
- 2.4 ความเป็นอิสระ

ซึ่งผู้วิจัยได้แนวคิดของ Mortimer และ Lorence และแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ มากำหนด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

