

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นนักสังคมสงเคราะห์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
  - 1.2 ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ
  - 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ
  - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางอาชีพ
  - 1.5 ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญในการดำรงชีวิตของบุคคล ในเบื้องต้นการประกอบอาชีพเป็นการสนองตอบความต้องการด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้มีรายได้มาซื้อหาปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของบุคคล แต่ในขณะเดียวกันการประกอบอาชีพยังเป็นการสนองตอบความต้องการด้านสังคมและจิตใจ เพราะเมื่อบุคคลได้ประกอบอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ย่อมส่งผลถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และส่งผลไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคม ดังนั้นการเลือกประกอบอาชีพจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับของบุคคลและระดับสังคม

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ อาจกล่าวได้ว่าไม่มีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่สามารถอธิบายการเลือกอาชีพของบุคคลได้อย่างครอบคลุมที่สุด ดังนั้นจึงได้จัดกลุ่มทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพเป็น 2 กลุ่ม (อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550, น. 22) ดังนี้

1. ทฤษฎีวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลกับความสอดคล้องของงานและ
2. ทฤษฎีพัฒนาการด้าน

อาชีพ ที่กล่าวถึงวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านอาชีพตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของมนุษย์

**ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะองค์ประกอบที่กล่าวถึงบุคลิกภาพของบุคคลกับความสอดคล้องของงาน**

**1. ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Traits and factors theory)**

หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์ (2546, น. 11) ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ด้านจิตวิทยา มีหลักว่า บุคคลใช้ใช้วิจารณญาณตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและการวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน โดยหลักการของทฤษฎีสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Frank Parsons ที่ได้รับการยกย่องว่า เป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ ได้เสนอแนวคิดในการพิจารณาเลือกอาชีพไว้ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติของตนเองจากบุคลิกภาพ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของตน

1.2 การวิเคราะห์อาชีพ เป็นสิ่งที่บุคคลแสวงหา อันได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน รายได้ ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

1.3 การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ตนเองและการวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

โดยการศึกษาทฤษฎีนี้ได้ให้ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ดังนี้

1. ความถนัดและสติปัญญา ว่ามีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพแล้วยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

2. ความสนใจ นอกเหนือจากการมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพแล้ว ยังมีอิทธิพลต่อความลำบากนั้นในการประกอบอาชีพของแต่ละคน

3. ค่านิยม แต่ละบุคคลจะยึดถือค่านิยมที่ต่างกัน เช่น ในบุคคลที่มีค่านิยมเรื่องความมีเมตตา เอื้ออาทรต่อผู้อื่น จะยึดประกอบอาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

4. บุคคลแวดล้อม การเลือกประกอบอาชีพอาจเกิดจากต้นแบบที่ความประทับใจ เช่น เด็กที่ประทับใจครูของตน ก็อาจมีความคิดประกอบอาชีพครู

5. ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน บุคคลมีผลการเรียนที่ดีในรายวิชาใด ก็อยากเลือกประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้จากวิชานั้นเป็นหลัก เช่น ผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ดี จึงเลือกประกอบอาชีพด้านการเงิน การบัญชี เป็นต้น

6. ครอบครัว การเลือกอาชีพตามอาชีพของพ่อแม่ หรือเลือกอาชีพตามสถานะเศรษฐกิจของครอบครัว

7. บุคลิกภาพและการปรับตัว บุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มที่จะทำให้การเลือกอาชีพแตกต่างกัน

8. ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน เด็กที่มีถิ่นฐานในชนบทจะเลือกอาชีพที่ไม่ค่อยมีเกียรติและรายได้ไม่สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในชนบทต่ำกว่าในเมือง ถึงแม้จะมีรายได้น้อยก็ไม่กระทบกระเทือนการดำรงชีพ

## 2. ทฤษฎีความต้องการของ Hoppock's composite theory

Hoppock (1968, อ้างถึงใน อมรรัตน์ เหล่าบุญมา, 2550, น. 23-26) ได้นำแนวความคิดของทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบเป็นแนวคิดในการเลือกอาชีพ ซึ่งกล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพ 10 ประการดังนี้

2.1 การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองของความต้องการของบุคคล เนื่องจากบุคคลมีความต้องการมากมายและไม่สิ้นสุด โดยความต้องการนั้นอาจแบ่งได้ใน 2 ประการใหญ่ ๆ คือ ความต้องการภายนอก ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้นและความต้องการภายใน อันได้แก่ ความต้องการความรัก การยกย่องนับถือ เป็นต้น ซึ่งความต้องการนี้ในแต่ละบุคคลจะมีไม่เท่ากันและมีอยู่อย่างหลากหลาย ทำให้เกิดกำหนดการเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกันของแต่ละบุคคล

2.2 บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด ๆ เพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนได้ดีที่สุด ซึ่งความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป เช่น คนที่ต้องการความมั่นคงในชีวิต มักเลือกประกอบอาชีพรับราชการ เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง ไม่เสี่ยงต่อการถูกปลดออก เป็นต้น

2.3 ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งอิทธิพลนี้เป็นตัว ดึงดูดให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งแน่ชัดในบางบุคคล เช่น บุคคลที่ยึดมั่นในความยุติธรรมทำให้เลือกประกอบอาชีพนักกฎหมาย แต่ในขณะที่บางบุคคลก็คลุมเครือ เช่น อยากเป็นนักกฎหมายมากกว่าทำอาชีพอื่น โดยไม่รู้สาเหตุ ดังนั้นการทำความเข้าใจกับตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ มิฉะนั้นจะทำให้สาเหตุการเลือกประกอบอาชีพไม่กระจ่างชัด

2.4 การพัฒนาอาชีพเริ่มเมื่อบุคคลทราบว่าอาชีพนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ คือทำแล้วได้รับความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้

ในการดำรงชีวิตบุคคลจะรู้ว่าสิ่งใดที่ทำแล้วตนมีความสุขก็จะแสวงหาและทำสิ่งนั้นในทางกลับกันหากสิ่งใดทำแล้วมีความสุข บุคคลก็พยายามจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเลือกประกอบอาชีพที่เชื่อว่าการเลือกประกอบอาชีพจะเริ่มต้นเมื่อบุคคลสามารถใช้ประสบการณ์เลือกอาชีพที่ทำแล้วตนพึงพอใจ

2.5 พัฒนาการทางการเลือกอาชีพมีความก้าวหน้าก็ต่อเมื่อบุคคลเข้าใจว่าการเลือกประกอบอาชีพได้ตอบสนองความต้องการของตนเองมากเพียงใด และเพราะเหตุใดเราถึงเลือกประกอบอาชีพนั้น ซึ่งสิ่งสำคัญคือการรู้จักตนเองและสามารถวิเคราะห์ตนเองได้

2.6 ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลเข้าใจว่าตนต้องการอะไรและจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง การรู้จักตนเองว่า การรู้จักตนเองทำให้บุคคลเข้าใจถึงความต้องการ จุดประสงค์ เป้าหมายของชีวิต จุดเด่น จุดอ่อน และความสามารถของตน ทำให้รู้ว่าตนเหมาะหรือไม่เหมาะกับอาชีพใด ๆ เพื่อให้ตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นได้อย่างถูกต้อง

2.7 ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ ซึ่งการมีข้อมูลที่ถูกต้องของอาชีพแต่ละอาชีพที่จะเลือกถือเป็นฐานข้อมูลสำคัญที่จะนำมาประกอบการพิจารณา เพื่อให้การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง

2.8 ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับอาชีพ เกิดจากการที่ได้เลือกประกอบอาชีพตรงกับความต้องการของเรา โดยวัดเป็นอัตราส่วนระหว่างความพึงพอใจกับความต้องการ หากความพึงพอใจกับความต้องการใกล้เคียงกันมากก็เท่ากับว่าบุคคลมีความพึงพอใจในอาชีพนั้น

2.9 ความพึงพอใจในงาน เป็นผลมาจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้และคาดหวังในอนาคต หรือในอีกด้านหนึ่งความพึงพอใจเกิดจากการที่งานนั้นได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่มีอนาคตเลย เช่น แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น

2.10 การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อบุคคลคิดว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าเดิม

### 3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของHolland (Holland's theory of career choice)

หนึ่งฤทัย เจียรพงศวัฒน์ (2546, น. 14-15) Holland ได้กล่าวถึงแนวคิดของพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยมีหลักการว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง

3.1 บุคคลที่ชอบกิจกรรมใช้พลังกำลังและเป็นกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน (The meteoric orientation) แต่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ต้องพูดหรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มักจะชอบอาชีพด้านเกษตรกรรม เทคนิค เช่น ช่างกล และกีฬา

3.2 บุคคลที่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดและการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเป็นวิชาการ (The intellectual orientation) มักจะสนใจอาชีพด้านวิทยาศาสตร์ การคำนวณ อาชีพที่ต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่อย่างสม่ำเสมอ เช่น อาชีพนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3.3 บุคคลที่ชอบสังคมกับบุคคลอื่น ว่างชอบการสนทนาพูดคุย (The social orientation) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความสนใจในอาชีพที่ต้องพบปะพูดคุยเข้าสังคมและได้บริการสังคม เช่น อาชีพครู นักสังคมสงเคราะห์

3.4 บุคคลที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน ไม่ยืดหยุ่น ยึดถือในหลักแห่งความถูกต้องค่านิยมประเพณี (The conforming orientation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้มักจะชอบและมีความสนใจในอาชีพด้าน เลขานุการ นักกฎหมาย

3.5 บุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้นำ มีอำนาจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง (The persuasive orientation) บุคคลประเภทนี้มักจะชอบอาชีพที่จะได้แสดงลักษณะเด่นของตน เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักประชาสัมพันธ์

3.6 บุคคลที่ชอบความงามรักศิลปะ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ค่อยคุมตัวเองนักทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (The esthetic orientation) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มักมีความประสงค์จะเลือกประกอบอาชีพเป็นศิลปิน หรือนักประพันธ์

**ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ ที่กล่าวถึงวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านอาชีพตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของมนุษย์**

1. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Ginsberg (Ginsberg and Associate's Theory)

Ginsberg (1974, อ้างถึงใน อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550, น. 23-24) ได้สรุปหลักการที่สำคัญของกระบวนการเลือกอาชีพ ดังนี้

1.1 การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่ได้เป็นการตัดสินใจเพียงครั้งเดียวหากแต่เป็นส่วนช่วย ที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจเลือก ซึ่งการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นจะเกิด

ควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานของคุณคน สาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอาชีพในระยะต่อมาขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากอาชีพเดิมเสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรับผิดชอบและความกดดัน หรือทางเลือกที่มีในอาชีพปัจจุบัน ถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิตไม่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานบุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ โดยบุคคลจะพยายามหาโอกาสที่จะได้รู้ถึงผลประโยชน์และผลตอบแทนที่ได้รับและจะต้องเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุดด้วย

1.2 กระบวนการเลือกอาชีพเป็นขั้นตอนที่ย้อนกลับได้ กระบวนการเตรียมตัวทางอาชีพอาจใช้เวลานานและสลับซับซ้อนขึ้น เนื่องจากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ การเลือกอาชีพจะมีการเปลี่ยนแปลงได้หลายทาง อาชีพของคุณจะไม่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกอาชีพในระยะแรก ๆ สิ่งที่คุณเผชิญในช่วงวัยรุ่นคือ การวางแผนเพื่อให้มีโอกาสเลือกได้มาก ซึ่งบุคคล ได้รับการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพได้กว้างขวางขึ้น

1.3 ปัจจุบันมีแนวโน้มว่า การเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการรวมขอมระหว่างความปรารถนาของคุณกับความเป็นจริง แต่จะเป็นการแสวงหาอาชีพที่เหมาะสมที่สุดอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาในระยะยาวพบว่า บุคคลพยายามตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมีการเลือกงานที่เปิดโอกาสให้ตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนมากที่สุด

1.4 ในการเลือกอาชีพมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่ สภาพครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ ทศนคติและค่านิยมของบิดามารดา การมีสถานที่ศึกษาที่ไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสม การเป็นชนกลุ่มน้อย ความเชื่อมโยงต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนระดับต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนและงานสถาบันในชุมชน กองทัพ และสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ

1.5 การเลือกอาชีพเน้นโอกาสในโลกของการทำงานมากขึ้น

1.6 การเลือกอาชีพเน้นค่านิยมของคุณคนมากขึ้น ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความพึงพอใจของคุณคน วิธีชีวิตของคุณคนมีผลต่อการตัดสินใจทางอาชีพ โดยเป็นความพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จในการสร้างดุลยภาพระหว่างงานและกิจกรรม

Ginsberg กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่า เป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียวแต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นกระบวนการตามพัฒนาการของคุณคน โดยได้แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของคุณคนออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1. ระยะคิดฝัน (Fantasy period) เด็กอายุ 1-10 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดจินตนาการเกี่ยวกับอาชีพในรูปแบบของความปรารถนา มีความเพ้อฝันถึงอาชีพต่าง ๆ ที่ตนชื่นชอบและ

อยากจะทำอาชีพนั้น ๆ โดยอาชีพที่เด็กอยากทำจะเป็นอาชีพทั่วไป เช่น ตำรวจ ทหาร แพทย์ พยาบาล ครู

2. ระยะทดลองทำงาน (Tentative period) อายุ 11-17 ปี การเลือกอาชีพในระยะนี้จะอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงมากขึ้น คือจะสามารถแสดงความรู้สึกรู้สึกของตนเกี่ยวกับความชอบความสามารถ และการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคต

3. ระยะเลือกที่สมจริง (Realistic period) เป็นระยะของความเป็นจริงนับตั้งแต่อายุ 17 ขึ้นไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ ระยะนี้เป็นระยะแสวงหาข้อเท็จจริงจากอาชีพต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพ โดยคำนึงถึงโอกาสและข้อจำกัดต่าง ๆ

การเลือกอาชีพของบุคคลมักขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความเป็นจริง (Reality factor) หมายถึง การตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพ

2. กระบวนการทางการศึกษา (Educational process) หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคคล

3. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Emotional factor) หมายถึง ลักษณะทางบุคลิกภาพ สัญชาติญาณ ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อการเลือกอาชีพเช่นกัน

4. ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal values) มีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

## 2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Tidemeane

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Tidemeane (1963, อ้างถึงใน อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550, น. 27-29) กล่าวถึงพัฒนาการทางอาชีพจะเกิดขึ้นพร้อมกับพัฒนาการด้านอื่นเป็นส่วนของการที่บุคคลจะพยายามแสวงหาเอกลักษณ์ให้ตนเอง โดยทฤษฎีได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีพัฒนาการ ซึ่งได้กล่าวถึงการที่บุคคลจะต้องผ่านพัฒนาการทั้ง 8 โดยเริ่มจาก 1) ความไว้วางใจ 2) ความมีอิสระในการเคลื่อนไหว 3) ความคิดริเริ่ม 4) เอกการเอางาน 5) สร้างเอกลักษณ์ให้ตน 6) สร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย 7) ความมั่งคั่งมั่นคง 8) ความบูรณาการของอัตตา

Tidemeane ได้แบ่งขั้นอาชีพไว้ 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ 1. ระยะก่อนเข้าสู่อาชีพ โดยจะแบ่งเป็น 4 ระยะย่อยได้แก่ ระยะสำรวจ ระยะตกลึก ระยะแสวงหาตัวเลือก ระยะการทำตัวเลือกให้กระจ่าง และ 2. ระยะการปรับตัวและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยจะแบ่งเป็น 3 ระยะย่อย

คือ ระยะเกี่ยวสัมพันธ์กับสังคมและอาชีพที่เลือก ระยะย้ำความแน่ใจของตัวเลือก 3 ระยะ ผสมผสานจุดมุ่งหมายของตนเองและการได้รับการยอมรับจากกลุ่มอาชีพ

สรุปคือ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Tidemeane ได้เน้นเรื่องพัฒนาการทางอาชีพ ตามขั้นตอนหรือระยะเวลา เป็นกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบโดยผ่านความสามารถในการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลมีผล

### ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพของ Gelatt (1962, อ้างถึงใน อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550, น. 32-34) กล่าวถึงการตัดสินใจ โดยนำเสนอว่า การตัดสินใจที่ดีและมีคุณภาพนั้น จะต้องเป็นกระบวนการตัดสินใจที่มีอยู่ด้วยกัน 3 ส่วน และแต่ละส่วนก็ต้องการข้อมูลที่แตกต่างออกไป โดยเน้นว่าแต่ละระบบจะต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ดี ยิ่งผู้เลือกมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนมากเท่าไร ความชัดเจนที่เป็นความเสี่ยงก็จะมีมากขึ้นตามไป กล่าวคือ หากบุคคลมีข้อมูลชัดเจนในทางเลือก เช่น บุคคลที่มีข้อมูลทางการประกอบธุรกิจมาก ย่อมรู้ชัดเจนว่าความเสี่ยงในอาชีพนั้นในระดับใด ซึ่งการทราบข้อมูลมากไม่ได้หมายความว่าความเสี่ยงลดลง แต่การทราบข้อมูลจะช่วยทำให้ผู้เลือกได้เข้าใจถึงระดับความเสี่ยงว่า เขาสมควรจะเลือกทางนั้นหรือไม่หรือถ้าเลือกไปความสูญเสียที่จะตามมานั้นคุ้มหรือไม่ที่จะเสี่ยง แม้ว่าความกล้าที่จะเสี่ยงนั้นจะต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลก็ตาม คนบางคนเป็นคนกล้าได้กล้าเสีย แต่บางคนก็ค่อนข้างระมัดระวังไม่กล้าเสี่ยง

กระบวนการตัดสินใจมีลักษณะเป็นวัฏจักรตามธรรมชาติ แบ่งเป็นขั้น ๆ ได้ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการเลือก โดยกำหนดตัวเลือกตามความต้องการเลือกอาชีพ ซึ่งอาจมีหลากหลายตัวเลือก
2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลือกเหล่านั้น การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพควรรวบรวมเกี่ยวกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ สวัสดิการที่ได้รับ รายได้และการอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ บุคคลต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เป็นต้นว่า ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถและทัศนคติ เพื่อนำข้อมูลมาทำนายถึงความเป็นไปได้และผลที่เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจแล้ว
3. ทำความกระจ่างแจ้งกับระบบค่านิยมของตนเอง เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกตัวเลือกที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

4. ตัวเลือกทั้งหมดแล้วตัดสินใจแบบเด็ดขาดหรือค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีกถ้าเป็นการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด บุคคลก็จะประเมินถึงการทำนายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้นอีกครั้งเพื่อความมั่นใจและถ้าหากเป็นการตัดสินใจแบบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก บุคคลจะกลับเข้าสู่ขั้นที่ 2 ใหม่ ดำเนินการจนครบทุกขั้นจนสามารถตัดสินใจได้

การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลนั้นย่อมประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างและการตัดสินใจอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ปัจจัยด้านเพศ โดยเราต้องคำนึงถึงว่าเพศใดเหมาะสมกับอาชีพใดและสังคมยอมรับมากน้อยแค่ไหน หรือต้องคำนึงถึงระดับสติปัญญาของตนว่าดีมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้จะมีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือทางสังคมเป็นองค์ประกอบ เช่น ครอบครัวหรือเพื่อนเป็นตัวสนับสนุน และถ้าอาชีพที่ตนเองเลือกอาจมีการคำนึงถึงสังคมและวัฒนธรรม ถ้าสังคมยอมรับ เช่น เพศหญิงเลือกอาชีพครู บุคคลอาจมองว่าเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับแต่ถ้าเพศหญิงเลือกอาชีพที่ถือว่าเป็นของเพศชาย เช่น อาชีพวิศวกรหรือนักบิน สังคมมักไม่ค่อยยอมรับ และอาจเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลไม่กล้าที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ ทั้งนี้การตัดสินใจของแต่ละบุคคลจะมีการรวบรวมข้อมูล การสังเกตและอาศัยการเรียนรู้ในการประเมินทางเลือกโดยผ่านกระบวนการตัดสินใจอย่างมีระบบ โดยผ่านความสามารถในการใช้เหตุผลหลายอย่างผสมผสานกับปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม และนำมาซึ่งการตัดสินใจเลือกอาชีพที่คิดว่าเหมาะสมที่สุดสำหรับตนเอง

#### **ประเภทของการตัดสินใจและรูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจเลือกอาชีพ**

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528, น. 45) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์เป็นที่รู้เด่นชัด (Decisions with certainty)
2. การตัดสินใจที่มีการเสี่ยงที่พอคำนวณได้ (Decisions with measured risks)

ผลลัพธ์ในกรณีนี้จะไม่แน่นอนเหมือนในข้อแรก แต่พอจะคาดคะเนได้ โดยใช้หลักความน่าจะเป็นไปได้มาพิจารณาประกอบ

3. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์ไม่แน่นอน (Decisions with uncertainty) ในทางเลือกแต่ละทางนั้นไม่สามารถคาดเดาว่าผลลัพธ์ออกมาจะเป็นอย่างไร นอกจากนี้วิธีการตัดสินใจยังสามารถจัดออกเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ กัน ได้หลายรูปแบบ

#### **รูปแบบกลยุทธ์การตัดสินใจ**

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

ขั้นที่ 1 รู้ว่าสิ่งที่ตัดสินใจคืออะไร ขั้นนี้บุคคลจะต้องทราบเสียก่อนว่าเขาจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใด และจะต้องตระหนักว่าสิ่งที่ตัดสินใจขั้นนี้สำคัญที่สุด เพราะถ้าไม่ตระหนักว่าจะต้องคิดตัดสินใจ แล้วกระบวนการคิดหาหนทางก็จะไม่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจทุกเรื่องจะเกี่ยวข้องกับ การรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ข้อมูลที่พูดถึงไม่ใช่ข้อมูลทั่วไป แต่ต้องเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ ดังนั้นบุคคลจึงต้องรู้ศิลปะแห่งการเข้าใจว่าข้อมูลอะไรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของเขา แหล่งข้อมูลจะได้มาจากไหนและจะได้ข้อมูลนั้นมาอย่างไร นอกจากนี้ข้อมูลบางชนิดจะได้จากภายนอก ส่วนข้อมูลบางชนิดจะต้องแสวงหาเองจากภายใน

ขั้นที่ 3 รู้จักทางเลือกที่มีอยู่ จากการรวบรวมข้อมูลขั้นที่ 2 อาจทำให้บุคคลมองเห็น หนทางทางเลือกของเขาขึ้นมาได้บ้าง ถ้าทางเลือกมีไม่มากอาจให้เขาใจทางเลือกอื่นมาพิจารณา ประกอบและเมื่อได้ทางเลือกพอสมควรแล้ว ก็ให้เขาเขียนทางเลือกเหล่านั้นลงในกระดาษ

ขั้นที่ 4 การสร้างน้ำหนักตัวเลือกแต่ละตัว สำหรับขั้นนี้จะต้องให้บุคคลพิจารณาว่า ในแต่ละทางเลือกมีผลดี ผลเสียอย่างไร โดยที่ผลดีผลเสียเหล่านี้เกี่ยวข้องกับชีวิตเขา และให้บุคคลนำผลดีผลเสียในแต่ละตัวมาชั่งน้ำหนักดูว่าตัวเลือกใดมีน้ำหนักดีกว่าตัวเลือกอื่น

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเลือก ถ้าบุคคลใดทำขั้นที่ 4 เรียบร้อยแล้ว เขาก็พร้อมที่จะตัดสินใจเลือก ในขั้นนี้ส่วนใหญ่จะเป็นจากอันดับของตัวเลือกที่เขียนไว้ในขั้นที่ 4 นั้นเอง อย่างไรก็ตามเขาอาจเลือกได้มากกว่า 1 อันดับ ถ้าทางเลือกนั้นเป็นความต้องการของเขา

ขั้นที่ 6 การดำเนินการเมื่อได้ตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรเรียบร้อยแล้วบุคคลก็พร้อมที่จะลงมือดำเนินการที่ได้ตัดสินใจไว้ในขั้นที่ 5

ขั้นที่ 7 การทบทวนการตัดสินใจ และผลที่ได้รับ เมื่อปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว บุคคลจะพบว่า การตัดสินใจของเขาสามารถช่วยหรือไม่ในกาตัดสินใจจากปัญหาจากขั้นที่ 1 ถ้าพบว่าการตัดสินใจไม่ได้ช่วยในการแก้ปัญหา เขาก็จะยึดอยู่กับการตัดสินใจนั้น แต่ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ก็อาจจะเริ่มกระบวนการใหม่อีกครั้ง โดยเริ่มจากขั้นที่ 2 หรือ 3 ทั้งนี้แล้วแต่ความจำเป็น

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

Garrison (1956, pp. 415-423, อ้างถึงใน อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550, น. 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน โดยแบ่งออกเป็น

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ได้แก่ บิดามารดา ญาติ พี่น้อง เพื่อน ตลอดจนผู้ที่เด็ก  
รู้จัก

2. องค์ประกอบทางด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ สติปัญญา ค่านิยม ความสนใจ  
ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อนวัยเดียวกัน และเจตคติของเด็กที่มีต่ออาชีพนั้น ๆ

3. องค์ประกอบด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการของสังคม เพราะความต้องการทาง  
สังคมส่งผลถึงโอกาสที่จะได้งานทำและความก้าวหน้าในการทำงาน

วัชรีย์ ทรัพย์มี (2551, น. 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ  
ซึ่งมีทั้งองค์ประกอบภายในบุคคลและองค์ประกอบภายนอกเป็นสิ่งที่มาแวดล้อม ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เป็นข้อจำกัดอันเนื่องมาจากบุคคล เช่น ความสามารถ ความถนัด  
ทักษะความรับผิดชอบ ความพยายาม

2. องค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เช่น ค่านิยม ความสนใจ  
จุดมุ่งหมายในชีวิตและเจตคติที่มีต่ออาชีพ

3. องค์ประกอบที่เป็นข้อจำกัดอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อม เช่น ฐานะโอกาสในสังคม  
เกี่ยวกับการศึกษาและการประกอบอาชีพ ข้อกำหนดหรือลักษณะของอาชีพหรือการศึกษา

4. องค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม เช่น พ่อ แม่ เพื่อน ครู หรือบุคคล  
แวดล้อมอื่น ๆ

### แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางอาชีพ

ค่านิยมทางอาชีพ (Occupational values) ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีผู้นำมาอธิบาย  
การเลือกอาชีพ ทั้งนี้เพราะค่านิยมในอาชีพจะส่งผลให้บุคคลได้ตัดสินใจในอาชีพ กล่าวคือ  
ค่านิยมนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งที่ดี และน่าเชื่อถือ ในลักษณะที่ว่าเป็นอาชีพที่คนสนใจและ  
ปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้น ในการสังเกตถึงค่านิยมของคนเรานั้น และได้ให้ข้อสังเกตว่า  
เราสามารถสังเกตได้จากความสนใจเรื่องต่าง ๆ ของคนในสังคมดูว่าสนใจเรื่องอะไร และ  
เราสามารถสังเกตค่านิยมทางอาชีพของคนได้จากความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ลักษณะ  
ของงาน

Morris Rosenberg (1980, อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ เนาวประดิษฐ์, 2528, น. 38)  
เป็นผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมทางอาชีพโดยเขาต้องการที่จะทราบว่าในกรเลือกอาชีพของ  
คนเราค่านิยมจะเข้ามาเกี่ยวพันอย่างไร เขากล่าวต่อไปว่าค่านิยมทางอาชีพนั้นหมายถึงการที่

บุคคลคิดว่าอาชีพนั้นเป็นสิ่งที่ดี และต้องการที่จะเลือกและยึดเอาอาชีพนั้น คนเรานั้นจะเลือกอาชีพต่าง ๆ ของตนมีความแตกต่างและแปรผันไปตามค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ จะเลือกอาชีพเพราะต้องการที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น จิตกรจะเลือกค่านิยมเกี่ยวกับความพอใจในงานศิลปะและให้ความสุขแก่ตนเอง

นอกจากนี้แล้วยังมีการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพโดยใช้ค่านิยมเป็นหลักคล้ายกับแนวคิดของ Morris Rosenberg ค่านิยมที่มีผลต่อการเลือกอาชีพนั้น แบ่งออกได้เป็น ค่านิยมภายนอก (Extrinsic values) และค่านิยมภายใน (Intrinsic values) ดังนี้

ค่านิยมภายนอก (Extrinsic values) แบ่งออกได้เป็น

1. รายได้
2. เกียรติยศ
3. ความมั่นคง

ค่านิยมภายใน (Intrinsic values) แบ่งออกได้เป็น

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

ดังนั้น ค่านิยมทางอาชีพและความชอบพอในอาชีพ จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการเลือกอาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลที่บุคคลพยายามเลือกให้สนองต่อความต้องการของตนมากที่สุด สำหรับผลงานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการศึกษาชุมชนประมงในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ประเทศอังกฤษ จากการศึกษาของ Tunstall (1976, อ้างถึงใน ณัฐวุฒินาวรประดิษฐ์, 2528, น. 50) พบว่าประชากรประมงส่วนใหญ่ชอบประกอบอาชีพประมงเพราะมีรายได้ดีและสามารถหาเงินได้ง่ายกว่าอาชีพที่อยู่บนฝั่งเช่นอาชีพเกษตรกร ดังนั้น ชาวประมงกลุ่มนี้จึงคิดว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการประกอบอาชีพ

สรุปว่าการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคลนั้นถือเป็นกระบวนการที่มีเหตุผล เนื่องจากบุคคลพยายามที่จะเลือกอาชีพที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด ซึ่งค่านิยมทางอาชีพก็ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล

## ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

เมื่อกล่าวถึงงานสังคมสงเคราะห์ (Social work) เป็นงานที่ช่วยให้สังคมทำหน้าที่ได้ดีขึ้นเพื่อเอื้อต่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชน และช่วยให้ประชาชนทำหน้าที่ดีขึ้นและสามารถอยู่ในสังคมได้ (อำไพรัตน์ อักษรพรหม, 2552, น. 1) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายงานสังคมสงเคราะห์วิชาชีพไว้ ดังนี้

แมรี ริชมอนด์ (Mary Richmond) ซึ่งเป็นผู้กำเนิดงานสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย ให้ความหมายว่า งานสังคมสงเคราะห์ “เป็นศิลปะแห่งการให้ความช่วยเหลือและเป็นการใช้สามัญสำนึกในสถานการณ์ที่ไม่สามัญ” ต่อมา แมรี ริชมอนด์ ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ได้ให้ความหมายของการสังคมสงเคราะห์อีกว่า “เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพของคน โดยการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกันและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ยูพา วงศ์ไชย เห็นว่า “การสังคมสงเคราะห์หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ของการจัดหาบริการเพื่อช่วยส่งเสริมความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตน ที่มีอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงชีพอยู่ได้อย่างเป็นสุข” (จิราลักษณ์ จงสถิตมัน, 2535, น. 37)

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (2530) ได้ให้ความหมายไว้ในแผนพัฒนาสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2530-2534) ว่าการสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาบุคคล กลุ่ม ชุมชน ทั้งที่ประสบและไม่ประสบปัญหาความเดือดร้อนให้สามารถช่วยเหลือตนเองและสังคมได้

จากความหมายของงานสังคมสงเคราะห์ทำให้เห็นถึงนักวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ เรียกว่า นักสังคมสงเคราะห์ (Social work) ซึ่งตามมาตราฐานวิชาชีพแล้ว จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์หรือผ่านการอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด สำหรับในต่างประเทศ ได้กำหนดคุณสมบัติของนักสังคมสงเคราะห์เข้มข้นกว่าในประเทศไทย กล่าวคือ เป็นผู้มีวุฒิสังคมสงเคราะห์ระดับปริญญาตรี (BSW) หรือ/และปริญญาโท (MSW) ซึ่งต้องผ่านการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเรื่อง คุณค่า จริยธรรม และเทคนิคการให้ความช่วยเหลือปัจเจกบุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน และองค์กรเพื่อปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาและสร้างความเปลี่ยนแปลง และจะต้องได้รับการรับรองจากสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ (Council on social work education) ด้วยการให้ใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะเห็นได้ว่า นักสังคมสงเคราะห์ในต่างประเทศต้อง

มีความรู้ ทักษะ และใบประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ วิชาชีพได้

### แนวคิดเรื่องนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

การพิจารณาว่า การปฏิบัติการใดที่จะนับว่ามีลักษณะความเป็นวิชาชีพ (Profession) ได้ สามารถพิจารณาจากหลักเกณฑ์หลายประการ อาทิ ในด้านวิวัฒนาการ ความเป็นวิชาชีพจะปรากฏขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ

1. เริ่มจากการเป็นเนื้อหาทางวิชาการ หรือความเป็น “ศาสตร์” อย่างแท้จริง (pure science) ก่อนแล้วจึงมีการนำความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านั้น มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

2. เริ่มจากการปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จากการกระทำที่กระทำอย่างซ้ำ ๆ จนมีความชำนาญมีการพัฒนาปรับปรุงความสามารถจนสูงขึ้นกลายเป็นทักษะและสามารถสร้างเป็นทฤษฎีปฏิบัติตามกันมา เช่นนี้ก็เกิดลักษณะการเป็นวิชาชีพขึ้น

สังคมสงเคราะห์มีวิวัฒนาการไปในแนวทางเดียวกับลักษณะที่สอง กล่าวคือ เริ่มจากการปฏิบัติก่อน เรียนรู้จากการกระทำจริง ๆ ก่อน เนื่องจากความเดือดร้อนของประชาชนรออยู่ตรงหน้า ต้องการให้บำบัดแก้ไขหรือการให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน จนมีการสั่งสมประสบการณ์เป็นเวลานาน เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้บุคคลที่มีอุดมการณ์เดียวกันมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นแบบแผน ที่จะอำนวยความสะดวกกับประชาชนอย่างดี ความเป็นวิชาการหรือความเป็นศาสตร์ก็เริ่มตามมา และมีพัฒนาการขึ้นเรื่อย ๆ พร้อมกับเอกลักษณ์ความเป็นวิชาชีพของตนเองเกิดขึ้น

Coyle (1947, pp. 81-97) เห็นว่าเกณฑ์สำหรับชี้วัดว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ที่จะเป็นวิชาชีพได้ ประกอบด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

1. มีองค์ประกอบ คือ ความรู้ที่ได้รับการทดสอบและพิสูจน์แล้ว ความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้ที่ได้รับการค้นคว้าและพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

2. มีการสร้างและปรับปรุงมาตรฐานของวิชาชีพอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีสถาบันทางวิชาชีพ เช่น โรงเรียน สมาคม องค์การกลาง ฯลฯ

3. มีความสำนึกตระหนักในความเป็นวิชาชีพ มีทัศนคติของวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

4. มีส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

Worner W. Boehm ได้ให้ความเห็นลักษณะของการเป็น “วิชาชีพ” ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. วิชาชีพต้องเป็นงานที่ตอบสนองต่อความสนใจหรือความต้องการของสาธารณชน มีส่วนเสริมสร้างเรื่องการกินดีอยู่ดีของประชาชนในสังคมโดยผ่านการให้บริการของวิชาชีพนั้น ๆ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากสาธารณชน ในแง่ของการมีมาตรฐานและวิธีการดำเนินกิจการต่าง ๆ
2. วิชาชีพต้องมีลักษณะเป็นระบบต่อเนื่องกันระหว่างทฤษฎีที่เป็นรากฐานของความรู้ในวิชาชีพนั้นและสามารถที่จะนำแนวคิดหลักการต่าง ๆ มาปรับใช้กับสถานการณ์ได้ กล่าวคือ จะต้องรู้ถึงที่มาหรือหลักการ และวิธีการที่จะนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม
3. วิชาชีพต้องอาศัยทักษะในการดำเนินงาน ทักษะนี้เป็นผลสะท้อนมาจากการประยุกต์ใช้แนวความคิดและหลักการ ซึ่งเป็นลักษณะของวิธีการที่เป็นวิชาชีพ วิธีการเหล่านี้จะช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ และนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาชีพด้วย
4. นักวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ยึดมั่นในค่านิยมทางวิชาชีพ สร้างทัศนคติ และสัมพันธภาพระหว่างนักวิชาชีพด้วยกันและเพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บริการ และชุมชน ลักษณะการยึดมั่นในค่านิยมทางวิชาชีพ ทำให้นักวิชาชีพมีความแตกต่างจากอาสาสมัคร และผู้ช่วยงาน หรือผู้อื่นที่ไม่ใช่ นักวิชาชีพ
5. สมาชิกของวิชาชีพต้องมีการรวมกลุ่มกัน อาจเป็นองค์กร สมาคม หรืออื่น ๆ สมาชิกทั้งหลายต้องมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพพร้อมกัน

Garvin and Tropman (1992) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความเป็นวิชาชีพว่า ประกอบด้วย 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. องค์ความรู้ วิชาชีพต้องมีองค์ความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานจะนำไปใช้ทำงานได้ องค์ความรู้ดังกล่าวถึงนั้นมิใช่เป็นเพียงการบอกกล่าวง่าย ๆ จากบุคคลหนึ่งที่ถ่ายทอดความรู้ไปให้อีกบุคคลหนึ่ง แต่ควรเป็นองค์ความรู้ที่จัดให้แก่ผู้ที่ต้องการเป็นนักวิชาชีพได้เรียนรู้ ผ่านทางวรรณกรรมข้อเขียนทางวิชาชีพนั้น (Professional Literature) องค์ประกอบด้านองค์ความรู้ยังครอบคลุมถึง ศิลปะของการนำทักษะทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติด้วย กระบวนการเหล่านี้จำเป็นต้องผ่านการเรียนการสอนและการฝึกอบรมให้มีการนำองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ
2. พื้นฐานความเป็นทฤษฎี นอกเหนือจากมีองค์ความรู้แล้ว วิชาชีพต้องมีพื้นฐานความเป็นทฤษฎี เช่นเดียวกับ วิชาชีพทางการแพทย์ มีวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐาน วิชาชีพกฎหมาย

มีตรรกศาสตร์เป็นพื้นฐาน ทฤษฎีเป็นชุดของคำอธิบายถึงเงื่อนไข สภาวะการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่บ่งชี้คุณค่าหรือประโยชน์ของชุดดำเนินงานแต่ละชุดนั้น ว่ามีอยู่อย่างสมเหตุสมผล หรือมีคุณค่ามากน้อย หรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีให้อะไรกับนักวิชาชีพมากกว่าการเป็นคู่มือหรือแนวทางการทำงานวิชาชีพต่าง ๆ มักจะมีนักทฤษฎีที่คอยพัฒนาทฤษฎีให้แตกแขนงออกไป หรือให้มีคุณค่าแก่วิชาชีพมากยิ่งขึ้นนักวิชาชีพ ต้องรู้และเข้าใจในสาระเด่น ๆ ของทฤษฎี โดยเฉพาะในสาขาที่ตนเองต้องทำหน้าที่หลัก อาทิเช่น นักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล ก็ควรจะรู้สาระของทฤษฎีการปรับพฤติกรรม นักสังคมสงเคราะห์ชุมชนหรือนักจัดระเบียบชุมชน ก็น่าจะรู้สาระของตัวแบบการทำงานกับชุมชน และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนมากกว่านักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานหลักด้านอื่น ๆ

3. ความเป็นวิชาชีพต้องมีการเรียนการสอนให้เป็นนักวิชาชีพในระดับมหาวิทยาลัย การศึกษานี้จะต้องมีเนื้อหาครอบคลุม ความเป็นพื้นฐานทางศาสตร์ของวิชาชีพผสมผสานความรู้กับการปฏิบัติจริง และวิชาที่เชื่อมโยงวิชาชีพกับบริบททางสังคมเข้าไว้ด้วยกัน โดยปกติ การศึกษาวิชาชีพต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติ หรือการเรียนรู้ให้มีประสบการณ์ตรงภายใต้การนิเทศงานหรือกำกับดูแลใกล้ชิดของอาจารย์ผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวอย่างของวิชาชีพที่เน้นให้สอนประสบการณ์ตรง เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ นักกฎหมาย หนายความและนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

4. การมีรายได้ตอบแทน การเป็นวิชาชีพหมายความว่ารวมถึงการที่นักวิชาชีพนั้นมีรายได้เพื่อการยังชีพจากการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น นักสังคมสงเคราะห์ก็เป็นวิชาชีพซึ่งต้องมีรายได้ตอบแทนเช่นเดียวกัน (Garvin and Tropman, 1992, p. 458) การมีรายได้ตอบแทนของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์บางครั้งเป็นที่ถกเถียงวิพากษ์วิจารณ์ได้เช่นกันว่า จะเป็นความขัดแย้งในตัวเองหรือไม่ ที่นักสังคมสงเคราะห์มักทำงานกับผู้ยากไร้แต่ตนเองมีรายได้ จะถือว่าเป็นการเลี้ยงชีพ เอาตัวรอดจากความยากจนของคนจนหรือไม่ประเด็นนี้มองได้หลายมุมมอง ผู้ที่ตั้งคำถามเช่นนี้ ดูเหมือนจะเชื่อในความเป็นผู้เสียสละอย่างอาสาสมัครที่ต้องมีอุดมการณ์อย่างสูง และการแสดงออกซึ่งอุดมการณ์อย่างสูง ส่วนหนึ่งต้องเป็นการทำงานโดยไม่รับค่าตอบแทน

ข้อนำพิจารณาก็คือ เมื่อให้คุณค่ากับการทำงานตามความสมัครใจหรืออาสาสมัครโดยไม่รับค่าตอบแทนแต่เพียงด้านเดียว แต่ในความเป็นจริง อาจขาดกำลังของบุคคลที่จะมาทุ่มเทเป็นอาสาสมัคร การเรียกร้องให้ผู้ใดมาทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนาน และอย่างมีหลักวิชาการอาจเป็นการเรียกร้องที่สูงเกินไปกว่าสถานะภาพของอาสาสมัคร คงมีบุคคลอยู่ไม่มากที่จะเสียสละให้ได้ อย่างนั้น ในขณะที่เดียวกัน การเป็นวิชาชีพมีค่าตอบแทน และมีระบบจรรยาบรรณ ค่านิยมที่

เกี่ยวข้อง ก็เป็นพันธมิตรผูกพันที่บุคลากรต้องทำงานเพื่อป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟูและพัฒนาสังคม ในฐานะเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ก็ทำให้มีพลังการจัดการที่เป็นระบบเป็นสถาบัน ไม่ใช่สิ่งที่น่าตำหนิแต่ประการใด

ผู้ใช้บริการทั้งระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มชน และชุมชน หรือแม้แต่ปัญหาสังคมในภาพรวม คงไม่สามารถจะรอความเสียหายของบุคคล ที่ขาดความแน่นอน เป็นไปตามแรงจูงใจ เป็นพัก ๆ เป็นระยะ ขึ้นอยู่กับความพร้อมในแต่ละช่วงเวลาได้ ตรงกันข้าม การเป็นสถาบันวิชาชีพ จะช่วยดูแลการดำเนินการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาสังคมเป็นไปอย่างต่อเนื่องยาวนาน มีประสิทธิภาพ ถ้าหากนักสังคมสงเคราะห์ผู้ใดละเลย หรือขาดความรับผิดชอบต่อ หรือก่อให้เกิดความเสียหาย ก็มีระบบร้องทุกข์ มีการลงโทษ หรือคว่ำบาตรนักสังคมสงเคราะห์ผู้นั้นตามความเหมาะสม การเป็นวิชาชีพที่รับค่าตอบแทนน่าจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากกว่า ทั้งนี้ทั้งนั้น สถาบันทางวิชาชีพต้องมีบทบาทส่งเสริมและกำกับดูแลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนักสังคมสงเคราะห์

5. การควบคุมนักวิชาชีพ ดังกล่าวแล้วว่า นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพจำเป็นต้องมีระบบควบคุมโดยปกติ วิชาชีพต่าง ๆ จะมีการควบคุมคุณภาพ โดยผ่านระบบหรือมาตรการทางกฎหมาย เช่น มีใบประกอบโรคศิลป์ สำหรับวิชาชีพทางการแพทย์ ใบประกอบวิชาชีพ ทนายความหรือสถาปนิก หรือวิศวกร เป็นต้น ในสหรัฐอเมริกา มีการปฏิบัติเรื่องการออกใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างแตกต่างกัน และผู้ที่สำเร็จการศึกษาสังคมสงเคราะห์ ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ไม่จำเป็นต้องใบประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย (Garvin and Tropman, 1992, p. 462)

6. การควบคุมด้านจรรยาบรรณ ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (National Association of Social Workers เรียกว่า NASW) ทำหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้ นักสังคมสงเคราะห์ทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนผู้ใช้บริการ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือวิชาชีพ

อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้สามารถพิจารณาในด้านการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) กล่าวคือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณเป็นเสมือนสัญญาแลกเปลี่ยนระหว่างประชาชนผู้ใช้บริการหรือผู้ป่วยฝ่ายหนึ่งกับนักสังคมสงเคราะห์อีกฝ่ายหนึ่ง กล่าวคือ นักสังคมสงเคราะห์ขอเป็นผู้มีสิทธิเต็มที่จะแสดงว่าตนเป็นวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ตามกฎหมาย (ซึ่งจะได้รับสิทธิ ได้รับความเคารพนับถือว่า เป็นนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ รวมทั้งผลประโยชน์ โดยในสหรัฐอเมริกา นักสังคมสงเคราะห์สามารถมีรายได้จากการเปิดคลินิกแก้ไขปัญหส่วนตัว)

ขณะเดียวกัน ก็จะไม่แสวงหาประโยชน์จากความด้อยโอกาสหรือสภาวะความอ่อนแอในขณะนั้น ของประชาชนผู้ให้บริการ กล่าวอย่างสั้น ๆ นักสังคมสงเคราะห์ตกลงพันธสัญญาที่จะช่วยเหลือ ผู้ให้บริการอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ให้บริการเป็นอันดับแรกและจะไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้ให้บริการ (Garvin and Tropman, 1992, p. 459)

7. การมีผลงานที่ชัดเจนแน่นอนบน เกณฑ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเป็นวิชาชีพ คือ การที่มีการแสดงออกต่อสาธารณชนถึงเนื้อหา งาน กิจกรรม หรือบริการที่เห็นได้ชัดเจน ตรวจสอบ และประเมินได้ชัดเจน วิชาชีพต่าง ๆ จะมีผลงานหรือผลิตภาพที่สามารถประเมินและตรวจสอบได้

จากข้อเขียนที่ยกมาเป็นตัวอย่างข้างต้น พอสรุปได้ว่า การสังคมสงเคราะห์นั้นเป็น วิชาชีพหนึ่ง ที่มีหลักเกณฑ์ตรงตามที่กำหนด แม้ว่าสังคมสงเคราะห์ไทยอาจไม่ชัดเจนใน หลักเกณฑ์บางด้าน เช่นยังไม่มีกฎหมายรับรองใบประกอบวิชาชีพ แต่ก็กำลังอยู่ในกระบวนการ เคลื่อนไหวผลักดันให้มีขึ้น โดยปัจจุบันได้มีร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ขึ้นเพื่อเป็น หนึ่งในมาตรฐานทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

#### **ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์**

วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญชีวิตมนุษย์ ซึ่งผู้ประกอบ วิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีหน้าที่ในการพิทักษ์ คุ้มครอง ดูแลช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ ประกอบกับในต่างประเทศให้ความสำคัญและมีกฎหมายรับรองวิชาชีพ สังคมสงเคราะห์นาน เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย ทั้งนี้ประเทศเพื่อนบ้านในแถบ เอเชีย เช่น ฟิลิปปินส์ ก็ได้มีกฎหมายนี้ออกมารับรองนานแล้วเช่นกัน แต่ในปัจจุบันประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายที่ควบคุมการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในการให้บริการแก่ประชาชน ในทุกระดับโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ให้ได้รับหลักประกันได้ว่าบริการ ด้านสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับนั้นมีคุณภาพ ประกอบกับเพื่อส่งเสริมการประกอบวิชาชีพสังคม สงเคราะห์ให้มีมาตรฐาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงสมควรมีกฎหมายส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนกำหนดให้มีสภาวิชาชีพขึ้นมารองรับและออกใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับ จากสาธารณชน

#### **สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์**

ด้วยนักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทต่อสังคมในการเข้าไปทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกัน แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู คุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาประชาชนที่ประสบปัญหา โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งปัจจุบันได้มีกฎหมายหลายฉบับ ที่กำหนดให้นักสังคมสงเคราะห์มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทน และค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติป้องกันและแก้ไขการใช้ความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ไว้ในร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว อีกทั้ง ร่างกฎหมายหลายฉบับที่ตามมาก็กำหนดบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ไว้ด้วย จึงเป็นการสมควรที่จะต้องวางมาตรการเพื่อส่งเสริมการประกอบวิชาชีพให้นักสังคมสงเคราะห์ให้มีมาตรฐาน และควบคุมจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพนี้ เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์จากผู้ประกอบวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ได้อย่างมีคุณภาพ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เป็นร่างกฎหมายที่ระบุไว้ในแผนพัฒนา

ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ได้ให้ความหมายคำว่า “วิชาชีพสังคมสงเคราะห์” หมายความว่า วิชาชีพที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทางสังคมสงเคราะห์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไข การบำบัดฟื้นฟู การคุ้มครอง การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพบุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน และสังคม ทั้งในการศึกษา สุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม บริการทางสังคมทั่วไป ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ มี 7 หมวด 51 มาตราโดย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

หมวด 1 สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ กำหนดให้มีสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ซึ่งเป็นนิติบุคคลและเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อการควบคุม กำกับ ดูแลความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณ กำหนดมาตรฐานการให้บริการ ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา อบรม วิจัย การประกอบวิชาชีพ การช่วยเหลือแนะนำ เผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน และให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อ

รัฐบาล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การรับขึ้นทะเบียน ออกใบอนุญาต รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร คุณวุฒิ หลักสูตรการศึกษา การอบรมของสถาบัน ที่ทำการสอนวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ โดยรัฐมนตรีดำรงตำแหน่งสถานายกพิเศษแห่งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

หมวด 2 สมาชิก กำหนดให้สมาชิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ มี 4 ประเภท ได้แก่สมาชิกสามัญ สมาชิกวิสามัญ สมาชิกสมทบ และสมาชิกกิตติมศักดิ์ โดยเฉพาะสมาชิกสามัญจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางสังคมสงเคราะห์ ศาสตรจากสถาบันการศึกษา ที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับรอง หรือปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับรองซึ่งผ่านการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้องกับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ตามมาตรฐานที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กำหนด ทั้งนี้ สมาชิกสามัญมีสิทธิขอขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ขอนหนังสืออนุมัติหรือวุฒิบัตรเกี่ยวกับความรู้หรือความชำนาญในการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ สาขาต่าง ๆ หรือหนังสือแสดงวุฒิอื่นในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

หมวด 3 คณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และนายกสมาคม นักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 9 หน่วยงาน กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ระดับปริญญาเลือกกันเองไม่เกิน 2 คน กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ที่มีสมาชิกสามัญปฏิบัติงานอยู่เลือกกันเองไม่เกิน 2 คน และกรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยสมาชิกสามัญจำนวน 9 คน ในการนี้ได้กำหนดให้คณะกรรมการอาจเลือกสมาชิกเป็นที่ปรึกษาได้ และเลือกกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนสถาบันการศึกษา กรรมการผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ และกรรมการผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยสมาชิกสามัญ เป็นนายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ อุปนายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์คนที่หนึ่งและคนที่สอง โดยนายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เป็นผู้เลือกสมาชิกสามัญดำรงตำแหน่งเลขาธิการ รองเลขาธิการประชาสัมพันธ์ และตำแหน่งอื่นตามความจำเป็น มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและดำเนินกิจการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ กำหนดแผนการดำเนินงานและงบประมาณ การออกข้อบังคับ ระเบียบของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ทั้งนี้ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนสถาบันการศึกษา กรรมการผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ และกรรมการผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยสมาชิกสามัญ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

หมวด 4 การดำเนินการของคณะกรรมการ สภานายกพิเศษจะเข้าฟังการประชุมและชี้แจงแสดงความเห็นในที่ประชุม หรือจะส่งความเห็นเป็นหนังสือไปยังสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในเรื่องใด ๆ ก็ได้ โดยเฉพาะมติที่ประชุมในเรื่องการออกระเบียบหรือข้อบังคับ การกำหนดแผนการดำเนินงานและงบประมาณของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภานายกพิเศษก่อน กรณีที่สภานายกพิเศษยับยั้ง ถ้าคณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ยืนยันมติเดิมโดยมติไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ในขณะนั้น ก็ดำเนินการตามมตินั้นต่อไปได้

หมวด 5 การควบคุมการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ การขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาต การออกหนังสืออนุมัติ หรือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญ หรือวุฒิอื่นในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ต้องเป็นไปตามที่กำหนด และห้ามผู้ซึ่งมิได้รับใบอนุญาตทำการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เว้นแต่การช่วยเหลือตามหน้าที่พลเมืองดี หรือนักเรียน นักศึกษา ผู้รับการอบรมซึ่งทำการฝึกหัดหรือฝึกอบรมในความควบคุมของสถาบันการศึกษาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ หรือบุคคลซึ่งหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรภาคเอกชน มอบหมายให้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ หรือการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญของทางราชการ หรือผู้สอนในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ซึ่งมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ของต่างประเทศ ทั้งนี้โดยอนุมัติของคณะกรรมการ นอกจากนี้ยังห้ามผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ใช้คำหรือข้อความที่แสดงให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์สาขาต่าง ๆ เว้นแต่ผู้นั้นได้รับหนังสืออนุมัติ หรือวุฒิบัตรว่าเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ จากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

หมวด 6 จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ จรรยาบรรณนี้ให้กำหนดในข้อบังคับ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และต่อสังคม โทษของผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ได้แก่ ตักเตือนเป็นหนังสือภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาไม่เกิน 5 ปี และเพิกถอนใบอนุญาต โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณซึ่งคณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภานายกพิเศษแห่งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี มีอำนาจหน้าที่สอบสวนพิจารณาและออกคำสั่งตามผลการสอบสวน ส่วนการอุทธรณ์คำสั่งต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจรรยาบรรณตลอดจนอนุกรรมการนี้ ถือเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด 7 บทกำหนดโทษ ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์หรือแสดงตนเป็นผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพดังกล่าว โดยมีได้รับอนุญาต หรือผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ใช้คำหรือข้อความที่แสดงให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์สาขาต่าง ๆ โดยมีได้รับการรับรอง หรือผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือผู้ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ แสดงด้วยวิธีใด ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนเป็นผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และผู้ใดไม่มาให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณเรียกหรือแจ้งให้ส่ง โดยไม่มีเหตุอันควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล ในระหว่างที่ยังมิได้เลือกตั้งสมาชิกสามัญเป็นกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นนายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และผู้แทนสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญา เป็นกรรมการไปพลางก่อน และให้แต่งตั้งข้าราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เลขาธิการ รองเลขาธิการ และเหรัญญิก จนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว และให้ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นนักสังคมสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีสิทธิขึ้นทะเบียน และรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กำหนด

### ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวุฒิ เนาวประดิษฐ์ (2528, น. 72-74) ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงหลังจบการศึกษาภาคบังคับ : ศึกษากรณีบุตรชาวประมง อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า บุตรชาวประมงส่วนใหญ่ ต้องการที่จะออกจากโรงเรียนเพื่อไปประกอบอาชีพถึงร้อยละ 61.33 นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังพบว่า ในจำนวนบุตรชาวประมงที่ตัดสินใจประกอบอาชีพนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียน ขึ้นอยู่กับว่า ถ้าชุมชนใดมีผู้ประกอบการประมงเป็นหลักแล้ว การตัดสินใจของเด็กที่เลือกอาชีพประมงนั้นจะมีมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงของบุตรชาวประมง โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ผลปรากฏว่าปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ รายได้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับรายได้ของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ กล่าวคือ บุตรสาวประมงที่มาจากครอบครัวที่มีระดับรายได้ต่ำจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรสาวประมงที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูง

ปัจจัยทางสังคม คือ เรื่องระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของบิดามีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ กล่าวคือ บุตรสาวประมงที่บิดามีระดับการศึกษาต่ำจะตัดสินใจเลือกประกอบประมงมากกว่าบุตรที่บิดามีการศึกษาสูง

ปัจจัยทางประชากร คือ ขนาดครอบครัว ผลว่าขนาดของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ กล่าวคือ บุตรสาวประมงที่มาจากครอบครัวขนาดใหญ่จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรสาวประมงที่มีจากครอบครัวขนาดเล็ก

ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัยจากกลุ่มเพื่อน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรสาวประมงส่วนใหญ่คิดว่าเพื่อนจะออกโรงเรียนไปประกอบอาชีพประมง แล้วทำให้ตนเองคิดที่จะไปประกอบอาชีพประมงบ้าง

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผลการเรียนของบุตรสาวประมง ผลการวิจัยพบว่า บุตรสาวประมงที่มีผลการเรียนไม่ดีตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรสาวประมงที่มีผลการเรียนดี

เพ็ญแข แสงแก้ว (2540, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การประกอบอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์” ผลการศึกษาพบว่า การประกอบอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางประชากรและภูมิหลังทางครอบครัว ได้แก่ เขตที่อยู่อาศัย อายุและสถานภาพสมรสเมื่อเริ่มประกอบอาชีพนี้ การศึกษาของบิดามารดา และสัดส่วนของจำนวนพี่น้องที่ประกอบอาชีพส่วนตัว นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการโดยรวมของบัณฑิตที่ประกอบอาชีพส่วนตัวไม่ได้สูงกว่าบัณฑิตที่ประกอบอาชีพอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บัณฑิตที่ประกอบอาชีพส่วนตัวมีความกล้าเสี่ยงในระดับปานกลางและมีความรอบรู้สูงกว่าบัณฑิตที่ประกอบอาชีพอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บัณฑิตที่เริ่มทำงานครั้งแรกส่วนใหญ่จะเข้าทำงานในหน่วยงานเอกชน และบัณฑิตที่ทำงานเอกชนเคยเปลี่ยนงานมากกว่าบัณฑิตที่ประกอบอาชีพอื่น สำหรับบัณฑิตที่ต้องการจะเปลี่ยนอาชีพนั้น ส่วนใหญ่ต้องการที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพส่วนตัว แต่ที่ยังไม่เปลี่ยนเพราะว่าไม่มีเงินทุนเพียงพอและถ้าเปลี่ยนไปประกอบอาชีพส่วนตัว บัณฑิตกลุ่มนี้ต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านความรู้เกี่ยวกับธุรกิจที่จะทำ

บัณฑิตที่ประกอบอาชีพส่วนตัวส่วนใหญ่มีบิดามารดาประกอบอาชีพส่วนตัวและมีสัดส่วนของจำนวนพี่น้องที่ประกอบอาชีพส่วนตัวมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนพี่น้องทั้งหมด บัณฑิตกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เข้าสู่อาชีพนี้เพราะต้องช่วยกิจการของครอบครัว โดยไม่เคยเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมก่อนที่จะมาประกอบอาชีพส่วนตัว และสามารถนำความรู้

หรือนำความรู้ที่เรียนในระดับปริญญาตรีมาประยุกต์ใช้กับงานได้ไม่มากนัก อย่างไรก็ตามบัณฑิตที่ประกอบอาชีพส่วนตัวส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จพอสมควรเนื่องจากมีตลาดรองรับ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการประกอบอาชีพส่วนตัวที่สำคัญคือ ปัญหาด้านบุคลากรซึ่งบัณฑิตที่ประกอบอาชีพส่วนตัวต้องการความช่วยเหลือในด้านแรงงานและความรู้ด้านธุรกิจที่กำลังทำอยู่

วทัญญู เนตรสง่า (2541, น. 10) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรม กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไป 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 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงถือว่าตัวแปรแต่ละตัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรม

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการแยกกลุ่มของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ต้องการเลือกอาชีพด้านการสอน และด้านอุตสาหกรรมออกจากกัน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ความปลอดภัยของอาชีพ การบริหารของผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในอาชีพ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ส่วนกระแสของการยอมรับนับถือ ลักษณะของอาชีพที่เลือก ความรับผิดชอบในงานอาชีพ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บัญชา พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ทางอาชีพ ความต้องการความปลอดภัยของอาชีพเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการจำแนกกลุ่มน้อยมาก

อภิชาติ เกตุทัต (2541, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ระหว่างนักพัฒนารุ่นเก่า : ศึกษาเฉพาะ

กรณีองค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษาพบว่า 8 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานระหว่างนักพัฒนารุ่นเก่ากับนักพัฒนารุ่นใหม่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลังและความคาดหวัง ปัจจัยด้านคุณลักษณะประจำตัว ปัจจัยด้านความต้องการในชีวิต ปัจจัยด้านประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านสถานการณ์ปัญหาสังคม ปัจจัยด้านภาพพจน์ขององค์กรพัฒนาเอกชน ปัจจัยด้านการชักจูงจากบุคคลรอบข้าง และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน/อาชีพเดิมที่ทำ มีเพียงปัจจัยด้านสถานการณ์ปัญหาทางการเมืองที่นักพัฒนารุ่นเก่ากับนักพัฒนารุ่นใหม่แตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรพัฒนา เอกชนกับอายุที่เริ่มทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนครั้งแรกผลปรากฏว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับอายุ ที่เริ่มทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนครั้งแรกน้อย

เปรมฤดี ปธานราชภูรี (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาปริญญาตรี สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญแก่ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 อันดับแรก ดังนี้ 1) น่าสนใจ 2) มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน 3) มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ 4) มีความมั่นคงในการทำงาน 5) องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้มหรือไม่เลิกกิจการโดยง่าย 6) มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ 7) มีโอกาสก้าวหน้า 8) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 9) มีบรรยากาศในการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ 10) มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพ ส่วนนักศึกษาปริญญาตรี สาขาการตลาดให้ความสำคัญแก่ ค่านิยมในการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 อันดับแรก ดังนี้ 1) น่าสนใจ 2) มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพ 3) มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ 4) มีโอกาสก้าวหน้า 5) มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน 6) มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ 7) มีความมั่นคงในการจ้างงาน 8) ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ 9) ทำทนายความสามารถและ 10) มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ

หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์ (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผลการศึกษาปรากฏว่า นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20-22 ปี เข้าศึกษาในคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์โดยวิธีสอบคัดเลือกระบบเอ็นทรานซ์ ร้อยละ 60.0 ที่เลือกเป็นอันดับที่ 1 มีร้อยละ 48.9 และร้อยละ 55.6 คาดว่าจะใช้เวลาในการศึกษา

3 ปีครึ่ง โดยร้อยละ 60.0 จะเลือกศึกษาวิชาโท นักศึกษาร้อยละ 45.6 เข้ารับการฝึกภาคปฏิบัติ 1 ในหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ทั่วไป ร้อยละ 75.6 ฝึกภาคปฏิบัติ 2 ในหน่วยงานด้านพัฒนาชุมชน นักศึกษาที่คาดว่าจะจะเป็นนักสังคมสงเคราะห์ มีร้อยละ 32.2 โดยคาดว่าจะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ ต้องการรายได้ตามวุฒิการศึกษา เหตุผลที่เลือกเพราะเป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม กรณีที่เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวอันดับ 1 มีเหตุผลว่า สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้และได้รับรายได้ที่ดีกว่า อย่างไรก็ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักสังคมสงเคราะห์คือ ระบบการสอบเข้าศึกษาและอันดับที่ในการเลือกเข้าศึกษา การฝึกภาคปฏิบัติ 2 การเลือกวิชาโท ความคาดหวังของผู้ปกครองต่ออาชีพนักสังคมสงเคราะห์ ความต้องการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม ความเชื่อที่ว่าปัญหาสังคมควรได้รับการแก้ไขจากนักสังคมสงเคราะห์ ความมั่นคงในการรับราชการ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เลือกประกอบอาชีพอื่นแทนคือค่าครองชีพสูงทำให้หางานในส่วนของภาคเอกชนซึ่งมีรายได้ดีกว่า การประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้ไม่ว่างงานและสร้างอาชีพตนเอง

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม

