

# บทที่ 3

## ทฤษฎีทางอาชีพ

ความจำเป็นของการมีทฤษฎี  
ทฤษฎีทำหน้าที่อะไร  
การแบ่งกลุ่มทฤษฎีและคำจำกัดความ  
ทฤษฎีของ ฮอปพอค  
ทฤษฎีของ ฮอแลนด์  
ทฤษฎีของ โรว์  
ทฤษฎีของ กีนสเบอร์กและคณะ  
ทฤษฎีของ ชูเปอร์  
ทฤษฎีของ ไทด์แมน โอฮารา  
สรุปแนวคิดของทฤษฎีต่าง ๆ

# บทที่ 3

## ทฤษฎีทางอาชีพ

### ความจำเป็นของการมีทฤษฎี

การทำงานทุกอาชีพ ไม่ว่าจะเป็งานที่ยาก/ ง่าย ต้องการทักษะสูงหรือต่ำก็ตาม บุคคลที่ทำนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ทำอยู่ เขาจึงจะสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตัวอย่างเช่น ผู้ประกอบอาชีพแพทย์ จำเป็นต้องมีความเข้าใจไม่เพียงแต่ทางด้านชีววะ เคมี หรือฟิสิกส์ เป็นอย่างดีเท่านั้น เขายังจะต้องเข้าใจระบบการทำงานพื้นฐานของร่างกาย การไหลเวียนของโลหิต เป็นต้น เช่นเดียวกับช่างฟิตที่จำเป็นต้องรู้ส่วนประกอบของรถยนต์และทฤษฎีพื้นฐานของการทำงานของเครื่องยนต์ด้วยเช่นกัน

ดังนั้น ไม่ว่าจะบุคคลจะเป็นนายแพทย์หรือช่างฟิตก็ตาม เขาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางทฤษฎีของงานที่เขาทำอยู่ก่อนที่จะพัฒนาทักษะให้ชำนาญมากขึ้นในภายหลัง

การที่จะรู้ว่าจะต้องแก้ไขส่วนใดของรถยนต์ที่เครื่องเสียนั้น ช่างฟิตจะต้องเรียนรู้เสียก่อนว่า ในสภาวะปกติมันรถเคลื่อนที่ไปได้อย่างไร ส่วนใดของเครื่องยนต์ที่จะต้องทำงานสัมพันธ์กัน เพราะถ้าเครื่องเสียเขาจะได้จัดเปลี่ยนชิ้นส่วนนั้นได้ทันที พุดง่าย ๆ ก็คือ เขาจะแก้ไขมันนั่นเอง

ในการเรียนการสอนก็เช่นกัน ในการสอนถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพเต็มทีนั้น ครูจะต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเด็กมีการเรียนรู้อย่างไร เช่น ครูจะต้องเข้าใจเรื่องแรงจูงใจ การให้รางวัล การลงโทษ ภูมิหลังของเด็กต่าง ๆ เหล่านี้ว่ามีส่วนช่วยเสริม หรือเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนอย่างไร กล่าวง่าย ๆ ว่า ครูต้องมีพื้นฐานและเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้พอสมควร จึงจะสามารถดำเนินการสอนให้ได้ผลแก่นักเรียนได้

เมื่อหันกลับมาดูเรื่องของทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ ผู้ให้บริการปรึกษา (Counselor) หลายท่านอาจไม่เล็งเห็นความจำเป็นของการที่ต้องรู้ทฤษฎี หลายท่านเห็นว่าควรใช้เวลาไปกับการฝึกฝนทักษะให้มีความชำนาญในการให้บริการปรึกษา มากกว่ามาสนใจทางทฤษฎี แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลจะทำหน้าที่ให้บริการปรึกษาที่ดีไม่ได้เลย ถ้าหาก

เขาไม่มีพื้นฐานและความเข้าใจในทฤษฎีอย่างพอเพียง การเข้าใจทฤษฎีจะทำให้เขารู้ว่า ทำไม่เขาจึงทำในสิ่งที่เขาทำอยู่ ตามปกติมนุษย์มีวิธีการให้บริการปรึกษาที่ต่างกันออกไปตามความเชื่อ และทฤษฎีที่เขายึดเป็นแนวปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ให้บริการปรึกษาใช้จึงมักอยู่ในกรอบของแต่ละทฤษฎีที่เขาเชื่อ ถ้าปราศจากทฤษฎีที่บุคคลยึดเป็นแนวทางเสียแล้ว แม้ว่าเขาจะมีเทคนิคที่ดีเยี่ยมเพียงใด เขาก็จะเป็นเสมือนบุคคลที่ขาดทิศทางในการทำงานอยู่นั่นเอง

## ทฤษฎีทำหน้าที่อะไร

เชอร์ทเซอร์ และ สโตน (Shertzer and Stone) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทฤษฎีไว้ 4 ประการด้วยกันคือ

1. ทำหน้าที่สรุปและขยายขอบเขตของข้อมูล
2. อธิบายสิ่งที่สลับซับซ้อนให้สามารถเข้าใจได้ง่ายเข้า
3. ทำหน้าที่ทำนายและคาดการณ์ว่าสิ่งใดควรเกิดภายใต้เงื่อนไขบางประการ
4. ช่วยกระตุ้นให้เกิดการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีมากขึ้น

เมื่อพิจารณาดูหน้าที่ของทฤษฎีทั้ง 4 ข้อ จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำไปใช้ไม่ว่าจะเป็นครู ครูแนะแนว หรือผู้สนใจอื่น ๆ จะต้องรู้เป็นพื้นฐานนั่นเอง

เมื่อเป็นทฤษฎีที่ยังอยู่ในขั้นพัฒนาก็ย่อมแสดงว่า ยังไม่มีทฤษฎีใดที่จัดว่าดีที่สุดหรือสมบูรณ์ที่สุด ทุกทฤษฎียังมีจุดอ่อน และบางทฤษฎีก็ขาดวิจัยที่มาสสนับสนุน หลายทฤษฎีก็ยังมีเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม แม้อทฤษฎีเหล่านี้จะยังไม่ถือว่าสมบูรณ์นักก็จริงอยู่ แต่ก็คงจะถือเป็นทิศทางให้กับผู้ปฏิบัติ (คือครูแนะแนว) บ้างไม่มากนัก การมีทฤษฎีที่แม้จะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ก็คงจะยังดีกว่าจะไม่มีทฤษฎีเสียเลย ออสซิพาว (Osipow) นักจิตวิทยาอาชีพกล่าวว่าไว้อย่างน่าฟังว่า การที่ครูแนะแนวจะทำแค่นั่งฟัง พยักหน้า ให้ความสนใจกับนักเรียนเท่านั้น ไม่จัดว่าเป็นการช่วยเหลือที่เพียงพอ ผู้มาขอความช่วยเหลือต้องการมากกว่านั้นอีก กล่าวคือ เขาต้องการรู้ว่าเขาจะต้องทำอย่างไรกับตัวเขา และทางเลือกของเขาจะมีอะไรบ้าง และทางเลือกใดจึงเป็นทางที่ดีที่สุดสำหรับชีวิตเขา ครูแนะแนวจึงต้องรู้ว่า จะช่วยเขาได้อย่างไร และการที่จะรู้ว่าช่วยได้อย่างไรนั้น ก็ต้องใช้ความรู้ที่อิงทฤษฎีมาประกอบ มิฉะนั้นก็คงไม่ต่างอะไรกับหมอดูที่ทำนายโชคชะตาผู้อื่นโดยยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ปราศจากหลักการ

## การแบ่งกลุ่มทฤษฎีและคำจำกัดความ

ในบทนี้ผู้เขียนจะขอนำเอาทฤษฎีที่มีผู้ยอมรับในเรื่องพัฒนาอาชีพมากกว่าไว้โดยสังเขป ผู้อ่านจะพบว่าบางทฤษฎีก็จะตั้งขึ้นมาจากการวิจัยที่ทำกันอย่างมากมายลึกซึ้ง ในขณะที่บางทฤษฎีก็จะมาจากการสังเกตของผู้ตั้งขึ้นเท่านั้น จุดมุ่งหมายของการเสนอก็คือเพื่อให้ผู้อ่านมีความคิดกว้างขวางในการมองแนวคิดหลากหลายของนักทฤษฎีอาชีพเท่านั้น มิได้มีจุดประสงค์ให้ผู้อ่านมีความลึกซึ้งมากมายกับตัวทฤษฎี (อาจเป็นวัตถุประสงค์ของการเรียนในระดับที่สูงขึ้นไป ที่ต้องการให้ลึกกว่านี้ก็ได้ แต่ไม่ใช่ในระดับนี้)

กลุ่มทฤษฎีที่นำมาเสนอนี้ ผู้เขียนขอแยกออกเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทที่มุ่งความต้องการทางด้านจิตวิทยา และประเภทที่มุ่งในด้านของพัฒนาการอัตรา หรือของบุคคล

กลุ่มที่มุ่งในเรื่องความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological needs) ได้แก่ ทฤษฎีของ ฮอปพ็อค (Hoppock), ฮอลแลนด์ (Holland) และโรว์ (Roe)

กลุ่มที่มีแนวโน้มทางพัฒนาการของอัตรา ได้แก่ ทฤษฎีของ กินสเบิร์ก (Ginzberg) ซูเปอร์ (Super) และ ไทด์แมน (Tiedeman) โอฮารา (O'Hara)

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะกล่าวถึงทฤษฎีเหล่านี้ เราควรได้ทำความเข้าใจกับคำศัพท์บางคำที่พบเห็นอยู่บ่อย ๆ คำศัพท์เหล่านี้มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน และมักใช้ปะปนกันในหนังสือหลายเล่ม ซึ่งอาจทำให้ผู้อ่านสับสนได้ กลุ่มคำเหล่านี้ได้แก่

Career Development, Occupational Development, Vocational Development

ทั้ง 3 คำนี้ใช้แทนกันได้ มีความหมายถึงกระบวนการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวกับโลกของงาน กล่าวง่าย ๆ คำทั้งสามนี้สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ตลอดจนถึงการตั้งจุดหมายของชีวิตและการทำงานของเขา

Occupation Vocation และ Job คำทั้งสามนี้ก็มี ความหมายที่คล้ายคลึงและใช้แทนกันได้เช่นกัน หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน งาน หรือตำแหน่งงาน

Career แปลว่า อาชีพ ใช้ในความหมายที่เกี่ยวกับกลุ่มของกิจกรรมการทำงาน ที่อาจจะมียุทธศาสตร์หลายชนิดอยู่ในกลุ่มการทำงานนั้นได้ เช่น อาชีพ ครู อาจมีกิจกรรมการสอนหนังสือ การให้บริการปรึกษา และการทำวิจัยอยู่ในอาชีพนี้เป็นต้น

Career Counseling เป็นการให้บริการปรึกษาทางอาชีพ โดยที่ผู้ให้บริการ หรือ Counselor จะทำหน้าที่ให้ความกระจ่างแก่ผู้มารับบริการในเรื่องต่าง ๆ ของการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่า การแสวงหาอาชีพที่เหมาะสม การปรับตัวเลือกทางอาชีพให้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง การให้ข้อมูลทางอาชีพ หรือการเปลี่ยนอาชีพ จัดเป็นการช่วยบุคคลในทุก ๆ ช่วงของชีวิต โดยที่ Counselor จะช่วยวิเคราะห์ถึงความต้องการของบุคคล คุณสมบัติของเขา ความสนใจ ทักษะ ตลอดจนการใช้เวลาว่างของบุคคล ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจกับทางเลือกทางอาชีพของเขา

Career Guidance เป็นการแนะแนวอาชีพ หมายความว่าถึงกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสอนกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน การจัดงานวันอาชีพ วันนัดพบแรงงาน หรือสัมมนาการวางแผนอาชีพในหน่วยงาน หรือองค์การ ตลอดจนการให้บริการปรึกษาทางอาชีพ รวมทั้งโครงการทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทุกรูปแบบ

## ทฤษฎีความต้องการของ ฮอปพอก

### Hoppock's Composite Theory

ทฤษฎีความต้องการของ ฮอปพอก (R. Hoppock) สามารถแยกออกเป็นข้อย่อย ๆ ดังนี้คือ

#### 1. คนเราเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการ

มนุษย์เกิดมาทุกคนย่อมมีความต้องการมากมาย ความต้องการเหล่านี้มีทั้งความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ส่วนความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ชื่อเสียง การยอมรับ ความรัก ความนับถือจากผู้อื่น แต่บุคคลทุกคนมีความต้องการต่างชนิดและต่างระดับกัน บางคนต้องการทางวัตถุ เช่น เงินทอง ทรัพย์สิน ในขณะที่บางคนเน้นความสงบทางจิตใจมากกว่า บางคนก็ชอบที่จะอยู่กับผู้อื่น ต้องการเกี่ยวข้องกับคนอื่นสูง ทำให้เขาแสวงหากิจกรรมอาชีพที่จะช่วยให้เขาได้ใกล้ชิดสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก ๆ เช่น อาชีพประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ในขณะที่บางคนชอบอยู่เงียบ ๆ คนเดียว ก็มักเลือกอาชีพที่ไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่นมากนัก เช่น อาชีพนักประพันธ์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์เป็นตัวกำหนดให้เขาเลือกอาชีพที่จะสนองความต้องการของเขาได้

## 2. อาชีพที่เราเลือก มักจะเป็นอาชีพที่จะสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงสุดของเราได้

บุคคลที่มีความต้องการความมั่นคงในชีวิตสูง มักจะเลือกอาชีพที่มีความมั่นคงเสี่ยงน้อย เช่น อาชีพรับราชการ เพราะไม่ต้องกลัวการถูกไล่ออก อยู่ไปได้เรื่อย ๆ หรือผู้ที่ชอบเสี่ยงมาก ๆ อาจสนใจอาชีพทางธุรกิจก็ได้

อย่างไรก็ตาม มนุษย์น้อยคนนักที่จะมีความต้องการเพียงอย่างเดียวใด ๆ ส่วนใหญ่แล้วเรามีความต้องการหลายชนิดในตัวเอง และการเลือกอาชีพของเราก็มักจะได้รับการอิทธิพลจากความต้องการเหล่านี้ ตามสัดส่วนที่มากน้อยต่างกัน

## 3. ความต้องการที่เกิดขึ้น อาจชัดเจนแน่นอนในบุคคลบางคน แต่สำหรับบางคนก็อาจคลุมเครือ แต่ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดก็ตาม มันจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเราทั้งสิ้น

บุคคลอาจจะรู้ถึงความต้องการของตัวเอง เช่น รู้ว่าเขาต้องการประกอบอาชีพพยาบาล เพราะเขาชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความต้องการรับใช้ผู้อื่น หรือบางคนอาจจะไม่รู้ว่าเหตุใดเขาจึงอยากประกอบอาชีพนายความ รู้เพียงแค่ว่าเป็นอาชีพที่ดึงดูดเขามากกว่าอาชีพอื่น ๆ เท่านั้น

การที่เราจะรู้ถึงความต้องการของตนเองแค่ไหนนั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจตนเองของเราด้วย ถ้าใครเข้าใจตัวเองมากก็จะรู้ถึงแรงจูงใจที่ดึงดูด ทำให้เขาชอบ/ไม่ชอบอาชีพเหล่านั้น ถ้ามีความเข้าใจตนเองน้อย ก็อาจไม่เข้าใจว่าทำไมเขาจึงชอบ/ไม่ชอบอาชีพนั้น ดังนั้น สาเหตุการเลือกอาชีพจึงไม่กระจ่างเสมอไปในบุคคลทุกคน

## 4. พัฒนาการทางอาชีพเริ่มจากจุดที่บุคคลเริ่มตระหนักว่า มีอาชีพบางชนิดที่จะทำให้เขาได้รับความพึงใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

จากประสบการณ์เบื้องต้นของชีวิต เราเรียนรู้ว่ามีการกระทำบางอย่างที่ทำแล้วเรามีความสุข บางอย่างทำแล้วมีทุกข์ ทำให้เราเริ่มแสวงหากิจกรรมที่ทำแล้วมีความสุขมากขึ้นเรื่อย ๆ และในขณะเดียวกันก็พยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ทำแล้วเกิดทุกข์

เมื่อเติบโตขึ้นเราก็เรียนรู้ว่า มีอาชีพบางประเภทสามารถให้ประสบการณ์ที่เราทำแล้วมีความสุขมากกว่าอาชีพบางประเภท ทำให้เราเริ่มแสวงหาอาชีพนั้น ๆ ในช่วง

ที่เราเริ่มตระหนักและแสวงหาอาชีพบางอาชีพนี้แหละ เป็นจุดที่ ฮอปพอค เชื่อว่าทางเลือกอาชีพได้เริ่มขึ้นแล้ว นี่ย่อมแสดงว่าความเชื่อของ ฮอปพอค ในเรื่องอาชีพนั้นมีส่วนเน้นถึงแนวโน้มทางพัฒนาการเช่นกัน

ฮอปพอค เชื่อว่าก่อนการเลือกอาชีพจริง ๆ เราทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใดอาชีพหนึ่งมานานมาแล้ว และทัศนคติต่ออาชีพบางชนิดนี้แหละ จะมีผลต่อทิศทางการเลือกอาชีพของเราในภายหลัง

**5. สิ่งที่จะเป็นเครื่องแสดงว่า เรเริ่มการพัฒนาทางการเลือกอาชีพมากขึ้นหรือไม่ นั่นขึ้นอยู่กับว่าเราเข้าใจว่าการเลือกอาชีพของเราได้สนองตอบความต้องการของตนเองเพียงใด**

ยิ่งเราแน่ใจว่า ที่เราเลือกอาชีพนี้เพราะเรามีความต้องการอย่างนี้ อย่างนั้น ก็ยิ่งแสดงว่าเรามีพัฒนาการทางอาชีพที่สูงขึ้น

การที่จะรู้ถึงความต้องการที่แน่ชัดของเราได้นั้น เราก็คงต้องรู้จักทั้งตัวเราเอง อาชีพที่เราสนใจและความสามารถในการวิเคราะห์ของตัวเอง

บางครั้งการเลือกอาชีพของคนบางคน คล้ายกับเป็นการเลือกซื้อเสื้อ คือลองไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะถูกใจเข้าสักวันหนึ่ง การกระทำดังกล่าวอาจใช้ได้ผลกับตัวเลือกที่ไม่มี ความสำคัญกับชีวิตนัก เช่น รองเท้าหรือเสื้อผ้า แต่ในกรณีที่เป็นตัวเลือกสำคัญ ๆ เช่น อาชีพ หรือคู่ครอง การเลือกโดยลองผิดถูก คงจะไม่เป็นยุทธวิธีที่ฉลาดนัก

การเลือกที่ได้ผลกว่าน่าจะเป็นการเลือกโดยวิธีที่กระทำอย่างรอบคอบ ไตร่ตรอง โดยรู้ความต้องการส่วนตัว และ **รู้ธรรมชาติของอาชีพที่สนใจ** และนำข้อมูลทั้ง 2 แหล่งนี้ มาพิจารณาประกอบหาสิ่งที่เหมาะสมกับตัวเราให้มากที่สุด

**6. การเข้าใจตนเองจะทำให้เราได้รู้ถึงสิ่งที่เราต้องการ และรู้ว่าเรามีอะไรจะไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการนั้น**

ฮอปพอค ได้เน้นการรู้จักตนเอง ไว้อย่างสำคัญในทฤษฎีของเขา เพราะเขามีความเชื่อว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจะทำให้บุคคลได้เข้าใจถึงความต้องการ จุดประสงค์ เป้าหมายของชีวิต จุดเด่น จุดอ่อนและความสามารถของเขา ทำให้เขารู้ว่าเขาเหมาะสมและไม่เหมาะสมกับอาชีพใด เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

7. ความรู้เกี่ยวกับอาชีพก็มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพของเรา ก็ เราจะได้ประจักษ์แก่ตนเองว่า อาชีพนั้น ๆ สนองตอบความต้องการของเราหรือไม่ เราจะได้อะไรจากการประกอบอาชีพนั้น และเราจะต้องให้อะไรแก่อาชีพนั้น ๆ บ้าง

จะเห็นได้ว่า ในการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพใดนั้น ถ้าเราไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้น เลย เราจะเลือกอย่างคนตาบอด แต่ถ้าเรามีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เราสนใจ ข้อมูลนั้นจะช่วย ประกอบการพิจารณาของเรา ทำให้การตัดสินใจของเราอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มากขึ้น

8. ความพึงพอใจในอาชีพเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการของเรา

ถ้าสิ่งที่มีใกล้เคียงสิ่งที่เราต้องการจะมีเท่าใด ความพึงพอใจในงานอาชีพของเราก็ยิ่ง สูงขึ้นเท่านั้น

งานอาชีพใดก็ตามที่สนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งระดับความต้องการทาง จิตใจและร่างกาย งานนั้นย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากขึ้นเป็นลำดับ บุคคลที่ เบื่อ เซ็งต่องาน ย่อมหมายถึงงานที่เขาทำไม่ได้สนองความต้องการของเขา ดังนั้น ความ สุข/ พึงพอใจต่องาน จึงหมายถึงอัตราส่วนของสิ่งที่เขาได้จากงาน กับสิ่งที่เขาคาดหวังจะได้

ถ้าอัตราส่วนของสิ่งที่เขาได้รับกับที่เขาคิดว่าเขาควรจะได้รับนั้นสมดุลกัน เขา ก็จะมี ความพึงพอใจงานที่ทำ ไม่ดิ้นรนหางานใหม่

อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวถึงสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงานนั้น มิได้หมายถึงเงินเดือน เสมอไป อาจเป็นด้านอื่น ๆ เช่น บรรยากาศ สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

9. ความพึงพอใจจากการทำงาน มิได้หมายถึงเฉพาะสิ่งที่บุคคลได้รับใน ปัจจุบันเท่านั้น อาจเป็นสิ่งที่เขาคาดหวังว่างานจะมีอนาคตที่สดใส กล่าวง่าย ๆ คือ เป็นบันไดไปสู่ตำแหน่งหรืองานใหม่ในอนาคตที่ดีกว่าก็เป็นได้

บุคคลอาจมีความพอใจในงานที่เขาทำ เพราะงานนี้จะทำให้เขาก้าวหน้าเร็ว มี อนาคตที่แจ่มใสกว่างานอื่น ๆ ก็ได้ คือเขาอาจจะยอมเริ่มต้นจากงานปัจจุบันที่ไม่ใคร่น่า สนใจนัก แต่คิดว่ามีความหวังจะเลื่อนสู่ตำแหน่งใหญ่ได้เร็วก็เป็นได้



สำหรับบางคน ความพอใจในงานอาจจะเกิดจากการที่งานนั้นได้ตอบสนองความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของเขาได้ก่อน แม้งานจะไม่มีอนาคตเลย แต่เขาอาจพอใจทำ เพราะได้เงินดีในปัจจุบัน เช่น ผู้ที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง เป็นต้น

## 10. คนเราเมื่อเลือกอาชีพแล้วเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ถ้าเขารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เขาได้รับการตอบสนองที่ดีกว่างานเก่า

สมมุติว่าเราต้องการเงินเดือนดี เราอาจเปลี่ยนงานถ้างานใหม่ให้เงินดีกว่างานเก่า หรือเราอาจเปลี่ยนงานถ้าความต้องการของเราเปลี่ยนไป เช่น ถ้าเราเกิดเบื่อการทำงานซ้ำซาก จำเจ มีความต้องการอยากหาสิ่งใหม่มาตื่นเต้นตื่นเต้นให้กับชีวิต เราอาจจะออกจากงานเดิมที่นำเงินมาสู่งานใหม่ที่ท้าทายก็ได้

มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่เคยเป็นความต้องการของเราครั้งหนึ่ง อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุปัจจัยต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อความต้องการเปลี่ยนไป งานซึ่งครั้งหนึ่งเคยสนองความต้องการของเรา ก็ย่อมจะต้องเปลี่ยนไปด้วย เราจึงอาจต้องหางานใหม่เพื่อสนองความต้องการใหม่ที่เกิดขึ้นของเราด้วย

## ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ฮอลแลนด์

### Holland's Theory of Vocational Choice

ฮอลแลนด์ (John Holland) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน แห่งมหาวิทยาลัย จอห์น ฮอปคิน ทฤษฎีอาชีพของเขาปรากฏเป็นที่ได้รับความนิยมแพร่หลาย

ทฤษฎีเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1959 บนสมมุติฐานที่ว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของเขา

เหตุผลของการเลือกอาชีพ เกิดจากการผสมผสานของความคิดที่บุคคลมีต่อตัวเอง และความเข้าใจของเขามีต่ออาชีพที่เลือกกว่าเป็นอย่างไร สมมุติว่า เราคิดว่าเราชอบบริการผู้อื่น (นี่เป็นความคิดที่มีต่อตนเอง) และเรารู้ว่าอาชีพประชาสัมพันธ์ต้องทำหน้าที่ให้บริการผู้อื่น (นี่เป็นความคิดที่มีต่องานอาชีพ) เราอาจจะเลือกประกอบอาชีพประชาสัมพันธ์ เพราะตรงกับลักษณะทางบุคลิกภาพของเรา

ฮอแลนด์มีความเชื่อว่า มนุษย์เราเมื่อเวลาจะเลือกประกอบอาชีพอะไร เราจะมี ความเข้าใจคร่าว ๆ เกี่ยวกับอาชีพเหล่านั้นบ้างแล้ว ความเข้าใจคร่าว ๆ ดังกล่าวอาจจะ ถูกหรือผิดก็ได้ เช่น บางคนเมื่อเวลานึกถึงอาชีพเลขานุการ อาจนึกถึงแต่ในด้านงานเบา ๆ ใ้ห้รู้ แต่งตัวเจิดฉาย แต่หารู้ไม่ว่า เลขานุการนั้นเป็นอาชีพให้บริการ รับคำสั่งและต้อง ทำงานหนัก ฮอแลนด์กล่าวว่าความเข้าใจที่เรามีเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ นี้แหละ เป็นตัวบ่งชี้ ให้เราอยากหรือไม่อยากเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ ฮอแลนด์จึงพยายามเขียนรายชื่ออาชีพต่าง ๆ มากมาย เพื่อศึกษาว่าคุณคนมีความเข้าใจกับอาชีพแต่ละอาชีพอย่างไร ถ้าเขาชอบหรือ พอใจในอาชีพใด อาจเป็นดัชนีแสดงถึงบุคลิกภาพหรือแนวโน้มของการใช้ชีวิตตามวิถี ทางนั้น

## หลักของทฤษฎี

ทฤษฎีของฮอแลนด์ อาจแบ่งเป็นหลักใหญ่ ๆ ได้ 4 ข้อดังนี้คือ

1. มนุษย์ใช้อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพของเขา ถ้าเขาเลือกอาชีพโดยยอม แสดงว่าบุคลิกภาพของเขาออกมาในทิศทางนั้นด้วยเช่นกัน แบบทดสอบที่ฮอแลนด์ได้คิด ขึ้นเพื่อวัดความสนใจทางด้านอาชีพนั้น แท้จริงแล้วก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นแบบทดสอบ เพื่อ วัดแนวโน้มทางบุคลิกภาพด้วยเช่นกัน

2. เราทุกคนมีความคิดบางอย่างเกี่ยวกับอาชีพแทบจะทุกอาชีพ แนวคิดทางอาชีพเหล่านี้ อาจถูกต้องตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ แต่ไม่ว่าจะถูกหรือผิด ความคิดเหล่านั้นล้วน มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลเป็นอย่างมาก

3. บุคคลที่เลือกประกอบอาชีพคล้ายคลึงกัน ย่อมมีลักษณะทางบุคลิกภาพคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ซึ่งมีวิธีโต้ตอบหรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ใกล้เคียงกัน ก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพทาง อาชีพขึ้นในแต่ละอาชีพโดยปริยาย

4. บุคคลที่เลือกอาชีพได้ตรงกับลักษณะทางบุคลิกภาพของเขา มักจะมีความพึงพอใจ ในงานอาชีพนั้น

ยิ่งถ้าความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมทางงานอาชีพมีมากเท่าใด เขาก็ยิ่งจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

เมื่อฮอแลนด์ได้กำหนดหลักการเลือกอาชีพไว้เช่นนี้ เขาจึงจัดแบ่งกลุ่มบุคคลออกเป็น 6 กลุ่ม ตามความแตกต่างทางบุคลิกภาพ 6 ประเภท และยังได้แบ่งประเภทสิ่งแวดล้อม ในการทำงานออกเป็น 6 ชนิดที่คล้ายคลึงกับกลุ่มบุคลิกภาพทั้ง 6 ชนิด ดังนี้คือ

## ประเภทของบุคลิกภาพ

### 1. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Realistic

บุคคลกลุ่มนี้มีความสนใจกับงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ มีรูปร่าง จีบต้องได้ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เช่น เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง ชอบทำงานที่อยู่กลางแจ้ง มีความสามารถทางด้านช่าง เครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า เทคนิค ไม่ชอบกิจกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล สังคม หรือการศึกษานัก

นอกจากนี้ บุคคลกลุ่มนี้มักจะมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่า มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และกีฬา แต่ขาดทักษะในการเข้าสังคม มักจะหลีกเลี่ยงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือทำงานกับบุคคลหมู่มาก และยังไม่ชอบเป็นจุดเด่นหรือจุดสนใจของผู้อื่น

บุคลิกภาพโดยทั่ว ๆ ไป มักจะมีลักษณะค่อนข้างขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผยจริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม มีความพากเพียรเสมอต้นเสมอปลาย ค่อนข้างเก็บตัว มัธยัสถ์ ไม่คิดมาก และไม่หมกมุ่น

### 2. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Investigative

บุคคลกลุ่มนี้มีความสนใจกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต วิเคราะห์ ใช้ความคิดอ่านที่มีเหตุผล ชอบงานอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และมักจะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องทางวิชาการ หรือวิทยาศาสตร์ชนิดต่าง ๆ สนใจการจัดระบบ การทดลอง ด้านกายภาพ ชีวภาพ เพื่อเข้าใจและสามารถควบคุมปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับสังคม หรืองานประเภทค้าขาย

บุคลิกภาพโดยทั่ว ๆ ไป มักจะรับรู้ตนเองในฐานะนักวิชาการ เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีค่านิยมทางวิทยาศาสตร์ แต่ขาดทักษะทางการเป็นผู้นำ ส่วนคุณลักษณะที่เด่น ๆ อื่น ๆ ก็มี อาทิ ชอบวิจารณ์ ใฝ่หาความรู้ ฉลาด รักอิสระ มีหลักการ อดทน เจียบขาด มีความไว้ตัว

### 3. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Artistic

บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม ชอบอิสระ สร้างสรรค์ ผลงานทางด้านศิลปะ มีจินตนาการกว้างไกล ชอบงานศิลปะทุกรูปแบบ รวมทั้งดนตรี วรรณกรรม และการละคอน หลีกเลี่ยงกิจกรรมประเภทรูปธรรม หรืองานที่ต้องการความเป็นระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด

มักจะรับรู้ตนเองว่ามีพรสวรรค์ ชอบแสดงออก มีความละเอียดอ่อนทางจิตใจ มีความรู้สึกรุนแรง มีความคิดริเริ่ม ไม่ชอบเลียนแบบใคร เป็นตัวของตัวเองสูง และมักจะมีทัศนคติทางด้านภาษาหรือวรรณคดีมากกว่าความสามารถทางคณิตศาสตร์ ไม่ชอบงานที่ซ้ำซาก จำเจ เช่น งานสำนักงาน หรืองานด้านสารบัญ

บุคลิกภาพที่เด่นคือ เจ้าอารมณ์ มีอุดมคติ เพื่อฝัน ใจร้อน ไม่ใคร่มีระเบียบนัก ไวต่อความรู้สึก และบางครั้งจุกจิก

#### 4. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Social

บุคคลกลุ่มนี้จะต่างจากสองกลุ่มแรก โดยที่ชอบที่จะจัดการและติดต่อกับบุคคลอื่น มีทักษะทางสังคมที่ดี มีความต้องการเกี่ยวสัมพันธ์กับสังคม สนใจที่จะให้ความรู้ ฝึกหัดอบรมและพัฒนาสั่งสอนผู้อื่น ชอบกิจกรรมลักษณะบริการชุมชน ทำงานให้สังคม แต่มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์ และทางด้านวิทยาศาสตร์อื่น ๆ

มักจะรับรู้ตนเองในฐานะผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ชอบช่วยเหลือ พยายามเข้าใจผู้อื่น บุคลิกภาพโดยทั่ว ๆ ไปของบุคคลกลุ่มนี้มักจะเป็นคนมีไมตรีจิต ให้ความร่วมมือ อนุรักษนิยม รับผิดชอบ มีอุดมคติ จุงใจคนเก่ง และมีทักษะทางการใช้คำพูด สิ่งที่เกี่ยวข้องมากที่สุดคือสวัสดิภาพของมนุษย์

#### 5. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Enterprising

บุคคลกลุ่มนี้มีธรรมชาติที่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ เช่น งานประเภทค้าขาย ชอบเสี่ยงและผจญภัย มีความก้าวร้าว และชอบแสดงออก มีความกระตือรือร้น และมีแรงกระตุ้นในการทำงานสูง แต่ไม่ชอบงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการสังเกต หรืองานทางวิทยาศาสตร์หรือเทคนิค

เขามักจะรับรู้ตนเองในฐานะเป็นบุคคลที่เด่น เข้าสังคมได้ดี เชื่อมั่นในตนเองสูง มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้ดี นิยมผู้มีความสามารถทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจ

บุคลิกภาพโดยทั่ว ๆ ไปมีลักษณะเป็นคนกล้าได้แย่ง ชอบผจญภัย ทะเยอทะยาน น่าเชื่อถือ เปิดเผย ใจร้อน ช่างพูด มองโลกในแง่ดี กระปรี้กระเปร่า

## 6. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Conventional

จัดเป็นบุคคลประเภทที่สนใจในกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ชอบความเป็นระเบียบ และทำกิจกรรมที่มักจะได้รับการยอมรับจากสังคม ยึดแบบแผนเดิมที่เคยปฏิบัติมา การทำงานมักชอบทำสิ่งที่ได้รับการบอกเล่ามา มากกว่าการริเริ่มด้วยตนเอง มักจะรับรู้ตนเองในฐานะผู้ชอบเลียนแบบ จัดระบบ อนุรักษ์นิยม ชอบงานทางด้านเลขานุการ งานสารบาญ แต่ขาดทักษะทางศิลปะ บุคลิกภาพที่สำคัญของบุคคลกลุ่มนี้คือ เยือกเย็น อ่อนน้อม เรียบร้อย คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ ไม่ใคร่ยืดหยุ่น และมักขาดจินตนาการ แต่สามารถควบคุมตนเองได้ดี และเมื่อมีความไม่สบายใจอาจปรับตัวโดยการเลียนแบบและทำตามความต้องการของสังคม

จากบุคลิกภาพบุคคลทั้ง 6 ประเภทดังกล่าว ฮอแลนด์เชื่อว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับรูปแบบของสิ่งแวดล้อมที่บุคคลทำงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อมล้วนมีความสัมพันธ์ในลักษณะขึ้นอยู่กับกัน กล่าวคือ บุคคลที่ทำงานชนิดหนึ่ง ๆ มักกำหนดสิ่งแวดล้อมของงานให้สนองตอบความต้องการทางบุคลิกภาพของเขา และในขณะเดียวกันสภาวะจากสิ่งแวดล้อมก็อาจจะสะท้อนลักษณะเด่นทางบุคลิกภาพของเขาออกมาได้เช่นเดียวกัน

ดังนั้น เมื่อบุคลิกภาพของบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 รูปแบบ สิ่งแวดล้อมในงานอาชีพก็อาจจะถูกแบ่งออกได้เป็น 6 ลักษณะ เพื่อสนองลักษณะทางบุคลิกภาพได้โดยนัยเดียวกัน

### ชนิดของสิ่งแวดล้อม

#### 1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภท Realistic

ได้แก่งานที่ต้องการทักษะทางการใช้เครื่องจักรกล การเคลื่อนไหวของร่างกาย งานที่เป็นรูปธรรมแทบทุกชนิด

อาชีพในกลุ่มที่มีสิ่งแวดล้อมดังกล่าวได้แก่ กลุ่มอาชีพทางวิศวกร ช่างเทคนิคต่าง ๆ อาชีพทางเกษตร ป่าไม้ ประมง รวมทั้งนักเดินเรือและช่างตัดเสื้อ

#### 2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภท Investigative

ได้แก่งานทางด้านวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตการใช้ความคิด และที่เป็นนามธรรม

อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ อาชีพทางวิชาการทุกแขนง ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ นักเศรษฐศาสตร์ นักอุตุนิยมวิทยา นักธรณีวิทยา เป็นต้น

### 3. สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภท Artistic

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการความสามารถทางด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์การใช้จินตนาการ และอิสระ

อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ อาชีพทางด้านศิลปะทุกแขนง งานประพันธ์ งานแสดง รวมทั้งครูสอนทางด้านศิลปะ นางแบบ นักแต่งเพลง มัณฑนากร เป็นต้น

### 4. สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภท Social

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการการทำงานร่วมกับคน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและให้บริการผู้อื่น.

อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ อาชีพทางด้านบริการประชาชนต่าง ๆ เช่น นักแนะแนว นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล อาจารย์มหาวิทยาลัย ครู บรรณารักษ์ ผู้ดูแลหอพัก เป็นต้น

### 5. สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภท Enterprising

ได้แก่สิ่งแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคคลใช้ทักษะทางด้านคำพูด ชักจูง โน้มน้าวจิตใจ สามารถนำควบคุม ดูแลและวางแผน

อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ อาชีพทางค้าขายและธนาคาร นายหน้า นักวิจัยตลาด ผู้จัดการฝ่ายขาย ทนายความ โฆษกวิทยุกระจายเสียง รวมทั้งผู้จัดการร้านอาหาร เป็นต้น

### 6. สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภท Conventional

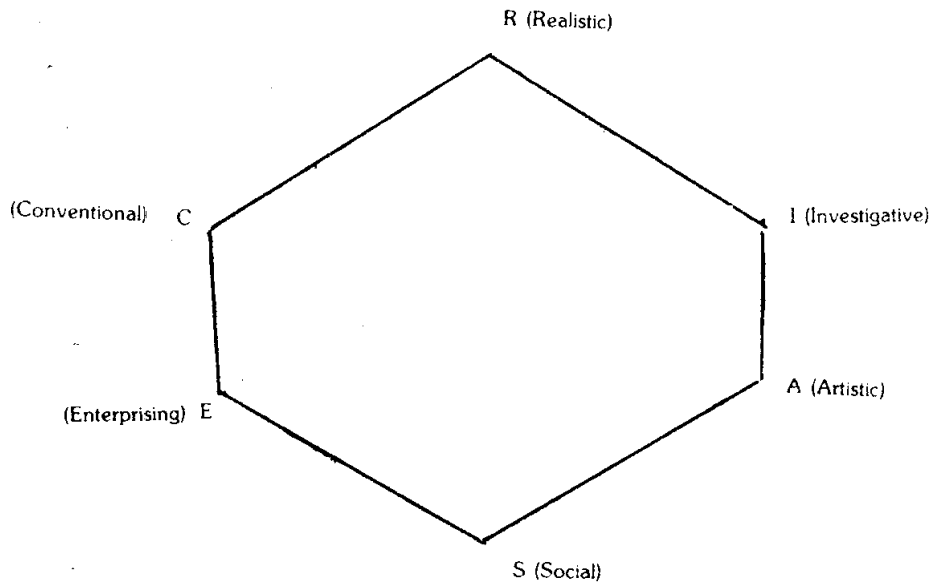
ได้แก่สิ่งแวดล้อมของงานที่มีหน้าที่บอกไว้อย่างแจ่มชัด เป็นงานประจำ ทำเป็นวงจรตามที่ถูกกำหนดไว้ มักจะเกี่ยวข้องกับวัตถุส่วนใหญ่

อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ งานในออฟฟิต ทำงานบัญชี เลขานุการ ทำงานในธนาคาร ผู้ประเมินผล เสมียนในสำนักงาน เป็นต้น

ฮอแลนด์มีความเชื่อว่า ในกลุ่มอาชีพทั้ง 6 ประเภทนั้น ในแต่ละประเภทมักจะเป็นที่รวมกลุ่มของบุคคลที่มีบุคลิกภาพใกล้เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกัน เพราะเหตุว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพใกล้เคียงกันเหมือน ๆ กันมักจะมีคามพึงพอใจที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับบุคลิกของตน และมักจะไม่พึงใจในสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะต่างออกไปจากพวกตน

ฮอแลนด์จึงมีความคิดว่าถ้าเราสามารถรู้บุคลิกลักษณะของบุคคล และลักษณะ  
 สิ่งแวดล้อม และสามารถนำลักษณะทั้ง 2 นี้มาจับคู่กันได้ เราจะได้งานอาชีพที่ตรงกับ  
 บุคลิกภาพของบุคคล และจะช่วยทำให้เขามีความสุขในอาชีพที่เลือก มีผลสัมฤทธิ์ทาง  
 อาชีพและความมั่นคงทางบุคลิกภาพในระดับสูง

ฮอแลนด์ได้ใช้รูปหกเหลี่ยมแทนความเชื่อทางทฤษฎีของเขาดังนี้คือ



ดังนั้น ตามทฤษฎีของฮอแลนด์ ถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพในกลุ่ม A (Artistic) ก็ควร  
 แสวงหาสิ่งแวดล้อมของการทำงานประเภท A ด้วย และอาชีพที่ควรประกอบก็น่าจะอยู่  
 ในกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้ ก็เพื่อความพึงพอใจในงานอาชีพยิ่งขึ้นนั่นเอง

## ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโรว์

### Roe's Theory

แอนน์ โรว์ (Anne Roe) เป็นนักจิตวิทยาคลินิก แต่มีความสนใจต่องานทางด้าน  
 พัฒนาการทางอาชีพ จนกระทั่งได้ตั้งเป็นทฤษฎีอาชีพขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1957 และต่อมาได้  
 รับการปรับปรุงในปี ค.ศ. 1964

สิ่งที่โรว์ สนใจศึกษาเป็นเรื่องของบุคลิกภาพ ภูมิหลัง ความถนัด รวมทั้งความ  
 ฉลาดที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของกลุ่มบุคคลในอาชีพต่าง ๆ

โรว์ เริ่มโดยการศึกษาภูมิหลังของนักวิทยาศาสตร์ที่มีชื่อเสียง เธอพบว่านักวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่จะมีภูมิหลังที่ต่างออกไปจากนักสังคมศาสตร์อย่างเห็นได้ชัด

โรว์ จึงสรุปว่า ความแตกต่างของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพนั้น มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก โดยเฉพาะอิทธิพลการเลี้ยงดูที่พ่อแม่มีต่อลูก

โรว์ ได้เน้นในเรื่องความสำคัญของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมและความต้องการที่มีผลต่อการเลือกทิศทางการอาชีพของบุคคล โดยมีหลักใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. พันธุกรรม จะเป็นตัวกำหนดและจำกัดการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ของมนุษย์ แต่คุณลักษณะบางอย่างก็ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของพันธุกรรมมากนัก ตัวอย่างเช่น ความฉลาดอาจจะถูกกำหนดโดยพันธุกรรมมากกว่าเรื่องความสนใจ หรือทัศนคติ ซึ่งจะถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของบุคคลมากกว่า

2. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประกอบกับประสบการณ์เฉพาะตัวของเด็กแต่ละคน จะเป็นเครื่องกำหนดทิศทางการพัฒนาของคุณลักษณะต่างๆ ที่ได้จากพันธุกรรม

3. ประสบการณ์ของความพึงพอใจ หรือความคับข้องใจในวัยเยาว์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการความสนใจของบุคคล และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองนั่นเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นความต้องการที่รุนแรงของบุคคล และเมื่อสามารถตอบสนองได้ก็จะยิ่งทำให้บุคคลมีความพึงพอใจสูงขึ้นตามไปด้วย

4. แบบแผนความสนใจที่เด่นชัด จะถูกกำหนดโดยพลังทางจิต (Psychic Energy)

5. แรงจูงใจในอันที่จะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการนั้น

เราอาจสังเกตได้ว่า โรว์ ได้ดึงเอาเรื่องของการต้องการและการตอบสนองเข้ามา มีบทบาทในทฤษฎีของเธอมาก

เธอได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายทางอาชีพว่า ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Degree of Need Satisfaction) และประสบการณ์วัยเด็กตอนต้น

เธอได้ใช้ความเข้าใจเรื่องความต้องการของทฤษฎี มาสโลว์ (Maslow) ที่ได้จัดลำดับความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงมาอธิบายในทฤษฎีของเธอ เธอได้อธิบายถึงเรื่องของการต้องการว่ามีส่วนสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย โดยกล่าวว่า



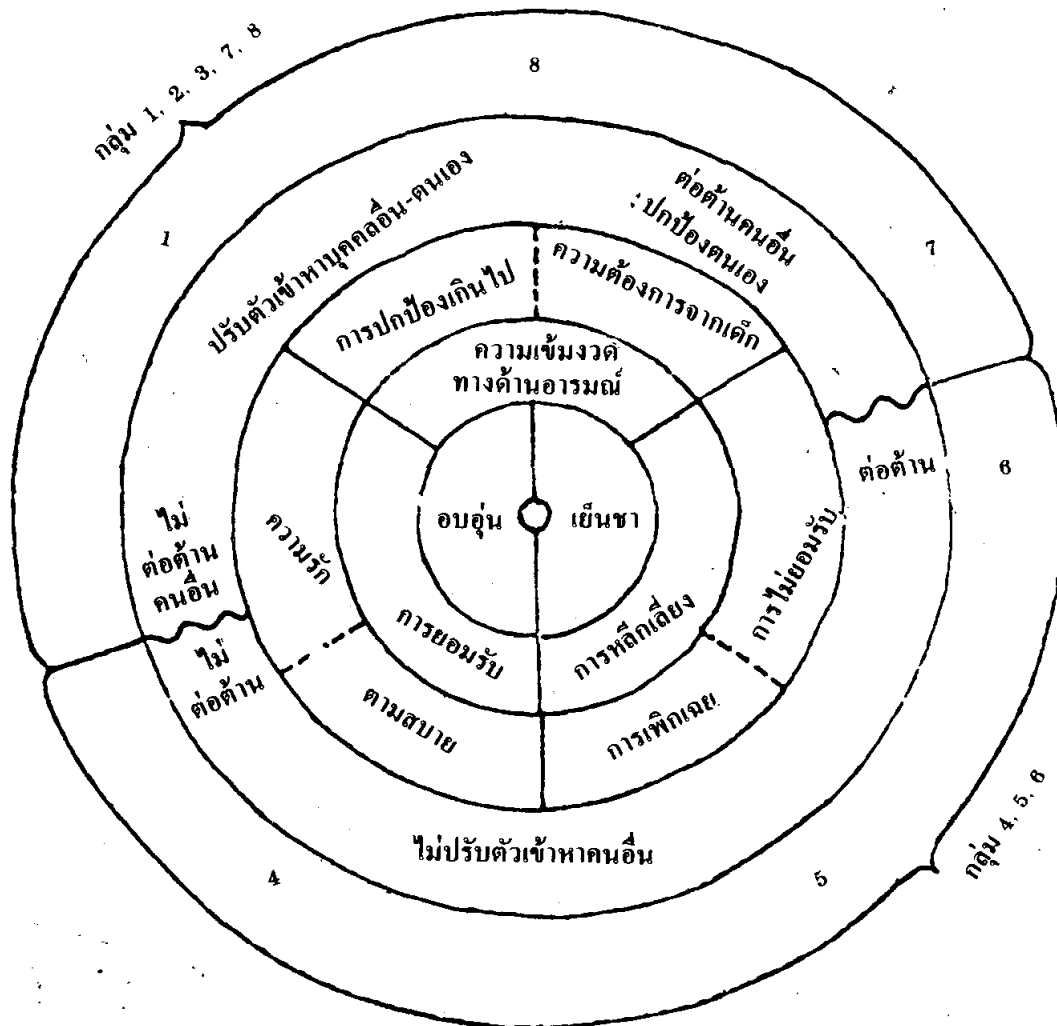
ความต้องการธรรมดา ๆ เช่น หิว กระจาย จะไม่จัดเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงจูงใจในระดับจิตใต้สำนึกของบุคคล

ส่วนความต้องการที่แทบจะไม่มีทางได้รับการตอบสนองเลย มักจะไม่เข้ามามีบทบาทอีกต่อไปถ้าเป็นความต้องการระดับสูง ๆ (เช่น ความต้องการสุนทรีย์ต่าง ๆ) แต่ถ้าเป็นความต้องการในระดับต่ำ และไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจกลายเป็นตัวกีดขวางความต้องการในระดับอื่นไปด้วย

ส่วนความต้องการที่จะกลายเป็นตัวจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ มักเป็นความต้องการที่กว่าจะได้รับการตอบสนองต้องใช้เวลาช้านาน ๆ ตัวอย่างเช่น นาย ก. มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม แต่การเป็นที่ยกย่องเช่นนั้นไม่เกิดในวันในพรุ่งนี้กว่าจะเป็นที่ยอมรับได้ต้องใช้เวลาช้านาน ดังนั้น นาย ก. จึงพยายามทำตัวและทำกิจกรรมหลายรูปแบบ เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายนั้นของชีวิต ความต้องการได้รับการยกย่องจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของ นาย ก. ไป เขาอาจจะใช้ชีวิตทำงานอาชีพหรือกิจกรรมที่สังคมยกย่องเขาอยู่เสมอ ๆ โดยอาจจะรู้หรือไม่ถึงสาเหตุที่ทำได้ ในกรณีที่เขาทำไปโดยไม่รู้ตัวก็เรียกว่าเขาถูกผลักดันโดยแรงจูงใจในระดับจิตใต้สำนึก

### **แบบแผนการเลี้ยงดูและประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น**

โรว์ ได้ให้ความสำคัญกับวิธีการและบรรยากาศทางครอบครัว ที่พ่อแม่เลี้ยงดูลูกมาว่าจะเป็นสาเหตุสำคัญของการเลือกอาชีพ เธอได้แบ่งบรรยากาศทางครอบครัวออกเป็นหลายรูปแบบ ดังนี้คือ



รูปแสดงบรรยากาศของการเลี้ยงดูเด็ก ได้ส่งผลถึงการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ปรับตัวเข้าผู้อื่น (กลุ่ม 1, 2, 3, 7, 8) และไม่ปรับตัวเข้าหาผู้อื่น (กลุ่ม 4, 5, 6)

โรว์ แบ่งบรรยากาศทางอารมณ์ (Emotional Climate) ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความเข้มงวดทางอารมณ์ (Emotion Concentration of the Child)
2. การหลีกเลี่ยงเด็ก (Avoidance of the Child)
3. การยอมรับเด็ก (Acceptance of the Child)

โรว์ เชื่อว่าบรรยากาศทางอารมณ์ที่ต่างกันเหล่านี้ จะมีผลต่อการเลือกอาชีพของเด็กคือ

## 1. ความเข้มงวดทางอารมณ์ แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

### 1.1 ปกป้องลูกมากเกินไป (Overprotecting)

เด็กจะถูกจำกัดอิสรภาพ และถูกควบคุมพฤติกรรมความอยากรู้อยากเห็น อยากรสำรวจของเด็ก ซึ่งมีผลทำให้เด็กต้องพึ่งพาพ่อแม่ในทุกสิ่ง แต่ในขณะเดียวกันพ่อแม่ก็จะแสดงความรักต่อเด็กและให้สิทธิพิเศษบางประการ นอกจากนี้ พ่อแม่จะควบคุมการคบเพื่อนของเด็ก ปกป้องลูกจากเด็กอื่น และมักจะถือสิทธิ์ก้าวก่ายโลกของเด็ก คาดหวังให้ลูกรายงานทุกสิ่งให้ตนรู้

### 1.2 เรียกร้องจากเด็กมากเกินไป (Overdemanding)

พ่อแม่ของเด็กกลุ่มนี้มักจะมีสิ่งคาดหวังและมาตรฐานสูงสำหรับลูกของตน พ่อแม่ มักชอบจัดการกับชีวิตของลูก ๆ เช่น บอกว่า เด็กควรทำอะไร คิดอะไร หรือรู้สึกอย่างไร ไม่ค่อยยอมปล่อยให้ลูกมีประสบการณ์อะไรด้วยตัวของเด็กเอง

## 2. การหลีกเลี่ยงเด็ก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

### 2.1 ปฏิเสธเด็ก (Rejecting)

ปฏิบัติต่อเด็กอย่างเย็นชา ไม่มีความเป็นมิตร กระแนะกระแหนเด็ก บางครั้งก็เหยียดหยันเด็ก มักจะชอบปล่อยให้เด็กอยู่คนเดียว ไม่ชอบให้ลูกเจอผู้อื่น และชอบตั้งระเบียบกฎเกณฑ์ป้องกันตนเอง ไม่ยอมให้เด็กเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิต

### 2.2 ทอดทิ้งเด็ก (Neglecting)

เป็นลักษณะของพ่อแม่ที่ไม่สนใจในลูก ทอดทิ้งให้เด็กดิ้นรนตามลำพัง โดยที่ไม่ได้ช่วยเหลืออะไรเลย ไม่ยอมสัมผัส กอดรัดหรือให้ความอบอุ่นเด็ก

## 3. การยอมรับเด็ก มี 2 ประเภทได้แก่

### 3.1 ยอมรับแบบปล่อยสบาย ๆ (Casual)

กลุ่มนี้จะให้ความสนใจเด็ก และแสดงความรักตามสมควร ถ้ามีเวลาให้ก็จะใส่ใจและยอมรับเด็ก พ่อแม่เป็นคนง่าย ๆ ไม่ตั้งกฎเกณฑ์บังคับเด็กมากนัก

### 3.2 ยอมรับโดยแสดงความรัก (Loving)

พ่อแม่กลุ่มนี้จะแสดงความรัก และให้ความอบอุ่นแก่เด็ก สนับสนุนให้ลูกมีการเจริญเติบโตอย่างรับผิดชอบ ใช้เหตุผลมากกว่าการลงโทษเด็ก ช่วยเด็กเมื่อต้องการ และในสิ่งที่จำเป็น ใช้วิธียกย่อง ชมเชยเมื่อทำสิ่งดี สนับสนุนให้ลูกมีเพื่อนและรับรองเพื่อน ๆ ของลูก สรุปคือ ช่วยลูกให้เติบโตด้วยความรักและให้กำลังใจ

จากการแบ่งกลุ่มบรรยากาศทางครอบครัวทั้ง 6 ประเภทนี้ ได้มีผลต่อบุคลิกภาพของเด็กที่เกี่ยวข้องไปถึงการเลือกอาชีพของเขาในอนาคตด้วย กล่าวคือ

กลุ่มพ่อแม่ที่ปกป้องลูกมากเกินไป (1.1) หรือเรียกร้องจากเด็กมากเกินไป (1.2) และกลุ่มที่ยอมรับโดยแสดงความรักต่อเด็ก (3.2) จะทำให้เด็กมีลักษณะในการปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่น และมักจะเลือกประกอบอาชีพที่ต้องทำร่วมกับบุคคลอื่น เช่น อาชีพการให้บริการ ติดต่อทางธุรกิจ ศิลปิน เป็นต้น

ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ พ่อแม่ที่ปฏิเสธเด็ก (2.1) ทอดทิ้งเด็ก (2.2) และกลุ่มยอมรับแบบปล่อยสบาย ๆ (3.1) จะมีผลทำให้เด็กมีลักษณะการปรับตัวที่จะหลีกเลี่ยงไปจากผู้อื่น การเลือกประกอบอาชีพจึงมักเลือกอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น อาชีพทางวิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป โรว์ มีความเชื่อว่าบรรยากาศการเลี้ยงดูเด็กจะมีผลต่อบุคลิกภาพ การเข้าหรือไม่เข้าหาผู้อื่นของเด็ก และมีผลต่อการเลือกอาชีพประเภทอยากทำร่วมกับผู้อื่น หรือหลีกเลี่ยงจากผู้อื่นของเด็กอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของโรว์ยังไม่มีการวิจัยที่สนับสนุนมากนัก และโรว์ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพทางจิตประเภทให้บุคคลสร้างจินตนาการ (Projective test) ซึ่งมักใช้ทดสอบผู้ที่มีความไม่ปกติทางจิต มากกว่าจะใช้กับคนธรรมดา เป็นเหตุให้ผลสรุปของโรว์ ยังมีข้อต้องแก้ไขปรับปรุงอีกมาก นอกจากนี้ บรรยากาศและการปฏิบัติตนของพ่อแม่ที่มีต่อเด็ก ก็ไม่สามารถแยกเป็นสัดส่วนเด็ดขาด และมีความไม่คงที่สม่ำเสมอ ทำให้ยากต่อการวินิจฉัยว่าเด็กมาจากครอบครัวประเภทใดแน่ แต่โดยทั่วไป ทฤษฎีของโรว์ก็จัดว่าน่าสนใจทฤษฎีหนึ่ง

# ทฤษฎีอาชีพของ กินสเบิร์ก

## Ginzberg and Associates' Theory

ในจำนวนผู้บุกเบิกทฤษฎีทางอาชีพนั้น มีกลุ่มนักวิชาการกลุ่มหนึ่งซึ่งประกอบด้วย นักเศรษฐศาสตร์ จิตแพทย์ นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยา ได้ร่วมกันค้นคว้าเรื่องการประกอบอาชีพของบุคคล โดยผลของการค้นคว้านี้มีอิทธิพลต่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยา การประกอบอาชีพในเวลาต่อมา

การศึกษาของกลุ่มนักวิชาการดังกล่าว กระทำกันในราวปี ค.ศ. 1951 โดยการนำของ กินสเบิร์ก (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad และ Herma) ศึกษากลุ่มเด็กระหว่างอายุ 11 ถึง 23 ปีที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนมัธยม ไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เด็กเหล่านี้มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี และส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย บิดาของกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวผิวขาว ส่วนเด็กหญิงก็เป็นผู้มีความฉลาดเฉลียว เรียนในระดับมหาวิทยาลัย ดังนั้น เมื่อพิจารณาการคัดเลือกของ กินสเบิร์ก แล้ว กลุ่มตัวอย่างที่เขาใช้ในการศึกษา จึงไม่จัดว่าสะท้อนให้เห็นประชากรส่วนใหญ่ได้ ทฤษฎีของเขาจึงอาจเป็นผลที่ใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาและสังคมดีเท่านั้น

การศึกษาวิจัยของกลุ่ม กินสเบิร์ก ได้สรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานไว้ว่า การเลือกอาชีพของบุคคลมักจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ประการคือ

1. **องค์ประกอบด้านความเป็นจริง (Reality Factor)** หมายถึงการตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพ

2. **กระบวนการทางการศึกษา (Educational Process)** หมายถึงระดับการศึกษาสูงต่ำของบุคคลแต่ละคน จะเป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของเขาไปโดยปริยาย

3. **องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Emotional Factors)** หมายถึงลักษณะทางบุคลิกภาพ สัญชาตญาณ ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร ก็มีผลต่อการเลือกอาชีพเช่นกัน

4. **ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values)** ค่านิยมส่วนบุคคลมีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน เช่น ผู้ที่มีค่านิยมชอบเสี่ยง อาจเลือกประกอบอาชีพธุรกิจ เป็นต้น

ในช่วงแรกของการคิดค้นทฤษฎี กิंसเบอร์ก มีความเห็นว่าการเลือกอาชีพของบุคคล เป็นกระบวนการที่ย้อนกลับไม่ได้ (Irreversible) หมายความว่า การเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับวัยของผู้นั้น เขาได้แบ่งความคิดทางอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ เมื่อบุคคลผ่านจากระยะแรกไปสู่ระยะที่สองแล้ว จะย้อนกลับมาคิดเช่นเดียวกับระยะแรก ๆ ไม่ได้ (แต่ในภายหลัง กิंसเบอร์ก ก็ได้เปลี่ยนแปลงความคิดเรื่องนี้ของเขาเสีย ไม่นั่นในเรื่องการย้อนกลับไม่ได้ต่อไป)

กิंसเบอร์ก ได้แบ่งการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ช่วงคือ

### 1. ระยะเพื่อฝัน (Fantasy Period) ระยะเวลาอายุ 0 - 11 ปี

เป็นช่วงวัยเด็กตอนต้น ถึงราวอายุ 11 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่า โตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยความคิดนี้อาจได้รับอิทธิพลมาจากภาพยนตร์ โทรทัศน์ ผู้ปกครอง เช่น เด็กอาจเพื่อฝันจะเป็นแพทย์ พยาบาล ตำรวจ โดยที่ไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าจะเป็นไปได้หรือไม่ แต่เป็นสิ่งฝัน ๆ ที่เด็กได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา ไม่รับรู้ถึงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง

### 2. ระยะการเปลี่ยนแปลง (Tentative Period) ระหว่างอายุ 11 - 15 ปี

เป็นระยะเวลาการเลือกอาชีพโดยที่ยังไม่ตกลงใจแน่นอน เริ่มจากการที่เด็กสังเกตออกมาว่ามีกิจกรรมบางชนิดที่เขาสนใจและชอบมากกว่ากิจกรรมอื่น ต่อมาเขาก็เริ่มรู้สึกว่า เขาทำกิจกรรมที่สนใจได้ดีกว่ากิจกรรมชนิดอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ด้วยกัน ทำให้เกิดความภูมิใจและมองเห็นคุณค่าในกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่ากิจกรรมอื่น ต่อมาก็เกิดการผสมผสานร่วมกันระหว่างความสนใจ ความถนัด และคุณค่าของกิจกรรมชนิดนั้นขึ้นมา กลายเป็นการมองทางเลือกคร่าว ๆ ในอาชีพให้กับตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ความคิดคำนึงของเด็กในการชื่นชอบอาชีพบางประเภทนั้น ยังขาดการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ของอาชีพด้วย เช่น อยากเป็นพยาบาล แต่ไม่ได้พิจารณาว่าสุขภาพของตนจะอำนวยหรือไม่

กิंसเบอร์ก ได้แบ่งระยะการเปลี่ยนแปลงนี้ออกเป็น 4 ขั้นย่อย คือ

2.1 ขั้นความสนใจ (Interest Stage) ระหว่างอายุ 11-12 ปี การเลือกจะอยู่ในรูปของความสนใจและจะสัมพันธ์กับความปรารถนาในระยะ Fantasy อาจตั้งคำถามว่า สนใจอาชีพอะไร หรืออยากทำงานอะไร

- 2.2 **ขั้นคำนึงถึงความสามารถ (Capacity Stage)** ระหว่างอายุ 12-14 ปี เด็กจะเริ่มคำนึงถึงความสามารถ โดยการประเมินตนเองว่าสามารถทำอะไรได้ดีกว่าผู้อื่นบ้าง
- 2.3 **ขั้นคำนึงถึงค่านิยม (Value Stage)** ระหว่างอายุ 15-16 ปี เริ่มเรียนรู้ว่า ค่านิยมของเขามีส่วนสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ
- 2.4 **ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition Stage)** ระหว่างอายุ 17-18 ปี เป็นช่วงวัยรุ่น มีการนำเอาความสนใจ ความสามารถและค่านิยมของตนมาพิจารณาเลือกอาชีพ มีการวางแผนบ้าง แต่ยังไม่เป็นการตัดสินใจที่แน่นอน

3. **ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic Period)** ระหว่างอายุ 17-21 ปี เป็นระยะที่เด็กมีการพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จะเป็นขั้นที่พิจารณาตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นการเพ้อฝันอีกต่อไป แบ่งออกเป็นขั้นย่อย 3 ขั้น คือ

- 3.1 **ขั้นสำรวจอาชีพ (Exploration)** เป็นขั้นที่บุคคลจะสำรวจว่า อาชีพใดจะเหมาะกับเขาบ้าง เด็กจะมีการประเมินตนเองในพฤติกรรมทางอาชีพของเขาอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับความเป็นจริงมากขึ้น
- 3.2 **ขั้นรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ (Crystallization)** เป็นขั้นที่เด็กก้าวเข้ามาสู่แบบแผนการเลือกอาชีพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น การเลือกของเขาในระยะนี้ จะขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เขาประสบในขั้นสำรวจอาชีพด้วย
- 3.3 **ขั้นเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจง (Specification)** เด็กจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ไม่ใช่เป็นการคิดกว้าง ๆ ลอย ๆ เท่านั้นว่าจะประกอบอาชีพใด เช่น ไม่ใช่บ่งเพียงแค่ว่าจะเรียนวิชาทางการศึกษา แต่จะเน้นชัดไปว่าเป็นสาขาอะไร เช่น สาขาพลานามัย เป็นต้น

กินสเบอร์ก กล่าวไว้ว่าแม้เขาจะกำหนดระยะเวลาของบุคคลในการก้าวเข้าสู่ขั้นการเลือกอาชีพไว้แล้วก็ตาม แต่เด็กทุกคนมีความแตกต่างกันในการก้าวเข้าสู่ขั้นต่าง ๆ กัน ดังนั้น เราจึงไม่สามารถกำหนดอายุอย่างตายตัวในขั้นการพัฒนาการได้ นอกจากนี้ สถานภาพทางสังคมและการศึกษายังมีอิทธิพลต่อการก้าวเข้าสู่ขั้นพัฒนาต่าง ๆ กันด้วย เช่น เด็กยากจนอาจต้องเข้าสู่ขั้นการทำงาน และรู้จักโลกของงานอาชีพได้เร็วกว่าเด็กที่มี

ฐานะร่ำรวย อย่างไรก็ตาม ในการแนะนำด้านอาชีพนั้น กินสเบอร์ก เสนอว่า ครูแนะแนว ควรตระหนักถึงขั้นตอนพัฒนาการเหล่านี้ และไม่ควรถัดุนให้เด็กเลือกอาชีพเร็วเกินไป แต่ให้เลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเด็กเองให้มากที่สุด

จากการศึกษาจากกลุ่มวิจัย กินสเบอร์ก สรุปว่า เด็กชายที่มาจากรอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน จะมีแบบแผนการเลือกอาชีพที่ไม่ต่างกัน จะต่างกันก็ตรงที่เด็กยากจน แม้จะมีการเลือกอาชีพเร็วกว่าเด็กฐานะดี แต่ก็มักจะไม่มีใครกล้าออกไปทำตามความคิดฝันของตนนัก

อย่างไรก็ตาม กินสเบอร์ก ได้พบความแตกต่างในการเลือกอาชีพระหว่างเพศชายและหญิง เขาพบว่าในกลุ่มเด็กหญิงเราสามารถแบ่งเด็กหญิงออกได้เป็น 3 ประเภทคือ กลุ่มที่สนใจประกอบอาชีพ กลุ่มที่สนใจการเป็นแม่บ้าน และกลุ่มที่สนใจทั้งการประกอบอาชีพและการแต่งงาน เขาให้แง่คิดว่า บางทีการแต่งงานจะมีความสำคัญต่อเด็กหญิงและการเลือกอาชีพของเธอมากกว่าเด็กชาย

ในระยะต่อมา ทฤษฎีของ กินสเบอร์ก ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์มาก ทำให้เขาต้องเปลี่ยนแปลงความเชื่อเดิมเสียใหม่ โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้คือ

1. การตัดสินใจเลือกอาชีพ เกิดเป็นระยะเวลายาวต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifespan Phenomenon) มิใช่เกิดเฉพาะช่วงเด็กถึงวัยรุ่นเท่านั้น
2. ความคิดเดิมที่ว่าเลือกแล้วย้อนกลับไม่ได้นั้น ถูกเปลี่ยนแปลงไป เขาเน้นในจุดที่ว่า เราอาจมีการย้อนกลับได้ แต่การกระทำเช่นนั้นจะทำให้เสียเวลาและทรัพยากร
3. การเลือกอาชีพมักจบลงด้วยการประนีประนอม (Compromise) ในการเลือก สำหรับบุคคลบางคนการค้นหาอาชีพยังดำเนินต่อไปเพื่อความเหมาะสมระหว่างอาชีพที่เลือกและโอกาสที่เปิดให้เขา

กินสเบอร์ก เชื่อว่ากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น จะเกิดควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานของบุคคล และถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิตไม่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ ส่วนจะไปสู่อาชีพใหม่ได้มากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายด้าน เช่น ทางด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว โอกาสก้าวหน้าหรือความกดดันอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ ปัจจุบันบุคคลยังมีทางเลือกใหม่ ๆ ให้กับชีวิตได้หลายประการ เช่น โอกาสเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม ทำให้เขาสามารถก้าวไปสู่อาชีพใหม่ ที่ไม่ใช่ตัวเลือก



เดิมได้ เนื่องจากมีความรู้ความชำนาญที่สูงขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น กินสเบอร์ก ก็ยังเชื่ออีกด้วยว่า ในชีวิตการทำงานนั้น บุคคลต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวอยู่เสมอตามพัฒนาการของชีวิต หากความต้องการเปลี่ยนไป สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป อาจมีผลต่อการปรับตัวของบุคคลให้ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุดด้วย

ความเข้าใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ กินสเบอร์ก ได้ให้ไว้ในทฤษฎีอาชีพของเขา ก็คือ สัมพันธ์เกี่ยวกับคนและงาน

กินสเบอร์ก แยกบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. มุ่งงาน (Work-oriented) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สนใจแต่การทำงาน มีความสุขและพึงพอใจที่ได้ทำงาน
2. มุ่งสัมพันธ์และความสนุกสนาน (Pleasure-oriented) เป็นบุคคลที่ไม่ถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต พวกนี้ถูกชักจูงให้เปลี่ยนใจจากการทำงานง่ายมาก ไม่ยอมให้การทำงานเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความสนุกสนานในชีวิต และเมื่อทำงานก็มักจะเป็นเพราะพอใจในสิ่งอื่น มากกว่าจะอยากทำงานจริง ๆ

ผลงานของ กินสเบอร์ก นั้น นับเป็นการวางรากฐานสำคัญสำหรับทฤษฎีทางพัฒนาการอื่น ๆ ที่ตามมา ได้แก่ ผลงานของ ซูเปอร์ (Super) และของ ไทด์แมน และโอฮารา (Tiedman และ O'Hara) ในเวลาต่อมา

## ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ ซูเปอร์

### Super's Theory of Vocational Development

เมื่อกล่าวถึงทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพแล้ว แทบจะไม่มีผู้ใดเลยที่จะได้ศึกษาเขียนรวบรวมและค้นคว้าในเรื่องอาชีพได้กว้างขวางเท่าซูเปอร์ (Donald Super) ในทฤษฎีการเลือกอาชีพของเขา ซูเปอร์ ได้นำความรู้ทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology) และทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept Theory) มาร่วมกันเข้า โดยตัวเขาเองได้รับอิทธิพลจากนักจิตวิทยาและนักปรัชญาหลายท่าน

ในเรื่องทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองนั้น ซูเปอร์ ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของคาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers 1942, 1951) ซึ่งมีหลักใหญ่ใจความว่า พฤติกรรมเป็นผล

สะท้อนของความพยายามของบุคคล ในการเสริมสร้างความคิดในการประเมินค่าตนเอง  
กล่าวง่าย ๆ คือ คนเราจะทำพฤติกรรมใดก็ตาม มักจะเป็นไปตามแนวความคิดที่เราเชื่อ  
เกี่ยวกับตนเอง ถ้าเราประเมินว่าตัวเราเองเป็นคนกล้า มีความเชื่อมั่น เราก็จะสามารถ  
ทำพฤติกรรมที่กล้าออกมาได้

ดังนั้น ในการเลือกอาชีพ เราก็มักจะเลือกอาชีพที่ตรงกับความเชื่อที่ตัวเราเอง  
ประเมินตนไว้ เช่น ถ้าตัวเราคิดว่าตัวเองมีนิสัยชอบเสี่ยง เราอาจเลือกอาชีพที่เปิดโอกาส  
ให้เราได้มีการแสดงออกเรื่องความเสี่ยงของเราก็ได้

อิทธิพลอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อทฤษฎีของ ซูเปอร์ ก็คือ ข้อเขียนของ ชาร์ลทท์  
บัวเลอร์ (Buehler, 1933) ในเรื่องของจิตวิทยาพัฒนาการ เขาเสนอว่า ชีวิตบุคคลสามารถ  
แบ่งออกได้เป็นระยะที่เด่นชัดได้ เช่น

ระยะของการเจริญเติบโต

ระยะการสำรวจ

ระยะความมั่นคง และ

ระยะของความเสื่อมถอย

ตามทฤษฎีของ บัวเลอร์ บุคคลจะมีสภาวะชีวิตที่ผันแปรไปตามระยะเหล่านี้ ซูเปอร์  
ได้นำแนวคิดทั้ง 4 ชั้น เข้ามาอยู่ในทฤษฎีของเขา พร้อมกับได้เสริมให้เห็นว่า ทุกระยะ  
จะมีการพัฒนาทางความคิดและกิจกรรมทางความคิดด้านอาชีพ (Vocational Task) เป็น  
ขั้นตอน ควบคู่กับระยะของพัฒนาการทางการเจริญเติบโตอื่น ๆ ด้วย

ซูเปอร์ได้เสนอพื้นฐานทางทฤษฎีไว้ 10 ข้อคือ

1. มนุษย์จะมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ
2. ความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน ทำให้เขาเหมาะสมกับอาชีพต่างกันออกไป  
หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บุคคลทุกคนมีคุณสมบัติที่จะทำงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งเสมอ  
บางคนที่มีนิสัยชอบพูด อาจเหมาะกับอาชีพขาย ส่วนคนที่พูดน้อยอาจเหมาะกับอาชีพที่  
ไม่ต้องการใช้ทักษะทางด้านนี้ เช่น ควบคุมเครื่องจักรกล เป็นต้น

3. ในงานแต่ละอาชีพ แม้จะต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะบางอย่างเข้าไปทำก็  
ตาม แต่ก็ได้มีความกว้างมากพอที่จะให้บุคคลมีบุคลิกภาพใกล้เคียงอื่น ๆ สามารถประกอบ  
งานอาชีพนั้นได้เช่นกัน ดังนั้น งานบางชนิดที่มีการกำหนดไว้ว่า บุคคลควรมีลักษณะใด  
ทำจึงจะเหมาะสม และถ้าได้บุคคลเช่นว่าทำ เขาก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

แต่ถ้าบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติน้อยกว่าหรือมากกว่าตามที่ได้กำหนด ก็อาจทำงานชนิดเดียวกันนี้ได้ และได้รับความพึงพอใจด้วยเช่นกัน

4. ความพึงพอใจของบุคคล ความสามารถ สถานการณ์ที่เขาดำรงชีวิตอยู่ ตลอดจนกระทั่งความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเขาเอง จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ทำให้การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เช่น บุคคลซึ่งครั้งหนึ่งไม่เคยมีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ แต่ต่อมาได้ไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านนี้ อาจเปลี่ยน จากงานเดิมไปสู่งานใหม่หรืออาชีพใหม่ได้

5. ชีวิตเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง ซึ่งอาจเรียกเป็นระยะต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ

#### 5.1 ระยะการเจริญเติบโต (Growth Stage)

เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตามปกติแล้วจะไปยุติเมื่อบุคคลย่างเข้าสู่วัยรุ่นประมาณอายุ 14-15 ปี ในขั้นของการเจริญเติบโตนี้ เป็นช่วงที่บุคคลสร้างสม ทักษะและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการพัฒนาความคิดรวบยอด (Self concept) ของตนเอง ในขณะที่เดียวกันประสบการณ์ในชีวิตก็จะทำให้เขาค่อย ๆ เรียนรู้เกี่ยวกับโลกของงานอาชีพ ซึ่งเขาก็จะได้นำความรู้นี้มาใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพในระยะหลัง

#### 5.2 ระยะการสำรวจ (Exploratory Stage)

อยู่ในราวอายุ 15-24 ปี จัดเป็นขั้นสำรวจเกี่ยวกับงานโดยทั่ว ๆ ไป ผสมกับการแสวงหาข้อมูลจากประสบการณ์ทำงาน เด็กจะเกิดความสนใจในเรื่องของอาชีพว่า เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเขา ในช่วงต้น ๆ ของระยะนี้ การมองอาชีพยังอยู่ในลักษณะเพื่อฝันอยู่มาก เช่น เด็กชายอยากเป็นนักบิน ซึ่งความคิดฝันเช่นนี้มีอยู่ในเด็ก ๆ ทุกคน และส่วนมากอาชีพที่เด็กอยากเป็นในวัยต้นนี้ จะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปในวัยต่อมา เพราะชีวิตเริ่มสัมผัสกับความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลบางคนที่ยังไม่ใคร่พัฒนาเรื่องการเข้าใจตนเองมากนัก อาจจะคงตัวเลือกอาชีพในลักษณะเพื่อฝันนี้ต่อไปก็ได้ แม้จะโตขึ้นเท่าใดก็ตาม ก็ยังมีความคิดเพื่อฝันอยู่ต่อไปนั่นเอง

ในช่วงหลังของระยะการสำรวจนี้ บุคคลจะตัดตัวเลือกทางอาชีพที่ไม่มีทางเป็นไปได้ออกไป เหลือเพียงไม่กี่อาชีพที่เขาสนใจ และคิดว่าน่าจะเหมาะสมสำหรับตัวเขาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีความเข้าใจตนเองมากขึ้น เช่น รู้ถึงความสามารถของตนเอง

โอกาสที่จะได้งานในอาชีพนั้น ว่าเป็นอย่างไร ก็ยิ่งทำให้ตัวเลือกของอาชีพแคบลงยิ่งขึ้น และใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้นทุกขณะ

### 5.3 ระยะการวางรากฐาน (Establishment Stage)

อยู่ในระหว่างอายุ 25-44 ปี เป็นระยะเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์อยู่ในโลกของการทำงาน ซึ่งบุคคลจะมีโอกาสทดลองว่า อาชีพที่เขาเลือกนั้นเป็นเหมือนเช่น ความคาดหวังของเขาหรือไม่ ถ้าเผชิญเป็นไปดังที่เขาคาดหวังก็จะอยู่ในอาชีพนั้นต่อไป แต่ถ้าไม่เป็นดังคาดเขาอาจต้องปรับตัวหรือถ้าปรับไม่ได้ ก็อาจจะต้องเปลี่ยนอาชีพก็เป็นได้

หากได้งานที่ถูกต้อง เขาจะเริ่มปักหลักในการทำงาน ทุ่มตัวเองลงในหน้าที่การงานมากขึ้น ยอมรับในอาชีพที่เลือกและแสวงหาความพึงพอใจจากการทำงานอาชีพนั้น

### 5.4 ระยะการสร้างความมั่นคง (Maintenance Stage)

จะอยู่ในราวอายุ 45-60 ปี เป็นช่วงของการวางความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการดำเนินการทำงานของตนต่อไป ความคิดเกี่ยวกับตัวเองและงานอาชีพ จะมีการปรับตัวผสมผสานต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ แสวงหาความพึงพอใจในการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงในส่วนที่ไม่น่าพึงใจ ของงานที่ทำ

### 5.5 ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage)

บุคคลอาจอยู่ในอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณเล็กน้อย จัดเป็นช่วงสุดท้ายของชีวิตการทำงานที่ได้รับเงินเดือน ในด้านการทำงาน บุคคลก็มักจะทำไปตามหน้าที่ เพียงเพื่อรักษาตำแหน่งงานไว้มากกว่าที่จะทุ่มเทสร้างสรรค์เหมือนในช่วงต้น ๆ ระยะนี้อาจมีการเตรียมตัวเกษียณ หรือเป็นช่วงที่บุคคลจะถอนตัวเองออกจากโลกของงานอาชีพอย่างจริงจัง

6. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบแผนทางอาชีพของบุคคล คือ ระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพ่อแม่ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ลักษณะของบุคลิกภาพ และโอกาสที่เขาจะได้มีประสบการณ์ทางอาชีพต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เด็กที่มีพ่อแม่พูดคุยให้ฟังถึงเรื่องประสบการณ์ทำงาน การได้ท่องเที่ยวไปในสถานที่ต่าง ๆ เห็นผู้คนประกอบอาชีพหลากหลาย ประกอบกับการมีสติปัญญาดี อาจทำให้เด็กผู้นั้นมีแบบแผนทางอาชีพที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากกว่าเด็กที่ไม่มีโอกาสเช่นเขาก็ได้

7. ครูแนะแนวอาจมีอิทธิพลอย่างมาก ในกระบวนการที่ช่วยเด็กได้ก้าวผ่านขั้นต่าง ๆ ของพัฒนาการด้านอาชีพ เช่น ให้เด็กได้รู้จักตนเอง เข้าใจความสามารถ ความ

สนใจ รวมทั้งการพัฒนาการของความคิดรวบยอดของเด็กเอง เด็กจะได้รู้ถึงจุดอ่อน จุดเด่น อันเป็นผลทำให้เกิดการเข้าใจตนเอง และเลือกอาชีพได้ตามความต้องการ

8. พัฒนาการทางอาชีพนั้น แท้ที่จริงก็คือ พัฒนาการทางจิตใจและร่างกายผสมไปกับกระบวนการแสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เมื่อบุคคลเติบโตเป็นผู้ใหญ่ขึ้น เขาก็จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเอง หรือที่เรียกว่า ความคิดรวบยอด (Self Concept) และความคิดรวบยอดนี้เองจะมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเลือกงานของเขา เลือกการศึกษา และความคาดหวังของบทบาทในหน้าที่ที่เขาอยากทำ เช่น ถ้าเขามีภาพพจน์ว่าเขาเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต เขาก็จะพยายามรักษาความคิดเกี่ยวกับตัวเองนี้ไว้ โดยการเลือกเข้าสู่อาชีพที่จะเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงบทบาทตามภาพพจน์ที่เขามีเกี่ยวกับตัวเอง เขาอาจจะอยากเป็นผู้พิพากษา และตัดสินใจเรียนวิชาทางด้านกฎหมาย เพราะเขาคาดว่าอาชีพที่จะเข้าสู่ นั้นจะต้องมีบทบาทรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ตัวเขาเองยึดถือ

9. การเข้าสู่อาชีพของบุคคล มักจะถูกกำหนดโดยกระบวนการประนีประนอมระหว่างตัวบุคคลกับตัวแปรทางสังคม เช่น ระหว่างภาพพจน์ที่ตนมีอยู่กับสภาพความเป็นจริง

10. ความพึงพอใจในการทำงานในชีวิตขึ้นอยู่กับการที่

10.1 ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยมของเขา มีโอกาสได้แสดงออกมากน้อยเพียงใดในงานที่ทำ

10.2 ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับภาพพจน์ของตัวเอง ที่ตั้งขึ้นมากน้อยเพียงใด หรืออีกนัยหนึ่งก็คืองานที่ทำเปิดโอกาสให้เขาเป็นบุคคลในลักษณะที่วาดภาพเอาไว้เพียงใดหรือไม่

นอกจากพื้นฐานทางทฤษฎีทั้ง 10 ข้อ และเรื่องความคิดรวบยอดแล้ว ซูเปอร์ยังเน้นมากในเรื่องของวุฒิภาวะทางอาชีพ (Vocational Maturity)

ความหมายของวุฒิภาวะทางอาชีพนี้ ถ้าจะอธิบายก็คงจะต้องใช้การเปรียบเทียบกับวุฒิภาวะด้านอื่น ๆ เช่น เมื่อพูดถึงวุฒิภาวะทางร่างกาย เรามักจะหมายถึงความถึงการเจริญเติบโตของร่างกายทางด้านสรีรวิทยา เช่น เซลล์ เนื้อเยื่อ เป็นต้น ส่วนวุฒิภาวะทางอาชีพ มักจะหมายถึงความเข้าใจด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลที่มีกลุ่มอายุที่ต่างกัน เช่น เด็กที่อยู่ ป.4 ย่อมมีความเข้าใจเรื่องอาชีพต่างออกไปจากเด็ก ป.7 แต่ถ้าเด็กที่อยู่

ป.4 คนใดมีความเข้าใจในเรื่องอาชีพเท่าเทียมกับเด็ก ป.6 หรือ ป.7 (คือสูงกว่าเด็ก ป.4 คนอื่น ๆ) เราก็อาจกล่าวได้ว่า เด็ก ป.4 ผู้นั้น มีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มของเขา ในทำนองเดียวกัน ถ้าเด็ก ป.7 ซึ่งควรจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาชีพในระดับ ป.7 กลับมีความเข้าใจเพียงเท่าที่เด็ก ป.4 เข้าใจ เราก้จัดได้ว่าเด็กคนนั้นมีวุฒิภาวะทางอาชีพ ต่ำกว่ากลุ่มที่เขาสังกัด

จะเห็นได้ว่า การที่จะเรียกบุคคลใดมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงหรือต่ำนั้น เรามักจะต้องเทียบกับกลุ่มอายุของเขาด้วยเสมอ ดังนั้น วุฒิภาวะทางอาชีพจึงมีส่วนสัมพันธ์กับอายุของเด็กอย่างแน่นอน

องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคล มักจะเป็นข้อมูลทางด้าน ความรู้ความเข้าใจตนเอง และความรู้ความเข้าใจในโลกของงานอาชีพ ซูเปอร์เชื่อว่าวุฒิ ภาวะทางอาชีพมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลมาก ซูเปอร์ ร่วมกับ ไครท์ (Crites) จึงผลิตแบบทดสอบเพื่อวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลออกมาหลายชนิด

### ภารกิจทางด้านอาชีพ (Vocational Tasks)

ดังได้กล่าวไว้แล้วในช่วงต้นว่า ซูเปอร์ มีความเชื่อว่าเป็นทุกระยะของพัฒนาการ บุคคลจะต้องมีภารกิจทางด้านอาชีพเกิดควบคู่ไปด้วย เขาได้เสนอขั้นตอนไว้ดังนี้คือ

1. ตัวเลือกทางอาชีพมีความเด่นชัดมากขึ้น (Crystallization of Vocational Preference) อายุ 14-18 ปี บุคคลเริ่มมีความคิดว่า งานบางชนิดเหมาะกับเขามากกว่าอย่างอื่น พัฒนาความคิดรวบยอดของตนเอง และเริ่มเสาะแสวงหาการศึกษาที่เหมาะสม ตระหนักในเรื่ององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการไปสู่จุดหมายทาง อาชีพของเขา และเริ่มการวางแผนการทางอาชีพของตนเอง
2. ตัวเลือกทางอาชีพจะมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น (Specification) ระหว่างอายุ 18-20 ปี มีความสนใจในอาชีพที่เฉพาะเจาะจงไปได้ไม่กว้างและคลุมเครือ เหมือนสมัยก่อน เช่น แต่เดิมอาจชอบเรียนสาขาวิทยาศาสตร์ แต่ในช่วงนี้สามารถ บอกได้ว่าจะสนใจไปในทางจักษุแพทย์ เป็นต้น มีการตัดสินใจและตระหนักใน ความสามารถของตนเองว่า จะไปในทิศทางอาชีพที่สนใจได้หรือไม่ มั่นใจมาก ขึ้นในทางเลือกของตน
3. ดำเนินตามแผนที่วางไว้ (Implementation) อายุ 21-24 ปี มีความต้องการที่จะ ดำเนินตามแผนทางอาชีพ ที่ได้เลือกแล้ว รู้ความต้องการ วางแผนที่จะก้าวสู่ อาชีพนั้น ๆ

4. สร้างความมั่นคงถาวรของตัวเลือก (Stabilization) อายุ 23-35 ปี ปักหลักมั่นคงในอาชีพที่ได้เลือกแล้ว ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในงานที่ทำ สร้างความมั่นคงและปีกแผ่นในการทำงาน
5. สร้างความแข็งแกร่งและก้าวหน้า (Consolidation) อายุตั้งแต่ 35 ขึ้นไป มีความต้องการความแข็งแกร่งและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการวางแผนเพื่อความก้าวหน้า และไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ตามความเชื่อของซูเปอร์นั้น บุคคลทุกคนเมื่อผ่านขั้นต่าง ๆ ของชีวิต จะต้องมีการกิจทางด้านอาชีพที่ต้องทำ ในเช่นเดียวกับภารกิจของชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นเด็กในวัยรุ่น ก็มักจะมีภารกิจที่ยังต้องแสวงหา ค้นคว้าอาชีพต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด และเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ขึ้น ภารกิจทางอาชีพก็เปลี่ยนไป จากการแสวงหากลายเป็นการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าให้กับชีวิตการทำงานของตนเองในที่สุด

ทฤษฎีของซูเปอร์ และแนวคิดของเขาในด้านอาชีพ จัดว่ามีอิทธิพลต่อนักแนะแนว และจิตวิทยาอาชีพอย่างยิ่ง หลักใหญ่ของทฤษฎีซึ่งได้แก่การที่เขาเชื่อว่า “มนุษย์ ใช้การทำงานเป็นทางแสดงออกของบุคลิกลักษณะ” นั้น ทำให้เราพอจะมองออกว่า บุคคลทุกคนไม่ว่าหญิงหรือชาย ใช้งานเป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมาย ก็คือการแสดงออกของภาพพจน์หรือความคิดรวบยอดของตนเองทั้งสิ้น ครูแนะแนวจึงอาจหาทางช่วยเด็กพิจารณางานอาชีพ ที่จะทำให้ภาพพจน์ของเขามีโอกาสแสดงออกให้มากที่สุด เพราะตามทฤษฎีเชื่อว่าจะช่วยทำความพึงพอใจให้แก่บุคคลและชีวิตการทำงานของเขาได้อย่างดียิ่ง

ทฤษฎีของ ซูเปอร์ ได้มีรากฐานมาจากการค้นคว้า วิจัย ที่ทำกันมาในช่วงเวลายาวนานโดยใช้การศึกษา ติดตามผลของกลุ่มเด็กตัวอย่าง ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1951 และได้ติดตามต่อเนื่องกันเป็นเวลาถึง 20 ปี จัดได้ว่ามีผลวิจัยที่น่าสนใจ และก่อให้เกิดการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมจากผู้อื่นอีกอย่างกว้างขวาง

# ทฤษฎีของ ไทด์แมน และ โอฮารา

## Tiedman and O'Hara's Theory of Career Development

ทฤษฎีของ ไทด์แมน และโอฮารา เป็นทฤษฎีที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากทฤษฎีของซูเปอร์ และกินสเบอร์ก เขาได้แบ่งขั้นตอนต่าง ๆ เช่นเดียวกับ 2 ทฤษฎีแรก เพียงแต่ ไทด์แมน ได้มาเพิ่มเติมให้ละเอียด ชัดเจน และเน้นเรื่องของการตัดสินใจ ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพัฒนาการด้านอาชีพ ทำให้บางครั้งทฤษฎีของเขามีชื่อเรียกว่า **A Decision Making and Adjustment Theory of Vocational Development**

ไทด์แมน และ โอฮารา มองเรื่องของพัฒนาการอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพ และเป็นกำการปรับตัวทางสังคม

การแสดงออกทางบุคลิกภาพนี้ มีความหมายถึงการที่บุคคลแต่ละคนได้แสดงออกซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (ที่ทำให้เขาแตกต่างออกไปจากผู้อื่น) ส่วนการปรับตัวทางสังคม เป็นการที่บุคคลพยายามปรับตัวเองเข้ากับผู้อื่น เพื่อเขาจะได้เป็นที่ยอมรับในสังคม

ไทด์แมน ได้ย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพ ที่จะเห็นได้ชัดเจนจากการที่บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ เขาได้ย้ำเรื่องของการตัดสินใจว่าเป็นหัวใจของพัฒนาการทางอาชีพ การตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเรียน การทำงาน หรือกิจกรรมประจำวัน ล้วนมีส่วนเสริมสร้างที่จะทำให้เป็นรูปแบบของพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้น เขาได้แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกเป็น 2 ระยะคือ

### 1. ระยะคาดการณ์ล่วงหน้า (Period of Anticipation)

แบ่งเป็นขั้นย่อย ๆ 4 ขั้นคือ

1.1 ขั้นการสำรวจ (Exploration) เกิดเมื่อบุคคลพิจารณามองเห็นทางเลือกหลายทาง จึงเริ่มสำรวจทางเลือกเหล่านั้น

1.2 ขั้นเห็นรูปแบบทางเลือกเด่นชัดขึ้น (Crystallization) บุคคลเริ่มมองเห็นว่าทางเลือกใดที่เป็นไปได้ และตัดทางเลือกที่เป็นไปไม่ได้ทิ้งไป



1.3 ขั้นการเลือก (Choice) เลือกอาชีพที่ชอบมากกว่าอาชีพอื่น และจัดอันดับอาชีพที่ต้องการ

1.4 ขั้นเจาะจงตัวเลือก (Specification) เมื่อเลือกอาชีพที่สนใจแล้ว ก็จะไปหาข้อมูลรายละเอียดของอาชีพนั้น ๆ เช่น ลักษณะงาน การฝึกอบรม การหาแหล่งงาน เป็นต้น

## 2. ระยะเวลาดำเนินงานตามแผนและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) มี 3 ขั้นย่อย คือ

2.1 ขั้นอุปमान (induction Stage) บุคคลก้าวเข้าสู่งานอาชีพที่ได้วางเป้าหมายเลือกไว้ และอาจต้องปรับตัวโดยปฏิบัติตามกลุ่มอาชีพที่เขาปฏิบัติกัน

2.2 ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition) เป็นขั้นที่บุคคลพยายามปรับ หรือผสมผสานเป้าหมายของกลุ่มเข้ากับเป้าหมายของตนเอง อาจเป็นการประนีประนอม หรือค่อยๆ ตาม เพื่อกลายเป็นสมาชิกของกลุ่มไปในที่สุด

2.3 ขั้นการอนุรักษ์ (Maintenance) เป็นขั้นที่บุคคลหาความสมดุล มั่นคงในงาน เกิดความพึงพอใจว่างานนั้นเหมาะกับเขา

ในกรณีที่บุคคลไม่สามารถผสมผสานเป้าหมายของกลุ่ม เข้ากับเป้าหมายส่วนตัว หรือเขาอาจไม่พอใจกับการเลือกอาชีพของเขา เขาอาจแสวงหาอาชีพใหม่ และเริ่มกระบวนการตัดสินใจใหม่อีกครั้งก็ได้ แต่การตัดสินใจครั้งที่สองก็อาจนำข้อมูลที่ได้เคยวิเคราะห์แล้วในครั้งแรกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้เช่นกัน

ไทด์แมน และ โอฮารา เชื่อว่ากระบวนการพัฒนาในแต่ละขั้น เป็นสิ่งที่ย้อนกลับใหม่ได้ เช่น บุคคลซึ่งที่อยู่ในที่เป็นขั้นเจาะจงตัวเลือก (Specification) อาจย้อนกลับไปอยู่ในขั้นการเลือกใหม่ (Choice) ก็ได้ เท่า ๆ กับที่จะไปอยู่ในขั้นอุปमान (Induction) ได้เช่นกัน ทั้งนี้ เพราะเขาเชื่อว่าในเรื่องของการตัดสินใจนั้น คนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ สิ่งเดิมที่เคยตัดสินใจไปแล้วอาจนำมาพิจารณาใหม่ ถ้ามีตัวแปรใหม่เกิดขึ้น แต่โดยทั่วไปแล้วบุคคลมักจะดำเนินตามขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มตัดสินใจไม่ถูก ไปจนกระทั่งถึงตัดสินใจได้ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในที่สุด

จากทฤษฎีของไทด์แมน โอฮารา คงพอจะทำให้เรามองเห็นแล้วว่า พัฒนาการทางอาชีพนั้นเป็นกระบวนการตัดสินใจที่สลับซับซ้อน เกิดในช่วงเวลายาวนานตลอดชีวิตของบุคคลก็ว่าได้ และการตัดสินใจแต่ละครั้งก็มีผลต่อเนื่องไปถึงการตัดสินใจอื่น ๆ ที่ตาม

มาด้วยเสมอ ในบางครั้ง การตัดสินใจก็อาจจะไม่ได้เกิดตามขั้นตอนลงมาทีละเรื่อง ในชีวิตจริงของเรา บ่อยครั้งจะพบว่าเรามีหลายสิ่งที่เราจำเป็นต้องเลือกตัดสินใจในเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจทำให้ยากสำหรับบุคคลหลายคนที่จะต้องเลือกตัดสินใจในตัวเลือกที่ดีที่สุดสำหรับเขา เพราะการเลือกแต่ละครั้งนั้น ผลที่ตามมาจะมีอิทธิพลต่ออนาคตของบุคคลเสมอ หน้าที่ของผู้ให้บริการแนะแนวจึงควรตระหนักในความสำคัญของการตัดสินใจ โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวกับอาชีพที่เด็กต้องการประกอบในอนาคต และพยายามช่วยบุคคลให้มีอิสรภาพในการตัดสินใจให้มากที่สุด เพื่อผลประโยชน์และความพึงพอใจและเพื่อชีวิตในอนาคตที่สมบูรณ์ของบุคคลผู้นั้นเอง

### สรุปแนวคิดของทฤษฎีต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่นำมาเสนอในบทนี้มีความหลากหลายไม่น้อย ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีกลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา หรือทฤษฎีกลุ่มพัฒนาการอัตรา แม้แต่ในกลุ่มเดียวกัน แต่ละทฤษฎีก็มีความแตกต่างกันออกไปมากบ้างน้อยบ้าง บางทฤษฎีก็มุ่งเฉพาะเรื่องของการพัฒนาทางบุคลิกภาพ บางทฤษฎีก็มุ่งในด้านพัฒนาการทุกช่วงของชีวิต

อย่างไรก็ตาม หากผู้อ่านจะถามว่า ทุกทฤษฎีมีจุดยืนใดบ้างที่ร่วมกัน ผู้เขียนใคร่หาความคิดของ ไอแซคสัน (Isaacson) ที่ได้พยายามสรุปไว้มาเสนอ ดังนี้คือ

1. ทุกทฤษฎีเห็นร่วมกันว่า เรื่องพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตบุคคล (Life Span Development)
2. เมื่อเป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องไปตามช่วงอายุบุคคล จึงมักเป็นสิ่งที่พยากรณ์ได้และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ แม้จะย้อนกลับก็เป็นไปได้ ถ้าข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคคลย่อมต้องแสวงหาสิ่งที่จะนำมาซึ่งความสุขในชีวิตให้มากที่สุด
3. ความแตกต่างทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุให้บุคคลมีความต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมาได้รับอิทธิพลจากทัศนคติของบิดามารดา ความคาดหวังจากบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของบุคคลผู้นั้นเอง ทุกสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นมูลเหตุให้มนุษย์มีความสามารถ และบุคลิกภาพที่ต่างกันในการเข้าสู่อาชีพทั้งสิ้น
4. ในแต่ละอาชีพก็มักจะมีความต้องการความรู้ความสามารถที่ต่างกัน รวมทั้งคุณลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในแต่ละอาชีพ ก็มักจะแตกต่างกันออกไป

ด้วย เงื่อนไขเหล่านี้ ล้วนเป็นสาเหตุให้บุคคลต้องมีการปรับตัวมากบ้างน้อยบ้าง เพื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานทั้งสิ้น

5. ระดับที่บุคคลจะพัฒนาไปได้แค่ไหน รวมทั้งการประยุกต์ใช้บุคลิกภาพของเขาอย่างไรในงานอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมของเขา ซึ่งเราอาจเสริมสร้างได้โดยผ่านทางความต้องการทางจิตวิทยาของตัวเขา หรือพัฒนาการทางความคิดรวบยอดของเขา สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ และการตัดสินใจต่อสถานการณ์ของเขาในปัจจุบัน ความคาดหวังในอนาคตหรือโอกาสที่เขามองเห็นว่ามีอยู่ในปัจจุบัน

6. บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และความสัมพันธ์ที่งานมีต่อชีวิตมนุษย์ได้หลายวิธี เช่น จากครอบครัวของเขา กลุ่มเพื่อน และสังคมที่เขาอยู่ รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ก็ช่วยให้เขาได้เพิ่มพูนความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้นทุกที

อย่างไรก็ตาม ทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับงานที่เกิดและสะสมเรื่อย ๆ ตั้งแต่วัยเด็กไปจนถึงวัยรุ่น ล้วนแต่มีผลที่สำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคลในช่วงวัยผู้ใหญ่ทั้งสิ้น

7. ผลสัมฤทธิ์ทางการงานที่บุคคลแสวงหานั้น จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบส่วนตัวของบุคคล (ความสามารถ ความสนใจ ทัศนคติ บุคลิกภาพ และค่านิยม ฯลฯ) และสภาพการณ์ที่เป็นจริงภายนอก (โอกาส สถานภาพทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น)

8. ความพึงพอใจในงานอาชีพ (ไม่ว่าจะเกิดจากการที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือ บุคลิกภาพมีโอกาสได้แสดงออกในงานอาชีพ) จะเกิดแก่บุคคลเมื่อศักยภาพที่จะประสบผลสำเร็จนั้น ปรากฏให้เห็นเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับแก่ตัวเขาเอง

ทั้ง 8 ข้อที่กล่าวมาอาจเรียกได้ว่า เป็นพื้นฐานความเชื่อร่วมกันของทฤษฎีทางอาชีพทั้งหมด แต่ไอแซคซัน ก็ยังได้กล่าวเตือนไว้ด้วยว่า ไม่มีทฤษฎีใดเลยที่สมบูรณ์ที่สุด ทุกทฤษฎีล้วนมีข้อดี-ข้อเสียที่ต่างกันออกไป นักแนะแนวอาชีพควรตระหนักถึงความจริงข้อนี้ และเข้าใจว่ากระบวนการเลือกอาชีพจำเป็นต้องเห็นถึงความจริงว่า การเลือกอาชีพต้องค่อยเป็นค่อยไป ประกอบด้วยความเข้าใจตนเอง และเข้าใจโลกของงานอาชีพ ดังนั้น จึงไม่สามารถทำได้ภายในวัน 2 วัน การผลิตเด็กให้รีบตัดสินใจเลือกอาชีพเร็วเกินไป ย่อมไม่เป็นผลดีกับตัวเด็กและอนาคตของเขา

การแนะแนวอาชีพจึงต้องใช้เวลาวางแผน และเป็นกระบวนการที่เกิดร่วมกันระหว่างครู โรงเรียน ผู้ปกครอง และตัวเด็กเอง โดยเอาตัวเด็กเป็นศูนย์กลาง หาใช่เป็นความรับผิดชอบของฝ่ายใดแต่ฝ่ายหนึ่งไม่ แต่จะต้องเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่ายที่ทำงานเพื่อผลประโยชน์และชีวิตที่ผาสุกในอนาคตของเยาวชน