

## Professional Socialization: A Developmental Process of Professionalism in the Worklife<sup>1</sup>

Thasuk Junprasert<sup>2</sup>

Nutthapong Thammaruksat<sup>3</sup>

Received: November 3, 2014

Accepted: November 12, 2014

### Abstract

Professional socialization is a very important process for preaching and individual development before and during their profession as well as the stability of the profession. The objective of this article was to present an idea of professional socialization including research synthesis and a case study of an industrial product designer as a way to develop a professional socialization process leading to professionalism in a Thai context. By using the example of a case study for synthesis was a way to connect theoretical perspectives and empirical data in the study by using qualitative research. The result showed that the professional socialization process was divided into three phases: before their profession, during their profession, and the stability of profession; and each phase comprised a differential agent, content, and tactics. In addition, we found that professional identity consisted of 3 characteristics: 1) Personality characteristics such as observant curiosity, high knowledge, imagination, 2) Features of interpersonal relationships such as the ability to adapt and the ability to compromise, and 3) Features of work such as the ability to solve problems or the ability to manage.

**Keywords:** Professional Socialization, Professionalism, Worklife

---

<sup>1</sup> Academic Article

<sup>2</sup> Lecturer at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University E-mail:thasukbsri@gmail.com  
Tel :08-3540-9799

<sup>3</sup> Industrial Designer E-mail:pune\_mawell@hotmail.com โทร.08-1448-6338

## การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ : กระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ในชีวิตการทำงาน<sup>1</sup>

ฐาศุภกร จันประเสริฐ<sup>2</sup>  
ณัฐพงษ์ ธรรมรักษาลิทธิ<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการหล่อหลอมและพัฒนาบุคคลตั้งแต่ก่อนก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เมื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงาน และกระทั่งมีความมั่นคงในการทำงาน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ ตลอดจนสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษากรณีตัวอย่างของนักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมไปสู่ความเป็นมืออาชีพในบริบทของไทย โดยใช้วิธีการศึกษากรณีตัวอย่าง เพื่อนำมาสังเคราะห์เชื่อมโยงกับมุมมองในเชิงทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพแบ่งได้เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะระหว่างการทำงานในสายวิชาชีพ และระยะมั่นคงเชิงวิชาชีพ โดยในแต่ละระยะประกอบด้วยตัวแทน เนื้อหา และกลวิธีในการถ่ายทอดแตกต่างกันไป นอกจากนี้ยังพบว่า เอกลักษณ์เชิงวิชาชีพประกอบด้วยคุณลักษณะหลัก 3 ประการคือ 1) คุณลักษณะเด่นด้านบุคลิกภาพ อาทิ ช่างสังเกตช่างสงสัย ความรอบรู้ มีจินตนาการสูง 2) คุณลักษณะเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาทิ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการประนีประนอม และ 3) คุณลักษณะเด่นด้านการทำงาน อาทิ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการบริหารงาน

**คำสำคัญ:** การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ ความเป็นมืออาชีพ ชีวิตการทำงาน

<sup>1</sup> บทความวิชาการ

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: thasukbsri@gmail.com โทร. 08-3540-9799

<sup>3</sup> นักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม E-mail:pune\_mawell@hotmail.com โทร. 08-1448-6338

## บทนำ

การถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการเรียนรู้เพื่อปรับตนเองให้เข้ากับบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งที่เป็นวิถีประชาจารีตหรือกฎศีลธรรมของสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติต่างๆ ในสังคม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ตลอดทั้งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับที่สังคมยอมรับ ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นกลไกการควบคุมทางสังคมที่ส่งผลถึงการดำรงอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไป นับว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลตลอดช่วงชีวิตอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับขั้นตอนแต่ละขั้นของชีวิตอย่างยากที่จะหลีกเลี่ยง นักสังคมวิทยามองการถ่ายทอดทางสังคมออกเป็น 2 ทิศนภาพหลักๆ คือ ทิศนภาพของสังคม และทิศนภาพของบุคคล ((อ้อมเดือน สดมณี, 2543, อ้างถึงใน Encyclopedia of Sociology, 1947) กล่าวคือ ในทิศนภาพของสังคมหรือกลุ่มสังคม (Perspective of the larger society) บุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมตามค่านิยมบรรทัดฐานที่สังคมกำหนด การถ่ายทอดทางสังคมในมุมมองนี้จึงเป็นกลไกในการควบคุมการดำรงอยู่ของกลุ่มสังคมให้มีเสถียรภาพ อีกมุมมองหนึ่งคือ ทิศนภาพของบุคคล (Perspective of the individual) เป็นกระบวนการพัฒนาหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคล โดยการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมตามที่ผู้อื่นต้องการ นั่นคือ บุคคลแสดงการกระทำที่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลอื่น ในขณะที่เขาเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งตามระยะเวลาที่ผ่านไป เช่น จากทารกสู่วัยเด็ก วัยผู้ใหญ่ วัยทำงาน ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมในทิศนภาพนี้จึงมี

ความเกี่ยวข้องกับการสร้างและเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนไปสู่วัยทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization) ของบุคคลก่อนเข้าสู่ชีวิตการทำงาน

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเกิดความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานของอาชีพนั้นๆ รวมทั้งมีความยึดมั่นในอาชีพของตน นอกจากนี้ยังรวมถึงการซึมซับค่านิยม บรรทัดฐาน และวัฒนธรรมของสมาชิกในกลุ่มอาชีพนั้นๆ โดยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เป็นรูปธรรมมักเกิดขึ้นในองค์กร สมาชิกใหม่ที่เข้ามาในองค์กรจะได้รับการอบรมให้เรียนรู้ความเป็นระเบียบทางสังคม แบบแผนประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติ สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองเข้าสู่ความเป็นสมาชิกได้อย่างกลมกลืน ตลอดจนการมีวัฒนธรรมร่วมกันขององค์กร (วีรดี ปานศิลา, 2542: 44-46) อย่างไรก็ตาม การประกอบอาชีพของบุคคลต้องการการถ่ายทอดทางสังคมก่อนที่จะเข้าสู่วัยทำงาน จนเมื่อได้ทำงานก็มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเข้ามาช่วยให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้ตามความคาดหวังขององค์กรหรือกลุ่มอาชีพ ความต่อเนื่องกันของการถ่ายทอดทางสังคมนี้สามารถสรุปได้ว่า เป็นการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพ (Occupational socialization) หรือในอีกความหมายหนึ่งคือ การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ (Professional socialization) ที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีบทบาท ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ จึงเป็นกระบวนการของการถ่ายทอดทางสังคมที่มีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม สะท้อนให้เห็นถึง

คุณภาพและคุณลักษณะของคนหรือทุนทางสังคมที่ต้องการในวิชาชีพ และเป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการเห็นความเป็นมืออาชีพและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพในอนาคตข้างหน้าด้วย

จากความสำคัญดังกล่าว บทความนี้จะมุ่งนำเสนอให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพที่ถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในช่วงชีวิตของบุคคลที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ ตลอดทั้งมีการสังเคราะห์ความรู้จากกรณีศึกษานักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมืออาชีพ เพื่อชี้ให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการหล่อหลอมและพัฒนาบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยจะนำเสนอในประเด็นของความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ รวมถึงการนำเสนอข้อค้นพบจากกรณีศึกษาในเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม อันนำไปสู่บทสรุปสู่การพัฒนาความเป็นมืออาชีพผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพตามลำดับ

### ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ

สำหรับความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพและความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพนั้นมีแนวคิดและการอธิบายที่คล้ายคลึงกันแต่มีความสำคัญแตกต่างกัน กล่าวคือ การถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพ เริ่มขึ้นตั้งแต่การถ่ายทอดขั้นปฐมภูมิในวัยเด็ก แต่จะปรากฏให้เห็นในช่วงวัยรุ่นตอนต้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมของอาชีพเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ บรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพ มีความสำคัญมากพอที่จะทำให้เกิดความ

สนใจในการเรียนรู้บทบาทที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของบุคคล (Auster, 1996: 111) และนำไปสู่กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ กล่าวคือ เป็นกระบวนการถ่ายทอดลักษณะทางพฤติกรรมและบรรทัดฐานเฉพาะแบบเพื่อเข้าสู่อาชีพ ตลอดจนสร้างบุคลิกภาพเพื่อให้เป็นไปตามบทบาทและเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพ โดยจะเกิดขึ้นขณะกำลังศึกษาวิชาชีพ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนสภาพจากการเป็นนักศึกษาสู่ผู้ประกอบการวิชาชีพอย่างเด่นชัด (สมศักดิ์ สีตาทฤทธิ, 2545, อ้างถึงใน Simpsopn, 1979) นอกจากนี้ การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพยังรวมไปถึงการซึมซับค่านิยมและบรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรม โดยบุคคลจะมีการยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่ในวัฒนธรรมและเกิดลักษณะทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในกลุ่มวิชาชีพ ผลผลิตสุดท้ายของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพคือ บุคคลที่ผ่านกระบวนการจะมีทั้งความสามารถทางความคิด ตลอดจนค่านิยมและเจตคติซึ่งเป็นที่ต้องการในทางวิชาชีพและเป็นสิ่งที่คาดหวังของสาธารณชนโดยรวม (วิริติ ปานศิลา, 2542: 44-45, อ้างถึงใน Cohen, 1981)

ความคาดหวังดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความโดดเด่นหลายประการที่เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ ได้แก่ การมีรูปแบบของทฤษฎีที่เป็นระบบ การมีอำนาจทางวิชาชีพบนความรู้และทักษะในสาขานั้น การมีเอกลักษณ์ที่แน่นอนบนพื้นฐานของทักษะและความรู้ที่เชื่อมโยงกับอาชีพนั้นโดยตรง การมีกฎข้อบังคับของจริยธรรมในวิชาชีพเอง และการมีวัฒนธรรมที่เป็นของกลุ่มวิชาชีพเอง เช่น ภาษา สัญลักษณ์ และบรรทัดฐานเป็นของตนเองซึ่งเกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม (Auster, 1996: 114-115)

จากความหมาย ความสำคัญ และความโดดเด่นข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดทางสังคม เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมไปถึงการซึมซับวัฒนธรรมของวิชาชีพ ค่านิยมและบรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรม รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่ และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในวิชาชีพ อันนำไปสู่การสร้างเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพให้มีความโดดเด่นเป็นที่ต้องการของสังคม

### แนวคิดและทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ

จากการประมวลหลายแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพพบว่า มีสิ่งที่คล้ายคลึงกันโดยเฉพาะในประเด็นของช่วงเวลา ทั้งก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงของวิชาชีพ เนื่องจากแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพแต่ละแนวคิดมีการแบ่งช่วงเวลาของการอธิบายปรากฏการณ์ที่แตกต่างกันออกไป โดยในช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพมีแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมของ แคทซ์ และคาร์ทน์ (Katz & Kahn, 1978: 377-378) ได้แบ่งขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมเป็น 3 ระยะ โดยในระยะแรกเป็นกระบวนการภายในครอบครัวก่อนเข้าสู่อาชีพ (Early socialization) ระยะที่สองเป็นการถ่ายทอดความรู้ บรรทัดฐาน และคุณค่าภายในระบบการศึกษาและเป็นการเตรียมสมาชิกเพื่อเข้าสู่วิชาชีพหรือองค์กร (Anticipatory socialization) ส่วนระยะที่สาม เป็นการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อการเป็นสมาชิกขององค์กร (Socialization practice of organizations) โดยองค์กรจะเตรียมการฝึกและอบรมให้ยอมรับกฎระเบียบ ตลอดจนเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคคลยอมรับและแสดงตนเป็น

สมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแชมพูค (Champoux, 2000: 101) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นการเลือกหรือการถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้า (Choice: Anticipatory socialization) ชั้นการเข้างานหรือเผชิญงานใหม่ (Entry: Encounter) และชั้นการเปลี่ยนเป็นสมาชิกขององค์กร (Change: Metamorphosis)

จากทั้งสองแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการศึกษาในบริบทของการถ่ายทอดในช่วงบุคคลเลือกเข้าสู่อาชีพและเข้าทำงานในอาชีพแต่ยังขาดการอธิบายปรากฏการณ์การถ่ายทอดในช่วงชีวิตวัยเด็กของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกอาชีพในอนาคต ผู้เขียนจึงศึกษาเพิ่มเติมในแนวคิดการประกอบอาชีพของซูเปอร์ (Super, 1975) ที่สามารถอธิบายเงื่อนไขในการเลือกอาชีพของบุคคลซึ่งมีผลมาตั้งแต่การถ่ายทอดในช่วงวัยเด็กจนกระทั่งช่วงแห่งการต้องการดำรงอยู่ในวิชาชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้ (อ้อมเดือน สดมณี, 2543: 17)

1. ระยะเจริญเติบโต (Growth stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึง 14 ปีลักษณะต่างๆ ไป ได้แก่ การพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วยการเลียนแบบจากบุคคลสำคัญในครอบครัวและโรงเรียน เด็กจะเริ่มสนใจในอาชีพ และจะเริ่มพิจารณาความสามารถของตนเองเกี่ยวกับอาชีพ
2. ระยะสำรวจ (Exploration stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปี บุคคลจะสำรวจตัวเองและสำรวจอาชีพเพื่อแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ มีการทดลองเลือกอาชีพโดยอาศัยเหตุผลหลายประการ จนถึงพิจารณาเลือกอาชีพจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นจริง
3. ระยะเริ่มต้นประกอบอาชีพ อยู่ในช่วงอายุ 25 - 44 ปี บุคคลเริ่มทำงานที่ถาวรเมื่อได้พบ

งานที่เหมาะสมหรืองานที่พอใจ แต่ถ้ายังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ได้ จนกว่าจะได้พบอาชีพที่เหมาะสม บุคคลจะเริ่มมีความมั่นคงในอาชีพเพื่อสร้างหลักฐานให้ตนเอง

4. ระยะความมั่นคงในอาชีพ ระยะนี้อยู่ในช่วง 45 – 64 ปี เป็นช่วงที่ชีวิตมีความมั่นคงและแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน บุคคลจะยึดมั่นในอาชีพเดิมและพยายามรักษางานที่เหมาะสมกับตนไว้

5. ระยะประสิทธิภาพ ตั้งแต่อายุ 65 ปี จนกระทั่งเสียชีวิต เป็นช่วงที่มีส่วนร่วมในงานลดลง

ในการทำความเข้าใจกับช่วงของความมั่นคงเชิงวิชาชีพนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ โด และไรท์แมน (Deaux & Wrightman, 1988) ที่ได้กล่าวไว้ในขั้นดำรงรักษา (Maintenance) ว่าเป็นขั้นที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างเต็มที่ องค์กรจะพยายามจะรักษาสมาชิกไว้ด้วยผลตอบแทนเท่าที่จะเป็นไปได้ และแนวคิดของ การาแวน และมอร์เลย์ (Garavan & Morley, 1997: 119-125) ที่อธิบายถึงการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพที่บุคคลสามารถทำงานจนเกิดความมั่นคงเชิงวิชาชีพโดยพบว่าหากบุคคลผ่านกระบวนการในขั้นการเปลี่ยนแปลงและกระบวนการปรับตัวได้โดยไม่ออกจากงานก่อน ในช่วงนี้จะเกิดผลของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพที่บุคคลจะพยายามดำรงรักษาวิชาชีพของตนเองไว้ ซึ่งถือว่าประสบความสำเร็จในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม บุคคลจะมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น

### กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ

จากการทบทวนเอกสารข้างต้นจะเห็นว่า ในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพทั้งระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะ

มั่นคงของวิชาชีพนั้น ประกอบไปด้วยประเด็นในการถ่ายทอด 3 ประเด็นคือ ตัวแทน (Agent) เนื้อหา (Content) และกลวิธี (Tactic) ในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ โดยตัวแทนจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสู่บุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งตัวแทนที่สำคัญในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถานศึกษา กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน และองค์กรในการทำงานหรือกลุ่มอาชีพ และตัวแทนในแต่ละกลุ่มมีเนื้อหาในการถ่ายทอดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในแต่ละเนื้อหาจะมีกลวิธีในการถ่ายทอดที่อาจเหมือน หรือ แตกต่างกันไป ด้วยตัวอย่างเช่น การศึกษาเชิงคุณภาพของ สมพล มาสุปรีดี (2548) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่อาชีพ และการดำรงอาชีพของอาชีพตัวตลก จากการศึกษาเชิงลึกกับตัวตลกจำนวน 7 คน แสดงให้เห็นว่า ขั้นตอนการเข้าสู่อาชีพตัวตลก บุคคลจะผ่านการแนะนำชักชวนของเพื่อนที่ทำอาชีพตัวตลก และรู้จักอาชีพตัวตลกผ่านสื่อ เช่น รายการโทรทัศน์ โดยเงื่อนไขการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ เกิดจากการมองว่าอาชีพตัวตลกเป็นอาชีพทางเลือกที่ดีกว่า เช่น รายได้สูงกว่า และแต่ละคนมีทักษะพื้นฐานจากอาชีพเดิมที่สามารถนำมาประยุกต์กับอาชีพตัวตลกได้ เมื่อตัดสินใจก้าวเข้าสู่อาชีพตัวตลกแล้ว จะต้องมีการเรียนรู้และปรับตัว มีการฝึกฝนทักษะเพิ่มเติม โดยกระทำผ่านเพื่อนร่วมงาน ศึกษาจากสื่อ เช่น วีดีโอ ซีดี หนังสือ และจากการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง มีการเรียนรู้และปรับกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาสถานการณ์ที่ต่างกันไป และเงื่อนไขในการดำรงอาชีพจนถึงปัจจุบัน พบว่า เกิดจากประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับจากคนดู มีความสนุกกับงานและรายได้ดี ส่วนในขั้นของการดำรงอาชีพ ตัวตลกต้องมีการพัฒนาทักษะในอาชีพเพื่อปรับปรุงรูปแบบการ

แสดงให้เห็นทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ดวงพร ภิญญะพันธ์ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอาชีพผ่านโลกของ “นักดนตรีเปิดหมวก” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยการเล่นดนตรีเปิดหมวก จำนวน 7 คน พบว่า ก่อนเข้าสู่วิชาชีพต้องได้รับการปลูกฝังทักษะที่ดีทางดนตรีไว้ก่อน โดยการตัดสินใจเลือกวิชาชีพเกิดจากเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และระยะระหว่างอาชีพยังได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลที่เคยทำงานก่อนหน้านี้ไม่ว่าอย่างไรก็ดี เมื่อถึงระยะระหว่างในอาชีพ บุคคลจะเกิดปัญหาที่มีต่อการดำรงอยู่ของอาชีพ ซึ่งแต่ละอาชีพก็มีอุปสรรคและวิธีการแก้ปัญหาต่างกันไป ซึ่งถ้าสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้บุคคลก็จะมีคามมั่นคงในอาชีพจนสามารถดำรงอาชีพนั้นต่อไปได้

การเริ่มต้นเข้าสู่การทำงานหลังจบใหม่หรือระยะเริ่มเข้าสู่อาชีพของบุคคลนั้นแม้จะมีการถ่ายทอดทางวิชาชีพตั้งแต่ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพแต่เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก ซึ่งตัวแทนการถ่ายทอดที่สามารถทำให้บุคคลดำรงอาชีพอยู่ได้นั้นคือสิ่งแวดล้อมในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศ เป็นต้น ดังเช่นงานวิจัยของ เบรมเมอร์ (Bremner, 2012: 7-32) ศึกษาเพื่อติดตามการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพของนักศึกษาฝึกงานเงินที่เดินทางไปฝึกงานอาชีพ ประชาสัมพันธ์ในบริษัทแห่งหนึ่งที่ฮ่องกง โดยพิจารณาปัจจัยที่ได้รับจากบรรยากาศของวิชาชีพและการทำงาน พบว่า การเขียนบรรยายของกรณีศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เผยให้เห็นถึงพัฒนาการจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพลังของสถานที่ทำงานผ่านบริบทในการเรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเพื่อพัฒนาให้บุคคลสามารถเป็นมืออาชีพได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ

บิชอลท์ (Bisholt, 2012: 278-182) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งจบการศึกษา จำนวน 18 คน ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลผู้จบใหม่ที่สามารถบรรลุการเป็นสมาชิกขององค์กรได้นั้น จะต้องพิสูจน์ความสามารถระดับมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีการปรับตัวสูง เนื่องจากสิ่งที่ได้รับการศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลคืออุดมการณ์ของพยาบาล ขณะที่ภายในวิชาชีพพยาบาลกลับเน้นที่ทักษะการประกอบอาชีพที่ดี

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพทั้งในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า บุคคลที่สามารถประกอบวิชาชีพได้จะต้องได้รับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพทั้ง 3 ระยะคือ ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะระหว่างวิชาชีพ จนกระทั่งระยะมั่นคงทางวิชาชีพ การศึกษาทำให้ผู้เขียนได้เห็นแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพว่ามีความเหมือนกันในระยะของการศึกษา โดยพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพในระหว่างการทำงานหรือภายในองค์กรนั้นมีบทบาทสำคัญต่อเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และส่งผลโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานผ่านการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Heck, 1995 :31 – 49) แต่เนื่องจากการศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ องค์ประกอบด้านตัวแทน เนื้อหา และกลวิธีของแต่ละผลการศึกษาก็มีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปตามบริบท (Context) พื้นที่ (Space) และเวลา (Time) ในการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่สามารถนำผลการศึกษามาเทียบเคียงกันได้

อย่างไรก็ดี แนวทางการถ่ายทอดในเชิงกลวิธีของวิชาชีพที่แตกต่างกันอาจนำมาเทียบเคียงกันได้ ในบางลักษณะ อย่างเช่น การถ่ายทอดทางวิชาชีพอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งผลต่อ

พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทวิชาชีพในระดับที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับเนื้อหาที่ต้องการมุ่งเน้นหรือส่งเสริมให้เกิดขึ้นในบทบาท ดังที่ ญัฐธยาน์พงษ์ประวัตติ (2553) ศึกษาลักษณะทางจิตและการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การได้รับการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลอย่างเป็นทางการ มีความสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ 2) การได้รับการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลอย่างไม่เป็นทางการ ร่วมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพ และ 3) การได้รับการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลอย่างไม่เป็นทางการร่วมกับสังกะวัตฤ 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิริตี ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของคุณลักษณะระดับต่ำบล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณลักษณะระดับต่ำบลต่างกันไปในแต่ละด้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจิตลักษณะและการรับรู้บทบาทที่ต่างกันด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ความรู้ในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมในชีวิตการทำงานนั้นมีความสอดคล้องกันกระบวนการที่บุคคลสามารถประกอบวิชาชีพได้บุคคลจะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพทั้ง 3 ระยะคือ ก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะระหว่างวิชาชีพ จนกระทั่งระยะมั่นคงทางวิชาชีพ

ซึ่งในงานวิจัยบางเรื่องมีการศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดทางสังคมอีกด้วย ทั้งนี้ในการศึกษาส่วนใหญ่ได้สะท้อนให้เห็นแง่มุมที่สำคัญเกี่ยวกับเนื้อหาที่บุคคลได้รับการถ่ายทอด ตัวที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอด และเทคนิคกลวิธีของการถ่ายทอดที่แตกต่างกันไปตามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้เขียนเห็นว่ายังมีช่องว่างขององค์ความรู้ที่ยังต้องอาศัยการเติมเต็มด้วยการศึกษาวิจัยที่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อศึกษาเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพ ดังที่บทความนี้จะได้นำตัวอย่างข้อค้นพบจากการศึกษาด้วยรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณีจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ดังที่จะกล่าวในลำดับต่อไป

### เอกลักษณ์เชิงวิชาชีพ : กรณีศึกษาแนวทางการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมืออาชีพ

การสร้างเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพเกิดขึ้นจากการได้รับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพต่อเนื่องกันมาเป็นลำดับดังที่กล่าวมาแล้ว ในการศึกษาเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพที่นำไปสู่การหาข้อสรุปที่เป็นกลางนั้นจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดในการศึกษาข้างต้นเพื่อนำมาเทียบเคียงกับการศึกษาเฉพาะกรณีซึ่งประกอบด้วยงานวิจัยที่มีความชัดเจนและบริบททางการศึกษาที่มีหลักฐานครอบคลุม โดยการศึกษาครณี นักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมถือว่าเป็นตัวอย่างวิชาชีพที่มีการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพที่ค่อนข้างชัดเจน โดยเฉพาะในงานวิจัยเรื่องกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ : กรณีศึกษานักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมืออาชีพเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของ ญัฐพงษ์ ธรรม



รักษาสีทธิ (2557) ซึ่งสามารถใช้แนวทางการวิเคราะห์กระบวนการถ่ายทอดที่จะนำไปสู่การสร้างเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพได้

การวิเคราะห์กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพจากผลการศึกษา สามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ระยะเวลาคือ ระยะเวลาก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะเวลาระหว่างการทำงานในสายวิชาชีพ และระยะมั่นคงเชิงวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

**ระยะที่ 1** ระยะเวลาก่อนเข้าสู่วิชาชีพ พบว่าชีวิตในวัยเด็กกับครอบครัว และชีวิตในรั้วการศึกษา ช่วยบ่มเพาะคุณลักษณะสำคัญรวมทั้งความคิด ความเชื่อ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเรียนวิชาชีพ โดยที่เป็นช่วงการสร้างพื้นฐานของวิชาชีพ นักออกแบบฯ ได้รับการถ่ายทอดเนื้อหาจากตัวแทน 5 กลุ่มคือ อาจารย์ รุ่นพี่ เพื่อน สถาบันการศึกษาเอกชน และกลุ่มสื่อมวลชน โดยถ่ายทอดเนื้อหา 6 ส่วน ได้แก่ วิชาพื้นฐานที่เน้นการปฏิบัติ วิชาพื้นฐานเชิงทฤษฎี การออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ทักษะในการทำงาน แนวคิดในการออกแบบฯ และการวางแผนการเรียนในอนาคต โดยถ่ายทอดผ่านกลวิธี 9 กลวิธี ได้แก่ การสั่งงานและให้ทำตามลำพัง การแสดงตัวอย่างพร้อมการแนะนำ การบรรยายและจดจำ การให้เห็นโลกของการทำงานจริง การแสดงบทบาทของลูกค้า การปรึกษางานนอกห้องเรียน การให้ช่วยทำงาน การช่วยงานนักออกแบบฯ และการร่วมฟังการนำเสนอผลงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการถ่ายทอดที่สำคัญอีกช่วงเวลาหนึ่งก่อนเข้าสู่วิชาชีพคือ ช่วงชีวิตเสมือนจริงของวิชาชีพที่บุคคลได้มีโอกาสลงทำงานจริงในสายวิชาชีพก่อนเข้าสู่การทำงานจริงในอนาคต จากการทำงานอดิเรกเพื่อสร้างรายได้ และการฝึกงานตามหลักสูตร

**ระยะที่ 2** ระยะเวลาระหว่างการทำงานในวิชาชีพ เป็นช่วงเข้าสู่การทำงานจริงโดยแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงเริ่มเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพ และช่วง

ชีวิตการทำงานในระหว่างวิชาชีพ 1) ช่วงเริ่มเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพ นักออกแบบฯ ได้รับการถ่ายทอดจากตัวแทน 3 กลุ่มได้แก่ เพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยง และผู้ผลิต โดยมีเนื้อหาในการถ่ายทอด 7 ด้าน คือ ทักษะในการทำงาน แนวคิดในการออกแบบฯ กระบวนการทำงาน ความเป็นไปได้จริงของงานออกแบบฯ การบริหารจัดการ การเมืองในองค์กร และวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งถูกถ่ายทอดผ่านกลวิธี 4 กลวิธี ได้แก่ การให้เห็นตัวอย่างในสถานการณ์การทำงานจริง การให้พบอุปสรรคจากการทำงาน การวิจารณ์งาน และการสอนโดยตรง 2) ช่วงชีวิตการทำงานในระหว่างวิชาชีพ โดยช่วงนี้นักออกแบบฯ ยังเรียนรู้เนื้อหาเพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มประสบการณ์จากตัวแทน 5 กลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักออกแบบฯ กลุ่มสื่อมวลชน นักออกแบบฯ รุ่นใหม่ และองค์กรธุรกิจออกแบบฯ ประกอบด้วย 6 เนื้อหา ได้แก่ ทักษะในการทำงาน แนวคิดในการออกแบบ ความรู้ในศาสตร์อื่น การบริหารองค์กรออกแบบฯ แนวโน้มของสังคม และการใช้ชีวิตในการทำงาน โดยถูกถ่ายทอดผ่านกลวิธี 3 กลวิธี ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านการทำงานของผู้อื่น การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน

จากระยะของการถ่ายทอดทางสังคมทั้งสองระยะที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่ามีการถ่ายทอดที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมหรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าทั้งที่เป็นการถ่ายทอดอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพสถาปนิกที่สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมโดยตรง โดยเป็นการถ่ายทอดที่เกิดขึ้นจากการที่สถาปนิกได้รับถ่ายทอดโดยตรงเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ ทักษะ และเทคนิค จากสถาบันการศึกษา โดยผ่านการเรียน

การสอนตามหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์ และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมโดยอ้อม เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสังเกตของตัวสถาปนิกเอง เป็นลักษณะของ “ครูพักลักจำ” (ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ, 2557)

ระยะที่ 3 ระยะมั่นคงเชิงวิชาชีพ พบว่าลักษณะของความมั่นคงเชิงวิชาชีพประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ความมั่นคงด้านจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ และยังพบว่ามีความเชื่อมโยงจากตัวบุคคล ประกอบด้วย ความรักในการออกแบบฯ ซอความท้าทาย และมั่นใจในความสามารถของตน รวมถึงเชื่อมโยงจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพ ผู้ว่าจ้าง ครอบครัว และผลงานตอบสนองความเป็นพลวัตของสังคม อีกทั้งในระยะนี้ยังพบว่าเกิดผลของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพกับนักออกแบบฯ 2 ส่วนคือ เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

จากผลของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพในระยะสุดท้ายนี้ ทำให้เกิดการสร้างเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพอันเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนภาวะแฝงของความเป็นมืออาชีพในตัวบุคคลที่ฝังลึกเกิดเป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพที่มีความชัดเจน นั่นคือความรู้สึกเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพของตนเอง บุคคลจะแสดงพฤติกรรมและทักษะต่างๆ ออกมาอย่างเป็นธรรมชาติและเป็นจริงโดยไม่มีการเสแสร้งซึ่งเกิดมาจากความมั่นคงในทุกด้านของตัวบุคคล ซึ่งจากการวิเคราะห์เอกลักษณ์เชิงวิชาชีพโดยใช้กรอบแนวคิดของ การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993, 2006) เกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาโดยกล่าวถึงเขาวนปัญญาของบุคคล 9 ด้านที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและเงื่อนไขของเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพจะพบว่ามีลักษณะของเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพ

ประกอบด้วยลักษณะเด่น 7 ลักษณะ ได้แก่ มีจินตนาการสูงสามารถมองเห็นภาพในอนาคต มีความรอบรู้ มีความสามารถในการปรับตัว ช่างสังเกตช่างสงสัย มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการวิเคราะห์เชื่อมโยง และมีความสามารถในการประนีประนอม โดยลักษณะทั้งหมดประกอบกันเป็นชุดของเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพที่ทำให้หนักออกแบบฯ มีลักษณะที่เด่นกว่าวิชาชีพอื่น โดยพบว่าเงื่อนไขของการเกิดเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพนั้นเกิดจากความคาดหวังของนักออกแบบฯ ที่ต้องการมีทักษะเพื่อให้สามารถทำงานในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพตามคุณลักษณะของวิชาชีพนี้ ซึ่งทำให้ทักษะสำคัญที่ได้รับจากการถ่ายทอดฝังติดอยู่ในตัวตนจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพในที่สุด

จากผลงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพประกอบด้วยคุณลักษณะหลักสามประการคือ 1) คุณลักษณะเด่นด้านบุคลิกภาพ อาทิ ช่างสังเกต ช่างสงสัย ความรอบรู้ มีจินตนาการสูง 2) คุณลักษณะเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาทิ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการประนีประนอม และ 3) คุณลักษณะเด่นด้านการทำงาน อาทิ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการบริหารงาน เป็นต้น

### **บทสรุปและการอภิปรายผลสู่การพัฒนาความเป็นมืออาชีพผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ**

ในชีวิตของคนเราตั้งแต่ก่อนก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เมื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงาน และกระทั่งมีความมั่นคงในการทำงาน ผู้เขียนได้เชื่อมโยงให้เห็นจากแนวคิดในเชิงหลักการของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพไปสู่การศึกษากับหนึ่งวิชาชีพที่

เรียกว่านักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยข้อค้นพบที่ได้เมื่อนำมาสังเคราะห์เชื่อมโยงกับมุมมองในเชิงทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพกับกรณีศึกษาที่เป็นนักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมืออาชีพแล้ว พบว่า กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพนั้นมีทั้งที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวไว้และมีลักษณะที่เป็นแบบฉบับเฉพาะที่เกิดขึ้นในแต่ละอาชีพซึ่งถือว่าเป็นลักษณะเฉพาะของอาชีพในบริบทของสังคมไทย อย่างไรก็ตาม หากการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพช่วยส่งเสริมให้บุคคลแต่ละอาชีพได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงานทั้งช่วงก่อนเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เมื่อเข้าสู่การทำงานและเมื่อมีความมั่นคงเชิงวิชาชีพแล้วนั้น คำถามที่เกิดขึ้นต่อไปหลังจากนี้ในชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จประการหนึ่งคือ “ทำอะไรให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีการทำงานอย่างมืออาชีพ” โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีการกล่าวถึงประเด็นของการเป็นประชาคมอาเซียนด้วยแล้วนั้น การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพยังคงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในวงจรของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

ทฤษฎีทางจิตวิทยาของแบนดูรา (Bandura, 1975) เชื่อว่านอกจากสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการถ่ายทอดให้เกิดพฤติกรรมแล้ว บุคคลยังสามารถตัดสินใจแสดงพฤติกรรมจากเงื่อนไขภายในตัวบุคคล ซึ่งในบริบทของการทำงานนั้นจะเห็นข้อสังเกตว่า ความมั่นคงด้านจิตใจที่เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพอาจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในตัวบุคคลที่จะทำให้เกิดการควบคุมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการทำงานอย่างมืออาชีพได้ เช่น มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความรู้

ความสามารถของตน ซึ่งเกิดจากความเชี่ยวชาญทางด้านนั้นๆ เป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้นไปประกอบวิชาชีพได้อย่างดี และมีความสามารถที่เฉพาะเจาะจงและลึกซึ้งในเรื่องนั้น สามารถให้บริการงานในวิชาชีพของตนได้ดีเยี่ยม มีอำนาจและมีความรับผิดชอบในการใช้ความสามารถในวิชาชีพของตน

ประเด็นต่อมาคือ ในความเป็นมืออาชีพนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ บุคคลต้องยึดถืออาชีพนั้นให้สอดคล้องกับวิชาชีพของตน ต้องมีความรู้เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีทักษะที่เหมาะสมกับวิชาชีพนั้นๆ และต้องมีจิตวิญญาณต่อวิชาชีพ กล้ารับผิดชอบกล้าเผชิญต่อผลการกระทำอันเนื่องมาจากภารกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน ดังที่ พาร์เคย์ และ สแตนฟอร์ด (Parkay & Stanford, 1992) ได้กล่าวว่า มืออาชีพจะมีความรู้และทักษะแตกต่างจากบุคคลทั่วไปในวิชาชีพอย่างเห็นได้ชัด เป็นผู้ที่ถูกฝึกหัดมาอย่างดี มีประสบการณ์มาอย่างยาวนาน มีความสามารถในการบริการ มีวินัย มีความรับผิดชอบ รวมถึงมีมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพ (ธีรศักดิ์ คงเจริญ, 2545, อ้างถึงใน Parkay & Stanford, 1992: 410)

อย่างไรก็ดี ประเด็นสุดท้ายในการพิจารณาเงื่อนไขของการพัฒนาบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพได้นั้น กระบวนการหนึ่งที่เข้ามามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งคือ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพที่มีสาระสำคัญที่ต้องพิจารณาทั้งในเรื่องของเนื้อหาที่บุคคลได้รับการถ่ายทอด ตัวแทนที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอด และเทคนิคหรือกลวิธีที่ใช้ในการถ่ายทอด ทั้งนี้การถ่ายทอดจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวบุคคลผู้รับการถ่ายทอดสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพได้หรือไม่ย่อมมีหลายเหตุปัจจัยด้วยกัน หรือปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ที่เข้ามาเป็น

อุปสรรคขัดขวางที่บางครั้งไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ เหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดทั้งสั้น เพราะฉะนั้นแล้ว การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพนั้น เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยการสั่งสมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และที่สำคัญคือต้องอาศัยระยะเวลาในช่วงหนึ่งซึ่งบางคนอาจใช้เวลาเพียงช่วงสั้นๆหรือสำหรับบางคนอาจต้องใช้ระยะเวลายาวนาน แต่ทั้งนี้ถ้ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ “ความเป็นมืออาชีพ” คงไม่ใช่เรื่องที่เป็นไปได้ยากอีกต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2557). กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพเสรีในกลุ่มอาเซียน : กรณีศึกษาวิชาชีพสถาปนิก. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 6(1), 87-101.
- ณัฐธยาน์ พงษ์ประวัติ. (2553). ลักษณะทางจิตและการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 2(1), 29-42.
- ณัฐพงษ์ ธรรมรักษาสี. (2557). กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ : กรณีศึกษานักออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมืออาชีพเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ปรินญา นินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร ภิญญาพันธ์. (2550). *โลกของ “นักดนตรีเปิดหมวก”*. ปรินญา นินพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระชัย สุขสด. (2544). *การออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). *การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา*. ปรินญา นินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนตรี ยอดบางเตย. (2538). *ออกแบบผลิตภัณฑ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย*. ปรินญา นินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพล มาสุปรีดี. (2548). *“ตัวตลก” : กระบวนการเข้าสู่อาชีพและการดำรงอาชีพ*. ปรินญา นินพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ สีตากลุฑสิทธิ์. (2545). *ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนว*. ปรินญา นินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อ้อมเดือน สดมณี และคนอื่นๆ. (2543). *ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานและลักษณะทางจิตสังคมของประชาชน*. รายงานการวิจัย, ฉบับที่ 78. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Auster, C. J. (1993). *The Sociology of Work concepts and case*. CA: Pine Forge Press.
- Bandura, A. (1975). *Self-Efficacy in Changing Societies*. USA: Typeset in Palatino.
- Bisholt, B. K. M. (2011 April). *The professional socialization of recently graduated Nurses experiences of an introduction program*. *Nurse Education Today*, 2012 (32), 278–282.
- Bremner, S. (10 January 2012). *Socialization and the Acquisition of Professional Discourse: A Case Study in the PR Industry*. *Written Communication*, 29(1), 7–32.
- Champoux, J. E. (2000). *Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium*. Singapore: South-Western College.
- Chao; et al. (1994). *Organizational Socialization: Its Content and Consequences*. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- Cloninger, S. (2009). *Theories of Personality Understanding Persons*. 5<sup>th</sup> ed. NJ: Pearson Education, Inc.
- Deaux, K., & Wrightsman, L. S. (1988). *Social Psychology*. 5<sup>th</sup> ed. CA: Brooks/Cole.
- Garavan, T. N., & Morley, M. (1997). The Socialization of High-Potential Graduates into The Organization : Initial Expectations. *Journal of Managerial Psychology*, 12(2), 118-137.
- Gardner, H. (2006). *Multiple Intelligences: New Horizon Theory and Practice*. NY: Basic Books.
- \_\_\_\_\_. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. NY: Basic Books.
- Heck, R. H. (1995). Organizational and Professional Socialization: Its Impact on the Performance of New Administrators. *The Urban Review*, 27(1), 31-49.
- Katz, D.; & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2<sup>nd</sup> ed. NY: Wiley.
- Ostroff, C.; & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational Socialization as a Learning Process: the Role of Information Acquisition. *Personal Psychology*, 45(4), 849-874.
- Super, D. E. (1975). How people make and might be helped to make career choices. Paper presented at the CRAC/NICEC Seminar, King's College, Cambridge, England.

