

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับบุคลิกภาพทางอาชีพ
ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ปริญญานิพนธ์

ของ

วีระยา สุทธยาคม

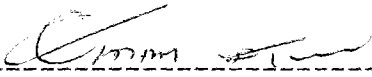
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา

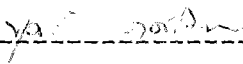
มกราคม 2541

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

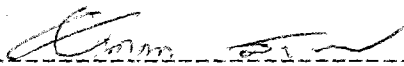
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

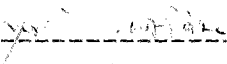
คณะกรรมการควบคุม


ประธาน
(รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์)

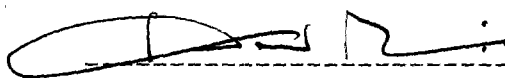
คณะกรรมการสอบ


ประธาน
(รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์)


กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์อาวุธ วัฒนสิน)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ ให้ข้อคิดเห็น และแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ และ รองศาสตราจารย์สุศรี วงศ์รัตน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อาวุธ วัฒนสิน ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลภรณ์ รองศาสตราจารย์- นิภา ศรีไพโรจน์ รองศาสตราจารย์เชาวนา ชวลิตธำรง รองศาสตราจารย์บังอร เสดนนท์ และ นางวัชรีย์ บุญมั่น ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ คำแนะนำเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ คณะอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ขอขอบใจนักเรียนทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี และ ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ ร่วมงานทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของพ่อแม่ และพี่น้องทุกคน ที่ให้การสนับสนุน การศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา

วีระยา สุทธยาคม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายของวุฒิภาวะทางอาชีพ	6
ลักษณะของผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพ	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพ	8
ความหมายของค่านิยมในการทำงาน	18
ความหมายของการรู้จักตนเอง	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	27
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	27
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	27
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	27
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	28
วิธีสร้างเครื่องมือ	28
ตัวอย่างแบบสอบถาม	31
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	45
ความมุ่งหมาย	45
กลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	45
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
อภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	53
ประวัติย่อของผู้วิจัย	66

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยานเขต	27
2 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการ กับภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	41
3 คำนำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับภาวะทางอาชีพของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	42
4 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ของปัจจัยบางประการที่มีต่อภาวะ ทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	43
5 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง	55
6 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน	56
7 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามวัดภาวะทางอาชีพ	57

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การแสดงสาเหตุของอุบัติเหตุทางอาชีพของนักเรียน	26
2 แผนภาพแสดงรูปแบบการวิเคราะห์หาสาเหตุ	44

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสังคมปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับว่ามนุษย์ทั้งหลายควรจะทำงาน หรือประกอบอาชีพใด อาชีพหนึ่งตามแนวของความสามารถ ความถนัด ความสนใจ (คมเพชร จัตรคุภกุล. 2521 : 51) การศึกษาด้านอาชีพและวิชาชีพชั้นสูงทั้งหลายมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์มากขึ้น เมื่อบุคคลจะต้องประกอบอาชีพเพื่ดำรงชีวิตของเขา การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน และการทำงานมิใช่จะตอบสนองบุคคลได้เสมอไป ในบางครั้งบุคคลก็ไม่สามารถจะประสบความสำเร็จทางด้านการงานเลย อาจจะเนื่องจาก ตัวเขาเองไม่เหมาะกับงาน หรือขาดการปรับตัวที่ดีในสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับ การเลือกอาชีพ และสิ่งที่มีมักจะปรากฏอยู่เสมอในสังคมทั่วไปเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ คือ นักเรียนมีความชอบในอาชีพต่าง ๆ ซึ่งดูเหมือนจะเป็นความจริง ไม่อยู่กับร่องกับรอย ชอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม หรือบางครั้งอาจจะเลือกอาชีพที่ไม่ตรงกับความสนใจของตนเอง ซึ่งผลที่ตามมาก็คือเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่สามารถจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีทางอาชีพเป็นสิ่งที่ใช้แทนระดับพัฒนาการ (Super. 1953 : 15) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นอยู่ในระดับใดของขบวนการ ซึ่งต่อเนื่องกันจากจุดที่เริ่มเสาะแสวงหา หรือสำรวจ ไปจนถึงขั้นเสื่อมถอย เช่นเดียวกับที่ กิ้นส์เบิร์ก (Ginzberg. 1966 : 47-57) กล่าวว่า การเลือกอาชีพ เป็นขบวนการตั้งแต่เกิดจนตายไม่ใช่การตัดสินใจครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจเป็นลำดับติดต่อกันไป แต่ละขั้นของกระบวนการมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของอายุแต่ละบุคคล การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่กาลข้างหน้า และจบลงด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจ ความต้องการของตนเอง และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม และจากการศึกษาของ กิ้นส์เบิร์กยังพบว่า เด็กชายที่มาจากครอบครัวที่มีระดับของเศรษฐกิจและสังคมต่ำจะพยายามเลียนแบบเด็กชายที่มาจากครอบครัวที่เป็นสุข แต่ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดก็คือ เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะแสดงความไม่กระตือรือร้น มีความสนใจในเรื่องอาชีพในอนาคตในระยะเริ่มต้นในชีวิต แต่จะไม่มีมีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จในความหวังของตน

เพอร์โรน (Perrone. 1965 : 248-252) พบว่า บิดา มารดา และบุตร มีความเห็นตรงกันว่าค่านิยมทางอาชีพที่สำคัญที่สุดคือ การมีรายได้ดี ความมั่นคงในอนาคต ค่านิยมที่ไม่สำคัญ ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น การทำงานกับวัตถุ และไม่ต้องทำตามคำสั่งใคร นอกจากนี้พบว่าเด็กที่มีระดับ

สติปัญญาสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี มีปัญหาส่วนตัวน้อย เลือกอาชีพที่มีโอกาสได้แสดงออก และนำความพอใจส่วนตัวมาให้ ทั้งยังต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปเพื่อนำคนไปสู่จุดมุ่งหมายในชีวิตที่ตั้งไว้ ตรงกันข้ามกับเด็กที่มีระดับสติปัญญาดำและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ จะไม่สนใจการแสดงออกของตน และตั้งจุดมุ่งหมายในอาชีพไม่เหมาะสมกับความสามารถ

คอร์แมน (Korman. 1967 : 65-67) พบว่า ผู้ที่ยกย่องตนเองสูง จะใช้การรู้จักตนเอง ผ่านการเลือกอาชีพได้มากกว่าผู้ที่ยกย่องตนเองต่ำ และผลการศึกษาแสดงอย่างเด่นชัดว่า ผู้ที่ยกย่องตนเองสูงจะแสวงหางานที่ต้องการความสามารถสูงด้วย

ปัญหาการเลือกอาชีพเป็นปัญหาหนึ่งที่นักเรียนต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ดังที่ สวัสดิ์ เรืองฉาย (2519 : 72) ได้วิเคราะห์ปัญหาในการเลือกอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ปรากฏว่า นักเรียนร้อยละ 63.75 ยังไม่ทราบว่าจะเลือกอาชีพอะไร และร้อยละ 75 ไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพเลย ประการสำคัญพบว่า การเลือกอาชีพของนักเรียนเป็นไปอย่างไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ ความถนัด ความสนใจ และพื้นฐานทางการศึกษาของตน ด้วยเหตุนี้การเตรียมบุคคลเพื่อประกอบอาชีพต่าง ๆ อย่างเหมาะสมนั้นจะเป็นเรื่องที่นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะจะช่วยให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากขึ้น

เนื่องจากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการมีวุฒิภาวะทางอาชีพในประเทศไทยยังมีน้อยมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง ค่านิยมในการทำงาน น่าจะมีความสัมพันธ์กับการมีวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน และต้องการทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนมากน้อยอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้ปกครอง นักแนะแนว และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญต่อวุฒิภาวะทางอาชีพเพื่อเอาไปปรับปรุง ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักเรียนจะได้ปรับตัวในการทำงาน และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการ ที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ ของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง ค่านิยมในการทำงาน กับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน และทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และเป็นแนวทางในการแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพให้กับนักเรียน ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานต่อไปในอนาคต และทำให้การพัฒนาประเทศก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาเขตพาณิชยกรรมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง จำนวน 1,621 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาเขตพาณิชยกรรมของสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล ส่วนกลาง จำนวน 709 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยบางประการ ได้แก่
 - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - อาชีพของพ่อแม่
 - การรู้จักตนเอง
 - ค่านิยมในการทำงาน
 - ตัวแปรตาม คือ
 - วุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมทางอาชีพของนักเรียน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน โดยแต่ละปัจจัยมีความหมายดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้เฉลี่ยหรือเกรดเฉลี่ยที่ได้จากการสอบตั้งแต่ชั้น ปวช.ปีที่ 1 ถึงผลการเรียนในเทอมต้นของชั้น ปวช.ปีที่ 3 แบ่งเป็น 3 กลุ่มดังต่อไปนี้

1.1.1 เกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.00

1.1.2 เกรดเฉลี่ย 2.00-3.00

1.1.3 เกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00

1.2 อาชีพของผู้ปกครอง หมายถึง งานหรืออาชีพของพ่อแม่หรือผู้ปกครองทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังต่อไปนี้

1.2.1 อาชีพรับจ้าง

1.2.2 อาชีพรับราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ

1.2.3 อาชีพทำกิจการส่วนตัว

1.3 การรู้จักตนเอง (Self-Concept) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเอง ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนได้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามการรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของ เพียร์สและแฮร์ริส (Piers and Harris, 1964) ดังนี้

1.3.1 ด้านสติปัญญา หมายถึงความสามารถในเรื่องการเรียนรู้หนังสือของบุคคล

1.3.2 ด้านรูปร่างลักษณะ หมายถึงลักษณะรูปร่างหน้าตาของบุคคลที่มองเห็น

1.3.3 ด้านความสุขและความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในด้านความคิด ความเป็นอยู่ ความสมหวัง หรือการได้กระทำในสิ่งต่าง ๆ แล้วมีความสุข

1.4 ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในงานที่ทำ หรือความรู้สึกที่มีต่อผลลัพธ์ที่ได้จากงานที่ทำ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญในการทำงานของเขา สามารถจำแนกได้ 3 ประการ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามค่านิยมในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนว ของซูเปอร์ (Super, 1970) ดังนี้

1.4.1 ลักษณะของงาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ของงานแต่ละประเภทที่บุคคลจะต้องกระทำ หรือใช้ความคิด

1.4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางวัตถุ
ในสถานที่ทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง การติดต่อ
ประสานงานกันกับผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชา และผู้มาใช้บริการ

2. ภาวะทางอาชีพ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความพร้อม ทั้งด้านทัศนคติ และ
ความสามารถในการเลือกอาชีพ ซึ่งความสามารถในการเลือกอาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ
ต่าง ๆ 5 ด้าน คือ การประเมินตนเอง ความรู้ข้อกำหนดหรือลักษณะของงาน ความรู้เกี่ยวกับการ
เลือกงาน การวางแผนเกี่ยวกับงาน และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในอนาคต ซึ่งวัดได้จากแบบ-
สอบถามวัดภาวะทางอาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวแบบทดสอบวัดภาวะทางอาชีพของ
ไครท์ส (Crites. 1978) โดยองค์ประกอบต่าง ๆ มีความหมายดังต่อไปนี้

2.1 ความพร้อมด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกและความคิด-
เห็นต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ความคิดเห็นต่อการทำงาน

2.2 ความพร้อมด้านความสามารถในการเลือกอาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ
ต่าง ๆ 5 ด้าน ซึ่งมีความหมายดังนี้

2.2.1 การประเมินตนเอง หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจเลือก
สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเอง โดยพิจารณาความสามารถ ความสนใจ
และความถนัดของตนเอง

2.2.2 ความรู้ข้อกำหนด หรือลักษณะของงาน หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับ
ลักษณะของงาน ชนิดของงาน คุณสมบัติ และข้อจำกัดของงาน
ในอาชีพนั้น ๆ

2.2.3 ความรู้เกี่ยวกับการเลือกงาน หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจ
ว่าอาชีพใดเหมาะสมที่สุดกับลักษณะงานใด

2.2.4 การวางแผนเกี่ยวกับงาน หมายถึง มีความรู้ในขั้นตอนและลำดับ
ขั้นของการวางแผนเกี่ยวกับการทำงานในอาชีพแต่ละอาชีพ

2.2.5 การแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในอนาคต หมายถึง ความสามารถในการ
แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน และการเตรียมงานในการประกอบอาชีพ
ในอนาคต

3. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปทางการวัดผลการศึกษาและ
จิตวิทยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ประเมินแบบ
สอบถาม เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงพื้นิจ (Face Validity)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางอาชีพ และปัจจัยบางประการที่มีผลต่อ ภาวะทางอาชีพของนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยค้นคว้ามาประกอบการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- ความหมายของภาวะทางอาชีพ
- ลักษณะของผู้ที่มีภาวะทางอาชีพ
- ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะทางอาชีพ
- ความหมายของค่านิยมในการทำงาน
- ความหมายของการรู้จักตนเอง
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะทางอาชีพ

โดยทั่ว ๆ ไป ยังไม่เคยได้มีการกล่าวถึงมโนภาพ (Concept) ของภาวะทางอาชีพ กันเลย จนกระทั่ง ซูเปอร์ (Super, 1959) ได้ให้คำนิยามเชิงทฤษฎีของภาวะทางอาชีพ ไว้ว่า “คือระยะของความต่อเนื่องในพัฒนาการทางอาชีพ จากจุดที่เริ่มเสาะแสวงหา หรือสำรวจ จนกระทั่งทำให้สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้” พฤติกรรมของคนที่มีภาวะในช่วงวัยรุ่น ประกอบด้วย

1. การมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ (Orientation to Vocational Choice) คือ การมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพ การรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ
2. การทราบข้อมูลและการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพที่เลือก (Information and Planning) คือ การได้มาซึ่งข้อมูลและการวางแผนเฉพาะสำหรับอาชีพที่เลือก
3. ความคงที่ของการเลือกอาชีพ (Consistency of Vocational Choice) คือ มีความคงที่ของการเลือกอาชีพในสาขาวิชา (Fields) ระดับอาชีพ (Levels) และเวลา (Times)
4. การเห็นภาพรวมของตนเองอย่างเด่นชัด (Crystallization of Traits) คือ มีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับความสนใจ ค่านิยม ความชอบ สภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ

กินส์เบิร์ก (Ginzberg, 1966 : 47-57) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นขบวนการตั้งแต่เกิด จนถึงตาย ไม่ใช่การตัดสินใจครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจเป็นลำดับติดต่อกันไปแต่ละชั้นของ

ขบวนการ มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของอายุแต่ละบุคคล การเลือกอาชีพเป็นขบวนการที่มุ่งไปสู่กาลข้างหน้าและจบลงด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจความต้องการของตนเอง และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม

ไครส์ท (Crites, 1978 : 4-35) กล่าวว่า องค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอาชีพที่สำคัญนั้นมีอยู่ 2 ส่วน คือ

1. กระบวนการเลือกอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 1.1 ทักษะในการเลือกอาชีพ
 - 1.2 ความสามารถในการเลือกอาชีพ
2. ผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเลือกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ความคงที่ในการเลือกอาชีพ
 - 2.2 การเลือกอาชีพอย่างเป็นจริง หรือที่เป็นไปได้

ไครส์ท ยังได้กล่าวว่า การวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลนั้น จะวัดองค์ประกอบ ส่วนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยทักษะในการเลือกอาชีพ และความสามารถในการเลือกอาชีพ ดังนั้น ในปี ค.ศ. 1964 ไครส์ทได้ทำการคิดแปลงแบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของ ซูเปอร์ และสร้างแบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพขึ้น โดยแบ่งมิติการวัดเป็น 2 มิติ คือ

1. ทักษะในการเลือกอาชีพ
2. ความสามารถในการเลือกอาชีพ

กล่าวโดยสรุป วุฒิภาวะทางอาชีพ หมายถึง ระดับพัฒนาการทางอาชีพและความเข้าใจ ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลในระดับวัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นสภาพที่บุคคลมีความพร้อม ทั้งทางด้านทักษะและความสามารถในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับวัย

ลักษณะของผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพ

ซูเปอร์ (Super, 1960 : 8-9) ได้แบ่งลักษณะของวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

วุฒิภาวะทางอาชีพ 1 (Vocational Maturity I หรือ VM.I)

หมายถึง ระยะของชีวิตซึ่งแต่ละบุคคลเป็นอยู่จริง ๆ ในช่วงนั้น ซึ่งจะดูได้จากงานพัฒนาการซึ่งบุคคลผู้นั้นกำลังปฏิบัติอยู่ นำมาสัมพันธ์กับสิ่งที่เขาคาดหวังไว้ว่าเขาจะทำ

วุฒิภาวะทางอาชีพ 2 (Vocational Marutity II หรือ VM.II)

หมายถึง พฤติกรรมทางอาชีพในลักษณะที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว กล่าวคือ เกิดขึ้นจริง ๆ (โดยไม่คำนึงถึงช่วงที่หวังไว้) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นจากงานพัฒนาการในช่วงชีวิต-ขณะนั้น เปรียบเทียบกับการพัฒนาการของคนอื่นในงานชิ้นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า วุฒิภาวะทางอาชีพแบบที่ 1 จะชี้เฉพาะไปที่ขั้นตอนของชีวิต คือ ช่วงอายุของบุคคล แต่วุฒิภาวะทางอาชีพแบบที่ 2 จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเผชิญปัญหาของบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละระดับอายุ จากการวิจัยของ ฮีทท์ (Hartlett. 1971 : 218 ; citing Heath. 1965) เสนอว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพจะมีลักษณะดังนี้คือ

1. มีการจัดระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการเลือกอาชีพ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ที่ได้รับน้อยมาก
 2. สามารถรับข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับตนเอง และเกี่ยวกับอาชีพได้
 3. รับทราบข้อมูลที่เป็นจริง มากกว่าจะนึกคิดเอาเอง
 4. รู้จักตนเอง และรู้จักโลกของงาน
 5. มีอิสระในการเลือกงาน โดยปราศจากค่านิยมที่ได้รับมาจากเด็ก ๆ
- สำหรับบุคคลที่ไม่มีวุฒิภาวะทางอาชีพนั้น ฮีทท์ กล่าวว่า จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นบุคคลที่ขาดจุดมุ่งหมายที่ดีสำหรับอนาคตของตนเอง
2. เป็นบุคคลที่ติดต่อกับค่านิยม ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพ หรือทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ มีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์

ซูเปอร์ (Super. 1957 : 99-108) ได้ศึกษาการเลือกอาชีพและได้สรุปรวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น โดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า “ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ” ซูเปอร์ใช้คำว่า “การพัฒนา” แทน “การเลือก” ก็เพราะว่า “การพัฒนา” กินความกว้างกว่า ซึ่งหมายถึงความชอบ การเลือก การพิจารณาตัดสินใจ และการเข้าประกอบอาชีพหลักใหญ่ ๆ ของทฤษฎี คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) เป็นหลักสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาและจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อมแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ

และบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

2. ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถประจำตัวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะเอาคนหนึ่งไปเปรียบเทียบกับอีกคนหนึ่งนั้นไม่ได้ ทุกคนจะมีความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป

3. แบบฉบับของความสามารถในอาชีพ (Occupational Ability Patterns) อาชีพแต่ละอาชีพจะมีแบบฉบับของความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ นั่นคือ อาชีพหนึ่ง ๆ ก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพต่าง ๆ ไปจากอีกอาชีพหนึ่ง

4. การเลียนแบบและบทบาทของรูปแบบ (Identification and Role of Models) บุคคลส่วนมากจะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่นในด้านการประกอบอาชีพ เด็กวัยรุ่นจะสนใจอาชีพโดยการเลียนแบบจากอาชีพผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้ใหญ่จึงควรเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจ (Continuity of Adjustment) การที่บุคคลจะเลือกอาชีพอะไรนั้น การตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่ รวมทั้งความนึกคิดเกี่ยวกับตัวเองย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน

6. ช่วงของชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้

6.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Growth Stage) ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต

6.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration Stage) เป็นช่วงระหว่างอายุ 15-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง ทดลองบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การเลือกคู่ การเลือกอาชีพ และการเลือกหาตำแหน่งในสังคม

6.3 ขั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment) เป็นช่วงระหว่างอายุ 25-44 ปี เป็นช่วงที่บุคคลมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคง และมีบ้านอยู่อาศัย

6.4 ขั้นของชีวิตที่มั่นคง (Maintenance Stage) เป็นช่วงระหว่างอายุ 45-64 ปี เป็นช่วงที่เห็นความสำคัญของครอบครัว พยายามที่จะมีหน้ามีตา หาความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ขั้นของการเสื่อม (Decline Stage) ขั้นนี้ตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไป เป็นช่วงที่ทำงานน้อยลง มีความรับผิดชอบและมีบทบาทในสังคมน้อย

7. แบบฉบับของอาชีพ (Career Patterns) ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ และโอกาส ซึ่งแบบฉบับของอาชีพนี้ได้แก่ ระดับความสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงาน อาชีพบางอย่างทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย แต่อาชีพบางอย่างก็ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนว (Development Can Be Guided) การพัฒนาตลอดทุกช่วงของชีวิตควรได้รับการแนะแนวให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม โดยให้ทดลองฝึกฝนบ้างตามโอกาสอันควร

9. การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Development the Result of Interaction) สิ่งแวดล้อมนี้ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและสังคม ซึ่งจะเป็่็นสิ่งช่วยประเมิณและแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างควมม่กึกคึกเกี่ยวกับตนเองด้วย คือทำให้รู้จักตนเอง เช่น รู้จักความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง อันจะทำให้บุคคลรู้จักประนีประนอมระหว่าง ความสามารถของตนเอง กับโอกาสที่จะเป็นไปได้จริง

10. ความเปลี่ยนแปลงของแบบฉบับอาชีพ (The Dynamic of Career Pattern) แบบฉบับอาชีพขึ้นอยู่กับ ระดับของสังคม และเศรษฐกิจของบิดามารดา สถิติปัญญา ความสามารถ ความสนใจ ของบุคคลซึ่งไม่คงที่ เช่นเดียวกับการพัฒนาการของบุคคลตามช่วงชีวิต

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่งและบทบาทของบุคคล (Job Satisfaction Individual Differences, Status and Role) บุคคลจะพึงพอใจในงานถ้างานนั้นสามารถเข้ากันได้กับวิถีชีวิต ความสามารถ และการได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ ระดับความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาความม่กึกคึกเกี่ยวกับตนเองของบุคคล

12. งานคือวิถีทางของชีวิต (Work is a Way of Life) การที่บุคคลจะพึงพอใจในวิถีชีวิตของตนเองนั้น ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้ค้นพบทางออกที่ได้แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ และสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกแล้ว

จากทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ แสดงว่าการเลือกอาชีพของบุคคลมีลักษณะเป็นพัฒนาการเด็กในระดับมัธยมศึกษาได้จัดอยู่ในระยะการก่อตัวของความสนใจในอาชีพ ซึ่งยังไม่สามารถคิดหรือตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ เพราะในบุคคลเดียวกันจะเข้าใจเกี่ยวกับบุคลิกภาวะทางอาชีพแตกต่างกันตามขั้นพัฒนาการของชีวิต

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินส์เบิร์ก

กินส์เบิร์ก (Tolbert. 1974 : 34-40; อ้างอิงมาจาก Ginsberg. 1971.) ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ โดยเชื่อมโยงความพยายามของนักเศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยาบำบัด นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยาเข้าด้วยกัน จากทฤษฎีพัฒนาการนี้ บุคคลจะพัฒนาผ่านขั้นต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันดังต่อไปนี้

✓1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ (Process) มากกว่าการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว
ค่านิยมสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง คุณลักษณะทางจิตวิทยา โอกาสในการศึกษา และสัมฤทธิ์ผล
ทางการศึกษา มีผลต่อกระบวนการนี้

✓2. กระบวนการเลือกอาชีพจะย้อนกลับหลังไม่ได้

✓3. การเลือกอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการและความเป็นจริงในการ
เลือก โดยคำนึงถึงความสามารถและเป้าหมายที่ต้องการ

ต่อมากินส์เบิร์ก ได้ปรับปรุงหลักบางประการในทฤษฎีดังนี้

1. กระบวนการเลือกอาชีพและพัฒนาคำนวณอาชีพ (The Process of Vocational Choice and Development) เกิดขึ้นตลอดชีวิต และเปิดกว้างจากการวิจัยเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของบุคคลทั้งชายหญิง กินส์เบิร์กสรุปได้ว่าบุคคลเปลี่ยนงานเพราะงานใหม่ให้ความพอใจ ได้อิสรภาพเนื่องจากเปลี่ยนความรับผิดชอบ ความกดดัน หรือให้ทางเลือกในการทำงานของบุคคล

2. กระบวนการเลือกอาชีพจะย้อนกลับหลังไม่ได้ (Irreversible) ไม่มีความแน่นอนตรง
กระบวนการเตรียมตัวเลือกใช้ระยะเวลานานขึ้น กินส์เบิร์กกล่าวว่า สิ่งที่คนหนุ่มสาวเผชิญใน
ช่วงอายุวัยรุ่น คือ การวางแผนเพื่อให้มีโอกาสเลือกได้มาก อย่างน้อยที่สุดเพื่อให้แน่ใจว่าเรามีสิทธิ
ในการเข้ามหาวิทยาลัยหรือได้งานที่ดี โดยที่ถ้าบุคคลได้รับการศึกษาสูง โอกาสที่เขาเลือกอาชีพ
จะมีกว้างขวางขึ้น

3. การมองงานในทัศนที่ดี (Optimization) แทนที่จะเป็นการประนีประนอม
(Compromise) กินส์เบิร์ก มีความเห็นว่างานที่เหมาะสมมากที่สุดเป็นกระบวนการต่อเนื่องจาก
การศึกษาบุคคลในระยะยาว ได้ข้อเสนอแนะว่า บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อสนองความ
พึงพอใจหรือความต้องการของตน โดยให้ตนเองเป็นประโยชน์ในงานที่เขามีโอกาสทำ ตระหนัก
ถึงสิ่งที่เขาต้องปฏิบัติ

4. ข้อจำกัดบางอย่างที่จำเป็นต้องพิจารณา กินส์เบิร์กอธิบายว่าสิ่งเหล่านี้คือ รายได้ต่ำ
สถานภาพทางครอบครัว ทัศนคติ และค่านิยมของบิดามารดา ระดับการศึกษาต่ำ รวมทั้งสถานภาพ
ของผู้ใหญ่ ชนกลุ่มน้อย และความไม่กลมกลืนกันระหว่างการศึกษากับอาชีพ สถาบันชุมชน และ
สถาบันอื่น ๆ

5. โอกาสในโลกของงานที่จะต้องพิจารณา หมายถึง ความสำคัญของการรับรู้โอกาส
ของบุคคลว่า เขามองเห็นโอกาสหรือไม่

6. แนวโน้มในเรื่องค่านิยมมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน และมีบทบาทสำคัญในการ
ค้นหาความพึงพอใจของบุคคล วิถีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อการตัดสินใจด้านอาชีพ โดยเป็น
ความพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จ ในการสร้างดุลยภาพระหว่างงานและกิจกรรมอื่น

กินส์เบอร์ก แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะความเพ้อฝัน (The Fantasy Period) เริ่มตั้งแต่วัยเด็กจนถึงอายุ 11 ปี ในระยะแรก เด็กจะคิดเกี่ยวกับอาชีพในรูปของความปรารถนา เด็กไม่สามารถที่จะประมาณความสามารถ โอกาส และขอบเขตของความจริงได้

2. ระยะทดลองเลือกอาชีพ (The Tentative Period) ช่วงอายุ 11-17 ปี ในระยะนี้ การเลือกอาชีพยังเป็นการเลือกที่ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเองอยู่ เช่น ความสนใจ ความสามารถ และค่านิยม การเลือกอาชีพยังเป็นการทดลอง องค์ประกอบที่แท้จริงยังไม่ได้นำมาพิจารณา ในระยะนี้แบ่งออกเป็นระยะต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ระยะความสนใจ ระยะนี้ความสนใจเป็นพื้นฐานขั้นแรกในการเลือกอาชีพ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถที่แท้จริง

2.2 ระยะความสามารถ อายุ 13-14 ปี เป็นช่วงที่วัยรุ่นคำนึงถึงความสามารถในการวางแผนเลือกอาชีพ แต่ความรู้ในความสามารถของตนยังไม่สมบูรณ์ การเลือกยังเป็นการทดลอง

2.3 ระยะค่านิยม อายุ 15-16 ปี ระยะนี้จะเลือกโดยคำนึงถึงค่านิยม ในช่วงนี้ค่านิยมจะมีความสำคัญมากกว่าความสนใจ ความสามารถ

2.4 ระยะหวั่นไหวหวัต่อของการเลือกอาชีพ อายุ 17 ปี ระยะนี้จะมีกาประนีประนอมกันระหว่างความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพ แต่องค์ประกอบที่แท้จริงยังไม่เข้ามาในกระบวนการเลือก ระยะนี้ยังอยู่ในขั้นทดลองเลือก แม้ว่าบุคคลจะตระหนักว่าสิ่งที่เขาคัดสนใจในปัจจุบันมีผลต่ออนาคตของเขา

3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (The Realistic Period) อายุ 17 ปี ถึงวัยผู้ใหญ่ ระยะนี้การเลือกจะเป็นการประนีประนอมระหว่างองค์ประกอบที่เป็นจริง เช่น ข้อกำหนดของงาน หรือโอกาสในการศึกษา และองค์ประกอบส่วนบุคคล ระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ระยะสำรวจอาชีพ เป็นขั้นสำรวจ โดยบุคคลพยายามจะให้การตัดสินใจเลือกตรงกับความเป็นจริง

3.2 ระยะการรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจเลือกโดยประนีประนอมระหว่างองค์ประกอบที่สำคัญ

3.3 ระยะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจง เป็นขั้นที่บุคคลฝึกหัดหาความรู้ประสบการณ์ ในเฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่ง เป็นการสนับสนุนการตัดสินใจ

จากทฤษฎีของกินส์เบอร์ก แสดงว่าการเลือกอาชีพของบุคคลเริ่มตั้งแต่อายุ 11 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาตนเองเป็นสำคัญ และเริ่มนำคุณสมบัติของอาชีพมาประกอบการพิจารณาเมื่อมีอายุ 17 ปี

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของไทเคอแมน และโอฮารา

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพเป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งพัฒนามาเป็นเวลานาน แบ่งเป็นขั้น ๆ ได้ดังนี้ (Tolbert. 1974 : 40-41; อ้างอิงมาจาก Tiedeman and O Hara)

1. ขั้นการเตรียมเลือกอาชีพ แบ่งเป็น

1.1 ขั้นสำรวจ (Exploration) บุคคลจะสำรวจตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการ และสำรวจลักษณะสาขาวิชา หรือลักษณะอาชีพ

1.2 ขั้นก่อตัวของความคิด (Crystallization) เมื่อประเมินตนเองและอาชีพแล้วก็จะรวบรวมเป็นแนวความคิด เพื่อจะตัดสินใจเลือกอาชีพ

1.3 ขั้นลองเลือกอาชีพ (Choice) บุคคลจะตัดสินใจลองเลือกอาชีพหรือสาขาวิชา

1.4 ขั้นพิจารณารายละเอียดเพื่อความกระจ่างชัดเจนในการตัดสินใจ (Clarification) บุคคลจะหารายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อช่วยในการตัดสินใจที่แน่นอน

2. ขั้นประกอบอาชีพและปรับตัวในอาชีพ แบ่งเป็น

2.1 ขั้นนำตนเองเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction) บุคคลจะเข้าศึกษาหรือมีอาชีพตามที่ตนเลือกแล้ว

2.2 ขั้นเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง (Reformation) ถ้าบุคคลไม่ประสบความสำเร็จ หรือมีปัญหา บุคคลจะปรับปรุงตนเองหรือสำรวจตนเองและอาชีพใหม่ เพื่อไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมต่อไป

2.3 ขั้นความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Integration) ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จ ก็จะเป็นกำลังใจให้เขาเจริญก้าวหน้าต่อไป

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

ฮอลแลนด์ (Holland. 1966 : 2-4) ได้ตั้ง “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ขึ้น โดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป แบ่งออกได้เป็น 6 ลักษณะ ตามความสนใจในอาชีพประเภทต่าง ๆ ดังนี้ คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการ-การศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะ คนตรี และวรรณกรรม

บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลมาจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยวงศ์ตระกูล บิดามารดา ระดับชั้นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบไม่ชอบ และความรู้สึก

ดังกล่าวนี้จะกลายเป็นความสนใจและจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ที่ยที่สุด
ความสนใจและความสามารถเฉพาะ จะกำหนดให้บุคคลรับรู้และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคล แบ่งได้เป็น 6 อย่าง ตามความสนใจในอาชีพประเภทต่าง ๆ
ดังกล่าวข้างต้นเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และโดยสาเหตุที่
บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะหันเข้าหา
บุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้นบุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักมีอะไรที่
คล้ายคลึงกัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ และใช้ความสามารถ
ของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคล ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้เมื่อเรา
ทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคล ก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะติดตามมาด้วย ได้แก่
การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษา
และสังคม ฮอลแลนด์เชื่อว่าความสนใจในอาชีพ และความชอบในอาชีพของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์
กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ดังนั้นการเลือกอาชีพจึงเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของบุคคล
และแบบสำรวจความสนใจในอาชีพก็คือแบบสำรวจบุคลิกภาพนั่นเอง นอกจากนี้ ฮอลแลนด์
ยังเชื่อว่าความพอใจในอาชีพความมั่นคงในอาชีพ และความสัมฤทธิ์ผลในอาชีพ ขึ้นอยู่กับความ
สอดคล้องกันระหว่างบุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อมของงานแต่ละชนิด

ฮอลแลนด์ ได้แบ่งกลุ่มอาชีพออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ (Holland, 1966 : 132)

1. Realistic เป็นกลุ่มอาชีพที่ต้องการทักษะทางด้านการทำงานเกี่ยวกับวัตถุ และ
เครื่องมือต่าง ๆ เช่น เป็นช่างไฟฟ้า คนคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ ช่างกล ช่างแก้ไขรถยนต์ ช่างท่อ-
น้ำประปา เหล่านี้เป็นต้น บุคลิกของผู้เลือกกลุ่มนี้มักจะเป็นผู้ชอบทำงานกับสิ่งของ ไม่ต้องใช้
ความคิดมาก ไม่จำเป็นต้องทำร่วมกับคนหมู่มาก หรือต้องติดต่อกับผู้อื่น

2. Investigative กลุ่มนี้จะเป็นนักวิทยาศาสตร์ นักเคมี นักฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ หรือผู้
ควบคุมแล็บ นักคิดโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น บุคลิกภาพของผู้สนใจในกลุ่มอาชีพนี้ มัก
เป็นบุคคลทางวิชาการ ชอบศึกษาค้นคว้าในเรื่องนามธรรมหรือตัวเลข ชอบอิสระ บางครั้งก็มุ่งมั่น
และมีความสนใจทางสังคมไม่มากนัก

3. Artistic กลุ่มนี้จะเป็นนักศิลปะ เช่น นักจิตรกรรม ภูมิสถาปัตย์ ผู้ออกแบบเสื้อ
นักดนตรี นักเขียนเรื่อง ตลอดจนนักวิจารณ์

บุคลิกภาพของผู้สนใจอาชีพกลุ่มนี้มักนิยมความสวยงาม การแสดงออกทางจิตใจ
อย่างละเอียดอ่อน มีความรู้สึกไว และมักชอบความเป็นอิสระในการทำงาน

4. Social กลุ่มนี้ได้แก่ผู้ทำงานด้านการรับใช้ ติดต่อกับบุคคลทั่วไป เช่น อาชีพครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ สังคมวิทยา นักกายภาพบำบัด และพยาบาล เป็นต้น

บุคลิกภาพของคนกลุ่มนี้มักชอบการคบค้าพบปะผู้คนอยู่เสมอ สนใจความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพัฒนาชุมชน มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนากว้างขวาง

5. Enterprising พวกนักธุรกิจต่าง ๆ พ่อค้า และผู้ขายของในลักษณะต่าง ๆ ตลอดจนถึงนักบริหาร ผู้จัดการบริษัท มักจะเป็นผู้มีบุคลิกที่ค่อนข้างจะกล้าเปิดเผยและก้าวร้าว ชอบที่จะเป็นผู้นำผู้ชักชวน มีวาทศิลป์ในการพูดดี ทำให้คนเกิดความต้องการซื้อได้

6. Conventional กลุ่มนี้ได้แก่ เสมียน พนักงาน นักการ ผู้ตรวจบัญชี พิมพ์ดีด เลขานุการ ตลอดจนถึงพนักงานบริการ ผู้ต้อนรับตามโรงแรม และผู้รับเงินตอนเงินตามธนาคาร กลุ่มนี้มักมีบุคลิกที่มีการทำงานอยู่ในกรอบที่วางไว้ ชอบความมีระเบียบ และการมีระบบการทำงานที่แน่นอนตายตัว เข้ากับกฎเกณฑ์ที่สังคมวางไว้ และมักจะหัวเก่า ชอบสิ่งที่เป็มาแต่ดั้งเดิม

จะเห็นว่าทฤษฎีของฮอลแลนด์ ได้แยกประเภทอาชีพและลักษณะของบุคลิกภาพไว้คู่กับอาชีพเหล่านั้นด้วย เพราะเขามีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์เราได้ทำงานในอาชีพที่ตรงกับลักษณะทางบุคลิกภาพของเราแล้ว เราจะมีความสุขในงานที่เราทำ แสดงให้เห็นว่าเขาได้เน้นถึงบุคลิกภาพของบุคคลกับประเภทของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ว่าสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล

ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ งานแต่ละชนิดต้องการลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกัน บุคคลที่แตกต่างกันจะเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน ทฤษฎีนี้มีหลักการจากการเลือกอาชีพของ แฟรงค์ พาร์สันส์ ซึ่งกล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพ 3 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ (Crites. 1969 : 90-91)

1. ความเข้าใจตนเอง บุคคลจะทำความเข้าใจคุณสมบัติและองค์ประกอบของตนเอง เป็นต้นว่า ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ความใฝ่ก้าวหน้า และขีดจำกัดของตน
2. ความเข้าใจในอาชีพ ความรู้ความเข้าใจถึงความต้องการของงาน เงื่อนไขในการประสบความสำเร็จในอาชีพ ประโยชน์ โทษ รายได้ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
3. การมองความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและอาชีพ ได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นการวิเคราะห์ความจริงทั้งสองประกอบกัน เพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมที่สุด

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพอก

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพอก เน้นถึงความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง โดยอธิบายเป็นหลักการไว้ 10 ประการ คือ (Hoppock. 1963 : 114-125)

1. บุคคลเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตนเอง มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความต้องการหลายอย่าง ทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อคนเรามีความต้องการประเภทใดรุนแรงก็จะพยายามหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เช่น บุคคลใดที่มีความต้องการที่จะติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เขาก็ย่อมจะต้องเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับลักษณะความต้องการของเขา เช่น อาชีพครู แพทย์ นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2. เมื่อบุคคลใดเลือกอาชีพใดก็ตาม ย่อมมีความเชื่อว่าจะสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด บุคคลที่มีความรู้สึกต้องการความปลอดภัยในระดับสูง ก็จะแสวงหาอาชีพที่ได้ความมั่นคง ทั้งทางด้านการเงินและตำแหน่งงาน ถ้าอาชีพใดที่มีลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าวก็จะไม่เลือก

3. บุคคลจะรับรู้เรื่องความต้องการของคนทางด้านสติปัญญา หรือบางครั้งทางด้านความรู้สึกที่ไม่ชัดเจนนัก การรับรู้ดังกล่าวเป็นแรงจูงใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลด้วย

4. การเลือกอาชีพของบุคคลเริ่มต้นเมื่อเกิดความรู้สึกในครั้งแรกว่า การประกอบอาชีพจะช่วยตอบสนองความต้องการบางประการของบุคคลได้

5. การเลือกอาชีพของบุคคล จะดีขึ้นก็ต่อเมื่อมีความสามารถที่จะมองเห็นเหตุการณ์ข้างหน้าว่าอาชีพอะไรจะสนองความต้องการเขาในอนาคต สมรรถวิสัยของบุคคลที่จะมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้เกี่ยวกับเรื่องอาชีพ และความสามารถที่จะคิดอย่างแจ่มแจ้งในสิ่งต่าง ๆ

6. ข้อเสนอแนะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ เพราะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ตระหนักถึงเรื่องความต้องการ และการคาดการณ์ล่วงหน้า ว่าเขาจะประสบความสำเร็จหรือไม่

ในหลักการข้อนี้ ฮอฟฟอด ได้เน้นความสำคัญในการเลือกอาชีพอย่างเหมาะสม ในขณะที่บุคคลเริ่มมีความต้องการ ความทะเยอทะยาน จุดมุ่งหมายในชีวิต และค่านิยมหรือปรัชญาในชีวิต เขาจะเริ่มเข้าใจตัวของเขาเองว่าต้องการอะไรนอกจากความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย ทั้งนี้เพื่อจะนำไปเทียบเคียงกับข้อมูลทางด้านอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะทางด้านอาชีพที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลได้ค้นพบอาชีพที่สนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่า จะได้รับความพึงพอใจอาชีพที่ตนเองเลือกมาน้อยเพียงใด ถ้าเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ถึงแม้บุคคลทั้งหลายจะมีความเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง ก็จะไม่มีความค่าอะไรเลยต่อการเลือกอาชีพ ถ้าเขาปราศจากความรู้ทางด้านอาชีพ ดังนั้นข้อเสนอแนะทั้งสองประการต้องนำมาเปรียบเทียบจับคู่และรวมกันเข้าอย่างสมบูรณ์

8. ความพึงพอใจในด้านอาชีพ ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับการตอบสนองด้านความต้องการจากอาชีพ ความรู้สึกที่เขาคิดว่าควรจะได้รับอย่างไร ระดับของความพอใจนั้นถูกกำหนดโดยอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ได้รับ และความต้องการที่จะได้รับ

9. ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลมาจากการตอบสนองความต้องการของบุคคลในปัจจุบันหรืออนาคต

10. การเลือกอาชีพของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น จะช่วยให้เขาได้รับการตอบสนองความต้องการได้ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่า ฮอพพอค มีความเชื่อว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตนเองได้มากที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเลือกอาชีพของฮอพพอคเน้นถึงความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในเรื่องความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปเทียบเคียงกับข้อมูลทางด้านอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง และประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีและข้อสันนิษฐานของแฮมเลอร์

ทฤษฎีของแฮมเลอร์ กล่าวว่า การเลือกอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับขบวนการพัฒนาการ โดยอธิบายข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับขบวนการเลือกอาชีพของเด็ก ดังนี้ (คมเพชร นัตรสุกุล, 2521 : 127-128)

1. บุคคลแต่ละคนมีสมรรถวิสัยในการตัดสินใจด้วยตัวเอง และมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้วย
2. การปรับตัวขั้นสูงสุดในด้านอาชีพ มีความเกี่ยวข้อง และขึ้นอยู่กับการปรับตัวโดยส่วนรวม
3. การแนะแนวอาชีพ จะช่วยให้นักเรียนได้รับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการเลือกอาชีพ
4. การเลือกอาชีพควรมีรากฐานมาจาก การพิจารณาข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบทั้งหมดของบุคคล
5. นักเรียนแต่ละคนจะต้องมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ที่จะช่วยให้รู้จักวิธีการได้ตอบสถานการณ์และความต้องการของอาชีพ ที่มีต่อบุคคลที่จะเลือกอาชีพ
6. การตัดสินใจย่อมขึ้นอยู่กับการพัฒนาการทดลอง สำหรับประสบการณ์บางอย่างนั้นอาจทำให้บุคคลเกิดความลังเลใจ
7. อาชีพที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการคุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้าไปทำงานต่างกัน ดังนั้นการตัดสินใจควรมีรากฐานมาจากความรู้ในเรื่องข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ

8. การแนะแนวอาชีพ ควรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการประเมินความสำเร็จเกี่ยวกับการวางแผนทางอาชีพ

9. การแนะแนวอาชีพ เป็นขบวนการที่ต่อเนื่องกันไปในแต่ละขั้นตอนของพัฒนาการ ช่วยให้จุดมุ่งหมายในด้านอาชีพมีความชัดเจน

10. ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พิจารณาและเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายทางอาชีพ

จากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การเลือกอาชีพของบุคคล เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นการศึกษา บุคลิกภาพ สังคม และเศรษฐกิจ ฯลฯ ดังนั้นวุฒิภาวะทางอาชีพจึงเป็นสิ่งกำหนดว่า พฤติกรรมทางอาชีพของบุคคลมีอย่างไร

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของแต่ละบุคคล แต่ละบุคคลจะแสวงหางานที่สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และค่านิยมของตนเอง (Super. 1953)

สำหรับ ฮอปพอก (Hoppock. 1957) กล่าวว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์และสำคัญยิ่งต่อการเลือกงาน ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของการเลือกงานและค่านิยมในการทำงานหรืออาชีพนั้น จะมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานหรืออาชีพ ยังได้แก่ องค์ประกอบทางการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม

ส่วน แคทเซลล์ (Katzell. 1964) กล่าวว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับงาน เพราะค่านิยมจะสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ของงานแต่ละประเภท สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน

นอกจากนี้ ซูเปอร์ (Super. 1970) ได้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึงสิ่งที่คนเราเชื่อ ยึดถือว่ามีความสำคัญมากต่อการทำงานของเข สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ หรือเป็นความรู้สึกพึงพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา สิ่งที่เราเชื่อถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนบางคน แต่บางอย่างก็อาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ๆ ก็ได้ ซูเปอร์ (Super. 1970) ได้จำแนกค่านิยมในการทำงานเป็น 15 ด้าน คือ

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึคนึกคิดของตนเอง

2. ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมด้านนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

3. ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

4. ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสุขสบาย และบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้ เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกแก่บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด หรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อม พร้อม ๆ กับสนใจในการทำงาน

5. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

6. ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนต้องการ หรือชอบ หรืออยากจะเป็น

7. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้ผู้ทำงานนั้น ๆ มั่นใจได้ว่า จะมีงานทำตลอดไป

8. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน หรือต่ำกว่า

9. ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งสวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ

10. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ

11. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

12. ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด้าน ในขณะเดียวกันงานที่ทำงานก็ต้องไม่ซ้ำซาก จำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

13. ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีรายได้ดี สามารถนำรายได้มาจัดซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้ เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

14. ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งสัมพันธ์กับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

15. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรม ให้เป็นรูปธรรมได้

จากเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานนั้น หมายถึง สิ่งที่เราเชื่อว่ามีค่าอย่างมากต่อการทำงานของเร เป็นความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเรา สิ่งที่เรายึดในแต่ละอย่างนี้สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความหมายของการรู้จักตนเอง (Self-Concept)

การเรียนรู้ที่สำคัญนั้นบุคคลมักจะนำเอา “ตน” ไปประเมินเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ได้พบปฏิสัมพันธ์กัน การที่บุคคลรู้จักเปรียบเทียบกับคนอื่นนี้เอง จึงทำให้เกิดการรู้จักตนเอง (Self-Concept) ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการรู้จักตนเองไว้ ดังนี้

พรรณวิทย์ เกษะนันท์ (2517 : 56) ได้สรุปความหมายของการรู้จักตนเองไว้ว่า คือ ความคิดเกี่ยวกับตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของตน แต่เป็นส่วนสำคัญที่เป็นแก่นแท้ เป็นคุณลักษณะประจำตัวของตนเอง เป็นคุณลักษณะที่บุคคลถือว่าเป็นตัวของเขาเองตลอดเวลา ทุกสถานที่

โรมี (Dinkmeyer. 1965 : 184 ; Citing Raimy. 1948 : 153-156) ได้อธิบายว่า การรู้จักตนเองเป็นการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ถูกวัดให้เป็นระบบมากหรือน้อย ที่เป็นผลมาจากการสังเกต “ตน” ทั้งในอดีตและปัจจุบันเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อเกี่ยวกับตัวเขาเอง เป็นแผนที่ที่แต่ละบุคคลใช้พิจารณาเพื่อความเข้าใจตนเอง โดยเฉพาะในช่วงเวลา หรือวิกฤตการณ์ที่บุคคลนั้นต้องตัดสินใจเลือกหรือกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เหมาะกับตนเอง

รุ่งนภา ทิมะ (2522 : 7) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญหรือถือว่าเป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพ คือการรู้จักตนเอง การรู้จักตนเองประกอบด้วยความคิด ทักษะคิด ซึ่งเกิดจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลตามความคิดที่เขายึดถือหรือเป็นอยู่ การรู้จักตนเองมี 2 ลักษณะ คือ

1. การรู้จักตนเองด้านร่างกาย ประกอบด้วยการรับรู้เกี่ยวกับรูปร่าง หรือลักษณะทางร่างกายที่ปรากฏ และสามารถใช้ความคิดสัมพันธ์กับร่างกายในการกระทำพฤติกรรม
2. การรู้จักตนเองทางด้านจิตใจ ประกอบด้วยการรับรู้คุณค่าของตน เช่น ความซื่อสัตย์ ความอิสระ ความปลอดภัย ความภูมิใจ ฯลฯ

การรู้จักตนเองเป็นโครงสร้างทางจิต ซึ่งรวมขอบเขตประสบการณ์ และโลกภายในของบุคคล ในการประเมินคุณค่าตนเองจากพฤติกรรม โดยใช้ความคิดและทักษะคิดของตน

เพียร์ส และ แฮร์ริส (Piers and Harris. 1964 : 55) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง เป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเอง ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยแบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ คือ

- องค์ประกอบที่ 1 แสดงลักษณะทางด้านพฤติกรรมทางสังคม
- องค์ประกอบที่ 2 แสดงลักษณะทางสติปัญญาและสถานภาพในโรงเรียน
- องค์ประกอบที่ 3 แสดงลักษณะทางรูปร่างลักษณะและคุณลักษณะ
- องค์ประกอบที่ 4 แสดงลักษณะทางความวิตกกังวล
- องค์ประกอบที่ 5 แสดงลักษณะทางความเป็นคนที่น่านิยม
- องค์ประกอบที่ 6 แสดงลักษณะทางความสุขและความพอใจ
- องค์ประกอบที่ 7 แสดงลักษณะที่เป็นส่วนรวม

ต่อมา เพียร์ส และ แฮร์ริส ได้สร้างแบบทดสอบวัดการรู้จักตนเองตามองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นด้วย เป็นแบบทดสอบที่มีชื่อเสียงมากฉบับหนึ่ง

ลินเซ และฮอลล์ (Lindzey and Hall. 1965 ; Citing Rogers, n.d.) ได้อธิบายว่า การรู้จักตนเองคือความรู้สึกตอบสนองต่อตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Academic Value) หมายถึง ความรู้สึกต่อตนเองในด้านสติปัญญา นิสัยการเรียน แรงจูงใจ ทักษะในการอ่าน แรงกดดันจากที่บ้าน และการแข่งขันเกี่ยวกับความสามารถในการเลือกอาชีพ

2. การปรับตัวทางอารมณ์ (Emotional Adjustment) หมายถึง ความรู้สึกต่อตนเองตาม-ความกดดันทางอารมณ์ ความวิตกกังวล ความสุข ความเครียด ความเหนื่อยหน่าย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสามารถในการคบเพื่อน

สรุปได้ว่า การรู้จักตนเอง หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองที่มีต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีการนำเอาประสบการณ์และโลกภายนอกของตนเองมาใช้ในการประเมินคุณค่าของตนเองจากพฤติกรรม โดยใช้ความคิดและทัศนคติของตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยศึกษามามีดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพ กับปัจจัยต่าง ๆ มีดังนี้

1.1 การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพกับผลสัมฤทธิ์-ทางการเรียน มีการวิจัยดังนี้

ซูเปอร์ (Super. 1960 : 95-97) ได้ศึกษากับนักเรียนระดับ 9 จำนวน 105 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพและผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ คือ เด็กชายที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพจะเป็นเด็กที่ประสบความสำเร็จในการเรียน การปรับตัว มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และเป็นผู้ที่มีความเป็นอิสระจากครอบครัว

ดิลลีย์ (Dillely. 1965 : 423-427) ได้ศึกษาวุฒิภาวะทางอาชีพในด้านความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 174 คน พบว่า ผู้ที่ตัดสินใจเลือกอาชีพได้ค่านั้นจะได้คะแนนการทดสอบความถนัดทางการเรียน และเกรดเฉลี่ยสูงกว่า และพบความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาและวุฒิภาวะทางอาชีพ

จากการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะมีวุฒิภาวะทางอาชีพแตกต่างกันกับบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้ดี

1.2 การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพกับค่านิยมในการทำงาน มีการวิจัยดังนี้

ซูเปอร์ (Super. 1953 : 35) ได้กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานและพัฒนาการด้านอาชีพว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับการทำงานที่บุคคลค้นพบ และแสดงออกถึงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของเขา สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับการวางรากฐานประเภทของงาน สภาพการณ์ในงาน และวิถีชีวิต ซึ่งเขาสามารถแสดงบทบาทจากประสบการณ์ และการสำรวจ ผ่านการเจริญเติบโตไปสู่การพิจารณาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ แต่จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพและค่านิยมในการทำงานของนักเรียนระดับ 9 จำนวน 105 คน ปรากฏว่าไม่พบความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพกับค่านิยมทั้งภายในและภายนอก (ซูเปอร์ 1960 : 102)

คีช (Keith. 1977 : 4135-A) ได้เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงาน และระดับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักศึกษาที่ย้ายมาจากวิทยาลัยชุมชน และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยฟลอริดา ผลปรากฏว่าพบความแตกต่างเพียงเล็กน้อย ระหว่างค่านิยมในการทำงานหรือวุฒิภาวะทางอาชีพ แต่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพ กับค่านิยมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ค่านิยมในการทำงานกับวุฒิภาวะทางอาชีพมีความสัมพันธ์กัน ค่านิยมในการทำงานจะเป็นตัวช่วยในการพิจารณาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ

1.3 การวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพกับการรู้จักตนเอง มีการวิจัยดังนี้

ซูเปอร์ (Super. 1968 : 80) ได้สรุปอิทธิพลของการรู้จักตนเองที่มีต่อการเลือกอาชีพไว้ว่า การเลือกอาชีพเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งคนวัยรุ่นได้คิดคำนึงและมุ่งหมายเอาไว้ เขาจะมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองและรู้ว่าตนเป็นคนแบบใด จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตของเรา จะต้องแสดงหลายบทบาท ซึ่งช่วยให้ค้นพบว่าอะไรคือสิ่งที่เขาต้องการในกิจกรรมการเล่น การงานเขาได้แสดงออกซึ่งความสามารถต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็จะประเมินค่าในสิ่งนั้นจากทักษะ และปฏิกิริยาตอบสนองของคนอื่น ๆ เมื่อเห็นว่าตนสามารถทำอะไรได้ดี และเกิดความพึงพอใจ จากผลสำเร็จที่ผ่านมาช่วยพัฒนาให้เขาเห็นภาพตนเองเด่นชัดขึ้นเจริญเติบโตขึ้น จากประสบการณ์ต่าง ๆ จะเกิดเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง ช่วยให้เขาเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และอยู่ในสภาพที่เขาต้องการอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ มินเซอร์ (Mintzer. 1976 : 2643-A) ได้ศึกษาพัฒนาการด้านอาชีพของนักเรียนมัธยม ตามทฤษฎีที่ว่า พัฒนาการทางอาชีพเป็นไปแบบต่อเนื่อง และเป็นขบวนการ ตามทฤษฎีที่ยืนยันว่า การรู้จักตนเอง การจำแนกบทบาททางเพศและเซวอนปัญญา เป็นตัวแปรที่มาบูรณาการร่วมกันขึ้นเป็นพัฒนาการทางอาชีพ ผลปรากฏว่าวุฒิภาวะทางอาชีพเป็นขบวนการพัฒนาการและมีความแตกต่างของพัฒนาการระหว่างเพศ กล่าวคือ เพศหญิงมีวุฒิภาวะทางอาชีพ

สูงกว่าเพศชายในทุกชั้น การรู้จักตนเองเป็นตัวแปรที่ชัดเจนต่อความพึงพอใจ แต่เป็นตัวพยากรณ์ที่อ่อนในวุฒิภาวะทางอาชีพ และในเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับตัวแปรทั้ง 3 มากกว่าเพศชาย

ซีวอร์ด (Seward. 1976 : 4321-A) ศึกษาเปรียบเทียบวุฒิภาวะทางอาชีพ การรู้จักตนเองของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรต่าง ๆ กับจำนวน 240 คน และพบความแตกต่างของวุฒิภาวะทางอาชีพ และการรู้จักตนเองในระหว่างกลุ่ม นอกจากนี้ยังหาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวมกลุ่มต่าง ๆ เข้าด้วยกัน พบว่าวุฒิภาวะทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับการรู้จักตนเองค่อนข้างสูง

จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการรู้จักตนเองจะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคล

1.4 การวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพกับอาชีพของพ่อแม่ มีการวิจัยดังนี้

แกลเลอร์ (Galler. 1957 : 439-445) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพในเด็กวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 12-14 ปี พบว่า เด็กวัยนี้ทั้งชายและหญิงมีความกระตือรือร้นในเรื่องอาชีพแล้ว และอาชีพที่สนใจก็มีได้สูงไปกว่าอาชีพของพ่อแม่เลย

เอดแมน (Edman. 1957 : 2497) ได้ศึกษาวิจัยวุฒิภาวะทางอาชีพของเด็กชายวัยรุ่นที่เรียนซ้ำ พบว่า เด็กวัยรุ่นที่เรียนซ้ำส่วนมากรู้จักตนเองว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นพวกนี้จึงพยายามเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับความสามารถของตน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า อิทธิพลที่มีต่อการเลือกอาชีพของเด็กพวกนี้ ได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพที่ได้รับจากทางบ้านและชุมชน มิใช่ประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพทางโรงเรียน

จากการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าอาชีพของพ่อแม่ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพที่ได้รับจากทางบ้านจะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของเด็ก

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ แต่ละปัจจัย มีดังนี้

2.1 การวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการรู้จักตนเอง มีการวิจัยดังนี้

สตีเวนส์ (Stevent. 1956 : 1531-1532) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการรู้จักตนเองของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 120 คน เป็นกลุ่มที่เรียนดี 53 คน และเรียนอ่อน 49 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะเข้าใจในความสามารถของตน และยอมรับตนเองมากกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2514 : 49-57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจในการอ่านและมโนภาพแห่งตน (Self-Concept) ผลการศึกษาพบว่า มโนภาพเกี่ยวกับตน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเข้าใจในการอ่าน และเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีมโนภาพเกี่ยวกับตนสูงกว่าผู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ แสดงว่ามโนภาพหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตน มีความสัมพันธ์ในทางบวก

กับความสามารถในการอ่าน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการรู้จักตนเอง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

2.2 การวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการวิจัยดังนี้

แฮนนา (Hannah, 1974 : 250-A) ศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนระดับ 12 ซึ่งเป็นนักเรียนที่เรียนวิชาการสายเทคนิคอาชีพ จำนวน 522 คน และนักเรียนสายสามัญ จำนวน 634 คน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการมองคุณค่าของงานของนักเรียน ทั้ง 2 ประเภท และยังพบว่าความสามารถทางการเรียน การศึกษา และอาชีพของพ่อแม่ เพศ ประสบการณ์ด้านอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อค่านิยมในการทำงานของนักเรียน

วอลเตอร์ (Walter, 1977 : 4766-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการมองคุณค่าของงาน ค่านิยมในการทำงานของนักเรียนที่ฝึกงานในโรงเรียนหลักสูตรแบบประสม จำนวน 168 คน และนักเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 168 คน พบว่า นักเรียนทั้งสองประเภทมองคุณค่าของงานและค่านิยมในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า ระดับความสำเร็จทางการศึกษามีผลต่อการมองคุณค่าของงาน

จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ค่านิยมในการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กัน

2.3 การวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรู้จักตนเองกับค่านิยมในการทำงาน มีการวิจัยดังนี้

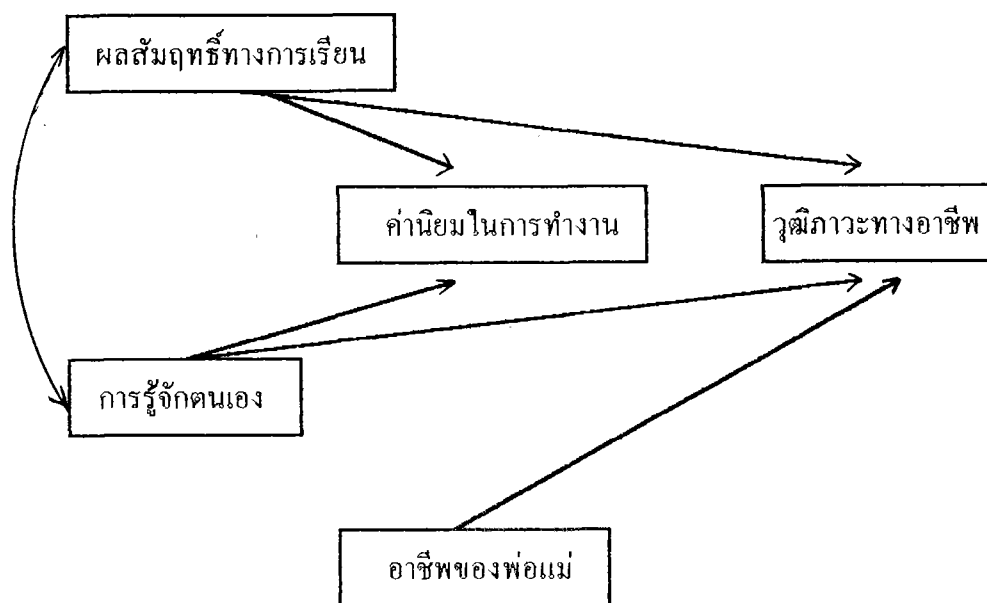
คอร์แมน (Korman, 1967 : 65-67) ได้ศึกษาบทบาทของการรู้จักตนเอง และความชอบทางด้านอาชีพ โดยศึกษากับนักศึกษาวิทยาลัย จำนวน 126 คน เพื่อวัดการยกย่องตนเอง พบว่า ผู้ที่ยกย่องตนเองสูงจะใช้การรู้จักตนเองผ่านการเลือกอาชีพได้มากกว่าผู้ที่ยกย่องตนเองต่ำ และผลการศึกษายังพบอีกว่า ผู้ที่ยกย่องตนเองสูงจะแสวงหางานที่ต้องการความสามารถสูงด้วย

ซิกเลอร์ (Ziegler, 1970 : 133-136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้จักตนเอง และความคิดรวบยอดในเรื่องสมาชิกของอาชีพนั้น ๆ กับความสนใจในอาชีพของนักศึกษาชายระดับวิทยาลัย พบว่า นักศึกษาจะบรรยายความคิดรวบยอดในงานอาชีพที่เขาชอบมากที่สุด คล้ายคลึงกับตนเองมากกว่าชนิดของบุคคลในงานอาชีพที่เขาชอบน้อยที่สุด แสดงว่า บุคคลจะเลือกชอบอาชีพใด อาชีพหนึ่งตามความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองนั้น คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างการรู้จักตนเอง และการเลือกชอบอาชีพของบุคคล

จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การรู้จักตนเองจะมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานและการเลือกอาชีพ

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามา มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง ค่านิยมในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างแผนภาพแสดงสาเหตุไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 การแสดงสาเหตุของวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน
2. น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการ ที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน
3. วุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง ค่านิยมในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสัมพันธ์กับการรู้จักตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ โดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 3 ปีการศึกษา 2539 ของวิทยาเขตพัฒนชยกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง จำนวน 4 วิทยาเขต จำนวนนักเรียน 1,621 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 3 ปีการศึกษา 2539 ของวิทยาเขตพัฒนชยกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง จำนวน 709 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิทยาเขตเป็นชั้น (Strata) มีหน่วยการสุ่มเป็นห้องเรียน (Sampling Unit)

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล		
- วิทยาเขตพระนคร	6	180
- วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ	5	150
- วิทยาเขตบพิตรพิมุข หุ่่งมหาเมฆ	6	180
- วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	7	199
รวม	24	709

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือจำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง จำนวน 30 ข้อ
2. แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ
3. แบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ จำนวน 60 ข้อ
4. แบบสอบถามอาชีพของพ่อแม่และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือซึ่งได้แก่แบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง ค่านิยมในการทำงาน และคุณลักษณะทางอาชีพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม

เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งจะเป็เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักตนเอง (Self-Concept) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเองของนักเรียน

2.2 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงานของนักเรียน

2.3 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะทางอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียน

3. เขียนนิยามปฏิบัติการของการรู้จักตนเอง, ค่านิยมในการทำงาน และคุณลักษณะทางอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเองของนักเรียน แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงานของนักเรียน, และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียน

4. เขียนข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยสร้างแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน จำนวน 50 ข้อ และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ จำนวน 80 ข้อ

5. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถามโดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งเป็นนักวัดผล

3 ท่าน และนักจิตวิทยา 2 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรง ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรง และให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจ คำถามข้อใดมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3 ท่าน พิจารณาว่าไม่เที่ยงตรงหรือไม่แน่ใจตามคำนิยามก็จะปรับปรุงหรือตัดข้อนั้นออก ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเองจำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงานจำนวน 50 ข้อ และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพจำนวน 80 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงในแต่ละด้าน ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นปรากฏว่าในแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง ได้แบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 38 ข้อ และบางข้อที่ต้องปรับปรุงจำนวน 3 ข้อ รวมทั้งฉบับจำนวน 41 ข้อ ในแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงานได้แบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 34 ข้อ และบางข้อที่ต้องปรับปรุงจำนวน 5 ข้อ รวมทั้งฉบับจำนวน 39 ข้อ และในแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพได้แบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 70 ข้อ และบางข้อที่ต้องปรับปรุงจำนวน 2 ข้อ รวมทั้งฉบับจำนวน 72 ข้อ

6. นำแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองครั้งที่ 1 กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร จำนวน 70 คน เพื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้เทคนิค 25% ซึ่งมีกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละ 18 คน แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test แล้วคัดเลือกข้อที่ดี คือข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edward, 1957:153) ซึ่งในแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.13 ถึง 10.90 เมื่อคัดเลือกข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์แล้ว มีจำนวน 36 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 1.95 ถึง 10.90 แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน มีค่า t อยู่ระหว่าง 0.97 ถึง 9.06 เมื่อคัดเลือกข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์แล้วมีจำนวน 34 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 1.98 ถึง 9.06 และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.07 ถึง 4.70 เมื่อคัดเลือกข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์แล้ว มีจำนวน 66 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 1.95 ถึง 4.70 นำแบบสอบถามที่ได้ใหม่ทั้ง 3 ฉบับ ไปทดลองครั้งที่ 2

7. นำแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับไปทดลองสอบครั้งที่ 2 กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษ์ภูวนารอด จำนวน 70 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test คัดเลือกข้อดีที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง มีค่า t ตั้งแต่ 2.54 ถึง 9.75 จำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน มีค่า t ตั้งแต่ 1.95 ถึง 6.10 จำนวน 30 ข้อ และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ มีค่า t ตั้งแต่ 1.98 ถึง 5.56 จำนวน 60 ข้อ

8. นำแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับใหม่นี้ไปทดลองสอบครั้งที่ 3 กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 จำนวน 120 คน จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษ์ภูวนารอด จำนวน 30 คน วิทยาเขตพระนคร จำนวน 30 คน วิทยาเขตบพิตรพิมุข

ทุ่งมหาเมฆ จำนวน 30 คน วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

8.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test คัดเลือกข้อดีคือข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง จำนวน 30 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.71 ถึง 8.97 แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.02 ถึง 6.03 และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ จำนวน 60 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.09 ถึง 6.12

8.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ในแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

9. หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยใช้ Known-group-Technique โดยผู้วิจัยให้ครูประจำชั้นของนักเรียนเป็นผู้ประเมินนักเรียนของตนว่า นักเรียนคนใดมีการรู้จักตนเอง มีค่านิยมในการทำงาน และมีคุณลักษณะทางอาชีพ ซึ่งให้ประเมินออกเป็นกลุ่มที่มี และไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว แล้วนำแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน และแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ ไปทดสอบกับกลุ่มที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจำนวน 20 คน และกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว จำนวน 20 คน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษ์ภูวนารถ โดยหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test ซึ่งการรู้จักตนเองของนักเรียนได้ค่า t เท่ากับ 10.39 ค่านิยมในการทำงานของนักเรียน ได้ค่า t เท่ากับ 4.76 และคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียน ได้ค่า t เท่ากับ 7.20 ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. จัดทำแบบสอบถามเป็นรูปเล่มเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

สำหรับแบบสอบถามอาชีพของพ่อแม่ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น ผู้วิจัยจะสร้างเป็นแบบสำรวจอาชีพของพ่อแม่ว่าพ่อแม่มีอาชีพอะไรบ้าง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นจะให้กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนเขียนคะแนนเกรดเฉลี่ย เมื่อสิ้นสุดการเรียนในเทอมต้นของนักเรียน ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3

ตัวอย่างแบบสอบถาม

1. ตัวอย่างแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง (Self-Concept)

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง (Self-Concept) จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ เขียนเป็นประโยคบอกเล่าที่แสดงความคิดเห็นต่อตนเอง ทั้งทางบวกและลบเกี่ยวกับการรู้จักตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสติปัญญา จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านรูปร่างลักษณะ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความสุขและความพึงพอใจ จำนวน 15 ข้อ

ข้อความ	จริงมาก	จริงน้อย	ไม่จริง
<u>ด้านสติปัญญา</u>			
1. ข้าพเจ้าเป็นคนฉลาด			
2. ข้าพเจ้าเข้าใจบทเรียนได้เร็ว			
<u>ด้านรูปร่างลักษณะ</u>			
1. ข้าพเจ้ามีรูปร่างดีสมส่วน			
2. ข้าพเจ้ามีสุขภาพสมบูรณ์			
<u>ด้านความสุขและความพอใจ</u>			
1. ข้าพเจ้ามีเรื่องกลุ้มใจบ่อย ๆ			
2. ข้าพเจ้าเป็นคนมองโลกในแง่ดี			

การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ความคิดเห็นต่อตนเองในทางบวก

ตอบจริงมาก 2 คะแนน

ตอบจริงน้อย 1 คะแนน

ตอบไม่จริง 0 คะแนน

2. ความคิดเห็นต่อตนเองในทางลบ

ตอบจริงมาก 0 คะแนน

ตอบจริงน้อย 1 คะแนน

ตอบไม่จริง 2 คะแนน

2. ตัวอย่างแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ เขียนเป็นประโยคบอกเล่าที่แสดงถึงความสำคัญของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่แต่ละบุคคลแสวงหาจากงานที่ทำ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของงาน จำนวน 15 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน จำนวน 10 ข้อ

ผู้ตอบจะต้องประเมินความสำคัญของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของตนเองตามข้อความนั้น ๆ

ข้อความ	สำคัญมาก	สำคัญน้อย	ไม่สำคัญเลย
<u>ด้านลักษณะของงาน</u> 1. งานที่ใช้ความคิดใหม่ ๆ 2. งานที่เป็นเจ้าของกิจการเอง <u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> 1. สถานที่ทำงานสะอาด 2. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเหมาะสม <u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน</u> 1. งานที่สามารถมีลูกน้องได้ 2. งานที่ต้องมีการบริการ			

การให้คะแนน ถ้าผู้ตอบตอบสำคัญมากให้ 2 คะแนน สำคัญน้อยให้ 1 คะแนน และไม่สำคัญเลยให้ 1 คะแนน

3. ตัวอย่างแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ เขียนเป็นประโยคข้อความที่แสดงความพร้อมทั้งทางด้านทัศนคติ และมีความสามารถในการเลือกอาชีพที่เหมาะสม โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ความพร้อมด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพ จำนวน 10 ข้อ ความพร้อมในการประเมินตนเอง จำนวน 10 ข้อ ความพร้อมในความรู้ข้อกำหนดหรือลักษณะของงาน จำนวน 10 ข้อ ความพร้อมในความรู้เกี่ยวกับการเลือกงานจำนวน 10 ข้อ ความพร้อมในการวางแผนเกี่ยวกับงาน จำนวน 10 ข้อ และความพร้อมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในอนาคต จำนวน 10 ข้อ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อความ	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย
<u>ความพร้อมด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพ</u> - มีเพียงอาชีพเดียวสำหรับบุคคลแต่ละคน - ผู้ปกครองควรเป็นผู้เลือกอาชีพให้เท่านั้น <u>ความพร้อมในการประเมินตนเอง</u> - ก่อนเลือกทำกิจกรรมใด ๆ ควรดูความสามารถของตนเองเสียก่อน - ในการเลือกงานทำจะต้องปรึกษาผู้ปกครองก่อน <u>ความพร้อมในความรู้ข้อกำหนดหรือลักษณะของงาน</u> - คนทุกคนสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องรู้ลักษณะของงาน - ถ้าต้องทำงานเกี่ยวกับการเงินต้องเป็นคนที่มีความละเอียดรอบคอบ <u>ความพร้อมในความรู้เกี่ยวกับการเลือกงาน</u> - ควรรู้ลักษณะของงานก่อนที่จะเลือกประกอบอาชีพนั้น - ถ้าเป็นคนไม่ชอบพูดจะเลือกงานที่ไม่ต้องพบปะประชาชน <u>ความพร้อมในการวางแผนเกี่ยวกับงาน</u> - ถ้าอยากเป็นนักบัญชีในอนาคตควรเลือกเรียนวิชาเอกบัญชี - การเรียนกับการประกอบอาชีพควรมีความสัมพันธ์กัน <u>ความพร้อมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในอนาคต</u> - อาชีพที่จะทำในอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน ไม่จำเป็นต้องเตรียมตัวไว้ - เรียนหนังสือไปเรื่อย ๆ จบแล้วถ้ามีงานทำก็ทำ ถ้าไม่มีก็เรียนต่อไปอีก			

การให้คะแนน แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ความคิดเห็นในทางบวก

ตอบเห็นด้วยมาก	2 คะแนน
ตอบเห็นด้วยปานกลาง	1 คะแนน
ตอบเห็นด้วยน้อย	0 คะแนน

2. ความคิดเห็นในทางลบ

ตอบเห็นด้วยมาก	0 คะแนน
ตอบเห็นด้วยปานกลาง	1 คะแนน
ตอบเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยติดต่อกับบุคคลหลายฝ่ายเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและนัดหมายวัน เวลา เพื่อนำแบบสอบถามไปสอบ
2. จัดเตรียมแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ ให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจจุดประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำแบบสอบถาม พร้อมทั้งวิธีการทำแบบสอบถาม โดยรวมแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับเป็นชุดเดียวกัน ให้นักเรียนทำต่อเนื่องกัน 120 ข้อ ใช้เวลา 60 นาที

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ระหว่างปัจจัยบางประการกับบุคลิกภาพทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS
3. หาค่านำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการ กับบุคลิกภาพทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

4. วิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) เพื่อหาว่าตัวแปรนั้นเป็นผลที่เกิดจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในขนาดและลักษณะใด โดยวิเคราะห์หาค่าถอยพหุคูณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (ส่วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2524:284)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ส่วน สายยศ และ อังคณา สายยศ.

2524 : 284)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์ข้อความในแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียน แบบสอบถามการรู้จักตนเอง และแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน เป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ t-test แบบเทคนิค 25 เปอร์เซนต์ ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (ส่วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2524 : 187)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าความแตกต่างของข้อสอบเป็นรายข้อ
	$\bar{X}_H$	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มต่ำ
	N_H	แทน จำนวนคนในกลุ่มสูง
	N_L	แทน จำนวนคนในกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียน
แบบสอบถามการรู้จักตนเอง และแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
แอลฟา โคเอฟฟิเชียน (Alpha-Coefficient) (ถ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2524 : 171)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ
	n	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

2.3 หาคความเที่ยงตรงของแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพของนักเรียน
แบบสอบถามการรู้จักตนเอง และแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน โดยหาความเที่ยงตรงเชิง-
โครงสร้าง โดยใช้ Known-group Technique แล้วใช้ t-test ในการเปรียบเทียบ (ชูศรี วงศ์รัตน์.
2525 : 119)

เมื่อ	t	แทน Distribution ของ t
	S_1^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	$\bar{X}_1$	แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร Pearson Product-moment Correlation

Coefficient (อนันต์ ศรีโสภณ. 2525 : 68)

$$r = \frac{N\sum X_1 X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\left[N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2 \right] \left[N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2 \right]}}$$

เมื่อ	N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X_1$	แทน ผลรวมของคะแนนของกลุ่มที่ 1
	$\sum X_2$	แทน ผลรวมของคะแนนของกลุ่มที่ 2
	$\sum X_1^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของกลุ่ม 1
	$\sum X_2^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของกลุ่ม 2
	$\sum X_1 X_2$	แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนกลุ่มที่ 1 และ 2

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) คำนวณได้จากสูตร (สำเริง บุญเรืองรัตน์.

2526 : 41-43)

$$R = \sqrt{\beta_1 r_{1y} + \beta_2 r_{2y} + \dots + \beta_p r_{py}}$$

เมื่อ	$\beta_1 \beta_2 \dots \beta_p$	แทน ค่า Beta weight
	$r_{1y} r_{2y} \dots r_{py}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ กับตัวเกณฑ์

3.3 สูตรทดสอบนัยสำคัญของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.

2526 : 42-43)

$$F = \frac{R^2 (n-P-1)}{(1-R^2) P}$$

เมื่อ	R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	P	แทน จำนวนตัวพยากรณ์

สูตรของ F นี้ ใช้ df คือ P สำหรับเศษ และ n-P-1 สำหรับส่วน

3.4 คำนำนัยสำคัญของตัวพยากรณ์ (raw score weight) คำนวณได้จากสูตร

(ถ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540 : 332)

$$b_i = \beta_i \cdot \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ	b_i	แทน คำนำนัยสำคัญของตัวพยากรณ์ (raw score weight)
	S_i	แทน ค่า Standard deviation ของตัวพยากรณ์ i
	S_y	แทน ค่า Standard deviation ของตัวพยากรณ์ y
	β_i	แทน ค่า Beta weight

3.5 สูตรทดสอบนัยสำคัญ ของนัยสำคัญของน้ำหนักของตัวพยากรณ์

(สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2526 : 29-30)

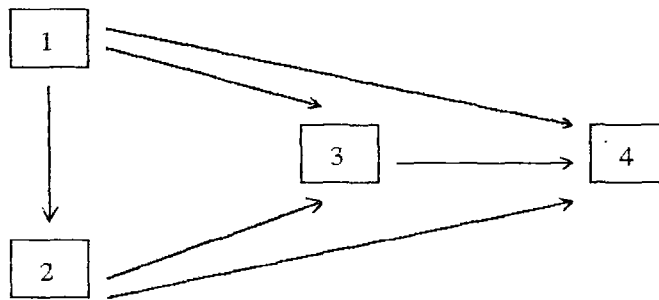
$$t = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

เมื่อ	b_i	แทน ค่า raw score weight
	SE_b	แทน ค่า Standard error ของ b_i

สูตรของ t นี้ ใช้ df = n-p-1

3.6 สูตรการคำนวณค่า Path Coefficient โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2526 : 70-73)

สมมติสร้างแผนภาพแสดงสาเหตุได้ดังนี้



1. $r_{12} = P_{21}$
2. $r_{13} = P_{31} + P_{32} r_{12}$
3. $r_{23} = P_{31} r_{12} + P_{32}$
4. $r_{14} = P_{41} + P_{42} r_{12} + P_{43} r_{13}$
5. $r_{24} = P_{41} r_{12} + P_{42} + P_{43} r_{23}$
6. $r_{34} = P_{41} r_{13} + P_{42} r_{23} + P_{43}$

เมื่อทราบค่า r สามารถคำนวณค่า P ได้จากการแทนค่าในสมการ

คำนวณค่าต่าง ๆ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
F	แทน	ค่าสถิติพิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ
$\uparrow$	แทน	ความสัมพันธ์แบบธรรมดา
$\rightarrow$	แทน	ความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุ (ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นผล)
X_1	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
X_2	แทน	อาชีพของพ่อแม่
X_3	แทน	การรู้จักตนเอง
X_4	แทน	ค่านิยมในการทำงาน
Y	แทน	วุฒิภาวะทางอาชีพ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอน ๆ ดังต่อไปนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
3. ค่าสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์สาเหตุ ระหว่างปัจจัยบางประการที่มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และสหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยบางประการ กับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และสหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และสหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยบางประการกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y	1.0000	.0099	.0309	.0998**	.1808**
X ₁		1.0000	.0997**	.1318**	.2483**
X ₂			1.0000	-.0181	-.0048
X ₃				1.0000	.3677**
X ₄					1.0000
	R = .195	R ² = .038		F = 6.969**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยบางประการ กับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ .0099 ถึง .3677 ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่านิยมในการทำงาน กับวุฒิภาวะทางอาชีพ การรู้จักตนเองกับวุฒิภาวะทางอาชีพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับอาชีพของพ่อแม่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการรู้จักตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับค่านิยมในการทำงาน และการรู้จักตนเองกับค่านิยมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและอาชีพของพ่อแม่กับวุฒิภาวะทางอาชีพ อาชีพของพ่อแม่กับการรู้จักตนเอง อาชีพของพ่อแม่กับค่านิยมในการทำงาน และเมื่อพิจารณา ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า มีค่าเท่ากับ .195 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .038 หรือ 3.8 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ ค่านิยมในการทำงาน และการรู้จักตนเอง วัตร่วมกับวุฒิภาวะทางอาชีพได้ถึง 3.8 เปอร์เซ็นต์

2. คำนำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ได้คำนำนักความสำคัญดังตาราง 3

ตาราง 3 นำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตัวแปร	B	b	t
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (X_1)	-0.057	-3.528	-1.495
อาชีพของพ่อแม่ (X_2)	0.027	1.125	0.722
การรู้จักตนเอง (X_3)	0.042	0.178	1.049**
ค่านิยมในการทำงาน (X_4)	0.180	1.006	4.416**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงว่า คำนำนักความสำคัญ (β , b) ของปัจจัยบางประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน มีคำนำนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ระหว่าง -0.057 ถึง 0.180 และคำนำนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ ระหว่าง -3.528 ถึง 1.125 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่านิยมในการทำงาน และการรู้จักตนเอง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและอาชีพของพ่อแม่

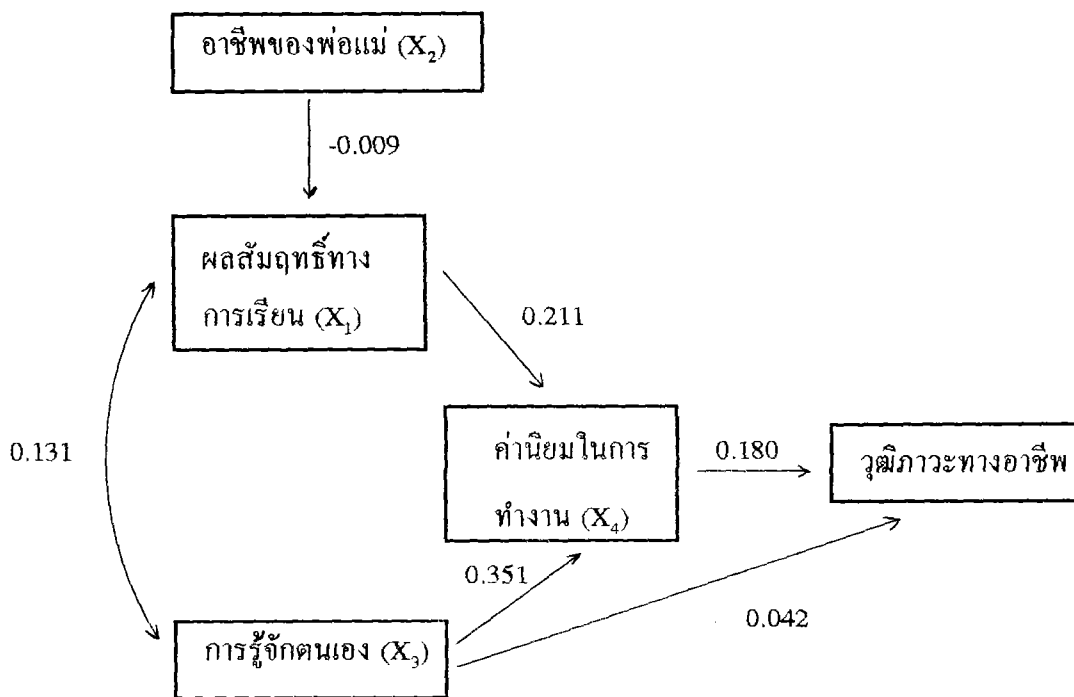
3. คำสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์สาเหตุระหว่างปัจจัยบางประการกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

การวิเคราะห์หาสาเหตุ (Path analysis) เป็นค่าสถิติแสดงถึงปัจจัยบางประการที่มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน ว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงเหตุผลมากน้อยเพียงใดกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนดังตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ของปัจจัยบางประการที่มีต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตัวแปร	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมผ่าน X_1	อิทธิพลทางอ้อมผ่าน X_4	รวมอิทธิพล
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (X_1)	-	-	0.031	0.031
อาชีพของพ่อแม่ (X_2)	-	0.009	-	0.009
การรู้จักตนเอง (X_3)	0.042	-	0.171	0.213
ค่านิยมในการทำงาน (X_4)	0.180	-	-	0.180

จากตาราง 4 จากค่าสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์สาเหตุ จะเห็นได้ว่าภาวะทางอาชีพของนักเรียน ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน ซึ่งมีค่า 0.042 และ 0.180 ตามลำดับ ส่วนอาชีพของพ่อแม่ไม่มีอิทธิพลส่งผลโดยตรงต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน แต่อาชีพของพ่อแม่นั้นมีอิทธิพลส่งผลทางอ้อมต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน ซึ่งมีค่าเท่ากับ -0.009 โดยผ่านมาทางผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและค่านิยมในการทำงาน และการรู้จักตนเองนั้น นอกจากมีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนแล้ว การรู้จักตนเองยังมีอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.171 โดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.031 โดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วปรากฏว่าการรู้จักตนเองมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือค่านิยมในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และอาชีพของพ่อแม่ ตามลำดับ ดังแสดงตามแผนภาพที่ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภาพแสดงรูปแบบการวิเคราะห์หาสาเหตุ

จากค่าสัมประสิทธิ์ของการวิเคราะห์หาสาเหตุ จะเห็นได้ว่าการรู้จักตนเองสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีผลทางตรงต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน และมีผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนทางอ้อม โดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่มีผลทางตรงต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน แต่มีผลทางอ้อมโดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน

อาชีพของพ่อแม่ไม่มีผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน แต่มีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ค่านิยมในการทำงานมีสาเหตุโดยตรงมาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงานมีผลทางตรงต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการ ที่ส่งผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2539 ของวิทยาเขตพณิชยการกรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำนวน 709 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิทยาเขตเป็นชั้น (Strata) มีหน่วยการสุ่มเป็นห้องเรียน (Sampling Unit)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้เครื่องมือจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยาม จำนวน 30 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.71 ถึง 8.97
2. แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยาม จำนวน 30 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.02 ถึง 6.03
3. แบบสอบถามวัดภาวะทางอาชีพ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยาม จำนวน 60 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.09 ถึง 6.12
4. แบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และอาชีพของพ่อแม่

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาต และนัดหมาย วัน เวลา เพื่อนำแบบสอบถามไปสอบกับนักเรียน
2. จัดเตรียมแบบสอบถามการรู้จักตนเอง แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน และแบบสอบถามภาวะทางอาชีพ ให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจจุดประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำแบบสอบถาม พร้อมทั้งวิธีการทำแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS
2. หาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS
3. วิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) เพื่อหาว่าตัวแปรตามนั้นเป็นผลที่เกิดจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้างในปริมาณและลักษณะใด โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยโปรแกรม SPSS

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน กับภาวะทางอาชีพของนักเรียนมีค่าเท่ากับ .195 และสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.038 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยเหล่านี้วัดร่วมกับภาวะทางอาชีพของนักเรียนได้ถึง 3.8%
2. น้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยบางประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน มีค่าระหว่าง -0.057 ถึง 0.180 และค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ มีค่าอยู่ระหว่าง -3.528 ถึง 1.125 โดยค่านิยมในการทำงานและการรู้จักตนเอง มีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและอาชีพของพ่อแม่ ส่งผลต่อภาวะทางอาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากการวิเคราะห์หาสาเหตุพบว่า วุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนมีสาเหตุโดยตรงมาจากค่านิยมในการทำงานสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.18 และรองลงมาคือการรู้จักตนเอง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.042 ส่วนปัจจัยที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผลทางอ้อมผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน และการรู้จักตนเองยังมีผลทางอ้อมผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน ส่วนอาชีพของพ่อแม่ไม่มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน แต่มีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน กับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ .195 แสดงว่าปัจจัยเหล่านี้วัดร่วมกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนได้ถึง 3.8% ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1. คือ ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน การที่การรู้จักตนเองมีความสัมพันธ์กับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน เป็นเพราะการรู้จักตนเองจะช่วยให้เลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และอยู่ในสภาพที่ต้องการอย่างแท้จริง ดังการศึกษาของซูเปอร์ (Super, 1968:80) พบว่า การเลือกอาชีพเป็นสิ่งที่คนวัยรุ่นมุ่งหมายเอาไว้ คนวัยรุ่นจะมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง และรู้ว่าตนเองเป็นคนแบบใด มีการเจริญเติบโตขึ้นจากประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งช่วยพัฒนาให้เห็นภาพตนเองชัดเจน จนเกิดเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง สามารถช่วยให้เลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและต้องการอย่างแท้จริง ส่วนค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับวุฒิภาวะทางอาชีพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ คีซ (Keith, 1977:4135-A) ได้ศึกษาไว้ คือ พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพกับค่านิยมในการทำงาน

2. คำนำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือค่านิยมในการทำงาน มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือการรู้จักตนเอง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2. คือ น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการ ที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน การที่ค่านิยมในการทำงานมีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน เพราะการมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เด็กมีความพร้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังการศึกษาของ ซูเปอร์ (Super, 1953:35) พบว่า ค่านิยมในการทำงานหรือความพึงพอใจกับสิ่งที่อยู่ในงาน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้พบ ซึ่งจะให้มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ หรือความพร้อมในการทำงาน โดยนำประสบการณ์มาพิจารณาและแสดงบทบาทอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ส่วนการรู้จักตนเองมีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ซูเปอร์ (Super, 1968:80) พบว่า การรู้จักตนเองมีอิทธิพลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ การรู้จักตนเองดีขึ้นจะช่วยให้เลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและอยู่ในสภาพที่ต้องการอย่างแท้จริง

3. จากการวิเคราะห์หาสาเหตุพบว่า วุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีสาเหตุโดยตรงมาจากค่านิยมในการทำงานและการรู้จักตนเอง ส่วนปัจจัยที่เป็นสาเหตุทางอ้อมคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผลทางอ้อมผ่านมาทางค่านิยมในการทำงานและอาชีพของพ่อแม่ มีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3. คือ วุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับการรู้จักตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ โดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี จะมีการรู้จักตนเองเป็นอย่างดี และจะทำให้สามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม เป็นผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ (Super. 1968:80) นอกจากนี้ แฮนนานา (Hannah. 1974:250-A) ยังได้ศึกษาพบว่า ความสามารถทางการเรียนสัมพันธ์กับอาชีพของพ่อแม่ และอาชีพของพ่อแม่สัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษา

จากผลการวิจัยนี้ ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ควรแนะแนวทางให้นักเรียนได้มีการรู้จักตนเอง และปลูกฝังให้นักเรียนมีค่านิยมในการทำงาน เพื่อนักเรียนจะได้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ มีวุฒิภาวะทางอาชีพที่สมบูรณ์ต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยในทำนองเดียวกัน โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับอุดมศึกษา เป็นต้น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอื่น ๆ กับวุฒิภาวะทางอาชีพ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบความสัมพันธ์และสาเหตุของการมีวุฒิภาวะทางอาชีพกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น รายได้ของพ่อแม่ ระดับการศึกษาของพ่อแม่ ลำดับการเกิด เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ เชื้ออาสา. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมบางประการ กับพฤติกรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประสานมิตร. 2536. อัดสำเนา.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. บริการสนเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- จรัส พรหมคำตัน. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและความเข้าใจในการอ่านของเด็กวัยรุ่นในชนบท. ม.ป.ป..
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2525.
- ปทุมมาศ พูนเกษม. ผลการใช้คู่มือการสอนกิจกรรมแนะแนวอาชีพที่มีต่อการพัฒนาพฤติกรรมทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การวิเคราะห์เส้นใยทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- พรรณทิพย์ เกษะนันท์. “อ้อมโนภาพ,” ประมวลบทความทางจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยการศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2517.
- รุ่งนภา ทิฆะ. ความสัมพันธ์ระหว่างอ้อมโนทัศน์ ความเชื่ออำนาจภายในตน-นอกตน และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทวีกิจการพิมพ์, 2524. 284 หน้า
- วัชร ทรัพย์มี. การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- วันทนา ศิริรัตน์. การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมทางอาชีพ สังกัปแห่งตนและค่านิยมในงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในและนอกโครงการฝึกอาชีพ กรมสามัญศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2523. อัดสำเนา.

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. การศึกษามโนภาพแห่งตน ความแตกต่างระหว่างตน ความเข้าใจในการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการ-ศึกษา ประสานมิตร, 2514. อัดสำเนา.
- สุมาลี ช้างเขียว. การสร้างแบบทดสอบวัดคุณลักษณะทางอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ. กรุงเทพฯ : ศึกษาพรจำกัด, 2526.
- อนันต์ ศรีโสภ. ทฤษฎีการวัดและการทดสอบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อาภา ถนัดช่วง. “แนวทางการพัฒนางานแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา,” วารสารแนะแนว. 20 : เมษายน-พฤษภาคม 2529.
- Bartlett, Willis E. “Vocational Maturity its Past Present and Future Development,” Journal of Vocational Behavior L. P. 217-229 ; 1971.
- Crites, John O. “Measurement of Vocational Maritity in Adolescence,” Psychological Manographs General and Applied. The American Psychological Association. Inc.; 79(2) : 1-36 ; March, 1976.
- . Vocational Psychology. New York : Mc Graw Hill, co., 1969.
- . Theory and Researc Handbook CMI. California : Mc Graw Hill, Inc. 1978.
- Deobole B. Van Dalen. Understanding Educational Research. P. 327-330. University of California, Berkeley. Mc Graw-Hill Book Company, 4th Edition.
- Erdman, Robert Lee, “Vocational Choices of Adolescent Mentally Retarded Boy,” Dissertation Abstracts. 17(11) : 2479 ; November, 1957.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis-in Psychology and Education New York : Mcgraw Hill Inc, 1971.
- Franklin, Harold, “A Study of Career Maturity of Junior High School Students in Grades Seven Through Nine,” Dissertation Abstracts, 36(7) : 4436 - A ; January, 1976.
- Ginzberg, Eli. The Development of Human Resources Mc Graw Hill Inc., 1966.
- Galler, E.H., “Influence of Social Class on Children’s choice of Occupational,” Elementary School Journal. 51 : 439-445, 1951.
- Hannah, Lyman Dewane, “Relationship of the meaning and value of work Curricular choice and Selected Demagraph Variabbles of Twelfth Grade Students,” Dissertation Abstracts. 37 : 250 A ; January, 1974.

- Holland John L. The Psychology of Vocational Choice. Blaisdell Publishing Company, 1966.
- Katzel, R.A. "Personal Values, Job Satisfaction, and Job Behavior," In H. Borow (Ed.), Man in a world of work. Boston : Houghton Mifflin, 1964.
- Keith, Edwin Mource Jr. "The Work Values and Career Maturity of Community College Transfer and Nature Students," Dissertation Abstracts. 37 : 4135 - A ; January, 1977.
- Korman A.K. "Self-Esteem as Maderator of the Relationship between Self-Perceived Abilities and Vocational choice," Journal of Applied Psychology. 15 : 65-67 ; April, 1967.
- Lindzey, Gardner and Calvin, Hall. Theories of Personality : Primary Source and Research. New York : John Wiley and Sons, 1965.
- Perrone, Phillip A. "Values and Occupation Preferences of Junior High School Gireis," The Personal and Guidance Journal. 44 : 254-257 ; November, 1965.
- Seaward, Marty Robertson. "A Comparison of the Career Maturity Self - Concept and Academic Achievement of Female Cooperative Vocational office Training and Regular Business Education Students in Selected High Schools in Mississippi," Dissertation Abstracts. 37-42 : 21-A ; January, 1976.
- Steven. P.H. "In Investigation of the Relationship Between Certain Aspects of Self. Concept Behavior and Students," Dissertation Abstracts. 16 : (53)-1532 A ; August, 1956.
- Super, Donald E. A Theory of Vocational Development : American Psychologist. 1953.
- Super, Donald E. and Other. Vocational Development. Bureau of Publications, Teacher College Columbia University : 1957.
- The Psychology of Careers. Harper and Raw. 1970.
- The Work Values Inventory. Boston : Houghton Mifflin, 1970.
- Manual : Work Values Inventory. Boston : Houghton Mifflin. co., 1974.
- Tolbert. E.L. Counseling for Career Development. Boston : Houghton Mifflin. co., 1974.
- Walter, Charles Christian. "Comparison of the Self Concept Meaning and Value of Work and Selected Demographic Variable of Types of Vocational Students," Dissertation Abstracts. 38 : 4776 ; February, 1977.
- Ziegler, Danial J. "Self Concept, Occupation Member Concept and Occupational Interest Area Relationship in Male College Students," Journal of Counseling Psychology. 17 (2) : 123-136 ; February, 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

คำอำนาจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดการรู้จักรักตนเอง
แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน และแบบสอบถามวัดภาวะทางอาชีพ

ตาราง 5 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง

ข้อ	ค่า t	หมายเหตุ	ข้อ	ค่า t	หมายเหตุ
1	3.44	คัดเลือกไว้	19	4.98	คัดเลือกไว้
2	3.97	คัดเลือกไว้	20	2.71	คัดเลือกไว้
3	3.11	คัดเลือกไว้	21	4.10	คัดเลือกไว้
4	4.66	คัดเลือกไว้	22	4.44	คัดเลือกไว้
5	4.78	คัดเลือกไว้	23	5.19	คัดเลือกไว้
6	3.18	คัดเลือกไว้	24	1.32	ตัดทิ้ง
7	5.78	คัดเลือกไว้	25	4.78	คัดเลือกไว้
8	4.71	คัดเลือกไว้	26	7.21	คัดเลือกไว้
9	3.79	คัดเลือกไว้	27	5.47	คัดเลือกไว้
10	0.96	ตัดทิ้ง	28	1.20	ตัดทิ้ง
11	7.00	คัดเลือกไว้	29	3.58	คัดเลือกไว้
12	6.19	คัดเลือกไว้	30	6.45	คัดเลือกไว้
13	8.34	คัดเลือกไว้	31	3.92	คัดเลือกไว้
14	6.14	คัดเลือกไว้	32	4.49	คัดเลือกไว้
15	1.11	ตัดทิ้ง	33	1.57	ตัดทิ้ง
16	6.30	คัดเลือกไว้	34	4.00	คัดเลือกไว้
17	0.52	ตัดทิ้ง	35	8.97	คัดเลือกไว้
18	3.11	คัดเลือกไว้	36	4.71	คัดเลือกไว้

ตาราง 6 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน

ข้อ	ค่า t	หมายเหตุ	ข้อ	ค่า t	หมายเหตุ
1	2.18	คัดลอกไว้	18	3.38	คัดลอกไว้
2	4.41	คัดลอกไว้	19	2.51	คัดลอกไว้
3	4.48	คัดลอกไว้	20	2.74	คัดลอกไว้
4	3.71	คัดลอกไว้	21	2.28	คัดลอกไว้
5	4.44	คัดลอกไว้	22	2.97	คัดลอกไว้
6	2.03	คัดลอกไว้	23	4.01	คัดลอกไว้
7	5.51	คัดลอกไว้	24	2.19	คัดลอกไว้
8	4.12	คัดลอกไว้	25	1.40	ตัดทิ้ง
9	4.42	คัดลอกไว้	26	2.09	คัดลอกไว้
10	6.03	คัดลอกไว้	27	2.81	คัดลอกไว้
11	1.08	ตัดทิ้ง	28	2.18	คัดลอกไว้
12	3.95	คัดลอกไว้	29	3.01	คัดลอกไว้
13	3.02	คัดลอกไว้	30	2.93	คัดลอกไว้
14	4.11	คัดลอกไว้	31	1.48	ตัดทิ้ง
15	2.30	คัดลอกไว้	32	3.37	คัดลอกไว้
16	2.21	คัดลอกไว้	33	3.41	คัดลอกไว้
17	1.56	ตัดทิ้ง	34	2.02	คัดลอกไว้

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามวัดคุณลักษณะทางอาชีพ

ข้อ	ค่า t	หมายเหตุ	ข้อ	ค่า t	หมายเหตุ	ข้อ	ค่า t	หมายเหตุ
1	0.71	ตัดทิ้ง	23	3.19	คัดเลือกไว้	45	4.00	คัดเลือกไว้
2	4.51	คัดเลือกไว้	24	3.97	คัดเลือกไว้	46	3.19	คัดเลือกไว้
3	3.33	คัดเลือกไว้	25	3.07	คัดเลือกไว้	47	2.74	คัดเลือกไว้
4	0.20	ตัดทิ้ง	26	4.48	คัดเลือกไว้	48	1.04	ตัดทิ้ง
5	2.47	คัดเลือกไว้	27	3.11	คัดเลือกไว้	49	5.50	คัดเลือกไว้
6	4.15	คัดเลือกไว้	28	3.27	คัดเลือกไว้	50	4.49	คัดเลือกไว้
7	5.01	คัดเลือกไว้	29	2.23	คัดเลือกไว้	51	2.78	คัดเลือกไว้
8	2.82	คัดเลือกไว้	30	3.14	คัดเลือกไว้	52	2.09	คัดเลือกไว้
9	5.10	คัดเลือกไว้	31	4.32	คัดเลือกไว้	53	2.85	คัดเลือกไว้
10	6.12	คัดเลือกไว้	32	4.39	คัดเลือกไว้	54	4.78	คัดเลือกไว้
11	4.03	คัดเลือกไว้	33	2.71	คัดเลือกไว้	55	3.95	คัดเลือกไว้
12	4.21	คัดเลือกไว้	34	4.01	คัดเลือกไว้	56	2.88	คัดเลือกไว้
13	5.07	คัดเลือกไว้	35	3.79	คัดเลือกไว้	57	3.21	คัดเลือกไว้
14	1.70	ตัดทิ้ง	36	3.21	คัดเลือกไว้	58	3.49	คัดเลือกไว้
15	2.29	คัดเลือกไว้	37	4.37	คัดเลือกไว้	59	5.17	คัดเลือกไว้
16	3.89	คัดเลือกไว้	38	2.71	คัดเลือกไว้	60	3.87	คัดเลือกไว้
17	4.21	คัดเลือกไว้	39	4.50	คัดเลือกไว้	61	4.18	คัดเลือกไว้
18	5.73	คัดเลือกไว้	40	3.73	คัดเลือกไว้	62	3.23	คัดเลือกไว้
19	0.96	ตัดทิ้ง	41	3.89	คัดเลือกไว้	63	3.40	คัดเลือกไว้
20	4.51	คัดเลือกไว้	42	4.18	คัดเลือกไว้	64	3.11	คัดเลือกไว้
21	1.68	ตัดทิ้ง	43	4.37	คัดเลือกไว้	65	3.40	คัดเลือกไว้
22	5.37	คัดเลือกไว้	44	2.13	คัดเลือกไว้	66	4.32	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ข.
แบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 120 ข้อ ให้เวลาทำ 60 นาที
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน
3. ให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ซึ่งตรงหรือใกล้เคียงกับลักษณะหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดลงในแบบสอบถาม
4. การตอบแบบสอบถามชุดนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบด้วยความจริงใจ

ตอนที่ 1

ข้อความ	จริงมาก	จริงน้อย	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้าเป็นคนฉลาด			
2. ข้าพเจ้ามีความจำดีมาก			
3. ข้าพเจ้าเข้าใจบทเรียนได้เร็ว			
4. ข้าพเจ้าสามารถเรียนได้ดีในทุกวิชา			
5. ข้าพเจ้าสอบได้คะแนนมากกว่าเพื่อน ๆ เสมอ			
6. ข้าพเจ้ามักลืมบทเรียนที่ครูสอนแล้ว			
7. ข้าพเจ้าเรียนหนังสือได้เข้าใจอย่างลึกซึ้งและรวดเร็ว			
8. ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้จากบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้			
9. เมื่ออาจารย์แต่ละวิชาตั้งคำถามในชั้นเรียน ข้าพเจ้าสามารถตอบถูกเสมอ ๆ			
10. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาโจทย์ที่ต้องใช้การวิเคราะห์ได้ดี และถูกต้องเสมอ			
11. ข้าพเจ้ามีรูปร่างดีสมส่วน			
12. ข้าพเจ้าจัดว่าเป็นคนหน้าตาดี			
13. ข้าพเจ้ามีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง			
14. ข้าพเจ้ามีหน้าตาสดชื่น แจ่มใส			
15. ข้าพเจ้ามีรูปร่างไม่ได้ดีสักส่วน			
16. ข้าพเจ้ามักจะขี้อายุเสมอ			
17. ข้าพเจ้าเป็นคนมองโลกในแง่ดี			
18. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีใครเข้าใจข้าพเจ้า			
19. ข้าพเจ้ามีความพอใจในสภาพตัวเอง			
20. ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนอยู่คนเดียวในโลก			
21. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีใครหวังดีกับข้าพเจ้า			
22. ข้าพเจ้าพบกับสิ่งที่ไม่สบายใจเสมอ			
23. ข้าพเจ้าพอใจในความเป็นอยู่ปัจจุบันมาก			
24. ข้าพเจ้าเป็นคนมีเมตตาต่อสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย			
25. ข้าพเจ้ามีความสุขกับความสำเร็จในการเรียน			
26. ข้าพเจ้าเต็มใจและพอใจเสมอที่ได้ร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น			
27. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองขาดเพื่อน			
28. ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจที่ไม่มีบางสิ่งบางอย่างในขณะที่เพื่อนมี			
29. ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธคนที่ทำอะไรไม่ได้ดังใจ			
30. ข้าพเจ้าจะเสียใจมากถ้าเพื่อน ๆ พุคถึงปมด้อยของข้าพเจ้า			

ตอนที่ 2

สิ่งที่สำคัญต่อข้าพเจ้าในการทำงาน	สำคัญมาก	สำคัญน้อย	ไม่สำคัญเลย
1. งานที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ			
2. งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์			
3. งานที่ต้องแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า			
4. งานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ			
5. งานที่ต้องใช้ความสามารถทางศิลปะ			
6. งานที่เสริมสร้างความสวยงาม			
7. งานที่ต้องใช้ความประณีต			
8. งานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานศิลปะ			
9. งานที่สามารถเป็นตัวของตัวเองได้ตามต้องการ			
10. งานที่มีอิสระในการดำเนินงาน			
11. งานที่เป็นเจ้าของกิจการเอง			
12. งานที่ไม่มีผู้บังคับบัญชา			
13. ในสถานที่ทำงานมีสถานที่เก็บวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน อย่างมีจัด			
14. ในสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน			
15. ในสถานที่ทำงานมีห้องพักผ่อน และห้องน้ำเพียงพอ			
16. ในสถานที่ทำงานมีเครื่องจักรหรือคอมพิวเตอร์ ช่วยในการทำงาน			
17. ในสถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย			
18. ในสถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอ สะดวกต่อการทำงาน			
19. งานที่ต้องร่วมมือกันทำเป็นทีม			
20. งานที่ต้องมีสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น			
21. งานที่ต้องติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ			
22. งานที่ใช้ความสามารถทำคนเดียวสำเร็จ			
23. งานที่มีหัวหน้างานเป็นคนมีเหตุผล			
24. งานที่สามารถมีลูกน้องได้			
25. งานที่ต้องมีการบริการ			
26. งานที่เป็นอิสระสามารถทำคนเดียวได้			
27. งานที่มีความรับผิดชอบเป็นลำดับชั้น			
28. งานที่ต้องมีการติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ			
29. งานที่สามารถได้เป็นผู้นำของหน่วยงาน			
30. งานที่ต้องให้บริการกับผู้อื่นเป็นประจำ			

ตอนที่ 3

ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย
1. การทำงานเป็นภาระสำคัญในการดำรงชีวิตของข้าพเจ้า			
2. ผู้ปกครองควรจะเป็นผู้กำหนดอาชีพให้ข้าพเจ้า			
3. ข้าพเจ้าคิดว่าบุคคลแต่ละคนควรจะมีการประกอบอาชีพ			
4. เมื่อข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกอาชีพแล้ว ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อีก			
5. ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพด้วยตนเอง			
6. ข้าพเจ้าคิดว่า ไม่จำเป็นต้องประกอบอาชีพก็สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้เสมอ			
7. เมื่อมีความพร้อมในการทำงาน ข้าพเจ้าจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข			
8. ข้าพเจ้าจะเลือกประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับวิชาที่เรียนมา			
9. ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ข้าพเจ้าจะพิจารณาที่ค่าตอบแทนเป็นสำคัญ			
10. ข้าพเจ้าเลือกประกอบอาชีพตามความถนัดของตนเอง			
11. ก่อนที่ข้าพเจ้าจะตัดสินใจเลือกอาชีพ จะต้องรู้ว่าตนเองเป็นคนอย่างไร			
12. ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจดีที่สุดว่าข้าพเจ้าควรประกอบอาชีพอะไร			
13. ข้าพเจ้าสามารถจะประกอบอาชีพใด ๆ ก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องสนใจอาชีพนั้นมาก่อน			
14. ข้าพเจ้าจะพิจารณาเลือกอาชีพที่ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้า			
15. ข้าพเจ้าจะเลือกประกอบอาชีพตามอาชีพของผู้ปกครองมากกว่าที่จะเลือกประกอบอาชีพตามความถนัด			
16. การเลือกอาชีพที่ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้าจะทำให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีความสุข			
17. ในการเลือกอาชีพ ข้าพเจ้าจะพิจารณาถึงความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง			
18. ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพตามสมัยนิยม			
19. ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพตามที่คุณปกครองแนะนำมากกว่าที่จะเลือกตามความถนัดของตนเอง			

ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย
20. การเลือกประกอบอาชีพตามความสามารถของข้าพเจ้า จะทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในการทำงาน			
21. ในการเลือกอาชีพใด ๆ ข้าพเจ้าจำเป็นต้องรู้จักคุณสมบัติ ของผู้ที่จะทำงานนั้น			
22. ข้าพเจ้าจะศึกษาข้อจำกัดของงานนั้นก่อนที่จะเลือกประกอบ อาชีพ			
23. การฝึกงานในอาชีพที่สนใจ จะทำให้ข้าพเจ้าได้ความรู้เกี่ยวกับ งานนั้นอย่างจริงจัง			
24. การรู้ข้อจำกัดของงาน จะทำให้ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจเลือก อาชีพนั้นได้ง่ายขึ้น			
25. อาชีพที่ข้าพเจ้าจะเลือกนั้น ควรมีลักษณะงานตรงกับ ความสามารถของข้าพเจ้า			
26. เมื่อถึงเวลาที่ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพ ก็จะต้องเลือกจนได้ ไม่จำเป็นต้องศึกษามาก่อนว่าอาชีพนั้นต้องการบุคคลที่มี คุณสมบัติอย่างไร			
27. การที่ข้าพเจ้ารู้ลักษณะของงานก่อนที่จะเลือกประกอบอาชีพนั้น จะทำให้ทำงานในอาชีพนั้นได้อย่างมีความสุข			
28. สิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพของข้าพเจ้า คือขอให้มันเป็นอาชีพ ที่สบายเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องรู้ว่าอาชีพนั้นมีข้อกำหนดใดในงาน อย่างไร			
29. ถ้าต้องการทำอาชีพเลขานุการ ควรสำรวจตนเองก่อนว่า เป็นคนที่มีบุคลิกคล่องแคล่วว่องไวหรือไม่			
30. ถ้าข้าพเจ้ารู้ลักษณะพิเศษของงานบางอย่าง จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ ข้าพเจ้าตัดสินใจว่าจะเลือกอาชีพนั้นหรือไม่			
31. ก่อนที่ข้าพเจ้าจะตัดสินใจเลือกอาชีพ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึง บุคลิกภาพของตนเองก่อนว่าเหมาะสมกับงานหรือไม่			
32. ถ้าข้าพเจ้าศึกษาลักษณะงานต่าง ๆ จะทำให้มีความรู้ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ			
33. ถ้าชอบทำงานคนเดียว ควรเลือกอาชีพที่มีลักษณะงาน ในการใช้ความสามารถส่วนตัว			
34. จริง ๆ แล้ว ไม่มีความจำเป็นเลยที่จะต้องมีความคิดเกี่ยวกับงาน ว่าชอบงานอะไร			

ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย
35. ข้าพเจ้าจะเลือกทำงานเกี่ยวกับการเงิน ถ้าข้าพเจ้าเรียนวิชา การเงินและบัญชี			
36. ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพที่ทำให้มีชื่อเสียงในวันข้างหน้ามากกว่า เลือกอาชีพตามที่ได้เรียนมา			
37. ข้าพเจ้าจะศึกษาว่าอาชีพที่ต้องการจะทำนั้น ต้องการคนที่มี ความรู้ความชำนาญด้านใด			
38. ข้าพเจ้าคิดว่ามีอาชีพบางอาชีพที่ต้องเน้นบุคลิกภาพของผู้ที่จะ ทำอาชีพนั้น			
39. ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพเมื่อเรียนจบแล้วเท่านั้น			
40. ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพที่ข้าพเจ้าสนใจและตรงกับวิชาชีพที่เรียนมา			
41. ข้าพเจ้าจะไปฝึกงานในช่วงเวลาปิดเทอม เพื่อเป็นการศึกษางาน ที่ข้าพเจ้าจะเลือกประกอบอาชีพ			
42. ข้าพเจ้าจะวางแผนก่อนที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ			
43. ข้าพเจ้าจะศึกษาขั้นตอนในการทำงานของอาชีพที่สนใจ ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น			
44. ข้าพเจ้าเลือกเรียนวิชาชีพที่ข้าพเจ้าสนใจ เมื่อจบการศึกษาจะได้ ประกอบอาชีพตามที่สนใจนั้น			
45. ข้าพเจ้าจะศึกษาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรที่จะเลือกเข้าไป ประกอบอาชีพ			
46. ข้าพเจ้าคิดว่าคนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกันโดยบังเอิญทั้งนั้น			
47. ในการเลือกเรียนวิชาเอกนั้น ข้าพเจ้าไม่คำนึงถึงว่าจะใช้ ประกอบอาชีพในอนาคตหรือไม่			
48. การวางแผนในการทำงาน จะทำให้ข้าพเจ้าทำงานได้เสร็จ ตามความมุ่งหมาย			
49. ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานได้สำเร็งนั้น อารมณ์ในการทำงานสำคัญ มากกว่าแผนการดำเนินงาน			
50. การวางแผนในการทำงานของข้าพเจ้า เป็นเพียงการวาดโครงการ อันสวยหรูให้ผู้อื่นได้เห็นเท่านั้น			
51. เมื่อเกิดปัญหาในการเรียนหรือการทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะศึกษา หรือสังเกตข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเสมอ			

ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย
52. การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่ข้าพเจ้าจะเลือกประกอบอาชีพนั้นไม่มีความจำเป็น เพราะเมื่อเข้าไปทำอาชีพนั้นจริง ๆ ก็จะมีคนคอยช่วยเหลือ			
53. การทำงานอาชีพใดก็เหมือนกับการไปโรงเรียน ข้าพเจ้าจึงไม่จำเป็นต้องศึกษาอะไรมา			
54. เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงสาเหตุของการเกิดปัญหาเสมอ			
55. การศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาคือช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถเข้าใจปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานในอนาคตได้			
56. ข้าพเจ้าต้องการทำอาชีพที่ข้าพเจ้าชอบ และข้าพเจ้าก็ได้เรียนวิชาชีพนั้นไว้แล้ว			
57. การเรียนรู้วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เกี่ยวกับอาชีพที่ข้าพเจ้าสนใจ เป็นการเตรียมพร้อมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานในอนาคตได้			
58. มันคงไม่ใช่สิ่งยากลำบากอะไรในการที่จะมีความสำเร็จในอาชีพหนึ่ง ถ้าข้าพเจ้าเตรียมตัวพร้อมในการทำงานเสมอ			
59. ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ ถ้าข้าพเจ้าศึกษารายละเอียดของปัญหาเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับสาเหตุของปัญหานั้น			
60. ไม่จำเป็นต้องศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้อื่นเคยประสบมา เพราะข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาได้ทุกรูปแบบ			

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววีระยา สุทธยาคม

เกิดวันที่ 1 พฤศจิกายน 2508

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 338/1 หมู่ 1 ซ.ประชาอุทิศ 67 แขวงบางมด เขตราชบุรีบูรณะ

กรุงเทพฯ 10140

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักวิชาการสอบ 6

สถานที่ทำงาน ศูนย์การสรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527 มัธยมศึกษา จากโรงเรียนสตรีวิทยา

พ.ศ. 2529 ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น จากมหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2532 วท.บ. (จิตวิทยาสังคม) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับบุคลิกภาพทางอาชีพ
ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

บทคัดย่อ

ของ

วีระยา สุทธยาคม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา

มกราคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับภาวะทางอาชีพของนักเรียน นำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน และศึกษาปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2539 ของวิทยาเขตพณิชยกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 709 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามวัดการรู้จักตนเอง แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน แบบสอบถามวัดภาวะทางอาชีพ และแบบสอบถามอาชีพของพ่อแม่ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบางประการซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของพ่อแม่ การรู้จักตนเอง และค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์พหุคูณกับภาวะทางอาชีพของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนนำหนักความสำคัญของการรู้จักตนเองและค่านิยมในการทำงาน ส่งผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและอาชีพของพ่อแม่ไม่ส่งผลต่อภาวะทางอาชีพของนักเรียน และเมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุแล้วพบว่า การรู้จักตนเองกับค่านิยมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อภาวะทางอาชีพ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผลทางอ้อมต่อภาวะทางอาชีพโดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน นอกจากนั้นแล้วการรู้จักตนเองยังมีผลทางอ้อมต่อภาวะทางอาชีพโดยผ่านมาทางค่านิยมในการทำงาน

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AND
THE VOCATIONAL MATURITY OF THE VOCATIONAL CERTIFICATE STUDENTS

AN ABSTRACT

BY

WEERAYA SUTTAYAKOM

Presented in partial fulfilment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Measurement
at Srinakharinwirot University

January 1998

The purpose of this study was to find the relationship between some factors and the vocational maturity of students, the beta weight of some factors contributed to the vocational maturity of students, and to study some factors which affected to the vocational maturity of students. The samples were selected from a stratified random sample of 709 Vocational certificate level 3 students in academic year of 1996 from the Commercial Campus of Rajamangala Institute of Technology. The instruments for collecting the data were the questionnaires consisted of self concept, a value working, vocational maturity, parents vocation and achievement of student.

The result of this study revealed that some consisted of achievement, parents vocation, self concept and a value working had multiple correlated to the vocational maturity of students significant at the .01 level, the beta weight of some factors contributed to the vocational maturity of students significant at the .01 level were self concept and a value working and path analysis finding that self concept and a value working of students had a direct effect on the vocational maturity of Vocational Certificate students, achievement had an indirect effect towards a value working and self concept had an indirect effect towards a value working.