

บทที่ ๑

บทนำ



* ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกอบอาชีพ คือ "การประกอบกิจกรรมเพื่อฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นงานสำหรับชีวิตของแต่ละบุคคล"¹ อาชีพจึงมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะนอกจากเป็นการสนองความต้องการของมนุษย์ทางด้านสังคมแล้ว การที่บุคคลประกอบอาชีพยังเป็นการสนองความต้องการของมนุษย์ทางด้านจิตใจอีกด้วย คือ อาชีพมีความเกี่ยวข้องกับ การดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเอง ทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า มีความสามารถในการพึ่งตนเอง และทำประโยชน์ให้แก่สังคม ดังที่ ม.ล.ปิ่น มาลากุล กล่าวไว้ว่า "ผู้มีอาชีพนั้นย่อมเป็นผู้ที่สร้างฐานะความมั่นคงให้แก่บ้านเมือง และให้แก่ตัวเอง ทำอย่างไรเราจึงจะมีผู้ที่มีอาชีพอย่างมั่นคงทั่วประเทศ"²

ดังนั้นการตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลจึงมีความสำคัญมาก เพราะถ้าบุคคลสามารถเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น จะทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิต นำความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ตนเอง และมีผลต่อความ

¹Carter V. Good, Dictionary of Education, (Mcgraw Hill Book Company 1959), p. 191.

²ปิ่น มาลากุล, "เอกสารการประชุม แนะนำการศึกษาและอาชีพ พ.ศ.2505" (กองเผยแพร่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ), หน้า 9.

เจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติด้วย แต่ถ้ามักเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือมีปัญหาในการประกอบอาชีพและคิดเปลี่ยนอาชีพใหม่ไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่าย เนื่องจากการที่จะประกอบอาชีพแต่ละอย่างจะต้องใช้เวลาเตรียมตัวหรือฝึกฝนในอาชีพนั้น ๆ มากพอสมควร

นอกจากนั้นหากเยาวชนของชาติเลือกอาชีพไม่ถูกต้อง ก็จะมีผลทำให้เกิดปัญหาต่อไปได้ คือ ปัญหาการวางแผนกำลังคนของประเทศ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ คือ ถ้าประเทศชาติมีกำลังคนไม่เหมาะสมกับงานจะเห็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ "ปัจจุบันประเทศไทยมีปัญหาในการพัฒนากำลังคนของประเทศ คือ ต้องการให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป คือให้มีจำนวนผู้ประกอบอาชีพในแขนงต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ไม่ใช่มีมากจนเกินไปหรือขาดแคลนจนเกินไป และในขณะเดียวกันผู้ประกอบอาชีพแต่ละแขนงนั้นจะต้องมีคุณภาพใช้ได้จริง ๆ นั่นคือ จะต้องมีความสามารถ มีความอดทนหรือมีทักษะและมีคุณสมบัติอื่น ๆ ครบถ้วนตามความต้องการของตลาดแรงงาน"¹ การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลจึงควรมีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน ในเรื่องนี้ ซูเปอร์ (super)² อธิบายว่า "บุคคลแต่ละคนอาจมีความเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพได้หลายอย่าง ไม่จำเป็นต้องเหมาะกับอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น"

ในปัจจุบันนี้ความเจริญของบ้านเมืองทำให้สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป จึงเกิดความเคลื่อนไหวด้านอาชีพมากมาย ดังนั้นการแนะแนวอาชีพจึงมีบทบาทสำคัญมากขึ้น

¹ สวัสดิ์ สุวรรณอักษร, การแนะแนวศึกษาหาอาชีพ, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2520), หน้า 1.

² Super, cited in E.L. Tobbert., Counseling for Career Development (Boston: Houghton Mifflin Company, 1974), p. 32.

ซูเปอร์ (Super)¹ ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า "เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเอง และได้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และประสบความสำเร็จในอาชีพที่เลือกนั้น"

ไครท์ส (Crites)² กล่าวว่า "การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพและปรับตัวในการประกอบอาชีพ"

ไมเออร์ส (Myers)³ อธิบายว่า "การแนะแนวอาชีพเป็นการให้ความช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนในด้านทำให้ข่าวสารข้อมูล ประสพการณ์และคำแนะนำเกี่ยวกับการเลือกอาชีพซึ่งจะช่วยให้บุคคลแต่ละคนสามารถเลือกอาชีพสำหรับตนเองได้"

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนให้สามารถตัดสินใจและเลือกอาชีพ รวมทั้งมีการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เข้าไปประกอบอาชีพ และมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้น

ในประเทศไทย มีนักเรียนและนิสิตนักศึกษาจำนวนมากที่กำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ เนื่องจากขาดข้อมูลที่จำเป็นในการเลือกอาชีพ และไม่มีความเข้าใจในตนเอง ตลอดจนมีปัญหากับเศรษฐกิจและค่านิยมในอาชีพ

¹Super, cited in Edwin L. Herr and Stanley A. Crammer Vocational Guidance and Career Development in the schools: toward a systems Approach (Boston: Houghton Mifflin co., 1972), p. 7.

²J.O. Crites, Vocational Psychology, cited in Herr and Crammer, p. 4.

³George E. Myers, Principles and Techniques of Vocational Guidance, (New York: Mc Graw - Hill Book Co., Inc., 1941), p. 4.

ดังนั้น ก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด ก็ตาม เขาควรจะได้รับการช่วยเหลือให้มีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อจะช่วยให้เขาเอมความรู้ทั้งสองอย่างมาสัมพันธ์กันและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแนะแนวอาชีพ จึงต้องเริ่มต้นด้วยการหาความรู้และพิจารณาตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด สติปัญญา บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่สำคัญ

วุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลเป็นเรื่องหนึ่งที่นักแนะแนวอาชีพจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ เพราะวุฒิภาวะทางอาชีพเป็นลักษณะหนึ่งของพัฒนาการทางบุคลิกภาพ แตกต่างจากวุฒิภาวะด้านอื่น ๆ ตรงที่เป็นความพร้อมเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล

ซูเปอร์ (Super: 1955)¹ ให้ความหมายของวุฒิภาวะทางอาชีพว่า "เป็นระดับของพัฒนาการ คือเป็นระยะของความต่อเนื่องในพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลจากขั้นสำรวจจนกระทั่งถึงขั้นที่ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลลดลง"

ในปี 1960 ซูเปอร์และคณะ² เพิ่มเติมว่า วุฒิภาวะทางอาชีพ จะทำให้เราสามารถประเมินระดับพัฒนาการด้านอาชีพของแต่ละบุคคลได้ แต่อย่างไรก็ตามวุฒิภาวะทางอาชีพจะแตกต่างกันไปตามชั้นชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วุฒิภาวะทางอาชีพของเด็กอายุ 14 ปี จะหมายถึง ความสนใจและความสามารถในการตัดสินใจวางแผนการศึกษามากกว่าการที่จะเลือกอาชีพและวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลอายุ 45 ปี ก็จะหมายถึง การรักษาสถานภาพในการประกอบอาชีพไว้ วุฒิภาวะทางอาชีพจึงมีความหมายกว้าง ๆ ว่าเป็น

¹Super: cited in Robert Hoppock, Occupational Information (New York: McGraw - Hill Book Com., 1967), p. 93.

²Super: cited in Willis E. Bartlett, "Vocational Maturity its past Present and Future Development," Journal of Vocational Behavior 1 (1971): 217 - 229.

ระยะที่บุคคลมีความพอเหมาะระหว่างพฤติกรรมทางอาชีพกับความคาดหวังทางอาชีพ ในแต่ละช่วงอายุ

จากงานวิจัยของ ซูเปอร์และโอเวอร์สตรีท¹ แสดงว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้น พฤติกรรมการเลือกอาชีพของเขาจะยิ่งมีกระบวนการมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น มีจุดมุ่งหมาย ตรงยิ่งขึ้น และมีความเป็นจริงมากขึ้น ไครท์ส² พบว่า วุฒิกวาระทางอาชีพจะเพิ่มขึ้น ถ้าบุคคลมีอายุเพิ่มขึ้นและมีการศึกษาเพิ่มขึ้น ดังนั้นการที่บุคคลมี "วุฒิกวาระทางอาชีพ" จึงหมายถึงว่า เป็นเวลาที่ี่สำหรับเขาที่จะเริ่มทำงานได้อย่างเหมาะสม โคซิงเจอร์³ (Dysinger: 1950) ใช้คำว่า ความพร้อมในอาชีพ (Vocational readiness) โดยใช้ความหมายของ ความพร้อมว่า "เหมาะสมมาก" ฮาวิกเฮิร์สท์⁴ (Havighurst) ใช้ความหมายของ "ความพร้อม" ว่า เป็นช่วงเวลาที่จะสอนได้ (the teachable moment) คือหมายถึงว่า ถ้าบุคคลมีร่างกายเจริญเต็มที่และมีความพร้อมทางสังคม บุคคลก็พร้อมที่จะเริ่มต้นวางแผนอาชีพของเขา ซึ่งจะไ้ผลดีมากกว่าเมื่อเขายังไม่พร้อม

¹Super: Cited Samuel H. Osipow, Theories of Career Development (New York: Appeton Century Crofts 1973), p. 87.

²Ibid.

³D.E. Super and Lhoebet Overstreet, "The Vocational Maturity of Ninth Grade Boys" (New York: Bureau of Publications, 1960), p. 10.

⁴Ibid.

จากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์¹ (Super) กล่าวว่า "บุคคลที่มีอายุระหว่าง 15 - 24 ปี เป็นช่วงเวลาที่อยู่ในขั้นสำรวจ (Exploration Stage) คือเป็นเวลาที่บุคคลเริ่มสำรวจตนเอง สำรวจอาชีพ และมีประสบการณ์จากการทำงาน และทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนั้นในช่วงนี้ยังเป็นช่วงระยะ เวลาที่บุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพมีความสำคัญสำหรับชีวิต พัฒนาการด้านอาชีพในขั้นนี้ของซูเปอร์ ไปตรงกับระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (The Realistic Period) ซึ่งเป็นระยะการเลือกอาชีพของบุคคล ตามที่กินส์เบิร์ก² (Ginzberg) แบ่งไว้ในทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของเขา โดยกินส์เบิร์กกล่าวว่า ระยะนี้เป็นช่วงที่บุคคลมีอายุ 17 - 20 ปี ซึ่งบุคคลจะพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน โดยที่จะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริงควบ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ช่วงระยะที่บุคคลเข้าสู่วัยรุ่นตอนปลายนี้ จะเป็นช่วงสำคัญสำหรับชีวิตของบุคคล คือ เป็นช่วงที่เขาจะต้องตัดสินใจเลือกอาชีพ การศึกษา วิชาเฉพาะทางอาชีพของบุคคลในช่วงอายุระดับนี้จึง เป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับนักแนะแนวอาชีพ

โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วง 15 - 24 ปี ก็ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา จากการค้นคว้าของผู้วิจัยปรากฏว่า งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาวะทางอาชีพของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษายังมีอยู่น้อยมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่กำลังศึกษาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาวะทางอาชีพของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กับตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ ระดับชั้นปี และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร

¹Donald E. Super, "Theory of Vocational Development,"
Cited in D.L. Tolbert, Counseling for Career Development, p. 32.

²Ibid., p. 28.

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเองแล้ว ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับนักแนะแนว หรือนักการศึกษาในอันที่จะเอาเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการจัดบริการแนะแนวอาชีพ เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวุฒิภาวะทางอาชีพของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีที่มีเพศ ระดับชั้นปี และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร ที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนิสิตนักศึกษาชายและหญิง ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2523 จาก 3 สถาบัน คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 500 คน เป็นชาย 276 คน หญิง 224 คน

ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ได้แก่

- เพศ
- ระดับชั้นปี
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ วุฒิภาวะทางอาชีพ

คำจำกัดความเฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

วุฒิภาวะทางอาชีพ

: หมายถึงทัศนคติในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจของตนเอง มีความรู้เรื่องงาน และมีอิสระในการเลือกอาชีพ ในที่นี้คือคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ (Career - Maturity Inventory Attitude Scale)

ระดับชั้นการศึกษา

: หมายถึง ชั้นปีที่นิสิตนักศึกษาผู้นั้นลงทะเบียนเรียนอยู่ในสถาบันของตน แบ่งเป็น ชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร : หมายถึงคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

1. มีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรมาก
2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรปานกลาง
3. มีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรน้อย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ซูเปอร์¹ (Super: 1955) ได้ให้ความหมายของ "วุฒิภาวะทางอาชีพ" (Career Maturity) ว่า "เป็นระดับของพัฒนาการ คือเป็นระยะของความต่อเนื่องในพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล ตั้งแต่ขั้นสำรวจจนกระทั่งถึงขั้นที่ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลลดลง" ซูเปอร์ยังกล่าวอีกว่า วุฒิภาวะทางอาชีพเป็นลักษณะหนึ่งของพัฒนาการทางบุคลิกภาพ จากการวิจัยของ ฮีธ² (Heath: 1965) เสนอว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. มีการจัดระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการเลือกอาชีพ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ที่ได้รับน้อยมาก

2. สามารถรับข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับอาชีพได้
3. รับทราบข้อมูลที่เป็นจริงมากกว่าจะนึกคิดเอาเอง
4. รู้จักตนเองและรู้จักโลกของงาน
5. มีอิสระในการเลือกงาน โดยปราศจากค่านิยมที่ได้รับมาจากเด็ก ๆ

สำหรับบุคคลที่ไม่มีวุฒิภาวะทางอาชีพนั้น ฮีธ³ กล่าวว่าจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นบุคคลที่ขาดจุดมุ่งหมายที่สำคัญในอนาคตของตนเอง
2. เป็นบุคคลที่ติดกับค่านิยม ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้

ในเรื่องนี้มีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า วุฒิภาวะทางอาชีพกับพัฒนาการทางบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กัน เช่น จากงานวิจัยของ บอห์น³ (Bohn: 1966) แสดงว่าวุฒิภาวะทางอาชีพเป็นผลสะท้อนของพัฒนาการทางบุคลิกภาพ และงานวิจัยของ บาร์ทเลตต์⁴ (Bartlett) ก็เสนอว่าคนที่วุฒิภาวะทางอาชีพสูงจะมีความมั่นใจสูงและมีความสามารถสูงด้วย ฮอลแลนด์ (Holland: 1966) ใช้แบบสำรวจความชอบในอาชีพ (Vocational Preference Inventory) วัดบุคลิกภาพของนักเรียนมัธยมในแต่ละระดับชั้น และใช้แบบสำรวจพัฒนาการด้านอาชีพ (Vocational Development Inventory) วัดวุฒิภาวะทางอาชีพ ผลปรากฏว่าถ้านักเรียนมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพก็จะมีพัฒนาการทางวุฒิภาวะทางอาชีพด้วย

¹Super: Cited in Willis-E. Bartlett, "Vocational Maturity its Past Present and Future Development" Journal of Vocational Behavior 1(1971): 218.

²Ibid., p. 225.

³Ibid., p. 226.

⁴Ibid.



ซูเปอร์ (Super)¹ ได้กำหนดสัดส่วนของวุฒิภาวะทางอาชีพ (the Vocational Maturity Quotient) ว่าหาได้จาก

1. อัตราส่วนระหว่าง วุฒิภาวะทางอาชีพกับอายุของบุคคลที่ปรากฏตามปฏิทิน
2. อัตราส่วนระหว่าง ระดับชั้นของชีวิตที่เป็นจริงกับระดับชั้นของชีวิตตามความคาดหวัง
3. อัตราส่วนระหว่าง ระดับชั้นของชีวิตที่เป็นจริงกับพฤติกรรมบ้านอาชีพของบุคคลอื่น ๆ

ดังนั้น ในการประเมินวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคล จึงมี 2 เกณฑ์ คือ

- วุฒิภาวะทางอาชีพแบบที่ 1 หมายถึง ความพร้อมทางพฤติกรรมบ้านอาชีพของบุคคลตามอายุจริง ๆ ที่บุคคลควรจะเป็น
- วุฒิภาวะทางอาชีพแบบที่ 2 หมายถึง วิธีการของบุคคลในการที่จะจัดการ เกี่ยวกับการงานตามขั้นพัฒนาการบ้านอาชีพ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า วุฒิภาวะทางอาชีพแบบที่ 1 เป็นสิ่งสัมบูรณ์ (absolute) คือชี้เฉพาะไปที่ขั้นตอนของชีวิต คือ ช่วงอายุของบุคคล แต่วุฒิภาวะทางอาชีพแบบที่ 2 เป็นสิ่งสัมพัทธ์ (relative) คือต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเผชิญปัญหา (coping behavior) ของบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละระดับอายุ

อย่างไรก็ตาม ซูเปอร์และโอเวอร์สตรีท (Super and Overstreet)² ก็สรุปว่า การวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลในช่วงวัยรุ่นสามารถวัดได้ โดยใช้มิติดังต่อไปนี้ คือ

¹Ibid., p. 218.

²Super and Overstreet: Cited in John O. Crites, "Problems in the Measurement of Vocational Maturity," Journal of Vocational Behavior 4 (1974): 25 - 31.

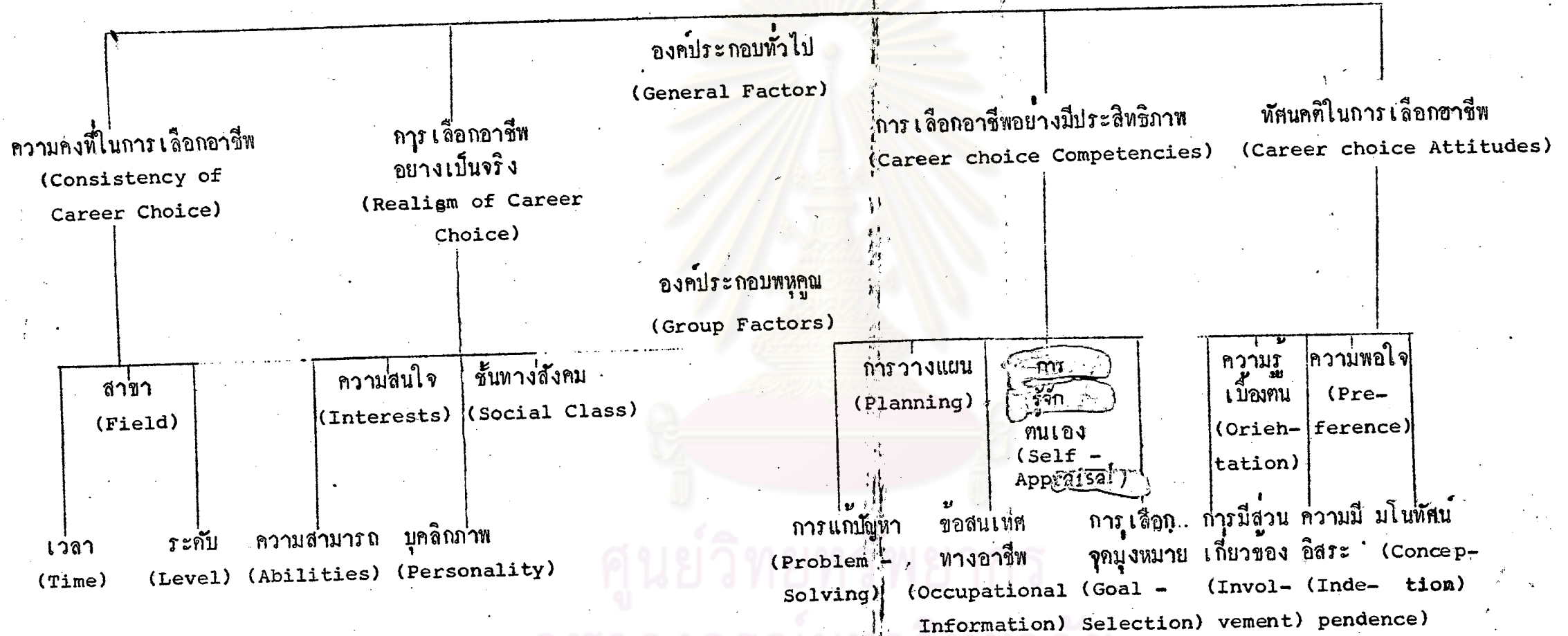
1. การเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ (Orientation to Vocational Choice)
2. การทราบข้อมูลและการวางแผนเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ (Information and Planning)
3. การมีความคงที่ของการเลือกอาชีพ (Consistency of Vocational Choice)
4. การมีความรู้ ความถนัด ความพอใจ ตลอดจนเข้าใจกลไกและค่านิยมของงาน (Crystallization of traits)
5. ความเฉลียวฉลาดในการเลือกอาชีพ (wisdom of Vocational Choice)

ไครท์ส (Crites, 1964)¹ ได้ทำการวิเคราะห์มิติทั้ง 5 ของ ซูเปอร์ และโอเวอร์สทรีทใหม่อย่างละเอียด และสรุปว่า วุฒิการะทางอาชีพเป็นโครงสร้างหลายมิติ มากกว่าจะประกอบด้วยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง และจากการอาศัยแนวคิดของเวอร์นอน (Vernon, 1950) เกี่ยวกับโครงสร้างสติปัญญา ไครท์ส จึงเสนอโครงสร้างของ วุฒิการะทางอาชีพขึ้น ดังแสดงในแผนภูมิต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Ibid.

ระดับพัฒนาการทางอาชีพ
(Degree of Career Development)



แผนภูมิที่ 1 แสดงโครงสร้างของวุฒิภาวะทางอาชีพ
(The Construct of Vocational Maturity)

จากโครงสร้างวุฒิภาวะทางอาชีพ ไครท์¹ เสนอว่าการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น นำมาจากทฤษฎีวุฒิภาวะทางอาชีพของซูเปอร์ และมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางอาชีพ จากนักทฤษฎีคนอื่น ๆ ดังนั้นวุฒิภาวะทางอาชีพตามความหมายของไครท์ จึงประกอบด้วย องค์ประกอบทั่วไป 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความคงที่ของการเลือกอาชีพ (Consistency of Career Choice) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้น บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เขาชอบและมีความเหมาะสมระหว่างเวลา (Time) สาขาอาชีพ (Field) และระดับอาชีพ (Level) อย่างแน่นอนและเที่ยงตรงขึ้น คือไม่คิดเปลี่ยนอาชีพไปเรื่อย ๆ

2. การเลือกอาชีพอย่างเป็นจริง (Realism of Career Choice) หมายถึงการที่บุคคลเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงตนเองและสิ่งแวดล้อมตลอดจนโอกาสที่จะเป็นไปได้ คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างความสามารถของตน (Abilities) ความสนใจ (Interests) บุคลิกภาพ (Personality) และ ชั้นทางสังคม (Social Class)

3. การเลือกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ (Career Choice Competencies) หมายถึงการที่บุคคลเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงองค์ประกอบดังนี้

3.1 การแก้ปัญหา (Problem Solving) คือการที่บุคคลทราบว่า เขาจะทำอะไร

3.2 การวางแผน (Planning) คือการที่บุคคลมองถึงอนาคตข้างหน้า

3.3 ขอสันเทศทางอาชีพ (Occupational Information) คือการที่บุคคลทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานและรู้จักงาน

¹ John O. Crites, Theory and Research Handbook CMI, McGraw

3.4 การรู้จักตนเอง (Self Appraisal) หมายถึงการที่บุคคล
รู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง

3.5 การเลือกจุดหมาย (Goal Selection) คือการที่บุคคล
เลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง

4. ทักษะในการเลือกอาชีพ (Career Choice Attitudes)
ประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) หมายถึงการที่บุคคล
มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

4.2 ความรู้เบื้องต้น (Orientation) หมายถึงการที่บุคคลได้รับ
ทัศนคติที่มีต่องาน และคุณค่าที่ให้งานของเขา เช่น การที่บุคคลมีทัศนคติว่า งานเป็นสิ่งที่
ที่น่าเบื่อหน่าย หรืองานเป็นสิ่งที่มีความ

4.3 ความมีอิสระ (Independence) หมายถึงการที่บุคคลขึ้นหรือ
ไม่ขึ้นกับผู้อื่นในการเลือกอาชีพ

4.4 ความพอใจ (Preference) หมายถึงการที่บุคคลเลือกอาชีพ
ของเขาโดยขึ้นกับองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ความสามารถในการ
ทำงาน

4.5 มโนทัศน์ (Conception) หมายถึงการที่บุคคลมีมโนทัศน์ใน
การเลือกอาชีพที่ถูกตองหรือไม่ถูกตอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิถีภาวะทางอาชีพของบุคคลในความหมายที่
เกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบเรื่องทัศนคติในการเลือกอาชีพดังกล่าวข้างตนเป็นหลัก

เพื่อให้เข้าใจคำว่า "วุฒิภาวะทางอาชีพ" มากขึ้น. ผู้วิจัยจึงขอนำทฤษฎี
พัฒนาการด้านอาชีพมาอธิบายประกอบดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ (Career Development theory) มีอยู่ด้วยกัน
หลายทฤษฎี แต่ที่สำคัญเท่าที่จะนำมากล่าวไว้ในที่นี้ได้แก่

1. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ อีดี กินส์เบิร์ก (Ginzberg's theory)¹
ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นพัฒนาการที่ต่อเนื่อง และใช้เวลา
นานกว่า 10 ปี เป็นขั้นตอนเชื่อมโยงแต่ละวัย เมื่อพัฒนาแล้วจะไม่ย้อนกลับไปที่ลักษณะ
เช่น ชั้นต้น ๆ อีก เป็นกระบวนการที่ผสมผสานความต้องการของบุคคลที่จะเลือกอาชีพ
ให้สนองความต้องการ ความสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถของเขาให้มากที่สุด
โดยตระหนักถึงโอกาสที่จะได้ประกอบอาชีพ พัฒนาการด้านอาชีพได้รับอิทธิพลจาก
องค์ประกอบหลายอย่าง เช่น จากความสามารถ ความถนัด โอกาสในสังคม การศึกษา
อารมณ์ และค่านิยมของบุคคล

กินส์เบิร์ก (Ginzberg) แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น
3 ระยะ คือ

1. ระยะเพ้อฝัน (The Fantasy Period) เป็นระยะที่เด็กมีอายุ
6-10 ปี ระยะเวลาที่เด็กจะคิดฝันเองว่าโตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยได้รับอิทธิพลจาก
สื่อมวลชนต่าง ๆ เด็กยังไม่ใ้ค่านึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพความเป็นไปได้ และความ
สามารถของตน

¹Ginzberg: Cited in E.L. Tolbert, Counseling for Career Development, (Boston: Houghton Mifflin Com., 1974), pp. 28 - 30.



2. ระยะเวลาเลือกอาชีพโดยยังไม่ได้ตกลงใจแน่นอน (The Tentative period) เป็นระยะที่เด็กอายุ 11-15 ปี เด็กจะพิจารณาเลือกอาชีพจากลักษณะของตนเอง เช่น จากความสามารถ ความถนัด ค่านิยม ความสนใจของตน โดยไม่ได้พิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความต้องการของตลาดแรงงาน หรือคุณสมบัติของอาชีพนั้น ๆ

3. ระยะเวลาตามสภาพความเป็นจริง (The Realistic period) เป็นระยะที่บุคคลมีอายุ 17-20 ปี ซึ่งบุคคลจะมีการพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน นอกจากนั้นยังพิจารณาตามสภาพความเป็นจริงด้วย

2. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์ (Super's theory)¹ หลักใหญ่ ๆ ของทฤษฎี คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) เป็นหลักสำคัญ เกี่ยวกับการศึกษาและจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

2. ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบเทียบกับอีกคนหนึ่งนั้นไม่ได้ ทุกคนจะมีความสามารถเฉพาะตัวซึ่งแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน

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

¹Ibid., pp. 31 - 35.

4. การเขียนแบบและบทบาทของรูปแบบ (Identification and Role of Models) บุคคลส่วนมากจะเขียนแบบนิยามราคาหรือบุคคลอื่นในด้านการประกอบอาชีพ เด็กวัยรุ่นจะสนใจอาชีพโดยการเขียนแบบจากอาชีพของผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้ใหญ่จึงควรเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจ (Continuity of Adjustment) การที่บุคคลจะเลือกอาชีพอะไรนั้น การตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน (continuous process) ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ หรือทำงานอยู่ รวมทั้งความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (self - concept) ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้น การเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน

6. ช่วงของชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล 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 เป็นช่วงที่บุคคลคิดมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคง และมีบ้านอยู่อาศัย

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

6.5 ขั้นของความเสื่อม (Decline Stage) ขั้นนี้ตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไป เป็นช่วงที่ทำงานน้อยลง มีความรับผิดชอบและมีบทบาทในสังคมน้อย

7. แบบฉบับของอาชีพ (Career Patterns) ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจและโอกาส ซึ่งแบบฉบับของอาชีพนี้ไ้แก่ ระดับความสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงาน อาชีพบางอย่างทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย เป็นต้น

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

9. การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Development the Result of Interaction) สิ่งแวดล้อมนี้ไ้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยประเมินและแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับตนเองด้วย คือทำให้รู้จักตนเอง เช่น รู้จักความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง อันจะทำให้บุคคลรู้จักประเมินระหว่างความสามารถของตนเองกับโอกาสที่จะเป็นไปได้จริง

10. ความเปลี่ยนแปลงของแบบฉบับอาชีพ (The Dynamics of Career pattern) แบบฉบับอาชีพขึ้นอยู่กับระดับของสังคมและเศรษฐกิจของบิคามารคา สติปัญญา ความสามารถ ความสนใจของบุคคล ซึ่งไม่คงที่ เช่นเกี่ยวกับการพัฒนาการของบุคคลตามช่วงชีวิต

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่งและบทบาทของบุคคล (Job Satisfaction: Individual differences, Status and Role) บุคคลจะพึงพอใจในงานถ้านั้นสามารถเข้ากันได้กับวิถีชีวิต ความสามารถ และการได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ ระดับความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ของบุคคล

12. งานคือวิถีทางของชีวิต (Work is a way of Life) การที่บุคคลจะพึงพอใจในวิถีชีวิตของตนเองนั้น ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้ค้นพบทางออกที่ไ้แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ และสามารถกระทำไ้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกแล้ว

3. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของทีเคอแมน และโอฮารา (Tiedeman and O Hara's Career Development System)¹

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพเป็นกระบวนการที่มีเหตุผล ซึ่งพัฒนามาเป็นเวลานาน แบ่งเป็นชั้น ๆ ได้ดังนี้

1. The Period of Anticipation of Decision Making
เป็นขั้นการเตรียมเลือกอาชีพ แบ่งเป็น

1.1 ขั้นสำรวจ (Exploration) บุคคลจะสำรวจตนเองใน
ด้านต่าง ๆ เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการและสำรวจลักษณะ
สาขาวิชา หรือลักษณะอาชีพ

1.2 ขั้นก่อตัวของความคิด (Crystallization) เมื่อประเมิน
ตนเองและอาชีพแล้ว ก็จะรวบรวมเป็นแนวความคิด เพื่อจะตัดสินใจเลือกอาชีพ

1.3 ขั้นลองเลือกอาชีพ (Choice) บุคคลจะตัดสินใจลองเลือก
อาชีพหรือสาขาวิชา

1.4 ขั้นพิจารณารายละเอียดเพื่อความกระจ่างชัดเจนในการตัดสินใจ
(Clarification) บุคคลจะหารายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่แน่นอน

2. The Period of Implementation and Adjustment
เป็นขั้นประกอบอาชีพและการปรับตัวในอาชีพ แบ่งเป็น

2.1 ขั้นนำตนเองเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction)
บุคคลจะเข้าศึกษาหรือมีอาชีพตามที่ตนเลือกแล้ว

2.2 ขั้นเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง (Reformation) ถ้าบุคคลไม่
ประสบความสำเร็จหรือมีปัญหา บุคคลจะปรับปรุงตนเอง หรือสำรวจตนเองและอาชีพใหม่
เพื่อไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมต่อไป

¹Ibid., pp. 40 - 41.

2.3 ชั้นความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Integration) ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จ ก็จะเป็นกำลังให้เขาเจริญก้าวหน้าต่อไป

จากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การเลือกอาชีพของบุคคล เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลิกภาพ การศึกษาดังคมและเศรษฐกิจ จากการศึกษาของ ลิพเซทท์ (Lipsett)¹ แสดงว่า เด็กจากครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจสังคมระดับกลาง จะเลือกอาชีพระดับสูงกว่า พ่อแม่ โดยเขาเสนอว่า คนชั้นกลางมักจะสนับสนุนให้ลูกเลือกอาชีพที่มีเกียรติ และรายได้ดีกว่าตน เนื่องจากเขามีกำลังที่จะสนับสนุนได้

กินส์เบิร์ก, กิ้นส์เบิร์ก อะเซลราด และ เฮอerma (Ginzberg, Ginzberg, Axelrad & Herma: 1951)² ก็กล่าวว่า "การเลือกอาชีพของคนหนุ่มสาวเป็นดัชนีหนึ่งที่ยบอถึงวุฒิภาวะทางอาชีพของเขา และทำให้สามารถประเมินได้ว่าเขาจะจัดการ กับปัญหาด้านอาชีพโดยทางใด"

มโนทัศน์ของคำว่า "วุฒิภาวะทางอาชีพ" จึงเป็นสิ่งที่กำหนดว่า พฤติกรรมทางอาชีพของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง มีบุคคลหลายคนได้พยายามสร้างเครื่องมือ เพื่อวัด

¹L. Lipsett, "Social Factors in Vocational Development," The Personal and Guidance Journal 40 (1962): 432 - 437. อ้างถึงใน วัชรีย์ ทรัพย์มี, แนะแนวอาชีพ, หน้า 17.

²Ginzberg, Ginzberg, Axelrad & Herma cited in, Samuel H. Osipow, Theories of Career Development (New York Appeton Century Crofts), p. 87.

วุฒิภาวะทางอาชีพ ไครท์ส (Crites)¹ เป็นผู้ที่ได้สร้างแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพขึ้น คือแบบสำรวจทัศนคติ (Attitude Scale) กับแบบสอบความสามารถทางอาชีพ (Competence test) ไครท์ส ได้สรุปว่า แบบสำรวจของเขาสามารถวัดโครงสร้างของวุฒิภาวะทางอาชีพได้อย่างแม่นยำพอสมควร คือ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ตามทฤษฎี

จากการศึกษาต่าง ๆ เป็นสิ่งชี้แจงว่า วุฒิภาวะทางอาชีพเป็นสิ่งที่มีความจริงและสามารถวัดได้ การพิจารณาโครงสร้างของวุฒิภาวะทางอาชีพไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาทางบุคลิกภาพโดยทั่ว ๆ ไป จะทำให้เข้าใจเรื่องราวของการพัฒนาวุฒิภาวะทางอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภายในประเทศ การวิจัยเรื่องวุฒิภาวะทางอาชีพนั้น เท่าที่สำรวจดูในประเทศไทย มีเพียงเล่มเดียว คือ งานวิจัยของ ผกา บุญเรือง² มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในปี พ.ศ. 2521 ศึกษาเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ วุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุมภายใน-ภายนอก" โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนิสิตปีที่ 1 ปีการศึกษา 2520 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จากคณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 195 คน เป็นชาย 64 คน หญิง 121 คน เครื่องมือที่ใช้มีแบบทดสอบวัดการควบคุม

¹John O. Crites, "Problems in the Measurement of Vocational Maturity" Journal of Vocational Behavior 4 (1974): 25 - 31.

²ผกา บุญเรือง. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ วุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุมภายใน-ภายนอก (ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2520)

ภายใน-ภายนอก (Internal External Control) ซึ่งผู้วิจัยแปลมาจากแบบทดสอบ
ของรอตเตอร์ (Rotter) แบบทดสอบวัดการตัดสินใจเลือกอาชีพ และแบบทดสอบวัด
วุฒิภาวะทางอาชีพ (Vocational Maturity) โดยผู้วิจัยแปลมาจากแบบทดสอบของ
ไครท์ส (Crites) มี 50 ข้อ

จากการวิจัยแสดงว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
วุฒิภาวะทางอาชีพ และผู้ที่มีการควบคุมภายในนั้นมีวุฒิภาวะทางอาชีพแตกต่างจากผู้ที่มีการ
การควบคุมจากภายนอก ผู้ที่เลือกอาชีพอย่างเป็นจริงมีวุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุม
ภายในสูงกว่าผู้ที่มีการควบคุมภายนอก สำหรับเพศชาย หญิง มีการตัดสินใจเลือกอาชีพ
วุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุมภายใน-ภายนอกไม่แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกอาชีพ
วุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุมภายใน-ภายนอกของนิสิตต่างคณะกันไม่แตกต่างกัน
โดยที่ ผกา บุญเรือง กำหนดว่า การควบคุมภายในคือ การที่บุคคลรับรู้ว่ามีสิ่งที่เกี่ยวข้อง
กับคนนั้น เป็นผลเนื่องมาจากการกระทำของตนเอง ส่วนการควบคุมภายนอก คือ การที่
บุคคลรับรู้ว่ามีสิ่งเกิดขึ้นกับตนเกี่ยวข้องกับโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออิทธิพลของ
ผู้อื่นบันดาลให้เป็นไป หรือเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝันด้วยอำนาจใด ๆ ที่อยู่รอบ
ตัวเขา

ในต่างประเทศ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางอาชีพอยู่หลายเรื่องด้วยกัน
เช่น งานวิจัยของ ซูเปอร์ และ โอเวอร์สตริต (Super and Overstreet)¹
ในปี 1960 ศึกษาเรื่อง วุฒิภาวะทางอาชีพของเด็กชายที่เรียนอยู่ในชั้นเก้าของเมือง
มิกเคอร์ ทาวน์ และเมืองนิวยอร์ก โดยใช้การศึกษาระยะยาว เพื่อศึกษาพฤติกรรม
ทางอาชีพ จากการอาศัยทฤษฎีของซูเปอร์เอง ที่อธิบายว่า วุฒิภาวะทางอาชีพประกอบด้วย
โครงสร้างหลายมิติ เช่น เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพ (Orientation

¹Super and Overstreet, cited in Samuel H. Osipow, Theories of Career Development, pp. 143 - 144.

to Vocational choice) ทราบข้อมูลและวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ (Information and planning) มีความคงที่ในการสนใจและเลือกอาชีพ (Consistency of Vocational preference) มีความรู้เกี่ยวกับความถนัด ความพอใจ และกลไกต่าง ๆ ของงาน (Crystallization of traits) และสามารถเลือกอาชีพได้อย่างฉลาด (Wisdom of Vocational Choice) จากการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ปรากฏว่ามีตัวแปรหลายตัวที่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับวุฒิภาวะทางอาชีพ เช่น ระดับสติปัญญา ระดับความคาดหวังของเด็ก ครอบครัว หลักสูตรของโรงเรียน วัฒนธรรม ระดับชั้นเรียน ความสามารถ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและนอกกิจกรรมของโรงเรียน และความมีอิสระของนักเรียน ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับวุฒิภาวะทางอาชีพได้แก่ อายุ ที่อยู่อาศัย การศึกษาของบิดามารดา และลำดับที่เกิด

ในปี 1964 มันทเอสลาโน และ เกส (Montesano and Geist)¹ ได้พยายามที่จะศึกษาเปรียบเทียบวุฒิภาวะทางอาชีพของเด็กระดับเก้ากับระดับสิบสอง และผลก็ปรากฏว่า ระดับชั้นมีผลทำให้วุฒิภาวะทางอาชีพของเด็กชายแตกต่างกัน

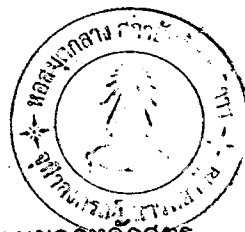
ปี 1968 กริบบอร์น และ โลห์นส์ (Gribbons and Lohnes)² ได้ศึกษาความแตกต่างของเพศในการพัฒนาค่านอาชีพ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง และการตัดสินใจของเด็กวัยรุ่น โดยใช้วิธีศึกษาระยะยาว ผลที่ได้แสดงว่านักเรียนชั้นแปด สามารถตัดสินใจทางอาชีพได้อย่างมีความพร้อมมากกว่าเด็กนักเรียนชั้นสิบ

ในปี 1965 ดิลเลย์ (Dilley)³ ได้ศึกษาวุฒิภาวะทางอาชีพ ในความหมายของความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยใช้แบบสำรวจการตัดสินใจ (Decision-Making Inventory... DMI) กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ระดับสติปัญญา สัมฤทธิ์ผลทาง

¹Ibid., p. 147.

²Ibid.

³Ibid, p. 148.



การเรียน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียนมัธยมปลาย 174 คน ผลปรากฏว่า ระบุว่าสตีปัญญา สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรของโรงเรียน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับวุฒิภาวะทางอาชีพ ปี ค.ศ. 1969 เวิร์ต (wurtz)¹ ได้นำข้อมูลนี้ไปวิเคราะห์ใหม่ และแนะนำว่าควรใช้อายุสมองจะมีความเหมาะสมมากกว่าใช้สติปัญญา เช่นเดียวกับที่ไครท์ส ค้นพบว่าคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพมีความใกล้เคียงกับระดับชั้นมากกว่าอายุ

* ในปีเดียวกัน เวนด์ (Vriend)² ทำการวิจัยผลที่ได้แสดงว่า ความสามารถทางการศึกษาเป็นตัวทำนายที่ดีของวุฒิภาวะทางอาชีพ โดยเขาสรุปว่า เด็กมัธยมที่มีวุฒิภาวะทางอาชีพ จะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. รู้จักตนเองและรู้จักโลกของงาน
2. รู้ลำดับขั้นของงานและเข้าใจจุดประสงค์ของการศึกษา
3. เป็นคนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร
4. เป็นคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก
5. มีจุดมุ่งหมายในอาชีพ
6. มีความมั่นใจสูง
7. ใค้คะแนนจากการเรียน
8. มีทัศนคติที่ดีกับการทำงาน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Ibid.

²Vriend: Cited in Willis E. Bartlett. "Vocational Maturity Its Past Present, and Future Development," Journal of Vocational Behavior 1 (1971): 22.

ปี 1976 เอควิน และ โทมัส (Edwin & Thomas)¹ แห่งมหาวิทยาลัยรัฐเพนซิลเวเนีย (the Pennsylvania State University) ได้ทำการศึกษาเรื่องวุฒิภาวะทางอาชีพ ผลของโรงเรียน ระดับชั้น หลักสูตร และเพศ ในการวิจัยใช้แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ (Career Maturity Inventory - Attitude Scale) ของไครท์ส (Crites) วัดวุฒิภาวะทางอาชีพ โดยให้ตอบระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย แบบสำรวจมีข้อความรวม 50 ข้อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียนมัธยม จำนวน 1,533 คน จาก 3 ระดับชั้น คือ ชั้น 9 ชั้น 10 และชั้น 12 ใช้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่มีระบบต่าง ๆ กัน 3 แบบ คือ โรงเรียนระบบ A ใช้ 639 คน โรงเรียนระบบ B 491 คน และโรงเรียนระบบ C 423 คน ทั้ง 3 โรงเรียนตั้งอยู่ในเมืองย่านธุรกิจและอุตสาหกรรม หลักสูตรที่นักเรียนกลุ่มตัวอย่างเรียนมี 4 หลักสูตร คือ วิชาการ (academic) ธุรกิจ (business) อาชีพ (vocational) และทั่ว ๆ ไป (general)

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปรากฏว่า ตัวแปรระบบของโรงเรียน และระดับชั้นมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และผลที่ได้ก็แสดงว่า นักเรียนเพศหญิงมีวุฒิภาวะทางอาชีพเร็วกว่านักเรียนชาย คือ นักเรียนหญิงในระดับชั้น 9 ชั้น 10 และชั้น 12 สามารถทำคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพได้สูงกว่านักเรียนชายทั้ง 3 ระดับชั้น

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Edwin L. Herr & Thomas E. Enderlein, "Vocational Maturity, the Effects of School, Grade, Curriculum and Sex" Journal of Behavior 8 (1976): 227 - 238.

ปีต่อ ๆ มา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางอาชีพอีกหลายเรื่องด้วยกัน เช่น ปี 1977 พรรณราย นิ้มขุนทด (Nimkuntod, Parnarai)¹ ได้ศึกษาเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพของวัยรุ่นในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชายและหญิงที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงเรียนสาธิตเกษร และโรงเรียนสาธิตประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพของไครท์ส (the Career Maturity Inventory - Attituded scale, Crites, 1973) เคอะสแตนคาร์ค โพรเกรสซีฟ แมทริซีส (the Standard Progressive Matrices sets A, B, C, D และ E) ของ ราเวน (Raven) แบบสำรวจความสนใจทางอาชีพ (The Vocational Preference Inventory) ของ ฮอลแลนด์ (Holland) แบบสำรวจความสนใจทั่วไปของ คูเดอร์ (The Kuder General Interest Survey) และแบบประเมินของครูเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยคือ ต้องการปรับปรุงแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพของไครท์ส โดยใช้การประเมินวุฒิภาวะทางอาชีพของครูเป็นบรรทัดฐาน และต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะทางอาชีพและตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ระดับสติปัญญา สมรรถนะผลทางการศึกษาในโรงเรียน ระดับอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษาของบิดามารดา รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานนอกเวลา ต้องการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนที่มีการเลือกอาชีพต่างกัน และของนักเรียนที่มีบุคลิกภาพ ตลอดจนความสนใจแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพกับการประเมิน

¹Parnarai Nimkuntod, "Validation and Analysis of A Measure of Career Maturity Among Adolescents in Thailand," Dissertation Abstracts International, 38 (June 1978): 7157-A.

ของครูเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียน สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาในโรงเรียน
ระดับอาชีพของบิกามารคา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตร นักเรียนที่มีการ
เลือกอาชีพต่างกัน มีวุฒิภาวะทางอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีความแตกต่าง
ในระหว่างนักเรียนที่มีบุคลิกภาพ และความสนใจแตกต่างกัน

ปี 1979 ซู ซอนเคอร์ส แมคแคฟเฟย์ (Sue Saunders Mccaffrey)¹
ได้ศึกษาเรื่องวุฒิภาวะทางอาชีพในนักศึกษาระดับปริญญาตรี กับผู้ที่จบปริญญาตรีไปแล้ว
จุดประสงค์ของการวิจัย คือ ต้องการศึกษว่า เพศ และระดับการศึกษามีผลต่อภาวะทาง
อาชีพหรือไม่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วุฒิภาวะทางอาชีพกับบุคลิกภาพทางอาชีพ และ
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้มีแบบสำรวจพัฒนาการทางอาชีพ
(Career Development Inventory.... Adult Form I) แบบสำรวจการ
ชอบอาชีพ (The Vocational Preference Inventory) และแบบสอบถามกิจกรรม
ของนักเรียนในวิทยาลัย (The College Student Activities Questionnaire)
ผลการศึกษาปรากฏว่า นักศึกษาปีที่ 1 มีวุฒิภาวะทางอาชีพอยู่ในระดับต่ำกว่าพวกปีสุดท้าย
และพวกที่จบแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักศึกษาปีสุดท้ายและพวกที่จบแล้วมีวุฒิภาวะทาง
อาชีพอยู่ระดับเดียวกัน ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในระดับของ
วุฒิภาวะทางอาชีพ นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่าง ๆ กัน เช่น เป็นพวกจริงจัง ชอบสังคม
พวกศิลปะ ฯลฯ ไม่มีความแตกต่างในวุฒิภาวะทางอาชีพ แต่นักศึกษาที่มีส่วนร่วมใน
กิจกรรมนอกหลักสูตรมากจะมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่า นักศึกษาที่ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม
นอกหลักสูตร

¹Sue Saunders Mccaffrey, "A Study of Career Maturity in Graduate and Undergraduate Students," Dissertation Abstracts International 40 (January 1980): 3784-A.

สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพที่น่าสนใจอื่น ๆ เช่น งานวิจัยของ ซุลลิแวน (Sullivan)¹ ในปี 1976 ศึกษาผลการตัดสินใจของกลุ่มและบุคคลเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอาชีพ หลังจากให้คำปรึกษาทางคำปรึกษาแล้ว โดยใช้พื้นฐานทางทฤษฎีของวุฒิภาวะทางอาชีพ เน้นถึงกระบวนการพัฒนาแบบหลายมิติ ที่สำคัญอยู่ที่การตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัย เคนตักกี 128 คน ให้ตอบแบบทดสอบวุฒิภาวะทางอาชีพ และแบบสอบถามประเมินผลการให้คำปรึกษา (Counseling Assesment Questionnaire) ผลจากการวิจัยแสดงว่า การตัดสินใจมีนัยสำคัญต่อวุฒิภาวะทางอาชีพทั้งในกลุ่มที่ตัดสินใจโดยกลุ่มและกลุ่มที่ตัดสินใจด้วยตนเอง ทิศนคติวุฒิภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้นในทุก ๆ กลุ่ม

ปี 1979 โฮวาร์ด เกลน อาดัมส์ (Howard Glen Adams)² ศึกษาเรื่องแบบโครงสร้างที่จะช่วยวุฒิภาวะทางอาชีพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ตัดสินใจในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยซีราคิวส์ (Syracuse University) ซึ่งไม่ได้ตกลงใจเลือกวิชาเอกจำนวน 97 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยให้กลุ่มทดลองมีการพบปะกันสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 6 สัปดาห์ เพื่อสัมมนาค้นคว้าหาทางวางแผนอาชีพ ในขณะที่กลุ่มควบคุมไม่มีการสัมมนาใด ๆ ตัวแปรที่ศึกษาคือ อายุ เพศ คะแนนเฉลี่ยชั้นมัธยม คะแนนเฉลี่ยเทอมแรกของมหาวิทยาลัย ความคาดหวังที่จะจบปริญญา

¹Susan Elizabeth Sullivan, "The Effect of Decesion Making Group and Individual Career Counseling on the Career Maturity of College Freshmen," Dissertation Abstracts International, 37 (December 1976): 3430-A.

²Howard Glen Adams, "A Structured Approach to facilitate Career Maturity for Vocational Undecided College Student," Dissertation Abstracts International, 40 (March 1980): 5021-A.

สูงสุด อาชีพของบิกามารคา เปรียบเทียบกับวุฒิภาวะทางอาชีพ เครื่องมือที่ใช้มี
แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ (The Career Maturity Inventory) แบบสำรวจ
ทัศนคติ (Attitude Scale) แบบสำรวจการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Level of
Vocational Decision Making scale) แบบสอบถามขอสนเทศ (Biographical
Information) แบบทดสอบความพร้อม (Vocational - Readiness) และแบบ
ประเมินการสัมมนา (The Workshop Evaluation Form) การวิจัยได้ผลว่า กลุ่ม
ทดลองมีการเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะทางอาชีพมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่
ที่คะแนนสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพของกลุ่มควบคุมที่ทำได้ ในครั้งแรกและครั้งหลังไม่
แตกต่างกัน นอกจากนั้นผลยังแสดงว่า กลุ่มทดลองตกลงใจเลือกวิชาเอกได้ถึง 73.9%
หลังจากการสัมมนาแล้วแต่กลุ่มควบคุมมีเพียง 32.6% และกลุ่มทดลองมีการเลือกอาชีพ
43.5% ในขณะที่กลุ่มควบคุมมี 17.4% และผลการวิเคราะห์แสดงว่า มีตัวแปร 4 ตัวแปร
คือ การให้สัมมนา เพศ อาชีพบิดา และการสำรวจครั้งแรก สามารถทำนายวุฒิภาวะ
ทางอาชีพได้ และ 2 ตัวแปร คือ เพศกับการสัมมนา มีผลทำนายการเลือกวิชาเอก และ
1 ตัวแปร คือ การสัมมนา มีผลต่อการเลือกอาชีพ

งานวิจัยในนี้ที่น่าสนใจอีกเรื่องคือ ฮัลไคลน์ ชิลด์ส (Hal Cline Shields)¹
ศึกษาวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนฉลาด กับการเลือกกิจกรรม การศึกษาอาชีพ ใช้กลุ่ม
ตัวอย่างเป็นนักเรียนที่อยู่ในโครงการพิเศษของโรงเรียนฟุลตันเคาน์ตี (Fulton
County School System) เป็นนักเรียนที่ลงเรียนวิชาวิจัยอาชีพ 21 คน อยู่ใน
โครงการฝึกหัด 21 คน และ 42 คน เป็นกลุ่มควบคุม ใช้เวลาทั้งหมด 12 สัปดาห์

¹Hal Cline Shields, "The Effects of Selected career experiences on the career Maturity of Gifted Students" Dissertation Abstracts International 40 (December 1979): 3263-A.

นักเรียนที่เรียนวิจัยอาชีพ มีส่วนร่วมในการสำรวจอาชีพเป็นรายบุคคล ใ้ศึกษาสถาน
 สถานที่ มีการเชิญวิทยากรมาบรรยาย และมีการอภิปรายเกี่ยวกับอาชีพ สำหรับนักเรียน
 ที่ลงเรียนวิชาฝึกหัดอาชีพได้มีส่วนร่วม ใ้ฝึกงานกับหมอ นักกฎหมาย ครู นักสังคม และ
 นักธุรกิจ ตัวแปรที่ศึกษาคือ วุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มควบคุม กับนักเรียน
 ที่ใ้มีประสบการณ์ฝึกหัดและวิจัยอาชีพ และตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ ระดับชั้น ผลแสดงว่า
 นักเรียนในกลุ่มควบคุมซึ่งไม่มีการศึกษาอาชีพ กับนักเรียนที่มีประสบการณ์ในการฝึกหัดและ
 วิจัยอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระหว่าง
 เพศ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยก็ให้ข้อคิดเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองมีค่าสูงกว่ากลุ่ม
 ควบคุม ทั้งในการทดสอบครั้งแรก (pre-test) และการทดสอบครั้งหลัง (post-test)
 และคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนหญิงก็สูงกว่านักเรียนชาย แม้ว่าจะไม่แตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปี 1979 มีเช่นกัน โรแลนด์ เฮย์ส อเล็กซานเดอร์ (Roland Hayes, Alexander)¹ ศึกษาเรื่องผลของหลักสูตรการศึกษาอาชีพ กับวุฒิภาวะทางอาชีพของ
 เด็กวัยรุ่นเพศชายในเมืองชั้นใน จุดมุ่งหมายในการศึกษา เพื่อวัดว่าหลักสูตรเกี่ยวกับ
 อาชีพจะมีผลกับเด็กชายชั้น 8 ในเมืองชั้นในหรือไม่ โดยเปรียบเทียบคะแนนวุฒิภาวะ
 ทางอาชีพระหว่างกลุ่มที่ใ้ได้รับการศึกษาอาชีพ 30 คน กับกลุ่มที่ไม่ใ้ได้รับการศึกษาคือ
 เป็นกลุ่มควบคุม 25 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้น 8 ในเมืองเซนต์หลุยส์ตะวันออกและ
 เมืองอีลินอยด์ (East St. Louis, Illinois)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Roland Hayes Alexander. "The Effects of Career Education Curriculum on the Vocational Maturity of inner city Adolescent Boys." Dissertation Abstracts International (February 1980): 4554-A.

เครื่องมือที่ใช้วัดวุฒิภาวะทางอาชีพคือ แบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ The career Maturity Inventory ของไครท์ส ซึ่งประกอบด้วยแบบสำรวจทัศนคติ (Attitude Scale) และแบบทดสอบความสามารถ (Competence test) ผลการวิจัยปรากฏว่า รัศับวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนชายชั้น 8 ในเมืองชั้นในนี้ ไม่ได้มีผลมาจากหลักสูตรการศึกษาอาชีพคือ คะแนนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน

ปี 1980 นาคา โจแอนน์ ริส (Narda Joann Riese)¹ ศึกษาเรื่องความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง และวุฒิภาวะทางอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยเปิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นนักศึกษาผิวขาว จำนวน 300 คน ที่สุ่มมาจากวิทยาลัยยอร์ก ซึ่งเป็นสาขาของมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก การวิจัยมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เพศ รัศับชั้นของการศึกษา และวุฒิภาวะทางอาชีพ โดยรัศับชั้นการศึกษาตัดสินโดยจำนวนหน่วยกิตที่นักศึกษาได้ เครื่องมือที่ใช้มี แบบทดสอบความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept - Scale) แบบสำรวจทัศนคติ (Attitude Scale) และแบบสำรวจวุฒิภาวะทางอาชีพ (the Career Maturity Inventory) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รัศับชั้นของนักศึกษาและเพศของนักศึกษา มีปฏิสัมพันธ์กัน ในเรื่องของทัศนคติทางอาชีพกับความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ส่วนวุฒิภาวะทางอาชีพนั้น รัศับชั้นของนักศึกษาจะมีผลต่อวุฒิภาวะทางอาชีพอย่างเห็นได้ชัด

¹Narda Joann Riese, "Self Concept and Vocational Maturity of Open - admissions College Students," Dissertation Abstracts International, 40 (May 1980): 5838-A.

สมมติฐานในการวิจัย

1. นิสิตนักศึกษาที่มีเพศ ระดับชั้นปี และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร
ต่างกัน จะมีภาวะทางอาชีพต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นข้อย่อย ๆ ได้ดังนี้ คือ

- 1.1 นิสิตนักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีภาวะทางอาชีพต่างกัน
- 1.2 นิสิตนักศึกษาที่มีระดับชั้นปีต่างกันมีภาวะทางอาชีพต่างกัน
- 1.3 นิสิตนักศึกษาที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรต่างกันมีภาวะ

ทางอาชีพต่างกัน

2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศ ระดับชั้นปี และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
นอกหลักสูตร ที่มีผลต่อภาวะทางอาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รับความรู้ เกี่ยวกับภาวะทางอาชีพของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี
ที่มีภูมิหลังต่าง ๆ กัน

2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการประกอบการพิจารณาจัดบริการ
แนะแนว การศึกษาและอาชีพให้แก่นักศึกษาในโอกาสต่อไป

3. เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่จะวิจัยต่อไป

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย