



บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ รวมทั้งผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่องานอาชีพ ซึ่งเรียบเรียงเป็นหัวข้อดังนี้

1. วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

1.1 วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

1.1.1 ความหมายของทัศนคติ

1.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

1.1.3 การเกิดทัศนคติและการพัฒนาทัศนคติ

1.1.4 การวัดทัศนคติและมาตรวัดทัศนคติของลิ เคิร์ท

1.2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ

1.2.1 ความหมายของงานอาชีพ

1.2.2 ความสำคัญของการทำงานอาชีพ

1.2.3 คุณสมบัตินในการทำงานอาชีพ

1.2.4 การว่างงานของเยาวชนไทย

1.3 การพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพให้แก่เยาวชนไทย

2. โครงการส่งเสริมอาชีพนักเรียนโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

3.2 งานวิจัยของต่างประเทศ

1. วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

1.1 วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

1.1.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติหรือเจตคติ เป็นศัพท์บัญญัติที่ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Attitude" มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาให้ความหมายคำว่า ทัศนคติ ไว้หลายประการตามเหตุผลและความเข้าใจของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

สุรางค์ จันทร์เอม (2524: 40) อธิบายว่า ทัศนคติคือสภาพจิตใจของบุคคล แต่ละคนที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้อันมีอิทธิพลต่อความคิด เห็นและพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2525: 97) อธิบายว่า ทัศนคติคือความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะการประเมินคำว่า ดี-เลว มีคุณค่า-ไร้ค่า สวย-ซีเห่อ ฯลฯ รวมทั้งทำที่ที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างคงทนถาวรพอควร อีกประการหนึ่งทัศนคติ เป็นนามธรรมและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านปฏิบัติ แต่ทัศนคติมิใช่แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive) หากแต่เป็นสภาพความพร้อมที่จะโต้ตอบ (State of Readiness) และแสดงให้ทราบถึงแนวทางการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้า

ประภา เพ็ญ สุวรรณ (2526: 3) อธิบายว่า ทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ (2527: 221) อธิบายว่า ทัศนคติเป็นกิริยาท่าทีรวม ๆ ของบุคคลที่เกิดจากความพร้อม หรือความโน้มเอียงของจิตใจ ซึ่งแสดงออกต่อสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ เช่น ต่อวัตถุ สิ่งของ และสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคม โดยแสดงออกมาในทางสนับสนุน ซึ่งมีความรู้สึกเห็นดี เห็นชอบต่อสิ่งเร้าหรือในทางต่อต้าน ซึ่งมีความรู้สึกที่ไม่เห็นดี ไม่เห็นชอบต่อสิ่งเร้า

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2528: 3) อธิบายว่า ทัศนคติเป็นการรวบรวมเกี่ยวกับความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อ และความจริง รวมทั้งความรู้สึกซึ่งอาจเป็นการประเมินทั้งหมดที่เกี่ยวพันกันแล้วบรรยายให้รู้ถึงจุดแกนกลางของวัตถุนั้น ความรู้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมชนิดชนิดหนึ่งขึ้นต่อไป

จัม ซี นันแนลลี (Jum C. Nunnally 1959: 300) อธิบายว่า ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงของบุคคลที่จะตอบสนองต่อวัตถุ สถานการณ์ หรือบุคคลในระดับหนึ่งในทางบวกหรือลบ

มาร์ติน ฟิชเบิน (Martin Fishbein 1967: 8) อธิบายว่า ทักษะคิดเป็นสภาพความพร้อมทางประสาทและทางจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นได้โดย การสั่งสมผ่านประสบการณ์ อันจะมีอิทธิพลทั้งทางตรงหรือในการ เปลี่ยนแปลงปฏิกิริยาตอบสนองของปัจเจกบุคคลที่มีต่อวัตถุและสถานการณ์ทั้งหลายที่บุคคลผู้นั้น เกี่ยวข้อง

ลอว์เรนซ์ เอช. รอส (Lawrence H. Ross 1969: 176) อธิบายว่า ทักษะคิด และพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการที่คนเราได้มา โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสเรียนรู้จากสังคมและสภาพแวดล้อม และรับเอาผลจากการเรียนรู้ดังกล่าวมาเป็น เครื่องกำหนดแนวทางในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ นั้นเอง บุคคลแม้จะอยู่ในสังคมเดียวกันก็มีทัศนคติต่างกันได้ เพราะโอกาสในการเรียนรู้ต่างกัน ซึ่งทำให้พฤติกรรมต่างกันไปด้วย

จาก Dictionary of Education ซึ่ง คาร์เตอร์ วี. กูด (Carter V. Good 1973: 49) เป็นบรรณาธิการให้ความหมายทัศนคติว่า คือการจงใจหรือความโน้มเอียงของบุคคลที่จะตอบสนองต่อวัตถุ สถานการณ์ หรือค่านิยม โดยจะมีความรู้สึกและอารมณ์ ประกอบอยู่ด้วย

แอน อนาสตาซี (Anne Anastasi 1982: 552) อธิบายว่า ทักษะคิด หมายถึงความโน้มเอียงที่จะแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือสถาบันต่าง ๆ ทักษะคิดไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สรุปหาได้จากพฤติกรรมภายนอกทั้งต้องใช้ภาษาและไม่ต้องใช้ภาษา

โรนัลด์ อี. สมิท (Ronald E. Smith 1982: 562) อธิบายว่า ทักษะคิด เป็นแนวโน้มในการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอต่อคนหรือสิ่งของด้วยรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มทางพฤติกรรม

โรเบิร์ต อี. ซิลเวอร์แมน (Robert E. Silverman 1985: 382) อธิบายว่า ทักษะคิด หมายถึงสิ่งที่โน้มน้าวจิตใจให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อบุคคล วัตถุ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยการประเมินคุณค่าของบุคคลหรือสิ่งนั้น ๆ

จอห์น เอ็ม คาร์เลย์ (John M. Darley 1986: 647) อธิบายว่า ทัศนคติเป็น
สิ่งโน้มน้าวจิตใจโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ วัตถุ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งใน
วิถีทางที่แน่นอน

จากความหมายของทัศนคติต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นลักษณะ
ทางจิตใจของบุคคล ซึ่งเกิดจากการ เรียนรู้และประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความพร้อมที่จะ
แสดงพฤติกรรมให้ปรากฏออกมาตามความรู้สึกนึกคิดของคนต่อเหตุการณ์ วัตถุ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
ซึ่งมีลักษณะเป็น เชิงนิมาน (Positive) และ เชิงนิเสธ (Negative) ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ
สังเกตได้โดยตรง แต่สรุปหาได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา

1.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

เมื่อพิจารณาความหมายของทัศนคติโดยทั่วไป สามารถกล่าวได้ว่าทัศนคติมีลักษณะ
ของการรวมกันอยู่ของส่วนประกอบตั้งแต่สองส่วนขึ้นไป

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2525: 99) อธิบายถึงองค์ประกอบของทัศนคติ 3 ด้าน
ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) เช่น ความรู้
ที่บุคคลได้รับมา ซึ่งอาจถูกหรือผิดก็ได้ ทั้งนี้รวมทั้งความเชื่อของบุคคลนั้น ๆ ด้วย จากความรู้และ
ความเชื่อจะเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เช่น บุคคลที่เรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องยิว ก็จะมีความรู้เกี่ยวกับเรื่อง
ยิว ซึ่งจะเป็นส่วนของทัศนคติที่เกี่ยวกับยิวในโอกาสต่อมาได้

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เมื่อบุคคลได้
เรียนรู้อะไรมา ก็จะเกิดความรู้สึก หรือทำหาคือสิ่งนั้นว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เช่น เมื่อ
เรียนรู้เรื่องยิวมาแล้ว จะชอบยิวหรือไม่ชอบก็ได้

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เมื่อบุคคล
ได้เรียนรู้อะไรมา ก็จะเกิดความรู้สึกหรือทำหาคือสิ่งนั้นในทางบวกหรือทางลบก็ได้ และจะแสดงพฤติกรรม
ตอบสนองต่อสิ่งนั้น เช่น บุคคลที่เรียนรู้เรื่องยิวแล้วอาจจะเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบก็ได้ ต่อจากนั้น
ก็จะแสดงพฤติกรรมต่อเนื่อง ถ้าชอบก็อาจจะคบ เป็น เพื่อน แต่ถ้าไม่ชอบก็อาจจะหนีไปให้ไกล ดังนี้
เป็นต้น

พรพิมล วรวิฑูรย์พงศ์ (2528: 83 - 85) อธิบายเกี่ยวกับเรื่องนี้สรุปได้ว่า

องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component or Beliefs) เป็นความเข้าใจ รวมทั้งความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่คุณคณมีทัศนคติ บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ได้เลย ถ้าไม่มีความรู้หรือความเชื่อต่อสิ่งนั้น อารมณ์และการแสดงออกของบุคคลจะเกิดจากการโน้มนำของความเชื่อ ซึ่งความเชื่อเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์เฉพาะตัว เกิดจากการได้รับคำบอกเล่าจากผู้อื่น และเกิดจากความต้องการของบุคคลที่อยากจะมี ความเชื่ออย่างนั้น ๆ

องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นการแสดงความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสิ่งที่คุณคณมีทัศนคติ ความเชื่อ ประสบการณ์ จะผลักดันให้คุณคณมีความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสิ่งที่คุณคณมีทัศนคติ องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกนี้ สามารถประเมินได้จากความรู้สึกของบุคคลจากไม่ชอบที่สุดไปถึงชอบที่สุด

องค์ประกอบทางด้านความพร้อมที่จะแสดงออก (Behavior Component or Actions) เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งที่คุณคณมีทัศนคติ ความเชื่อ และความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอยู่ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ

ธีรพร อูวรรณไพ (2528: 162) ได้สรุปองค์ประกอบของทัศนคติไว้เป็น 3 แนวคิด คือ

แนวคิดแรก เป็นแนวคิดดั้งเดิมระบุว่าทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบ ต่อที่หมายของทัศนคติ

แนวคิดที่สอง เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา และองค์ประกอบด้านความรู้สึก

แนวคิดที่สาม ระบุว่าทัศนคติมี 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านปัญญา องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ซึ่งทัศนคติจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์ประกอบทั้งสามนี้ มีความสัมพันธ์กัน

สุนทร โคมิน (2529: 388-389) อธิบายว่า ทัศนคติเป็นกลุ่มความเชื่อที่รวมกัน มีปฏิกริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และแต่ละความเชื่อประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบของความรู้ (Cognitive Component) องค์ประกอบของความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบของพฤติกรรม (Behavioral Component) ซึ่งองค์ประกอบของความรู้จะบ่งบอกถึงความรู้ความคิของบุคคลหนึ่ง และความเชื่อจากความรู้ ความคิของบุคคลสามารถกระตุ้นอารมณ์ ความรู้สึก ที่มีต่อสิ่งของ ความคิ สถานการณ์หนึ่ง ซึ่ง ก่อให้เกิดเป็น "ภาวะความพร้อมในการกระทำ" ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการกระทำได้ใน สถานการณ์ที่เหมาะสม

เบลเลคชี แอล อีเกอร์ตัน และคณะ (Bellacchy L. Egerton, and others 1963: 43) อธิบายถึงองค์ประกอบของทัศนคติว่า ทัศนคติประกอบด้วย

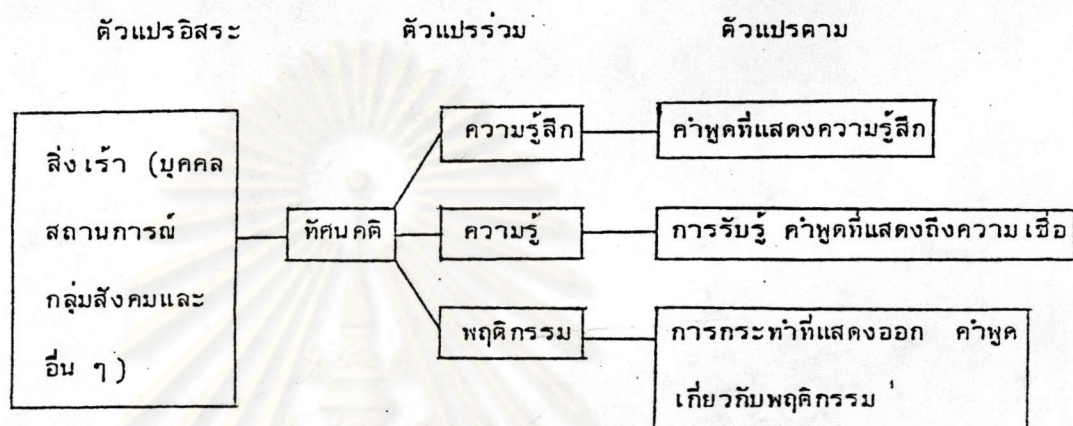
1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ที่ บุคคลมีต่อวัตถุและจะแสดงออกมาในลักษณะของความ เชื่อว่าวัตถุนั้นดีหรือไม่ดี หลังจากที่ประเมินคุณภาพ ของวัตถุนั้นแล้ว
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Feeling Component) หมายถึง ความรู้สึก ชอบหรือไม่ชอบวัตถุนั้น ๆ
3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมหลังจากที่ได้มีความรู้ความ เข้าใจ รวมทั้งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ วัตถุนั้น ๆ

ฮาร์รี ซี ไทรแอนดิส (Harry C. Triandis 1971: 2 - 3) อธิบายถึงเรื่องนี้ว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความคิ ซึ่ง เป็นองค์ประกอบที่มนุษย์ใช้ในการคิ และจำแนกความแตกต่างของสิ่ง เร้าหรือสรุปความคิ ความ เข้าใจ เกี่ยวกับสิ่ง เร้า
2. องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทาง อารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิ ถ้าบุคคลมีความคิในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็จะมีความรู้สึกที่ดี (Positive) หรือไม่ดี (Negative) ต่อสิ่งนั้น ทัศนคติจะแสดงออกในรูปของความ รัก ความ เกลียดชัง ความชอบ ความไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

๓. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็น ความพร้อมที่จะแสดงออกหรือกระทำ อันเป็นผลเนื่องมาจากความคิด ความรู้สึก ซึ่งจะออกมาในรูป ของการปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งค่อสิ่งนั้น

องค์ประกอบดังกล่าวสรุป เป็นแผนภูมิได้ดังนี้



จากแผนภูมิ จะเห็นได้ว่า การเกิดปฏิกิริยา (ตัวแปรตาม) ต่าง ๆ ค่อสิ่งเร้า (ตัวแปรอิสระ) จะมีทัศนคติ เป็นตัวแปรร่วมเสมอ ปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จำแนกออกเป็น ๓ ประเภท คือ ความรู้สึก ความรู้ และพฤติกรรม ซึ่งแต่ละประเภทคือ องค์ประกอบหนึ่งของทัศนคตินั้นเอง

เซอร์ เบิร์ต เจ เคลาส์แมร์ (Herbert J.Klausmeire 1971: 500 - 501)

อธิบายถึง องค์ประกอบของทัศนคติ สรุปว่า ทัศนคติดี้องค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประเภท คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง เนื้อหา ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับทราบ
2. องค์ประกอบทางความรู้สึก หมายถึง ปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านความรู้สึกที่มี ค่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบ
3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกภายหลัง จากที่มีปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านความรู้สึกค่อสิ่งนั้น ๆ แล้ว

สติเฟน วอร์เชล (Stephen Worchel 1983: 465) อธิบายว่า ทัศนคติ มีองค์ประกอบ ๓ ประการคือ

1. การประเมินค่า (Evaluation) ทัศนคติจะประเมินค่าของวัตถุหรือสถานการณ์ ต่าง ๆ ในลักษณะเป็นบวก (Positive) หรือลบ (Negative)

2. ความเชื่อ (Belief) ความเชื่อเป็นตัวแสดงถึงความเกี่ยวข้องในการปฏิสัมพันธ์กับวัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

3. การกระทำ (Action) การกระทำของบุคคลคือวัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ จะบ่งบอกถึงทัศนคติของบุคคลนั้น

จากที่อ้างถึงข้างต้นสรุปได้ว่า บุคคลจะมีทัศนคติคือสิ่งใด ๆ จึงสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลนั้นได้รับข้อมูล ความรู้ เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสามารถสรุป เป็นความคิดความเข้าใจ ก่อให้เกิด เป็นลักษณะทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นในทางบวกหรือลบก็ได้แล้ว แต่ว่าเขาได้รับข้อมูลความรู้มาอย่างไร และองค์ประกอบทั้งสองดังกล่าวก่อให้เกิดความพร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งคือสิ่งที่หมายของทัศนคติ แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติ เป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นแล้วมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลด้วย

1.1.3 การเกิดทัศนคติและการพัฒนาทัศนคติ

การเกิดทัศนคติ

นักจิตวิทยากล่าวถึงการเกิดทัศนคติตรงกันว่า ทัศนคติเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งการเรียนรู้นั้นแตกต่างกันตามสภาพของสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2524: 81-82) อธิบายถึงการเกิดทัศนคติ ว่า ทัศนคติแม้ว่าจะถูกกำหนดโดยประสบการณ์ที่ได้รับมาก็ตาม แต่รูปแบบของการเกิดประสบการณ์ นั้น มักเกิดจากองค์ประกอบต่อไปนี้คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่บุคคลได้รับ ในรูปแบบของสังคมประภค (Socialization)
2. การเลียนแบบ บุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อเราโดยตรง เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู อาจารย์
3. อิทธิพลของกลุ่มที่เราเข้าร่วมอยู่
4. การสรุปตีความจากลักษณะบุคคลที่ปรากฏให้เห็น (Stereotype)
5. ความบกพร่องในเรื่องบุคลิกภาพและการปรับตัว เช่น นักเรียนที่สายด่าสั้นแต่ไม่พยายามสวมแว่นขณะอ่านและ เขียนหนังสือ ทำให้อ่านหนังสือและจดงานไปผิด ๆ เมื่อถึงเวลาสอบ เขาจะได้คะแนนต่ำ ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการ เรียน เป็นต้น

พยายามสวมแว่นขณะอ่านและ เขียนหนังสือ ทำให้อ่านหนังสือและจดงานไปผิด ๆ เมื่อถึงเวลาสอบ เขาจะได้คะแนนต่ำ ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการ เรียน เป็นต้น

พรพิมล วรวิฑูรทพงศ์ (2528: 668-669) เสนอว่าแหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติ

มี 3 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. ประสบการณ์ส่วนบุคคลหรือประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Personal or Specific Experience) เป็นการเกิดทัศนคติจากการที่บุคคลมีประสบการณ์กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น ถ้ามีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใด บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อสิ่งใด ก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. อิทธิพลของบุคคลอื่น (The Influence of Other People) ทัศนคติของบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้จากผลของการที่บุคคลได้ติดต่อกับบุคคลอื่น และมีปัจจัยทางสังคม (Social Sources) หลายประการ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติด้วย เช่น ครอบครัว เพื่อน สื่อมวลชน สถาบันทางสังคมต่าง ๆ และรวมถึงวัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่ในสังคมด้วย ซึ่งปัจจัยทางสังคมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อทัศนคติในลักษณะของการเลียนแบบ การถ่ายทอด และพัฒนาการของประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (Pattern)

3. ปฏิกิริยาทางด้านอารมณ์ (Emotional Reactions) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ยังสัมพันธ์กับอารมณ์ของบุคคลนั้น ๆ อีกด้วย และอารมณ์ของบุคคลเป็นผลมาจากระดับของความคับข้องใจและการถูกบีบบังคับจากสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ทัศนคติไม่ได้เกิดขึ้นโดยพันธุกรรมแต่กำเนิด แต่ทัศนคติเกิดขึ้นภายหลังจากที่ผ่านการเรียนรู้ การเลียนแบบ หรือจากการได้รับแรง เสริมจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทัศนคติ

ประสาธ อิศรปริศา (2520: 90 - 103) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาทัศนคติไว้ดังนี้

1. การวางเงื่อนไขและการให้รางวัล ในการที่จะทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดในทางที่ควรก็จะต้องกำหนดเงื่อนไขขึ้น และในระยะแรก ๆ ก็จะให้รางวัลทุกครั้งที่เขาปฏิบัติถูกต้อง ความเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ต่อมาเมื่อบุคคลเกิดทัศนคติที่ต้องการแล้ว แม้ว่าจะไม่ให้รางวัลตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้แต่แรก เขาก็ยังคงประพฤติปฏิบัติความเงื่อนไขไว้แต่เดิม

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับ เครื่องล่อและความในใจ การเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลนั้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในใจกับ เครื่องล่อ เพราะเรามีความเชื่ออยู่ในใจซึ่งอาจจะขัดแย้งกันได้โดยมีสาเหตุมาจาก เครื่องล่อชนิดใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน คนก็จะมีทัศนคติไปในแนวเช่นนั้น เช่น นาย ก มีความเชื่อว่ายา เสพติดเป็นอันตรายและผิดกฎหมาย แต่นาย ก ก็มีความเชื่อว่ายา เสพติดสามารถสร้างความตื่นเต้นให้กับ เขาได้ และทราบว่า เพื่อนส่วนใหญ่ติดยา เสพติด ดังนั้นจะ เห็นได้ว่า นาย ก มีความเชื่อเกี่ยวกับ เรื่องยา เสพติดขัดแย้งกัน ซึ่งถ้า นาย ก แสดงออกในครั้งแรกว่าไม่ชอบ ยา เสพติด และต่อมาชอบยา เสพติด แสดงว่ามี เครื่องล่อใจอย่างอื่นที่คิดว่ามาล่อใจนาย ก ให้เปลี่ยน ทัศนคติจากการไม่ชอบยา เสพติดมา เป็นชอบ เช่นนี้ เป็นต้น

สุณี อิศรากร (2524: 154) ได้อธิบายถึง แนวทางการ เปลี่ยนทัศนคติโดยใช้ วิธีการวาง เงื่อนไขแบบคลาสสิกของพาฟลอฟ (Pavlov's Classical Conditioning Learning) ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทัศนคติไว้ดังนี้ ทัศนคติของบุคคลเกิดจากการที่ได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากสิ่ง ที่แวดล้อมตัว เขาอยู่ ดังนั้นถ้า เขาต้องการให้บุคคลมีทัศนคติ เป็น เช่นไร ก็ต้องจัดประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมหรือหาสิ่งที่จะมา เราให้ เขา เกิดทัศนคติตามแนวที่ต้องการ

ทองจุล ชันขาว (2528: 20-21) อธิบายถึงการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ สรุปได้ว่า ในการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ จะต้องกำหนดสิ่ง ที่ต้องการจะ เปลี่ยนแปลง ให้ชัดเจน และไม่เกินขีดจำกัด ความสามารถที่จะทำได้ ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงความ เชื่อและค่านิยม ทำได้โดยการให้ข้อมูลใหม่ จะทำให้เกิด การ เปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของทัศนคติทางด้านความรู้ หรือการรับรู้ ซึ่งจะมีผลถึงอารมณ์และการปฏิบัติ ของบุคคล การให้ข้อมูลใหม่ อาจจะทำได้โดยให้ได้รับประสบการณ์ตรง

2. สร้างความหวังใหม่ เป็นการชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากการทำ ตามวิธีการใหม่ ด้วยวิธีการชี้แจงให้บุคคลเห็นว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลจะประสบผลสำเร็จ อย่างไร การชี้แจงต้องให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะไม่ถูกบังคับให้ต้องทำ และเพื่อเป็นการให้กำลังใจควร จะมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนั้นในสื่อมวลชนต่าง ๆ ด้วย

3. ใช้อิทธิพลกลุ่ม อิทธิพลกลุ่มมีผล เป็นอย่างมากต่อทัศนคติของบุคคล เพราะบุคคล ต้องการ เป็นสมาชิกและการยอมรับของกลุ่ม ดังนั้นการ เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน กิจกรรมของกลุ่มก็อาจมีผลในการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลให้ เหมือนกับสมาชิกส่วนใหญ่ในกลุ่ม

4. ใช้องค์ประกอบแทรกซ้อน หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละคน มาตรฐานของสังคม และผลต่อเนื่อง ซึ่งเกิดมาจากการทำตามกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งองค์ประกอบแทรกซ้อนเหล่านี้ ควรนำมาพิจารณาในการวางแผนโครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสม

สุนทร โคมิน (2529: 431-432) ได้กล่าวถึงทฤษฎีทางจิตวิทยาซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาทัศนคติของบุคคลดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theories) ซึ่งมีหลักการสำคัญอยู่ที่ การวางเงื่อนไขและการเสริมแรง (Conditioning and Reinforcement) ในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

2. กลุ่มทฤษฎีทางกระบวนการรู้คิด (Theories of Cognitive Processes) ซึ่งเชื่อว่า ทัศนคติเป็นผลของการที่บุคคลได้ข้อมูลต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการรับรู้ กระบวนการปรับ และกระบวนการตัดสินใจประเมินของบุคคล

3. กลุ่มทฤษฎีทางบุคลิกภาพ กล่าวถึงทัศนคติเป็นองค์รวมของความคิด อารมณ์ และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นทัศนคติของบุคคลจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทที่เขา เป็นอยู่

ฮาร์รี ซี ไทรแอนดิส (Harry C. Triandis 1971: 143-145) อธิบายว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว สามารถจะเปลี่ยนแปลงได้ และการเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลเกิดขึ้นได้ โดย

1. การเปลี่ยนความคิด จากการได้รับข้อมูลใหม่ จากบุคคลอื่น หรือจากสื่อสารมวลชนต่าง ๆ

2. การเปลี่ยนความรู้สึก เกิดจากการได้รับประสบการณ์ตรงหรือเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนใจ

3. การเปลี่ยนพฤติกรรม การที่ปทัสถานของสังคม เปลี่ยนไป บุคคลจึง เปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ รวมถึงการถูกบังคับให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ตรงกับทัศนคติเดิมของตน

ในการพัฒนาทัศนคติของบุคคล จึงสามารถกระทำได้โดยการนำเสนอความรู้ ประสบการณ์ให้กับ เขา

การ์ดเนอร์ ลินซี และเอลลอท เอโรสัน (Gardner Linzey and Elliot Arosen 1960: 175 - 176) เสนอแนวทางในการพัฒนาเจตคติไว้ดังนี้

1. การแนะนำ ในการแนะนำจะต้องทำบ่อยครั้งในวิธีการต่าง ๆ กัน เช่น การบรรยายถึงลักษณะตลอดจนคุณสมบัติของวัตถุนั้น จนทำให้ผู้ที่ได้รับการแนะนำ เปลี่ยนทัศนคติไปตามที่ต้องการ
2. แรงกดดันจากกลุ่ม จะทำให้เกิดการปฏิบัติตามความ เชื่อถือหรือปทัสถานของกลุ่ม
3. การอภิปรายกัน เป็นกลุ่ม จะเป็นการ เปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่ม เสนอความคิด เห็นของตน ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนได้ทราบถึง รายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ เพิ่มขึ้น และผลสรุปที่ได้ก็ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
4. การชักชวน การให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับ เรื่องนั้น ๆ เพื่อที่จะทำให้ผู้ได้รับคำชักชวนสรุปลงความเห็น เกี่ยวกับ เรื่องนั้น ๆ ใหม่
5. การสั่งสอนอย่างใกล้ชิด ในกรณีที่มีบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมั่นคง การจะ เปลี่ยนทัศนคติจึงต้องพยายามชี้แจงให้ทราบถึงปทัสถานการประพฤติกฎปฏิบัติคนให้ เป็นตัวอย่างให้ความรู้ และข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ รวมทั้งการจัดให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งนั้นบ่อย ๆ ก็เป็นแนวทางที่จะทำให้ทัศนคติ เปลี่ยนแปลงได้

อารอน ควิน ซาเทิน (Aaron Quinn Sartain 1973: 115-122) เสนอแนวทางในการพัฒนาทัศนคติไว้ ดังนี้

1. การได้รับประสบการณ์เฉพาะ การที่บุคคลได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ เพียงครั้ง เดียวอาจทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น เป็นอย่างมาก
2. การห่มปะหูดคุยกับคนอื่น ๆ ทัศนคติของคนส่วนใหญ่มักจะ เกิดขึ้น เมื่อได้ห่มปะหูดคุยกับบุคคลอื่น และรวมไปถึงการฟังวิทยุ การชมรายการโทรทัศน์ การอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร หรือสิ่งตีพิมพ์อื่น ๆ
3. การกระทำคน เป็นตัวอย่าง ทัศนคติของบุคคลบางครั้งจะได้มาจากการเลียนแบบบุคคลอื่นที่แสดงพฤติกรรม ซึ่งเขาพึงพอใจ ซึ่งอาจจะ เป็นบุคคลในครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นก็ได้
4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

5. ทฤษฎีภาวะสมดุล หมายถึง ทศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นอยู่ในภาวะที่สมดุลแล้วจะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้ามีสิ่งอื่น ๆ เช่น การได้รับข้อมูลเพิ่มเติม หรืออิทธิพลจากเพื่อนเข้ามาเป็นสิ่งเร้า ทำให้ทศนคติต่อสิ่งนั้น เสียภาวะสมดุลไป บุคคลนั้นก็จำเป็นต้องปรับ เพื่อให้ทศนคติต่อสิ่งนั้นอยู่ในภาวะสมดุล ซึ่งเป็นเหตุให้ทศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ เปลี่ยนไป

6. แรงกดดันจากกลุ่ม แรงกดดันจากกลุ่มสามารถที่จะเปลี่ยนหรือสนับสนุนทศนคติของสมาชิกภายในกลุ่มได้ เช่น ถ้าทศนคติของบุคคลเหมือนกับทศนคติของกลุ่มก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขามีทศนคติต่อสิ่งนั้นมากยิ่งขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าทศนคติของบุคคลแตกต่างจากกลุ่ม เขาก็จำเป็นต้องปรับทศนคติของตนเอง เพื่อให้กลุ่มยอมรับ วิธีปรับความขัดแย้งทางด้านทศนคติของบุคคลกับกลุ่มมี 4 แบบ คือ

6.1 ปฏิเสธทัศนคติของกลุ่มทั้งหมด และยึดมั่นในทศนคติเดิม เมื่อเรามีความรู้สึกพอใจและเชื่อถือกลุ่มอื่นอย่างมากและมั่นคง

6.2 ไม่เปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติไปจากเดิม แต่ยอมที่จะปฏิบัติตามทัศนคติของกลุ่ม เพราะถูกกดดันจากกลุ่ม แต่ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงยึดถือทัศนคติเดิมของตนที่แตกต่างไปจากคนอื่น

6.3 เราอาจจะยอมรับทัศนคติของกลุ่มแต่เพียงผิวเผิน แต่ในส่วนลึกของจิตใจยังคงรักษาทัศนคติเดิมไว้ เมื่ออยู่ในกลุ่มเราก็จะประพฤติปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม และเมื่อเราแยกจากกลุ่มเราจะทิ้งแนวความคิดของกลุ่มไปใช้ทัศนคติเดิมที่เคยมีอยู่

6.4 ยอมรับเอาความคิดของกลุ่มเข้ามา เป็นความคิดและเจตคติของตนเองทั้งหมด

7. การโฆษณาชวนเชื่อ ทศนคติของบุคคลบางคนอาจได้รับการโฆษณา ซึ่งสื่อที่ใช้ในการโฆษณามีหลายชนิด เช่น โทรทัศน์ วิทยุ วารสาร และหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

ซิค รูบิน และ เอลตัน บี แมคเนล (Zick Rubin and Elton B. McNeil 1981: 564-570) เสนอแนวทางพัฒนาทัศนคติไว้ดังนี้

1. การชักชวน หมายถึง การพูดชักชวนให้ทำหรือมีความคิดเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น การชักชวนให้ลูกค้าใช้สินค้าที่บริษัทผลิตขึ้น การชักชวน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะเปลี่ยนทัศนคติของคน

และการชักชวนจะสามารถ เปลี่ยนทัศนคติของคนได้มากน้อย เพียงไร ขึ้นอยู่กับว่า คนผู้นั้น เห็นความสำคัญของสังคม และยอมรับสังคมมากน้อย เพียงไร

2. ข้อมูลที่ได้รับ ในการพบปะติดต่อกันนั้น ข่าวสารหรือข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติได้ เช่น เมื่อบุคคลหนึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวัตถุสิ่งหนึ่งหลังจากที่ได้มีการพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่นถึง เรื่องวัตถุนั้น ทำให้ เขาได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุนั้น เพิ่มขึ้นและ เป็นไปในทางที่ดี ก็อาจจะ เป็นแนวทางให้ เขา เปลี่ยนทัศนคติไปได้

3. การได้รับข้อมูลเพิ่มเติม จากการฟัง คนบางคนก็ใจกว้างพอที่จะ เชื่อถือสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการฟังหรือการอ่าน นอกจากนั้นการที่ได้รับคำคมในสิ่งที่ตนเองสงสัยไม่เข้าใจ ก็เป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติได้

4. สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดข่าวสาร ในการถ่ายทอดข่าวสารต่าง ๆ นั้น จะได้ผลดี มากเมื่อส่งโดยตรงระหว่างผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร แต่ในบางครั้งอาจมีการส่งข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ได้ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หรือหนังสือพิมพ์ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ในการถ่ายทอดข่าวสารผ่านสื่อชนิดต่าง ๆ กัน ถ้าเป็นข่าวทั่ว ๆ ไป ไม่ใช่เรื่องราวที่มีความสลับซับซ้อนแล้วควรใช้วิธีการเขียนจะได้ผลที่ชัดเจนดีกว่า เพราะผู้อ่านสามารถที่จะอ่านซ้ำ ๆ และพิจารณาตามไปได้

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาทัศนคติให้แก่บุคคลต่อเรื่องใด ๆ ก็ตาม สามารถกระทำได้ด้วยกระบวนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม เพื่อให้เขาได้รับความรู้ ประสบการณ์ อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความคิด เปลี่ยนความรู้สึก และเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ค้องการ ในกระบวนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมนั้นมีวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้กระบวนการสื่อสาร การวางเงื่อนไขและการให้รางวัล การใช้แรงผลักดันจากกลุ่ม การอภิปรายการชักชวน ตลอดจนการสั่งสอนอย่างใกล้ชิด

1.1.4 การวัดทัศนคติและมาตรวัดทัศนคติของลิเคิร์ต

ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงของการตอบสนองทางด้านความรู้สึกของบุคคล ซึ่งจัดว่าเป็นพฤติกรรมภายในที่มีลักษณะเป็นนามธรรม การวัดทัศนคติจึงเป็นการทำความเข้าใจบุคคล และยังสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ได้ โดยการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่ยังไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง โดยทั่วไปจะวัดทางอ้อมจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกซึ่งไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของบุคคล

บุญธรรม กิจปริศนาวิสุทธิ (2527: 222) อธิบายว่า สิ่งที่ต้องพิจารณาในการวัดทัศนคติ มีดังนี้

1. เนื้อหา (Content) เนื้อหาหรือสิ่งเร้า เป็นสิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเป็นอันดับแรกในการวัดทัศนคติ สิ่งเร้าที่จะใช้ไปกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกมานั้น จะต้องมีการสร้างกำหนดแน่นอน เป็นตัวแทนของทัศนคติที่ต้องการวัด
2. ทิศทาง (Direction) การวัดทัศนคติโดยทั่วไปกำหนดให้ทัศนคติมีทิศทางเป็นเส้นตรง และต่อเนื่องกันในลักษณะเป็นซ้าย - ขวา หรือบวกกับลบ กล่าวคือจะมีกิริยาท่าทีเห็นด้วยอย่างยิ่ง และลดความเห็นด้วยลงเรื่อย ๆ จนถึงมีความรู้สึกเฉย ๆ และลดต่อไปเป็นไม่เห็นด้วยและเพิ่มความไม่เห็นด้วยขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยนี้ถือว่าเป็นเส้นตรงเดียวกันและต่อเนื่องกัน
3. ความเข้ม (Intensity) กิริยาท่าทีหรือความรู้สึกที่แสดงออกต่อสิ่งเร้า นั้น ถือว่ามีปริมาณมากน้อยแตกต่างกัน ถ้าความเข้มสูงไม่ว่าจะไปในทิศทางใดก็ตาม จะมีความรู้สึกหรือกิริยาท่าทีรุนแรงมากกว่าที่มีความเข้มที่เป็นกลาง

ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2528: 16-18) อธิบายถึง การศึกษาทัศนคติของบุคคล 3 วิธีสรุปได้ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) โดยใช้ประสาทหูและตา ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตไปวิเคราะห์ว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น เป็นอย่างไร ซึ่งผู้สังเกตที่ดีต้องมีความเอาใจใส่จดจ่อสิ่งที่สังเกต (Attention) มีประสาทสัมผัสที่ดี (Sensation) มีความเข้าใจในสิ่งที่เห็น (Perception) และมีบันทึก

(Conception) ที่ตี สามารถสรุปเรื่องราวได้อย่างน่าเชื่อถือ และการสังเกตนั้นจะต้องมีการเตรียมงานล่วงหน้า ผู้สังเกตต้องไม่มีอคติ สังเกตหลาย ๆ ด้าน ใช้ระยะเวลาต่อเนื่องนานพอสมควร และมีความระมัดระวังในการใช้เครื่องมือในการศึกษา (เช่น แบบสำรวจ การบันทึก)

2. การให้รายงานตัวเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาทัศนคติโดยให้บุคคลนั้น เล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมา ซึ่ง เขาจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดของเขาออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่เขา มีอยู่ และจากการฟังสิ่งที่เขาบรรยายมาก็สามารถที่จะกำหนดค่าคะแนนของทัศนคติได้โดยการสร้างสเกลการวัดทัศนคติขึ้นตามแบบของ เทอร์สโตน ลีเคอร์ท์ กัทท์แมน และ ออสกูต

3. เทคนิคการฉายออก (Projective Techniques) เป็นวิธีที่ให้บุคคลสร้างจินตนาการจากภาพ เช่น โดยสร้างภาพจากวิหคหมึก (Ink Blot) หรือใช้วิธีการเล่าเรื่อง (Story Telling) ตามจินตนาการของเขาให้บุคคลที่ต้องการวัดทัศนคติฟัง แล้วให้เขาอธิบายภาพหรือเล่าเรื่อง ซึ่งจะสามารถสังเกตและวัดได้ว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีความคิดเห็นอย่างไร

ไพจิตร ผักเจริญผล (2528: 136-139) อธิบายถึงเทคนิควิธีในการวัดทัศนคติ สรุปได้ว่า เทคนิคในการวัดทัศนคติจำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การวัดทัศนคติจากคำรายงาน เนื่องจากข้อบกพร่องของการวัดทัศนโดยการสัมภาษณ์ สอบถามความคิดเห็นให้ผู้ตอบ ตอบได้อย่างเสรี คือขาดความชัดเจนและยากลำบากในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จึงมีการใช้แบบสอบถามหรือมาตราส่วนประเมินค่าในการวัด ซึ่งมีมากมายหลายแบบ เช่น แบบสอบถามประเภทให้ตอบรับหรือปฏิเสธ (ใช่ - ไม่ใช่, จริง - ไม่จริง) แบบสอบถามประเภทใช้มาตราส่วนประเมินค่าแบบสอบถามประเภทบังคับให้เลือกข้อความหนึ่งในสองข้อความ เป็นต้น

2. การวัดทัศนคติจากการสังเกตพฤติกรรม เนื่องจากบางครั้งทัศนคติของบุคคลจะปรากฏออกมาอย่างชัดเจนในการกระทำของเขา การสังเกตสีหน้า หรืออากัปกริยาของบุคคลจะทำให้สามารถรู้ถึงทัศนคติของเขาได้

อัลเลน แอล เอ็ดเวิร์ด (Allen L. Edwards 1957: 3-16) ได้เสนอรูปแบบ
ในการวัดทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. โดยการสัมภาษณ์หรือการซักถามโดยตรง วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมา
ที่สุดที่ผู้ถามจะได้ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่าผู้ถาม
อาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบ เพราะผู้ตอบอาจมีคเหมือนคำตอบ เนื่องมาจากอาจเกิด
ความเกรงกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น วิธีแก้ไขคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ตอบรู้สึก เป็น
อิสระ และให้แน่ใจว่าคำตอบของเขาจะเป็นความลับ

2. โดยการสังเกตพฤติกรรม มีผู้เสนอว่าถ้าต้องการทราบว่าใครมีความคิดหรือ
รู้สึกต่อสิ่งใดก็ให้สังเกตพฤติกรรมของเขาต่อสิ่งนั้น แต่วิธีนี้มีข้อจำกัดคือ ในกรณีที่ทำการวิจัยมาก ๆ
นั้น ไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้หมดทุกคน นอกจากนี้ทัศนคติ เป็นเพียงส่วนหนึ่ง เท่านั้นที่จะมีอิทธิพล
ต่อบุคคล ดังนั้นในการที่จะตัดสินพฤติกรรมอะไร เราจะคาดหวังพฤติกรรมของบุคคลโดยพิจารณาจาก
ทัศนคติอย่าง เดียวไม่ได้ และในทำนองเดียวกันก็จะนำเอาพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมาตัดสินว่า เขา
มีทัศนคติอย่างไรก็ไม่ได้ เช่นเดียวกัน

3. สร้างข้อความที่เป็นข้อคิดเห็นต่อสิ่งเราที่เราต้องการวัดทัศนคติ เป็นเครื่อง เรา
ให้คนที่เราต้องการให้ เขาแสดงทัศนคติต่อสิ่งนั้น คอบใจ เขง เห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ
การวัดทัศนคติวิธีนี้จะออกมาในรูปของแบบวัดทัศนคติหรือ เครื่องมือวัดทัศนคติ ซึ่ง เหมาะจะใช้ในด้าน
การศึกษางานอุตสาหกรรมและงานวิจัย เพราะสะดวกและรวดเร็วต่อการที่จะต้องการทราบค่ามัชฌิม
เลขคณิตของทัศนคติคือ เรื่องใด เรื่องหนึ่งของบุคคลส่วนใหญ่

▼ มาตรฐานวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (The Method of Summated Rating or
Likerts Scale)

Renis Likert เป็นผู้สร้างวิธีการวัดทัศนคติแบบนี้ขึ้น โดยการสร้างข้อความ
(Attitude Statement) ขึ้นมาหลาย ๆ ข้อความ โดยให้ครอบคลุมหัวข้อที่ศึกษาอยู่ แต่ละข้อมีค่า
ของทัศนคติตามสเกลระดับความค่อเนื่อง จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree)
ไม่เห็นด้วย (Disagree) ไม่แน่ใจ (Uncertain) เห็นด้วย (agree) และ เห็นด้วย
อย่างยิ่ง (Strongly agree) (Martin Fishbein 1975: 72)

การให้คะแนนขึ้นอยู่กับชนิดของข้อความว่าเป็นนิมาน (Positive) หรือนิเสธ (Negative) ถ้าข้อความนั้นเป็นนิมาน (Positive Statement) การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน เห็นด้วยให้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน

ในกรณีที่ข้อความนั้นเป็นนิเสธ (Negative Statement) การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน เห็นด้วยให้ 2 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 4 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน

สุนทร โคมิน (2529: 410) กล่าวว่า ฐานคติที่สำคัญและจำเป็นยิ่งของ มาตรฐานทัศนคติของลิเคิร์ตมีดังนี้

1. ข้อความต้องชัดเจน กระชับ และตรง ๆ ไม่ลึกลับซับซ้อน
2. ข้อความทั้งหมดต้องครอบคลุมความคิดเห็นให้กว้าง
3. ข้อความทั้งหมดต้องเกี่ยวข้องกับและสะท้อนถึงตัวแปรทัศนคติตัวเดียว

การสร้างแบบวัดทัศนคติตามขั้นตอนของ Likert

วิธีการสร้างมาตรฐานทัศนคติของลิเคิร์ต นั้น "ศีกดิ์ สุนทร เสนิ" (2528: 41-63)

ได้อธิบายไว้เป็นลำดับขั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกคำถามและรวบรวมข้อความคิดเห็น

ข้อความที่ใช้อาจเขียนขึ้นเอง หรือนำมาจากที่อื่น ๆ เช่น จากหนังสือพิมพ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การกำหนดตัวแปรของทัศนคติ

นำคำถามที่ตั้งไว้จากขั้นที่ 1 มากำหนดค่าทัศนคติว่าควรจะมีค่าตั้งแต่ เท่าใดถึงเท่าใด โดยการกำหนดเป็นข้อความถามเป็น 2 ประเภท คือประเภทนิมาน (Favorable Statement) และประเภทนิเสธ (Unfavorable Statement)

คำถามประเภทนิมาน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 / 5 / / 4 / / 3 / / 2 / / 1 /

คำถามประเภทนิเสธ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 / 1 / / 2 / / 3 / / 4 / / 5 /

ขั้นที่ 3 การเลือกคำถาม

คำถามที่สร้างขึ้นจะต้องนำไปทดลองใช้ดูว่า คำถามแต่ละข้อเชื่อถือได้หรือไม่ สามารถวัดทัศนคติที่ต้องการจะวัดได้หรือไม่เพียงไร โดยนำคำถามที่สร้างขึ้นไปใช้ให้ผู้รู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นอ่าน เพื่อวิจารณ์ข้อคำถาม เหล่านั้นว่าดี - ไม่ดี ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้งไป และเพิ่มเติมปรับปรุงข้อคำถามให้ครอบคลุม เรื่องที่ต้องการวัดให้มากที่สุด แล้วจึงนำคำถามที่ได้ไปทดลองกับกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร นำเอาคำตอบเหล่านั้น มาวิเคราะห์เพื่อเลือกเอาข้อคำถามเฉพาะที่ดีไปใช้โดยการวิเคราะห์ข้อคำถาม (Item Analysis) และทดสอบคะแนนที่ได้ด้วย t-test

ขั้นที่ 4 หาความตรง (Validity)

การหาความตรง มีหลายวิธี เช่น ให้ผู้รู้ช่วยตัดสินว่าครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องที่ต้องการวัดมากน้อยเพียงใด ใช้การ เปรียบเทียบกับความจริง (Concurrent Validity) คือเอาสภาพความจริงในเรื่องนี้มาเปรียบเทียบ เปรียบเทียบกับมาตราวัดมาตราอื่น ๆ (Congruent Validity) โดยนำไปเปรียบเทียบกับแบบทดสอบฉบับใหม่ ๆ เพื่อเทียบหาความตรง

ขั้นที่ 5 การหาความเที่ยง (Reliability)

ในการหาค่าเที่ยงของแบบวัดทัศนคติ สามารถกระทำได้โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดทัศนคติมาปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มประชากรของการวิจัยต่อไป

การวัดทัศนคติเป็นวิธีการทำความเข้าใจบุคคล โดยการศึกษาความรู้สึก ทำทักของเขาต่อสิ่งของหรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีวิธีการหลายอย่างเช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือโดยวิธีการใช้แบบวัดทัศนคติ เป็นต้น มาตราวัดทัศนคติของลิเคิร์ท เป็นแบบวัดทัศนคติที่ผู้รับการวัดทัศนคติให้ค่าคะแนนคือข้อความที่มีอยู่ในแบบวัดทัศนคติ และนำค่าคะแนนนั้นมาวิเคราะห์หาค่าทัศนคติโดยระเบียบวิธีการทางสถิติ ซึ่งเป็นการวัดทางอ้อมจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออก ไม่ใช่วัดจากพฤติกรรมโดยตรงของเขา

1.2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ

1.2.1 ความหมายของงานอาชีพ

การพัฒนาและสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตและสังคม เป็นลักษณะ เฉพาะในการดำรงชีวิตของมนุษย์ การผูกพันอยู่กับงานอาชีพจึง เป็นสิ่งที่มนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ "หลักคำสอนต่าง ๆ อัน เป็นศีลธรรมที่แท้นั้นต่างก็รับรองกันว่า มนุษย์ เราทุกคนที่ถือกำเนิดมาในโลกนี้นั้น หาใช่ทำงานเพียง เพื่อจะมีชีวิตรอดเท่านั้น หากแต่จะต้องทำเพื่อก้าวไปสู่ความ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย" (ซูมาร์ค เกอร์ 2524: 30)

ในความหมายของคำว่า งานอาชีพนั้น มีผู้อธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

คำรงค์ ฐานดี (2520: 2) กล่าวว่า "ในทางสังคมวิทยา เรายังหาข้อยุติไม่ได้ว่าอาชีพ คืออะไร เพราะความหมายและขอบ เขตของคำนี้กินความออกไปอย่างกว้างขวาง โดยขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ใช้ว่าจะให้ความหมายอย่างไร พร้อมกันนั้น อาชีพในปัจจุบันมีลักษณะแตกแยกย่อยออกไปมากมาย ยากแก่การให้ความ หมายเพื่ออธิบายอาชีพได้ทุกแบบ

เคลือม มุขย์แก้ว (2525: 19-20) อธิบายว่า "งาน" และ "อาชีพ" เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงและสัมพันธ์กัน คำว่า งาน ครอบคลุมกิจกรรมทุกประเภท ทุกชนิดที่มนุษย์ทำอยู่ งานแบ่งออกเป็นสองประเภทคือ งานนอก เช่น งานบ้าน งานครัว งานอดิเรก งานอาชีพ และงานใน หมายถึง การศึกษาเรียนรู้ให้เห็นอนิจจังของธรรมชาติ เพื่อการประพฤติกปฏิบัติที่ถูกต้อง สำหรับ อาชีพ หมายถึง กิจกรรมหรือการทำงานที่ให้ผลตอบแทน เป็นรายได้ หรือเศรษฐกิจหรือทั้งสองอย่าง อาชีพใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นครู พ่อค้า วาลา ต้องทำงานทั้งสิ้น และทำในบทบาทที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละอาชีพ ซึ่งอาจจะสัมพันธ์กันหรือไม่สัมพันธ์กันก็ได้ นั่นคือ อาชีพทุกชนิดเป็นงาน

สุภาพรรณ โคตรจรัส (2525: 350) อธิบายว่า งานหรืออาชีพ โดยทั่วไป หมายถึงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดคุณค่าและยังประโยชน์ต่อผู้อื่น คุณค่าของงานไม่ได้อยู่ เพียงที่เป็นแหล่งความต้องการทาง เศรษฐกิจของบุคคลเท่านั้น แต่ เป็นแหล่งสนองความต้องการทางด้านส่วนตัวและสังคมที่สำคัญยิ่งของบุคคลอีกด้วย

พจนานุกรมไทยฉบับ เฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 (2531: 128, 604) ให้ความหมายไว้ว่า งาน หมายถึงสิ่งหรือเรื่องที่ทำ และอาชีพ หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากินและกิจการการงานที่ประกอบ เพื่อเลี้ยงชีพ

เจริญผล สุวรรณโชติ (2531: 35) อธิบายว่า อาชีพ หมายถึง ชนิดของงาน
ที่บุคคลประกอบการอยู่ เป็นงานที่ทำแล้วได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

"Dictionary of Education" ซึ่ง คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good
1973: 394) เป็นบรรณาธิการ ให้ความหมายของงานอาชีพไว้ว่า เป็นเรื่องของหน้าที่
และความรับผิดชอบของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยมีความสำเร็จของบุคคล และ/หรือ
ทางการเงิน เป็น เครื่องตอบแทน

เจอร์รี่ เอ็ม โรเซนเบิร์ก (Jary M. Rosenberg 1978: 309) ให้ความ
ความหมายของงานอาชีพ ไว้ใน "Dictionary of Business and Management"
ว่า ในความหมายกว้าง ๆ แล้ว งานอาชีพ หมายถึง อาชีพของบุคคล การงาน หรือการ
ตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ

Arthur Salz (อ้างถึงใน คำรงค์ ฐานดี 2520: 2) กล่าวไว้ว่า คำว่า
Occupation นี้ แม้ว่าจะมีผู้ให้ความหมายต่างกันเพียงใดก็ตาม แต่อาชีพทุกชนิดจะเกี่ยวข้องกับ
ลักษณะสามแบบคือ

1. ทางด้านเทคนิค จะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ใช้กำลัง และ/หรือ
สมอง รวมทั้งงานด้านการจัดการรวมอยู่ด้วย
 2. ทางด้านเศรษฐกิจ จะเป็นกิจกรรมที่ทำแล้วได้รับผลตอบแทน ซึ่งเป็นรายได้
ส่วนสำคัญในการหาเลี้ยงชีพ
 3. ทางด้านสังคม จะเป็นงานที่มีเกียรติและคนยกย่องยอมรับว่าเป็นอาชีพหนึ่ง
- กล่าวโดยสรุป คำว่า "งาน" และ "อาชีพ" เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
การประกอบอาชีพทุกประเภทเป็นการทำงาน ดังนั้น การทำงานอาชีพ จึงหมายถึง การทำงานที่ได้รับ
ผลตอบแทน ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของ เงินสดหรือสิ่งของ และ/หรือ เป็นการงานธุรกิจให้กับเครือญาติ
โดยไม่ได้รับผลตอบแทนเป็นค่าจ้างหรือกำไร และงานอาชีพเป็นกิจกรรมที่สามารถสนองความต้องการ
ของบุคคล อีกทั้ง เป็นรากฐานที่สำคัญของโครงสร้างทาง เศรษฐกิจและสังคม

1.2.2 ความสำคัญของการทำงานอาชีพ

การมีงานทำหรือมีอาชีพเป็นความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เพราะนอกจากจะเป็นเครื่องกำหนดความอยู่รอดของชีวิตมนุษย์แล้ว ยังมีความสำคัญต่อคุณภาพของตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

เคล็อม มุขย์แก้ว (2525: 21) สรุปถึงการทำงานของมนุษย์ไว้ว่า การที่มนุษย์ทำงานนั้น เพื่อต้องการสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. รายได้หรือมีปัจจัยในการดำรงชีวิต
2. การยอมรับนับถือจากสังคม
3. การยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียง
4. ความภาคภูมิใจ
5. ความสุขใจ
6. เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของมนุษย์
7. ความมีอิสระ เป็นตัวของตัวเอง
8. มีเพื่อนฝูง
9. มีบทบาทร่วมในสังคมที่ตนอาศัยอยู่

วิจิตร ระวิวงศ์ (2526: 17-18) เสนอเกี่ยวกับการทำงานอาชีพว่าในสังคมปัจจุบัน เน้นการพึ่งพาตนเอง การมีงานทำมีรายได้คือเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และมีความหมายต่ออนาคตของแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก เขาชนอายุระหว่าง 16 - 25 ปี ถ้าไม่ใช่นักเรียน นักศึกษาที่เรียนเต็ม เวลาสมควรจะเป็นผู้ที่มีอาชีพมีงานทำ เพราะผู้ที่อยู่ในวัยนี้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา เป็นวัยที่อยู่ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต การไม่มีงานทำจะก่อให้เกิดผลเสียหายทางจิตใจ ขาดความภาคภูมิใจ และเป็นช่องทางให้ใช้ชีวิตไปในทางที่เป็นอันตรายต่อสังคม

แคทเทอริน เอเวนท์ (2526: 3-9) อธิบายถึงเหตุผลการทำงานของมนุษย์สรุปได้ว่า

1. มนุษย์ทำงาน เพื่อดำรงชีวิตตามมาตรฐานของแต่ละบุคคลที่กำหนดขึ้นสำหรับตนเอง

2. สังคมปัจจุบันมีโครงสร้าง เศรษฐกิจที่ซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์จึงทำงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากสังคม เทคโนโลยีปัจจุบันและจากสวัสดิการของรัฐ
3. มนุษย์ทำงานเพื่อชื่อเสียงเกียรติยศ ความเป็นอิสระ เสรีหรือโอกาสสร้างสรรค์ สิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ

พรหมฉาย ทริหะประภา (2528: 11) อ้างถึง ทฤษฎีการจูงใจของ "มาสโลว์" (Maslow) สรุปได้ว่า การทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์คือ

1. ทำให้ได้ผลตอบแทน เพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของมนุษย์
2. ช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย
3. ช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม
4. ทำให้มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น
5. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2530: 1-2) เสนอเรื่อง การประกอบอาชีพว่า มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์หลายประการคือ

1. เป็นแหล่งที่มาของรายได้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของมนุษย์
2. เป็นการแสดงสถานภาพและบทบาทของบุคคลในสังคม
3. ทำให้บุคคลได้มีโอกาสค้นพบบุคลิกภาพของตนเอง เช่น ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง
4. ทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง
5. การประกอบอาชีพของประชาชนทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองทางด้าน เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ

อาร์ เพชรสุคต (ม.ป.ป.: 19-22) เสนอเรื่องโอกาสที่ได้จากการทำงานว่า การทำงานอาจนำมาซึ่งโอกาสต่าง ๆ สำหรับแต่ละบุคคล โอกาสต่าง ๆ นั้น รวมถึงความร่ำรวย (Wealth) ความสุข (Happiness) ความมีชื่อเสียง (Fame) ความปลอดภัย (Security) การมีชีวิตที่มีความหมาย (Meaningfulness in Life) และการมีเพื่อน (Friends)

สรุปได้ว่า มนุษย์ทำงานเพราะแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมาสนองความต้องการ
 ของตน ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางสังคม เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

1.2.3 คุณสมบัติในการทำงานอาชีพ

ชม ภูมิภาค (2528: 145) เสนอเรื่อง "คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล" ซึ่งเป็น
 ลักษณะสำคัญต่อความสำเร็จของการประกอบกิจการงานและอาชีพ สามารถนำไปปลูกฝังทัศนคติในการทำงาน
 อาชีพให้กับเยาวชนได้ ดังนี้

1. ความขยันหมั่นเพียร
2. วินัยและความรับผิดชอบ
3. มีความคิดริเริ่ม
4. ความซื่อสัตย์สุจริต
5. มนุษย์สัมพันธ์ดี
6. มีความสามารถในการแก้ปัญหา

คุณสมบัติ ดังกล่าวสอดคล้องกับ ประมวล เสนาฤทธิ์ (2531: 12-14) ที่ได้เสนอว่า
 ความต้องการของนายจ้างโดยทั่วไปต้องการคนทำงานที่มีคุณสมบัติในลักษณะของความอดทน มีวินัย
 ซื่อสัตย์ มีน้ำใจ รับผิดชอบ ยอมรับสภาพงาน รอบคอบ สุจริต มีทัศนคติที่ถูกต้องต่องาน ซึ่งเป็น เรื่อง
 ของการมีจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน รวมทั้งการมีคุณสมบัติเสริมด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถ
 ในการปรับตัว การทำงานร่วมกับคนอื่นได้ มีบุคลิกภาพดี และมีความ เป็นผู้นำ

สำหรับการพัฒนาบุคลิกภาพและจริยธรรมของนักเรียนนักศึกษา นั้น กลุ่มนายจ้าง
 เสนอแนะให้สถานศึกษา เน้นการพัฒนาตนเองของนักศึกษาให้มีทัศนคติต่อการประกอบอาชีพที่ถูกต้อง
 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหา เจาะหน้าได้ มีความอดทน ไม่เลื่องงาน มีความซื่อสัตย์
 ตรง เวลาและรับผิดชอบ รวมถึงการทำงาน เป็นทีม มีความ เป็นผู้นำและความเป็นระเบียบในการ
 แต่งกายด้วย

นอกจากนี้ จำเนียร จวงตระกูล (2530: 62-69) ได้เสนอแนวทางความประพฤติ
 ของพนักงานในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปลูกฝังและพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพให้กับ เยาวชน
 สรุปได้ว่า

พนักงานหรือลูกจ้างไม่ว่าหน่วยงานของรัฐหรือ เอกชน ควรประพฤติปฏิบัติดังนี้

1. การมาทำงาน พนักงานที่สมควรจะทำงานตรง เวลาสม่ำเสมอ และปฏิบัติความ
ระ เบียบว่าด้วยการลา หรือการหยุดงานอย่าง เคร่งครัด
2. การปฏิบัติหน้าที่ ควรปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เสียสละ รอบคอบ
3. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องมีความรับผิดชอบ มีสัจจริต มีวินัย
และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ เสร็จตามกำหนด เวลาอันสมควร
4. การรักษาความลับของงานและข่าวสารขององค์การ พนักงานที่คิดต้องไม่เปิดเผย
ความลับขององค์การ มีความระมัดระวังรักษา เอกสารหรือความลับขององค์การ
5. การรักษาผลประโยชน์ขององค์การ พนักงานที่คิดจะต้องรักษาผลประโยชน์ของ
องค์การ
6. การใช้และการระวังรักษาทรัพย์สินขององค์การ พนักงานที่คิดจะต้องระวังรักษา
ทรัพย์สินขององค์การไม่ยกยอก เอาไม่ เป็นของคน รู้จักใช้อย่างประหยัด-บำรุงรักษา รวมถึงการป้องกัน
อุบัติเหตุ ในองค์การด้วย
7. ความซื่อสัตย์สุจริต พนักงานที่คิดไม่ฉ้อโกงต่อองค์การ รวมทั้งไม่รับสินจ้างรางวัล
จากผู้อื่นซึ่งจะ เป็นผลเสียหายกับองค์การ
8. ความประพฤติและพฤติกรรมพนักงานที่คิดต้องมีความขยันขันแข็ง เอาการ เอางานแ
และ เป็นผู้ที่มีวินัยตลอดเวลา ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่ก่อการวุ่นวายในองค์การ รวมถึงไม่ปฏิบัติสิ่ง
ไม่เหมาะสมต่าง ๆ ที่ จะเกิดความเสียหายกับองค์การ ทั้งใน เวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน
9. การแต่งกายและการปรากฏกาย พนักงานที่คิด ควรแต่งกายสุภาพเรียบร้อยตาม
ความนิยมของสังคม อันจะ เป็นผลทำให้พนักงานหรือบุคคลอื่นมีสุขภาพดี อนามัยดี และปลอดภัย
10. การมีหนี้สิน พนักงานที่คิดต้องปฏิบัติตามพันธกรณีของตนมีอยู่ เคร่งครัด ไม่ว่าจะ
เป็นพันธกรณีทางการเงินหรืออย่างอื่นใด และไม่ว่าจะเป็นพันธกรณีตามกฎหมายหรือตามแนวทางแห่ง
ศีลธรรมก็ตาม

สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝังและพัฒนาทัศนคติคองงานอาชีพ คือ การปลูกฝัง
คุณสมบัติในการทำงานและกิจนิสัยที่ดีในการทำงานให้กับเด็กและเยาวชน เพราะจะทำให้ เด็กและ
เยาวชนมีความกระตือรือร้นและ เห็นคุณค่าของการทำงาน และยังช่วยฝึกความรับผิดชอบในการทำงาน
อาชีพตามความสามารถและ เหมาะสมกับวัย

1.2.4 การว่างงานของเยาวชนไทย

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ทำให้การส่งเสริม
อุตสาหกรรมและการค้า เพื่อการขยายตัวทาง เศรษฐกิจของประเทศไทย โดยความร่วมมือระหว่าง
ภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ ซึ่งก่อ
ให้เกิดมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่งานที่เพิ่มขึ้นไม่ได้เพิ่มขึ้น เป็นสัดส่วนมาก เมื่อเทียบกับการเจริญเติบโต
ทาง เศรษฐกิจ การเพิ่มขึ้นของจำนวนงานในประเทศยังไม่มากมายเพียงพอที่จะแก้ปัญหาการเพิ่มขึ้น
สูงของ กำลังแรงงานคือปี (นิคม จันทรวิทุร 2532: 68-71) และจากการคาดคะเนอัตราการว่างงาน
โดยส่วนรวมสูงขึ้นจากร้อยละ 1.7 ในปี พ.ศ.2525 มา เป็นร้อยละ 3.5 ในปี พ.ศ.2534 และ
อัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสายสามัญเพิ่มจากร้อยละ 6.1 ในปี พ.ศ.
2525 เป็นร้อยละ 10.1 ในปี พ.ศ.2534 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2528:
40) จึงกล่าวได้ว่า การว่างงานของเยาวชนไทยยังคง เป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทยอยู่ใน
ปัจจุบัน

วรากรณ์ ขวาศศิริ (2527, 2528: 26) เสนอว่า อิทธิพลของชุมชนใน
การเลือกอาชีพของ เด็กและ เยาวชนว่า ในชุมชนที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรมจะมี เด็กและ เยาวชนมาเป็น
ลูกจ้างโรงงาน หากชุมชนใดมีสถานบริการมาก ก็จะมี เด็กและ เยาวชนมาเป็นบริกรมาก โรงงาน
อุตสาหกรรมและสถานบริการแต่ละแห่งจะ เป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของคองงานที่จะมาทำงานด้วย ซึ่ง เป็น
ที่แน่นอนว่า เจ้าของกิจการหรือผู้ว่าจ้างมักจะพิจารณาผู้ที่มีความรู้ดี แต่มีประสบการณ์ด้านทักษะอาชีพนั้น ๆ
อยู่บ้างก่อน ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับสูงแต่ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ก็จะถูกมองข้ามไป
ทั้งนี้ เพราะ เจ้าของกิจการต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วก่อนที่จะตกลงใจจ่ายเงิน ค่าจ้าง
ค่าแรงงาน คำนวนการผลิต ตลอดจนผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับจากคองงานแต่ละคน ดังนั้นการจ้างผู้มี
ประสบการณ์ย่อม เป็นการลดต้นทุนการผลิตวิธีหนึ่ง

วราภรณ์ บวรศิริ (2523: บทนำ) เสนอ เรื่องปัญหาการมีงานทำว่าปัจจุบันประเทศไทย ประสบปัญหา เกี่ยวกับการที่มีผู้ต้องการ เข้า เรียนในระบบการศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการ เรียนต่อในระดับสูง ขึ้นไปเรื่อย ๆ เพื่อสะดวกในการที่จะหางานทำหรืองานที่ทำสบาย ๆ ตลอดจนมีค่านิยมที่สนับสนุนให้ บุคคลเรียนสูงขึ้น เพื่อได้รับชื่อเสียง เกียรติยศในสังคม ขณะเดียวกันทางด้าน การขยายตัวของตำแหน่ง งานในตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและ เอกชนมีคงที่ หรือเพิ่มขึ้น เพียง เล็กน้อย เป็นผลทำให้อัตราการว่างงาน มีแนวโน้มสูงขึ้น

กมลลักษณ์ ไตสกุล (2529: 513) เสนอว่า การว่างงานของประเทศไม่ใช่ ความล้มเหลวของการวางแผนผลิตกำลังแรงงานที่มีการศึกษา เพียงพออย่างเดียว แต่อยู่ที่การไม่ สามารถสร้างค่านิยมที่ถูกต้องของการศึกษา คือความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับชีวิตและสังคม และจุดหมาย ของชีวิตให้กับแรงงานเหล่านั้น แต่ ส่วนใหญ่จะมีค่านิยมในการมองจุดหมายของการศึกษาเพียง แค่เครื่องมือหรือทางผ่านไปสู่การมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี ๆ มีเงินเดือนสูง และได้เป็นเจ้าของคน

คำหมาน คนโค (2529: 51-52) เสนอว่า การว่างงานของเยาวชนไทย สรุปได้ว่า ต้นเหตุของการว่างงานของเยาวชน คือ ผู้ปกครองตามใจลูกอย่างเกินเลย รวมทั้งไม่ อยากให้ลูกทำงานไม่ว่างงานบ้านหรืองานใดๆ ซึ่งลูกจะเกิดความรู้สึกว่าการทำงาน เป็นเรื่องต่ำต้อย นอกจากนั้น ครู-อาจารย์ โรงเรียน-สถานศึกษา ไม่สนใจสอนการงานภาคปฏิบัติ ไม่สนใจฝึกหัด ให้เด็กทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่สนใจ เรื่องการหามาค้าขาย เรื่องการประหยัดคอตอม เรื่องความขยัน หมั่นเพียร ทำคน เป็นแบบอย่าง เรื่องความหุ้มเฟือย ความไม่ตรงต่อเวลา ความไม่รับผิดชอบ รวมทั้ง สังคมและสื่อมวลชนต่าง ๆ เสนอค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง โดยทั้ง เจตนา หรือไม่เจตนาทำให้เยาวชน เป็น คนไม่มีคุณภาพ ไม่เหมาะกับงาน เลือกลงาน ไม่มีคุณธรรม-มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ไม่มีทักษะใน การทำงาน และไม่มึนึสัยที่คิดในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัญหาการว่างงานในประเทศไทยนั้นมีสาเหตุ เนื่องมาจากการจ้างงาน ยังมีจำกัดทำให้ตำแหน่งงานมีไม่เพียงพอกับปริมาณแรงงานที่มีอยู่ รวมทั้งความอ่อนแอในการทำงาน ของคนไทย ทำให้ไม่สามารถสร้างงานอาชีพขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาการว่างงานของตน และ เมื่อพิจารณา ถึงกลุ่มเยาวชนไทยที่ศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการ ผลิตสินค้าและบริการ และการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจของประเทศในอนาคต เยาวชนเหล่านี้ ยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งงานและประสบกับภาวะการว่างงานอยู่ต่อไป พวกเขา จึงควรได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าทาง เศรษฐกิจ โดยสามารถประกอบ

อาชีพหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง อีกทั้งเป็นการเตรียมประสบการณ์ในชีวิตของตนเองให้พร้อม สำหรับการดำเนินชีวิตอนาคตด้วย

1.3 การพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพให้แก่เยาวชนไทย

การส่งเสริมให้คนในประเทศประกอบอาชีพ เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ประการหนึ่ง เนื่องจากการที่คนในประเทศมีรายได้สูงขึ้น จะทำให้ความสามารถในกระบวนการทาง เศรษฐกิจ คือ การผลิต การบริโภค การแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ ของประเทศสูงขึ้น การพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพให้แก่เยาวชนไทย ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของประเทศ จึงเป็นสิ่ง จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเยาวชนไทยในปัจจุบัน ยังไม่ปรากฏลักษณะนิสัยรักการทำงาน และทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงานอาชีพ ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมการทำงานของคนในสังคมไทยยังมีสภาพพร่อง เมื่ออยู่ในยุคสมัยของการต้องพึ่งพาตนเองทาง เศรษฐกิจอย่างในปัจจุบัน

ศิริ รอดบาง (2520: 48-49) เสนอไว้ว่า วัฒนธรรมในการทำงานของคน ไทยที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง คือ การพัฒนาคนให้มีนิสัยรักงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เกี่ยวกับการนิยมอาชีพรับราชการของคนไทย การรู้จักแบ่งเวลาทำงาน เพราะการทำงานของคนไทย มักจะมีความสุขสนุกสนานปะปนอยู่เสมอ ซึ่งผลงานที่ได้รับมักจะไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย การ ตรงต่อเวลาเพราะจะช่วยให้มีความกระตือรือร้นและมีระเบียบวินัยในตนเอง และการใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สติปัญญา และเพิ่มรายได้ของตนเอง

เฉลียว บุรีภักดี (2527: 20) เสนอว่า สภาพของความบกพร่องในการทำงาน ของคนไทยมีอยู่หลายรูปแบบ เช่น ในรูปของความเกียจคร้านงาน รูปของการทำงานไม่เป็น รูป ของการคดโกง ทำงานน้อยหรือไม่ทำเลย แต่เอาผลประโยชน์มาก

ผลการสัมมนาระดับชาติของโครงการการศึกษาเกี่ยวกับงานในและนอกระบบ โรงเรียน เมื่อวันที่ 19 - 21 กันยายน 2527 (2528: 51) พบว่า นักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษา มักจะไม่ปรากฏลักษณะนิสัย เกี่ยวกับการรักงานและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก ทัศนคติของผู้ปกครองและครูยังนิยมทางด้านวิชาสามัญ

สายสุรี จุติกุล (2528: 195) เสนอว่า ความพยายามของสถาบันการศึกษาใน การเตรียมเด็กให้มีอาชีพ ยังมีปัญหาอยู่มากในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีปัญหาดังนี้

1. เมื่อจบหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นวิชาการงานและอาชีพแล้ว ถ้าเด็กต้องการศึกษาต่อในโรงเรียนของกรมอาชีวศึกษา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) กรมอาชีวศึกษาจะพิจารณาคะแนนวิชาสอบ เข้าที่สำคัญ คือ วิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ ซึ่งทำให้เด็กที่สนใจวิชาชีพไม่สามารถศึกษาต่อได้

2. สังคมยังเน้น เรื่องวิชาการ และให้ความสำคัญด้านวิชาการมากกว่าวิชาชีพ ซึ่งให้ค่าไว้ค่ามาก โดยเฉพาะมักจะเข้าใจว่าผู้เรียนวิชาชีพคือ ผู้ที่ไม่สามารถเรียนวิชาการได้แล้ว

3. ด้านการเรียนการสอน ยัง เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง
 วรากรณ์ ศิริวรรณ (2528: 699-701) เสนอว่า ปัญหาและอุปสรรคของการปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีทัศนคติและค่านิยม เรื่องอาชีพ ว่าเป็นผลเนื่องมาจาก

1. การปลูกฝังค่านิยมอาชีพที่ผิด ๆ ของครอบครัว

หัวหน้าครอบครัวที่ประกอบอาชีพ เกี่ยวกับการ เกษตรหรือประกอบการค้าย่อย มักมีความรู้สึกและค่านิยมในอาชีพของคนในทางลบ ไม่ประสงค์ให้อุบลหลานของคนมีอาชีพอย่างเดียวกับตน เด็กและเยาวชนจึงได้รับการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมในอาชีพที่ผู้ปกครองคนทำอยู่ไปในทางไม่ถูกต้อง ไม่ประสงค์จะประกอบอาชีพเดียวกับผู้ปกครอง

2. ทัศนคติและค่านิยมที่อ้อมอ้อมผู้ที่ไม่มีงานทำ

ครอบครัวไทยยังมีทัศนคติและค่านิยมว่า หัวหน้าครอบครัวหรือพี่น้องที่มีอาชีพมีรายได้ จะต้องรับภาระในการเลี้ยงดูแก่สมาชิกครอบครัวที่ไม่มีอาชีพ ที่ยังว่างงาน โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ จนกว่าสมาชิกเหล่านั้นจะมีงานทำ ซึ่ง เป็นการสร้างนิสัยการเลือกงานไม่กระตือรือร้นชวนชวนที่จะประกอบอาชีพ และไม่ตั้งใจจะฝึกฝนทำอาชีพอย่างจริงจัง.

3. ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการสร้างทัศนคติและค่านิยม เรื่องอาชีพ

ครอบครัวไทยที่เคร่งครัดศาสนา มักจะหลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพที่ขัดกับหลักคำสอนของศาสนา เช่น หลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการ เลี้ยงสัตว์ที่ต้องเอาไปฆ่า หรือไม่นิยมอาชีพ เกี่ยวกับการให้กู้เงิน บางครอบครัวจึง เกิดการประกอบอาชีพบางประเภท ถือว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติและเสียหายถึงครอบครัวได้ เช่น อาชีพนักแสดง นักดนตรี หรือบางคนรังเกียจอาชีพที่ต้องง้อคน เช่น ค้าขายเร่ อาชีพนายหน้า อาชีพหมักสุรา อาชีพกรรมกร ทำให้เกิดการปลูกฝังทัศนคติในการ เลือกอาชีพขึ้นกับ เด็กและ เยาวชนที่เป็นสมาชิกในครอบครัวนั้นด้วย

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 6 2529: 23) สรุปผลการพัฒนาการศึกษาและประเด็นปัญหาหลักของแผนพัฒนา
การศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ว่า ประเด็นปัญหาประการหนึ่งของการพัฒนาการศึกษากำลังคน คือ
การเรียนการสอนวิชาชีพยังขาดการปลูกฝังลักษณะนิสัยการทำงานที่ดี เช่น การมีระเบียบวินัย
ความอดทน ความรับผิดชอบ และหลักสูตรการเรียนการสอนไม่สามารถปรับได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
ทางเทคโนโลยี หรือความต้องการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง

จากที่อ้างถึงข้างต้น สรุปได้ว่า เยาวชนไทยยังขาดนิสัยรักการทำงานและทัศนคติ
ที่ดีต่องานอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากขาดการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการทำงานอาชีพ อีกทั้งค่านิยมและทัศนคติของคนในสังคม ก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทัศนคติในการทำงานอาชีพของเยาวชน
ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพให้แก่เยาวชนในปัจจุบัน นอกจากจะเป็นการส่งเสริมการพัฒนา
เศรษฐกิจของประเทศแล้ว ยังเป็นการพัฒนาคนในสังคมให้มีนิสัยรักการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อ
งานอาชีพด้วย

สนั่น อินทรประเสริฐ (ม.ป.ป.: 311-317) เสนอไว้ว่า การเปลี่ยนแปลง
และดำเนินการใด ๆ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ สามารถกระทำได้โดยการ
ปลูกฝังและพัฒนาในกลุ่มเยาวชน เพราะเยาวชนส่วนหนึ่งกำลัง เตรียมตัวเพื่อ เข้าสู่ตลาดแรงงาน
และอีกส่วนหนึ่งกำลังอยู่ในตลาดแรงงานเป็นผู้ผลิตให้แก่ประเทศ เยาวชนจึงควร เป็นผู้มีบทบาท
สำคัญในการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อการประกอบอาชีพอย่าง
สม่ำเสมอ รู้จักการประหยัดและการออมทรัพย์ รู้จักการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักหาเลี้ยงชีพตนเองอย่าง
ขยันขันแข็ง มีดีต้องให้เป็นภาระเลี้ยงดูของสังคม อันเป็นการถ่วงความเจริญทางเศรษฐกิจของ
ประเทศ อย่างไรก็ตามเยาวชนยังเป็นผู้ที่ขาดประสบการณ์ในชีวิต อาจตัดสินใจผิดพลาดได้ มีคา
มารดา ผู้ปกครอง ครู-อาจารย์ และสถาบันต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจพัฒนา
เยาวชนให้มากขึ้น

การปลูกฝังและพัฒนาทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพ เพื่อให้เยาวชน เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติใน
การทำงานที่เหมาะสมกับการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศนั้น โรงเรียนและครู เป็นผู้ที่มีบทบาท
สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะวางแผนดำเนินการ และประสานงานกับบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง

เลขา ปิยะอัจฉริยะ (2522: 6) อธิบายถึง บทบาทของครูยุคใหม่กับการเตรียม
 เข้าวชนในสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันว่า ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนตระหนักถึงสภาพความ
 เป็นจริงทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับการรักษาและการรู้จัก
 หารายได้ในระหว่างกำลังเรียน และนอกจากจะสอนให้นักเรียนทำงานเป็นแล้ว ครูควรสร้างเสริมนิสัย
 อันดีงามในการทำงานให้แก่เด็กเรียนด้วย เช่น การรู้จักสังเกต อดทน มีระเบียบวินัย รอบคอบ ประหยัด
 และรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์

อาจ เตาลานนท์ เสนอไว้ตอนหนึ่งในบทสัมภาษณ์ของ วราภรณ์ บวรศิริ
 (2523: 73) สรุปได้ว่า เอกชนสามารถช่วยฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ในแง่หาประสบการณ์
 ในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยใช้เวลาในช่วงปิดภาคเรียน ซึ่งการฝึกอบรมสามารถแบ่งได้เป็น
 3 ขั้นตอนคือ ภาคแรก อบรมให้นักศึกษาได้เข้าใจถึงชีวิตการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้
 ภาคสอง เป็นการฝึกงานโดยแบ่งนักศึกษาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ให้ทำงานตามโปรแกรมในแต่ละวัน
 จะมีที่เลี้ยง เป็นผู้คอยแนะนำและควบคุมการฝึกงาน ภาคสาม เป็นการสรุปและประเมินผล เพื่อดูว่า
 นักศึกษาได้รับประสบการณ์มากแค่ไหน มีปัญหาและข้อคิดเป็นอย่างไร โครงการฝึกอบรมนักเรียน
 นักศึกษาในลักษณะนี้ เป็นประโยชน์กับนักเรียน นักศึกษาสถาบันการศึกษาจะต้องร่วมมืออย่างใกล้ชิด
 กับภาคเอกชน

สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (2528: 28) เสนอว่า ถ้าเราสามารถนำเอาศักยภาพ
 และพลังงานของ เขาวชนวัยรุ่นมาใช้เป็นประโยชน์และนำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง ก็จะช่วยให้คุณภาพชีวิต
 ของนักเรียนของเราดีขึ้นอย่างแน่นอน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนักเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนา
 และปลูกฝังคุณธรรมในการทำงาน ทัศนียที่ดีในการทำงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน ความรักและ
 ความภูมิใจในงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความประหยัดและความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้

รัตนภรณ์ ธรรมโกศล (2528: 75) เสนอเรื่องการปลูกฝังอาชีพให้กับเขาวชน
 สรุปได้ว่า สภาพสังคมเปลี่ยนแปลง การปลูกฝังเรื่องอาชีพจำเป็นต้องเน้นกันตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา
 ผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน ครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องในวงวิชาชีพ ควรสนับสนุนงานอาชีพให้กับ
 นักเรียนอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เรียนเพื่อมีงานทำ ไม่ต้องประสบกับปัญหาการหางาน
 ทำในอนาคต

ธำรง บัวศรี (2528: 162) 4 สนอว่า การฝึกนิสัยให้ในการทำงานและการสร้างคุณลักษณะที่ดี เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพในวันหน้า เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเน้นอยู่เสมอ วิธีการอย่างหนึ่งที่ทำได้ คือ การร่วมปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่นและสังคมของคน โดยร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ ถ้าโรงเรียนจะมีโครงการให้เด็กทำงานของตนเองจะช่วยเพิ่มทักษะในการวางแผน การจัดการความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติที่ดียิ่งอีกด้วย

วรารักษ์ ศิริวรรณ (2528: 702-707) สนอเรื่อง การสร้างทัศนคติและค่านิยมด้านอาชีพแก่เด็กและเยาวชนสรุปได้ว่า

การสร้างทัศนคติและค่านิยมด้านอาชีพแก่เด็กและเยาวชน สามารถกระทำได้ 3 กระบวนการคือ

1. การสร้างความตระหนักค่านิยมในอาชีพให้เกิดขึ้นในตัวเด็กและเยาวชน การสร้างความตระหนักและค่านิยมในอาชีพ เป็นสิ่งแรกที่จะช่วยกระตุ้นความต้องการในการประกอบอาชีพให้เกิดขึ้นในตัวเด็กและเยาวชน ทั้งนี้เพราะจะทำให้ใจของเด็กและเยาวชน เกิดการยอมรับ เนื่องจากเห็นคุณค่าและความสำคัญของอาชีพต่าง ๆ ขั้นตอนของการสร้างความตระหนักค่านิยมในอาชีพให้เกิดขึ้นในตัวเด็กและเยาวชนนั้นมีดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้เด็กและเยาวชนทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพด้วยตนเอง เช่น ให้ผู้เรียนดูรูปภาพ รูปภาพยนตร์ รูปภาพทัศน (วีดีโอ) รูปภาพหนังสือ (สไลด์) เกี่ยวกับเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ หรือใช้กรณีตัวอย่าง (Case Study) ของผู้ที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ มาศึกษาวิเคราะห์ แล้วตั้งประเด็นคำถามให้คิดวิเคราะห์ฝึกแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 เมื่อทำกิจกรรมในขั้นที่ 1 แล้ว ให้เด็กแต่ละคนคิดค้นวิธีจัดจตุคติจิตใจในการหาคำตอบด้วยตนเอง แล้วจดบันทึก ความคิดเห็น และเหตุผลในการตัดสินใจของตนไว้

ขั้นที่ 3 แบ่งกลุ่มย่อยช่วยกันอภิปรายคิดหา เหตุผลในประเด็นคำถามเดิม และช่วยกันสรุปออกมา เป็นของกลุ่มย่อย แล้วจึงให้เด็กแต่ละคนนำความคิด เหตุผลของกลุ่มย่อยมาเปรียบเทียบกับความคิด เหตุผลของตนเอง ซึ่งการตัดสินใจของกลุ่มย่อยจะมีส่วนช่วยปรับความคิดและการตัดสินใจของตนเองได้

ขั้นที่ 4 ให้เด็กรวมกลุ่มใหญ่ทั้งหมดอีกครั้ง เพื่อให้ตัวแทนของกลุ่มย่อยนำความคิด เหตุผล และการตัดสินใจของแต่ละกลุ่มมาเสนอต่อที่ประชุมกลุ่มใหญ่ และมีตัวแทนของกลุ่มบันทึกเหตุผลการตัดสินใจของกลุ่มใหญ่ไว้ ในขั้นนี้ มุ่งหวังจะให้เด็กแต่ละคนได้ปรับ เปลี่ยนความคิดของตนให้สอดคล้องกับความคิด เหตุผล และการตัดสินใจของกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 5 ผู้สอนหรือผู้ฝึกอบรมกระตุ้นให้เด็กและเยาวชนช่วยกันแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะแนวทางที่จะนำไปสู่การประกอบอาชีพ โดยกำหนดแนวทางที่ชัดเจนไปสู่การทดลองปฏิบัติต่อไป ซึ่งอาจเป็นในรูปของการให้ผู้เรียนได้เสนอโครงการอาชีพที่ตนเองชอบ เป็นต้น

2. การให้เด็กและเยาวชนได้มีโอกาสทำอาชีพ เพื่อฝึกทักษะอาชีพที่ตนเองสนใจและให้ได้รับผลประโยชน์หรือรายได้ตอบแทนที่คุ้มค่า เป็นการ เสริมแรง ถ้า เด็กและ เยาวชน เริ่มต้นประกอบอาชีพได้แล้วประสบผลสำเร็จมองเห็นช่องทางที่จะได้รับรายได้หรือผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพแล้วก็เป็นสิ่งจูงใจในการประกอบอาชีพต่อไป

3. การให้เด็กและ เยาวชนได้เห็นคุณค่าของการประกอบอาชีพจากตัวอย่างบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ จากการทราชมประวัติหรือผลงานด้านอาชีพของบุคคลตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตในหลาย ๆ สาขาอาชีพ จึง เป็นวิธีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และเป็นแรงจูงใจต่อการส่งเสริมอาชีพแก่เด็กและ เยาวชนด้วย

ในการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพนั้น กระทำได้หลายลักษณะ

สายสุรี จุติกุล (2528: 194) เสนอไว้ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้เด็กได้ฝึกงาน (Apprenticeship) เช่น กรณีให้เด็กทัศนศึกษารถ ระบายรถยนต์ จนในที่สุดสามารถปฏิบัติงานช่างยนต์เบื้องต้นได้

2. การใช้สื่อมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจในอาชีพต่าง ๆ และสามารถติดตามศึกษาได้ด้วยตนเอง เช่น รายการวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ที่บรรยายและแสดงอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งหนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ที่ช่วยให้เด็กสนใจและ เข้าใจลักษณะอาชีพหรือรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ

3. ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้เด็กทำอันจะนำไปสู่ผลพลอยได้ด้านอาชีพ เช่น งานอาสาสมัครต่าง ๆ เป็นต้น

เจริญผล สุวรรณโชติ (2532: 2) เสนอว่า การพัฒนาทัศนคติในการทำงานอาชีพใด ๆ ก็ตาม ควรเริ่มให้เด็กได้เรียนรู้และปฏิบัติจริงในโรงเรียน ครูจะต้องเน้นให้เด็กสามารถหาความรู้ด้วยตนเอง คิดเอง ทำเอง การศึกษาจัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการปูพื้นฐานของงานอาชีพในอนาคต เพื่อให้ได้มีทัศนคติที่ดีคือสัมมนาอาชีพทุกประเภท มีความรู้ ความชำนาญ และศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มานูเอล ซีเมลแมน (Manuel Zymelman 1976: 4-20) เสนอว่า การฝึกงานอาชีพว่า การฝึกงานอาชีพส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกงานอาชีพโดยทั่วไป (Apprenticeship) เป็นการฝึกงานอาชีพที่เป็นทางการ การฝึกจะฝึกตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ตามสาขาวิชาต่าง ๆ โดยทั่วไปแล้วจะเป็นการฝึกช่างในสาขาช่างต่าง ๆ เช่น ช่างก่อสร้าง พนักงานพิมพ์ดีด ช่างซ่อมเครื่องจักร เป็นต้น
2. การฝึกงานอาชีพระหว่างการทำงาน (On-the-job Training) โดยทั่วไปแล้วจะปฏิบัติกันในกลุ่มผู้เข้าทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เช่น ลูกจ้าง หรือผู้เข้าทำงานใหม่ จะได้รับการฝึกฝนให้รู้จัก คำนวณ เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น
3. การฝึกงานอาชีพร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (Cooperative Work Training) เป็นการฝึกงานที่ผู้เข้ารับการฝึกยังเป็นนักเรียนอยู่ โดยนักเรียนผู้เข้ารับการฝึกงานอาชีพยังต้องเรียนหนังสือในโรงเรียน และฝึกงานในสถานประกอบการไปด้วย และนักเรียนก็จะได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงานบ้าง ระยะเวลาในการฝึกงาน ก็ขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ หรือตามความเหมาะสมอื่น ๆ

การฝึกอาชีพร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ มีข้อดีและข้อเสีย ดังต่อไปนี้

ข้อดี

- 3.1 ผู้เข้ารับการฝึกได้รับใบรับรอง การผ่านการฝึกงานอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน

3.2 การฝึกงานอาชีพ ทำได้ในขอบ เขตที่เหมาะสมทั้งด้านเวลาในการฝึก และระดับฝีมือในการฝึก เพราะผู้ดำเนินการฝึกทราบระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกเป็นอย่างดี

3.3 เป็นการ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และสัมผัสกับบรรยากาศของ การทำงานจริง เพื่อให้เกิดการฝึกทราบระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกเป็นอย่างดี

3.4 ช่วยลดปัญหาการออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษา เพราะนักเรียน ได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงานอาชีพ

ข้อเสีย

สถานประกอบการบางแห่งใช้การฝึกงานอาชีพประเภทนี้ ทดแทนตำแหน่งของ ข่างฝีมือที่จบการศึกษาแล้ว และยังว่างงานอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน

ในการพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพให้แก่เยาวชนไทย เราสามารถกระทำได้โดย การให้ความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบของการ เรียนการสอนตามหลักสูตร การแนะแนวอาชีพ และการจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร เกี่ยวกับงานอาชีพในลักษณะต่าง ๆ การจัดโครงการส่งเสริม อาชีพ เป็นการพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพให้แก่เยาวชน โดยเยาวชนจะได้รับประสบการณ์ในการ ทำงานอาชีพ ทำให้ความรู้ ทักษะของเยาวชนต่องานอาชีพได้รับการพัฒนาสูงขึ้น การประสาน ความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ในการพัฒนาทัศนคติต่องานอาชีพ ให้กับเยาวชน เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความอ่อนแอในการทำงานของเยาวชน โรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียน ครู-อาจารย์ ควรทำความเข้าใจกับผู้ปกครองนักเรียน และสถาบันต่าง ๆ ในสังคม เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน รวมทั้งจุดประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อ ประสานความร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาทัศนคติ ต่องานอาชีพแก่นักเรียน เช่น ให้สถานที่ในการฝึกงาน ช่วย เป็นวิทยากรให้ความรู้-ทักษะแก่นักเรียน ตลอดจนให้คำปรึกษาและชักจูงนักเรียนให้เห็นความสำคัญของการประกอบอาชีพ

2. โครงการส่งเสริมอาชีพนักเรียนโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ การต่อสู้เบ็ดเสร็จกับโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

พันเอก อำนวย ส่องอุ่ม นายทหารแผนและโครงการสำนักงานพัฒนาระบบการต่อสู้ เบ็ดเสร็จ (สง.คพส.) กล่าวถึงระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จและโครงการส่งเสริมอาชีพนักเรียน สรุป สาระสำคัญได้ดังนี้

ระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จ คือ ระบบการต่อสู้เพื่อป้องกันปราบปราม คอมมิวนิสต์ การปฏิบัติของฝ่ายตรงข้าม โดยนำเอากำลังทุกประเภทมาใช้ผสมผสานกันอย่างมีแผนให้เป็นประโยชน์ เพื่อปฏิบัติได้ทุกระดับของการขัดแย้ง ตลอดทั้งเวลา และไม่จำกัดเวลา ด้วยการสนับสนุนทุกประเภท ทั้งทางด้านการเมือง สังคม จิตวิทยา และการทหาร อย่างสอดคล้องกับแผนพัฒนาชาติ

กองทัพบกจึงได้ตั้งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จขึ้น เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2530 โดยมี พลเอก ทวีจิตร กุลละวณิชย์ เป็นผู้อำนวยการ และ พลโท โอภาส โทธิแพทย์ เป็นรองผู้อำนวยการ ภารกิจสำคัญของ สง.คพส. คือ การพัฒนาคนและพื้นที่ตามแนวชายแดน และพื้นที่ที่มีปัญหาความมั่นคงภายใน โดยใช้ยุทธศาสตร์พัฒนา (Strategic Development) เพื่อพัฒนาระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จของประเทศ (Total Defense)

การดำเนินการพัฒนาคน เป็นการมุ่งพัฒนาให้มีความเจริญทั้งด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และชีวิตจิตใจ โดยถือว่าคนคือปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และในการพัฒนาคนนั้นสามารถกระทำได้ทั้งในระยะสั้นกับประชาชนทั่วไป ระยะปานกลางกับเยาวชน และระยะยาวกับเด็กที่จะเกิดมาในอนาคต

โครงการส่งเสริมอาชีพนักเรียน เป็นโครงการพัฒนาคนในระยะปานกลาง โดยการส่งเสริมให้เยาวชนในวัยเรียนให้รู้จักประกอบอาชีพสุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถทำงานเลี้ยงตัวเองได้ ในระดับหนึ่งและพร้อมที่จะดำรงชีพในสังคมได้ต่อไป และยังเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เยาวชนไทยโดยทั่วไป โครงการนี้ได้เริ่มทดลองเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2531 โดยฝึกอบรมนักเรียนจากโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี จำนวนหนึ่งแล้วให้เข้าทำงานในสถานที่ต่าง ๆ ระหว่างปีภาคเรียน (12-31 ตุลาคม 2531) และโครงการนี้ยังได้ดำเนินการต่อมา ในระหว่างปีภาคเรียน และวันเสาร์-อาทิตย์ ของปีการศึกษา 2532 และ 2533 โดยมีสำนักงานพัฒนาระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จและโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สุรเทพ อภัยจิตร (2521: 66-70) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางช่างยนต์ กับ เจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพช่างยนต์ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียน

อาชีวศึกษาชั้นสูง (ม.ศ.6) ภาครัฐบาล ในกรุงเทพมหานคร" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
 เปรียบเทียบความรู้ เจตคติ เกี่ยวกับวิชาชีพช่างยนต์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทาง
 ช่างยนต์กับเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพช่างยนต์ ของนักเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูง (ม.ศ.6) ภาคปกติ
 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ นักเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงจากวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน วิทยาลัยเทคโนโลยี
 และอาชีวศึกษา วิทยาเขตช่างกลพระนครเหนือ วิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพฯ วิทยาเขต 2
 มินบุรี และโรงเรียนช่างฝีมือทหาร จำนวนทั้งสิ้น 200 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบ
 และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ค่า t ค่า r_{tt} ใช้สูตร KR_{21} ค่าสหสัมพันธ์ r_{xy} ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ใน
 ความรู้ทางช่างยนต์ของนักเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูง (ม.ศ.6) ในกลุ่มตัวอย่าง มีความแตกต่างกัน
 แต่ละสถานศึกษา เจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพช่างยนต์ของนักเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูง (ม.ศ.6) ใน
 กลุ่มตัวอย่าง มีแนวโน้มที่จะแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางช่างยนต์กับเจตคติ
 เกี่ยวกับวิชาชีพช่างยนต์ของนักเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูง (ม.ศ.6) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดมี
 แนวโน้มสัมพันธ์กันในทางนิเสธมากกว่าสัมพันธ์กันในทางนิมิต

สุเทพ โลไทยสงค์ (2524: 50-55) เสนอปริญาณิพนธ์เรื่อง "ทัศนคติต่อวิชา
 อาชีพ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหาร
 การศึกษาในจังหวัดเชียงราย" มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบ ทัศนคติต่อวิชา
 อาชีพตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ในหมวดเกษตรกรรม หมวดคหกรรม
 และหมวดช่างอุตสาหกรรม ระหว่างนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารการศึกษาในจังหวัด
 เชียงราย กลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ นักเรียน 209 คน ผู้ปกครอง 209 คน ครู 33 คน
 และผู้บริหารการศึกษา 39 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ Porportional Statified
 Random Sampling) จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด เชียงรายที่เปิดสอนวิชาอาชีพตาม
 หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ในหมวดเกษตรกรรม หมวดคหกรรม และหมวด
 ช่างอุตสาหกรรม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ F-test และ q-statistic แบบ Newman
 keuls Method ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อวิชาอาชีพของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหาร
 การศึกษาในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 3 หมวดวิชาอาชีพเป็นทัศนคติเชิงนิมิต เมื่อเปรียบเทียบ
 ทัศนคติต่อวิชาอาชีพ พบว่า นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดเชียงราย

มีทัศนคติต่อวิชาอาชีพในหมวดเกษตรกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในหมวดคหกรรมไม่พบความแตกต่างกัน และในหมวดช่างอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524: 188-192) เสนอปฏิญานันท์ เรื่อง "วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย" มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อที่จะศึกษาองค์ประกอบ เชิงมนุษย์ของคนไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. เอกสาร สิ่งพิมพ์ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 210 เรื่อง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
2. คนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน ซึ่งรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย สรุปได้ว่า
 1. คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานดังนี้ การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ การทำงานเพื่อการ เปลี่ยนแปลงและ เอาชนะสภาวะแวดล้อม เป็นการกระทำที่เป็นไปได้ยาก หากการทำงาน เพียงอย่าง เดียวไม่ใช่มัจจุภัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การสะสมทรัพย์อันหามาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ
 2. คนไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้ ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ต้องการงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ต้องการงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ต้องการงานที่มีอิสระ
 3. คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้ ไม่มีการวางแผนในการทำงาน มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว ไม่มีสมรรถภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ไม่มีวินัยในการทำงาน
 4. ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อทำงานดังนี้ ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงาน เพื่อช่วยตนเอง และไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนารัฐบาล กระทรวงมหาดไทย (2528: 76-78) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อเนื่องจากการฝึกอาชีพเยาวชน (ระยะยาว)" วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่ทำให้สมาชิกเยาวชนนำความรู้จากการฝึกอาชีพไปใช้ประโยชน์หรือนำความรู้ไปประกอบอาชีพ และเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมต่อเนื่องของสมาชิกศูนย์เยาวชนหลังจากการฝึกอาชีพมาแล้ว ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือสมาชิกศูนย์เยาวชนที่ผ่านการฝึกอาชีพเยาวชน (ระยะยาว) มาแล้วเมื่อปี พ.ศ. 2527 จำนวน 131 คน จากจังหวัดในความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 4 และ เขต 5 รวม 2 เขต ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต สำหรับการจัดเก็บข้อมูลใช้วิธีสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกศูนย์เยาวชนได้นำความรู้จากการฝึกอาชีพเยาวชน (ระยะยาว) ไปใช้ประโยชน์หรือมีกิจกรรมต่อเนื่องน้อย และมีเพียงร้อยละ 37.4 เท่านั้นที่ได้นำความรู้จากการฝึกอาชีพไปใช้ประโยชน์ได้มาก ผลการศึกษาที่เป็นไปตามสมมติฐานพบว่า สมาชิกศูนย์เยาวชนที่มีกิจกรรมต่อเนื่องจากการฝึกอาชีพเยาวชน (ระยะยาว) มาก เพราะมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของศูนย์เยาวชน ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ มีความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์ มีความเป็นผู้นำ มีข้อผูกพันกับศูนย์เยาวชน มีความเชื่อมั่นในอาชีพที่ไปประกอบมากกว่าสมาชิกศูนย์เยาวชนที่มีกิจกรรมต่อเนื่องจากการฝึกอาชีพเยาวชน (ระยะยาว) น้อย และผลการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน พบว่า สมาชิกศูนย์เยาวชนที่มีโอกาสทางสังคมมาก และมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่มากครั้ง จะมีกิจกรรมต่อเนื่องจากการฝึกอาชีพเยาวชนมากกว่าสมาชิกศูนย์เยาวชนที่มีโอกาสทางสังคมน้อย และมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่น้อยครั้งกว่า

กษกร ธิบัติ (2529: 269-278) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคาดหวังของเจ้าของสถานประกอบการและครูช่างอุตสาหกรรมระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการของนักเรียน แผนการเรียนช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร" วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของเจ้าของสถานประกอบการกับความคาดหวังของครูช่างอุตสาหกรรมระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการของนักเรียนแผนการเรียนช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด มาตรฐานประมาณค่า และสอบถามแบบเลือกตอบ ตัวอย่างประชากรคือเจ้าของสถานประกอบการ 162 คน และครูช่างอุตสาหกรรม 50 คน รวม 212 คน การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าซี (Z-test) ผลการวิจัยพบว่า
 เจ้าของสถานประกอบการมีความคาดหวังอยู่ในระดับสูงที่สุดต่อการฝึกงานอาชีพของนักเรียนด้านต่าง ๆ
 11 ด้านดังต่อไปนี้

ในด้านการฝึกงานอาชีพโดยทั่วไปการฝึกงานอาชีพควรจะได้รับความร่วมมือจาก
 เจ้าของสถานประกอบการตามที่เจ้าของสถานประกอบการมีความพอใจ ในด้านผู้เข้ารับการฝึกการ
 ฝึกงานอาชีพจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ในด้านวิธีการฝึกควรมีการปฐมนิเทศ
 ผู้เข้ารับการฝึกก่อนการฝึกจริง ในด้านเวลาในการฝึกควรกำหนดเวลาฝึกไว้ต่อเนื่องกัน ในด้าน
 การประสานงานการประสานงานจะช่วยให้การฝึกมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านการนิเทศและการ
 ควบคุมการฝึกควรมีการควบคุม โดยผู้ที่มีความรู้และทักษะในวิชาชีพเป็นอย่างดี ในด้านค่าใช้จ่าย
 การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการฝึกในโรงเรียน ในด้านวัสดุ-
 อุปกรณ์และ เครื่องมือในการฝึกการมีวัสดุ-อุปกรณ์และ เครื่องมือพร้อมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะ
 ในวิชาชีพสูง ในด้านสถานที่ฝึกควรจะมีความพร้อมที่จะรับนักเรียนเข้าฝึก ในด้านการประเมินผลการฝึก
 ควรเน้นการปฏิบัติ และในด้านการปรับปรุงและส่งเสริมกาฝึกควรให้ผู้เข้ารับการฝึกที่ยังขาดทักษะ
 ได้ฝึกเพิ่มเติม

ส่วนครูช่างอุตสาหกรรมมีความคาดหวังต่อการฝึกงานอาชีพของนักเรียนในด้าน
 ต่าง ๆ 11 ด้านดังต่อไปนี้

ความคาดหวังอยู่ในระดับสูงที่สุดคือข้อความที่ว่า การฝึกงานอาชีพจะช่วยให้ผู้เข้า
 รับการฝึกมีทักษะในการทำงานดีขึ้น การฝึกควรฝึกตามคำแนะนำหรือคำสั่งของผู้ควบคุมการฝึก
 ควรนิเทศโดยผู้ที่มีความรู้และทักษะในวิชาชีพเป็นอย่างดี การมีวัสดุอุปกรณ์และ เครื่องมือพร้อมจะช่วยให้
 ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะในวิชาชีพสูง และการประเมินผลการฝึกควร เน้นการปฏิบัติ นอกจากนี้ครู
 มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูงคือข้อความที่ว่า การฝึกงานอาชีพมีความจำเป็นค่อนักเรียนมัธยมศึกษา
 ตอนปลายแผนการ เรียนช่างอุตสาหกรรม เวลาในการฝึกควรกำหนดไว้อย่าง เพียงพอที่จะทำให้ผู้เข้า
 รับการฝึกมีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การประสานงานควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ
 การได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจะทำให้เกิดความร่วมมือในการฝึกดีขึ้น สถานที่ฝึกควรมีความพร้อม
 ที่จะรับนักเรียน เข้าฝึก และควรให้ผู้เข้ารับการฝึกที่ยังขาดทักษะได้ฝึกเพิ่มเติม

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังปรากฏว่า เจ้าของสถานประกอบการและครูช่างอุตสาหกรรมมีความคาดหวังต่อการฝึกงานอาชีพของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จริมศรี เพ็ชรกุล (2529: 93-96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของครูสังคัมศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูสังคัมศึกษาในการแนะแนวนักเรียน" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังคัมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการแนะแนวนักเรียนในด้านการศึกษาอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นครูสังคัมศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 388 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ครูสังคัมศึกษาส่วนใหญ่เห็นด้วยมากกว่า ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้การแนะแนวนักเรียนในด้านการศึกษา อาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ ครูสังคัมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการแนะแนวนักเรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการแนะแนวนักเรียนโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรางค์ วิสินารมย์, ภาวนา พัฒนศรี และบุญนิธิ เพื่อการพัฒนาเด็ก (2529: 18-20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาสภาพการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมของแรงงานเด็กที่ทำงานในตลาดโต้รุ่งในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาถึงที่มาและจำนวนการใช้แรงงานเด็ก สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานเด็ก มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้เกิดแนวโน้มทางพฤติกรรม หาแนวทางในการป้องกันแก้ไข และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กในกิจการขายอาหารในตลาดโต้รุ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นแรงงานเด็ก ชาย-หญิง ที่มีอายุ 15 มีลงมาจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ในกิจการขายอาหารตลาดโต้รุ่งในเขตกรุงเทพ-ธนบุรี ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามที่กำหนดขึ้น ผลการวิจัยในส่วนของทัศนคติที่มีต่ออาชีพ พบว่า ร้อยละ 51 ชอบงานที่ทำ ร้อยละ 12 ไม่ชอบ ร้อยละ 31 มีแนวโน้มการทำงานนานเกินไป ร้อยละ 74 เห็นว่าอาชีพนี้มั่นคง ร้อยละ 87 เห็นว่าอาชีพนี้ปลอดภัยดี ร้อยละ 23 มีความภูมิใจในอาชีพนี้และ ร้อยละ 33 เห็นว่าอาชีพนี้ไม่มีความก้าวหน้าเลย

ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย กองวิเทศสัมพันธ์ ทบวงมหาวิทยาลัย

(2529: 15-17) ได้เสนอผลการวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง "แนวโน้มการเข้าทำงานของเยาวชนไทย" ผลการวิจัยพบว่า เยาวชนที่กำลังศึกษาเล่าเรียน ส่วนใหญ่ยังมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพรับราชการ แต่มีแนวโน้มที่เยาวชนจะมุ่งรับราชการน้อยลงกว่าแต่ก่อน และหันมาสนใจอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ แนวโน้มที่เยาวชนในโรงเรียนรู้จักงานอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น เร็วกว่าความสนใจที่จะทำอาชีพอิสระ ซึ่ง แสดงว่า ความรู้เพิ่มขึ้นแต่ทัศนคติยังคงยึดติดอยู่กับงานราชการ รัฐวิสาหกิจหรือบริษัทที่มีเงินเดือน ประจำ และเด็กยังไม่กล้าที่จะคิดทำอาชีพอิสระของตนเอง ในการเลือกอาชีพ ปรากฏว่า เยาวชนที่กำลังศึกษาเล่าเรียนให้ความสำคัญแก่ลักษณะงานมากกว่าค่าตอบแทนที่จะได้รับ เช่น ให้ความสำคัญว่า งานนั้นต้องตรงกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความถนัด ตรงกับความชำนาญ และมีใจรัก มากกว่าเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและโอกาสก้าวหน้าที่ดี เยาวชนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่คาดหวังที่จะเรียนให้จบระดับค่อนข้างสูงก่อน แล้วจึงค่อยลงมือประกอบอาชีพ อย่างไรก็ตาม เยาวชนเหล่านี้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติในตัวคนกับความสำเร็จในการทำงานที่จะทำ และให้ความสำคัญแก่คุณสมบัติของความขยันหมั่นเพียร ใฝ่งาน ความอดทน ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความตั้งใจจริงในการทำงาน ความมีระเบียบวินัย ความละเอียดถี่ถ้วน ความรับผิดชอบ ความประหยัด และความสุภาพเรียบร้อย และเยาวชนเหล่านี้คิดว่า จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันมิให้ตนเองว่างงานโดยการไม่เลือกงานและสนใจชวนช่วยหางานทั้งของราชการและเอกชน นอกจากนี้ เยาวชนในสถานศึกษาในสถานศึกษามีความสนใจมากพอสมควร เกี่ยวกับการฝึกอบรมพิเศษระยะสั้นด้านอาชีพ หรือการไปปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ อีกด้วย

อารี พัฒนเพ็ญ (2529: 42-45) ได้เสนอปริญญานิพนธ์เรื่อง "ผลการทดลองให้ข้อมูลด้านอาชีพต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่ออาชีพอิสระของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี." มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทดลองเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่ออาชีพอิสระ โดยการให้ข้อมูลด้านอาชีพด้วยการสอนตามโปรแกรมกิจกรรมแนะแนวอาชีพ แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบวิธีการให้ข้อมูล โดยการสอนตามโปรแกรมกิจกรรมแนะแนวอาชีพกับการสอนโดยวิธีบรรยาย กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 60 คน จากโรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน กลุ่มทดลองได้รับข้อมูลด้านอาชีพ โดยสอนตามโปรแกรมกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับข้อมูลด้านอาชีพโดยวิธีบรรยาย

แบบแผนการทดลองเป็นแบบ Pretest-Posttest Control Group Design วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทัศนคติต่ออาชีพอิสระของกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนทัศนคติต่ออาชีพอิสระกับกลุ่มควบคุม พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วินัย ณรงค์ฤทธิ์ (2530: 63-68) ได้เสนอปรวิญญาณิพนธ์เรื่อง "เหตุผลเชิงจริยธรรมและทัศนคติของนักเรียนต่ออาชีพต่าง ๆ" มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาทัศนคติของนักเรียนต่ออาชีพรับราชการ อาชีพรับจ้าง อาชีพอิสระ และเปรียบเทียบทัศนคติระหว่างนักเรียนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมและเพศต่างกัน กลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนมัธยมศึกษาประเภทสหศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 504 คน เป็นชาย 211 คน หญิง 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสร้างขึ้นโดย จีรพันธ์ พิทักษ์ และ แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ ทัศนคติต่ออาชีพรับจ้าง ทัศนคติต่ออาชีพอิสระ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อแต่ละอาชีพ ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน 3 ระดับ โดยใช้ F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อแต่ละอาชีพระหว่างนักเรียนชายกับนักเรียนหญิง ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับเดียวกัน ด้วยสถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับก่อนกฎเกณฑ์ ระดับทำตามกฎเกณฑ์ มีทัศนคติเชิงนิมานต่ออาชีพรับราชการ อาชีพรับจ้าง และอาชีพอิสระ ส่วนนักเรียนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับเหนือกฎเกณฑ์ มีทัศนคติเชิงนิมานมากกว่าอาชีพรับราชการ และมีทัศนคติเชิงนิมานต่ออาชีพรับจ้างกับอาชีพอิสระ
2. นักเรียนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับก่อนกฎเกณฑ์ ระดับทำตามกฎเกณฑ์ และระดับเหนือกฎเกณฑ์ มีทัศนคติต่ออาชีพไม่แตกต่างกัน
3. นักเรียนชายกับนักเรียนหญิงที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับเดียวกัน มีทัศนคติต่ออาชีพรับจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีทัศนคติต่ออาชีพรับราชการกับทัศนคติต่ออาชีพอิสระไม่แตกต่างกัน

เกษมีย์ สีมหาศาล(2531: 84-90) ได้เสนอปรวิญญานีพนธ์เรื่อง "ผลของ การใช้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นรายบุคคล ที่มีต่อทัศนคติในการเลือกอาชีพของนัก เรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัตติวิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์" วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาผลของ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นรายบุคคลที่มีต่อทัศนคติในการเลือกอาชีพของนัก เรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัตติวิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2530 กลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากจำนวนนักเรียนที่ได้รับการทดสอบด้วยแบบวัดทัศนคติ ในการเลือกอาชีพ และเป็นนักเรียนที่มีคะแนนทัศนคติในการเลือกอาชีพค่า จำนวน 14 คน ซึ่งม ีความสมัครใจที่จะเข้ารับคำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นรายบุคคล หลังจากการสัมภาษณ์แล้วแบ่ง เป็นกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 7 คน กลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นรายบุคคล แบบวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล คนละ 7 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการสอนกิจกรรมแนะแนวอาชีพแบบปกติเป็นเวลา 16 คาบ คาบละ 50 นาที การประ เหม็นผลทำโดยให้ทั้ง 2 กลุ่ม ตอบแบบวัดทัศนคติในการเลือกอาชีพก่อนและหลังการทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Wilcoxon Signed-Rank Test เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ทัศนคติในการเลือกอาชีพ ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และใช้ Mann Whitney U-Test เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนนทัศนคติในการเลือกอาชีพ หลังการ ทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติในการเลือกอาชีพทั้ง 2 กลุ่มสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทัศนคติในการเลือกอาชีพของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่ม ควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาข้างต้น เป็นการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพ และวิชาชีพของนักเรียน และศึกษาถึงลักษณะการทำงานของคนไทย การฝึกอาชีพของนักเรียน รวมทั้งแนวโน้มการทำงานของคนไทยสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติต่ออาชีพ คือวิชาชีพ ของ นักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคนไทยยังมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอ่อนแอ ไม่ส่งเสริมการพัฒนาของประเทศ แต่ในปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเยาวชน สถาน ประกอบการ มีความสนใจการส่งเสริมการฝึกงานอาชีพให้แก่เยาวชนมากขึ้น อีกทั้งเยาวชน ไทยมีทัศนคติอยู่กับการมีเงินเดือนประจำจากงานราชการหรืองานบริษัทต่าง ๆ แต่มีแนวโน้มสนใจ อาชีพอิสระมากขึ้น

3.2 งานวิจัยของต่างประเทศ

เลอรอย วิลเลียม คลาร์ก จูเนียร์ (Leroy William Clark Jr 1977: 1886 - A) ทำการวิจัยเรื่อง "Effect of a Group Vocational Guidance Course on Career Maturity" วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อจะศึกษาว่ากระบวนการแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มที่จัดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง ในโรงเรียนสามารถเพิ่มระดับวุฒิภาวะอาชีพของนักเรียนที่เข้าร่วมกระบวนการกลุ่มและยังสามารถเพิ่มระดับการเห็นคุณค่าของตนเองได้ด้วย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนระดับ 9 จำนวน 170 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ คะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ การยอมรับนับถือตนเอง เพศ และระดับสติปัญญา ส่วนกลุ่มที่ควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มแนะแนวอาชีพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพ (Career Maturity Inventory) และแบบวัดการเห็นคุณค่าของตนเองของคูเปอร์สมิท (Coopersmith Self - Esteem) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ และคะแนนการเห็นคุณค่าของตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอร์เบิร์ต จอห์นสัน และ เจอโรม จอห์นสัน (Norbert Johnson and Jerome Johnson 1981: 71-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "A 6 Month Follow-Up on the Effects of the Vocational Exploration Group on Career Maturity" วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อทดสอบว่า กระบวนการสำรวจทางวิชาชีพ หรือ VEG (Vocational Exploration Group) ซึ่งมีประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนาทัศนคติและความสามารถที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้เรียนได้นั้นจะมีผลกระทบที่คือนี้อย่างไร และจะคงอยู่ได้นานเพียงใด กลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นนักเรียนระดับ 8 และ 9 จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน เป็นชาย 17 คน หญิง 13 คน กลุ่มควบคุมจำนวน 30 คน เป็นชาย 19 คน หญิง 11 คน กลุ่มทดลองแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน แต่ละกลุ่มจะพบกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ๆ ละ 1 ชั่วโมง รวม 5 สัปดาห์ โดยมีผู้นำกลุ่ม ๆ ละ 1 คน กิจกรรมในกลุ่มย่อยของกลุ่ม VEG นั้น ใช้หลักการของอาชีพศึกษา และกระบวนการกลุ่มย่อยในการพัฒนาทัศนคติและความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพตามความเป็นจริง กลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกลุ่ม กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดคุณภาวะทางอาชีพ มาตรฐานทัศนคติและความสามารถ ผลการทดลอง
ปรากฏว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองมีคะแนนคุณภาวะทางอาชีพ มาตรฐานทัศนคติและความสามารถสูง
กว่ากลุ่มควบคุม แสดงว่า กลุ่มทดลองที่เข้ากลุ่ม VEG มีทัศนคติทางบวกในการเลือกอาชีพและการ
เข้าสู่โลกของงาน และมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับโลกของงานได้ดีกว่ากลุ่มควบคุม ผู้ทำการวิจัยได้
ติดตามผลนักเรียนในกลุ่มทดลองอีก 6 เดือนต่อมา ปรากฏผลเช่นเดิม สรุปได้ว่า การเข้ากลุ่ม
มีผลต่อการเพิ่มคุณภาวะทางอาชีพ

ทอคค์ ยองก์ และคนอื่น ๆ (Todd Youngue and others 1981: 369-373)
ได้ทำการวิจัยเรื่อง "The Effects of Didactic Classroom Instruction versus
Field Exposure on Career Maturity" วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดสอบวิธีการฝึก
อาชีพ 2 ประเภท คือ การเรียนในห้องเรียน และการฝึกนักเรียนได้รับประสบการณ์จริง ว่าวิธีใด
จะสามารถพัฒนาคุณภาวะทางอาชีพให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน กลุ่มตัวอย่างประชากร
เป็นนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐ เวอร์จิเนียคอนติ จำนวน 46 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและ
กลุ่มควบคุมกลุ่มละ 23 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ด้วยแบบ
วัดคุณภาวะทางอาชีพของโครส์ท ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้เรื่องงานและการเลือกงาน กลุ่มทดลองและ
กลุ่มควบคุม แบ่งเป็นกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม โดยกลุ่มทดลองจะออกไปเยี่ยมชมสถานประกอบอาชีพและบุคคล
ที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ในวันพุธ และวันศุกร์วันละ 2 ชั่วโมง ในวันจันทร์ใช้เวลาอีก 2 ชั่วโมงในการ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม และหาข้อมูลจากกลุ่มเกี่ยวกับ

1. สรุปกิจกรรมที่ไปสังเกตการณ์
2. การสัมภาษณ์บุคคลในอาชีพต่าง ๆ
3. การเขียนบรรยายอาชีพต่าง ๆ ที่ไปพบเห็น

เป็นการทำให้ให้นักเรียนได้มีบันทึกข้อมูลทางอาชีพ ระหว่าง 6 สัปดาห์ที่ทำการศึกษา หลังจากนั้นทำการ
ทดสอบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองครั้ง ผลปรากฏว่า คะแนนคุณภาวะทางอาชีพของนักเรียนในกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้น
มากกว่ากลุ่มควบคุม แสดงว่า การสอนแบบให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริง คือมีโอกาสไปสัมผัสกับ
บุคคลที่ประกอบอาชีพและ เยี่ยมชมสถานประกอบอาชีพต่าง ๆ ช่วยให้เพิ่มคุณภาวะทางอาชีพของนักเรียน
ได้มากกว่าการสอนในชั้นเรียน

ไฮก์ ดี. ดักลาส (Haig D. Douglas 1981: 3882-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "A Study of the Effects of a Group Career Counseling Program on the Vocational Maturity of Senior Secondary School Students" วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อจะกำหนดว่าโครงการแนะแนวอาชีพของกลุ่ม "Korah Collegiate" ได้ส่งเสริมให้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีวุฒิภาวะทางอาชีพหรือไม่ นอกจากนี้ยังต้องการศึกษาด้วยว่า แต่ละส่วนของโครงการสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมฟังการแนะแนว เข้าใจ รับทราบ ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด กลุ่มทดลองเป็นนักเรียนระดับ 12 จำนวน 85 คน แห่งวิทยาลัยโคราห์ (Korah) เข้าร่วมในโปรแกรมกลุ่มให้การปรึกษาทางอาชีพเป็นเวลา 6 สัปดาห์ กิจกรรมในกลุ่มประกอบด้วย การรู้จักตนเอง (Self Awareness) การค้นหาประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม (Environmental Exploratory Experiences) กลุ่มจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนทางอาชีพ ส่วนกลุ่มควบคุมเป็นนักเรียนระดับเดียวกับกลุ่มทดลองจำนวน 74 คน มีทั้งนักเรียนที่เคยใช้บริการแนะแนวและไม่เคยใช้บริการแนะแนว กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้แบบวัดพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ และแบบรายงานตนเอง (Self-reports) ในการเข้าร่วมโปรแกรมแต่ละครั้ง ผลการทดลองพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาด้านอาชีพเป็นกลุ่ม มีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ ทางด้านทัศนคติสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่ปรากฏคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ ทางด้านความสามารถสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอล รุท ราทเธอร์น (Carol Ruth Rathburn 1981: 4727-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "The Effect of a Career Development Workshop on the Career Maturity of Undecided Female College Students" วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อความรู้ในอาชีพของนักศึกษาหญิงที่มีปัญหาในการตัดสินใจเลือกวิชาชีพของตน กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาหญิงที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของตนได้ นักศึกษาหญิงเหล่านี้มีความสนใจและสมัคร เข้าร่วมโปรแกรมปฏิบัติการทางอาชีพที่วิทยาลัย ปาร์ค แคมปัส (Park Campus) โดยแบ่ง เป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่มและกลุ่มควบคุม 2 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของโครส มาตราวัดทัศนคติและความสามารถ โดยแบ่งการทดลอง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มทดลองได้รับการทดสอบก่อนการทดลองและเข้าร่วมในกลุ่มปฏิบัติการทางอาชีพ เป็นเวลา 5 ชั่วโมง หลังจากนั้นทำการทดสอบหลังการทดลอง

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มทดลองซึ่งให้เข้าร่วมในกลุ่มปฏิบัติการทางอาชีพและทำการทดสอบหลังการทดลอง

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มควบคุมที่ได้รับการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยไม่ได้เข้ากลุ่มปฏิบัติการทางอาชีพ

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มควบคุมที่ได้รับการทดสอบหลังการทดลอง โดยไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่ม เช่นเดียวกัน

ผู้ทดลองตั้งสมมติฐานว่ากลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มจะมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมทั้งสองกลุ่ม ผลการทดลองปรากฏว่ากลุ่มทดลองที่เข้าร่วมกลุ่มปฏิบัติการทางอาชีพทั้งสองกลุ่มมีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้นใน มาตรการทัศนคติในด้านการมีความเข้าใจในกระบวนการเลือกอาชีพ (Decisiveness) การมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพ (Involvement) และการมีทัศนคติต่อการทำงาน (Orientation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในมาตรการความสามารถปรากฏผลเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มปฏิบัติการทางอาชีพทำให้นักศึกษาหญิง เหล่านั้นมีวุฒิภาวะทางอาชีพเพิ่มขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกอาชีพอย่าง เป็นจริง

คอยล์ เวย์ ดีน (Doyle Wayne Dean 1981: 3125-A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "The Relationship Between a Program Career Education and the Career Maturity of Eight Grades" มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาด้านวิชาชีพและวุฒิภาวะทางอาชีพของนักเรียนเกรดแปดในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ประชากร เป็นนักเรียนเกรดแปดของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตชนบทตอนเหนือของรัฐเท็กซัส โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองเรียนอาชีพศึกษาในชั้นเรียนทุกสัปดาห์ ๗ ละ 50 นาที รวม 18 สัปดาห์ กลุ่มควบคุมไม่ได้เรียนอาชีพศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โปรแกรมอาชีพศึกษา สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เพศ โรงเรียน และครู ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพ มาตรการทัศนคติและความสามารถ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดวุฒิภาวะทางอาชีพ (Career Maturity Inventory) ผลการทดลองปรากฏ นักเรียนในกลุ่มทดลองที่เรียนอาชีพศึกษามีคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมในมาตรการทัศนคติและความสามารถในการวางแผน เป้าหมายชีวิต การวางแผน และการแก้ปัญหาที่มีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนสูง นอกจากนั้นคะแนนวุฒิภาวะทางอาชีพมีความสัมพันธ์

อย่างมีนัยสำคัญกับโรงเรียนและครูที่สอน ซึ่งแสดงว่า หลักสูตรอาชีวศึกษาควรจัดตามสภาพการณ์ของแต่ละโรงเรียน

ราล์ฟ เดวิด เบกเลย์ (Ralph David Begley, 1985: 3329-A) ทำการวิจัยเรื่อง "A Comparison of the Job Satisfaction of Graduates of Vocational Programs and Graduated of Non-Vocational Programs" วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อต้องการพิจารณาความพึงพอใจในงานของลูกจ้างที่สำเร็จจากโปรแกรมสายอาชีพและลูกจ้างที่สำเร็จจากโปรแกรมสายอาชีพและลูกจ้างที่สำเร็จจากโปรแกรมที่ไม่ใช่สายอาชีพ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจลูกจ้างในโรงงานอุปกรณ์ทางอุตสาหกรรมจำนวน 363 คน โดยใช้ดัชนีความพึงพอใจในงานที่พัฒนาโดย เบรฟิลด์ (Brayfield) และโรธ (Rothe) ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเชิงศึกษาประชากร ในจำนวนลูกจ้าง 363 คน มีเพียง 349 คน ที่อยู่ในการวิจัย ลูกจ้างจำนวน 158 คนได้รับการฝึกอบรมทางวิชาชีพ สำเร็จจากโรงเรียนมัธยมโปรแกรมสายอาชีพจำนวน 128 คน ลูกจ้าง 156 คนใน 191 คนสำเร็จมาจากโรงเรียนมัธยมที่ไม่ได้ฝึกอบรมทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในความพึงพอใจในงานระหว่างผู้สำเร็จจากสายอาชีพและผู้สำเร็จจากโปรแกรมที่ไม่ใช่สายอาชีพ อย่างไรก็ตามผู้สำเร็จจากโปรแกรมสายอาชีพที่ทำงานในอาชีพที่ได้รับการฝึกมา จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า ผู้ที่สำเร็จจากโปรแกรมสายอาชีพที่ไม่ได้ทำงานในอาชีพที่ได้รับการฝึกมา รวมทั้งความพึงพอใจในงานของลูกจ้างไม่แตกต่างกัน และไม่มีปฏิกริยาระหว่างระดับของการศึกษาและประเภทของโปรแกรมการศึกษาที่ลูกจ้างสำเร็จมา

เดวิด ซามูเอล ไอรีเดีย (David Samuel Iredia 1986: 3744-A) ทำการวิจัยเรื่อง "Attitudes of Urban Students Foward Vocational Education" วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนักเรียนมัธยมศึกษาสายอาชีพและไม่สายอาชีพ และความแตกต่างระหว่างทัศนคตินักเรียนที่ได้รับอิทธิพลจากทัศนคติของผู้ปกครอง การใช้ประโยชน์ข้อมูลการศึกษาทางอาชีพ และการใช้ประโยชน์จากแบบจำลองบทบาทของผู้ใหญ่ (Adult Role Model) นอกจากนี้ ยังพิจารณาความแตกต่างระหว่างนักเรียนที่เลือกโปรแกรมสายอาชีพกับเพศ และระหว่างนักเรียนที่เลือกโปรแกรมสายอาชีพกับรายได้ของครอบครัว ตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยสำรวจนักเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 370 คน เป็นชาย 171 คน หญิง 199 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่คัดเลือกจากเมือง ฮุสตัน รัฐ เท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า

1. ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนักเรียนสายอาชีพและไม่ใช้สายอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
2. ทัศนคติของนักเรียนสายอาชีพและไม่ใช้สายอาชีพที่ได้รับอิทธิพลจากทัศนคติของผู้ปกครองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติของนักเรียนสายอาชีพและไม่ใช้สายอาชีพ ที่ได้รับอิทธิพลโดยการใช้ประโยชน์จากข้อมูลการศึกษาทางอาชีพ
4. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างทัศนคติของนักเรียนสายอาชีพและไม่ใช้สายอาชีพที่ได้รับอิทธิพล โดยการใช้ประโยชน์แบบจำลองบทบาทของผู้ใหญ่ (Adult Role Models)
5. ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างนักเรียนที่เลือกโปรแกรมสายอาชีพกับเพศ
6. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างนักเรียนที่เลือกโปรแกรมสายอาชีพกับรายได้ของครอบครัว

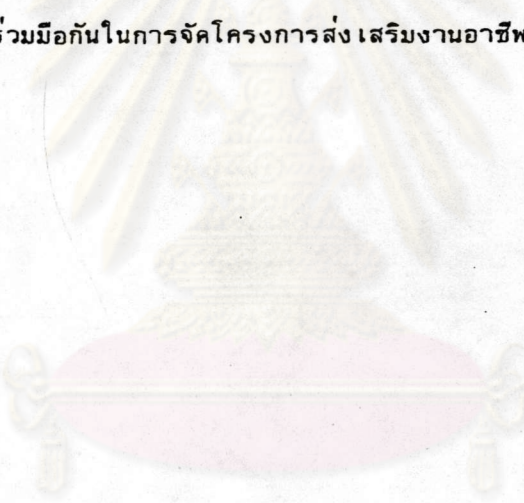
แมรี่ แอน แม็คโดนัลด์ (Marry Ann McDonald 1986: 3407 - A) ทำการวิจัยเรื่อง "Characteristics of Students Enrolled in Noncollegiate Postsecondary Occupational Training Programs" วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับนักศึกษาที่เป็นสมาชิกในโปรแกรมฝึกอาชีพหลังระดับมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่วิทยาลัย (Noncollegiate Postsecondary) รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เรื่องอาชีพศึกษาแก่ชุมชน ผู้วิจัยเรื่องกำลังคน และเพื่อช่วยผู้แทนราษฎรในการตัดสินใจนโยบายเกี่ยวกับโปรแกรมฝึกอาชีพหลังระดับมัธยมศึกษาอย่างใช้ดุลยพินิจ การศึกษาวิจัย ได้กระทำในโรงเรียนหลังระดับมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่วิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา และ เปอร์โตริโก โดยทำการสำรวจนักศึกษาจำนวน 6,895 คน ด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อที่ออกแบบ โดยศูนย์สถิติการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การทดสอบไค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงสนใจโปรแกรมเกี่ยวกับธุรกิจ และสนใจทำงานด้านสุขภาพและเคหศาสตร์ ผู้ชายสนใจโปรแกรมเกี่ยวกับธุรกิจทางด้านเกษตร อุตสาหกรรม และเทคนิค ผู้หญิงมีความแน่นอนน้อยกว่าผู้ชายในการคำนึงถึงแผนงานในอนาคต และการวางแผนการศึกษาในอนาคต นักศึกษาจำนวนมากได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น ในการเข้าสู่โปรแกรมต่าง ๆ ผู้หญิงได้รับอิทธิพลในการ

เข้าสู่โปรแกรมโดยการอ่านเกี่ยวกับสาขางาน หรือโดยการ เห็นจากโฆษณาของโรงเรียนมากกว่า ผู้ชาย และนักศึกษาส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในโปรแกรม เฉพาะทางอาชีพ เนื่องจากพวกเขาต้องการที่จะ เข้าสู่สายงานนั้น ๆ

โลแมน โรนัลด์ การ์ดเนอร์ (Loman Ronald Gardner 1986: 1546-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "A Comparative Analysis of Two Youth Employment Programs in Detroit, Michigan : The Detroit Youth Incentive Entitlement Pilot Project and the Summer Youth Employment Program" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการรับสมัคร และการกำหนดตำแหน่งให้แก่เยาวชน ระหว่างโครงการส่งเสริมเยาวชน (The Youth Incentive Entitlement Pilot Project-YIEP) และโปรแกรมการจ้างงานในฤดูร้อน (The Summer Youth Employment Program-SYEP) ในดีทรอยต์ มิชิแกน โดยทำการศึกษาคำเนิงานของโครงการทั้งสองตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 เพื่อเปรียบเทียบในด้าน (1) การรับสมัครและการจัดตำแหน่งงานให้แก่เยาวชนในระบบโรงเรียน ของโครงการ YIEP และโครงการ SYEP (2) การรับสมัครและการจัดตำแหน่งให้แก่ เยาวชนนอกระบบโรงเรียนของโครงการ YIEP และโครงการ SYEP (3) จำนวนข้อ คกลงเพื่อการลงทะเบียนในโครงการทั้งสอง ของเยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน (4) การ จัดตำแหน่งงานของ เยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนของ โครงการ YIEP (5) การจัด ตำแหน่งงานของ เยาวชนทั้งในและนอกระบบของโครงการ SYEP (6) จำนวนเยาวชนชาย และหญิงที่สมัคร เข้าร่วมในโครงการทั้งสอง (7) ชาติพันธุ์ของ เยาวชนในระบบโรงเรียนที่ลง ทะเบียนในโครงการทั้งสอง และ (8) ชาติพันธุ์ของ เยาวชนนอกระบบโรงเรียนที่ลงทะเบียน ในโครงการทั้งสอง ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในการ เปรียบเทียบโครงการทั้งสอง ในด้าน การรับสมัครและการจัดทำตำแหน่งงานของ เยาวชนในระบบโรงเรียน ข้อตกลงของ เยาวชนทั้งใน และนอกระบบโรงเรียน การสมัคร เข้าร่วมมีส่วนร่วมในโครงการของ เยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน และการสมัครของ เยาวชนทั้ง เพศชาติและ เพศหญิง โดยที่โครงการ SYEP ให้อุปกรณ์ความได้ผลมากกว่า และพบว่าทั้งสองโครงการได้ผล เท่ากัน ในด้านการสมัครและจัดทำตำแหน่งงานของ เยาวชนในและ นอกระบบโรงเรียน และชาติพันธุ์ของ เยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนที่สมัคร เพื่อการมีส่วนร่วม ในโครงการ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้มีส่วนร่วม เกี่ยวข้อง ในการวางแผนและการส่งเสริม

โครงการจัดหางานให้แก่เยาวชน ควรประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่จะมีผลต่อการวางแผน การส่งเสริม และการประเมินโครงการ และยังสามารถเสนอแนะอีกว่าควรจะได้มีการเผชิญหน้ากัน ระหว่างผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนวิชาชีพ เพื่อร่วมมือกันอย่างได้ผลในการวางแผน โครงการส่งเสริมการจัดหางานให้แก่เยาวชน

งานวิจัยต่างประเทศที่เสนอไว้ข้างต้น เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ กลุ่มนักเรียนที่ได้รับ ประสิทธิภาพกับกลุ่มนักเรียนที่ไม่ได้รับประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานอาชีพ เช่น การเข้ารับการแนะแนว อาชีพ การปฏิบัติการทางอาชีพ กระบวนการพัฒนาทัศนคติในการประกอบอาชีพ และการเยี่ยมชม สถานประกอบอาชีพ สรุปได้ว่า กลุ่มนักเรียนที่ได้รับประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานอาชีพมีความรู้เกี่ยวกับ งานอาชีพ มีวุฒิภาวะทางอาชีพ มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานอาชีพ ดีกว่ากลุ่มนักเรียนที่ไม่ได้รับ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานอาชีพ และมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และ ครูผู้สอนวิชาชีพ ควรร่วมมือกันในการจัดโครงการส่งเสริมงานอาชีพให้แก่เยาวชน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย