

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ

การประยุกต์ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการด้านอาชีพ

การวัดความสนใจในอาชีพ

การหาคุณภาพของแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ

เกณฑ์ปกติ (Norms)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ

1. ความหมายของการแนะแนวอาชีพ

การแนะแนวอาชีพ (Career Guidance) ได้มีผู้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพไว้หลายท่านดังนี้

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528 : 9 -11) มีความเห็นว่า ความหมายของการแนะแนวอาชีพ ควรจะเปลี่ยน ทั้งนี้เพราะความหมายของคำว่า “อาชีพ” นั้นเปลี่ยนแปลงไป เดิมคำว่า “อาชีพ” นั้นมีความหมายเพียงงานที่บุคคลทำหลังจากเรียนสำเร็จเท่านั้น แต่ในปัจจุบันความหมายของคำว่า “อาชีพ” รวมเอาความหมายของชีวิตบุคคลทั้งชีวิต จัดเป็นวิธีการดำเนินชีวิตอย่างหนึ่ง (Life Style) เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการทางชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกจากพัฒนาการด้านอื่น ๆ ได้เลย การมองอาชีพในลักษณะของการพัฒนาชีวิตนี้ (Career Development) เกิดมาควบคู่กับพัฒนาการชีวิต เปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมในทุกช่วงชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ จนถึงวัยชรา ซึ่งบุคคลจะต้องเปลี่ยนงาน เปลี่ยนอาชีพ มีการตัดสินใจหลายครั้ง การแนะแนวอาชีพในความหมาย

ปัจจุบันจึงเป็นงานที่ครอบคลุมและกว้างไกลไปทุกช่วงของชีวิตมนุษย์ ไม่เฉพาะแต่ในวัยที่อยู่ในสถาบันการศึกษา

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 : 28) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีมุ่งเน้นช่วยเหลือให้บุคคลมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของตน ตลอดจนการช่วยเตรียมบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ การช่วยให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาอาชีพของตน

ประเสริฐ ชูสิงห์ (2540 : 49) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับการวางแผนและการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้ค้นพบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และสภาพร่างกายของตน

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2543 : 358) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเหลือบุคคลให้สามารถมีอาชีพที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพตามความต้องการ

สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (2526 อ้างถึงใน กรมการจัดหางาน, 2546 : 6) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า เป็นกระบวนการหนึ่งในการช่วยให้บุคคลรู้จักในอาชีพ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งทุกด้าน คือ สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และอุปนิสัยใจคอว่าเหมาะสมกับงานหรืออาชีพใด
2. ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักและเข้าใจโลกของงานอาชีพต่าง ๆ และองค์ประกอบของงาน เช่น ลักษณะของงานอาชีพ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ
3. ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักเลือกและตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างฉลาด ถูกต้อง เหมาะสมกับอัตภาพ
4. ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักตัดสินใจเลือกอย่างฉลาดในการเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมในวิชาชีพต่าง ๆ
5. ช่วยให้ผู้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกลักษณะของตนให้เหมาะสมกับงานอาชีพ เช่น ความอดทน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา ความร่วมมือในการทำงาน ฯลฯ
6. ช่วยให้ผู้บุคคลได้มีโอกาสสัมผัสกับงานอาชีพต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับวัย
7. ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถปรับตนให้เข้ากับอาชีพจนประสบผลสำเร็จ และมีความสุขในอาชีพของตน

D.E. Super (1972 อ้างถึงใน กรมการจัดหางาน, 2546 : 7) กล่าวว่า “การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเอง และได้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือก

อาชีพได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่เลือกนั้น สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและประเทศชาติ”

J.O. Crites (1972 อ้างถึงใน อรอนงค์ รัชญวัน, 2539 : 4) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพว่า “การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ และปรับตัวในการประกอบอาชีพ”

Horace B. English and Eva Champney English (1970 อ้างถึงใน อรอนงค์ รัชญวัน, 2539 : 4) ได้ให้คำจำกัดความของการแนะแนวอาชีพว่า “การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ และเตรียมตัวประกอบอาชีพ”

National Vocational Guidance Association (1971 อ้างถึงใน กรมการจัดหางาน, 2546 : 6) ได้ให้คำจำกัดความของการแนะแนวอาชีพว่า “การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้มีความสามารถในการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ และให้มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพนั้น”

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งของไทยและของต่างประเทศได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพไว้ สามารถสรุปได้ว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด โดยการให้ข้อมูลข่าวสารลักษณะความก้าวหน้าด้านอาชีพที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ การเตรียมตัว การแสวงหา และการปรับตัวเข้ากับอาชีพหรือการแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้กับอาชีพที่ประกอบอยู่

2. หลักในการแนะแนวอาชีพ

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2543 : 66-68) ได้กล่าวถึงหลักในการแนะแนวอาชีพไว้ว่า การดำเนินการในการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ดำเนินการมีหลักยึดสำหรับเป็นแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การแนะแนวอาชีพเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล การแนะแนวอาชีพมีหลักการที่จะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพและประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ฉะนั้นนักแนะแนวจำเป็นต้องรู้จักผู้รับบริการแต่ละคน ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และต้องช่วยให้ผู้รับบริการรู้จักและยอมรับตนเองด้วย

2. การแนะแนวอาชีพยึดหลักสิทธิและเสรีภาพของบุคคล นักแนะแนวตระหนักในสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในการที่จะเลือกอาชีพของตนเอง นักแนะแนวจะเป็นผู้ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเองและอาชีพดีขึ้นเพื่อผู้รับบริการจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักแนะแนวจะไม่เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจให้แก่ผู้รับบริการ

3. การแนะนำอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง การที่บุคคลจะเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมเป็นกระบวนการพัฒนาการ โดยขึ้นกับระดับวุฒิภาวะของบุคคล เนื่องจากการที่จะเลือกอาชีพได้นั้นบุคคลจะต้องมีความสามารถใช้วิจารณญาณตัดสินใจ โดยอาศัยหลักวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ซึ่งมีใช้สิ่งที่จะกระทำกันได้ง่าย ๆ ในช่วงเวลาอันสั้น ฉะนั้นการแนะนำอาชีพต้องมีการวางโครงการระยะยาว โดยเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา และจะต้องจัดดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นขั้น ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตั้งแต่การส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพสุจริตทั้งหลาย จนกระทั่งถึงการวาง โครงการแนะนำอาชีพเพื่อให้เยาวชนสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้มีความสุข มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพนั้นแล้ว

4. การแนะนำอาชีพเป็นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเยาวชน เนื่องจากมีอาชีพใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ฉะนั้นเยาวชนควรมีโอกาสได้ข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับอาชีพเหล่านั้น ตลอดจนสามารถพิจารณาวิเคราะห์วางโครงการประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งการแนะนำอาชีพจะสนองตอบความต้องการนี้ได้เป็นอย่างดี และสภาพการทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง เนื่องจากจำนวนหน่วยงานกับคนทำงานไม่สมดุลกัน ฉะนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีโอกาที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง จะมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า ดังนั้นบุคคลที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกฝนอาชีพในแขนงที่เหมาะสมกับตนเองย่อมมีโอกาสได้รับเลือกเข้าทำงานมากกว่า และมีแนวโน้มที่จะทำงานได้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

5. ผู้ทำหน้าที่แนะนำอาชีพจะต้องมีคุณสมบัติของนักแนะนำที่ดี และได้รับการฝึกอบรมมาในทางแนะนำ โดยเฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการที่จะทำหน้าที่แนะนำอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ ผู้ทำหน้าที่แนะนำจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน โดยผ่านการศึกษาด้านแนะนำ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ตลอดจนมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม กล่าวคือ เป็นคนที่มีความจริงใจ มีเมตตา ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีความอบอุ่น เป็นมิตร สุขุม เรียบร้อย มีวิจารณญาณที่ดี

6. การเลือกประกอบอาชีพและการประกอบอาชีพของบุคคลมีความสำคัญต่อตัวบุคคลและประเทศชาติ ถ้าประชาชนเลือกและสามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม จะนำความรุ่งเรืองให้แก่ตัวเองและมีผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติด้วย

7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพเป็นสิ่งที่ต้องศึกษา นักแนะนำจะต้องให้ผู้รับบริการได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความมั่นคงของอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ คุณสมบัติในการประกอบอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการเตรียมตัวสมัครงาน

8. การตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาทั่วไป นักแนะแนวต้องช่วยให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาทั่วไปด้วย ไม่เพียงแต่จะเห็นความสำคัญของวิชาการเฉพาะแขนงที่จะไปประกอบอาชีพเท่านั้น

9. การตัดสินใจเลือกอาชีพควรมีความยืดหยุ่น เนื่องจากการวางโครงการประกอบอาชีพไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้ดีทันที แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะต้องใช้เวลาหลายปี ความเหมาะสมที่บุคคลจะเลือกอาชีพใดอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา เช่น ความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอาจเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลจึงควรมีความยืดหยุ่น นอกจากนี้แต่ละคนยังอาจมีความเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพได้หลายอย่าง ไม่จำเป็นต้องเหมาะกับอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น

10. การแนะแนวอาชีพจะต้องคำนึงถึงความต้องการด้านเศรษฐกิจและโอกาสที่บุคคลจะได้ทำงานด้วย

11. การแนะแนวอาชีพควรมีการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอก เช่น กรมแรงงาน หน่วยงานต่าง ๆ

12. กิจกรรมแนะแนวอาชีพควรเป็นทั้งกิจกรรมที่จัดในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

13. การแนะแนวอาชีพมิได้มีจุดประสงค์เพียงการที่จะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้เท่านั้น แต่เป็นการช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่ถูกต้องปราศจากอคติ พิจารณาสິงต่าง ๆ โดยใช้เหตุผล ตลอดจนมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และมีทักษะในการตัดสินใจและการทำงาน

ส่วนอรอนงค์ รัชญะวัน (2539 : 14-15) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญ ๆ ของการแนะแนวอาชีพไว้ดังนี้

1. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะยาวและค่อยเป็นค่อยไป ดังนั้นควรจะเริ่มการแนะแนวอาชีพตั้งแต่เด็กอยู่ในวัยประถมศึกษา และจนกระทั่งถึงระดับอุดมศึกษา โดยที่แต่ละระดับนั้นจะต้องแนะแนวอาชีพโดยคำนึงถึงวัยและความพร้อมของเด็ก

2. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่จะต้องอาศัยข้อมูล เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน อาชีพ สถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศ และค่านิยมของสังคม การพัฒนาตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

3. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่าย บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษานั้นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความร่วมมือของชุมชนในท้องถิ่นที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่

4. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลตัดสินใจด้วยตนเองโดยยึดถือหลักในเรื่องของการให้บุคคลเป็นผู้กำหนดชีวิตของตน

5. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ช่วยเหลือบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่องกัน ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักข้อมูลทางอาชีพอย่างกว้างขวาง ช่วยให้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยให้มีโอกาสศึกษา ฝึกอบรม สัมผัสเกี่ยวข้องกับงานอาชีพต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดทักษะความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ และช่วยให้มีการศึกษาฝึกอบรมเพิ่มเติมหลังจากมีงานทำ และจัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. จุดมุ่งหมายในการแนะแนวอาชีพ

ประเสริฐ ชูสิงห์ (2540 : 50) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้มองเห็นความสำคัญของงานอาชีพ
2. เพื่อให้นักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น และในโลกกว้าง
3. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ เช่น ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา สภาพร่างกาย ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. เพื่อให้ข้อสนเทศแก่นักเรียนเกี่ยวกับอาชีพที่นักเรียนสนใจ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้มีความเข้าใจในอาชีพนั้น ๆ ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
5. เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักวิธีแสวงหางาน วิธีการสมัครงาน วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงาน และวิธีการปฏิบัติตนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
6. เพื่อช่วยให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริตทุกอาชีพ

ส่วนอรอนงค์ รัชญะวัน (2539 : 22) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการแนะแนวอาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไว้ดังนี้

1. ช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจในอาชีพที่เฉพาะเจาะจง และตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนโครงการอาชีพ
2. ช่วยให้นักเรียนศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่ต้องการเลือกให้ละเอียดขึ้น
3. ช่วยให้ผู้สามารถวางแผนโครงการประกอบอาชีพได้ตามที่มุ่งหวัง
4. ช่วยให้นักเรียนสามารถดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพที่วางไว้ เป็นต้นว่า สามารถเลือกวิชาเรียน และวางแผนการศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม
5. ช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับการหางานทำสำหรับผู้ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ

4. ประโยชน์ของการแนะแนวอาชีพ

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 : 28-29) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการแนะแนวอาชีพไว้ดังนี้

1. ให้รู้จักเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ความต้องการของตนเอง เป็นต้น
2. ให้รู้จักโลกของงานอาชีพ เช่น อาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ ลักษณะงานของอาชีพ คุณสมบัติของบุคคลที่จะประกอบอาชีพ หรืองานย่อยในอาชีพต่าง ๆ ความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคง การฝึกอบรมที่จะเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ
3. ให้รู้จักเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เช่น การเข้ารับการอบรมในอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในอาชีพนั้น ๆ เช่น การซ่อมคอมพิวเตอร์ การแสวงหางาน การสมัครงาน การเข้ารับการสัมภาษณ์ เป็นต้น
4. ให้รู้จักการปรับตัวในการทำงาน รู้จักวิธีการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานทุกคน รู้จักปรับปรุงความสามารถให้ทันและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ตลอดจนบุคลิกภาพให้เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะทำงาน เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การแต่งกาย รู้จักหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
5. ให้รู้จักมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับอาชีพของตน มีความคิดริเริ่มในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ มีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน ในการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอทฤษฎีบางทฤษฎีที่มีชื่อเสียง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland ' s Theory of Vocational Choice)

John L. Holland เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยจอห์นฮอปคิน ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพ แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ และแบบสำรวจบุคลิกภาพของตนเองเพื่อช่วยในการเลือกอาชีพ โดยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ

- 1) การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจในอาชีพแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกของบุคคล
- 2) การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกภาพของบุคคล

3) ถ้าบุคคลเลือกประกอบอาชีพอย่างหนึ่ง อันเนื่องมาจากประวัติและบุคลิกภาพของเขา อาชีพอย่างเดียวกันนั้นก็จะดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน

4) บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองสามอาชีพซึ่งจะมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก

5) ความพึงพอใจ ความมั่นคง และความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์สร้างขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย สักดิ์ตระกูล บิคารมารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ที่ยที่สุดความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ข้างต้น เช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง ปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจ และความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไร ๆ คล้าย ๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ ดังนี้

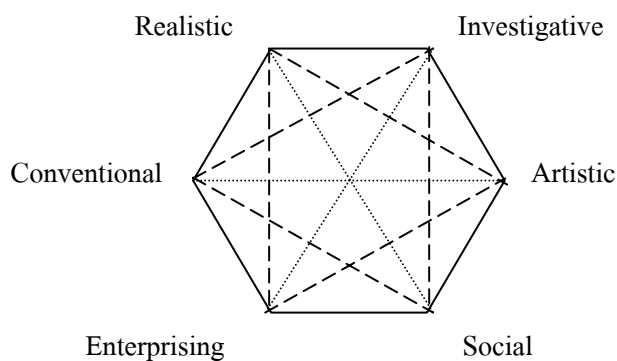
1. ความสอดคล้องต้องกัน (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องกัน เช่น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้มี

ความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมือนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ประปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย



ภาพประกอบ 1 ภาพหกเหลี่ยมแสดงความคล้ายคลึงกับรูปแบบทั้งหกแบบของบุคลิกภาพ

—————	แทน	กลุ่มซึ่งอยู่ใกล้ชิดกัน มีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด
-----	แทน	กลุ่มซึ่งอยู่ตรงกันข้ามกัน มีความคล้ายคลึงกันน้อยที่สุด
.....	แทน	กลุ่มซึ่งมีกลุ่มอื่นคั่นกลาง มีบางอย่างไม่คล้ายคลึงกัน

การกำหนดลักษณะบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่าง ๆ 6 ประเภท โดยมีเป้าหมายดังนี้

1. ชี้นำประสบการณ์ที่จะนำไปสู่ลักษณะเฉพาะของบุคคล

2. อธิบายให้ทราบว่า ประสบการณ์นำไปสู่ลักษณะเฉพาะได้อย่างไร และลักษณะเฉพาะนำไปสู่พฤติกรรมได้อย่างไร

3. แยกแยะความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับเหตุการณ์ทั้งเก่าและใหม่

ลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจในอาชีพ 6 ประเภทของฮอลแลนด์ ได้แก่

1. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง แต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์

ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ด้อยความสามารถทางด้านสังคมและการศึกษา

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการ การศึกษาและสังคม

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์ และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม

4) เขาจะนิยมสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยมลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถและค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิฉลิก ไม่หมกมุ่น

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ ช่างทำบล็อก คนขับรถชุดดิน เป็นต้น

2. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค (Investigative) พันธุกรรม และประสบการณ์ ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้เข้าใจและควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการชักชวน การเข้าสังคม และการเลียนแบบ

ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และการคำนวณ แต่ด้อยความสามารถทางการโฆษณาชักชวน

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการ และค้าขาย

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการ เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถ ทางด้านการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ

4) เขาจะมีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เก็บตัว มีหลักการ อดทน เฉียบขาด มีเหตุผล ไว้ตัว

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุศุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียน บทความทางวิชาการ เป็นต้น

3. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (Artistic)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ นามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบแบบแผน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรม เป็น ระเบียบแบบแผน

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน แต่ ค้อยความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณ

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงาน สำนักงานและเสมียน

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็น หลุย ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี การแสดง การเขียน การพูด

4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษา

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็น หลุย มีอุดมคติ เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้าศิลปะวัตถุ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social)

พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เครื่องมือ เครื่องยนต์

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ แต่ด้อยความสามารถด้านการช่างและเทคนิค

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง

2) จะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ

3) จะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์

4) จะมีความนิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ มีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีไมตรีจิต กว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา จูงใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

5. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย (Enterprising)

พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นระเบียบแบบแผน

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถด้านการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การพูด แต่ด้อยความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์

4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการเมืองและเศรษฐกิจ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเลี้ยงกัญ ทะเยอทะยาน กล้าโต้แย้ง นำเชื่อถือ กระปรี้กระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื่อมมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการ โทรทัศน์ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional)

พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ แต่ด้อยความสามารถทางด้านศิลปะ

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเขียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลข แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ

4) เขาจะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเขียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยึดหยุ่น มีหิริโอตัมปะ อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เชื้อกเย็น ไม่มีจินตนาการ

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก พนักงานจดคำให้การในศาล เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป "ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ของฮอลแลนด์มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ

2. แบบสำรวจความสนใจคือแบบสำรวจบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ ได้กล่าวถึง “การเลือกอาชีพ” ไว้ว่า “การเลือกอาชีพ คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ”

2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe's Theory of Vocational Choice)

Anne Roe ได้พัฒนาทฤษฎีการเลือกอาชีพจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความถนัด ประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคล โรได้เสนอแนวคิดไว้ 2 ประการ คือ

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน
2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้จากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีการจูงใจโดยมีแนวความคิดว่า ความต้องการของบุคคลจะทำให้เกิดแรงผลักดันในการกระทำต่าง ๆ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า คนเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ ของตน เช่น ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ ความต้องการตำแหน่ง ความมั่นคง ความต้องการทางเศรษฐกิจ ตลอดจนความต้องการอิสรภาพ โรเห็นว่าทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความ ต้องการ ซึ่งบุคคลพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในทัศนะของโรนั้น ไม่ได้หมายถึงเพียงแต่กิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง วิถีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ จนเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพบุคคล

ทฤษฎีของโรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ
2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Need Theory) โรเชื่อทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นขั้น ๆ จากขั้นมูลฐานที่ต่ำที่สุด คือ ความต้องการทางกาย จนถึงขั้นสูงสุดคือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่องนับถือและอิสรภาพ (Self Esteem Need and Independence)

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์

(Need for Self Actualization)

มาสโลว์อธิบายว่า ความต้องการขั้นต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการขั้นต่อไป เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนอง บุคคลจะพยายามหาทางสนองความต้องการขั้นต่อไป ระดับความต้องการขั้นต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของคน

โรเชื่อว่า การที่ความต้องการขั้นต่าง ๆ ของเด็กจะได้รับการตอบสนองหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาหรือผู้ปกครองกับเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ และบุคลิกภาพนี้จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน

3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Experiences) ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูเด็กของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง โรได้แบ่งแบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 แบบดังต่อไปนี้

1) การเลี้ยงดูแบบไม่สนใจหรือไม่ยอมรับเด็ก (Avoidance of the Child) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

- การเลี้ยงดูแบบไม่ยอมรับเด็ก (Rejecting) เนื่องจากมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเด็ก ผู้ปกครองจะละเลยไม่ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นหรือความต้องการของเด็ก จะคอยดูว่าและลงโทษเด็ก ทำให้เด็กขาดความสุขและมักมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคม มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย เช่น อาชีพด้านวิทยาศาสตร์ อาชีพการเกษตร และอาชีพด้านเทคนิค เป็นต้น

- การเลี้ยงดูแบบละเลยเด็ก (Neglecting) ผู้ปกครองละเลยไม่เอาใจใส่รับฟังข้อคิดและไม่ตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของเด็ก แต่จะให้เฉพาะปัจจัยขั้นพื้นฐานบ้าง เด็กจะขาดความสุขและมักมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

2) การเลี้ยงดูด้วยอารมณ์ (Emotion Concentration on the Child) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

- การเลี้ยงดูแบบปกป้องคุ้มครองมากเกินไป (Overprotecting) ผู้ปกครองปกป้องระแวดระวังเด็กทุกฝั้ว ไม่ค่อยให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ การเลี้ยงดูแบบนี้แม้จะสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยแก่เด็ก แต่จะเป็นการส่งเสริมให้เด็กพึ่งผู้ใหญ่มาก และมักจะทำให้เด็กกลายเป็นคนที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ตามแบบฉบับที่มีอยู่ ไม่ค่อยได้แสดงความคิดริเริ่ม เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคลน้อย

- การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดหรือเรียกร้องจากเด็กมาก (Overdemanding) ผู้ปกครองจะคาดหวังความสำเร็จจากเด็กมาก วางมาตรฐานไว้สูง คาดหวังให้เด็กกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์แบบ เด็กจะได้รับความรักก็ต่อเมื่อสามารถทำตามสิ่งที่ผู้ปกครองคาดหวังไว้ได้สำเร็จ การเลี้ยงดูแบบนี้จะทำให้เด็กเกิดความเครียดสูง เด็กจะหาทางออกด้วยการก้าวร้าวหรือเก็บตัว เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3) การเลี้ยงดูแบบยอมรับให้ความรักความอบอุ่นแก่เด็ก (Acceptance of the Child) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

- การเลี้ยงดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก ผู้ปกครองให้ความรักความอบอุ่นแก่เด็ก ตั้งกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมความประพฤติของเด็กเพียงเล็กน้อย และไม่เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ เด็กได้รับความอบอุ่นและชอบสังคมกับบุคคลอื่น เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคล เช่น อาชีพธุรกิจ อาชีพบริการ และอาชีพการแสดง เป็นต้น

- การเลี้ยงดูแบบให้ความรัก (Loving) ผู้ปกครองให้ความรักความอบอุ่น ให้กำลังใจให้การสนับสนุน เด็กมีความสุข มีอิสรภาพ และได้รับการตอบสนองความต้องการ ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคลมาก

นอกจากนี้โรยังแบ่งอาชีพออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ

- อาชีพที่ติดต่อกับเกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น อาชีพบริการ อาชีพธุรกิจ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมระเบียบประเพณี อาชีพด้านศิลปะและการบันเทิง

- อาชีพที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น อาชีพด้านเทคนิค การเกษตร วิทยาศาสตร์

โรอธิบายว่า ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในวัยเด็กจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาหรือผู้ปกครองจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่า บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีบรรยากาศแห่งความรักความอบอุ่น จะเป็นคนที่ชอบสังคมกับบุคคลต่าง ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม เมื่อเลือกอาชีพมักจะเลือกอาชีพที่ติดต่อกับบุคคล เช่น อาชีพเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักแนะแนว แพทย์ พยาบาล ตำรวจ หรืออาชีพธุรกิจ ส่วนบุคคลที่มาจากครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น เช่น พ่อแม่ละเลยไม่สนใจหรือเรียกร้องต่อเด็กมากเกินไป จะทำให้บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่ไม่ชอบสังสรรค์กับบุคคลอื่น ฉะนั้นมักจะเลือกอาชีพที่ไม่ต้องการติดต่อกับบุคคล แต่เป็นการทำงานกับวัตถุมากกว่า เช่น อาชีพด้านเทคนิค เกษตรกรรม และวิทยาศาสตร์

3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของเชฟเฟอร์ (Schaffer 's Theory of Vocational Choice)

R.H. Schaffer ได้ศึกษาวิจัยจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เขาได้แนวคิดว่าคุณคนเลือกอาชีพเพื่อให้สนองความต้องการของตน และถ้าเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการจะทำให้มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

เชฟเฟอร์ได้ศึกษาวิจัยจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เขาสรุปว่าคุณคนมีความต้องการด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง
2. ความต้องการความรักและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลอื่น
3. ความต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ
4. ความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอำนาจเหนือผู้อื่น
5. ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
6. ความต้องการแสดงตนเอง
7. ความต้องการสถานะทางเศรษฐกิจสังคม
8. ความต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนยึดถือ
9. ความต้องการทำตามผู้อื่น ไม่ต้องมีความรับผิดชอบมาก
10. ความต้องการแสดงความคิดริเริ่มในการดำเนินกิจการต่าง ๆ
11. ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือต้องการรายได้ที่สม่ำเสมอ
12. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ทำงานอิสระ

เชฟเฟอร์ กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพ มากน้อยเพียงใด คือ การที่อาชีพนั้นสนองความต้องการของเขาได้ขนาดไหน

ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับส่วนประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น เพศ วัย ความคิด ประสบการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น การตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นเรื่องที่ทำความลำบากให้แก่บุคคลมาก เนื่องจากสิ่งเหล่านี้พัฒนามาในแต่ละวัยของชีวิต การเข้าใจพัฒนาการด้านอาชีพ (Career Development) จะทำให้เข้าใจถึงกระบวนการที่บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็ก และแบบฉบับของบุคลิกภาพซึ่งมีอิทธิพลต่อค่านิยมและการตัดสินใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกอาชีพ จะเห็นได้ว่า ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง และข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพเป็นอย่างมาก เพราะข้อมูลดังกล่าวช่วยให้บุคคลได้ตระหนักว่า เขาต้องการอะไรจากอาชีพ อาชีพนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขา

ได้อย่างไร อาชีพนั้น ๆ ต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพอย่างไร แล้วเขามีคุณสมบัติอะไรที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นบ้าง เป็นต้น ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะความสนใจเป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง และคุณลักษณะความสนใจนี้มีความสัมพันธ์กับลักษณะของบุคคล ซึ่งเป็นที่ต้องการในแต่ละอาชีพ และมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น คุณลักษณะความสนใจนี้สามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา ซึ่งมีอยู่หลายลักษณะ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาแบบสำรวจความสนใจในอาชีพบนพื้นฐานทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่น่าสนใจ และพัฒนากันเป็นที่แพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ มีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน ในการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอทฤษฎีบางทฤษฎีที่มีชื่อเสียง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบอร์ก (Ginzberg 's Theory of Career Development)

Eli Ginzberg เป็นนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย (Columbia University) ในสาขาทรัพยากรมนุษย์ ภายหลังจากปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่มีปัญหาการว่างงานมากในประเทศสหรัฐอเมริกา เขาสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิชาการทางด้านสังคมวิทยากับจิตวิทยา การศึกษาบทบาทของงานในสังคมทำให้เขาและคณะได้ทำการวิจัยทางด้านพฤติกรรมพัฒนาการด้านอาชีพ คณะวิจัยดังกล่าว ได้แก่ กินซ์เบอร์ก (Ginzberg) อะเซลแรด (Axelrad) และเฮร์มา (Herma) คณะวิจัยนี้ประกอบด้วยนักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และนักจิตบำบัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยวัยรุ่นชายหญิงชาวอเมริกันที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจำนวนประมาณ 60 คน และได้นำผลวิจัยมาสรุปเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ

กินซ์เบอร์กและคณะได้สรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ (Process) มากกว่าการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว ค่านิยม สภาพแวดล้อมที่เป็นจริง คุณลักษณะทางจิตวิทยา โอกาสในการศึกษา และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน มีผลต่อกระบวนการนี้
2. กระบวนการเลือกอาชีพจะเป็นไปตามขั้นตอนและจะไม่ย้อนกลับ
3. การเลือกอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการและความเป็นจริงในการเลือกโดยคำนึงถึงความสามารถและเป้าหมายที่ต้องการ

ต่อมากินซ์เบอร์ก์ ได้ปรับปรุงหลักบางประการในทฤษฎี ในระดับอายุแรกหรือระดับอายุ 20 กว่าดังนี้

1. กระบวนการเลือกอาชีพและพัฒนการด้านอาชีพ (The Process of Vocational Choice and Development) เกิดขึ้นตลอดชีวิตและเปิดกว้าง การวิจัยเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของบุคคลทั้งชายหญิง กินซ์เบอร์ก์สรุปได้ว่าบุคคลเปลี่ยนงานเพราะงานใหม่ให้ความพึงพอใจ ได้อิสรภาพ เนื่องจากการเปลี่ยนความรับผิดชอบ ความกดดัน หรือให้ทางเลือกในการทำงานของบุคคล

2. กระบวนการเลือกอาชีพจะไม่ย้อนกลับ (Irreversible) ในข้อนี้เขาพบว่าในปัจจุบัน กระบวนการเตรียมตัวเลือกอาชีพใช้เวลานานขึ้น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายประมาณ 80 % ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาตรี หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจดังที่เคยเข้าใจแต่เดิม กินซ์เบอร์ก์ กล่าวว่า สิ่งที่คนหนุ่มสาวเผชิญในช่วงอายุวัยรุ่น คือ การวางแผนการเพื่อให้มีโอกาสเลือกได้มาก อย่างน้อยที่สุดเพื่อให้แน่ใจว่าเรามีสิทธิในการเข้ามหาวิทยาลัยหรือได้งานที่ดี โดยที่ถ้าบุคคลได้รับการศึกษาสูง โอกาสที่เขาเลือกอาชีพจะกว้างขวางขึ้น

3. การมองงานในทัศนคติที่ดี (Optimization) บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อสนองความพึงพอใจหรือความต้องการของตน โดยให้ตนเองเป็นประโยชน์ในงานที่เรามีโอกาสทำ แลตระหนักถึงสิ่งที่เราต้องปฏิบัติในงาน

4. ข้อจำกัดบางอย่าง เช่น รายได้ต่ำ สถานภาพทางครอบครัว ทัศนคติ ค่านิยมของบิดามารดา ระดับการศึกษาต่ำ ชนกลุ่มน้อย สถานภาพของผู้หญิง สถาบัน ชุมชน ความไม่กลมกลืนกันระหว่างการศึกษากับอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณา บุคคลที่ไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่รายได้ดีมีเกียรติในสังคมได้น้อย แต่ถ้าได้รับการศึกษามากก็ย่อมมีช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพได้มาก

5. โอกาสในโลกของงานที่จะต้องพิจารณา หมายถึง ความสำคัญของการรับรู้โอกาสของบุคคลว่าเรามองเห็นโอกาสหรือไม่

6. แนวโน้มในเรื่องค่านิยมมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน และมีบทบาทสำคัญในการค้นหาความพึงพอใจของบุคคลวิถีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจด้านอาชีพ โดยเป็นความพยายามที่จะให้ประสบผลสำเร็จในการสร้างคุณภาพระหว่างงานและกิจกรรมอื่น

กินซ์เบอร์ก์ ได้แบ่งขั้นตอนการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะเวลาคือ

1. ระยะเวลาเพื่อฝัน (Fantasy Period) เริ่มตั้งแต่วัยเด็กจนถึงอายุ 11 ปี เด็กจะคิดเกี่ยวกับอาชีพในรูปของความปรารถนา มีความเพื่อฝันถึงอาชีพต่าง ๆ ที่ตนชอบและอยากจะประกอบอาชีพนั้น ๆ เมื่อเติบโตขึ้นโดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น โทรทัศน์ หนังสือ หรืออาชีพของบุคคลใน

ครอบครัว บุคคลแวดล้อมตัวเด็กที่เด็กได้มีโอกาสพบปะบ่อย ๆ เด็กจะคิดเพื่อฝันเป็นตำรวจ แพทย์ ทหาร โดยที่ไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง และความเป็นไปได้โดยทั่วไป

2. ระยะเวลาอาชีพ (Tentative Period) ช่วงอายุ 11 ถึง 17 ปี ในระยะนี้การเลือกอาชีพ ยังเป็นการเลือกที่ยืดหยุ่นประกอบเกี่ยวกับตนเองอยู่ เช่น ความสนใจ ความสามารถ และค่านิยม การเลือกอาชีพยังเป็นการทดลอง องค์กรประกอบที่แท้จริงยังไม่ได้นำมาพิจารณา ในระยะนี้แบ่งออกเป็น ขั้นย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ขั้นแห่งความสนใจ (Interest Stage) อายุ 11 ถึง 12 ปี ในขั้นนี้ความสนใจเป็น พื้นฐานขั้นแรกในการเลือกอาชีพ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถที่แท้จริง

2.2 ขั้นแห่งความสามารถ (Capacity Stage) อายุ 13 ถึง 14 ปี เป็นช่วงที่วัยรุ่นคำนึงถึง ความสามารถในการวางแผนเลือกอาชีพ แต่ความรู้ในความสามารถของตนยังไม่สมบูรณ์ การเลือก ยังเป็นการทดลอง

2.3 ขั้นแห่งค่านิยม (Value Stage) อายุ 15 ถึง 16 ปี ระยะนี้จะเลือกโดยคำนึงถึงค่านิยม ของตนเองและของสังคมเช่น รายได้หรือชื่อเสียง เกียรติยศ ในช่วงนี้ค่านิยมจะมีความสำคัญ มากกว่าความสนใจ ความสามารถ

2.4 ขั้นแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) อายุ 17 ปี ระยะนี้จะมีการ ประนีประนอมกันระหว่างความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพ เด็กจะพยายามเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาการในขั้นก่อนเด็กจะมีความ เข้าใจตนเองดีพอสมควร จะรู้ว่าตัวเองต้องการอะไร อยากจะทำอะไรและสามารถที่จะทำอะไรได้ บ้าง แต่ในระยะนี้เด็กขาดความรอบคอบ โดยเฉพาะความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพของ บุคคล

3. ระยะเวลาอาชีพตามความเป็นจริง (Realistic Period) อายุ 17 ปี ถึงวัยผู้ใหญ่ ระยะ นี้การเลือกจะเป็นการประนีประนอมกัน (Compromise) ระหว่างองค์ประกอบที่เป็นจริง เช่น ข้อกำหนดของงานหรือโอกาสในการศึกษา และองค์ประกอบส่วนบุคคล การพัฒนาการเลือกอาชีพ ในขั้นนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นดังนี้

3.1 ขั้นสำรวจอาชีพ (Exploration Stage) เป็นขั้นที่บุคคลสำรวจอาชีพต่าง ๆ เพื่อค้นหา อาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตัวเองที่ได้ทราบแล้วในระยะพิจารณาอาชีพ ในขั้นนี้บุคคลจะ ทดลองเรียนวิชาการ และวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนการทดลอง ทำงานนอกเวลาเรียนโดยเลือกเรียนหรือทำงานเฉพาะที่ตนเองสนใจ

3.2 ขั้นรวบรวมความคิด (Crystallization Stage) เป็นขั้นที่บุคคลมีความพร้อมที่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งจากอาชีพที่บุคคลมีความสนใจอยู่ประมาณสองสามอาชีพ เนื่องจากได้รวบรวมข้อมูลและความคิดไว้พอควร

3.3 ขั้นตัดสินใจเลือกอาชีพ (Specification Stage) เป็นขั้นสุดท้ายของการเลือกอาชีพ ในขั้นนี้บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงอาชีพเดียว ระยะนี้บุคคลจะฝึกหัดความรู้ประสบการณ์ในงานเฉพาะด้านเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก ตั้งแต่ระยะเพื่อฝันจนถึงขั้นสุดท้ายของระยะเลือกอาชีพตามความเป็นจริง กินเวลาประมาณ 10 ถึง 15 ปี ทุกระยะและทุกขั้นตอนของการเลือกอาชีพดังกล่าว กินซ์เบิร์กและคณะตระหนักดีว่าเป็นไปโดยประมาณเท่านั้น ทั้งนี้ก็เพราะสังคมทุกสังคมในปัจจุบันมีความสับสนมากขึ้น และมีอาชีพเพิ่มขึ้นอีกมาก และนอกจากนั้น บุคคลแต่ละคนยังมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสภาพแวดล้อม สภาพร่างกายและจิตใจอีกด้วย

ในปี ค.ศ. 1972 กินซ์เบิร์กได้ทำการวิจัย ผลจากการวิจัยทำให้กินซ์เบิร์กได้แก้ไขสาระสำคัญในทฤษฎีของเขา คือ “การเลือกอาชีพของบุคคลนั้นไม่ได้จำกัดเพียง 10 ถึง 15 ปี แต่เป็นกระบวนการที่อาจเกิดขึ้นตลอดชีวิตราบเท่าที่บุคคลยังสามารถทำงานได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมที่สุดระหว่างการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เป้าหมายในชีวิตของบุคคลและสภาพการณ์ต่าง ๆ ในโลกของงาน” ปัจจัยที่กินซ์เบิร์กและคณะมองข้ามไปในตอนแรก คือ ผลที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีได้คาดหมาย เช่น การถูกออกจากสถานศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา สถานการณ์ทางการเมือง การประสบอุบัติเหตุทำให้ร่างกายพิการและอื่น ๆ ซึ่งทำให้บุคคลต้องเปลี่ยนอาชีพ บุคคลจึงต้องมีการเลือกอาชีพใหม่ (Ginzberg อ้างถึงใน สำเนา วิจารณ์ , 2529 : 30)

2. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Career Development)

Donald E. Super ได้เสนอหลักการใหญ่ 4 ประการในทฤษฎีของเขา ได้แก่ ลำดับขั้นทางอาชีพ (Vocational Life Stages) วุฒิภาวะทางอาชีพ (Vocational Maturity) การเปลี่ยนอัตมโนทัศน์เข้าสู่อัตมโนทัศน์ทางอาชีพ (Translating the Self – Concept into a Vocational Self - Concept) และแบบฉบับการประกอบอาชีพ (Career Patterns) การพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลเป็นการพัฒนาการทั้งโครงสร้างทางจิตวิทยา สรีรวิทยาของบุคคล รวมทั้งเงื่อนไขสภาวะแวดล้อม และสิ่งสำคัญอื่น ๆ จากการวิจัยอย่างกว้างขวางและทฤษฎีพัฒนาการ การวัดผล การปรับตัวทางอาชีพ และด้านอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน ซูเปอร์ได้ตั้งทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) ขึ้นในปี 1953 โดยมีหลักซึ่งเป็นเหตุผลพื้นฐานสำหรับงานวิจัยและทฤษฎีของเขา 10 ประการดังนี้ คือ

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. บุคคลที่มีความสามารถหลาย ๆ ด้านจะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ
3. อาชีพแต่ละอาชีพต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ
4. ความชอบและความสามารถในอาชีพ ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ และอัตมโนทัศน์ (Self – Concept) จะเปลี่ยนไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจในอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน
5. กระบวนการเลือกอาชีพนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพ ได้แก่ ช่วงเวลาของการพัฒนาความรู้สึกรู้จักคิดที่มีต่อตนเอง การพัฒนาความสามารถและความสนใจ (Growth Stage) ช่วงเวลาของการสำรวจตนเองและสำรวจอาชีพ (Exploration Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพถาวร (Establishment Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Maintenance Stage) และระยะที่ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลเสื่อมลง (Decline Stage)
6. แบบฉบับอาชีพ (Career Pattern) ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ สถิติปัญญา บุคลิกภาพ และโอกาสที่บุคคลได้รับ
7. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทาง โดยช่วยให้เกิดวุฒิภาวะทางความสามารถและความสนใจ รวมทั้งช่วยให้ได้ทดลองฝึกงานตามโอกาสอันควร และได้มีโอกาสพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วย
8. กระบวนการพัฒนาอาชีพเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอัตมโนทัศน์ทำให้บุคคลรู้จักตนเองในเรื่องความสนใจ ความถนัด ความสามารถ อันจะทำให้รู้จักประสมประสานกันระหว่างความสามารถของตนเองกับโอกาสที่จะเป็นไปได้จริง
9. การพัฒนาอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมระหว่างอัตมโนทัศน์และความเป็นจริง ซึ่งอาจเรียนรู้จากการแสดงบทบาทไม่ว่าจะเป็นบทบาทตามความเพ้อฝันหรือในกิจกรรมที่เป็นจริง เช่น ในโรงเรียน ชุมชน งานชั่วคราวหรืองานประจำ
10. ความพอใจในอาชีพและความพอใจในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่ความสนใจบุคลิกภาพและคุณค่าของบุคคลนั้นเหมาะสมกับงาน บุคคลจะพึงพอใจในงานถ้างานนั้นไปกันได้กับวิถีชีวิตความสามารถ และการได้แสดงบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ

อิทธิพลอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อทฤษฎีของซูเปออร์ ก็คือ ข้อเขียนของชาร์ลอตท์ บัวเลอร์ ในเรื่องของจิตวิทยาพัฒนาการ เขาเสนอว่า ชีวิตบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็นระยะที่เด่นชัดได้ ดังนี้

1. ระยะการเจริญเติบโต (Growth Stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งอายุ 14 ปี ลักษณะทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วยการเลียนแบบจากบุคคลสำคัญในครอบครัวและในโรงเรียน ความต้องการและความเพ้อฝันมีความสำคัญในระยะแรกของช่วงนี้ ต่อมาความสนใจและความสามารถมีความสำคัญมากกว่า เนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานและมีการทดสอบความจริง ช่วงนี้แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 ระยะที่เด็กยังไม่มีความสนใจในอาชีพ (Prevocational Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงแรกเกิดถึง 3 ปี เด็กจะมีการพัฒนาทางด้านร่างกายอย่างรวดเร็ว

1.2 ระยะจินตนาการด้านอาชีพ (Fantasy Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 4 ถึง 10 ปี เด็กจะมีจินตนาการด้านอาชีพตามความเพ้อฝันของตนเอง

1.3 ระยะสนใจในอาชีพ (Interest Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 11 ถึง 12 ปี เด็กจะมีความสนใจในอาชีพมากขึ้น ความสนใจนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความชอบเป็นหลักในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายและกิจกรรม

1.4 ระยะพิจารณาความสามารถ (Capacity Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 13 ถึง 14 ปี เด็กจะให้ความสำคัญต่อความสามารถของตนเองเป็นพื้นฐานในการพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพ

2. ระยะการสำรวจ (Exploration Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 15 ถึง 24 ปี ในระยะนี้บุคคลจะสำรวจตนเอง และสำรวจอาชีพเพื่อแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ ซึ่งได้จากกิจกรรมในโรงเรียน การทำงานพิเศษ ระยะการสำรวจแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ระยะทดลองเลือกอาชีพ (Tentative Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 15 ถึง 17 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาและทดลองเลือกอาชีพโดยอาศัยเหตุผลหลายประการ เช่น ความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2.2 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของพัฒนาการด้านอาชีพ (Transition Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 18 ถึง 21 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาเลือกอาชีพจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นจริง เช่น โอกาสที่จะได้รับการศึกษา โอกาสที่จะได้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ในระยะนี้บุคคลเริ่มฝึกหัดหรือศึกษาเฉพาะด้าน

2.3 ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Trial Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 22 ถึง 24 ปี เป็นระยะที่บุคคลเริ่มทดลองปฏิบัติงาน เริ่มทำงาน

3. ระยะเริ่มต้นประกอบอาชีพ (Establishment Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 44 ปี บุคคลเริ่มทำงานที่ถาวรเมื่อได้พบกับงานที่เหมาะสม แต่ยังไม่พบกับงานที่เหมาะสมหรืองานที่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงในระยะต้น ๆ ระยะทดลองปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ 2 ขั้น คือ

3.1 ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Trial Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 30 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้ตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่ถ้าอาชีพยังไม่มีความเหมาะสม หรือยังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนอาชีพใหม่ได้ อาจมีการเปลี่ยนงานหนึ่งหรือสองครั้งก่อนที่จะได้งานที่เหมาะสม

3.2 ระยะประกอบอาชีพถาวร (Stabilization Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 31 ถึง 44 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสม บุคคลจะมีความมั่นคงในอาชีพเพื่อสร้างหลักฐานให้ตนเอง

4. ระยะรักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 45 ถึง 65 ปี เป็นช่วงที่ชีวิตมีความมั่นคงและแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นช่วงต่อเนื่องของการสร้างหลักฐาน

5. ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปี ขึ้นไป ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลลดลงอันเนื่องมาจากความชรา ร่างกายและสมองเสื่อมคุณภาพลง กิจกรรมในงานเปลี่ยนไป ระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ดังนี้

5.1 ช่วงที่บุคคลเริ่มลดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ (Deceleration) ช่วงนี้เป็นระยะที่บุคคลมีอายุประมาณ 65 ปี ถึง 70 ปี ระยะนี้เป็นช่วงเวลาที่ปลดเกษียณแล้วความต้องการในงานลดลง หน้าที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง หรืองานอาจเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถ งานล่วงเวลาหรืองานอดิเรกอาจมาแทนงานเต็มเวลา

5.2 ช่วงที่บุคคลเลิกประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง (Retirement) ระยะนี้เป็นช่วงที่บุคคลจะใช้ชีวิตในบั้นปลายด้วยการพักผ่อนโดยไม่ประกอบอาชีพใด ๆ เลย เป็นช่วงที่บุคคลมีอายุประมาณ 71 ปี เป็นต้นไป

ซูเปอร์ได้อธิบายความเกี่ยวพันระหว่างความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง (Self Concept) กับพัฒนาการด้านอาชีพ เขาอธิบายว่าจุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพของบุคคลคือ การดำรงชีพและการสนองความต้องการต่างๆ เช่น ความต้องการยอมรับ ความเป็นอิสระ การได้แสดงความสามารถ และภูมิใจในผลงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง และการที่บุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองอย่างตรงต่อความเป็นจริง

3. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของทีดแมนและโอฮารา (Tiedeman and O' Hara 's Theory of Career Development)

David V. Tiedeman and Robert P. O' Hara ได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาอาชีพขึ้น โดยอาศัยทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson 's Theory of Personality Development) เป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ทีดแมนและ โอฮารายังได้แนวความคิดจากกินซ์เบิร์กและซูเปอร์มาสร้างทฤษฎีจึงทำให้ทฤษฎีของเขาเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นทั้งด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพของบุคคล

ทีดแมนและ โอฮาราเห็นว่า พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงาน เขาได้อธิบายว่า ประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพดังกล่าวเป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้ การสร้างเอกลักษณ์ของตนเองเป็นปรากฏการณ์ทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้น ซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ

ทฤษฎีของทีดแมนและ โอฮาราแบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะ คือ

1. ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ 4 ขั้น คือ

1.1 ขั้นสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทำการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และประเมินตนเองในด้านความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ ลักษณะสาขาวิชา และลักษณะอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

1.2 ขั้นการก่อตัวของความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะนำเอาข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณารวมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพ และทางเลือกอื่น ๆ ความคิดจะเริ่มชัดเจนขึ้น

1.3 ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจชั่วคราว หรือถาวรนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่บุคคลได้ทราบในขั้นการสำรวจและขั้นการก่อตัวความคิด

1.4 ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัย และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2. ระยะเวลาประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้ว ระยะเวลาประกอบอาชีพและการปรับตัวแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ 3 ขั้น คือ

2.1 ขั้นเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพ หรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2.2 ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่ และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม

2.3 ขั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความสำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพ และเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเอง

เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือก เขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพใหม่อีก โดยใช้ข้อมูลจากกระบวนการเลือกครั้งแรกเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ จะเห็นได้ว่า พัฒนาการด้านอาชีพจะเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพนั้น ๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่ง พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้น ซึ่งบางครั้งอาจเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่ อยู่เสมอ

การประยุกต์ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการด้านอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพและทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ โดยทั่วไปสามารถนำมาใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพได้สองประการ ประการแรกผู้ที่ทำการวิจัยใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย ประการที่สองสาระของทฤษฎีได้ช่วยให้นักแนะแนวได้เข้าใจถึงพฤติกรรมเลือกอาชีพหรือพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล ฮอปพอก (Hoppock, 1976 อ้างถึงใน อรอนงค์ ชาญฉวี, 2539 : 57-58) มีความเห็นว่า ทฤษฎีการเลือกอาชีพและทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพแต่ละทฤษฎี ไม่สามารถที่จะอธิบายพฤติกรรมเลือกอาชีพหรือพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลได้ทุกคน เขาจึงได้นำเอาสาระสำคัญจากทฤษฎีต่าง ๆ มาผสมผสานกันแล้วได้ประมวลเป็น

หลักการไว้ 10 ประการ เพื่อให้เหมาะสมที่นักแนะแนวจะสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น หลักการทั้ง 10 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล แต่ละคนมีความต้องการหลายประการด้วยกัน เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ การพักผ่อนและที่พักอาศัย ความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ความต้องการการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่น ต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ความต้องการของบุคคลไม่เหมือนกันจึงทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่ต่างกัน ผู้ที่มีความต้องการที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นก็จะเลือกอาชีพที่ต้องทำงานติดต่อกับบุคคล เช่น อาชีพครู อาชีพนักแนะแนว อาชีพนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ส่วนผู้ที่มีความต้องการที่จะอยู่ตามลำพังก็จะเลือกอาชีพที่ต้องทำงานติดต่อกับผู้อื่นน้อย เช่น อาชีพวิศวกร เกษตรกร เป็นต้น

2. การที่บุคคลเลือกอาชีพใดเป็นเพราะเขาเชื่อว่าอาชีพนั้นจะตอบสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด เช่น ผู้ที่มีความต้องการระดับสูงในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เขาก็จะแสวงหาอาชีพที่ได้รับรายได้ที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ เป็นต้น

3. ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ทั้งนี้เพราะบุคคลเลือกอาชีพเพื่อแสวงหาสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

4. พัฒนาการด้านอาชีพเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพนั้น ๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญแก่บุคคลเป็นอันมาก อาชีพเป็นแหล่งที่มาของปัจจัยในการดำรงชีวิตและชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลจึงมีความสนใจที่จะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่าง ๆ เริ่มกระบวนการพัฒนาเพื่อการเลือกและการประกอบอาชีพ

5. พัฒนาการด้านอาชีพและกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลจะก้าวหน้า เมื่อบุคคลได้ตระหนักดีว่า อาชีพที่เขาคาดหวังไว้นั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ความสามารถในการคาดหวังของบุคคลดังกล่าวขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล

6. ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลได้ตระหนักว่าเขาต้องการอะไรจากอาชีพ และเขามีคุณสมบัติอะไรที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นบ้าง เช่น ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น

7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ลักษณะของอาชีพ รายได้ และความต้องการของบุคคล ในแต่ละอาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เพราะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพจะช่วยให้บุคคลได้ทราบว่า อาชีพนั้น ๆ ต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพอย่างไร อาชีพนั้น ๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้อย่างไร

8. ความพึงพอใจในอาชีพขึ้นอยู่กับว่าอาชีพนั้นสนองความต้องการของบุคคลได้มากน้อยเพียงใด ระดับความพึงพอใจในอาชีพเป็นอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่เราได้รับจากอาชีพกับสิ่งที่เราต้องการจากอาชีพ เช่น นาย ก. มีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นาย ก. จึงเลือกอาชีพนักธุรกิจ ซึ่งเขาคิดว่าจะมีรายได้ดีจากการประกอบอาชีพดังกล่าว นาย ก. จะมีความพึงพอใจต่ออาชีพนักธุรกิจเพียงใด จะขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างจำนวนเงินรายได้ที่นาย ก. ได้รับจริงจากการประกอบอาชีพของเขากับจำนวนเงินที่นาย ก. ต้องการจากการประกอบอาชีพ

9. ความพึงพอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่งานนั้นสนองความต้องการของบุคคลได้ในปัจจุบัน หรือมีแนวโน้มที่จะสนองตอบความต้องการของบุคคลในอนาคต

10. การเลือกอาชีพของบุคคลย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่าอาชีพที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าอาชีพเดิม

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการด้านอาชีพ สามารถสรุปได้ว่า การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล และเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพนั้น ๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ พัฒนาการด้านอาชีพก็จะเริ่มขึ้น โดยพัฒนาการด้านอาชีพและกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลจะก้าวหน้า ก็ต่อเมื่อบุคคลได้ตระหนักดีว่า อาชีพที่เขาคาดหวังไว้นั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ แต่อย่างไรก็ตามการเลือกอาชีพของบุคคลก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่าอาชีพที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าอาชีพเดิม

การวัดความสนใจในอาชีพ

1. ความหมายของความสนใจ

ความสนใจ (Interest) เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาตัวหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลซึ่งมีผลต่อการปรับตัวทางการศึกษาและอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนการกระทำอื่นในชีวิตประจำวัน ความสนใจเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้สิ่งเร้าและเอาใจใส่ต่อสิ่งเร้านั้นอย่างต่อเนื่อง เกิดการตอบสนองอย่างเต็มใจและเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการเร้าให้จิตใจตอบสนอง จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสนใจ และความสนใจจะมีมากหรือน้อย คงอยู่นานเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานะของจิตใจหรือความรู้สึก

นอกจากนี้ความสนใจยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนหรือการทำงาน ความสนใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่

การที่จะระบุลงไปว่า บุคคลหนึ่ง ๆ มีความสนใจในสิ่งใดนั้นต้องพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบเสียก่อน

มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของคำว่าความสนใจ (Interest) ไว้หลายท่าน ดังนี้

Bingham (1937 : 12) กล่าวว่า ความสนใจ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะรับหรือเพิ่มประสบการณ์ทั้งการเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ให้คงอยู่นานที่สุดเนื่องจากมีความพอใจ

Jager and Froehlich (1947 : 12) ให้ความหมายของความสนใจว่าเป็นความโน้มเอียงที่จะเอาใจใส่ต่อกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นเวลานาน หมกมุ่นและพากเพียรที่จะกระทำกิจกรรมนั้นอยู่เรื่อย ๆ

Dewey (1959 : 57) ได้นิยามว่าความสนใจหรือความรู้สึกชอบหรือความพอใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แนวความคิดใดความคิดหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

Cronbach (1966 : 455 - 456) กล่าวว่า ความสนใจ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสวงหากิจกรรมและวัตถุบางอย่าง และมีแนวโน้มที่จะเลือกมันมากกว่าสิ่งอื่น ๆ

Mehrens and Lehman (1969 :251) กล่าวว่า ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ

Good (1970 : 56) ให้ความหมายของความสนใจว่า หมายถึง เจตคติ ความรู้สึกเกี่ยวข้องหรือภาวะที่ยอมรับรู้ หรือความรู้ความคิดที่จะใส่ใจที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้และรู้สึกได้เสมอ ความสนใจอาจมิได้ชั่วขณะ หรือคงอยู่ถาวรก็ได้ทั้งนั้น ขึ้นอยู่กับความอยากรู้อยากเห็น และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

Nunnally (1970 : 41-54) ได้สรุปว่า ความสนใจ หมายถึง ความชอบในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ

Strong (1996 : 42) ได้กล่าวว่า ความสนใจ คือ ความรู้สึกพอใจในการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งวัดได้จากแบบสำรวจความสนใจ

Thorndike and Haken (1977 : 395) ได้อธิบายว่า ความสนใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่เขาพึงพอใจ โดยแสดงออกมาในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะ เป็นแนวโน้มในการค้นคว้าหรือหลีกเลี่ยงกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ

สำหรับนักการศึกษาไทยก็ได้ให้ความหมายของคำว่าความสนใจ (Interest) ไว้หลายท่าน ดังนี้

พนม ลิมอารีย์ (2530 : 218) ให้ความหมายของความสนใจว่ามี 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำการใด ๆ

2. เป็นความโน้มเอียงในการที่บุคคลจะเลือก หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนชอบมากกว่าสิ่งอื่น ๆ

3. การชอบหรือสิ่งที่ชอบ

ล้วน สายยศ (2530 อ้างถึงใน มานิตย์ ชัยอินทร์, 2538 : 10) ได้ให้ความหมายว่า “ความสนใจ หมายถึง ความชื่นชอบกิจกรรมหนึ่งมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ”

อุทุมพร จามรมาน (2532 อ้างถึงใน นัทธินี มลิวัดย์, 2536 : 14) ได้ให้ความหมายว่า “ความสนใจ หมายถึง ความโน้มเอียงไปในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ มีความมากน้อยของความโน้มเอียง มีทิศทาง คือ ความสนใจ – ไม่สนใจ และมีเป้าหมาย คือ กิจกรรม”

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธ์ (2533 : 171) ให้ความหมายว่า “ความสนใจ หมายถึง สักยภาพภายในของบุคคลที่รู้สึกพอใจ ต้องการอยากรู้อยากเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และพยายามจะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ”

นัทธินี มลิวัดย์ (2536 : 14) ได้ให้ความหมายว่า “ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมใด ๆ โดยแสดงออกในรูปความชอบหรือไม่ชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมนั้นกับกิจกรรมอื่น ๆ และมีความโน้มเอียงที่บุคคลจะเลือกทำในสิ่งที่ชอบมากกว่าสิ่งอื่น ๆ”

มานิตย์ ชัยอินทร์ (2538 : 10) ได้ให้ความหมายว่า “ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกของจิตใจที่จดจ่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่ง และพร้อมที่จะกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น ๆ อย่างตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการ เมื่อมีโอกาสและเวลา

จากความหมายของความสนใจดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมหรือแสวงหาความรู้ในสิ่งใด ๆ ที่เขาชอบหรือพอใจอย่างตั้งใจ และพากเพียรที่จะกระทำกิจกรรมนั้นอยู่เรื่อย ๆ ซึ่งความสนใจอาจมิได้ชั่วขณะ หรือคงอยู่ถาวรก็ได้ ขึ้นอยู่กับความอยากรู้อยากเห็น และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

2. วิธีการวัดความสนใจ

ได้มีผู้เสนอวิธีการวัดความสนใจไว้หลายท่าน ดังนี้

Jager and Froehlich (1947 : 12-14) ได้อธิบายว่า การวัดความสนใจอาจทำได้ 4 ประการ ดังนี้

1. สังเกตความเป็นไปของแต่ละบุคคล
2. พิจารณาความสนใจต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลแสดงออกมา

3. ศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นกระทำ

4. ใช้แบบสำรวจความสนใจ (Interest Inventory) วัดโดยตรง

Super (1949 : 218-219) กล่าวว่า ความสนใจของบุคคลสามารถจะศึกษาจากวิธีการต่อไปนี้

1. ศึกษาจากคำพูดหรือถ้อยคำที่แสดงออกมา (Express Interest) เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงความสนใจของบุคคลได้ แต่วิธีนี้ให้คุณค่าจำกัด เชื่อถือไม่ได้เต็มที่นัก

2. ศึกษาพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Manifest Interest) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำเป็นประจำ หรือเป็นงานอดิเรก

3. ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนด้านวิชาการ ซึ่งเป็นเครื่องทดสอบความสนใจของบุคคลต่อวิชานั้น (Tested Interests) โดยยึดหลักพื้นฐานที่ว่า ถ้าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แสดงว่าบุคคลนั้นสนใจต่อสิ่งที่เรียนนั้น

4. ศึกษาจากการใช้แบบสำรวจ (Inventory Interest) โดยวิธีประดิษฐ์แบบสำรวจไปให้บุคคลนั้นแสดงความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบ แล้วนำผลไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติได้ผลออกมาเป็นคะแนนความสนใจ

Powell (1963 : 337-338) กล่าวว่า วิธีวัดความสนใจทำได้โดย

1. ใช้แบบสำรวจความสนใจ (Interests Inventory) ซึ่งประกอบด้วยข้อความชุดหนึ่ง เพื่อให้แต่ละบุคคลแสดงความรู้สึก “ชอบหรือไม่ชอบ” ต่อข้อความเหล่านั้น

2. ใช้แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended questionnaire) คือ การให้อิสระแก่บุคคลในการตอบคำถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของตน

3. การสัมภาษณ์ (Interview) จะช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ Strong (1966 : 225-226) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสนใจไว้ว่า

1. ความสนใจแสดงให้ทราบโดยการใช้คำพูดเพียงประโยคเดียว เช่น ผมโตขึ้นจะเป็นวิศวกร

2. เราอาจทราบความสนใจได้โดยพิจารณาแนวโน้มทั่วไปต่อสิ่งต่าง ๆ ที่จัดรวมกันเป็นหมวดหมู่ได้ เช่น ชายคนนั้นสนใจเกี่ยวกับเครื่องจักรกลหรือวิทยาศาสตร์

3. เราอาจพิจารณาความสนใจได้จากคะแนนรวมที่บุคคลนั้นทำได้จากแบบสำรวจความสนใจ

นอกจากนี้ สำเรจ บุญเรืองรัตน์ (2524 : 9) ยังได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงการวัดความสนใจว่า “แนวการวัดนั้นสามารถกระทำได้โดยการเอาข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ไปรื้อให้เขาอ่าน แล้วให้เขาแสดงความรู้สึกออกมาว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ”

จากวิธีการวัดความสนใจที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าวิธีการวัดความสนใจนั้นมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน แต่ที่จะมีวิธีที่กล่าวเหมือนกันอยู่ประการหนึ่ง คือ การใช้แบบสำรวจความสนใจ ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาถือว่าแบบสำรวจความสนใจเป็นเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง และสามารถใช่วัดได้อย่างกว้างขวางในเวลาจำกัด จึงเป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการศึกษปัจจุบัน

3. แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ

พนม ลิ้มอารีย์ (2548 : 140) กล่าวว่า แบบทดสอบความสนใจหรือแบบสำรวจความสนใจเป็นเครื่องมืออีกชนิดหนึ่งที่ครูหรือผู้แนะแนวใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก แบบสำรวจนี้มุ่งค้นหาชนิดหรือความมากน้อยของความสนใจของนักเรียน เพราะความสนใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ทางเลือกอาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อครูหรือผู้แนะแนวในการที่จะเข้าใจตัวนักเรียน และสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของนักเรียน เพราะความสนใจเป็นพื้นฐานสำคัญของความตั้งใจของบุคคล

ความมุ่งหมายของการสำรวจความสนใจในอาชีพ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2548 : 255) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของทดสอบหรือการสำรวจความสนใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยในการค้นหาความสนใจที่ไม่ปรากฏในบุคคลนั้น ๆ หรือค้นหาความสนใจที่บุคคลนั้นไม่ทราบว่าตนมีอยู่
2. เพื่อช่วยให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสนใจในตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจว่ามีจริงหรือไม่
3. เพื่อเป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้พิจารณาถึงความรู้สึกของตนที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ
4. เพื่อนำผลที่ได้จากการทดสอบความสนใจไปใช้เป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาแก่บุคคลต่าง ๆ ต่อไป
5. เพื่อเป็นการส่งเสริมความสนใจเกี่ยวกับอาชีพ และเป็นการแนะแนวทางในการเลือกอาชีพ
6. เพื่อช่วยให้สามารถจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสมและตรงกับความสนใจของบุคคลนั้น ๆ
7. เพื่อค้นหาความแตกต่างระหว่างความสนใจกับความถนัดหรือความสามารถของบุคคล
8. เพื่อค้นหาความขัดแย้งซึ่งอาจเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นแล้วระหว่างความสนใจต่างประเภทกัน
9. เพื่อค้นหาการปรับตัวทั้งด้านการศึกษา การงาน อาชีพ อันเนื่องมาจากความสนใจที่ไม่เหมาะสม

10. เพื่อค้นหาปัญหาเกี่ยวกับความสนใจของบุคคลว่ามีแนวโน้มเพียงที่จะเป็นความสนใจของเพศชายหรือเพศหญิง วุฒิภาวะของความสนใจหรือระดับอาชีพซึ่งมิได้เป็นตัวกำหนดความสนใจในอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะ

ส่วนพนม ลิมอารีย์ (2548 : 140-141) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการทดสอบหรือการสำรวจความสนใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูหรือผู้แนะแนวได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสนใจของเด็กในด้านต่าง ๆ
2. เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้พิจารณาถึงความรู้สึกรักของตนเองที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการทดสอบความสนใจไปใช้เป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษา
4. เพื่อเป็นการส่งเสริมความสนใจเกี่ยวกับอาชีพและเป็นแนวทางในการเลือกอาชีพ
5. เพื่อช่วยให้ครูหรือผู้แนะแนวสามารถจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสมตรงกับความต้องการของนักเรียน

ประโยชน์ของแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2543 : 282) กล่าวว่า แบบสำรวจความสนใจ เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนรู้จักตัวเอง เข้าใจตนเองดีขึ้น สามารถตัดสินใจและนำตนเองได้ถูกต้อง สามารถพลิกแพลง เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไขแผนการศึกษาหรืออาชีพของตนได้อย่างเหมาะสม

ส่วนพนม ลิมอารีย์ (2548 : 141-142) กล่าวถึงประโยชน์ของแบบสำรวจความสนใจไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้รู้ถึงความสนใจที่ไม่ปรากฏหรือบุคคลไม่ทราบว่าตนมีอยู่
2. ช่วยตรวจสอบความสนใจที่บุคคลคิดว่าตนมีอยู่ว่าจริงหรือไม่
3. ช่วยค้นหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นหรือซึ่งเกิดขึ้นแล้วระหว่าง ความสนใจที่บุคคลคิดว่าตนมีอยู่กับความสนใจที่วัดได้ด้วยวิธีการอื่น ๆ
4. ช่วยค้นหาความแตกต่างระหว่างความสนใจกับความถนัดหรือความสามารถของบุคคล
5. ช่วยค้นหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นหรือซึ่งเกิดขึ้นแล้วระหว่าง ความสนใจต่าง ๆ ชนิดในบุคคลแต่ละคน
6. ช่วยตรวจสอบรูปแบบ ความสนใจ ซึ่งยังมาปรากฏชัดเจนของบุคคล
7. ช่วยค้นหาปัญหาการปรับตัวในทางการศึกษาและในทางอาชีพ อันเนื่องมาจากความสนใจที่ไม่เหมาะสม

8. ช่วยให้เราทราบข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กอย่างรวดเร็ว ชัดเจน และค่อนข้างเชื่อถือได้ในเรื่องความสนใจ

9. ช่วยให้ครูเข้าใจเด็กในชั้นของตนได้ดีขึ้น และสามารถที่จะเข้าใจพฤติกรรมของเด็กได้ดีขึ้น

4. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสนใจในอาชีพ

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2548 : 258-260) กล่าวว่า ข้อเท็จจริงที่สำคัญเกี่ยวกับความสนใจที่ควรทราบ มีดังต่อไปนี้

1. อาชีพต่าง ๆ มากมายที่เห็นอยู่ในปัจจุบันนี้นั้น อาจพิจารณาจัดให้สอดคล้องกับประเภทของความสนใจได้ประมาณ 10 ประเภท ได้แก่ กิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ กิจกรรมบริการสังคมหรือสวัสดิการสังคม กิจกรรมทางภาษาศาสตร์ กิจกรรมทางจักรกล กิจกรรมทางเขียน กิจกรรมทางด้านคำนวณ กิจกรรมโน้มน้าวจิตใจ กิจกรรมทางด้านศิลปะ กิจกรรมทางดนตรี และกิจกรรมกลางแจ้ง

2. แบบฉบับความสนใจของคนเราอาจพัฒนาและพอจะตรวจสอบหรือสืบทราบได้เมื่อบุคคลมีอายุประมาณ 14 – 15 ปี ถ้าบุคคลนั้นมีความเจริญงอกงามปกติตามวัยและมีความสามารถดีพอสมควร

3. บุคคลจะมีความสนใจที่ชัดเจนดีพอสมควรเมื่อมีอายุระหว่าง 16 – 25 ปี ซึ่งหมายถึงความสนใจของบุคคลจะมีโอกาสเกิดประสบการณ์ที่เกี่ยวกับอาชีพอย่างกว้างขวาง

4. บุคคลบางคนแม้จะอายุ 20 – 22 ปี อาจยังไม่มี ความสนใจในสิ่งใดที่แน่นอน หรือบางคนอาจไม่เคยมีความสนใจในสิ่งที่แน่นอนเลยตลอดชีวิต

5. ความสนใจที่บุคคลได้อ้างถึงความสนใจที่วัดได้จากแบบทดสอบและความสนใจที่ตัวบุคคลแสดงออก อาจมีความเหลื่อมล้ำไม่เหมือนกัน และไม่อาจใช้ความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวเป็นเกณฑ์พิจารณา หรือทำนายความสนใจอีกอย่างหนึ่งได้ สำหรับความแตกต่างในเรื่องความสนใจทั้ง 3 ประการนี้มักพบในบุคคลที่ไม่มีแบบฉบับความสนใจที่แน่นอน

6. ความสนใจมีความสัมพันธ์กับความถนัดไม่มากนัก มีการพบว่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสนใจและความถนัดมีค่าต่ำ เช่น บุคคลที่มีความสนใจทางดนตรี อาจมีความถนัดทางดนตรีน้อยมากก็ได้

7. คะแนนความสนใจของนักเรียนไม่อาจใช้เป็นเครื่องทำนายความสำเร็จทางการเรียนในโรงเรียนได้ นักเรียนมีความสนใจในวิชาใด อาจจะชอบและพยายามศึกษาเล่าเรียนในวิชานั้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่ได้หมายถึงนักเรียนคนนั้นมีความสำเร็จหรือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชานั้นดีกว่าคนอื่นที่มีความสามารถพอ ๆ กัน แต่ไม่สนใจวิชานั้นมากนัก

8. แบบทดสอบความสนใจไม่สามารถทำนายความสำเร็จในงานอาชีพของบุคคลได้ ยกเว้น อาชีพบางสาขา เช่น อาชีพพนักงานขาย อย่างไรก็ตามบุคคลที่ได้คะแนนสูงในอาชีพใดมักจะทำ อาชีพนั้นได้นานกว่าบุคคลที่ได้คะแนนต่ำในสาขาอาชีพที่ตนทำอยู่

9. คะแนนจากแบบทดสอบความสนใจ อาจเป็นเครื่องทำนายในวงจำกัดว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจจากการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือจากการทำอาชีพใดอาชีพหนึ่งหรือไม่เพียงใด

10. บุคคลจำนวนไม่น้อยที่อาจมีความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง หรืออาจมีความพึงพอใจในการทำงานชนิดใดก็ได้ หรืออาจมีความพึงพอใจในการทำงานชนิดใดชนิดหนึ่งก็อาจเป็นได้ เพราะบุคคลพวกนั้นมีความสามารถในด้านต่าง ๆ มีพื้นประสบการณ์และความสนใจทั่ว ๆ ไป

11. อาชีพเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ที่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หากเป็นอาชีพที่เขาสนใจ ซึ่งทราบได้โดยการใช้แบบทดสอบความสนใจ เช่น อาชีพเกี่ยวกับการสอน การประชาสัมพันธ์ การทำข่าว เป็นต้น ซึ่งคนที่มีอาชีพเหล่านี้ต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมเฉพาะตัวจึงจะมีความสุขในการทำงานได้

12. ความสนใจเป็นเรื่องที่สามารถวัดได้ด้วยการสะท้อนให้เห็นความต้องการ ค่านิยม และแรงจูงใจของบุคคล

13. งานมากมายหลายประเภทที่อาจมีความสอดคล้องกับความสนใจเดียวกันหรือ หรือมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน

14. บุคคลที่มีอาชีพต่าง ๆ หรือที่กำลังทำการฝึกอาชีพอยู่จะเห็นคุณค่าของงานต่างด้านกัน โดยบางด้านมีความสัมพันธ์กับความสนใจ และบางด้านอาจมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคล

15. แบบทดสอบความสนใจมีโอกาสที่จะให้ผลผิดพลาดได้ ซึ่งอาจเกิดจากความสะเพร่าของผู้ตอบหรือผู้ทำการทดสอบก็ได้

16. การสร้างทฤษฎีความสนใจนั้นจะต้องนำเอาเรื่องแรงจูงใจและบุคลิกภาพของบุคคลมาพิจารณาประกอบกันด้วยเสมอ

17. การวัดความสนใจที่ดีที่สุดก็คือ การวัดที่พยายามให้บุคคลเลือกกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ซึ่งเขามีโอกาสพบเห็นได้มากกว่าที่จะให้แสดงความชอบในอาชีพเฉพาะอย่าง โดยที่เขาไม่ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอาชีพเหล่านั้นมากนัก

5. รูปแบบ (Style) ของแบบวัดความสนใจในอาชีพ

เนื่องจากความสนใจเป็นแต่เพียงความรู้สึกทางด้านจิตใจ (Affective Domain) วิธีการวัดจึงใช้เครื่องมือไปกระตุ้นให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมา แล้วแปลความหมายในรูปของคะแนนที่สามารถนับได้ (a census count) นักการศึกษาจึงพยายามสร้างมาตรการวัดในรูปแบบต่าง ๆ กัน (มานิตย์ ชัยอินทร์, 2538 : 12-15) ดังนี้

1. รูปแบบการวัดของเทอร์สโตน (Thurstone) เป็นแบบวิธีการใช้ค่าประจำข้อความที่เป็นทางบวก (Positive statements) กลาง (Natural statements) และเป็นทางลบ (Nagative statements) โดยผู้วิจัยจะต้องหาค่าประจำข้อความที่จะนำไปใช้วัดเสียก่อน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ท่าน ช่วยพิจารณาตัดสินค่าประจำข้อความ ซึ่งจำแนกออกเป็น 11 กลุ่ม ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างค่าประจำข้อความการวัดของเทอร์สโตน

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ข้อความที่ต่อต้านกัน

ข้อความที่เป็นกลาง

ข้อความที่สนับสนุนที่สุด

ข้อความ A เป็นข้อความที่ต่อต้านลักษณะที่จะวัดมากที่สุด พวกข้อความ B, C, D และ E เป็นข้อความที่ต่อต้านน้อยลงไปตามลำดับ ข้อความ F เป็นข้อความที่เป็นกลาง พวกข้อความ G, H, I และ J เป็นข้อความที่สนับสนุนลักษณะที่จะวัดมากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึง K ซึ่งสนับสนุนมากที่สุด เมื่อผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความใด ก็แสดงว่ามีความสนใจในปริมาณใกล้เคียงกันกับค่าประจำข้อความนั้น ๆ

2. รูปแบบการวัดของลิเคิร์ต (Likert) เป็นวิธีการประเมินมาตราส่วน แบ่งออกเป็น 5 หน่วย ให้แสดงว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง มากน้อยเพียงใดกับข้อความที่นักวิจัยนำไปวัด ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบการวัดของลิเคิร์ต

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
คนไทยเป็น คนรักสงบ					

วิธีการให้คะแนนก็คิดตามน้ำหนักว่าเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด ให้คะแนนจากน้อยไปหา
มากเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ สำหรับข้อความที่เป็นทางบวก แต่ถ้าข้อความเป็นลบ ก็ต้อง
กลับคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

3. รูปแบบการวัดของออสกู๊ด (Osgood) เป็นวิธีใช้ความหมายแฝงของคำคุณศัพท์แต่ละ
คู่ที่มีลักษณะตรงข้าม และนำไปบรรจุลงในสเกลแบบ 7 ช่อง การบรรจุคำคุณศัพท์ แต่ละคู่จะ
ให้มีความหมายทางบวกอยู่ด้านซ้ายบ้าง ขวาบ้าง ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบการวัดของออสกู๊ด

ก้าวหน้า	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 14.28%;">3</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">1</td> <td style="width: 14.28%;">0</td> <td style="width: 14.28%;">1</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">3</td> </tr> </table>	3	2	1	0	1	2	3	ล่าช้า
3	2	1	0	1	2	3			
ลำบาก	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 14.28%;">3</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">1</td> <td style="width: 14.28%;">0</td> <td style="width: 14.28%;">1</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">3</td> </tr> </table>	3	2	1	0	1	2	3	สบาย
3	2	1	0	1	2	3			

การให้คะแนนอาจจะให้จาก 1 ถึง 7 โดยให้คิดจากคำคุณศัพท์ทางด้านลบ เริ่มด้วย 1
เรื่อย ๆ ขึ้นไป จนถึงช่องทางบวกสูงสุดเป็น 7 หรืออาจจะให้คะแนนในช่องกลางเป็น 0 ช่องถัดจาก
0 ไปทางลบเป็น -1, -2 และ -3 ช่องถัดจาก 0 ไปทางบวกเป็น 1, 2 และ 3 ก็ได้ผลลัพธ์เช่นกัน ดัง
ตัวอย่าง

ตัวอย่างการให้คะแนนรูปแบบการวัดของออสกู๊ด

	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 14.28%;">7</td> <td style="width: 14.28%;">6</td> <td style="width: 14.28%;">5</td> <td style="width: 14.28%;">4</td> <td style="width: 14.28%;">3</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">1</td> </tr> </table>	7	6	5	4	3	2	1	
7	6	5	4	3	2	1			
ทางบวก	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 14.28%;">3</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">1</td> <td style="width: 14.28%;">0</td> <td style="width: 14.28%;">-1</td> <td style="width: 14.28%;">-2</td> <td style="width: 14.28%;">-3</td> </tr> </table>	3	2	1	0	-1	-2	-3	ทางลบ
3	2	1	0	-1	-2	-3			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 14.28%;">1</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">3</td> <td style="width: 14.28%;">4</td> <td style="width: 14.28%;">5</td> <td style="width: 14.28%;">6</td> <td style="width: 14.28%;">7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7			
ทางลบ	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 14.28%;">-3</td> <td style="width: 14.28%;">-2</td> <td style="width: 14.28%;">-1</td> <td style="width: 14.28%;">0</td> <td style="width: 14.28%;">1</td> <td style="width: 14.28%;">2</td> <td style="width: 14.28%;">3</td> </tr> </table>	-3	-2	-1	0	1	2	3	ทางบวก
-3	-2	-1	0	1	2	3			

4. รูปแบบการวัดของฮอลแลนด์ (Halland) เป็นวิธีการแบบตรวจสอบรายการ (Check-
list) โดยให้แสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกในลักษณะว่า “ชอบหรือไม่ชอบ” “ใช่หรือไม่ใช่”
“สนใจหรือไม่สนใจ” ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบการวัดของฮอลแลนด์

	ชอบ	ไม่ชอบ
เล่นดนตรีไทย	[]	[]
โต้วาทิ	[]	[]
	ใช่	ไม่ใช่
ฉันเขียนรูปเหมือนได้	[]	[]
ฉันจัดระบบรายรับรายจ่ายได้	[]	[]
	สนใจ	ไม่สนใจ
ช่างเครื่องยนต์	[]	[]
นักข่าว	[]	[]

5. รูปแบบการวัดแบบเปรียบเทียบคู่ (Pair Comparisons) รูปแบบนี้สมบูรณ์ ชิตพงศ์ และบุษกร เพชรวิวรรธน์ ได้กล่าวว่า เป็นวิธีการที่ต้องการเปรียบเทียบความสนใจในสิ่งใดว่ามากกว่ากัน โดยมีสิ่งที่ต้องการให้เปรียบเทียบมีอยู่หลายสิ่ง การเปรียบเทียบกระทำได้โดย การนำสิ่งที่ต้องการเปรียบเทียบมาจับคู่กันเป็นคู่ ๆ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ผล เพื่อหาค่าที่แสดงถึงธรรมชาติของความสนใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการวัดของฮอลแลนด์หรือแบบตรวจสอบรายการ และรูปแบบการวัดของลิเคิร์ตหรือมาตราประมาณค่า สำหรับสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เนื่องจากรูปแบบทั้งสองมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับเนื้อหา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

อนูวัติ คุณแก้ว (2548 : Online) กล่าวว่า แบบตรวจสอบรายการ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม คุณลักษณะ หรือการปฏิบัติ ว่าผู้ถูกประเมิน มีหรือไม่มี ทำหรือไม่ทำ และพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ทำมีความถี่ (frequency) เท่าไหร่ แบบตรวจสอบรายการนิยมใช้ในการประเมินด้านจิตพิสัย และทักษะพิสัย

หลักการสร้างแบบตรวจสอบรายการ

1. กำหนดลักษณะของสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. นิยามเชิงปฏิบัติการของสิ่งที่ต้องการประเมิน
3. กำหนดพฤติกรรมที่บ่งชี้ หรือแสดงคุณลักษณะของสิ่งต้องการประเมิน

4. เขียนข้อความที่แสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของสิ่งต้องการประเมิน
5. กำหนดวิธีบันทึกพฤติกรรม หรือคุณลักษณะ เป็นความถี่การกระทำ ว่ามี/ทำหรือไม่
6. สร้างเกณฑ์ในการให้คะแนน
7. ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อความ วิธีการบันทึกและเกณฑ์การให้คะแนน
8. นำไปทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไข

ตัวอย่างแบบตรวจสอบรายการ “การพูดภาษาอังกฤษ”

รายการ	ใช่	ไม่ใช่
1. ใช้ไวยากรณ์ถูกต้อง		
2. มองหน้าผู้ฟัง		
3. ออกเสียงได้ชัดเจนถูกต้อง		
4. พูดเสียงดังเหมาะสม		
5. มีการปรับเปลี่ยนสีหน้า ท่าทางให้เหมาะสมกับเนื้อหา		
6. ลำดับความคิดได้ดี		

ข้อดีของแบบตรวจสอบรายการ

1. สร้างได้ง่ายและการประเมินหรือตอบไม่ยุ่งยาก
2. ประเมินได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก
3. นำผลไปวิเคราะห์ และแปลผลได้ง่าย
4. สามารถนำไปใช้ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดี

ข้อจำกัดของแบบตรวจสอบรายการ

1. มีรูปแบบในการตอบแบบเดียว ทำให้ผู้ตอบเบื่อหน่าย
2. ถ้านำไปใช้ประกอบการประเมิน ผู้ประเมินต้องเข้าไปสังเกตพฤติกรรมโดยตรงของผู้ถูกประเมิน จึงจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้เสียเวลา
3. ต้องประเมินตามรายการที่กำหนดเท่านั้น ไม่มีการยืดหยุ่น

2. มาตรการประมาณค่า (Rating Scale)

อนุวัติ คุณแก้ว (2548 : Online) กล่าวว่า มาตรการประมาณค่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบการสังเกตชนิดหนึ่ง ลักษณะของเครื่องมือประกอบด้วยข้อความ หรือ ประเด็นปัญหาให้ผู้ประเมิน หรือ ผู้อ่านตัดสินใจเลือกตามความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ตอบ โดยมีระดับความเข้มของความรู้สึก

หรือความคิดเห็นให้เลือกมาตราประมาณค่าจะให้ข้อมูลที่ละเอียดกว่าแบบตรวจสอบรายการ คือ มีคำตอบให้เลือก 3 - 8 ตัวเลือก ถ้าเป็น 3 ระดับ คำตอบที่ให้เลือก ได้แก่ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ถ้าเป็น 5 ระดับ คำตอบที่ให้เลือก ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นต้น

การเขียนข้อความ และการกำหนดรูปแบบของมาตราประมาณค่า

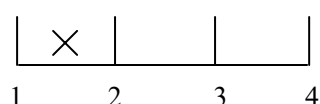
ข้อควรคำนึงในการเขียนข้อความและการกำหนดรูปแบบของมาตราประมาณค่ามีดังนี้

1. หลีกเลี่ยงการกำหนดคะแนน ที่มีความละเอียดจนเกินไป หรือความห่างของคะแนนน้อยมาก ได้แก่ การกำหนดเป็นทศนิยม เช่น 1, 1.1, 1.2, 1.3 เป็นต้น

2. หลีกเลี่ยงการกำหนดคะแนนที่ห่างกันมาก เช่น 1, 5, 10, 15, 20 เป็นต้น เพราะทำให้ยากในการจำแนก

3. ควรใช้ระดับความเข้ม หรือ คะแนนที่เป็นจำนวนคู่ เช่น 4, 6, 8 ระดับ หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นต้น เพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกตอบระดับกลาง หรือ ตัวเลขที่อยู่ตรงกลาง

4. ถ้ามาตราส่วนประมาณค่าเป็นแบบเส้น หรือ กราฟ ควรให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายที่ตรงเลขนั้น ๆ ถ้าให้ทำเครื่องหมายระหว่างตัวเลข จะทำให้การแปลผลกำกวม เพราะไม่รู้ว่าคุณต้องการจะเลือก 1 หรือ 2 เช่น



5. ถ้าเป็นตัวเลขควรมีคำอธิบายว่า ตัวเลขแต่ละตัวแทนความหมายอะไร เช่น

- | | | |
|---|-----|----------------------|
| 4 | แทน | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3 | แทน | เห็นด้วย |
| 2 | แทน | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | แทน | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

6. การกำหนดระดับความเข้มของความรู้สึกล่าอาจจะใช้เป็นภาษา เป็นประโยค วลี คำ ก็ได้ แต่ต้องเป็นคำที่มองเห็นถึงความแตกต่างกัน เช่น

ไม่เคย	บางครั้ง	ทำเป็นส่วนใหญ่	เสมอ ๆ
--------	----------	----------------	--------

หลักการสร้างมาตราประมาณค่า

1. กำหนดลักษณะของสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. นิยามเชิงปฏิบัติการของสิ่งที่ต้องการประเมิน
3. กำหนดพฤติกรรมที่บ่งชี้ หรือแสดงคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการประเมิน
4. เขียนข้อความที่แสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการประเมิน
5. กำหนดรูปแบบของมาตราประมาณค่า เช่น แบบตัวเลข แบบบรรยาย แบบกราฟ
แบบใช้สัญลักษณ์ หรือ แบบเรียงลำดับ
6. สร้างเกณฑ์ในการให้คะแนน
7. ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อความ รูปแบบ และเกณฑ์การให้คะแนน
8. นำไปทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไข

รูปแบบของมาตราประมาณค่า

มาตราประมาณค่ามีรูปแบบหลายรูปแบบดังนี้

แบบที่ 1 แบบตัวเลข (Numerical rating scales) เป็นการใช้ตัวเลขแทนระดับความคิดเห็น เช่น ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเมืองของไทย ซึ่งมี 5 ระดับให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 = เห็นด้วย
- 3 = ไม่แน่ใจ
- 2 = ไม่เห็นด้วย
- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	5	4	3	2	1
1. คนไทยให้ความสนใจการเมืองมากขึ้น					
2. ปัจจุบันยังมีการซื้อขายเสียง					
3. การเลือกแบบแบ่งเขตเหมาะสมกับประเทศไทย					
4. ควรมีพรรคการเมืองเพียงสองพรรค					

แบบที่ 2 แบบบรรยาย (Descriptive rating scales) คล้ายกับแบบตัวเลข ต่างกันตรงที่ใช้เฉพาะข้อความบอกระดับความรู้สึก เช่น

1. นักเรียนดูรายการข่าวโทรทัศน์มากน้อยเพียงใด
 - ก. เป็นประจำ
 - ข. ค่อนข้างบ่อย
 - ค. พอประมาณ
 - ง. นาน ๆ ครั้ง
 - จ. ไม่เคยเลย
2. นักเรียนชอบเรียนดนตรีมากน้อยเพียงใด
 - ก. มากที่สุด
 - ข. มาก
 - ค. ปานกลาง
 - ง. น้อย
 - จ. น้อยที่สุด
3. นักเรียนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด
 - ก. ทุกครั้ง
 - ข. เป็นส่วนใหญ่
 - ค. แล้วยแต่โอกาส
 - ง. ไม่ค่อยร่วม

แบบที่ 3 แบบกราฟ (Graphic rating scales) เป็นการใช้กราฟเส้นตรงแบ่งเขตระดับความรู้สึก ใช้ภาษา ตัวเลข หรือ ทั้งภาษาและตัวเลข ประกอบที่กราฟ เช่น

1. การออกกำลังกายของนักเรียน

เป็นประจำ

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 ไม่เคยเลย

2. การฟังพระเทศน์ให้ประโยชน์

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบที่ 4 แบบใช้สัญลักษณ์ (Symbolic rating scales) เป็นแบบที่ใช้สัญลักษณ์ หรือรูปภาพเป็นคำตอบ ซึ่งเหมาะสำหรับเด็กเล็ก เช่น

1. การเรียนคณิตศาสตร์



2. การอ่านหนังสือ



3. การวาดรูป



แบบที่ 5 แบบจัดลำดับที่ (Ranking) เป็นแบบให้ผู้ตอบจัดลำดับที่ หรือ การเรียงตามความสนใจ เช่น

1. จัดลำดับวิชาที่ชอบมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบใส่ตัวเลขตั้งแต่ 1 ถึง 5 ซึ่ง 1 หมายถึง น้อยที่สุด 5 หมายถึง มากที่สุด

_____ ภาษาอังกฤษ

_____ กีฬา

_____ ดนตรี

_____ ศิลปะ

_____ วิทยาศาสตร์

2. ระบุความสนใจในรายการโทรทัศน์จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยใส่ตัวเลขตั้งแต่ 1 ถึง 5 ซึ่ง 1 หมายถึง น้อยที่สุด 5 หมายถึง มากที่สุด

_____ ข่าว

_____ เกมส์โชว์

_____ ละคร

_____ กีฬา

_____ บันเทิง

_____ สารคดี

ข้อดีของมาตราประมาณค่า

1. ประเมินได้ละเอียดกว่าแบบตรวจสอบรายการ
2. มีรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้ผู้ตอบไม่เบื่อหน่าย
3. นำผลไปวิเคราะห์ และแปลผลได้ง่าย เพราะมีตัวเลือกให้ตอบ

ข้อจำกัดของมาตราประมาณค่า

1. มีความคลาดเคลื่อนในการประเมิน (Rating Errors) ความคลาดเคลื่อนนี้เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากผู้ประเมิน นำแบบประเมินซึ่งเป็นมาตราประมาณค่าไปประเมิน เช่น นำไปประเมินในขณะที่สังเกตพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น โดยความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ 4 กรณี คือ

1.1 Leniency errors หรือ Generosity error เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากผู้ประเมินให้คะแนนในการประเมินที่สูงกว่าความเป็นจริง

1.2 Severity errors เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากผู้ประเมินให้คะแนนในการประเมินที่น้อยกว่าความเป็นจริง

1.3 Central-tendency error เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากผู้ประเมินให้คะแนนตรงกลางเป็นส่วนใหญ่ ไม่ประเมินในส่วนที่มากที่สุดหรือน้อยที่สุด

1.4 Halo effect เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากผู้ประเมิน ใช้การตัดสินใจจากองค์ประกอบหรือมิติเดียว ไม่พิจารณาสิ่งอื่นประกอบ เช่น นักเรียนคนหนึ่งได้รับการประเมินว่างานที่ส่งนั้นมีคุณภาพต่ำ ถึงแม้ว่าจำนวนงานที่ให้นั้น นักเรียนคนนี้ จะทำตามสิ่งที่ตั้งก็ตาม จะตัดสินใจว่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินนั้นเลย หรือครูมีความชื่นชอบนักเรียนเป็นการส่วนตัว ก็จะให้คะแนนนักเรียนคนนั้นสูง โดยไม่พิจารณาถึงผลงานที่ทำเลย

2. ผู้ตอบไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เพราะต้องตอบตามตัวเลือกที่กำหนด

3. ถ้ามีระดับความเข้มของความรู้สึก แบ่งเป็นระดับคือ คือ แบ่งเป็น 3 หรือ 5 หรือ 7 ระดับ ผู้ตอบส่วนใหญ่อาจจะตอบระดับที่เป็นกลาง ทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง

การสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพและวิธีการตรวจสอบคุณภาพ

1. การสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ

Anatasi (1968 : 665) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินการสร้างแบบสำรวจไว้ดังนี้

1. สร้างสัมพันธภาพ หรือความเข้าใจกับผู้ตอบคำถาม ผู้วิจัยต้องชี้แจงรายละเอียดจุดมุ่งหมาย กระตุ้นให้ผู้ตอบเห็นความสำคัญของการวิจัย แล้วให้ผู้ตอบมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการวิจัย มีความสบายใจหรือสะดวกใจที่จะตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความจริงมากที่สุด

2. กำหนดขอบข่ายของข้อคำถามว่าต้องการถามเรื่องใดลึกซึ้งมากน้อยเพียงใด

3. การจัดลำดับข้อความควรจัดตามหลักจิตวิทยาหรือหลักเหตุผล โดยเรียงจากง่ายไปหายาก

4. พยายามถามให้ผู้ตอบตอบตามความเป็นจริง โดยชี้แจงให้เข้าใจว่าผลการตอบจะไม่มีผลกระทบต่อสภาพของผู้ตอบเลย

Cronbach (1966 : 455-457) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างแบบสำรวจความสนใจไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์เนื้อหา (Contents analysis) การที่จะวัดความสนใจของบุคคลได้ จะต้องรู้ว่าบุคคลต่าง ๆ นั้นสนใจอะไรบ้าง และความสนใจของบุคคลนั้นมีต่อความสัมพันธ์กับงานที่ทำอย่างไร ความสนใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น วิชาที่เรียนในโรงเรียน ลักษณะของบุคคล ลักษณะของงานที่ชอบ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจนั้น ๆ นอกจากนี้ยังต้องการทราบด้วยว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีคุณลักษณะอย่างไร หรือข้อคำถามในแบบสำรวจ เนื่องจากการเขียนข้อความต่าง ๆ ถ้าถามโดยตรงอาจทำให้บุคคลนั้นไม่ยอมตอบ จึงจำเป็นต้องสร้างข้อคำถามในลักษณะเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัด ข้อความเกี่ยวกับความสนใจควรจะเป็นสิ่งที่วัดได้กลาง และครอบคลุมมากที่สุด เพราะความสนใจของบุคคลนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามวัย ทัศนคติ และค่านิยม

2. จัดกลุ่มข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กัน (Forming Clusters of Correlated Items) การสร้างคำถามวัดความสนใจจะต้องมีจำนวนข้อความมาก ๆ เพื่อให้ครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน ดังนั้นแบบสำรวจวัดความสนใจจึงมีตอนย่อยหลาย ๆ ตอน การจัดกลุ่มข้อความที่มีความสัมพันธ์กันเข้ากลุ่มเดียวกันต้องนำเอาข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันนั้นจัดเป็นกลุ่ม (Cluster) เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มความสนใจชุดหนึ่งประกอบด้วยข้อคำถามกี่ข้อ และอยู่ในตอนใดบ้าง การตอบข้อคำถามในกลุ่มนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่ เพียงใด

3. รวบรวมข้อคำถามที่วัดความสนใจได้อย่างแท้จริง (Assembling Miscel Laneos Items for Actual Keying) โดยการนำข้อความหรือข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มทดลองอาชีพต่าง ๆ กัน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อคำถามของกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้จัดไว้ในขั้นตอนที่สองว่ามีความถูกต้องและสัมพันธ์กันอย่างไร เมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพนั้นจริง ๆ วิธีการวิเคราะห์นั้นมีหลายวิธี เช่น หาความถี่ของความเห็นที่ตรงกัน หรือใช้วิธีการทางสถิติขั้นสูง คือ การหาความสัมพันธ์รายข้อของข้อคำถามจากแต่ละตอนในแบบสำรวจ เพื่อหาข้อที่มีความสัมพันธ์กันสูงมาพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์กันในทำนองใด เมื่อได้ข้อความที่ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการแล้ว จึงดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจนั้น

2. วิธีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสำรวจ

เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อวัดคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น ก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย จำเป็นอย่างยิ่งในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลได้ตรงในสิ่งที่จะต้องวัด โดยเฉพาะในด้านความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability) และด้านความตรง (Validity)

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกแบบสำรวจ

1. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) แบบสำรวจที่มีความเชื่อถือได้เมื่อนำไปใช้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองครั้งขึ้นไป ควรจะได้คะแนนใกล้เคียงกันทุกครั้ง การพิจารณาความเชื่อถือได้ของแบบสำรวจพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ โฟรลิช และฮอยท์ (Froehlich and Hoyt, 1959) กล่าวว่าแบบสำรวจที่ดีควรมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ไม่ต่ำกว่า .80
2. มีความตรง (Validity) สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องตรงตามความมุ่งหมาย ตรงตามความต้องการ โฟรลิช และฮอยท์ (Froehlich and Hoyt, 1959) กล่าวว่าแบบสำรวจที่ดีควรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งแสดงความจริงของแบบทดสอบไม่ต่ำกว่า .35
3. มีความเป็นปกติวิสัย (Norms) ควรเป็นแบบสำรวจที่สร้างขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่มีจำนวนมากพอ และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ พื้นความรู้ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเหมือนนักเรียน นักศึกษา หรือผู้ที่เข้าทดสอบ
4. มีความเหมาะสมในการใช้ (Practicality) เป็นแบบสำรวจที่ทันสมัย กะทัดรัด ไม่ยุ่งยากในการตรวจและแปลผล สามารถใช้ได้หลายครั้ง ประหยัดค่าใช้จ่าย มีคู่มือการใช้และการแปลผลอย่างชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ

การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบด้านความตรง (Validity)

การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบด้านความตรง มีหลายลักษณะดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจะกระทำด้วยการวิเคราะห์เชิงเหตุผล อาศัยดุลยพินิจทางวิชาการของผู้เชี่ยวชาญทางเนื้อหา และด้านการวัดผลเป็นเกณฑ์ โดย ถ้าเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่วัดความรู้หรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจะอาศัยตารางวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งจะจำแนกสองทางตามเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งโดยทั่วไปเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดผลสัมฤทธิ์นั้นจะมีแน่นอน ปรากฏตามหลักสูตรทางตำราคู่มือการสอนและวัตถุประสงค์รายวิชา แต่ถ้าเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ เช่น แบบวัดเจตคติแบบวัดบุคลิกภาพ เนื้อหาที่วัดไม่แน่นอน การตรวจสอบจึงต้องทำตารางโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการวัด ให้นิยามความหมายกำหนดขอบเขตและองค์ประกอบของเนื้อหาให้ ชัดเจน โดยยึดกรอบแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งที่เชื่อถือได้เป็นเกณฑ์ จากนั้นก็ตรวจสอบว่าข้อคำถามหรือข้อความแต่ละข้อถามได้ตรงครอบคลุม ครอบคลุมและเป็นตัวแทนตามแนวคิดที่นำมาเป็นกรอบของการวิจัยเรื่องนั้นหรือไม่ ถ้าครบถ้วนก็ถือว่า เครื่องมือรวบรวมข้อมูลฉบับนั้นมีความตรงตามเนื้อหา ซึ่งในการตรวจสอบหรือวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา นิยมให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านการวัดผลเป็นผู้พิจารณา โดยใช้วิธีการพิจารณาที่เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

(IOC : Index of Item Objective Congruence) ของโรวินลลี และแฮมเบลตัน (Rovinelli and Hamblton) ซึ่งวิธีการนี้นักวัดผลทั้งสองท่านได้ร่วมกันพัฒนา โดยใช้เทคนิคของแฮมฟิลและเวสตี (Hamphil and Weitie) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณ 3 – 5 คน เป็นผู้วินิจฉัยว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้น มีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับชื่อเรื่อง และระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือไม่

2. การตรวจสอบคุณภาพความตรงตามโครงสร้าง สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งในลักษณะการตรวจสอบเชิงเนื้อหาและการตรวจสอบเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์ ซึ่งการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ทำได้ดังนี้

2.1 การตรวจเชิงเหตุผล เป็นการตรวจสอบเนื้อหาของข้อคำถามว่าสอดคล้องหรือตรงตามกรอบความคิด หรือทฤษฎีที่ใช้กำหนดเป็นโครงสร้างในการวัดหรือไม่ การตรวจก็กระทำเหมือนกับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาดังกล่าว โดยจัดทำเป็นตารางโครงสร้างและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้

2.2 การตรวจความสอดคล้องภายใน วิธีนี้เป็นการตรวจสอบว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นใช้วัดในทฤษฎีหรือโครงสร้างเดียวกันหรือไม่ การตรวจสอบก็ทำได้ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งหมด หรือจะใช้วิธีหาสหสัมพันธ์แบบ Biserial ระหว่างกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับคะแนนต่ำก็ได้ ข้อคำถามใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่ามีความตรงตามโครงสร้าง

2.3 การตรวจหาความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่มีโครงสร้างเหมือนกัน วิธีนี้กระทำได้ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหรือคะแนนจากแบบวัดที่เราสร้างกับแบบวัดของคนอื่นที่วัดในทฤษฎีหรือโครงสร้างเดียวกัน ซึ่งสร้างหรือพิสูจน์ไว้ก่อนแล้วว่ามีความตรงตามโครงสร้าง เช่น นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบที่เราสร้างขึ้นกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบแบบทดสอบมาตรฐานที่วัดลักษณะเดียวกันไปคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ถ้าผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ก็แสดงว่าแบบทดสอบที่เราสร้างขึ้นมีความตรงตามโครงสร้าง

2.4 การตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) วิธีนี้เป็นวิธีการทางสถิติสำหรับตรวจหาคุณสมบัติทางจิตวิทยา ด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อเพื่อระบุลักษณะร่วมของข้อคำถามเหล่านั้นว่า ข้อคำถามที่วัดนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง ตรงตามทฤษฎีหรือข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าตรงก็แสดงว่ามีความตรงตามโครงสร้าง

2.5 การตรวจสอบด้วยการเทียบกับกลุ่มที่รู้ (Known group Technique) วิธีการนี้จะเอาแบบวัดที่เราสร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มที่เราทราบคุณลักษณะทางจิตวิทยาตามที่ต้องการวัดแล้ว โดยใช้ 2 กลุ่มที่มีลักษณะตรงข้ามกัน เช่น กลุ่มคนชื้อสตั๊ดกับคนไม่ชื้อสตั๊ด คนที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพส่วนตัวกับไม่ประสบความสำเร็จ นักเรียนห้องเก่งกับห้องอ่อน และถ้าเราต้องการหาความตรงตามโครงสร้างของแบบวัดความชื้อสตั๊ดที่เราสร้างขึ้น ก็นำแบบวัดนั้นไปทดสอบคน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคนที่ชื้อสตั๊ดกับกลุ่มคนที่ไม่ชื้อสตั๊ด แล้วนำผลการทดสอบที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม นำไปเปรียบเทียบกับด้วย t-test ถ้าผลการเปรียบเทียบพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่กลุ่มชื้อสตั๊ดได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ชื้อสตั๊ด ก็แสดงว่าแบบวัดนั้นมีความตรงตามโครงสร้างสามารถใช้วัดความชื้อสตั๊ด

2.6 การตรวจสอบโดยใช้เมตริกซ์ลักษณะหลาย-วิธีหลาย (Multitrait Multimethod Matrix = MTMMM) วิธีนี้แคมป์เบลล์และฟิสก์ (Campbell and Fiske) ได้เสนอไว้เมื่อ ค.ศ. 1959 เครื่องมือวัดที่จะตรวจสอบด้วยวิธีนี้จะต้องมีการวัดหลายทักษะและหลายวิธี โดยการตรวจสอบความตรงเชิงคู่เข้า (Convergent Validity) กับความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ซึ่งความตรงเชิงคู่เข้าเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือวัดลักษณะเดียวกันแต่วัดด้วยวิธีต่างกัน ส่วนความตรงเชิงจำแนก เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือวัดที่วัดลักษณะต่างกัน แต่วัดด้วยวิธีเดียวกัน

2.7 วิธีทดสอบก่อนและหลัง (Pretest - Posttest Technique) วิธีนี้ถือหลักว่าระหว่างการทดสอบครั้งแรกกับครั้งหลัง กลุ่มตัวอย่างได้พัฒนาทางสมองเพิ่มขึ้น และมีประสบการณ์มากขึ้น ถ้าผู้สอบทำคะแนนครั้งที่สองได้มากกว่าครั้งแรก แสดงว่าแบบวัดที่เราสร้างขึ้นมีความตรงตามโครงสร้าง

โดยทั่วไปแล้วความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างไม่นิยมที่จะหาจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เพราะแบบทดสอบชนิดนี้มีเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัดที่ชัดเจนอยู่แล้ว ส่วนแบบทดสอบทางด้านความถนัดทางการเรียน หรือแบบทดสอบวัดด้านบุคลิกภาพ จริยธรรม ฯลฯ เป็นแบบทดสอบที่ไม่มีเนื้อหาและพฤติกรรมที่ชัดเจน จึงเหมาะที่จะหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

3. การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลนั้นกับเกณฑ์ภายนอกบางอย่างซึ่งเป็นสภาพความเป็นจริงที่ได้จากการปฏิบัติ สำหรับเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่จะนำไปตรวจสอบหาความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ได้นั้น จะต้องเป็นประเภทที่มีรูปแบบคำถามที่สามารถให้เป็นคะแนนซึ่งมีความหมายในเชิงการวัดได้ เช่น แบบทดสอบ แบบประเมินค่า และแบบมาตรวัดเจตคติ เป็นต้น

การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ แบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ดังนี้

3.1 การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงสภาพ ทำได้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความตรง (Validity Coefficient) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ระหว่างคะแนนจากแบบสอบกับคะแนนจากสภาพจริง ซึ่งเป็นการหาความตรงตามสภาพการณ์ (Concurrent Validity) เช่น ต้องการหาความตรงตามสภาพการณ์แบบทดสอบที่วัดความรู้เกี่ยวกับการว่ายน้ำ โดยกำหนดคะแนนการว่ายน้ำในเชิงปฏิบัติเป็นเกณฑ์ การหาความตรงวิธีนี้ก็จะเอาคะแนนผลการสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการว่ายน้ำกับคะแนนการว่ายน้ำในเชิงปฏิบัติในปัจจุบันไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ถ้าผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ก็แสดงว่าแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการว่ายน้ำมีความเที่ยงตรงเชิงสภาพสูง กล่าวคือ คนที่ว่ายน้ำเป็นจะทำแบบทดสอบวัดความรู้ได้ และคนที่ว่ายน้ำไม่เป็นจะทำแบบทดสอบวัดความรู้ไม่ค่อยได้หรือไม่ได้

3.2 การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงพยากรณ์ ทำได้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความตรง (Validity Coefficient) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ระหว่างคะแนนในปัจจุบันกับคะแนนในอนาคต หรือระหว่างคะแนนในอดีตกับคะแนนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการหาความตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) เช่น ต้องการหาความตรงเชิงพยากรณ์ของแบบทดสอบความรู้ทั่วไปที่ใช้สอบคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย และกำหนดคะแนนผลการเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ การหาความตรงวิธีนี้ ก็จะเอาคะแนนผลการสอบเข้ากับคะแนนผลการเรียนในมหาวิทยาลัย ไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ถ้าผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ก็แสดงว่าแบบทดสอบความรู้ทั่วไปที่ใช้สอบคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยมีความเที่ยงตรงเชิงสภาพสูง กล่าวคือ คนที่ทำคะแนนสอบเข้าจากการทดสอบความรู้ทั่วไปได้สูงจะทำคะแนนผลการเรียนในมหาวิทยาลัยได้สูงด้วย และคนที่ทำคะแนนสอบเข้าจากการทดสอบความรู้ทั่วไปได้ต่ำ ก็จะทำคะแนนผลการเรียนในมหาวิทยาลัยได้ต่ำเช่นกัน

การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability)

การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นจะตรวจสอบเฉพาะเครื่องมือที่มีรูปแบบคำถามที่ให้คะแนนหรือให้เป็นตัวเลขที่มีความหมายเชิงคณิตศาสตร์เท่านั้น ถ้าถามในรูปแบบที่ไม่สามารถให้คะแนนได้ เช่น ถามข้อเท็จจริง ถามข้อมูลส่วนตัว ถามพฤติกรรม ถามการปฏิบัติ หรือถามความคิดเห็นบางลักษณะก็ไม่ต้องมีการตรวจสอบความเที่ยง ถ้าหากจะทำก็เพียงพิจารณาผลการตอบของคำถามแต่ละข้อเท่านั้นว่า ผู้ตอบเข้าใจและตอบคำถามได้ตรงกับที่ถามหรือไม่ ถ้าทุกคนตอบได้ตรงคำถามก็แสดงว่ามีความเที่ยงแล้ว สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ที่ต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ทำได้หลายวิธี แต่ถ้าหากพิจารณาตามลักษณะของค่าความเที่ยงที่หาได้ จะแบ่งเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การหาความเที่ยงเชิงความคงที่ (Stability)

แนวคิดของวิธีการนี้คือในเครื่องมือชุดเดียวกันเมื่อเก็บข้อมูลจากสิ่งเดียวกันน่าจะได้ผลเหมือนเดิมโดยทิ้งช่วงเวลาไว้ช่วงหนึ่ง บางทีอาจจะเรียกวิธีนี้ว่า การสอบซ้ำ (Test - Retest) คือ ให้ผู้ตอบกลุ่มเดียวทำแบบวัดชุดเดียวกันสองครั้งในเวลาห่างกันพอสมควร การหาค่าความเที่ยงของแบบทดสอบทำได้โดยการนำคะแนนที่ได้จากการสอบทั้งสองครั้งมาหาความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าสูงแสดงว่ามีความเที่ยงสูง การวัดความคงที่โดยการวัดซ้ำสามารถใช้ได้กับเครื่องมือวัดที่เป็นแบบทดสอบ แบบสอบถามหรือแบบวัดเจตคติชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product moment Correlation Coefficient)

2. การหาความเที่ยงเชิงความเท่าเทียมกัน (Equivalence)

ในวิธีที่ 1 นั้นมักจะมีปัญหาความยุ่งยากในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากต้องทิ้งช่วงเวลาจึงแก้ปัญหาโดยการสร้างเครื่องมือที่มีลักษณะเหมือนกันขึ้นมา 2 ชุด (ถ้าเป็นแบบทดสอบก็ให้มีเนื้อหา ความยากง่าย อำนาจจำแนก คะแนนเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเหมือนกัน และจำนวนข้อเท่ากัน) จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับผู้สอบกลุ่มเดียวกันในเวลาไล่เลี่ยกันหรือพร้อมกัน ข้อสอบลักษณะนี้จะเรียกว่า ข้อสอบแบบคู่ขนาน (Parallel-test) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจะใช้วิธีเดียวกันกับวิธีวัดความคงที่ในข้อ 1 คือ นำคะแนนทั้งสองชุดมาหาความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าสูง แสดงว่ามีความเที่ยงสูง ซึ่งในการหาค่าความเที่ยงของข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณก็สามารถใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันในการคำนวณ แต่ถ้าเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปลำดับที่ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ลำดับที่ของสเปียร์แมนในการคำนวณ

3. การหาความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency)

จาก 2 วิธีแรกข้างต้นนั้น จะเห็นว่าจะต้องมีการทดสอบถึง 2 ครั้ง ซึ่งอาจจะยุ่งยากวิธีนี้ จะมีการทดสอบเพียงครั้งเดียว และมีวิธีคำนวณค่าความเชื่อมั่นได้หลายวิธี ดังนี้

3.1 วิธีแบ่งครึ่ง (Split - Half Method) วิธีนี้ใช้แบบวัดเพียงฉบับเดียวทำการวัดครึ่งเดียว แต่จะแบ่งข้อสอบออกเป็นสองส่วนที่เท่าเทียมกัน เช่น แบ่งเป็นชุดข้อคู่กับข้อคี่ หรือแบ่งครึ่งแรก กับครึ่งหลัง ทั้งนี้ต้องวางแผนสร้างให้สองส่วนคู่ขนานกันก่อน แล้วทำการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนทั้งสองครึ่งก่อน แล้วปรับขยายเป็น สหสัมพันธ์ทั้งฉบับด้วยสูตรของ Spearman Brown

3.2 วิธีของ Kuder-Richardson เป็นวิธีที่ทำการวัดเพียงครั้งเดียวแล้วนำคะแนนมา วิเคราะห์โดยใช้สูตรของ Kuder-Richardson ซึ่งมี 2 สูตรคือ K-R 20 และ K-R 21 ซึ่งสูตร K-R 20 ใช้ได้กับเครื่องมือที่ให้คะแนน 0-1 และต้องทราบผลการตอบรายข้อ ส่วนสูตร K-R 21 ใช้ได้กับ เครื่องมือที่ให้คะแนนแบบ 0-1 และข้อสอบทุกข้อต้องยากเท่ากัน หรืออนุโลมให้ใกล้เคียงกัน

3.3 วิธีการหาความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach วิธี นี้เป็นการหาความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในเหมือนกับวิธีของ Kuder-Richardson แต่จะ ใช้ได้กับเครื่องมือที่เป็นแบบอัตนัยหรือมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งไม่ได้มีการให้คะแนนแบบ 0 - 1

3.4 วิธีของฮอยท์ (Hoyt 's ANOVA) การหาค่าความเที่ยงโดยวิธีนี้เหมาะสำหรับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประเภทตรวจให้คะแนนต่าง ๆ กันในแต่ละข้อเช่นเดียวกับการหา ความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา แต่วิธีการคำนวณแบบฮอยท์นี้ใช้หลักสถิติของการวิเคราะห์ ความแปรปรวน การหาความเที่ยงด้วยวิธีการนี้จะนำเครื่องมือไปสอบวัดครึ่งเดียว แล้วนำมาตรวจ ให้คะแนนแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่าความแปรปรวน เพื่อนำไปแทนค่าในสูตร

เกณฑ์ปกติ (Norms)

1. เกณฑ์ในการสร้างเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่ นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่บอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ในระดับใดของ กลุ่มประชากร แต่ในทางปฏิบัติประชากรที่นิยามไว้อย่างดี (Well Defined Population) เป็นกลุ่ม ตัวอย่างที่ดีของประชากรนั่นเอง แต่ต้องมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้ด้วย ไม่อย่างนั้นแล้วเกณฑ์ปกติเชื่อมั่นไม่ได้ การสร้างเกณฑ์ปกติจึงขึ้นอยู่กับเกณฑ์ 3 ประการ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539 : 314)

1. ความเป็นตัวแทนที่ดี การสุ่มตัวอย่างของประชากรที่นิยามทำได้หลายวิธี เช่น สุ่มแบบธรรมดา สุ่มแบบแบ่งชั้น สุ่มแบบเป็นระบบ หรือสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เป็นต้น เลือกสุ่มตามความเหมาะสมโดยการพิจารณาประชากรเป็นตัวสำคัญ ถ้าประชากรมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่มีคุณสมบัติอะไรแตกต่างกันมาก ใช้วิธีสุ่มแบบธรรมดา (Sample Random Sampling) ดีที่สุด แต่ถ้าเป็นลักษณะที่มีอะไรแตกต่างกันมาก เช่น ขนาดโรงเรียนต่างกัน ระดับความสามารถแตกต่างกัน ทำเลที่ตั้งแตกต่างกัน และมีผลต่อการเรียน ถ้าแบบนี้การสุ่มจะต้องใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จึงจะเหมาะ ถ้าแต่ละหน่วยการสุ่ม เช่น โรงเรียน ห้องเรียน มีคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน แต่แบ่งหน่วยการสุ่มไว้แล้ว การสุ่มแบบนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จะดีที่สุด 3 วิธีนี้ใช้ในการสุ่มเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติมากที่สุด

2. มีความเที่ยงตรง ในที่นี้หมายถึงการนำคะแนนดิบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่ทำไว้แล้วสามารถแปลความหมายได้ตรงกับความจริง

3. มีความทันสมัย เกณฑ์ปกตินั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของประชากรกลุ่มนั้น การพัฒนาคนมีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเกณฑ์ปกติที่เคยศึกษามานานแล้วหลายปี อาจมีความผิดพลาดจากความเป็นจริง โดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ปกติควรเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี จึงจะทันสมัย

อนันต์ ศรีโสภ (2525 : 224-225) ได้กล่าวถึงวิธีการเลือกกลุ่มนอร์ม (Norm Group) ไว้ดังนี้

กลุ่มของนักเรียนที่จะนำมาใช้เป็น Norm Group จะต้องมีความเหมาะสม ซึ่งความเหมาะสมในที่นี้ ได้แก่

1. ความเป็นปัจจุบัน เนื่องจากการพัฒนาเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วมาก นอร์มจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องและทันสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นการที่เราจะเลือก Norm ใดนั้น จะต้องคำนึงถึงหลักสูตรและแบบวัดประกอบด้วย และนอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมก็มีส่วนทำให้ Norm Group เดิมนั้นขาดความเหมาะสมอีกด้วยเหมือนกัน ดังนั้น Norm Group ที่เหมาะสมนั้นจะต้องเลือกกลุ่มจากนักเรียนที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

2. ความเป็นตัวแทนที่ดี (Representativeness) สิ่งที่ทำให้คะแนนผลการทดสอบของนักเรียนคลาดเคลื่อนโดยทั่วไป มีอยู่ 2 ประการ คือ ความคลาดเคลื่อนทางการวัดผล (Error of Measurement) และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error) ความคลาดเคลื่อนทางการวัดผลนั้น ได้แก่ เทคนิคของการสุ่มตัวอย่าง ขนาดของตัวอย่าง ซึ่งทำให้ตัวอย่างที่ได้ไม่เป็นตัวแทนที่ดีที่สุดของประชากรทั้งหมด การให้ขนาดตัวอย่างที่ใหญ่ก็จะช่วยให้ได้ค่าสถิติต่าง ๆ ที่มีเสถียรภาพ หมายความว่า ถ้าเราสุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ก็จะช่วยให้ได้ค่าสถิติต่าง ๆ เหมือนกับครั้งแรก หรือได้ค่าใกล้เคียงกัน

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ เทคนิคของการสุ่มตัวอย่าง ถ้าฟังก์ชันของตัวอย่างเพียงอย่างเดียวยังไม่เป็นการเพียงพอ ถ้าการสุ่มตัวอย่างมีความผิดพลาด แม้ว่าจะเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นเท่าใดก็ตาม ก็ไม่เป็นการช่วยแก้ปัญหาได้ ดังนั้นเทคนิคการสุ่มตัวอย่างจะต้องมีความถูกต้องและเหมาะสม การสุ่มตัวอย่างนั้นมีหลายวิธี เช่น การสุ่มตัวอย่างแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratification Sampling) อย่างไรก็ตาม การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นเทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่วิธีหนึ่ง ซึ่งสามารถใช้ได้กับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องได้ทุกชนิด ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องอาจจะเปลี่ยนไปตามชนิดของการทดสอบ และสิ่งอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ สภาพทางเศรษฐกิจ เชื้อชาติ ขนาดของครอบครัว และสภาพทางภูมิศาสตร์ของนักเรียน

3. ความเกี่ยวข้อง (Relevance) ความเกี่ยวข้องของกลุ่มนักเรียนที่เลือกมาเป็น Norm Group นั้นขึ้นอยู่กับประชากรที่ต้องการจะนำแบบวัดนั้นไปใช้จริง ๆ เนื่องจากแบบวัดที่สร้างขึ้นนั้นบางครั้งก็สามารถนำไปใช้ในความมุ่งหมายที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ในแบบวัดบางฉบับจะเห็นว่า Norm Group มากกว่าหนึ่งกลุ่ม ซึ่ง Norm Group แต่ละกลุ่มก็ใช้สำหรับ Norms แต่ละความมุ่งหมายเหล่านั้น

ผาณิต บิลมาศ (2526 : 258) ได้กล่าวว่า การสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบวัดควรพิจารณา ดังนี้

1. ทำจากกลุ่มตัวอย่างมากพอ
2. เป็นการสุ่มจากตัวแทนประชากร
3. เกณฑ์ต้องใช้เฉพาะกลุ่มที่กำหนดเท่านั้น
4. หาเกณฑ์ของข้อย่อยแต่ละข้อก่อน จึงหาเกณฑ์ของแบบทดสอบทั้งฉบับ

2. ประเภทของเกณฑ์

การแบ่งเกณฑ์ปกติตามลักษณะของประชากร แบ่งได้ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ , 2539 : 314)

1. เกณฑ์ปกติระดับชาติ (National norms) การสร้างเกณฑ์ปกติระดับชาตินั้นให้ประชากรที่นิยามไว้มากมายทั่วประเทศ เช่น หาเกณฑ์ปกติของวิชาเลขคณิตระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระดับชาติ ก็ต้องสอบนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทั่วประเทศ หรือสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จำนวนนักเรียนที่จะต้องสอบจึงมีมากมาย เพื่อให้รู้ว่าสร้างเมื่อปี พ.ศ. ไດ ก็ต้องกำหนดวันเดือน ปีการสร้างไว้ด้วย เพื่อคนใช้เกณฑ์ปกติจะได้รู้ว่าทันสมัยหรือไม่

2. เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติระดับเล็กลงมา เช่น ระดับจังหวัด หรือระดับอำเภอ การสร้างเกณฑ์ปกติระดับนี้ค่าใช้จ่ายจะน้อยลงและเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบกับคนทั้งจังหวัดหรืออำเภอ ในการจัดการศึกษาบางครั้ง จังหวัดแต่ละจังหวัด อาจเน้นเนื้อหาบางวิชาไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะทางด้านวิชาชีพ บางจังหวัด เน้นเกษตร บางจังหวัดเน้นอุตสาหกรรม บางจังหวัดเน้นการประมง วิชาที่มีการเน้นแตกต่างกัน การสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นจะมีประโยชน์มาก แต่วิชาพื้นฐานอื่น ๆ ก็สามารถหาเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นได้เหมือนกัน เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบความสามารถในวิชาการของนักเรียน คนหนึ่งกับคนทั้งจังหวัดหรืออำเภอว่าเด็กคนนั้นสอบแล้วอยู่ในระดับใด เก่งหรืออ่อนกว่าคนอื่นเพียงใด จะได้หาทางปรับปรุง แก้ไขทัน ถ้าไม่มีการเปรียบเทียบก็ไม่สามารถพัฒนาได้ถูกต้อง

3. เกณฑ์ปกติของโรงเรียน (School norms) โรงเรียนบางแห่งมีขนาดใหญ่ นักเรียนแต่ละชั้นมีจำนวนมาก เวลาสร้างข้อสอบแต่ละวิชา แต่ละระดับชั้น ได้ดีมีมาตรฐานแล้ว จะสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนตัวเองก็ได้ กรณีสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนเดียวหรือกลุ่มโรงเรียนในเครือ เรียกว่า เกณฑ์ปกติของโรงเรียน ใช้ประเมินเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคนกับนักเรียนส่วนรวมของโรงเรียน และใช้ประเมินการพัฒนาของโรงเรียนได้ด้วย โดยดูได้จากการศึกษาแต่ละปีว่าเด่นหรือด้อยกว่าปีที่สร้างเกณฑ์ปกติเอาไว้

แบ่งเกณฑ์ปกติตามลักษณะของการใช้สถิติเปรียบเทียบ

1. เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile norms) เกณฑ์แบบนี้สร้างจากคะแนนดิบที่มาจากประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี แล้วดำเนินการตามวิธีการสร้างเกณฑ์ปกติ แต่พอถึงหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ก็หยุดแค่นั้น เกณฑ์ปกติแบบนี้เป็นคะแนนจัดอันดับเท่านั้น จะนำไปवलกลับกันไม่ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบและแปลความหมายได้ เช่น เด็กคนหนึ่งสอบได้ 25 คะแนน ไปเทียบกับเกณฑ์ปกติตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80 เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ใช้ควบคู่กับเกณฑ์ปกติคะแนนมาตรฐานอื่น ๆ อยู่เสมอ เพราะแปลผลได้ง่าย เข้าใจทุกคน ไม่สลับซับซ้อนมากนัก

2. เกณฑ์ปกติคะแนนที (T-score norms) นิยมใช้กันมากเพราะเป็นคะแนนมาตรฐานสามารถนำมาवलกลับ และเฉลี่ยได้ มีค่าเหมาะสมในการแปลความหมาย คือ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10

3. เกณฑ์ปกติสเตนิน (Stanines norms) คะแนนแบบนี้เป็นคะแนนมาตรฐานชนิดหนึ่ง มีค่าเพียง 9 ตัว (Standard nine points) ค่าตั้งแต่ 1 ถึง 9 คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่คะแนน 5 มีคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานประมาณ 2 คะแนน วิธีการหามักจะเทียบจากเปอร์เซ็นต์ของความถี่ที่คะแนนเรียงตามค่าจะสะดวกกว่า

4. เกณฑ์ปกติตามอายุ (Age norms) แบบทดสอบมาตรฐานบางอย่างหาเกณฑ์ปกติตาม

อายุ เพื่อดูพัฒนาการในเรื่องเดียวกันว่า อายุต่างกันจะมีพัฒนาการอย่างไร โดยมากจะเป็นแบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญาและความถนัดจะหาเกณฑ์ปกติโดยวิธีนี้ ส่วนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์จะหาเฉพาะแบบทดสอบที่เป็นวิชาพื้นฐานจริง ๆ เช่น ภาษา และคณิตศาสตร์ อย่างลึ้มว่า เนื้อหาจะต้องไม่มีผลด้วย ภาษา เช่น คำศัพท์ สามารถหาได้ตั้งแต่อายุ 5 ปี ถึง 20 ปี ความสามารถในการบวก ลบ คูณ หาร ก็สามารถหาได้ในช่วงอายุดังกล่าวเหมือนกัน ทั้งนี้เพื่อจะดูว่าคำศัพท์ที่กำหนดไว้จำนวนหนึ่งนั้น ถ้านักเรียนคนหนึ่งอายุ 10 ปี สอบได้จำนวนหนึ่ง ลองไปเทียบกับเกณฑ์ปกติดูว่า น่าจะเป็นความสามารถคำศัพท์เท่าอายุเท่าไรแน่ อาจจะเท่ากับเด็กอายุ 8 ปี 10 ปี หรือ 15 ปี ก็ต้องเปรียบเทียบดูเกณฑ์แบบนี้วัดผลสัมฤทธิ์ใช้น้อยมาก แต่จะทำไว้เปรียบเทียบกับเป็นประโยชน์ดี

5. เกณฑ์ปกติตามระดับชั้น (Grade norms) เป็นการหาเกณฑ์ปกติตามระดับชั้นว่าคะแนนเท่าไรควรอยู่ระดับชั้นไหนจึงจะเหมาะสม แบบทดสอบที่จะทำเกณฑ์ปกติชนิดนี้ได้ก็ต้องเป็นเนื้อหาเดียวกัน ดังนั้นการวัดที่มีเนื้อหาแตกต่างกันตามระดับชั้นทำไม่ได้ ทำก็ไม่รู้จะแปลผลเปรียบเทียบอย่างไร ดังนั้นวิชาที่ทำจึงเป็นวิชาพื้นฐาน ดังกล่าวแล้ว ในการสร้างเกณฑ์ปกติอายุนั้นเอง เช่น คำศัพท์ คณิตศาสตร์เบื้องต้น แบบทดสอบก็ต้องออกความรู้ความสามารถที่กว้างหน่อย เช่น คำศัพท์ก็ให้กลุ่มตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 แล้วศึกษาดูว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะได้กี่คะแนน ปีที่ 2 จะได้กี่คะแนน ไปเรื่อย ๆ จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะได้กี่คะแนน โดยมากแต่ละระดับชั้นก็จะในช่วงคือ การแจกแจงของคะแนนจะต้องซ้อนทับกันไปเป็นระยะไป แต่เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ถ้าเด็กคนหนึ่งมาสอบแบบทดสอบฉบับนี้ได้คะแนน 20 คะแนน และกำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 แต่เทียบแล้วเท่ากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะได้นำไปพัฒนาต่อ

สำหรับ เขาวดี วิบูลย์ศรี (2540 : 59) ได้แบ่งเกณฑ์ปกติ โดยใช้หลักในการแบ่งที่ต่างกันออกไป ดังนี้

1. แบ่งตามกลุ่มตัวอย่างประชากร และความเป็นตัวแทนของพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ซึ่งอาจแบ่งออกได้ดังนี้

1.1 เกณฑ์ปกติภายในชั้นเรียน

1.2 เกณฑ์ปกติภายนอก แบ่งย่อยต่อไปได้อีกเป็น

1.2.1 เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norms)

1.2.2 เกณฑ์ปกติระดับภาค (Region Norms)

1.2.3 เกณฑ์ปกติระดับประเทศ (National Norms)

2. แบ่งตามลักษณะการแปลงคะแนน โดยอาจแบ่งออกได้อีก 2 ลักษณะ คือ

2.1 คะแนนเกณฑ์ปกติในระบบเปอร์เซ็นต์ไทล์

- 2.2 คะแนนเกณฑ์ปกติในระบบคะแนนมาตรฐาน
3. แบ่งตามลักษณะกลุ่มการใช้เพื่อการเปรียบเทียบ เช่น
 - 3.1 เกณฑ์ปกติจำแนกตามระดับอายุ
 - 3.2 เกณฑ์ปกติจำแนกตามระดับชั้นเรียน

3. คะแนนที่ปกติ

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ (2524 : 97) กล่าวว่า คะแนนที่ปกติ (Normalized T-score) เป็นคะแนนที่ได้จากการแปลงคะแนนดิบ โดยใช้หลักแปลงตามพื้นที่ของโค้งปกติ (Area Transformation) คะแนนที่ ปรับการกระจายของคะแนนดิบให้เป็นการกระจายแบบ โค้งปกติ คะแนนที่ปกตินี้ต่างกับคะแนนมาตรฐาน T-score กล่าวคือ คะแนนมาตรฐาน T-score นั้น เป็นคะแนนที่ได้จากการแปลงคะแนนดิบในเชิงเส้นตรง (Linear Transformation) การกระจายของคะแนนมาตรฐาน T-score จึงมีลักษณะคงเดิมเหมือนกับการกระจายของคะแนนดิบทุกประการ

ภักทรา นิคมานนท์ (2532 : 187-190) กล่าวว่า คะแนน T ปกติ เป็นคะแนนมาตรฐานชนิดหนึ่งที่เกิดจากคะแนนดิบ มีการแจกแจงความถี่ของคะแนนเป็น โค้งปกติ คะแนน T มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เป็น 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็น 10

วิธีการแปลงคะแนนดิบ ให้เป็นคะแนน T ปกติ หาได้โดยการแปลงคะแนนดิบให้เป็นตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์เสียก่อน แล้วจึงเทียบเปอร์เซ็นต์ไทล์ให้เป็นคะแนน T ปกติ โดยดูว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์นั้นเท่ากันหรือใกล้เคียงที่สุดกับค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ใด การแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนที่ปกติ มีความสะดวกกว่าการแปลงเป็นคะแนนที่แนวเส้น ($T = 10Z + 50$) เพราะไม่ต้องคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) คะแนนซี (Z) เราสามารถแปลงคะแนนได้ครั้งละจำนวนมากไม่เหมือนคะแนนที่แนวเส้น ซึ่งต้องแปลทีละจำนวน

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2527 : 112-114) กล่าวว่า คะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score) คือ คะแนนมาตรฐานที่ได้จากข้อมูลที่มีการกระจายเป็น โค้งปกติ หรือโดยการปรับให้เป็น โค้งปกติ การเปลี่ยนคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน T โดยใช้สูตร $T = 10Z + 50$ นั้นเป็นการเปลี่ยนในลักษณะที่เรียกว่า Linear transformation ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคะแนนแบบนี้ไม่ทำให้ลักษณะของการกระจายของคะแนนเดิมเปลี่ยนไป เมื่อเปลี่ยนเป็น T-score แล้ว ลักษณะของการกระจายจะยังคงเหมือนกับการกระจายของคะแนนดิบ แต่การเปลี่ยนคะแนนดิบ ให้เป็นคะแนนมาตรฐานปกตินั้น เป็นการเปลี่ยนในลักษณะที่เรียกว่า Area transformation ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคะแนนแบบนี้ เมื่อเปลี่ยนมาเป็นคะแนน T ปกติแล้ว จะทำให้การกระจายมีลักษณะเป็น โค้งปกติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาเกณฑ์ปกติ โดยวิธีการแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนที่ปกติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

มีนักการศึกษาในประเทศ ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสนใจ และแบบสำรวจความสนใจในอาชีพไว้ดังนี้

วิหุตา ถาวรพัฒน์พงศ์ (2527 : 69-70) ได้ทำการวิจัยเพื่อสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ โดยใช้แบบสำรวจฉบับที่ชื่อว่า เอส ดี เอส (Self-Directed Search) หรือที่เรียกย่อว่า SDS ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพของผู้สนใจในอาชีพออกเป็น 6 ประเภท คือ งานช่างฝีมือ และกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม งานบริการการศึกษา และสังคม งานการจัดการและค้าขาย และอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แบบสำรวจนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 228 ข้อ ทำการทดลองกับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2526 ของโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 856 คน ใช้ทดลองเครื่องมือครั้งแรก 158 คน ครั้งที่สอง 288 คน และใช้ในการทดสอบหาคุณภาพของแบบสำรวจ 470 คน ผลการทดลองหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสอบซ้ำ มีค่าระหว่าง .54-.76 และโดยวิธีคูเดอร์-ริชาร์ดสัน สูตร K-R 20 ปรากฏว่ามีความเชื่อมั่น .63-.79 ค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง อยู่ระหว่าง .73-.85 และได้สร้างเกณฑ์ปกติเสนอในรูปของคะแนน T ปกติ จำแนกตามเพศและศาสนา

เพชรราชู คชาวงษ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้สร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยสร้างเครื่องมือวัดความสนใจในอาชีพตามทฤษฎีของโรเบอร์ แล้วหาคุณภาพของแบบสำรวจที่สร้างขึ้น และสร้างเกณฑ์ปกติ จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 8.41 – 29.17 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความตรงเชิงสภาพจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากแบบสำรวจกับคะแนนที่ได้จากการสังเกต โดยแยกตามกลุ่มอาชีพมีค่าอยู่ระหว่าง .80 - .96 ค่าความเที่ยง โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่า มีค่าสูงในทุกกลุ่มอาชีพ และเมื่อรวมทั้งฉบับมีค่าตั้งแต่ .74 - .87

สุภาพร กัณฑ์วานิช (2533 : 103-105) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างและทดลองใช้แบบสำรวจความสนใจในอาชีพสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประจำจังหวัดในเขตการศึกษา 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 102 คน ผู้มีประสบการณ์ในอาชีพ 21 คน และผู้มีความรู้ในเรื่องการสร้างแบบทดสอบทางจิตวิทยา 18 คน ด้วยการพัฒนาแบบสำรวจความสนใจในอาชีพของสตรอง (Strong Vocational Interest Blank) เพื่อพัฒนาไว้ใช้กับคนไทย แบบสำรวจนี้มี 8 ตอนย่อย รวม 304 ข้อ มีอาชีพที่สำรวจ 21 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มศิลปะ กลุ่มกฎหมายบ้านเมือง กลุ่มเครื่องจักรกล กลุ่มบริหารทางการแพทย์ กลุ่มการค้า กลุ่มดนตรี กลุ่ม

ปฏิบัติงานในสำนักงาน กลุ่มการพูด กลุ่มกิจกรรมทางศาสนา กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มบริการทางสังคม กลุ่มการสอน กลุ่มการเขียน กลุ่มผจญภัย กลุ่มการเกษตร กลุ่มบริหารธุรกิจ กลุ่มการทหาร กลุ่มนันทนาการและการกีฬา กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่มการเรียนรู้ และกลุ่มการแสดง ผลการวิจัยปรากฏว่า คุณภาพของข้อความในแบบสำรวจที่ใช้วัดความสนใจในอาชีพต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับเกณฑ์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดเท่ากับ 30.25 ค่าความเที่ยงตรงของแบบสำรวจเท่ากับ .42

นัทธินี มลิวัลย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ โดยวิธีการเปรียบเทียบคู่ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสงขลา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ โดยวิธีการเปรียบเทียบคู่ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสงขลา 2) สร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นของความสนใจในอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ประกอบการในอาชีพท้องถิ่นสงขลา 8 กลุ่มอาชีพ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ และกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ เครื่องมือและวิธีการวิจัยมีลำดับดังนี้ ใช้แบบสอบถามวิเคราะห์งานระบุหากิจกรรมที่สำคัญที่ต้องปฏิบัติในกลุ่มอาชีพ แล้วสร้างเป็นแบบสำรวจความสนใจในอาชีพฉบับทดลอง วิเคราะห์หาอำนาจจำแนก รายชื่อ และใช้แบบตรวจสอบกิจกรรมในอาชีพตรวจสอบความตรงจากการวิเคราะห์เชิงเหตุผล โดยกลุ่มผู้ประกอบการในอาชีพ แล้วปรับปรุงให้เป็นแบบสำรวจความสนใจในอาชีพที่ประกอบด้วย กิจกรรมที่มีอำนาจจำแนกรายชื่อและมีความสำคัญในการเป็นตัวแทนของกิจกรรมในอาชีพ ตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีด้วยเทคนิควิเคราะห์เชิงประจักษ์ โดยวิธีกลุ่มรู้ชัด ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน และใช้สำรวจความสนใจในอาชีพของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น ผลการวิจัยสรุปว่า 1) แบบสำรวจความสนใจในอาชีพมุ่งวัดความสนใจ 8 กลุ่มอาชีพ คือ กลุ่มอาชีพโรงงานอุตสาหกรรม ยางพารา ฟาร์มกุ้ง/ปลา ท่องเที่ยว/การบริการ ธุรกิจ/ค้าขาย ก่อสร้าง เครื่องกล และไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสำรวจตามเกณฑ์ นัยสำคัญทางสถิติของสถิติทดสอบไคสแควร์ มีคุณภาพความตรงเชิงทฤษฎีจากการวิเคราะห์เชิงเหตุผลโดยกลุ่มผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มอาชีพ และจากการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ โดยวิธีกลุ่มรู้ชัด ซึ่งได้ผลดังนี้ กลุ่มอาชีพท่องเที่ยว/การบริการ ก่อสร้าง และเครื่องกล มีค่าเฉลี่ยคะแนนแตกต่างจากทุกกลุ่มอาชีพ กลุ่มอาชีพโรงงานอุตสาหกรรม ฟาร์มกุ้ง/ปลา ธุรกิจ/ค้าขาย และไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างจากกลุ่มอาชีพอื่นอยู่ 5 กลุ่มอาชีพ ส่วนกลุ่มอาชีพยางพาราแตกต่างจากกลุ่มอาชีพอื่นเพียง 1 กลุ่มอาชีพ ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบสำรวจความสนใจมีค่า

อยู่ระหว่าง .398 - .850 2) เกณฑ์ปกติความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2535 แสดงอยู่ในรูปคะแนนที่ปกติและตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

มานิตย์ ชัยอินทร์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (2) เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น (3) เพื่อสร้างคู่มือการใช้แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2536 ของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 811 คน ซึ่งเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษา ได้แบบสำรวจความสนใจในอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งแบบสำรวจแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของนักเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น 4 หมวด ดังนี้ คือ หมวดกิจกรรม มีจำนวน 75 ข้อ หมวดความสามารถ มีจำนวน 75 ข้อ หมวดอาชีพ มีจำนวน 75 ข้อ และหมวดประเมินทักษะความสามารถ มีจำนวน 75 ข้อ ซึ่งแต่ละหมวดจะเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับกลุ่มอาชีพ 6 กลุ่ม ได้แก่ อาชีพประเภทงานช่างฝีมือ และกลางแจ้ง (Realistic) อาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Investigative) อาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม (Artistic) อาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social) อาชีพประเภทงานการจัดการและค้าขาย (Enterprising) และอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) รวมทั้งหมด 300 ข้อ ซึ่งรูปแบบของแบบสำรวจเป็นแบบเปรียบเทียบรายคู่แบบพบกันหมด โดยบังคับให้ผู้ตอบเลือกตอบทุกข้อ ผลการตรวจสอบคุณภาพปรากฏผลดังนี้

1. แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ มีค่าความเที่ยงตรงที่ปรากฏ โดยการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
2. ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ
3. ค่าความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ของแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ หาโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ เอสดี เอส ของฮอลแลนด์ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .5030 ถึง .8146 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ มีค่าอยู่ระหว่าง .6512 ถึง .8821
5. ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ มีค่าระหว่าง 1.216 ถึง 2.023

สำหรับคู่มือการใช้ แบบสำรวจความสนใจในอาชีพที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ ลักษณะของแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ การพัฒนาแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ คุณภาพแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ การนำแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ ไปใช้ การตรวจนับคะแนน การแปลผลคะแนน และบัญชีรายชื่ออาชีพตามรหัสของฮอลแลนด์

กิตติ กิตติศัพท์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความเที่ยงตรง-ความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ The Vocational Interest, Experience and Skill Assessment (VIESA) และการศึกษาความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษาและความสนใจในอาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ The Vocational Interest, Experience & Skill Assessment (VIESA) เฉพาะส่วนความสนใจในอาชีพของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล, แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ VIESA ฉบับที่แปลโดย สมปอง ประกอบแก้ว และแบบสำรวจ Self Directed Search (SDS) แปลโดย รศ. ดร. นวลศิริ เปาโรหิตย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) เมื่อใช้แบบสำรวจ VIESA ทดสอบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพของคนไทย งานอาชีพที่ใช้ในการศึกษาทุกงานอาชีพ (ได้แก่ พยาบาล ผู้สื่อข่าว วิศวกร ช่างซ่อมเครื่องใช้ต่าง ๆ เลขานุการ และผู้แทนขายประกัน) มีความตรงตามโครงสร้างของตำแหน่งสัมพัทธ์ (Relative Standings) บนแผนที่โลกงานอาชีพ ตามหลักเกณฑ์ของ ACT 2) ข้อคำถามในทุกมาตรการวัดของแบบสำรวจ VIESA มีค่าความตรงตามโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับมากน้อยของความตรงตามโครงสร้างได้ดังนี้ มาตรการวัดด้าน T (วัตถุ) I (ความคิด) D (ข้อมูล) P (คน) 3) ความเที่ยงตรงตามสภาพของความสนใจในอาชีพในผู้ประกอบอาชีพของคนไทยเมื่อทดสอบด้วยแบบสำรวจ VIESA แล้วนำมาประเมินด้วยวิธีร้อยละ อยู่ระหว่างร้อยละ 60 – 86 โดยงานอาชีพผู้สื่อข่าวมีร้อยละของค่าความตรงตามสภาพต่ำที่สุด (ร้อยละ 60) และงานอาชีพช่างซ่อมเครื่องใช้ต่าง ๆ และพยาบาลมีร้อยละของค่าความตรงตามสภาพสูงที่สุด (ร้อยละ 86) 4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ VIESA ได้จากการทดสอบซ้ำ (Test-Retest) และทดสอบครั้งเดียว (โดยใช้สูตร KR-21) มีค่าอยู่ในระดับสูง (0.8899 และ 0.9104 ตามลำดับ) ส่งผลให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดอยู่ในระดับต่ำ (3.89 และ 3.51 จากการทดสอบซ้ำและทดสอบครั้งเดียวตามลำดับ) 5) ความสอดคล้องระหว่างความสนใจในอาชีพและสาขาวิชาที่ศึกษาของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 49.60 จากการสอบถาม (Expressed Interest) และร้อยละ 50.05 จากการวัดโดยใช้แบบสำรวจ VIESA) โดยคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และนิเทศศาสตร์มีความสอดคล้องในระดับสูง และคณะวิทยาศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ รัฐศาสตร์ พันตแพทย์และเภสัชศาสตร์ มีความสอดคล้องในระดับต่ำ

6) ความพอใจในสาขาวิชาที่ศึกษาของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตามมาตรการวัด 4 ระดับคะแนน) ส่วนการใช้บริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ใช้น้อยมาก (ร้อยละ 39.11) จนถึงใช้บ้างพอสมควร (ร้อยละ 43.10) และท้ายสุดคือนิสิตส่วนมากเป็นผู้ตัดสินใจเลือกสาขาวิชาที่ศึกษาด้วยตนเอง (ร้อยละ 78.68)

วรรณดี แก้วเก่า (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจความสนใจในอาชีพและการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความสนใจในอาชีพและการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2539 โดยเป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 586 คน และนักเรียนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา 586 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดความสนใจในอาชีพ และการเลือกศึกษาต่อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) การทดสอบความแตกต่าง ของสัดส่วน (Test of proportion) และคำนวณค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมวดอาชีพของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดามารดา ระดับรายได้ของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับการเลือกศึกษาต่อ และความสนใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา สนใจในหมวดอาชีพวิชาชีพวิชาการ หมวดอาชีพการบริหารและการจัดการ มากกว่านักเรียนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักเรียนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสนใจในหมวดอาชีพการคมนาคม การสื่อสารการผลิต และการขนส่งมากกว่านักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เลือกศึกษาต่อสายสามัญมากกว่านักเรียนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักเรียนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเลือกศึกษาต่อสายอาชีพ และไม่เรียนต่อมากกว่านักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วลีรัตน์ รักแตงาม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแผนการเลือกอาชีพกับความสนใจในอาชีพของเด็กและความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการเลือกอาชีพของเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแผนการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับภูมิหลังของนักเรียน, ศึกษาความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่

ที่ 3, ศึกษาความสัมพันธ์ของความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนกับภูมิหลังของผู้ปกครอง, ศึกษาความสัมพันธ์ของแผนการเลือกอาชีพของนักเรียนกับความสนใจในอาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ของแผนการเลือกอาชีพของนักเรียนกับความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่ออาชีพของนักเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 608 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ, ค่ามัชฌิมเลขคณิต, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าไคสแควร์ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่าแผนการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความสัมพันธ์กับภูมิหลังของนักเรียนในด้านเพศ, แนวการเรียนรู้ของนักเรียน, ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และความสำคัญในการเลือกอาชีพด้าน “เป็นอาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและรับใช้สังคม” พบว่าแผนการเลือกอาชีพของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่ออาชีพของนักเรียนและมีความสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพของนักเรียน และจากแบบสำรวจความสนใจในอาชีพของจอห์น แอล ฮอลแลนด์ พบว่า นักเรียนมีความสนใจในอาชีพงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรมมากที่สุด รองลงมาสนใจในอาชีพงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง นักเรียนมีความสนใจในอาชีพงานจัดการและค้าขายน้อยที่สุด นอกจากนี้ในการวิจัยยังพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่มีความสัมพันธ์กับภูมิหลังของผู้ปกครองในด้านใดเลย

อภิศักดิ์ จันทร์สนาม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสนใจในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสนใจในการเลือกอาชีพของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2543 โดยเป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ 225 คน และนักเรียนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา 225 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดความสนใจในอาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) การทดสอบความแตกต่างของสัดส่วน (Test of proportion) ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาสนใจในหมวดอาชีพการบริการมากกว่านักเรียนในโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนหญิงสนใจในหมวดอาชีพวิชาชีพ/วิชาการ อาชีพงานเสมียนพนักงาน มากกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมวดอาชีพของบิดา มารดามีความสัมพันธ์กับความสนใจในการเลือกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาของบิดา มารดา รายได้ของบิดา มารดา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการเลือกอาชีพ

เสาวลักษณ์ ลิ้มปิชาติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศ : ศึกษากรณีนักศึกษาหญิงระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยภายในทางด้านคุณลักษณะทางเพศ ความสนใจในอาชีพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็น และไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศของนักศึกษาหญิง (2) ศึกษาปัจจัยภายนอกทางด้านอิทธิพลของบิดา อิทธิพลของมารดา อิทธิพลของเพื่อนและฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศของนักศึกษาหญิง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักศึกษาที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 ที่เลือกเรียนในสาขาที่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศ ได้แก่ พยาบาลศาสตร์ อักษรศาสตร์ การศึกษาปฐมวัย บรรณารักษศาสตร์และการบัญชี และสาขาที่ไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศ ได้แก่ เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ พลศึกษา รัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพ ตามเพศ และแบบวัดคุณลักษณะทางเพศของเบีม (BSRI) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ การทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การทดสอบไคสแควร์ (chi-square Test) และวัดระดับความสัมพันธ์ ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Cramer's V ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอก ทางด้านอิทธิพลของมารดาของนักศึกษาหญิง มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 โดยอิทธิพลของมารดามีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพทางอาชีพตามเพศในระดับปานกลาง ($V = .2740$) และปัจจัยภายในด้านคุณลักษณะทางเพศ พบว่า คุณลักษณะทางเพศของนักศึกษาหญิง มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยคุณลักษณะทางเพศมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมทางอาชีพตามเพศในระดับปานกลาง ($V = .30715$)

ทิวาภูมิ โชตินิสากรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากประชากรเป็นนักเรียนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 431 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบทดสอบความสนใจในอาชีพ SDS สร้างตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Halland แบ่งเป็น 5 หมวด ทุกหมวดจะประเมินกลุ่มบุคลิกภาพทางอาชีพ 6 ลักษณะ คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม งานบริการการศึกษาและสังคม งานการจัดการและค้าขาย งานสำนักงานและเสมียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

ความถี่ ร้อยละ และใช้การทดสอบ Chi-square ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ นักเรียนมีความสนใจในอาชีพงานด้านการจัดการและค้าขายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 22.4 งานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม คิดเป็นร้อยละ 15.6 งานบริการ การศึกษาและสังคม คิดเป็นร้อยละ 14.1 งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง คิดเป็นร้อยละ 11.2 ส่วนงานที่นักเรียนสนใจน้อยที่สุด คือ งานสำนักงานและเสมียน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และพบว่า เพศ ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม และโปรแกรมการเรียน มีความสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพของนักเรียน

2. งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

มีนักการศึกษา และนักจิตวิทยาแนะแนวในต่างประเทศ ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสนใจ และแบบสำรวจความสนใจในอาชีพไว้ดังนี้

Kuder (1950 cited in Froehlich , 1959 : 256-266) ได้ทำการสร้างแบบสำรวจความสนใจ โดยใช้สมมติฐานของการวัดความสนใจ โดยใช้สมมติฐานของการวัดความสนใจของบุคคลว่าชอบกิจกรรมแต่ละประเภทมากน้อยเพียงใด เป็นแนวทางในโครงสร้าง ให้ชื่อแบบสำรวจนี้ว่า แบบตรวจสอบความสนใจในอาชีพของคูเดอร์ (Kuder Preferench Record Vocational) จัดพิมพ์ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1939 และได้มีการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับแบบสำรวจนี้เรื่อยมาจนถึง ค.ศ. 1949 ได้ปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลง จัดพิมพ์ขึ้นใหม่ดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน แบบสำรวจชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาศึกษาความรู้สึกของผู้ตอบว่าชอบอะไร มากกว่ากัน ในกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมทางกลไก กิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ กิจกรรมทางการคำนวณ กิจกรรมทางการโน้มน้าวจิตใจ กิจกรรมบริการสังคม และกิจกรรมเกี่ยวกับงานเสมียน ในแต่ละหมวดกิจกรรมนี้มีคะแนนกำหนดไว้แยกจากกัน นอกจากนี้ยังมีคะแนนตรวจสอบอันเป็นกลวิธี เพื่อตรวจดูว่าผู้ตอบแบบสำรวจนั้นยึดถือคำชี้แจงในการตอบหรือไม่ และมีความรอบคอบหรือมีความคงเส้นคงวาในการตอบเพียงไร แบบสำรวจชุดนี้ใช้ได้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและผู้ใหญ่ มีเกณฑ์ปกติแสดงในรูปเปอร์เซ็นต์ไทล์ ส่วนความเชื่อมั่นมีค่าอยู่ระหว่าง .84 - .94 และมีค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า .30

Moser (1965 : 460 - 461) ได้ทำการศึกษาโดยให้นักเรียนเลือกอาชีพที่ชอบมากที่สุด 3 รายการ จากอาชีพทั้งหมด 100 รายการ ปรากฏว่านักเรียนที่มีสติปัญญาสูงจะเลือกอาชีพชั้นสูงที่ต้องการ การฝึกฝนในระดับสูง นักเรียนที่มีสติปัญญาต่ำ จะเลือกอาชีพที่ความรู้ทางด้านวิชาการน้อย

Strong (1966 cited in Mehrens and Lehmann, 1969 : 214-221) ได้ทำการสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพฉบับแรกขึ้นในปี ค.ศ. 1927 ให้ชื่อว่า แบบวัดความสนใจในอาชีพของสตรี (Strong Vocational Interest Blank) หรือ SVIB และได้พัฒนาขึ้นใหม่เมื่อปี ค.ศ. 1966 ให้ชื่อว่า Strong Vocational Interest Blank of Men and Woman ซึ่งเป็นแบบสำรวจที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 339 ข้อ แบ่งเป็น 8 หมวด คือ หมวดรายชื่อวิชาในโรงเรียน หมวดรายชื่อสิ่งที่สนใจหรือสิ่งที่อยากทำด้วยความพึงพอใจ หมวดรายชื่อกิจกรรม หมวดประเภทของบุคคล หมวดการจัดอันดับกิจกรรมที่ชอบ หมวดการให้เลือกลักษณะงานหรือกิจกรรมสองชนิด และหมวดประเมินความสามารถของตนเอง แล้วให้ผู้ตอบแบบสำรวจตอบว่า “ชอบ” “เฉย ๆ” “ไม่ชอบ” แบบสำรวจนี้ให้คะแนนต่าง ๆ กันตามอาชีพ ที่มี 54 มาตรฐานสำหรับผู้ชาย และ 32 มาตรฐานสำหรับผู้หญิง เวลาที่ใช้ในการตอบประมาณ 30- 60 นาที แบบสำรวจชุดนี้ใช้สำหรับผู้มีอายุตั้งแต่ 17 ปีขึ้นไป ความเชื่อมั่นหาโดยใช้วิธีแบ่งครึ่ง (Split - half) และแบบสอบซ้ำ (test - retest) มีค่าเท่ากับ .88 และ .91 ตามลำดับ

Holland (1966 cited in Mehrens and Lehmann , 1969 : 560-561) ได้สร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพฉบับแรกขึ้น (Vocational Preference Inventory) หรือเรียกว่า VPI ประกอบด้วยรายชื่ออาชีพต่าง ๆ รวม 160 อาชีพ เพื่อให้ผู้ตอบเลือกว่า “ชอบ” หรือ “ไม่ชอบ” อาชีพนั้น ๆ อาชีพต่าง ๆ ในแบบสำรวจชุดนี้จะแบ่งออกเป็น 11 สเกล ใน 6 สเกลแรกเป็นประเภทของอาชีพ ซึ่งได้แก่ งานช่างฝีมือและงานกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการ การศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย และงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม ตามลำดับ ส่วน 5 สเกลหลังเป็นลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งได้แก่ การควบคุมตนเอง ความเป็นชาย ความปรารถนาในสถานะ ความไม่สม่ำเสมอ และการคล้อยตามผู้อื่น ตามลำดับ วิธีการประเมินความสนใจในอาชีพได้จากคะแนนใน 6 สเกลแรก ถ้านักเรียนได้คะแนนสูงสุดในสเกลใด หมายความว่า นักเรียนมีความสนใจในอาชีพนั้น ส่วนบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อีก 5 ลักษณะ ประเมินได้จาก 5 สเกลหลัง ถ้านักเรียนได้คะแนนสูงสุดในสเกลใด ก็หมายความว่านักเรียนมีบุคลิกภาพในลักษณะเช่นนั้น แบบสำรวจ VPI ของฮอลแลนด์นี้ใช้สำหรับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป ใช้เวลาทำประมาณ 15-30 นาที ค่าความเชื่อมั่นหาโดยใช้วิธีสอบซ้ำ (test - retest) มีค่าอยู่ระหว่าง .62-.98

Di Costa, Winefordner, Odgers and Koons (1966 cited in Mehrens and Lehmann, 1969 : 561-563) ได้ร่วมกันสร้างแบบสำรวจความสนใจขึ้นในปี ค.ศ. 1966 ให้ชื่อว่า Ohio Vocational Interest Survey แบบสำรวจนี้ใช้พจนานุกรมรายชื่ออาชีพ เป็นหลัก โดยสร้างเป็นทฤษฎีลูกบาศก์ของความสนใจในอาชีพ (Cubic Theory of Vocational Interest) ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลคน และสิ่งของ จัดแบ่งเป็นสเกลความสนใจ 24 ชนิด ซึ่งในแต่ละสเกลประกอบด้วย 11 ข้อความ แบบ

สำรวจฉบับนี้มี 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวนักเรียน ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นส่วนของการสำรวจข้อมูลในท้องถิ่น ประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ ที่เกี่ยวกับท้องถิ่นกับความสนใจ และตอนที่ 3 เป็นแบบสำรวจความสนใจ ประกอบด้วยกิจกรรมจำนวน 280 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกว่า “ชอบมากที่สุด” “ชอบ” “เฉย ๆ” “ไม่ชอบ” “ไม่ชอบมากที่สุด” แบบสำรวจฉบับนี้ใช้สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา (เกรด 8-12) มีเกณฑ์ปกติแสดงในรูปของเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนมาตรฐานเก้า (Stannine) เวลาที่ใช้ในการตอบประมาณ 60-90 นาที ค่าความเชื่อมั่นหาได้โดยใช้วิธีสอบซ้ำ (test-retest) มีค่าระหว่าง .72-.90

Cook (1967 : 799) ได้ศึกษาวิจัยของค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักเรียนชายระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายในเมืองเจฟเฟอร์สัน มลรัฐวินคอนซิน จำนวน 384 คน ผลการวิจัยพบว่า การเลือกอาชีพจะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีระบบกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม สติปัญญาและความสนใจในอาชีพ

Tanzer (1975 : 890) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการเลือกอาชีพของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย พบว่า การเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับความสนใจและอาชีพของบิดามารดา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมอร์คอก (Murdock , 1960 : 2351) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนในวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอิทธิพลเนื่องมาจากองค์ประกอบที่เป็นความสนใจ ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ

Holland (1977 : 13-18) ได้ทำการปรับปรุงแบบสำรวจความสนใจฉบับ วี พี ไอ (Vocational Preference Inventory) ขึ้นใหม่ และให้ชื่อว่า เอส ดี เอส (Self Directed Search) หรือเรียกชื่อว่า SDS โดยแยกบุคลิกภาพของคนที่มีความสนใจในอาชีพต่าง ๆ เป็น 6 ประเภท คือ งานช่างฝีมือและกลางแข็ง (Realistic) งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Investigative) งานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม (Artistic) งานบริการการศึกษาและสังคม (Social) งานการจัดการและค้าขาย (Enterprising) และงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) แล้วใช้ตัวอักษรตัวแรก คือ R, I, A, S, E และ C เป็นรหัสย่อของงานนั้น ๆ

แบบสำรวจความสนใจในอาชีพชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 288 ข้อ แบ่งเป็นหมวดใหญ่ ๆ 4 หมวด คือ หมวดกิจกรรม 66 ข้อ หมวดความสามารถ 66 ข้อ หมวดอาชีพ 84 ข้อ และหมวดการประเมินค่าตนเอง 12 ข้อ คำถาม 3 หมวดแรกจะกระจายถามในงานอาชีพทั้ง 6 ประเภท ประเภทละ 11 ข้อ และ 14 ข้อ เท่า ๆ กัน โดยเขียนข้อความแล้วให้ตอบว่า “ชอบ-ไม่ชอบ” “ใช่ - ไม่ใช่” “สนใจ – ไม่สนใจ” การนับคะแนนให้นับจากที่บอกว่าชอบ ใช่ และสนใจ เป็นข้อละ 1 คะแนน แต่ถ้าตอบว่า ไม่ชอบ ไม่ใช่ ไม่สนใจนั้น ไม่มีคะแนน ส่วนคำถามในหมวด 4 ให้ประเมินความสามารถหรือทักษะของตนเองในงานอาชีพ 6 ประเภท ประเภทละ 2 ข้อ โดยการให้ลำดับที่

คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 7 นำคะแนนที่รวมได้จากแต่ละอาชีพมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ดังเช่น RIS , SEA หรือ SRE ตัวอักษรตัวแรกเป็นลักษณะงานอาชีพที่สนใจมากที่สุด ตัวถัดไปเป็นอาชีพที่สนใจรอง ๆ ไป แบบสำรวจชุดนี้ใช้กับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย (เกรด 10-12) และนักศึกษาระดับวิทยาลัย ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสอบซ้ำ (test - retest) มีค่าอยู่ระหว่าง .31-.87 และหาโดยวิธีของคูเดอร์ริชาร์ดสันสูตร KR-20 มีค่าระหว่าง .53-.88 ตามลำดับ