บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความคาดหวังในการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ได้ทำการศึกษาจากหนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตามหัวข้อ ซึ่งจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมุ่งหวังในชีวิต
3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ
4. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory) ซึ่งนักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม เชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่า จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่จะสนองความต้องการของตนเอง จึงเกิดสมมติฐานดังนี้ (อุไรวรรณ เกิดผล, 2539)

1) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในของเขาเองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม

2) มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่างกัน

3) บุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือก ได้แก่ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

ความคาดหวัง (Expectation Theory) เป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผล ในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าต้องการจะได้ในอนาคตของบุคคล ความคาดหวังจึงเป็นสภาวะทางจิตที่บุคคลคาดคะเนล่วงหน้าแต่บางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรจะเกิดขึ้นตามความเหมาะสม ในเรื่องของความคาดหวังจึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านได้แก่

สุรางค์ จันทร์เอม (อ้างถึงใน มณฑิรา เขียวยิ่งและคณะ, 2540) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้นและสิ่งใดบ้างน่าจะไม่เกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ถูกต้องหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

สกาวเดือน ปธนสมิทธิ์ (2540, 64) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า เป็นแนวคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วแสดงออกมาโดยการพูด การเขียน และการแสดงออกดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วยก็ได้ หรืออีกกล่าวหนึ่ง ความคาดหวัง คือ การแสดงออกทางทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออกโต้ตอบสิ่งต่าง ๆ ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ จึงควรพิจารณาในด้านองค์ประกอบของทัศนคติควบคู่ไปด้วย

เบญจา นิลบุตร (2540, 10) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังเกิดจากความรู้สึกนึกคิดในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร อันเป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

Blair (อ้างถึงใน วิภาดา วัฒนนามกุล, 2539: 13) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นค่านิยมทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อผลของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล การกระทำหรือเหตุการณ์เป็นต้น จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ ทั้งนี้ความคาดหวังของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการและเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีความคาดหวัง

อริยา คูหา (2546: 73-74) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกใบนี้ เมื่อเติบโตขึ้นในช่วงอายุหนึ่งที่มีความต้องการ ความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติบโตขึ้นในทางความคิด ทุกคนต่างก็มีเป้าหมายให้กับตัวเองเพื่อต้องการให้เกิดความสำเร็จ และในการเดินทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น ทุกคนก็จะต้องมีความคาดหวังให้กับความสำเร็จนั้น เพื่อให้ความคาดหวังนั้น อาจจะเป็นความคาดหวังให้กับตัวเองหรือเป็นความคาดหวังให้กับบุคคลอื่น โดยทำการคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้ที่ให้ต้นกำเนิดแห่งแนวคิดนี้คือ Edward Tolman แต่ผู้ที่ได้เผยแพร่และสร้างทฤษฎีคือ Victor Vroom โดยที่ Vroom ให้ทรรศนะเกี่ยวกับสมมุติฐาน 4 ประการที่เป็นบ่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ

1) การคาดหวังว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้วจะทำสิ่งนั้นได้หรือไม่ มีความรู้ความสามารถและมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกที่จะแสดงพฤติกรรมเพียงพอที่จะดำเนินได้มากเพียงใด และมีบทบาทที่สามารถแสดงความสามารถทำได้ดีเพียงใด

2) การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นแล้วทำได้ดีเพียงใด

3) การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นได้แล้วจะได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือไม่

4) การตีผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ ถ้าเขาเห็นว่ากระทำแล้วมีค่า เขาก็อยากทำ แต่ถ้าไม่มีค่าเขาก็ไม่สนใจ จึงสรุปได้ว่าคนเรามีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งใด ๆ ย่อมมีความคาดหวังตามเงื่อนไขข้างต้น เพราะหากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปแล้วแรงจูงใจย่อมขาดหายไปด้วย เมื่อดูตามสภาพแล้วทฤษฎีเน้นเรื่องการพัฒนา โดยที่Vroom เน้นว่า มนุษย์ควรรู้จักตนเอง รู้ขีดจำกัดและความสามารถของตน

Bartal and Matin (อ้างถึงใน พิไลวรรณ จันทรสุกรี, 2540) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าตนเองพยายามต่อกระทำพฤติกรรมได้ตามความสามารถแล้วโอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะทำสิ่งต่าง ๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่าถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่

3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น

ดังนั้นทฤษฎีความคาดหวัง Vroom หรือ Expectation Theory บางทีเรียกว่า VET Theory และได้กำหนดเป็นสูตรไว้ดังนี้

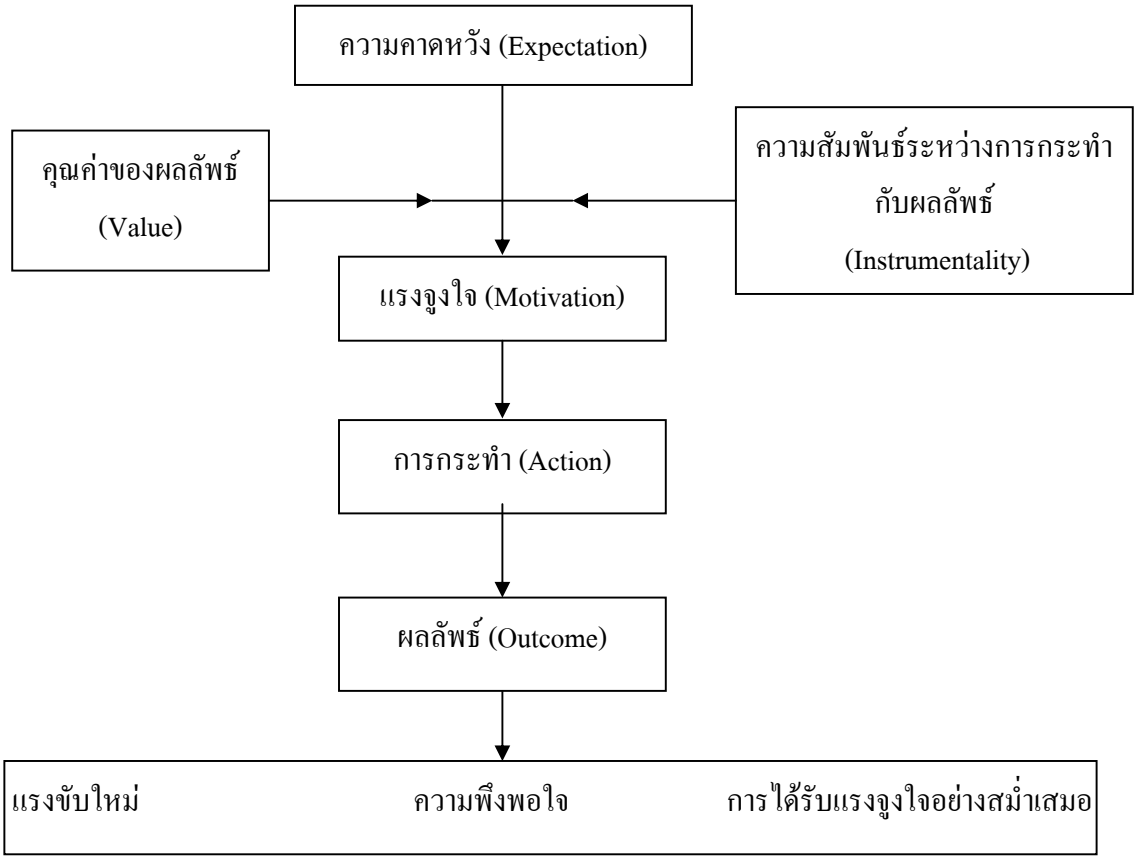
การจูงใจ (หรือแรงจูงใจ) = คุณค่าของผลลัพธ์ x ความคาดหวัง x ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

1) คุณค่าของผลลัพธ์ แต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับความปรารถนาหรือความต้องการ ถ้าต้องการมากจะมีค่าเป็นบวก แต่เฉย ๆ ไม่รู้สึกยินดียินร้าย จะมีค่าเป็นศูนย์ และถ้าไม่ชอบหรือไม่ต้องการจะมีค่าติดลบ

2) ความคาดหวัง คือความน่าจะเป็นที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด ถ้าคนเชื่อแน่ว่า หากทำงานเต็มที่จะสามารถทำให้ได้ผลผลิตสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังจะเท่ากับหนึ่ง ในทางตรงกันข้าม ถ้าเชื่อว่าถึงแม้จะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดก็ไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังก็จะเท่ากับศูนย์

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ อธิบายได้ว่า แรงจูงใจของแต่ละคนจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับ หรือที่คิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่บุคคลจะมีหรือไม่ หรือมีมากน้อยย่อมขึ้นกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถอธิบายได้ในลักษณะของรูปแบบทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ดังภาพประกอบ 1

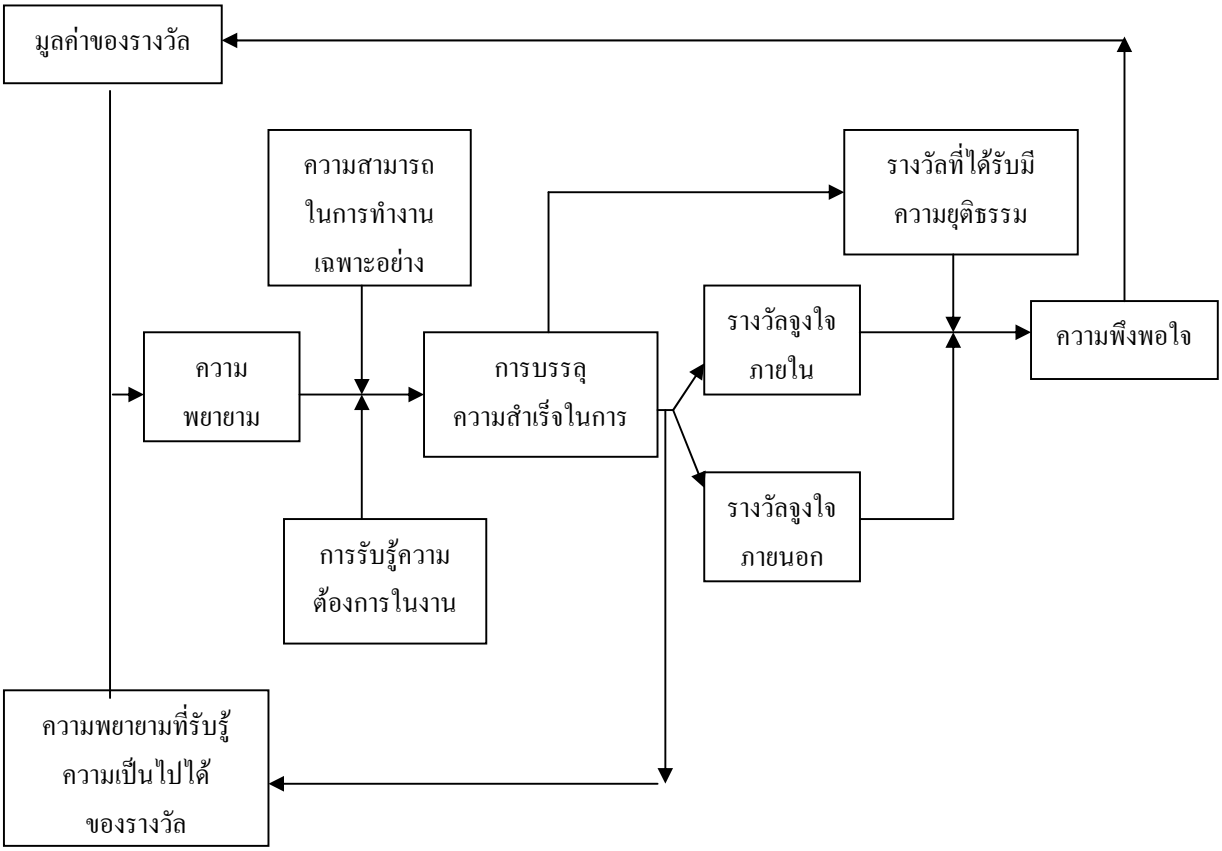


ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Model)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับการพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอ ความคาดหวังจึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ละบุคคลก็มีความคาดหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาวะที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของ Porter and Lawler

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 320-321) ได้กล่าวว่า โมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler ได้กำหนดทฤษฎีความคาดหวังโดยแสดงความสัมพันธ์ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler

ในโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler ได้กำหนดทฤษฎีความคาดหวังโดยประยุกต์ใช้โมเดลนี้สำหรับผู้บริหารสามารถสรุปได้ดังนี้

ในโมเดลนี้ได้ระบุว่า ความพยายามขึ้นกับมูลค่าของรางวัลบวกกับพลังงานของบุคคลและความน่าจะเป็นของการได้รับรางวัล ความพยายามที่จะรับรู้และความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล การได้รับอำนาจจากการทำงานที่แท้จริง จากการเก็บข้อมูลของการทำงานที่แท้จริง ถ้าบุคคลทราบว่าเขา

จะทำงาน หรือถ้าเขาทำงานเขาจะมีความพอใจจากการใช้ความพยายามและทราบถึงความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล

การทำงานที่เป็นจริง เป็นการพิจารณาใช้หลักความพยายาม โดยได้รับอำนาจจากความสามารถเฉพาะตัวเป็นขอบเขตซึ่งบุคคลเข้าใจเป้าหมายกิจกรรมที่ต้องการและส่วนต่าง ๆ ของงาน การทำงานนำไปสู่รางวัลก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและเป็นรางวัลที่ไม่มีตัวตน เช่น สภาพการทำงานและสถานะ รางวัลเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมองเห็นความเป็นไปได้ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ รางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริง จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมุ่งหวังในชีวิต

ทฤษฎีที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการอธิบายพฤติกรรมการเรียนต่อหรือการศึกษาต่อ ได้แก่ทฤษฎีทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และทฤษฎีทางจิตวิทยา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม

ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (The Diffusion of Innovation) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาจากทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมทางวัฒนธรรม นักทฤษฎีคนสำคัญ คือ Everett M. Roger นักวิชาการชาวอเมริกา มีสาระสำคัญดังนี้ (สนธยา ผลศรี, 2545: 166-169)

ปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการแพร่กระจายของสิ่งใหม่ ๆ จากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่ง และสังคมนั้นรับเข้าไปใช้สิ่งใหม่ ๆ นี้ คือ นวัตกรรม ซึ่งเป็นทั้งความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

กระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม

กระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1) มีนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่จะแพร่กระจายไปสู่สังคมเกิดขึ้น
2) การสื่อสาร โดยผ่านสื่อทางใดทางหนึ่ง เพื่อให้คนในสังคมได้รับรู้
3) ช่วงเวลาหนึ่งเพื่อให้คนในสังคมได้รู้จักนวัตกรรม
4) เข้าสู่สมาชิกของสังคม

ปัจจัยในการยอมรับนวัตกรรม

การยอมรับนวัตกรรมของสังคมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ บุคคล ระบบสังคม ระบบการสื่อสาร นวัตกรรม และระยะเวลา ดังนี้

1. บุคคล บุคคลแต่ละคนจะรับนวัตกรรมแตกต่างกัน แม้ว่าจะอยู่ในสังคมเดียวกัน จากการศึกษาระยะเวลาในการยอมรับนวัตกรรมของชาวอเมริกันพบว่ามี 5 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มรับแรกสุด (Innovators) เป็นกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมก่อนกลุ่มอื่น ๆ เป็นพวกชอบเสี่ยงหรือผจญภัย อาจเรียกได้ว่า "พวกหัวไวใส่สู้" กลุ่มนี้จะมีประมาณร้อยละ 2.50 ของผู้รับนวัตกรรมทั้งหมด

1.2 กลุ่มที่ยอมรับเร็ว (Early Adopters) เป็นกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมต่อจากกลุ่มแรก จัดเป็นกลุ่มที่สามารถรับนวัตกรรมได้เร็วเช่นเดียวกัน ส่วนใหญ่เป็นพวกที่ได้รับการยอมรับนับถือหรือเป็นผู้นำสังคม อาจเรียกได้ว่า "พวกรอดูทีท่า" คือ รอดูพฤติกรรมการรับของกลุ่มแรกก่อนทั้งหมด

1.3 กลุ่มใหญ่ที่รับก่อน (Early Majority) เป็นกลุ่มคนจำนวนมากกว่ากลุ่มแรกที่ยอมรับนวัตกรรม คือ มีจำนวนประมาณร้อยละ 34 ของผู้รับนวัตกรรมทั้งหมด เป็นพวกที่ต้องไตร่ตรองให้รอบคอบและรอผลจากการรับนวัตกรรมของกลุ่มแรก และกลุ่มที่ 2 ก่อน ถ้าหากได้ผลดีจึงจะได้ยอมรับ อาจเรียกว่า "พวกตั้งหน้ารอดูผล"

1.4 กลุ่มใหญ่ที่รับช้ำ (Late Majority) เป็นกลุ่มคนจำนวนมากที่รับนวัตกรรมช้า คือ มีประมาณร้อยละ 34 ของผู้รับนวัตกรรมทั้งหมด เป็นพวกที่ชอบสงสัย ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ หวาดระแวง ต้องรอให้คนส่วนใหญ่ที่รับนวัตกรรมไปแล้วได้รับประโยชน์หรือประสบความสำเร็จจากการนำนวัตกรรมไปใช้ก่อน ซึ่งจะยอมรับนวัตกรรมนั้น อาจจะเรียกได้ว่า "พวกยอมทนหัวดื้อ" คือ ไม่ยอมรับนวัตกรรมง่าย ๆ ต้องรอจนกว่าคนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับและประสบความสำเร็จก่อนจึงจะยอมรับ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลานาน

1.5 กลุ่มล้าหลัง (Laggards) เป็นกลุ่มที่รับนวัตกรรมหลังสุด เป็นพวกที่เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ แม้ว่าคนส่วนใหญ่ในสังคมจะยอมรับและเกิดผลดีแล้วก็ตาม ถ้าจะรับก็อาจจะเนื่องมาจากไม่มีทางเลือกอื่น เมื่อยอมรับก็มักจะมีนวัตกรรมอื่นเข้ามาแทนที่อีกแล้ว อาจจะเรียกได้ว่า "พวกงอมืองอเท้า" ก็ได้ กลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 16 ของผู้รับนวัตกรรมทั้งหมด (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2526: 41-46)

2. ระบบสังคม ระบบสังคมประเภทต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการรับนวัตกรรม กล่าวคือ สังคมสมัยใหม่ระบบของสังคมจะเอื้อต่อการรับนวัตกรรมทั้งความรวดเร็วและปริมาณที่จะรับ เพราะมี

บรรทัดฐานและรับค่านิยมของสังคมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทาสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้นเมื่อมีสิ่งใหม่เข้ามาในสังคมก็จะยอมรับได้ง่าย ส่วนสังคมโบราณหรือสังคมประเพณีนำ ซึ่งเป็นสังคมล้าหลังจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับสังคมสมัยใหม่ การรับนวัตกรรมจึงเกิดได้ช้ากว่าและน้อยกว่าหรืออาจจะไม่ยอมรับเลยก็ได้

3. ระบบการสื่อสาร การสื่อสาร คือ การติดต่อระหว่างผู้ส่งข่าวสารกับผู้รับข่าวสารโดยผ่านสื่อหรือตัวกลางใดตัวกลางหนึ่ง การแพร่กระจายนวัตกรรมจึงเป็นการสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่นวัตกรรมนั้นแพร่กระจายจากแหล่งกำเนิดไปสู่ผู้ใช้หรือผู้รับนวัตกรรม อันเป็นกระบวนการกระทำระหว่างกันของมนุษย์ การสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อการรับนวัตกรรมมาก ถ้าผู้ส่งและผู้รับนวัตกรรมมีความคิดก้าวหน้า มีระดับการศึกษาสูง มีความเป็นผู้นำ มีอายุไม่มากนัก การรับนวัตกรรมก็จะเกิดขึ้นได้มากและรวมเร็ว แต่ถ้ามีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะที่กล่าวมาแล้ว การรับนวัตกรรมก็เกิดขึ้นได้น้อยและช้า หรืออาจจะไม่มีการยอมรับเลย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2540: 25)

4. นวัตกรรม นวัตกรรมที่จะแพร่กระจายและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้นโดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความคิด และส่วนที่เป็นวัตถุ นวัตกรรมใดจะถูกยอมรับหรือไม่นั้น นอกจากจะเกี่ยวกับตัวผู้รับ ระบบสังคมและรับการสื่อสารแล้ว ตัวของนวัตกรรมเองก็มีความสำคัญ นวัตกรรมที่ยอมรับไดง่ายมีลักษณะดังนี้

4.1 ได้ประโยชน์มากกว่าเดิมที่เข้ามาแทนที่ (Relative Advantage)

4.2 สอดคล้องกับวัฒนธรรมในสังคมที่จะรับ (Compatibility)

4.3 ไม่มีความสลับซับซ้อนมากนัก (Less Complexity)

4.4 สามารถแบ่งทดลองครั้งละน้อยได้ (Triability)

4.5 สามารถมองเห็นหรือเข้าใจได้ง่าย (Observables)

นวัตกรรมที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาแล้วนี้ มักจะเป็นที่ยอมรับได้ยาก (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2526: 43-44)

5. ระยะเวลา ระเวลามีอิทธิพลต่อการรับนวัตกรรม เพราะการที่บุคคลและสังคมจะรับนวัตกรรมหรือไม่นั้น จะต้องใช้เวลาพิจารณาไตร่ตรองไม่ช่วงใดก็ช่วงหนึ่ง นอกจากนี้ระยะเวลายังเป็นเครื่องแสดงระดับหรือประเภทของบุคคลที่รับนวัตกรรมที่กล่าวมาแล้วอีกด้วย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2540: 26)

กระบวนการตัดสินใจของบุคคล

ขั้นตอนสุดท้ายของการรับหรือไม่รับนวัตกรรมนั้น คือ กระบวนการตัดสินใจของบุคคล ถ้าบุคคลตัดสินใจรับนวัตกรรมก็จะเกิดการแพร่กระจายของนวัตกรรมเข้ามาใช้ในสังคม แต่ถ้าบุคคลตัดสินใจไม่รับนวัตกรรมนั้นก็ไม่สามารถแพร่กระจายมาสู่สังคมได้ กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับนวัตกรรมของบุคคลมี 5 ขั้นตอน ตามลำดับต่อไปนี้

1) การตระหนักในนวัตกรรม (Awareness) คือ ได้ทราบว่ามีนวัตกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นที่อาจจะรับมาใช้ได้

2) เกิดความสนใจในนวัตกรรมนั้น (Interest) เป็นขั้นตอนที่ผู้สนใจจะแสวงหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ตนสนใจ เพื่อศึกษารายละเอียดต่าง ๆ มากขึ้น

3) ประเมินค่านวัตกรรม (Evaluation) ถ้าเห็นว่าดีกว่าก็จะยอมรับ ถ้าเห็นว่าไม่ดีกว่าก็จะไม่ยอมรับ เป็นขั้นตอนเปรียบเทียบนวัตกรรมใหม่กับสิ่งที่ใช้อยู่เดิม

4) ทดลองใช้นวัตกรรม (Trial) เป็นขั้นตอนที่บุคคลประเมินค่านวัตกรรมแล้ว ยังไม่มั่นใจในนวัตกรรม ต้องทดลองใช้ให้มั่นใจก่อนจึงจะยอมรับ ถ้าทดลองแล้วไม่พึงพอใจก็จะไม่ยอมรับ

5) การรับหรือไม่รับนวัตกรรม (Adoption or Rejection) เป็นขั้นตอนที่เป็นผลมาจากขั้นที่ 4 กล่าวคือ ถ้าผลเป็นที่น่าพอใจก็จะยอมรับนวัตกรรมและนำไปใช้ต่อไป ด้วย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2526: 44)

จากแนวคิดทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงสังกัปที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

ชื่อทฤษฎี	สังกัป	ตัวแปร
การแพร่กระจายนวัตกรรม	-การรับรู้ข่าวสาร -ผู้รับการเปลี่ยนแปลง สภาพเศรษฐกิจ	-การรับรู้ข่าวสารทางการศึกษา -คุณสมบัติของผู้กระทำ -รายได้ของผู้ปกครอง, อาชีพของผู้ปกครอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษา เช่น การรับรู้ข่าวสารทางการศึกษา, คุณสมบัติของผู้กระทำ, รายได้ของผู้ปกครอง และอาชีพของผู้ปกครอง ทั้งนี้เพื่อนำมาศึกษาวิจัยต่อไป

2.2 ทฤษฎีกลุ่มอ้างอิง (Reference group theory)

(ทัศนีย์ พรหมไพจิตร, 2540: 67-69) ได้กล่าวว่า มีผู้ศึกษาเรื่องกลุ่มอ้างอิงมากมายทำให้คำนิยามมีหลากหลาย อย่างไรก็ตาม พบว่า กลุ่มอ้างอิงได้รับแนวความคิดมาจาก Sumnerในเรื่องกลุ่มเรา (In-groups) และจาก Cooley ในเรื่องกลุ่มเขา Mead ในเรื่องบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป และจากมีด Mead และ Sulivan ในเรื่องบุคคลสำคัญ

กล่าวโดยสรุป กลุ่มอ้างอิงแบ่งได้เป็น 3 คำนิยาม (Clark อ้างถึงใน ทัศนีย์ พรหมไพจิตร , 2540)

1) กลุ่มอ้างอิงเชิงเปรียบเทียบ (Comparative reference group) หมายถึง กลุ่มที่บุคคลใช้เป็นมาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบหรือประเมินลักษณะบางประการของบุคคล เช่น ประเมินอัตตะ ประเมินพฤติกรรมบางอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Singer (Singer, 1968, อ้างถึงใน ทัศนีย์ พรหมไพจิตร, 2540) ซึ่งกล่าวถึงเงื่อนไขของการเลือกกลุ่มอ้างอิงของบุคคลนั้น บุคคลมีแนวโน้มจะเลือกกลุ่มมาเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบด้วยเงื่อนไขของความใกล้ชิดในแง่มุมใดมุมหนึ่ง อาทิ ในเชิงสังคม เช่น เป็นคนมีสถานภาพเดียวกัน หรือในเชิงโครงสร้างมีความใกล้ชิดในแง่กายภาพ เช่น บ้านอยู่ใกล้กัน บุคคลจะเลือกสรรกลุ่มอ้างอิงมาทำหน้าที่เปรียบเทียบโดยคาดหวังผลจากการเปรียบเทียบในกรณีที่ผลออกมาในเชิงบวก ก็อาจส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มในทางตรงกันข้าม ถ้าผลออกมาในเชิงลบ บุคคลอาจไม่พึงพอใจ อาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ สำหรับ Hyman ซึ่งเป็นผู้ใช้มโนทัศน์คำว่า กลุ่มอ้างอิงเป็นคนแรกได้ศึกษาถึงวิธีที่บุคคลประเมินสภาพทางสังคมของเขาว่าใช้องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ทั้งนี้เพราะไม่สามารถคาดการณ์โดยตรง แต่จะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นใช้กลุ่มสังคมใดเป็นกรอบของการอ้างอิงในการตัดสินใจของเขา ดังนั้นกลุ่มอ้างอิงในทัศนะของ Hyman จึงเป็นพื้นฐานของการเปรียบเทียบทางสังคมและการประเมินตัวเอง

ในทัศนะของ (Woefel and Haller, 1971; อ้างถึงใน ทัศนีย์ พรหมไพจิตร, 2540) ซึ่งศึกษาในเรื่องบุคคลสำคัญ (Significant others) ได้อธิบายว่าอิทธิพลของบุคคลสำคัญสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบ เช่น เด็กจะใช้กลุ่มเพื่อนเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของตน เด็กจะมีพฤติกรรมสอดคล้องกับกลุ่มเพื่อน ลักษณะที่สอง เป็นผู้ที่มีอิทธิพลทางด้านความคิด ความเชื่อ (Definer) เช่น บิดามารดาจะถ่ายทอดความคิดความเชื่อต่าง ๆ เข้าสู่เด็ก เด็กจะรับความคิดความเชื่อเหล่านี้มาเป็นเป็นของตัวเอง และมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามความเชื่อนี้ และเมื่อเปรียบเทียบกับแนวความคิดกลุ่มอ้างอิง Woefel อธิบายว่า ลักษณะของตัวแบบ คือ

ลักษณะกลุ่มอ้างอิงในแง่การให้มาตรฐานในการเปรียบเทียบ ส่วนลักษณะของผู้กำหนด คือ ลักษณะของกลุ่มอ้างอิงในแง่การกำหนดหรือให้มาตรฐานในการถ่ายทอดความคิด ความเชื่อต่าง ๆ

2) กลุ่มอ้างอิงเชิงสถานภาพ (Status reference group) หมายถึง กลุ่มที่บุคคลค้นหาหรือต้องการการยอมรับ อาจจะต้องการการยอมรับจากกลุ่มซึ่งเขาไม่ได้เป็นสมาชิกหรืออาจจะต้องการตำแหน่งที่สูงกว่าในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ กลุ่มอ้างอิงเชิงสถานภาพนี้แตกต่างจากกลุ่มอ้างอิงเชิงเปรียบเทียบในด้านความต้องการการการยอมรับจากกลุ่มที่ตนเองไปเปรียบเทียบด้วย

3) กลุ่มอ้างอิงเชิงบรรทัดฐาน (Normative reference group) หมายถึง กลุ่มที่บุคคลได้ใช้บรรทัดฐาน ค่านิยม และแนวทัศน์ของกลุ่มนั้นในการกำหนดสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมหรือในการดำเนินชีวิตของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ (Backman, 1969 ; อ้างถึงใน ทัศนีย์ พรหมไพจิตร, 2540) ในเรื่องกลุ่มอ้างอิงเชิงบรรทัดฐานที่ว่าบุคคลจะอ้างอิงกลุ่มนั้นมากยิ่งขึ้น ในกรณีที่บรรทัดฐานที่บุคคลยึดถือปฏิบัติเป็นแผนในการดำเนินชีวิตมีความคล้ายคลึงกับบรรทัดฐานของกลุ่ม (Backman, 1969: 310-311) เช่นเดียวกับแนวความคิดของ Stoudgeโดยเขาได้กล่าวว่าบุคคลมักจะแสดงตนเองเหมือนกลุ่มอ้างอิงซึ่งบุคคลอ้างอิงบรรทัดฐานในการกำหนดทัศนคติและแบบแผนพฤติกรรมของตนเอง สำหรับ William เห็นว่า กลุ่มอ้างอิงจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของครอบครัวเป็นกลุ่มอ้างอิงที่มีความสำคัญต่อบุคคลที่สุด อาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่หลายหลายต่อทัศนคติมาตรฐาน หรือค่านิยมก่อให้เกิดผลกระทบต่อเด็ก ๆ

จากแนวคิดทฤษฎีกลุ่มอ้างอิงแสดงให้เห็นถึงสังกัปที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

ชื่อทฤษฎี	สังกัป	ตัวแปร
กลุ่มอ้างอิง	-กลุ่มอ้างอิงในฐานะกำหนดทัศนคติและแบบแผนพฤติกรรม	
	- อิทธิพลครอบครัว	-ความต้องการให้บุตรศึกษาต่อ
	- อิทธิพลครู	-การแนะแนวของครู
	- อิทธิพลของผู้นำชุมชน	-การสนับสนุนของผู้นำชุมชน
	-กลุ่มอ้างอิงในฐานะเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบ	
	- อิทธิพลเพื่อน	-การคล้อยตามกลุ่มเพื่อน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษา เช่น ความต้องการให้บุตรศึกษาต่อ, การแนะแนวของครู, การสนับสนุนของผู้นำชุมชน, และการคล้อยตามกลุ่มเพื่อน ทั้งนี้เพื่อนำมาศึกษาวิจัยต่อไป

2.3 ทฤษฎีอำนาจผู้ปกครองและการยอมรับตามของบุตร

(Theory of parental power and child compliance)

(ทัศนีย์ พรหมไพจิตร, 2540: 75) ได้กล่าว่า จากการสงสัยว่า เหตุใดเด็กคนหนึ่งเลือกทำตามคำแนะนำตักเตือนของผู้ปกครองขณะที่เด็กอีกคนกลับปฏิเสธ ทำให้ (Rollins and Thomas, 1975: 38-60) สนใจและได้ศึกษาว่าผู้ปกครองใช้พฤติกรรมอย่างไรในการขัดเกลาให้บุตรทำในสิ่งที่ผู้ปกครองปรารถนา หลังจากศึกษาจากงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้ปกครองและบุตรซึ่งดำเนินมา 40 กว่าปี Rollins and Thomas ได้พบว่าผู้ปกครองเป็นหน่วยพื้นฐานของการขัดเกลาทางสังคมโดยเป็นกระบวนการที่บุตรเกิดมาพร้อมกับการมีพฤติกรรมที่มีศักยภาพกว้างขวาง และค่อย ๆ พัฒนาพฤติกรรมตามความเป็นจริง ซึ่งจะมีขอบเขตค่อย ๆ แคบเข้าไปตามปกติ และเป็นที่ยอมรับของบุตรที่ทำตามมาตรฐานของครอบครัว

ในการขัดเกลานั้น มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่าตัวแปร เช่น การอบรมเลี้ยงดูบุตรของผู้ปกครองและอำนาจของผู้ปกครองเป็นตัวแปร 2 ตัวของพฤติกรรมของผู้ปกครองที่แสดงให้เห็นอิทธิพลในการขัดเกลาบุตร อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่เห็นเด่นชัดได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูบุตรของผู้ปกครอง ทั้งนี้เพราะมีการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูกับพฤติกรรมของบุตร ผลที่ค้นพบก็คงเส้นคงวา เช่น

การอบรมเลี้ยงดูบุตรยิ่งมีมากเท่าไร บุตรจะมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนดี มีความคิดสร้างสรรค์ นับถือตนเอง ส่วนตัวแปร อำนาจของผู้ปกครองยังเป็นปัญหา มีการนำมาใช้เป็นตัวแปรที่ให้ผลโดยอ้อมและใช้เป็นตัวแปรกระทำโดยตรงก็มี และเมื่อนำมาศึกษาในการขัดเกลาพฤติกรรมบุตร โดยใช้ในลักษณะบังคับคือตัวแปรการพยายามควบคุมบุตรของผู้ปกครอง ผลงานวิจัยออกไม่สอดคล้องกัน โดยงานวิจัยในระยะแรกได้เสนอแนะว่า การที่ผู้ปกครองพยายามควบคุมบุตรอย่างมาก จะทำให้บุตรมีพฤติกรรมตามความต้องการ แต่บุตรจะขาดความคิดริเริ่ม ขี้อายและเกิดความรู้สึกไม่รู้จักพอ (Watson, 1957) แต่งานวิจัยในระยะหลังกลับชี้ให้เห็นว่า ความพยายามที่จะควบคุมบุตรของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุตร (Buchman, 1970) จากนั้นมีผู้ศึกษาได้นำตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูบุตรของผู้ปกครอง และความพยายามที่จะควบคุมของผู้ปกครอง มาศึกษาร่วมกัน ผลงานวิจัยพบว่าขัดแย้งกัน เช่น พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงสุด เพื่อความพยายามที่จะควบคุมบุตรของผู้ปกครองอยู่ในระดับต่ำ (Conklin, 1940; Kimbalt, 1953; Jones, 1957, อ้างถึงใน ทัศนีย์ พรหมไพจิตร, 2540)

เพื่อให้ผู้ปกครองขัดเกลาบุตรอย่างมีประสิทธิภาพ Rollins and Thomas ได้นำแนวความคิดในเรื่องอำนาจทางสังคมของ (Cartwright, 1959) มาอธิบายประกอบกันอย่างสมเหตุสมผล

ทฤษฎีอำนาจของผู้ปกครองและการยอมตามของบุตร ประกอบด้วยการอบรมเลี้ยงดูบุตรของผู้ปกครอง ความพยายามที่จะควบคุมบุตรของผู้ปกครอง และการยอมตามของบุตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การอบรมเลี้ยงดูบุตร หมายถึง พฤติกรรมที่เห็นชัดเจนที่ผู้ปกครองกระทำต่อบุตร เช่น การชมเชย การยินยอม การให้กำลังใจ การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การแสดงออกซึ่งความรักใคร่ที่ผู้ปกครองมีต่อบุตร และความที่บุตรเป็นที่รักใคร่ของผู้ปกครอง ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ปกครองกระทำอาจกล่าวว่าเป็นดัชนีของการอบรมเลี้ยงดูบุตรของผู้ปกครอง

อำนาจของผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองมีศักยภาพที่จะบังคับให้บุตรกระทำตามในทางตรงกันข้ามกับความปรารถนา ซึ่งอำนาจมีหลายประเภท จะเป็นประเภทใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้ปกครองว่าเป็นที่รับรู้จากบุตรถึงความสามารถในการให้คุณหรือให้โทษมากน้อยเพียงใด ดังเช่น อำนาจที่สามารถอ้างอิงได้ จะขึ้นอยู่กับการยึดถือความเป็นแบบอย่างของผู้ปกครองจากบุตร อำนาจตามกฎหมาย จะอ้างถึงการรับรู้ของบุตรว่าผู้ปกครองมีสิทธิในการควบคุมพฤติกรรมของบุตรและบุตรมีหน้าที่ต้องทำตาม อำนาจดังเช่นผู้เชี่ยวชาญ อ้างถึงการรับรู้ของบุตรว่าผู้ปกครองมีความสามารถพิเศษ แต่เนื่องจากอำนาจต่าง ๆ ของผู้ปกครองดังที่กล่าวมาแล้ว มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อบุตร การที่จะมีผลต่อบุตรโดยตรงจึงควรจะให้ผู้ปกครองพยายามควบคุมบุตรได้ด้วย ดังนั้น ความพยายาม จะควบคุมบุตร

ของผู้ปกครอง จึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงอย่างชัดเจนของผู้ปกครองที่จะกำหนดให้บุตรทำตามที่ผู้ปกครองปรารถนาได้ อาทิเช่น การควบคุม คำสั่ง การบัญชา คำแนะนำต่อบุตร ซึ่งพฤติกรรมของผู้ปกครองเกี่ยวกับความพยายามที่จะควบคุมบุตรนี้ ยังสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ การใช้ความรุนแรง เช่น การลงโทษทางร่างกาย หรือไม่ใช้สิ่งของหรือตัดสิทธิพิเศษต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงการบังคับในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้ปกครองพยายามจะปกครองควบคุมบุตร ประเภทที่สอง คือ การใช้เหตุผล ซึ่งเป็นความพยายามที่ผู้ปกครองให้เหตุผลเพื่ออธิบายความต้องการของตนเพื่อให้บุตรยอมทำตามด้วยความสมัครใจ

จากแนวคิดทฤษฎีอำนาจผู้ปกครองและการยอมรับตามของบุตรแสดงให้เห็นถึงสังกัปที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

ชื่อทฤษฎี	สังกัป	ตัวแปร
อำนาจผู้ปกครองและการยอมรับตามของบุตร	-ความพยายามควบคุมบุตรในเชิงเหตุผลหรือเชิงบังคับ	-ความต้องการให้บุตรศึกษาต่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษา คือ ความต้องการให้บุตรศึกษาต่อ ทั้งนี้เพื่อนำมาศึกษาวิจัยต่อไป

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในหน้าที่การงาน และเรื่องราวส่วนตัวให้สำเร็จลุล่วง จากผลการวิจัยพบว่า พ่อแม่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีอิทธิพลที่จะทำให้เด็กเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามด้วย ทั้งนี้เพราะพ่อแม่จะเอาใจใส่เกี่ยวกับการกระทำของเด็กมาตั้งแต่เล็ก ๆ โดยการแสดงความรักใคร่ตั้งมาตรฐานการกระทำในสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนคอยกระตุ้นแนะนำให้กำลังใจแก่เด็กในการทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา
(พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544: 122)

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

1) เป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายาม อดทนเพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2) ต้องการทำงานให้ดีที่สุด โดยเน้นถึงมาตรฐานที่ดีเลิศของความสำเร็จ
3) ชอบความท้าทายของงาน โดยมุ่งทำงานที่สำคัญให้ประสบความสำเร็จ
4) ชอบแสดงออกถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
5) ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์
6) ทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นขั้นตอนและมีการวางแผน
7) ชอบยกเหตุผลมาประกอบคำพูดอยู่เสมอ
8) อยากให้ผู้อื่นยกย่องว่าทำงานเก่ง

ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีที่มาจากองค์ประกอบ 2 ลักษณะ ดังนี้ (อริยา คูหา, 2546 : 42-43)

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประเภทนี้เป็นแรงจูงใจภายในที่บุคคลต้องการทำงาน เป็นความต้องการที่มาจากความปรารถนาของตนเอง (Inner Desire) เป็นความรู้สึกส่วนตัว ที่จะทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จ สมบูรณ์ลงด้วยตนเอง สินจ้าง รางวัล ดาว สัญลักษณ์ต่าง ๆ สิ่งตอบแทนใด ๆ หรือสิ่งล่อใจ ไม่มีความหมาย คนที่มีแรงจูงใจภายใจจะมีความมุ่งมั่นทำงานของตนเองโดยไม่รีรอ และไม่ต้องมีสิ่งมาเชิญชวน ชักจูง แต่จะกระตือรือร้นมีกำลังใจ ความมุ่งมั่น มีการวางแผนคิดค้นและมีมโนทัศน์ในการทำงานของตนเอง

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

แรงจูงใจประเภทนี้ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่มีสิ่งเร้าภายนอก เช่น ดาว เงินเดือน ของขวัญ สิ่งของ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า สิทธิพิเศษ รางวัล โบนัส การให้ความใกล้ชิดสนิทสนม สิ่งล่อใจต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้การเรียน หรือการทำกิจกรรมงานนั้น ๆ มีความหมายมากขึ้น

ทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจึงเป็นดัชนีชี้นำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสู่จุดมุ่งหมายนั้น ๆ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจะไม่ปรากฏได้ชัดเจนจนกว่าจะมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจว่าจะมีการประเมินประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมของบุคคลว่าดี เข้ามาตรฐานตามเกณฑ์หรือไม่ ถ้าหากประสบความผิดหวังหรือล้มเหลวในการงาน บุคคลประเภทนี้ประปรับปรุง พยายามหาทางแก้ไขให้การทำงาน

ครั้งต่อไปดีขึ้นจนกว่าจะประสบความสำเร็จ จะตั้งแรงจูงใจไว้ในระดับสูง จะไม่ย่อท้อหรือท้อแท้ต่ออุปสรรค ไม่กลัวความผิดหวังแต่จะวางแผนการทำงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น ในรายบุคคลที่กลัวความผิดหวังจะมีการตั้งระดับแรงจูงใจไว้ในระดับที่ต่ำ ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แสดงให้เห็นถึงสังกัปที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

ชื่อทฤษฎี	สังกัป	ตัวแปร
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวกับการเรียน	-แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษา คือ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพื่อนำมาศึกษาวิจัยต่อไป

2.5 ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (Social Action Theory)

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกระทำทางสังคมของมนุษย์ ซึ่งมีหลายประการ นักทฤษฎีคนสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ William W. Reader นักวิชาการชาวอเมริกา มีสาระสำคัญดังนี้ (สนธยา ผลศรี, 2545: 211-213)

รูปแบบและปัจจัยของการกระทำทางสังคม

การกระทำทางสังคมมีรูปแบบและปัจจัยที่สำคัญดังนี้

1. รูปแบบของการกระทำทางสังคมของบุคคล มี 4 รูปแบบ คือ
   1.1 ความคิดเห็น
   1.2 อารมณ์หรือความรู้สึก
   1.3 การคาดคะเนพฤติกรรม
   1.4 พฤติกรรมที่แสดงออก
2. ปัจจัยของการกระทำทางสังคม บุคคลจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่สำคัญอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง ดังนี้

2.1 เป้าประสงค์

2.2 ความเชื่อที่สืบทอดกันมา

2.3 ค่านิยมมาตรฐาน

2.4 นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี

2.5 ความคาดหมาย

2.6 ข้อผูกมัด

2.7 แรงจูงใจ

2.8 โอกาส

2.9 ความสามารถ

2.10 การสนับสนุน

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำทางสังคมของบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำทางสังคมของบุคคลมี 10 ประการ คือ

1) ความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งบุคคลจะมีเหตุผลของตนในการตัดสินใจกระทำในแต่ละสถานการณ์

2) บุคคลจะกระทำทางสังคมบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งตนเองเห็นว่า สอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและสถานการณ์นั้น ๆ

3) บุคคลมีเหตุผลบางประการที่สนับสนุนการตัดสินใจกระทำทางสังคม และมีเหตุผลบางประการที่ต่อต้านการตัดสินใจ

4) บุคคลได้ให้น้ำหนักในการเลือกเหตุผลหรือตัดสินใจกระทำทางสังคมที่แตกต่าง

5) เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจกระทำทางสังคมของบุคคล ไม่ใช่มาจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งหรือทั้งหมด แต่เป็นกลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ

6) กลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลในทุกโอกาส

7) กลุ่มของเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคมของบุคคลในทุก ๆ เรื่อง จะมีการเปลี่ยนแปลงได้

8) ในบางกรณีบ่อยครั้งที่บุคคลตัดสินใจกระทำทางสังคมโดยมีทางเลือกสองทางหรือสามทาง

9) บุคคลอาจจะตัดสินใจกระทำทางสังคมโดยเลือกทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่ง

แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

10) เหตุผลที่บุคคลตัดสินใจกระทำทางสังคมสามารถมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกเลือกไว้แล้ว

จากแนวคิดทฤษฎีการกระทำทางสังคมแสดงให้เห็นถึงสังกัปที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

ชื่อทฤษฎี	สังกัป	ตัวแปร
การกระทำทางสังคม	-ผู้กระทำ	-นักเรียนที่ศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ
	-สถานการณ์ต่าง ๆ	-สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองและนักเรียน - รายได้ - อาชีพ - สถานภาพ - ระดับการศึกษา - การสื่อสารด้วยภาษาไทย - ผลการเรียนของนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษา เช่น นักเรียนที่ศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ, รายได้, อาชีพ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, การสื่อสารด้วยภาษาไทย และผลการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เพื่อนำมาศึกษาวิจัยต่อไป

2.6 วัฒนธรรมมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความหมายและความสำคัญของ "วัฒนธรรม"(โชคชัย วงษ์ตานี, 2549:1-9) ได้กล่าวว่า

คำว่า "วัฒนธรรม" มาจาก culture" วัฒนธรรม ไม่ใช่คำไทย ดั้งเดิม แต่เป็นคำบัญญัติขึ้นใหม่สมัยรัชกาลที่ 6 หรือหลังจากนั้น โดยแปลจาก culture ของศัพท์ตะวันตกที่หมายถึง การเพาะปลูก การเกษตรกสิกรรม ถือเอาเหตุเมื่อมนุษย์หยุดร่อนเร่แสวงหาอาหารตามธรรมชาติ แล้วตั้งหลักแหล่งบ้านเรือนเป็นชุมชนถาวรขนาดเล็ก และเริ่มเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

คำว่า Culture หรือวัฒนธรรม นักปราชญ์แต่ก่อนเอาคำบาลีว่า วฑฺฒน รวมเข้ากับคำสันสกฤตว่า ธรฺม เป็น วัฒนธรรม มี ในพจนานุกรมมติชนว่า หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตและขนบประเพณีของสังคม แต่โดยทั่วไปคนมักเข้าใจแคบๆ ว่า หมายถึง ความมีระเบียบ ความสวยงาม ความเจริญ ที่ถูกกำหนดโดยชนชั้นสูงเท่านั้น

การที่มนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ชุมชน สังคม ขึ้นมา ย่อมต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ทั้งที่เป็นชาวบ้านและชาวเมือง การที่จะอยู่ร่วมกัน จำเป็นที่จะต้องมีระเบียบแบบแผนที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มให้อยู่ในขอบเขต ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุข สิ่งที่เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มคนนี้ เราเรียกว่า "วัฒนธรรม" ดังนั้น วัฒนธรรมจึงเปรียบเสมือน "อาภรณ์" ห่อหุ้มร่างกาย ตกแต่ง ประดับคนให้น่าดูชม เป็นเอกลักษณ์ที่สร้างความเป็นที่รู้จัก เป็นวิถีชีวิตที่ถูกเลือก ที่ถูกสร้างสรรค์ด้วยความรู้ เป็นเกราะป้องกันการรุกรานจากภายนอก และเป็นการแสดงถึงการยืนยันในความเป็น "ตัวตน" ของกลุ่มชน ที่มีความหลากหลายทั้งความรู้ วิธีคิด ความเชื่อถือ และศรัทธา วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ต้องควบคู่กับคนและกลุ่มชนเสมอไป

หลักการและที่มาของวัฒนธรรมอิสลาม

หลักการและที่มาของวัฒนธรรมอิสลาม ที่นำสู่การกำหนด กรอบวัฒนธรรมหรือแนวทางปฏิบัติของกลุ่มชนที่เรียกตนเองว่า "มุสลิม" ผู้ศรัทธาในศาสนาอิสลามนั้น มีที่มาจากหลักฐานที่ถูกระบุในพระมหาคัมภีร์อัลกุรอ่าน ดังนี้

"โอ้มนุษย์ชาติทั้งหลาย แท้จริงเราได้สร้างพวกเจ้ามีเพศชายและเพศหญิง และเราได้ให้พวกเจ้าแยกเป็นหมู่เหล่า เผ่าและตระกูล เพื่อที่พวกเจ้าจะได้รู้จักกัน แท้จริงผู้ที่มีเกียรติยิ่งในหมู่พวกเจ้า ณ อัลลอฮฺนั้น คือ ผู้ที่มีความยำเกรงยิ่งในหมู่พวกเจ้า แท้จริงอัลลอฮฺนั้นเป็นผู้ทรงรอบรู้อย่างละเอียดถี่ถ้วน" (อัลกุรอ่าน บท อัลหุญุร๊อต โองการที่ 49:13)

บทบัญญัติข้างต้นบ่งบอก"หัวใจ" ของวัฒนธรรม คือ พระเจ้าสร้างความแตกต่างทั้งมวลสำหรับมนุษยชาติมาเพื่อให้เราทำความรู้จัก ทำความเข้าใจ เรียนรู้ความแตกต่างที่สวยงาม ที่มาจากความเมตตาของพระองค์ "การรู้จักและเรียนรู้ความหลากหลาย" จึงเป็น เรื่องหลักของวัฒนธรรมทุกวัฒนธรรม ส่วนในเรื่องของรายละเอียดปลีกย่อยเป็นความแตกต่างของแต่ละกลุ่มชนที่ วัฒธรรมอาจได้รับอิทธิพลมาจาก ความเชื่อ ความศรัทธา วิธีคิด ภูมิปัญญาและลักษณะเฉพาะของความเป็นท้องถิ่นนั้นๆ

ที่สำคัญทั้งสองบทบัญญัติข้างต้น พระผู้เป็นพระเจ้าไม่ได้กล่าวถึงเพียงเพื่อ "มวลมุสลิม"เท่านั้น แต่กล่าวถึง "มวลมนุษยชาติ" ทั้งหมดในการยอมรับในความหลากหลายในการอยู่ร่วมกัน บทบัญญัติข้างต้นประทานลงมาเพื่อ "เรา" ทั้งหมด จะได้เรียนรู้ การทำความรู้จัก เข้าใจ ตระหนักและยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ทั้งทางด้านเพศ หมู่ เหล่า เผ่า ตระกูล ร่วมทั้งความต่างทั้งชาติและศาสนา เพื่อมนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข และเกิดการยอมรับในการไม่เหมือนกัน ความหลากหลายในแนวทางการดำเนินชีวิต

การทำความเข้าใจวัฒนธรรมอิสลามและวัฒนธรรมชาวมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก่อนที่เราจะเข้าใจ "วัฒนธรรมมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ " เราต้องทำความเข้าใจความหมายของ "วัฒนธรรมอิสลาม" เป็นเบื้องต้นก่อน เพื่อเป็นการปูพื้นฐานเพราะ"วัฒนธรรมมุสลิม" ไม่ว่าจะอยู่ส่วนใดของโลก ล้วนแล้วได้รับอิทธิพลและวางอยู่บนรากฐานของ "วัฒนธรรมอิสลาม" ทั้งสิ้น ประเด็นนี้เป็นการยืนยันว่า ศาสนาอิสลามเป็นศาสนาสากล ที่สามารถปรับใช้กับชนทุกหมู่เหล่าในทุกภูมิภาคต่างๆได้ อ.อารง สุทธาศาสน์ อดีตอาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวไว้ว่า "วัฒนธรรมอิสลาม" หมายถึง การดำเนินชีวิต หรือรูปแบบของพฤติกรรม (แนวปฏิบัติ) ของมุสลิมผู้นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งล้วนมีส่วนผูกพันกับข้อปฏิบัติทางศาสนาอิสลามอย่างใกล้ชิด เนื้อหาของวัฒนธรรมอิสลามแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมอิสลามประเภทที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ซึ่งมีการระบุแน่นอนตายตัวไว้ เป็นกฎข้อบังคับ เช่น การนมัสการหรือการละหมาดวันละ 5 เวลา,การถือศีลอด(ปอซอ)ในเดือนรอมฎอน, การต้องไปจาริกแสวงบุญที่เรียกว่า ฮัจย์ ณ นคร เมกกะห์อย่างน้อย 1 ครั้งในชีวิต หรือ การที่มุสลิมต้องรับประทานทานอาหารที่ "ฮาลาล" เท่านั้น เป็นต้น

2) วัฒนธรรมอิสลามประเภทที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมักจะระบุไว้กว้าง ๆ หรือไม่ระบุเลยทั้งจากคัมภีร์อัลกุรอ่านและวัจนะของท่านศาสดา แต่ให้มุสลิมใช้วิจารณญาณเอาเองว่าสิ่งไหนควรไม่ควรเลือกปฏิบัติ เช่น การเลือกอาชีพ, เลือกที่พำนักอาศัย, การเลือกระบบการศึกษา, เลือกลักษณะการ

ให้ความช่วยเหลือ, การเลือกสวมอาภรณ์สีสัน รูปแบบต่างๆที่เหมาะกับภูมิประเทศและวิถีชีวิตความเป็นท้องถิ่น โดยจะต้องอยู่หลักการที่ศาสนาอิสลามให้การยอมรับ เป็นต้น

ถ้าจะกล่าวเฉพาะวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้โดยเฉพาะการละหมาดนั้น ทัศนะของอิสลามมองว่า หากมุสลิมคนใดขาดการละหมาด ความเป็นมุสลิมของเขาก็จะบกพร่องไปทันที อันนี้ทำให้เพื่อนต่างศาสนิกที่นับถือศาสนาต่างจากมุสลิมหรือรัฐบาล จะต้องทำความเข้าใจและอำนวยความสะดวกในเรื่องของเวลาระหว่างทำงาน และสถานที่ ที่สะอาด เพื่อเขาสามารถปฏิบัติได้ตามความเชื่อและศรัทธา

วัฒนธรรมมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการ สืบสาน เรียนรู้ สืบทอด ส่งต่อ บ่มเพาะและงอกเงย ในหมู่เหล่ามุสลิมผู้ศรัทธา ที่มาจากหลักการในศาสนาอิสลาม ที่ถูกประทานลงมาในรูปแบบของการดำเนินชีวิต พระเจ้าในศาสนาอิสลาม ได้กำหนดหลักศรัทธาและหลักการปฏิบัติ ได้อย่างครอบคลุมในทุกเรื่อง เริ่มตั้งแต่ มนุษย์อยู่ในท้องแม่ การใช้ชีวิตในขณะที่มีชีวิตอยู่บนโลก จนถึงเวลาที่มนุษย์ได้รับการพิจารณาผลการใช้ชีวิตหลังความตายในหลุมในฝังศพ อิสลามกำหนดรายละเอียดตลอดทั้ง 24 ชั่วโมงของการใช้ชีวิต อิสลามเสนอรูปแบบหรือแนวทางที่ดีเพื่อให้มนุษย์ปฏิบัติตาม แล้วจะก่อเกิดความสันติในการอยู่ร่วมกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ทุกอากัปกิริยาในชีวิตของมุสลิมที่ศรัทธาที่แท้จริงจึงผูกโยงอยู่กับวิถีชีวิตที่อิสลามกำหนด

วัฒนธรรมมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีทั้งความเป็นลักษณะเฉพาะท้องถิ่น คือมีเฉพาะที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เท่านั้น และ มีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะร่วมของวัฒนธรรมสากล วัฒนธรรมในพื้นที่แห่งนี้ ถูกผลิตและแสดงมาในลักษณะของ ภาษา ศาสนา กติกาการอยู่ร่วมกัน การดำเนินชีวิต อาชีพ การศึกษา อาหาร การละเล่น ศิลปะ ประเพณี วรรณคดี ประดิษฐ์กรรมและการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ทางสังคม เป็นต้น

ส่วนระบบการศึกษาในพื้นที่ นอกจากจะมีระบบการศึกษาภาคสามัญทั่วไป(ซึ่งหมายถึง อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา) ในทั้งถิ่นยังมีระบบการศึกษาภาคศาสนาที่เรียกว่า ระบบตาดีกา (ระดับอนุบาลเด็กเล็ก) ระบบซือกอเลาะฮ(เรียนศาสนาในระดับประถม เรียนหลังเลิกเรียนภาคสามัญในวันธรรมดา หรือเรียนเฉพาะวันเสาร์อาทิตย์แล้วแต่ชุมชน) ระบบปอเนาะ (เรียนได้ตลอดชีวิต)

ระบบโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งแบ่งการศึกษาศาสนาออกเป็น สามระดับ ระดับอิบตีดาอีห์(ชั้น 1-4) ระดับมูตาวัตสิต (ชั้น 5-7) และระดับซานาวี (ชั้น 8-10) โดยศึกษาควบคู่ไปกับ

วิชาสามัญในระดับมัธยมศึกษา (ม.1-6) และสุดท้ายคือ ระดับกุลลียะฮ คือ ระดับคณะของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เช่น วิทยาลัยอิสลามศึกษาและมหาวิทยาอิสลามยะลา เป็นต้น

วัฒนธรรมมุสลิมสามจังหวัดที่เกี่ยวกับการเกิด ด้วยศาสนาและวัฒนธรรมของชาวมุสลิมจังหวัดภาคใต้ โดยเฉพาะในจังหวัดยะลา ปัตตานีและนราธิวาส รวมถึงภาคใต้ตอนบนคือ สงขลาและสตูล มักจะมีวัฒนธรรม ที่สืบเนื่องมาจาการการเกิดของบุตรที่คล้ายคลึงกัน โดย วิธีการปฏิบัติกับเด็กแรกเกิด เช่น พิธีโกนผมไฟ การตั้งชื่อ(ทั้งไทยและอาหรับ บางครอบครัวใช้ภาษาอาหรับอย่างเดียว) และการเชือดสัตว์ (อากีเกาะฮฺ) พลีสัตว์เพื่อรับขวัญเด็ก รวมถึง เพลงกล่อมเด็กทั้งภาษาอาหรับและภาษามลายูถิ่น

จากแนวคิดวัฒนธรรมมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แสดงให้เห็นถึงสังกัปที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

ชื่อทฤษฎี	**สังกัป**	**ตัวแปร**
วัฒนธรรมมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	-ความเชื่อทางศาสนา	-ค่านิยมทางการศึกษาของผู้ปกครอง -เป้าหมายในการศึกษาของนักเรียน
	-การจัดการเรียนการสอน	-หลักสูตรและกิจกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษา เช่น ค่านิยมทางการศึกษาของผู้ปกครอง, เป้าหมายในการศึกษาของนักเรียน และหลักสูตรและกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อนำมาศึกษาวิจัยต่อไป

3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

การวางแผนเพื่อการประกอบอาชีพอย่างรอบคอบ โดยเริ่มตั้งแต่การเลือกศึกษาเล่าเรียนในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งการที่จะตัดสินใจเลือกศึกษาต่อไปแต่ละระดับอย่างเหมาะสมนั้น ผู้ที่จะศึกษาควรจะตระหนักและยอมรับถึงความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวเองให้มากที่สุดในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ มองตนอย่างรู้จักและเข้าใจโลกเกี่ยวกับตน ในขั้นนี้บุคคลจะต้องรู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเองและพิจารณาลักษณะรวม ๆ ของตนเองทุกแง่ทุกมุม จนเกิดความเข้าใจและรู้ข้อดีหรือข้อบกพร่องอย่างแท้จริงเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพได้ดังนี้

3.1 ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factors Theory)

ภูมิหลังของทฤษฎี (อรอนงค์ ธัญญะวัน, 2539: 35-38) ได้กล่าวว่า

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล มีรากฐานมาจากจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล และได้พัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีควบคู่กับความเจริญในด้านการทดสอบในทางจิตวิทยา ข้อสมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือบุคคลประกอบด้วยลักษณะหลายประการ เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกลักษณะ เป็นต้นว่าชอบเก็บตัว แสดงตัว ใจเย็น ใจร้อน บุคลิกภาพและลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยาหรือแบบสำรวจตลอดตนใช้การสังเกตหรือสัมภาษณ์ บุคลิกภาพและคุณลักษณะดังกล่าวของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ โดยบุคคลจะพิจารณาลักษณะของอาชีพประกอบการพิจารณาตนอง

สาระของทฤษฎี

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลมีหลักการว่า บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพโดยใช้หลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

ทฤษฎีนี้มีหลักการเหมือนหลักการเลือกอาชีพของ Frank Parsons ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ โดยมีหลักการเลือกอาชีพดังนี้คือ

1) การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เป็นต้นว่า ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะเศรษฐกิจ สภาพการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

2) การวิเคราะห์อาชีพ บุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้นว่า ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เวลาและทุน

ทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ

3) การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

ทฤษฎีนี้ได้มีการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ สรุปได้ดังนี้คือ

1) ความถนัดและสติปัญญา ความถนัดและสติปัญญามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ นอกจากนั้นยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและก้าวหน้าในการประกอบอาชีพด้วย

2) ความสนใจ ความสนใจเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และจะมีอิทธิพลต่อการที่เขาจะมีความบากบั่นในการประกอบอาชีพนั้นมากน้อยเพียงใด

3) ค่านิยม ค่านิยมของบุคคลที่มีต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่า คนที่ชอบช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์อาจเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล คนที่ยึดถือความเป็นธรรมในสังคมอาจเลือกอาชีพนักกฎหมาย

4) บุคคลแวดล้อม พ่อแม่ ญาติ ครู นักแนะแนว ล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เช่น เด็กบางคนอยากเลือกอาชีพครูเพราะนิยมชมชอบครูของตน เด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามพี่ที่ประสบความสำเร็จ เด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามเพื่อนสนิทของตน

5) ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน บุคคลที่มีผลการเรียนดีในแขนงวิชาใดมักจะเลือกอาชีพในแขนงวิชานั้น และบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มจะเลือกอาชีพในระดับวิชาชีพ

6) ครอบครัว อาชีพของพ่อแม่ และสถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก Laurance Lipsett อ้างถึงใน อรอนงค์ ธัญญะวัน, 2539) ทำการวิจัยพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวสถานะสถานะเศรษฐกิจสังคมระดับกลางจะเลือกอาชีพระดับสูงกว่าอาชีพของพ่อแม่ เนื่องจากคนชั้นกลางมักจะสนับสนุนให้ลูกเลือกอาชีพที่มีเกียรติและมีรายได้ดีกว่าตน เนื่องจากมีกำลังความสามารถพอที่จะสนับสนุนลูกได้ เด็กจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเลือกอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความชำนาญ ไม่มีลักษณะงานที่ซับซ้อน จะเห็นได้ว่าเด็กจากครอบครัวทีมีรายได้ต่ำไม่กล้าตั้งระดับความหวังไว้สูง

7) บุคลิกภาพและการปรับตัว บุคลิกภาพและการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน เช่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ชอบเก็บตัว ชอบสังคม มี

แนวโน้มที่ละเลือกอาชีพต่าง ๆ กันความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน นอกจากนั้นการปรับตัวยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เด็กที่มีปัญหาในการปรับตัวจะเลือกอาชีพได้ช้ากว่าเด็กที่ปรับตัวได้ดี

8) ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ จะสังเกตพบว่า คนไทยในชนบทมักจะนิยมให้บุตรหลานเลือกอาชีพครู ทหาร พยาบาล เพราะถือว่าเป็นอาชีพน่ายกย่อง หรือบางคนต้องการให้ลูกดำเนินรอยตามอาชีพของตน เช่น ทำไร่ ทำนา และพักอยู่ในชุมชนนั้น

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการเลือกอาชีพแบบวิเคราะห์ลักษณะ และองค์ประกอบของบุคคล มีแนวคิดว่าการเลือกอาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ แต่ละบุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งมากน้อยต่างกัน หรืออาจได้รับอิทธิพลจากหลายองค์ประกอบ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ และอิทธิพลของสิ่งเหล่านี้ที่จะมีต่อบุคคล ฉะนั้น ผู้ให้คำปรึกษาควรเก็บข้อมูลในเรื่องคุณสมบัติของเด็ก เช่น ความสามารถ สติปัญญา ความถนัด บุคลิกภาพ และองค์ประกอบด้านสังคมของเด็ก เป็นต้นว่า อาชีพ รายได้ การศึกษาของผู้ปกครอง ความคาดหวังที่ผู้ปกครองมีต่อเด็ก ค่านิยมของครอบครัว และช่วยให้บุคคลเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพที่เหมาะสมต่อไป

3.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland

ในทัศนะของของ (John Holland, 1996, อ้างถึงใน นันทา สู้รักษา, 2548) บุคคลจะเลือกอาชีพใดมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพรวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม Holland เชื่อว่า การเลือกอาชีพสะท้อนทางบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้รูปแบบทางบุคลิกภาพของบุคคลมักแสดงออกทางการทำงานของบุคคลด้วย ดังนั้น การที่บุคคลมองตนเองเช่นไรและมองโลกของอาชีพว่าเป็นอย่างไร จึงเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเลือกอาชีพนั้นด้วย

นันทา สู้รักษา (2548: 17-18) ได้กล่าวว่า ตามทฤษฎีของ Holland นั้น ได้จัดแบบคนออกเป็น 6 กลุ่มอาชีพ โดยอาศัยบุคลิกภาพ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพต่างกันไป หากบุคคลใดเลือกอาชีพเหมาะสมกับบุคลิกภาพ บุคคลนั้นก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุขในอาชีพ โดยบุคคลทุกคนสามารถจัดเข้าอยู่ในกลุ่มบุคลิกภาพชนิดใดชนิดหนึ่งใน 6 ชนิดได้ทุกคน ดังนี้

1) กลุ่ม Realistic (R) บุคคลกลุ่มนี้จะมีความสนใจเป็นพิเศษกับงานที่ใช้กำลังกาย หรืออาจเป็นงานที่ต้องทำกับวัตถุมากกว่าบุคคล เป็นงานรูปธรรมมากกว่างานที่เป็นนามธรรม อาชีพที่น่าจะ

อยู่ในกลุ่มนี้ คือ กรรมกร วิศวกร ประมง ป่าไม้ เกษตรกร หรือนักกีฬาประเภทต่าง ๆ ลักษณะบุคลิกภาพกลุ่มนี้ได้แก่ เงียบขรึม ไม่ใคร่ชอบสังสรรค์ ค่อนข้างจะอนุรักษ์นิยม บางครั้งอาจดูก้าวร้าว และไม่ใคร่สนในด้านมนุษยสัมพันธ์

2) กลุ่ม Investigative (I) กลุ่มนี้ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ ผู้ที่จบทางวิทยาศาสตร์แขนงต่าง ๆ หรือที่ทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพมักเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ นักวิชาการ ชอบทำงานอิสระ ไม่ชอบอยู่ภายใต้ควบคุมใคร ชอบความมีเหตุผล ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ บางครั้งอาจถูกมองว่าค่อนข้างหัวรุนแรง

3) กลุ่ม Artistic (A) กลุ่มศิลปินทุกแขนง ตั้งแต่นักแสดง นักร้อง ดารา ช่างศิลป์ นายแบบ จนถึงครูสอนงานศิลปะ ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพที่เด่นก็คือ การเป็นผู้ที่มีความคิดอิสระ มีจินตนาการสูง อารมณ์อ่อนไหวได้ง่าย กล้าแสดงออก ไม่ชอบทำงานที่มีโครงสร้างหรือที่ต้องคิดอยู่กับกรอบและค่อนข้างและเปิดเผย

4) กลุ่ม Social (S) จัดกลุ่มที่ชอบทำงานให้กับสังคม อาจเป็นครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด พยาบาล ผู้ให้คำปรึกษา หรืองานบริการทุกรูปแบบ ลักษณะเด่นทางบุคลิกภาพก็คือ ชอบ อยู่กับคนอื่น มนุษยสัมพันธ์ดี สนใจช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำงานกับชุมชนในลักษณะต่าง ๆ เช่น ในองค์กรที่ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

5) กลุ่ม Enterprise (E) กลุ่มนี้ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพประเภทธุรกิจ ทำงานฝ่ายขายหรือฝ่ายบุคคล ขายประกัน ทนายความ นักการเมือง เป็นต้น บุคลิกภาพที่เด่นชัดคือ กล้าแสดงออก ค่อนข้างจะก้าวร้าว ชอบความเสี่ยง อยากเป็นผู้นำ ชอบการปกครองหรือควบคุมผู้อื่น มีทักษะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้ดี

6) กลุ่ม Conventional (C) อาชีพที่เด่นชัดได้แก่ อาชีพที่ต้องการความละเอียดในงานที่ต้องทำประจำ เช่น งานเลขานุการ เสมียน ผู้จดบันทึกรายการป้อนข้อมูลให้คอมพิวเตอร์ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือ บรรณารักษ์ เป็นต้น บุคลิกภาพของกลุ่มนี้ คือ เป็นพวกที่ชอบทำงานประจำ มีโครงสร้างที่แน่นอน ทำตามรูปแบบเดิมที่เคยทำกันมา ค่อนข้างอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบคิดโลดโผน ทำตามกฎระเบียบที่สังคมกำหนดไว้

3.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe (Roe's Theory)

ความเป็นมาของทฤษฎี (พิสมัย หาญสมบัติ, 2542: 24-28) ได้กล่าวว่า

Anne Roe เป็นนักจิตวิทยาคลินิก ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น เมื่อปี ค.ศ.1957 โดยอาศัยผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาที่เธอทำไว้หลายโครงการ (Roe, 1956) งานวิจัยของเธอส่วนใหญ่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด และภูมิหลัง ซึ่งมีความเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล Roeได้สรุปผลงานวิจัยไว้สองประการคือ

1) บุคลิกภาพมีความแตกต่างกันตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม แบบแผนความสนใจ และแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล

2) ความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์บางอย่างในวัยเด็ก

Roeได้ปรับปรุงทฤษฎีใหม่ในปี ค.ศ. 1964 โดยใช้ความเข้าใจตามทฤษฎีของ Maslow เป็นพื้นฐาน จึงจัดทฤษฎีของRoeอยู่ในประเภท "ทฤษฎีความต้องการ" (Needs Theory) เพราะได้ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคคล Roeเห็นว่าทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการ ซึ่งบุคคลพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในทัศนะของRoeนั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทุกระดับ วิถีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตของบุคคลจึงเป็นผลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก การเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ จึงเกิดเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพของบุคคล

หลักสำคัญของทฤษฎี

ทฤษฎีของRoeประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรม จะเป็นตัวกำหนดและจำกัดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ

2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow Hierarchical Needs Theory) ซึ่งได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุดไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological)

2.2 คามต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

2.3 ความต้องการความรักความความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)

2.4 ความต้องการเห็นคนเองมีคุณค่า (Esteem Needs)

2.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Needs for Self-Actualization)

2.6 ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Desire to know and Understand)

2.7 ความต้องการทางด้านสุนทรียะ (Aesthetic Needs)

(Maslow, 1943, อ้างถึงใน พิสมัย หาญสมบัติ, 2542) ได้เสนอความต้องการ 7 ขั้นแต่โดยทั่วไปจะกล่าวถึงเพียง 5 ขั้น คือ ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองเท่านั้น ทั้งนี้เพราะถ้าบุคคลได้พัฒนามาถึงขั้นนี้แล้วบุคคลย่อมจะมีการพัฒนาถึงขั้นที่ 6 และขั้นที่ 7 ไปเองโดยอัตโนมัติ Maslow ได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการสอบสนอง จะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3) ความต้องการของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นต่ำไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะไม่ให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูง

Roe นำทฤษฎีความต้องการของ Maslow มาใช้ในทฤษฎีของตน โดยอธิบายว่า ความต้องการมีส่วนสัมพันธ์กับแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเลือกอาชีพบุคคลโดยความต้องการที่กลายเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของบุคคล มักเป็นความต้องการที่กว่าจะได้รับการตอบสนองต้องใช้เวลานาน ๆ เช่น ความต้องการยกย่องและยอมรับจากสังคม

3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Experiences) ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูเด็กของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง Roeได้แบ่งแบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

3.1 การเลี้ยงดูแบบไม่สนใจหรือหลีกเลี่ยง (Avoidance of the Child) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

3.1.1 การเลี้ยงดูแบบไม่ยอมรับเด็ก พ่อแม่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเด็ก ละเลยไม่ให้ความสนใจต่อความคิดเห็น หรือความต้องการของเด็ก ปฏิบัติต่อเด็กแบบเย็นชา แต่จะคอยดุว่าและลงโทษเด็ก ชอบตั้งกฎเกณฑ์ ทำให้เด็กขาดความสุขและมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคมและมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย เช่น อาชีพด้านวิทยาศาสตร์ อาชีพการเกษตร และอาชีพด้านเทคนิค เป็นต้น

3.1.2 การเลี้ยงดูแบบละเลยเด็กหรือทอดทิ้ง พ่อแม่จะละเลยไม่เอาใจใส่ ไม่รับผิดชอบ ทอดทิ้งให้เด็กดิ้นรนตามลำพัง ไม่สัมผัสและไม่ตอบสนองในด้านต่าง ๆ ของเด็ก แต่จะให้

เฉพาะปัจจัยขั้นพื้นฐานบ้าง เด็กจะขาดความสุขและมักมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3.2 การเลี้ยงดูด้วยอารมณ์ (Emotional Concentration on the Child) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

3.2.1 การเลี้ยงดูแบบปกป้องมากเกินไป พ่อแม่มีความรักเอ็นดูต่อเด็กมาก ให้ความสุขความอบอุ่น ปกป้อง ระแวดระวังทุกฝีก้าว ถูกจำกัดอิสรภาพ และไม่ยอมให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองทำให้เด็กต้องฟังแต่พ่อแม่ เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3.2.2 การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดเรียกร้องจากเด็กมาก พ่อแม่จะวางมาตรฐานไว้สูง ความหวังสูงเกินกว่าเด็กจะทำได้ บังคับให้เด็กกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่สังคมยอมรับ เด็กจะได้รับความรักก็ต่อเมื่อสามารถทำตามสิ่งที่ผู้ปกครองคาดหวังไว้ได้สำเร็จ การเลี้ยงดูแบบนี้จะทำให้เด็กเกิดความเครียดสูง ซึ่งทำให้เด็กเป็นคนก้าวร้าวและเก็บตัว เด็กจะมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3.3 การเลี้ยงดูแบบยอมรับ ให้ความรักและความอบอุ่นแก่เด็ก (Acceptance of the Child) ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

3.3.1 การเลี้ยงดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก ผู้ปกครองให้ความรักความอบอุ่นแก่เด็กตั้งกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมความประพฤติของเด็กเพียงเล็กน้อยและไม่เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ เด็กได้รบความอบอุ่นและชอบสังคมกับบุคคลอื่น เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคล เช่น อาชีพธุรกิจ อาชีพบริการและอาชีพการแสดง เป็นต้น

3.3.3 การเลี้ยงดูแบบให้ความรัก ผู้ปกครองให้ความรัก ความอบอุ่น ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน เด็กมีความสุขมีอิสระและได้รับการตอบสนองความต้องการ ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลมาก

Roe มีความเชื่อว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับอาชีพของบุคคลดังนี้ คือ

1) แบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กมีอิทธิพลต่อการเลือกประเภทอาชีพ

2) ความต้องการในระดับต่าง ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของพันธุกรรมที่ผลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคล ความสำเร็จจะมีมากน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจสังคมของบุคคล

ผลงานวิจัยและการพัฒนาของทฤษฎี

งานวิจัยที่สำคัญที่นำทฤษฎีของRoeไปใช้ ได้แก่ งานวิจัยที่Roeได้ทำร่วมกับ Siegelman ในปี ค.ศ. 1964 ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้คือ

1) ประสบการณ์ด้านสังคมในวัยเด็กตอนต้น มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยในการสังคมกับผู้อื่น

2) สมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของการเลี้ยงดูของบิดามารดาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพนั้นจะไม่เป็นความจริงเสมอไป ทั้งนี้ก็เพราะโดยทั่วไปแล้วการอบรมเลี้ยงดูเด็กของบิดามารดาจะไม่เหมือนกันทั้งสองคน เช่น ถ้าบิดาเข้มงวดต่อเด็กมาก มารดาก็จะไม่เข้มงวดต่อเด็กมากนัก และจะคอยให้ความรักความอบอุ่น ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความตึงเครียดให้แก่เด็ก

3) ปัจจัยบางประการ เช่น ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจสังคม ระดับการศึกษา ความสามารถ ภาวะของตลาดแรงงานและโอกาสในการทำงาน มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

ในปี ค.ศ. 1972 Roe ได้ปรับปรุงทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe โดยRoeได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้

1) การเขียนชีวประวัติของบุคคล โดยรวมประวัติที่เกี่ยวกับอาชีพ ย่อมให้สาระสำคัญมากว่าการเขียนประวัติในแง่อื่น ๆ

2) การเขียนชีวประวัติดังกล่าว ควรเริ่มตั้งแต่การเกิดของบุคคลในวันและสถานที่แล้วกล่าวถึงกิจกรรมที่สำคัญจนถึงวันสิ้นอายุของบุคคล

3) สาระสำคัญในกระบวนการหรือพฤติกรรมในการเลือกอาชีพของบุคคลนั้นเหมือนกันแต่อาจจะแตกต่างกันบ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัย หรือความมากน้อยของปัจจัยในการเลือกอาชีพ

4) การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้

5) อาชีพมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตทุก ๆ ด้านของบุคคล

6) อาชีพที่เหมาะสมหรืออาชีพที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงใจเป็นสิ่งป้องกันโรคประสาท อาชีพที่ไม่เหมาะสมหรืออาชีพที่ทำให้เกิดหนักใจ ย่อมก่อให้เกิดโทษต่อบุคคล

7) ความดีของสังคมใดสังคมหนึ่งนั้นพิจารณาได้จากความดีของสมาชิกในสังคม การรักษาเสถียรภาพของสังคม และความพยายามทำให้สังคมมีความก้าวหน้าในทิศทางที่ต้องการ เป็นการพัฒนาความพึงพอใจในอาชีพของสมาชิกในสังคม

8) ไม่มีอาชีพใดอาชีพหนึ่งที่จะมีความเหมาะสมกับบุคคลเพียงคนเดียว และในทางตรงกันข้ามก็ไม่มีผู้ใดที่จะมีความเหมาะสมกับอาชีพใดอาชีพหนึ่งเพียงอาชีพเดียว

3.4 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Scheffer (Scheffer's Theory of Vocational Choice)

ภูมิหลังของทฤษฎี (อรอนงค์ ธัญญะวัน, 2539: 43) ได้กล่าวว่า

R. H. Schaffer ศึกษาวิจัยจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เขาได้แนวคิดว่าบุคคลเลือกอาชีพเพื่อให้สนองความต้องการของตน และถ้าเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการจะทำให้มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

สาระของทฤษฎี (วัชรี ทรัพย์มี, มปป.: 23-23)

Schaffer ได้ศึกษาวิจัยจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เขาสรุปว่าบุคคลมีความต้องการด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง

2) ความต้องการความรัก และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลอื่น

3) ความต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

4) ความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอำนาจเหนือผู้อื่น

5) ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น

6) ความต้องการแสดงตนเอง

7) ความต้องการสถานะทางเศรษฐกิจสังคม

8) ความต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนยึดถือ

9) ความต้องการทำตามผู้อื่น ไม่ต้องมีความรับผิดชอบ

10) ความต้องการแสดงความคิดริเริ่มในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

11) ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือต้องการรายได้ที่สม่ำเสมอ

12) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ทำงานอิสระ

Schaffer กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด คือการที่อาชีพนั้นสนองความต้องการของเขาได้ขนาดนั้น

4. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ

ในบรรดาพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ มีพัฒนาการอีกด้านหนึ่ง คือ พัฒนาการด้านอาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความรู้เกี่ยวกับการความรู้เกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ นอกจากนั้นยังเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กและแบบฉบับของบุคลิกภาพ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อค่านิยมและการตัดสินใน พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องในวัยต่าง ๆ การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพขึ้นกับว่าบุคคลนั้นจะต้องเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตัวเขา และมีวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้พัฒนามาในแต่ละวัยของชีวิต ผู้วิจัยจึงนำเสนอทฤษฎีที่มุ่งศึกษาพัฒนาการด้านอาชีพดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Ginzberg

(Ginzberg's Theory of Career Development)

ความเป็นมาของทฤษฎี

Ginzberg เป็นนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย (Columbia University) ในสาขาทรัพยากรมนุษย์ ภายหลังปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่มีปัญหาการว่างงานมากในประเทศสหรัฐอเมริกา เขาสนใจเรื่องการประกอบอาชีพของบุคคล โดยเขาได้ร่วมทำการวิจัยกับคณะวิจัยซึ่งประกอบด้วย นักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และนักจิตบำบัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย บุคคลชายหญิงที่อยู่ในวัยรุ่นซึ่งเป็นบุคคลที่มีฐานะทางการศึกษาและสังคมดี ดังนั้นผลการวิจัยของเขาจึงอาจใช้ได้เฉพาะกลุ่มเท่านั้น (พิสมัย หาญสมบัติ, 2542: 29-30)

Ginzberg และคณะยังได้สรุปข้อมูลพื้นฐานในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของทฤษฎีไว้ดังต่อไปนี้

1) สภาพความเป็นจริงของบุคคล (Reality Factor) หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ ความสามารถ ความถนัดและโอกาสในสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก บุคคลที่ไม่มีความสามารถหรือไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียน ก็ย่อมมีโอกาสน้อยที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดีมีเกียรติในสังคม

2) ขบวนการศึกษา (Educational Process) หมายถึง การศึกษาของแต่ละบุคคล จะเป็นตัวกำหนดการเลือกอาชีพของเขา เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับโอกาสการเลือกอาชีพของบุคคล ถ้าได้รับการศึกษาสูงก็ย่อมจะมีช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพได้มาก

3) อารมณ์ (Emotion Factor) เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการเลือกชนิดหรือประเภทของอาชีพ ซึ่งบางคนมีความใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพทางศิลปะ เช่น อาชีพนักแสดง นักออกแบบ เป็นต้น

4) ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values) ค่านิยมของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งค่านิยมนี้เป็นสิ่งที่สำคัญในการเลือกอาชีพของบุคคล

ขั้นตอนการเลือกอาชีพ

Ginzberg ได้แบ่งขั้นตอนการเลือกอาชีพออกเป็น 3 ระยะ คือ (วัชรี ทรัพย์มี, มปป.: 25-26)

1. ระยะเพ้อฝัน (Period of Fantasy Choice) ระยะนี้เป็นระยะที่เด็กมีอายุประมาณ 6 ถึง 10 ปี เด็กคิดฝันเองว่าโตขึ้นจะประกอบอาชีพใด โดยได้รับอิทธิพลจากภาพยนตร์ โทรทัศน์ หนังสือที่อ่าน เป็นต้นว่า คิดเพ้อฝันจะเป็นแพทย์ พยาบาล นายอำเภอ ตำรวจ ทหาร พนักงานดับเพลิง โดยยังไม่ได้คำนึงถึงข้องเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพความเป็นไปได้ และความสามารถของตน

2. ระยะเวลาพิจารณาเลือกอาชีพโดยยังไม่ได้ตกลงใจแน่นอน (Perid of Tentative Choice) ระยะนี้เป็นระยะที่เด็กมีอายุประมาณ 11 ถึง 15 ปี เด็กจะพิจารณาเลือกอาชีพจากลักษณะของตนเอง บางทีจากลักษณะของอาชีพ เช่นบางทีพิจารณาจากความสามารถ ความถนัด ค่านิยม ความสนใจของตน โดยไม่ได้พิจารณาองค์ประกอบหรือสภาพการณ์อื่น ๆ ให้ทั่วถึง เช่นมีความถนัดวาดภาพจึงคิดเลือกอาชีพจิตกร โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพนั้น หรือมีค่านิยมว่าจะช่วยเหลือผู้อื่น ฉะนั้นจึงคิดอยากเป็นพยาบาล โดยไม่ได้พิจารณาสุขภาพของตนเอง หรืออาจพิจารณาแต่เฉพาะคุณสมบัติของอาชีพ เช่น อยากเป็นแพทย์เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติ รายได้ดี แต่ไม่ได้พิจารณาความสามารถ ความถนัดของตน

3. ระยะพิจารณาสภาพความเป็นจริง (Period Realistic Choice) ระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลมีอายุประมาณ 17 ถึง 20 ปี เป็นระยะที่บุคคลจะมีการพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และจะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง ไม่ใช่การเพ้อฝัน ระยะนี้ยังแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้ คือ

3.1 ระยะสำรวจอาชีพ (Exploration) เป็นระยะที่บุคคลจะสำรวจอาชีพว่าอาชีพใดจะเหมาะกับเขา เช่นลองเลือกเรียนวิชาต่าง ๆ หรือหาประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ระยะรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ (Crystallization) ระยะเป็นขั้นที่บุคคลพร้อมที่จะเลือกอาชีพ เนื่องจากได้ผนึกความคิดในเรื่องนี้ไว้พอสมควร

3.3 ระยะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจง (Specification) จะเป็นการตัดสินใจ

เลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจง ไม่ใช่ตกลงใจกว้าง ๆ ว่าจะปะกอบอาชีพด้านใดเท่านั้น เช่นไม่ใช่บ่งแต่เพียงว่าจะประกอบอาชีพสาขาวิทยาศาสตร์ แต่จะระบุว่าจะเลือกอาชีพเทคนิคการแพทย์

Ginzberg กล่าวว่า พัฒนาการด้านอาชีพตั้งแต่ระยะเพ้อฝัน จนถึงระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง กินเวลานานเป็นสิบถึงสิบห้าปี และพัฒนาการด้านอาชีพตามทฤษฎีนี้ ใช้อธิบายได้กับพัฒนาการด้านอาชีพของคนทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือบุคคลที่มีสถานะเศรษฐกิจสังคมระดับใด เพียงแต่มีรายละเอียดที่อาจแตกต่างกันบ้าง เช่นในเรื่องระดับอายุในพัฒนาการขั้นต่าง ๆ

Ginzberg ให้แง่คิดว่านักแนะแนวควรตระหนักว่าการเลือกอาชีพมีกระบวนการขั้นตอน ฉะนั้นไม่ควรกระตุ้นให้เด็กเลือกอาชีพเร็วเกินไป และควรช่วยให้เด็กเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตนที่สุด โดยพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน

4.2 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Super (Super's Theory)

ที่มาของทฤษฎี (พิสมัย หาญสมบัติ, 2542: 33-37)

Super ได้นำความรู้ทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology) และทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept Theory) ความแตกต่างระหว่างกลุ่มและแนวคิดจากการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพมาสร้างเป็นทฤษฎีอาชีพ ซึ่งSuperมีความเชื่อว่า มนุษย์ใช้การทำงานเป็นทางแสดงออกของบุคลิกภาพ ซึ่งก็หมายถึงมนุษย์ ไม่ว่าหญิงหรือชายจะใช้การทำงานเป็นเครื่องมือนำไปสู่เป้าหมาย

หลักการสำคัญของทฤษฎี

Super ได้เสนอหลักการที่สำคัญของทฤษฎีไว้ 12 ประการ คือ

1) พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันและโดยทั่วไปแล้วจะไม่มีการย้อนกลับไปกลับมา

2) พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการทีมีขั้นตอน และสามารถที่จะทำนายได้

3) พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา

4) ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลเริ่มขึ้นตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น จะชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น และจะมีผลต่อพัฒนาการด้านอาชีพในวัยรุ่น

5) บุคคลจะมองเห็นสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้นตั้งแต่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่

6) ความสัมพันธ์และอาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุตร

7) ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

8) แขนงอาชีพที่บุคคลเลือกเกี่ยวข้องกับความสนใจ ค่านิยม และความต้องการ อิทธิพลของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ทรัพยากรที่ใช้ในชุมชน ระดับและคุณภาพของการศึกษา โครงสร้างและแนวโน้มของอาชีพตลอดจนทัศนคติของคนในชุมชน

9) แม้ว่าอาชีพแต่ละอย่างต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพบางประการ แต่ก็มีคนประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพเป็นจำนวนมาก และมีอาชีพหลายอยางให้แต่ละคนเลือก

10) ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของตนเอง

11) ระดับความพอใจของบุคคลในอาชีพเป็นสัดส่วนกับระดับการใช้ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ

12) งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมากทั้งชายและหญิง แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมในสังคม

ขั้นตอนการพัฒนาการด้านอาชีพ

Super ได้แบ่งขั้นตอนการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็นขั้น ๆ ตามพัฒนาการของแต่ละบุคคลออกเป็นขั้น ๆ ซึ่งจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามลำดับอายุดังต่อไปนี้

1. ระยะการเจริญเติบโต (Growth Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงตั้งแต่เกิดจนถึง 14 ปี การพัฒนาการในระยะนี้โดยทั่วไปเป็นการพัฒนาการทางด้านความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ความสามารถ ทัศนคติ ความสนใจและความต้องการ ระยะการเจริญเติบโตยังแบ่งออกเป็นระยะย่อย ๆ 4 ระยะคือ

1.1 ระยะที่เด็กยังไม่มีความสนใจในอาชีพ (Prevocational Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงแรกเกิด ถึง 3 ปี เด็กจะมีพัฒนาการทางด้านร่างกายอย่างรวดเร็ว

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

1.3 ระยะสนใจในอาชีพ (Interest Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 11 ถึง 12 ปี เด็ก

จะมีความสนใจในอาชีพมากขึ้น ความสนใจนี้อยู่บนรากฐานของความชอบและไม่ชอบ

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

2. ระยะการสำรวจ (Exploration Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 15 ถึง 24 ปี ในระยะนี้บุคคลจะสำรวจตนเองและสำรวจอาชีพเพื่อแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ ซึ่งได้จากกิจกรรมในโรงเรียน การทำงานพิเศษ ระยะการสำรวจแบ่งออกเป็นระยะย่อย ๆ 3 ระยะ คือ

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

2.2 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของพัฒนาการด้านอาชีพ (Transition Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 18 ถึง 21 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาเลือกอาชีพจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีสภาพความเป็นจริง เช่น โอกาสที่จะได้รับการศึกษา โอกาสที่จะประกอบอาชีพนั้น ๆ

2.3 ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Uncommitted Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 22 ถึง 24 ปี เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจทดลองปฏิบัติงาน

3. ระยะเริ่มต้นประกอบอาชีพ (Establishment Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 40 ปี ในระยะนี้บุคคลเริ่มทำงานที่ถาวร เมื่อได้พบงานที่เหมาะสม แต่ถ้ายังไม่พบงานที่เหมาะสมหรืองานที่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงงานในระยะสั้น ๆ ระยะทดทดลองปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นระยะย่อย ๆ 2 ระยะ คือ

3.1 ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Committed Trial Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 30 ปีเป็นระยะที่บุคคลได้ตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วแต่ถ้าอาชีพนั้นยังไม่มีความเหมาะสมหรือยังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ได้

3.2 ระยะอาชีพถาวร (Stabilization Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอยู่ 31 ถึง 41 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสมและเริ่มปักหลักทำงาน เพื่อความมั่นคงในหน้าที่

4. ระยะรักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 45 ถึง 64 ปี ในระยะนี้บุคคลจะประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

5. ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลจะลดลง อันเนื่องมาจากความชราและจะเลิกการประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิงในที่สุด

นอกจากนี้ Super ได้นำหลัก งานตามขั้นพัฒนาการ ซึ่งหมายถึง พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต มาอธิบายกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล ดังตารางต่อไปนี้

งานตามขั้นพัฒนาการด้านอาชีพ	ช่วงอายุ	ลักษณะโดยทั่วไป
ช่วงก่อตัว (Crystallization)	14-18	ในช่วงนี้บุคคลจะเกิดความสนใจที่จะวางแผนเพื่อ
ช่วงเจาะจง (Specification)		ประกอบอาชีพโดยใช้ข้อมูลด้านอาชีพ ความสนใจ และ
ช่วงนำไปใช้ (Implementation)		ค่านิยมของตนเองเป็นเครื่องพิจารณา
ช่วงมั่นคง (Stabilization)	18-21	เป็นช่วงที่บุคคลเลิกทดลองเลือกอาชีพ แต่จะเจาะจง
ช่วงก้าวหน้า (Consolidation)		เลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง
	21-24	เป็นช่วงที่บุคคลสำเร็จการศึกษาและเริ่มเข้าประกอบ
		อาชีพ
	24-25	เป็นช่วงที่บุคคลใช้ความสามารถและประสบการณ์
		ประกอบอาชีพด้วยความมั่นคง
	35+	เป็นช่วงที่บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ผลงานวิจัยและการพัฒนาของทฤษฎี

ทฤษฎีของ Super เป็นรากฐานมาจากการวิจัยค้นคว้าที่ใช้ช่วงเวลาที่ยาวนาน ซึ่งงานวิจัยที่สำคัญคือ การวิจัยในปี ค.ศ. 1951 เพื่อศึกษาพัฒนาการด้านอาชีพของนักเรียนระดับ 9 ในเรื่อง Middletown, New York วัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยดังกล่าวได้แก่ การศึกษาตามขั้นตอนพัฒนาการด้านอาชีพที่เกี่ยวกับพัฒนาการด้านอาชีพในขั้นต่าง ๆ พบว่า เด็กนักเรียนชายระดับ 9 ยังไม่มีความเข้าใจโลกของงานในอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นข้อมูลตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม วุฒิภาวะทางด้านอาชีพมีส่วนเกี่ยวพันกับระดับสติปัญญามากกว่าอายุ การพัฒนาวุฒิภาวะด้านอาชีพของนักเรียนในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลายมีความใจโลกของงานในอาชีพต่าง ๆ การพัฒนาวุฒิภาวะด้านอาชีพยังขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับข้อมูลด้านอาชีพ ความสนใจ การวางแผนเพื่อการประกอบอาชีพและความเข้าในบุคลิกภาพของตนเอง ผู้ที่มีวุฒิภาวะด้านอาชีพที่ต่ำกว่า Super สรุปว่าบุคคลซึ่งงานตามขั้นพัฒนาการได้ดำเนินไปอย่างราบรื่นในช่วงอายุต่าง ๆ ตอนวัยเด็กและวัยรุ่น ย่อมมีผลให้การพัฒนาวุฒิภาวะด้านอาชีพมีความสำเร็จในวัยผู้ใหญ่

นอกจากนี้Super ยังได้ทำการสำรวจค่านิยมในการทำงานและได้สร้างแบบสำรวจที่ใช้สำรวจค่านิยมการทำงานขึ้นด้วย ต่อมาก็ได้สร้างแบบสำรวจพัฒนาการด้านอาชีพขึ้นอีก จนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

4.3 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Tiedeman and O' Hara

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

Tiedeman and O' Hara มีแนวความคิดว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพและปรับตัวในการประกอบอาชีพ เป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลซึ่งพัฒนามาเป็นระยะเวลานาน (วัชรี ทรัพย์มี, ม.ป.ป.: 34)

หลักการสำคัญของทฤษฎี

Tiedeman and O' Hara ได้สรุปหลักการสำคัญของทฤษฎีดังนี้ (พิสมัย หาญสมบัติ, 2542: 37)

1) พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงาน เขาได้อธิบายว่าประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพดังกล่าวเป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเอง เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้

2) พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้น และการพัฒนาไปแต่ละขั้นเป็นสิ่งที่ย้อนกลับได้ เพราะเขาเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

3) กระบวนการตัดสินเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน เกิดขั้นเป็นเวลานาน และเกิดขึ้นตลอดชีวิต

ทฤษฎีของ Tiedeman and O' Hara แบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะ คือ (อรอนงค์ ธัญญะวัน, 2539: 55-56)

1. ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation of Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 4 ขั้นคือ

1.1 ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทำการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และประเมินตนเองในด้าน ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ ลักษณะสาขาวิชาและลักษณะอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

1.2 ขั้นการก่อตัวของความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะนำเอาข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณารวมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพ และทางเลือกอื่น ๆ ความคิดจะเริ่มชัดเจนขึ้น

1.3 ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจอย่างชั่วคราวหรือถาวรนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่บุคคลได้ทราบในขั้นการสำรวจและขั้นการก่อตัวความคิด

1.4 ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัยและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2. ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้ว ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัวแบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 3 ขั้น คือ

2.1 ขั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ(Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพ หรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2.2 ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม

2.3 ขั้นบูรณาการ (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความสำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพและเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเอง

เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือก เขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพใหม่อีกโดยใช้ข้อมูลจากกระบวนการเลือกครั้งแรกเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

4.4 การประยุกต์ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการด้านอาชีพ (พิสมัย หาญสมบัติ, 2542: 39-40)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพและทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพโดยทั่วไปสามารถนำมาใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพได้สองประการคือ

1) ผู้ที่ทำการวิจัยใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย

2) สาระของทฤษฎีได้ช่วยให้นักแนะแนวได้เข้าใจถึงพฤติกรรมการเลือกอาชีพและพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล

สาระสำคัญจากทฤษฎีต่าง ๆ มาผสมผสานกันแล้วเป็นหลักการไว้ 10 ประการ เพื่อนำไปประยุกต์ ดังนี้

1) การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ความต้องการของบุคคลไม่เหมือนกัน จึงทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่ต่างกัน เช่น ผู้ที่มีความต้องการที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นก็จะเลือกที่ต้องการติดต่อกับบุคคล

2) การที่บุคคลเลือกอาชีพใด เป็นเพราะเขาเชื่อว่าอาชีพนั้นสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด

3) ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

4) พัฒนาการด้านอาชีพเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพนั้น ๆ สามารถตอบสนอง ความต้องการของเขาได้

5) พัฒนาการด้านอาชีพและกระบวนการการเลือกอาชีพของบุคคลจะก้าวหน้าเมื่อบุคคลได้ตระหนักดีว่า อาชีพที่เขาคาดหวังไว้นั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ความสามารถในการคาดหวังของบุคคลดังกล่าวขึ้นอยู่กับการรู้จักตนเอง ความรู้ที่เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล

6) ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลตระหนักว่าเขาต้องการอะไรจากอาชีพ และเขามีคุณสมบัติอะไรที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นบ้าง

7) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เพราะข้อมูลที่เกี่ยวกับอาชีพจะช่วยให้บุคคลได้ทราบว่าอาชีพนั้น ๆ ต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพอย่างไร

8) ความพึงพอใจในอาชีพขึ้นอยู่กับอาชีพนั้นสนองความต้องการของบุคคลได้มากน้อยเพียงใด

9) ความพึงพอใจในการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอาจเป็นผลมาจากงานนั้นสนองตอบความต้องการของบุคคลได้ในปัจจุบัน หรือมีแนวโน้มที่จะสนองความต้องการของบุคคลในอนาคต

10) การเลือกอาชีพของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เพราะเขามีความเชื่อว่า อาชีพที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าอาชีพเดิม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ

กุสุมา ล่านุ้ย อัจฉรา สัปปพันธ์ และศุภศิริ หงส์ฤทธิพันธุ์ (2535) ศึกษาถึงความต้องการในการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 492 คน พบว่า นักเรียนต้องการศึกษาต่อจำนวนร้อยละ 96.75 และมีความประสงค์จะศึกษาต่อในสายสามัญและศาสนามากที่สุดร้อยละ 54.83 คนที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ มีสาเหตุมาจาก การต้องการหางานทำมากที่สุด ร้อยละ 43.75

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการวิจัยเรื่อง โอกาสทางการศึกษาและการถ่ายทอดค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทสตรีในโรงเรียน ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทีอิทธิพลต่อการเรียนต่อของนักเรียนหญิงในระบบโรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยด้านตนเองเชิงพื้นฐาน พบว่าบิดาและมารดาของนักเรียนส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรและประมง สำหรับปัจจัยด้านตนเองเชิงจิตใจ นักเรียนส่วนใหญ่มุ่งหวังทางการศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาเพื่อมีอาชีพที่ดีหางานง่ายและตนเองชอบ

ภิญโญ วรรณสุข (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกและการวิเคราะห์อิทธิพลในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขต การศึกษา 11 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์อัตราส่วนแต้มต่อของความคาดหวังในการศึกษาต่อของ นักเรียน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของผู้ปกครองมากกว่า 60,000 บาท ผู้ปกครองอาชีพเกษตรกรรม ความมุ่งหวัง ของผู้ปกครองที่จะให้บุตรได้รับการศึกษาขั้นสูง และระดับ การศึกษาของผู้ปกครอง ตามลำดับ

นิตยา นวลแก้ว (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในการเลือกเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนในอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังโดยเฉลี่ยทั้ง 4 ด้านของนักเรียนในการเลือกเรียนต่อเรียงตามลำดับคือ (1) ด้านสังคม (2) ด้านการศึกษา (3) ด้านอาชีพ และ(4) ด้านเศรษฐกิจ ในแต่ละด้านความคาดหวังที่เป็นอันดับที่ 1 มีดังนี้ คือ (1) ความคาดหวังสิ่งแวดล้อมที่ดีสำหรับด้านสังคม (2) โรงเรียนเปิด

สอนวิชาเลือกต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ สำหรับด้านการศึกษา (3) โรงเรียนสอนวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้สำหรับด้านอาชีพ และ(4) เมื่อเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ สำหรับด้านเศรษฐกิจ ส่วนประมวลความคิดเห็นนักเรียนมีความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โรงเรียนมีบรรยากาศร่มรื่น มีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบและทันสมัย สามารถต่อที่อื่นเมื่อจบการศึกษา และโรงเรียนจัดการสอนวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

บุญมา พรชัย (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกระหว่างการเข้าทำงานหรือการศึกษาต่อ ของบัณฑิตปริญญาตรี จากคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกระหว่างการเข้าทำงานหรือการศึกษาต่อบัณฑิตปริญญาตรี สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกระหว่างการเข้าทำงานหรือศึกษาต่อของบัณฑิตปริญญาตรี ได้แก่ อายุ อาชีพของบิดา และรายได้ของมารดา จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อาชีพของบิดา (รัฐวิสาหกิจ และลูกจ้าง พนักงานเอกชน) คะแนนเฉลี่ยสะสม และรายได้ของมารดา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อมากกว่าทำงาน ส่วนอายุ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานมากกว่าศึกษาต่อของบัณฑิตปริญญาตรี

อดิศร เจริญยงอยู่ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อของเยาวชนไทยในชนบท ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของเยาวชนไทยในชนบท ด้านปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความคาดหวังด้านการศึกษาของเยาวชน, ความคาดหวังด้านอาชีพ, การตระหนักในคุณค่าของ เวลาและชีวิต และลำดับที่เกิด ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย ขนาดครอบครัว

จำเนียร สุขสง (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสศึกษา: กรณี อำเภอเมือง จังหวัดสตูล พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อร้อยละ 80 ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง และต่อสายอาชีวศึกษามากกว่าสายสามัญศึกษาโดยปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสายวิชา คือ เพศ ความคาดหวังในอาชีพ และความสามารถของตนเอง และคนที่ไม่ศึกษาต่อ ก็เพราะไม่ชอบการเรียน

วิทยา วิสูตรเรืองเดช (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบัณฑิตวิทยา ปีการศึกษา 2544 พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนเลือกเรียนสายสามัญมากที่สุด คือ ต้องการประกอบอาชีพที่เลื่อนเงินเดือนเร็ว ส่วนปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนเลือกเรียนต่อสายอาชีพมากที่สุด คือ เพื่อต้องการประกอบอาชีพหลายอย่างเพื่อสร้างฐานะของตนเองได้อย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่มีผลต่อสายสามัญ หรือสาย

อาชีพ มาจาก เพศ ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม การศึกษาของบิดา-มารดา อาชีพของบิดา รายได้ของครอบครัว ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พล เหลือรังษี (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2546 สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญา ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คือ ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

ภาวรินทร์ สุรเดชะวงค์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คือ แผนการเรียนและคะแนนเฉลี่ยสะสมของผู้เรียน และ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์ กับความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา คือ รายได้ของผู้ปกครอง รายได้ที่คาดหวังของผู้เรียน ความคาดหวังในอาชีพของผู้เรียน จำนวนพี่น้องที่กำลังศึกษาอยู่ในทุกระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของผู้ปกครองและทัศนคติกับความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา

มนัส จันสุทธิรางกูร (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความต้องการเลือกอาชีพในหมวดอาชีพการบริการสังคม ร้อยละ 30.4 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนการเรียน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเลือกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยครอบครัว ได้แก่ ระดับการศึกษาของมารดา มีความสัมพันธ์กับความต้องการเลือกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสังคมทางสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร คำ แนะนำในการเลือกอาชีพ การได้รับคำแนะนำในการเลือกอาชีพจากบุคคลากรได้รับการชักชวนจากเพื่อนในการเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความต้องการเลือกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Pormontrila Jocelyn (1996) ได้ทำการศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ในเรื่อง การศึกษาสาเหตุการไม่เรียนต่อของผู้จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยได้แสดงถึงสาเหตุของการไม่เรียนต่อของนักเรียน จากสาเหตุที่พบมากที่สุดและเรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ฐานะทางครอบครัว 2) ประกอบอาชีพ 3) ความสามารถในการเรียน และ 4) การแต่งงาน

Shang Kuan,P.H. (1999) ได้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักศึกษากับการวางแผนเรียนต่อเมื่อจบระดับมัธยมศึกษาแล้ว และพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเรียนต่อ ได้แก่ เพศของนักเรียน รายได้ของครอบครัว และลักษณะของสถานศึกษาที่เข้าเรียน สำหรับที่มีความหวังสูงนั้น ระดับความสามารถทางวิชาการของตนจำเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการวางแผน ข้อเสนอแนะที่ Shang Kuan ได้กล่าวไว้บางอย่างที่น่าสนใจ คือ ควรมีการปรับปรุงและเตรียมตัวทางวิชาการให้แก่นักเรียน และแนะแนวให้แก่นักเรียนมากขึ้น

Newkirk, Jennifer Lynn, (1999) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความปรารถนาและความคาดหวังในการศึกษาต่อและอาชีพในอนาคตของเยาวชน ศึกษาการทดสอบทางจิตวิทยาและภูมิหลังทางสังคม การศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีฐานะยากจนและเป็นเพศชายมีความปรารถนาและความคาดหวังในการศึกษาต่อและอาชีพในอนาคตที่ระดับน้อย และเมื่อพิจารณานักเรียนที่อาศัยอยู่ในเมือง จะรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อในอนาคตน้อยกว่านักเรียนที่อาศัยอยู่นอกเมือง และนักเรียนที่อยู่ในระดับชนชั้นล่างยากจน จะมีอุปสรรคในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

Shih, Sophia Mok, (2004) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในการศึกษาของผู้ปกครอง: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างขุนนางจีนและผู้อพยพจากกวางตุ้ง การศึกษาพบว่า สามารถแก้ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเด็กที่มาจากขุนนางจีนและเด็กที่อพยพมาจากกวางตุ้ง สำหรับภูมิหลังของระดับการศึกษาขั้นสูงและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนของครอบครัว พบว่าครอบครัวที่เป็นขุนนาง จะมีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการศึกษาที่สูง ส่งผลให้นักเรียนได้รับการสนับสนุนที่ดี และประสบความสำเร็จในด้านวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อส่วนใหญ่แล้วนักเรียนคาดหวังว่าจะศึกษาต่อมาจากหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสังคม และปัจจัยโรงเรียน ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่แล้วจะเน้นเชิงปริมาณ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลเชิงสำรวจ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยเชิงคุณภาพ

ศุภมาส ลิมาวัฒนชัย (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องกระบวนการและผลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนนำร่อง : พหุกรณีศึกษาหลายพื้นที่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนนำร่องจำนวน 6 โรง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะการวิจัยพหุกรณีศึกษาหลายพื้นที่ (Multisite studies) ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาอยู่ในสนามนาน 4 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการและแบบเจาะลึก และการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย จำแนกชนิดของข้อมูล และเปรียบเทียบข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ATLAS.ti และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนา

บุบผา เมฆศรีทองคำ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวิจัยชาติพันธุ์วรรณนาอภิมานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา 2) เพื่อสังเคราะห์ให้ได้สภาพปัจจุบันของความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา รวมทั้งเปรียบเทียบความเหมือนหรือความต่างของผลการวิจัยที่ได้ในการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาและสังเคราะห์สรุปให้ได้ความเกี่ยวข้องระหว่างคุณลักษณะงานวิจัยและผลการวิจัย และ 3) เพื่อวิเคราะห์ถึงแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโดยงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบ "การวิจัยชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน" จำนวน 10 เล่ม ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2545

พริมรส นนทภักดิ์ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวิจัยพหุกรณีเพื่อศึกษาการดำเนินงานของโครงการโรงเรียนสองภาษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานของโครงการโรงเรียนสองภาษา 2) ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนสองภาษา 3) เปรียบเทียบการดำเนินงาน ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของโรงเรียน ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนสองภาษาในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา 2 โรงเรียนคือ โรงเรียนเบญจมราชูทิศและโรงเรียนมัธยมวัดนายโรง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สร้างข้อสรุปแบบอุปนัยและเปรียบเทียบ

ดาวรุ่ง ชะระอ่ำ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทใหม่ของวิชาชีพครูไทยตามแนวปฏิรูปการผลิตครู ของกระทรวงศึกษาธิการ และนำเสนอรูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของประเทศไทย พร้อมทั้งแผนกลยุทธ์ในการผลิตครูวิชาชีพ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์สาระจากเอกสาร ตัวแปรที่ศึกษาคือ ภาพลักษณ์ใหม่ครูวิชาชีพ มาตรฐานครูวิชาชีพ หลักสูตร และกระบวนการผลิตครูวิชาชีพ

วรรณี ชัยเฉลิมพงษ์ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการเรียนรู้จากหลักสูตรแฝงอันมีผลต่อลักษณะทางวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาเภสัชศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้จากหลักสูตรแฝงอันมีผลต่อลักษณะทางวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาเภสัชศาสตร์ เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการเรียนรู้จากหลักสูตรแฝง และลักษณะทางวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาเภสัชศาสตร์ในแต่ละชั้นปี และ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนานิสิตนักศึกษาเภสัชศาสตร์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนิสิตนักศึกษาเภสัชศาสตร์ 34 คน และศิษย์เก่า 12 คน วิเคราะห์ผลและเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อให้ได้องค์ประกอบของผลการเรียนรู้จากหลักสูตรแฝง เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะการวิจัยพหุกรณีศึกษาหลายพื้นที่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการและแบบเจาะลึก และการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สนใจที่จะศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะได้ผลการวิจัยเชิงลึก และได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง