

บทที่ 2

ทฤษฎีแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นการเสนอแนวความคิดและมโนทัศน์ที่ใช้อธิบายความแตกต่างของปณิธานทางอาชีพ โดยอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยในอดีตเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ความหมายของปณิธานทางอาชีพ

ความหมายของคำว่า "ปณิธาน" (aspiration) มีผู้นิยามไว้ต่าง ๆ กันมากมาย Lewin (1944 อ้างใน Spenner & Featherman, 1978:375) ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่มีการตั้งเป้าหมายเอาไว้ (goal-setting behavior) ในขอบเขตค่านิยมส่วนตัว (personal value) และความเป็นไปได้ในเชิงอัตวิสัย (subjective probability) ในการบรรลุถึงเป้าหมายนั้นด้วย ส่วน Berman และ Haug (1975:166) เห็นว่าปณิธานเป็นความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เป้าหมายสัมฤทธิ์ผลได้ ซึ่งสอดคล้องกับการให้นิยามของ English & English (1968:43) ที่ว่าปณิธานหมายถึงความต้องการหรือความตั้งใจอย่างสูงของบุคคลที่จะกระทำในสิ่งที่ตนต้องการให้เกิดผลสำเร็จ สำหรับ Larenz (1973:3-11) เสนอว่า เป็นความต้องการบางสิ่งบางอย่างที่สูงกว่าสถานภาพหรือสิ่งที่ตนเองมีอยู่และพยายามต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการปรับปรุงด้านวัตถุและความก้าวหน้าทางสังคม

ปณิธานในที่นี้จึงหมายถึง ความต้องการบางสิ่งบางอย่างที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และมีความตั้งใจทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุ

บุคคลมักจะมีปณิธานในเรื่องต่าง ๆ มากมาย ในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นเฉพาะปณิธานทางอาชีพ (occupational aspiration) ซึ่งหมายถึง อาชีพที่บุคคลมีความประสงค์จะเข้าไปทำ โดยที่บุคคลนั้นยังอาจจะหรืออาจจะไม่เล็งเห็น (percieved) คุณค่าที่แท้จริงของอาชีพนั้น

Empey (1956 อ้างใน Stoodley, B.H., 1968:487) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปณิธานทางอาชีพ โดยทำการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างชนชั้นทางสังคม (social class) กับปณิธานในการประกอบอาชีพ เขาได้กำหนดปณิธานเป็น 2 แบบ คือ

1) แบบที่บุคคลปรารถนา หรือต้องการที่จะประกอบอาชีพอะไร (preferred aspiration)

2) แบบที่บุคคลต้องการจะประกอบอาชีพอะไร และคิดว่าจะประกอบอาชีพนั้นได้จริง (anticipated aspiration)

การจัดปณิธานทางอาชีพแบบนี้คล้ายคลึงกับการกำหนดปณิธานของ Lewin มาก (1939 อ้างใน Haller, 1968:484) เขาได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปณิธานไว้มากมาย เขาเสนอว่าปณิธานมี 2 แบบ คือ ปณิธานเชิงอุดมคติ (idealistic aspiration) และปณิธานที่แท้จริง (realistic aspiration) ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกัน ดังนี้คือ

1) ปณิธานเชิงอุดมคติ (idealistic aspiration) เป็นแบบที่บุคคลหวังว่าจะบรรลุถึงได้ ถ้าทุกสิ่งทุกอย่างเอื้ออำนวยให้หรือไม่มีอุปสรรคใด ๆ

2) ปณิธานที่แท้จริง (realistic aspiration) เป็นแบบที่บุคคลคิดว่าเขาสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง

ปณิธานเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เมื่ออยู่ในวัยเด็กก็มักจะมีปณิธานเชิงอุดมคติหรือเพ้อฝัน แต่เมื่อเขาโตขึ้นและมีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ รวมทั้งได้รับข่าวสารข้อมูล (information) เพิ่มมากขึ้น ปณิธานของเขาก็เริ่มเป็นแบบที่เป็นจริง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของคนหนุ่มสาวที่ได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับงาน และเข้าใจข้อกำหนดทางอาชีพ (occupational requirements) แล้ว การตั้งปณิธานเกี่ยวกับอาชีพจะเป็นจริง (Blau, 1956 อ้างใน Brinkerhoff & Hunz, 1972:436) ในกรณีที่มิอาชีพหลายอาชีพและจำเป็นต้องเลือกหรือตัดสินใจประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง การมีปณิธานทางอาชีพเป็นเสมือนการตั้งเป้าหมายเอาไว้ (goal setting) ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้มั่นใจและประกันได้ว่าเมื่อมีความตั้งใจแล้วก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้ (Heckhausen, H., 1967:84)

ผู้ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปณิธานทางอาชีพอย่างจริงจัง และสร้างมาตรวัดปณิธานทางอาชีพขึ้นใช้ คือ Haller และ Miller (1971 อ้างใน Haller, et al., 1974: 114) เขาทั้งสองสร้างมาตรวัดปณิธานทางอาชีพ (occupational aspiration scale= OAS) ขึ้น เพื่อศึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา เขาพบว่าระดับปณิธานทางอาชีพของบุคคลนั้นจำกัดอยู่ในขอบเขตของลำดับเกียรติภูมิของอาชีพ (occupational prestige hierarchy) ซึ่งจะรวบรวมอาชีพที่เขาต้องการหรืออาชีพที่คิดว่าเป็นไปได้สำหรับเขา ระดับปณิธานทางอาชีพในความหมายของ Haller และ Miller ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

-ขอบเขตของเป้าหมาย (goal-region) หมายถึง ขอบเขตที่สูงที่สุดและต่ำสุดของระดับปณิธาน ได้แก่ ระดับอุดมคติ และระดับที่เป็นจริง

-ช่วงเวลา (temporal) ซึ่งในช่วงเวลาต่าง ๆ อาจจะมีปณิธานระดับหนึ่งที่เหมาะสมกับเขาในเวลาหนึ่ง แต่ปณิธานระดับอื่นจะเหมาะสมกับเขาในเวลาที่แตกต่างกันได้ ได้แก่ ระดับปณิธานในระยะยาว (long-range) หมายถึงปณิธานทางอาชีพในอนาคต 10 หรือ 20 ปีข้างหน้า และระดับปณิธานในระยะสั้น (short-range) หมายถึงปณิธานทางอาชีพที่บุคคลจะเริ่มเข้าสู่การประกอบอาชีพเริ่มแรก

การบ่งบอกปณิธานทางอาชีพของบุคคลว่าสูงหรือต่ำจะต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้งสองส่วนร่วมกัน

การมีปณิธานทางอาชีพเชิงอุดมคตินั้น เป็นสิ่งที่เขาต้องการโดยไม่ได้คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อโอกาสที่จะทำให้เกิดเป็นจริงว่ามีเพียงใด ซึ่งแตกต่างจากปณิธานแบบเป็นจริงที่เขาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและเรื่องอื่น ๆ เช่น โอกาสในการบรรลุอาชีพว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วปณิธานทางอาชีพเชิงอุดมคตินั้นจะเรียกว่า ปณิธาน (aspiration) ส่วนปณิธานที่เป็นจริงนั้น คือ ความคาดหวัง (expectation) (Caro, 1967:467)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ปณิธานทางอาชีพ (occupational aspiration) แทนปณิธานทางอาชีพเชิงอุดมคติ และความคาดหวังทางอาชีพ (occupational expectation) แทนปณิธานทางอาชีพที่เป็นจริง

แนวความคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปณิธานทางอาชีพ

แนวความคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญมากในฐานะที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้ นักทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ Henry A Murray โดยมองว่าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ เขาศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความต้องการ ได้สร้าง taxonomy ของความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา 28 ประการ (Murray, 1938:144-145) ความต้องการความสำเร็จ (need for

achievement) ได้รับความสนใจและมีผู้นำมาศึกษาต่ออย่างเป็นระบบและลึกซึ้งมากขึ้น ตามความคิดของ Murray ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ การได้ใช้อำนาจในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุมาตรฐานระดับสูงและทำสิ่งที่ยาก ๆ ได้ดีโดยเร็ว (Murray, 1938:80,164)

Lindgren (1967:31-33) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง¹¹ มักจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมอยู่บนรากฐานของความทะเยอทะยาน การแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (self-improvement) นอกจากนี้ยังชอบงานที่น่าสนใจและท้าทาย บุคคลเหล่านี้จะทำงานที่ยาก ๆ ได้ยาวนานกว่าคนอื่น และมักจะทำงานได้ไม่ดีเมื่องานนั้นมีลักษณะน่าเบื่อหน่าย เป็นงานประจำ (routine) (Tewari, 1980:15)

David C McClelland เป็นนักจิตวิทยาชั้นนำในทางการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เขาและผู้ร่วมงานได้พัฒนาวิธีการศึกษาให้เป็นระบบและสร้างเครื่องมือในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ประดิษฐ์ขึ้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในความหมายของเขามีลักษณะ 3 ประการ คือ (McClelland, et al., 1976:110-114)

1) ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้ได้มาตรฐานอันดีเยี่ยม (competition with a standard of excellence)

2) ความต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จที่แตกต่างไปจากธรรมดา (unique accomplishment) เป็นความสำเร็จที่เกิดจากตนเองและมีลักษณะเป็นของตนเอง

3) ความต้องการทำงานที่ใช้เวลานาน (long-term involvement) ที่สามารถทำได้สำเร็จในชีวิต คือ การทำงานที่ต้องการต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรคที่ใช้เวลานานและจะมีผลงานคงทนถาวรด้วย

ส่วนบุคคลอีกผู้หนึ่ง คือ Albert Mehrabian (1968) ได้วิเคราะห์แนวโน้มสู่ความสำเร็จของชายและหญิง พบว่ามีลักษณะสำคัญอยู่ 7 ประการที่เป็นเครื่องแยกผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงออกจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะ

¹¹ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) ใช้ในความหมายเดียวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive)

- 1) ตั้งระดับนิเวศตามความเป็นจริงและชอบงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง
- 2) มีความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าความรู้สึกที่ไม่ดีเมื่อล้มเหลว
- 3) ความเป็นอิสระ ไม่อ่อนไหวต่อการชักจูงของคนอื่น มีพฤติกรรมแบบไม่คล้อยตาม
- 4) สามารถอดได้ รอได้ แม้ว่าผลที่ได้จะอยู่ในระยะยาว (delayed gratification)
- 5) ชอบงานหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะหรือการแข่งขันมากกว่า
- 6) เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลง คิดถึงอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
- 7) ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความล้มเหลว

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระยะแรก ๆ นั้นมักจะยึดแนวทางตามทฤษฎีของ McClelland คือ อธิบายพฤติกรรมบนรากฐานของความต้องการ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่ง คือ John W Atkinson ที่เน้นการวิเคราะห์เป็นกระบวนการที่อธิบายแบบแผนพฤติกรรมมากกว่าจะเน้นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่เป็นความต้องการของบุคคล Atkinson ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นเมื่อปี 1957 โดยได้แนวคิดขึ้นมาจาก Tolman และ model ที่ Lewin, Festinger และ Escalona ใช้อธิบายระดับนิเวศ (level of aspiration) (Weiner, 1980:181)

เนื้อหาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (probability of success) และค่าของสิ่งล่อใจในความสำเร็จ (incentive value of success) มีความสัมพันธ์กันเชิงทวีคูณ (multiplicative function) (Atkinson & Birch, 1978:94-100) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับตัวแปรเหล่านี้มาใช้อธิบายเกี่ยวกับนิเวศทางอาชีพ ดังนี้

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) กล่าวได้ว่าเป็นสภาพปกติ และค่อนข้างจะมั่นคงถาวร และแฝงอยู่ในตัวบุคคลจนกว่าจะถูกกระตุ้นจากตัวชี้แนะจากสภาพแวดล้อม (situational cues) (McClelland, 1976:28) เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้มาตรฐานอันดีเยี่ยมบางอย่าง (Atkinson & Reynor, 1978:11) Atkinson ได้เสนอความคิดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีเนื้อหาอยู่ 2 ประเด็น คือ 1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (motive to success หรือ

n-achievement) เป็นทิศทางที่มุ่งสู่ความสำเร็จซึ่งบุคคลแสวงหา และ 2. กลัวความล้มเหลว (fear of failure) ซึ่งบุคคลพยายามหลีกเลี่ยง คนเรานั้นจะมีความรู้สึกทั้งในประเด็นแรกและหลังโต้ตอบกันไปในลักษณะถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน (Hilgard, E.R. & Atkinson, R.C., 1967:154)

ความกลัวความล้มเหลวเป็นลักษณะที่ขัดแย้งกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลในทางลบซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่เคยล้มเหลวหรือถูกลงโทษมาก่อน เมื่อต้องกระทำพฤติกรรมที่มีการประเมินมาตรฐานอันดีเยี่ยมก็มีแนวโน้มที่จะยับยั้ง (inhibitory tendency) เป็นการแสดงออกถึงความวิตกกังวล ถ้าเขาไม่ได้คาดหวังถึงผลในทางลบที่จะเกิดขึ้น (คือความล้มเหลว) เขาจะไม่วิตกกังวล จึงมีการทดสอบเกี่ยวกับความวิตกกังวลเพื่อประเมินแรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

ดังนั้นผลลัพธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล (resultant achievement motive) จึงพิจารณาจากความแตกต่างของแรงจูงใจทั้งสองประเภท บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าความกลัวความล้มเหลว และบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะเป็นผู้ที่มีความกลัวความล้มเหลวสูงกว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผล ส่วนผู้ที่มีค่าของความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความกลัวความล้มเหลวเท่ากัน จะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง (Weiner, 1980:197)

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระยะแรก ๆ การวัดค่าตัวแปรทั้ง 2 ใช้มาตรวัดต่างกัน คือ ค่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลใช้แบบวัดสร้างจินตนาการ TAT (Thematic Apperception Test) ส่วนความกลัวความล้มเหลวใช้แบบวัดความวิตกกังวล TAQ (Test Anxiety Questionnaire) ของ Mandler-Sarason (1952) แต่ในระยะต่อมามีการปรับปรุงวิธีการวัดค่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จนสามารถสร้างแบบวัดที่เป็นแบบสำรวจพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลได้โดยไม่ต้องแยกวัดเหมือนเดิมอีก แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วัดค่าของตัวแปรทั้ง 2 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความกลัวความล้มเหลวแยกกันเพื่อสะดวกในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 กับปริมาณทางอาชีพของนักศึกษา นิติศาสตร์ โดยใช้มาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบใหม่ และยังคงใช้แบบวัดความวิตกกังวล (TAQ) ในการวัดความกลัวความล้มเหลว สำหรับความวิตกกังวลและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น Raphelson (1957 อ้างใน Atkinson, 1978:76) ได้ศึกษาวิธีวัดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ ($r = -0.43, p < 0.05$)

McClelland (1961) ได้นำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาอธิบายการเลือกอาชีพ โดยมีข้อสมมติฐานว่า เด็กชายที่มีความต้องการความสำเร็จ (n-achievement) สูงมักจะเลือกอาชีพธุรกิจ เขาได้ทดสอบความคิดนี้ในการศึกษาเด็กชายวัยรุ่นในประเทศสหรัฐอเมริกา อินเดียนบราซิล เยอรมันนีและญี่ปุ่น พบว่า เด็กชายที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะมีความสนใจในอาชีพธุรกิจเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกาและอาจเป็นไปได้ในประเทศญี่ปุ่น ผลงานของ McClelland ก่อนหน้านี้ที่มีความสอดคล้องกัน (McClelland, 1955 อ้างใน Vroom, 1964:53) คือ รายงานการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการเลือกอาชีพที่ชอบที่สุดจากอาชีพต่าง ๆ 100 อาชีพ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ผู้ที่ได้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง เลือกอาชีพนายหน้าขายหลักทรัพย์, ผู้จัดการสำนักงาน, พนักงานซื้อสินค้า, พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์และผู้จัดการโรงงาน ซึ่งเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทั้งหมด ในงานวิจัยอื่น ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับช่องกับการเสี่ยง (risk taking) ระดับปานกลาง (McClelland, 1958; Atkinson and Litwin, 1960 และ Scodal, Ratoosh and Minas, 1959 อ้างใน Vroom, 1964:59) ซึ่งการเสี่ยงนี้มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วย บางคนคำนวณการเสี่ยงเข้าไปกับการเลือกอาชีพคือการพิจารณาถึงโอกาสที่จะบรรลุอาชีพนั้น

Burnstein (1963) นำแรงจูงใจทั้ง 2 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement) และความกลัวความล้มเหลว (fear of failure) เป็นตัวกำหนดปณิธาน (aspiration) ที่จะมียาชีพที่มีเกียรติ พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าความกลัวความล้มเหลวปรารถนาที่จะมียาชีพมีเกียรติมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าความกลัวความล้มเหลว อย่างไรก็ตามบุคคลประเภทแรกก็ไม่ปรารถนาที่จะมียาชีพเป็นผู้ว่าการรัฐหรือประธานศาลฎีกาซึ่งมีความเสี่ยงสูงมาก

Clark, Teevan และ Ricciuti (1956 อ้างใน McDavid, 1968:71) ทำการศึกษาระดับปณิธานเกี่ยวกับเกรดในการสอบ โดยดูผลกระทบจากความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความกลัวความล้มเหลว สรุปได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบกำหนดเป้าหมายระดับปานกลางและหลีกเลี่ยงที่จะกำหนดเป้าหมายไว้สูงหรือต่ำมาก ๆ

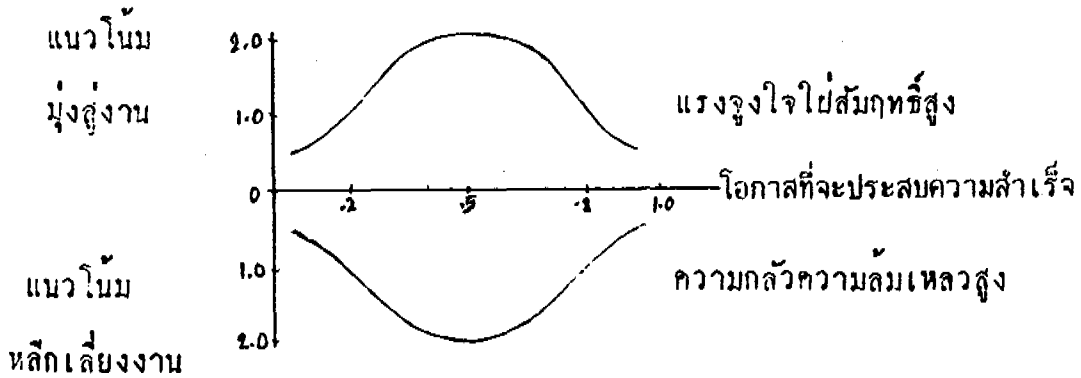
Mahone (1960) ได้ศึกษาปณิธานทางอาชีพ (occupational aspiration) ของนักศึกษาชายระดับวิทยาลัยซึ่งมีแรงจูงใจต่างกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลว พบว่านักศึกษาที่มีความกลัวความล้มเหลวมากกว่าจะเลือกอาชีพไม่ตรงตามความจริง

มากกว่านักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง การเลือกอย่างไม่ตรงตามความจริงก็คือ เลือกอาชีพที่สูงกว่าหรือต่ำกว่าความสามารถที่เขามีอยู่

Morris (1966 อ้างใน Tseng, M.S. and Carter, A.R., 1970:151) ได้ศึกษาเรื่องความเสี่ยงและการเลือกอาชีพ โดยวัดแรงจูงใจรวม (resultant motivation) จากความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) และความวิตกกังวล (anxiety) พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจรวมสูงจะเลือกอาชีพที่มีระดับการเสี่ยงปานกลาง ในขณะที่ผู้ที่มีแรงจูงใจรวมต่ำเลือกอาชีพประหนึ่งว่าจะหลีกเลี่ยงอาชีพที่มีการเสี่ยงระดับปานกลาง และ Minor and Neel (1958 อ้างใน Heckhausen, 1967:94) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปณิธานทางอาชีพไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมีปณิธานทางอาชีพในระดับสูงด้วย ในที่นี้เขาได้เน้นผลงานหรือการทำงานที่ดีมากกว่าอาชีพที่มีเกียรติภูมิเพียงเท่านั้น

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลวเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีความสำคัญต่อปณิธานทางอาชีพและการประกอบอาชีพต่อไปด้วย เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลิกภาพ จะมีส่วนผลักดันให้ทำงานได้ดีส่งผลถึงการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าได้

2) โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (probability of success) หมายถึง ความคาดการณ์ (anticipation) ที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นเหตุจูงใจอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความยาก-ง่ายของงาน กล่าวคือ ถ้างานมีความยาก โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็มีน้อยและเมื่องานนั้นง่ายโอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็จะมีมาก Escalona (1940) และ Festinger (1942) ได้กล่าวไว้ว่า "งานที่ยาก ๆ จะดึงดูดใจให้อยากทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่างานที่ง่าย ๆ" (Atkinson, 1966:15) แต่งานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จและล้มเหลวกำลังกันจะดึงดูดใจของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงให้อยากทำมากกว่า (Atkinson, 1966:76-77) นั่นคือ ความยากของงานหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลว งานที่มีความยากต่าง ๆ กันดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลวต่างกันได้ ดังเส้นโค้งในภาพที่ 1 (McClelland, 1971:17) (ดูผลการวิจัยในภาคผนวก ข)



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลว
กับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการกำหนดการเลือกหรือ
หลีกเลี่ยงงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป้าหมาย (goal) มีชิ้นงาน (task) แต่เป็นอาชีพที่บุคคลเลือกหรือปรารถนาที่จะประกอบ ฉะนั้นความยากง่ายที่กล่าวถึงจึงเป็นความยาก-ง่ายในการเข้าสู่อาชีพที่เลือกหรือโอกาสที่จะบรรลุอาชีพ บุคคลจะเลือกอาชีพหรือมีปณิธานทางอาชีพระดับใด มักจะต้องพิจารณาถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการบรรลุอาชีพด้วยเพราะอาชีพต่าง ๆ เปิดโอกาสให้เข้าสู่อาชีพนั้นต่างกัน บุคคลมักจะเลือกประกอบอาชีพที่เขามองเห็น โอกาสที่จะเข้าสู่อาชีพได้ไม่ยากและพิจารณาไปถึงโอกาสที่เขาจะได้ทำงานที่มีตำแหน่งสูง (Ford & Box, 1967:289)

การพิจารณาโอกาสที่จะเข้าสู่อาชีพว่ามีมากน้อยแค่ไหน (หรือยากง่ายแค่ไหน) มักจะใช้ลำดับชั้นทางอาชีพ (occupational hierarchy) เป็นตัวชี้ Atkinson กล่าวว่าลำดับชั้นทางอาชีพนั้นเปรียบได้กับ continuum ของงาน (task) ที่มีความยาก (difficulty) แตกต่างกัน และเป็นที่ยอมรับกันว่า อาชีพที่ถูกจัดอยู่ในระดับสูงยากที่จะบรรลุมากกว่า (Atkinson, 1978:163) Mahone (1960 อ้างใน Atkinson & Raynor, 1978:24) ศึกษาปณิธานทางอาชีพของนักศึกษาชายระดับวิทยาลัย ผลการศึกษาของเขาแสดงให้เห็นว่าอาชีพที่สังคมยอมรับว่ามีเกียรติภูมิสูงเป็นอาชีพที่บรรลุถึงยากกว่าอาชีพที่มีเกียรติภูมิต่ำ และพบว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีความสัมพันธ์กับลำดับเกียรติภูมิของอาชีพในเชิงลบ ($r = -0.85$) นั่นคือ อาชีพที่มีเกียรติภูมิสูงจะมีโอกาสในการเข้าสู่อาชีพน้อย ส่วนอาชีพที่มี

เกียรติภูมิค่าโอกาสที่จะบรรลุอาชีพจะมีมาก

ความยาก (difficulty) หรือโอกาสในการเข้าสู่อาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในระดับใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้ว่ามีโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมากน้อยเพียงใด มีความสำคัญมากกว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพที่มีอยู่จริง ๆ เสียอีก (Blau, et al., 1956:533 และ Caro and Pihlblad, 1965:473)

3) ค่าของสิ่งล่อใจ (incentive value) ในที่นี้หมายถึง ค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพ ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) นอกจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ แล้วสิ่งที่มีอิทธิพลอีกประการหนึ่งคือ สิ่งล่อใจ (incentive) เป็นตัวกำหนดภายนอกตัวบุคคลเปรียบเทียบกับ valence ในทฤษฎีของ Lewin สิ่งล่อใจหมายถึง สิ่งที่มาล่อใจเพื่อจะนำคนให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอาจจะอยู่ในรูปของวัตถุ เช่น รางวัล หรือสภาพการณ์และเงื่อนไข เช่น การแข่งขัน ความร่วมมือ (Cofer, C.N., 1964:769) ในทางจิตวิทยา แรงจูงใจและสิ่งล่อใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในรูปของแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันและสิ่งล่อใจเป็นตัวดึงดูด (Bolles, R.C., 1967:332)

การเลือกอาชีพมีลักษณะเป็นกระบวนการ (process) ที่มีช่วงเวลาในการตัดสินใจที่บุคคลจะพยายามหาโอกาสที่จะได้ถึงผลประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับ (Ginzberg, 1951 อ้างใน Slocum, 1968:202) เมื่อมีทางเลือกหลาย ๆ ทางบุคคลจะเลือกหนทางที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุดหรือมีค่าของสิ่งล่อใจสูง ซึ่งสิ่งล่อใจที่จะดึงดูดให้คนเข้าสู่อาชีพนั้นมีหลายประเภท ได้แก่ ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงรางวัลและประโยชน์พิเศษที่ให้แก่ลูกจ้าง เช่น ให้บริการด้านอาหาร การรักษาโรคร้ายไข้เจ็บ รวมตลอดไปจนถึงการให้โอกาสพักผ่อนหย่อนใจ นอกจากนี้การได้ทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงาน (expenditure of physical and mental energy) แล้วได้ผลเป็นที่น่าภาคภูมิใจก็เป็นสิ่งดึงดูดใจได้เช่นกัน สิ่งล่อใจอีกประการหนึ่งคือ การได้ติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ (social interaction) งานบางอย่างต้องติดต่อกับคนอื่นมาก เช่น งานประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ

สถานภาพทางสังคม (social status) ก็เป็นสิ่งล่อใจที่สำคัญประการหนึ่งเพราะแต่ละอาชีพถูกจัดให้อยู่ในสถานภาพทางสังคมไม่เท่ากัน บุคคลอาจจะถูกดึงดูดเข้าสู่อาชีพที่ให้สถานภาพที่เขาต้องการและปฏิเสธอาชีพที่ไม่ก่อให้เกิดสถานภาพที่เขาต้องการ (Count, 1925; Centers, 1949 อ้างใน Thomas, K.R. and O'Brien, 1984:70) ดังนั้นอาชีพที่มี

สถานภาพทางสังคมสูงย่อมเป็นที่พึงปรารถนาของคนส่วนมาก (Hall, R.H., 1969:37-41)

สถานภาพทางสังคมของอาชีพโดยทั่วไปแล้วจัดเป็นระดับเกียรติภูมิ (prestige level) ซึ่งเกิดจากการตัดสินและการยอมรับของคนในสังคมโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ

- 1) ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติอาชีพ
- 2) เงินไขอันจำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ เช่น การศึกษา การฝึกฝนเฉพาะ (specialized training) เป็นต้น
- 3) ระดับความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ
- 4) รางวัลที่จะได้รับจากการประกอบอาชีพ เช่น เงินเดือน อำนาจ ความมั่นคง เป็นต้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทั้งต่างประเทศและในประเทศมีการศึกษาเกี่ยวกับปนิธานทางอาชีพเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะศึกษากับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและระดับวิทยาลัย โดยเน้นผลกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น ชนชั้นทางสังคม สถานภาพของบิดามารดา อิทธิพลของครอบครัว ครู เพื่อนสนิท เป็นต้น แต่การศึกษาผลกระทบของปัจจัยภายใน อันได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังมีจำนวนน้อย โดยทั่วไปแล้วการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นการหาความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาหรือผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (task) มากกว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับปนิธานทางอาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ผลงานของ Mahone ในปี 1960 เขานำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับความกลัวความล้มเหลว อันเป็นลักษณะหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาอธิบายพฤติกรรมกรรมการเลือกอาชีพ เขาเห็นว่าปัจจัยหลักในการกำหนดความเหมาะสมทางอาชีพของบุคคล คือ ความสามารถ (ability) และความสนใจ (interest) โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาว่าบุคคลที่กลัวความล้มเหลว (fear of failure) มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพไม่ตรงความเป็นจริง (unrealistic vocational aspiration) เมื่อคำนึงถึงความสามารถและความสนใจแล้ว คือ เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีปนิธานสูงเกินไป [บรรลุลผลได้ยาก] (over-aspire) หรือมีปนิธานต่ำเกินไป [เชื่อมั่นว่าจะบรรลุลผล] (underaspire)

เขาทดสอบแนวคิดนี้ด้วยการศึกษานักศึกษาชายระดับวิทยาลัยจำนวน 135 คน ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยา ภาษาฝรั่งเศส และคณิตศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน เก็บ

ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักจิตวิทยาคลินิคตัดสินว่า
ปณิธานทางอาชีพที่นักศึกษาเลือกนั้นเป็นจริง (realistic) หรือไม่เป็นจริง (unrealistic)
ผลปรากฏว่า นักศึกษาที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีจำนวนร้อยละ 75
ที่เลือกอาชีพตามความจริง ส่วนนักศึกษาที่มีความกลัวความล้มเหลวเลือกอาชีพตามความเป็นจริง
ร้อยละ 39 ในขณะที่เลือกอาชีพไม่ตรงตามความเป็นจริงถึงร้อยละ 61 ข้อค้นพบนี้สอดคล้อง
กับสมมติฐานเบื้องต้น

Burnstein (1963) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัว
ความล้มเหลวกับปณิธานในอาชีพที่มีเกียรติรวมทั้งอาชีพที่พอใจที่สุด เพื่อดูผลกระทบของ
แรงจูงใจทั้ง 2 ประเภทที่มีต่อปณิธานทางอาชีพ

เขาทำการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 จำนวน 67 คน
วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลว แล้วจัดแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 15 คน
คือ กลัวความล้มเหลวสูง-แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กลัวความล้มเหลวสูง-แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ต่ำ กลัวความล้มเหลวต่ำ-แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และกลัวความล้มเหลวต่ำ-แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ หลังจากนั้นสองสัปดาห์ จึงจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพ ผลของ
การศึกษานี้พบว่ามีผลสอดคล้องกับสมมติฐานดังนี้

- 1) เมื่อความกลัวความล้มเหลว เพิ่มขึ้นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลงแล้ว ระดับ
เกียรติภูมิทางอาชีพที่บุคคลตั้งใจจะทำ เมื่อเป็นผู้ใหญ่จะลดลง
- 2) เมื่อความกลัวความล้มเหลว เพิ่มขึ้นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลงแล้ว บุคคลจะ
ยิ่งพอใจอาชีพที่มีเกียรติภูมิน้อย โดยไม่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ
- 3) เมื่อความกลัวความล้มเหลว เพิ่มขึ้นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลงแล้ว บุคคลจะ
ยิ่งพอใจอาชีพที่ให้ความพึงพอใจน้อย โดยไม่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ
- 4) การต่อสู้ เพื่อให้มีอาชีพที่มี เกียรติภูมิน้อยกว่าอาชีพที่เขาได้รับรู้ว่ามี เกียรติภูมิสูงสุดนั้นมี
แนวโน้มเพิ่มขึ้น เมื่อเพิ่มความกลัวความล้มเหลว และลดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 5) ความพอใจในอาชีพที่มี เกียรติภูมิน้อยกว่าอาชีพที่เขาได้รับรู้ว่ามี เกียรติภูมิสูงสุดนั้น
มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เมื่อความกลัวความล้มเหลว เพิ่มขึ้นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลง
- 6) ความพอใจในอาชีพที่น่าพึงพอใจน้อยกว่าอาชีพที่เขาได้รับรู้ว่าจะให้ความพึงพอใจ
มากที่สุดนั้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เมื่อเพิ่มความกลัวความล้มเหลวและลดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 7) การรับรู้อาชีพที่มีโอกาสบรรลุผลต่ำมากกว่าเป็นอาชีพระดับสูงสุดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

เมื่อความกลัวความล้มเหลวเพิ่มขึ้นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลง

ผลที่ปรากฏออกมาทำให้ทราบว่า บุคคลที่มีความกลัวความล้มเหลวสูงและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักจะมีปณิธานสูงเกินไป (overaspiring) ต่ออาชีพที่มีโอกาสบรรลุผลต่ำมากเช่นเดียวกับมีปณิธานต่ำเกินไป (underaspiring) ต่ออาชีพที่แน่ใจว่าจะบรรลุผล บุคคลกลุ่มนี้จะยอมรับอาชีพที่มีโอกาสบรรลุผลต่ำมาก เช่น ผู้พิพากษาศาลฎีกา ผู้ว่าการรัฐ ทูต ฯลฯ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและความกลัวความล้มเหลวต่ำ ซึ่งมีการยอมรับอาชีพเหล่านี้้น้อยมาก หมายความว่า บุคคลเหล่านี้มีปณิธานไม่ถึงระดับนี้หรือไม่เลือกอาชีพที่มีเกียรติภูมิสูงมาก ๆ เช่นนี้

จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ความกลัวความล้มเหลว (fear of failure) มีความสัมพันธ์กับปณิธานทางอาชีพที่มีเกียรติมากกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) เขากล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีอิทธิพลในการอธิบายพฤติกรรมทางอาชีพได้เพียงเล็กน้อย

Tseng และ Carter (1970) ได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลวมาเป็นตัวกำหนดการเลือกอาชีพ (vocational choice) ปณิธานทางอาชีพ (vocational aspiration) และการรับรู้เกียรติภูมิของอาชีพ (perception of vocational prestige) โดยทำการศึกษากับนักเรียนชายระดับ 9-12 ของ McDowell County, West Virginia Schools จำนวน 228 คน เมื่อเก็บข้อมูลแล้วจัดข้อมูลเป็น 3 แบบ คือ

แบบที่ 1. แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กลัวความล้มเหลวต่ำ (HL) กลุ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กลัวความล้มเหลวสูง (HH) กลุ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ กลัวความล้มเหลวต่ำ (LL) และกลุ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ กลัวความล้มเหลวสูง (LH)

แบบที่ 2. จัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล และกลุ่มที่กลัวความล้มเหลว โดยนำคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกลัวความล้มเหลวมา standardized แล้วจัดเป็นแรงจูงใจรวมสูงและต่ำ

แบบที่ 3. พิจารณาผู้ที่มีแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และผู้ที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลวมากกว่ามุ่งความสำเร็จ

มีข้อคำถามในการศึกษา คือ

1) ในกลุ่ม HL, HH, LL และ LH มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องการรับรู้
เกียรติภูมิของอาชีพ ระดับปณิธานทางอาชีพ และรูปแบบการเลือกอาชีพหรือไม่

2) ในกลุ่มที่มีผลรวมแรงจูงใจสูงและต่ำ มีการรับรู้เกียรติภูมิของอาชีพ ระดับ
ปณิธานทางอาชีพ และการเลือกอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

3) ผู้ที่มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และผู้ที่หลีกเลี่ยงความ
ล้มเหลวมากกว่ามุ่งความสำเร็จ รับรู้เกียรติภูมิทางอาชีพ มีระดับปณิธานทางอาชีพ และการ
เลือกอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

ผลการศึกษาปรากฏว่า

1) ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กลัวความล้มเหลวต่ำ (HL) จะรับรู้ระดับ
เกียรติภูมิของอาชีพได้อย่างถูกต้อง และมีแนวโน้มเลือกอาชีพที่มีเกียรติภูมิมระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ
นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มที่มีปณิธานทางอาชีพสูงกว่ากลุ่มอื่น และจะเลือกอาชีพที่มีระดับความยาก
และความรับผิดชอบสูงกว่าอีก 3 กลุ่มด้วย

2) โอกาสที่ผู้มีแรงจูงใจรวมสูงจะรับรู้เกียรติภูมิทางอาชีพได้ถูกต้อง มีปณิธาน
ทางอาชีพระดับสูง และเลือกอาชีพที่มีเกียรติภูมิมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจรวมต่ำ

3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลกระทบต่อรับรู้เกียรติภูมิทางอาชีพ และปณิธานทาง
อาชีพ คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่ากลัวความล้มเหลว รับรู้เกียรติภูมิทางอาชีพได้
ถูกต้องและมีปณิธานทางอาชีพระดับสูงกว่าผู้ที่มีความกลัวความล้มเหลวมากกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้ง 2 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความ
ล้มเหลวที่มีต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อ
กรรมทางอาชีพ

Gurin (1970) ได้ทำการศึกษาปณิธานทางอาชีพ โดยการนำเอาตัวแปรทาง
จิตวิทยามาอธิบาย คือ แรงจูงใจ (motive) หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเขามีได้
วัดโดยใช้ TAT ของ McClelland แต่ได้นำกฎเกณฑ์ในการบอกลักษณะของผู้มีแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาสร้างคำถาม 2 ลักษณะ คือ มุ่งสัมฤทธิ์ผล (achievement orientation)
และความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น (desire for recognition) แล้ววิเคราะห์
เนื้อหาจากคำตอบที่ได้นำมาจัดเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ

การศึกษาของเขาเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยที่มีนักศึกษานิโกรอยู่เป็นส่วนใหญ่ แถบทาง

ตอนใต้ของประเทศ ผลการศึกษาระบุว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีปณิธานทางอาชีพที่มี
เกียรติและเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่เมื่อแยกวิเคราะห์
เป็น 2 ลักษณะ คือ มุ่งสัมฤทธิ์ (achievement orientation) และความต้องการเป็นที่
ยอมรับของผู้อื่น (desier for recognition) แล้ว ลักษณะมุ่งสัมฤทธิ์ผลมีความสัมพันธ์
กับระดับปณิธาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น กับระดับ
ปณิธาน นั่นคือ นักศึกษาที่ให้ค่าต่อความสำเร็จผลแล้วมักจะมึปณิธานต่ออาชีพที่มีเกียรติ
และเป็นงานที่ยาก แต่เมื่อนำลักษณะมุ่งสัมฤทธิ์ผลมาศึกษาเฉพาะแล้วเปรียบเทียบระหว่าง
นักศึกษาที่เลือกอาชีพที่มีเกียรติมากกว่างานที่ยาก (ใช้ความสามารถ) และเลือกอาชีพที่ยากมาก
กว่าอาชีพที่มีเกียรติ พบว่า ผู้ที่เลือกอาชีพยากกว่าอาชีพที่มีเกียรติมีระดับคะแนนมุ่งสัมฤทธิ์ผล
สูงกว่าผู้ที่เลือกอาชีพที่มีเกียรติมากกว่าอาชีพที่ยาก คือ ร้อยละ 40 และร้อยละ 25
ตามลำดับ

กรอบของการศึกษา

จากการพิจารณาทฤษฎีและผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงกรอบในเชิงทฤษฎี
ที่ตัวแปรปณิธานสัมพันธ์กับตัวแปรสำคัญ ๆ อื่น ๆ จึงสามารถประมวลมาเป็นกรอบของการศึกษา
ครั้งนี้ ตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อปณิธานทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คือ

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลว
- โอกาสในการเข้าสู่อาชีพ
- ค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้วิจัยจะศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรสำคัญ ๆ ที่ได้จากทฤษฎีและ
แนวคิดแล้วผู้วิจัยยังนำเอาตัวแปรเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ ภูมิลำเนาเดิม ระดับ
การศึกษาของบิดา อาชีพของบิดา และสถาบันการศึกษา มาทดสอบด้วยว่าจะมีความสัมพันธ์กับ
ปณิธานทางอาชีพของนักศึกษาที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือไม่

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวความคิดดังกล่าวมาแล้ว ได้นำบางส่วนของแนวความคิดและผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุป และกำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยดังนี้ คือ

1) ตัวแปรอิสระ (X) ได้แก่

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกลัวความล้มเหลว
- โอกาสในการเข้าสู่อาชีพ
- ค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพ
- ลักษณะภูมิหลัง คือ เพศ ภูมิสำเนาเดิม ระดับการศึกษาของบิดา

อาชีพของบิดา สถาบันการศึกษา

2) ตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ ปณิธานทางอาชีพ

3) ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ความสามารถทางการเรียน

ตัวแปรอิสระบางตัวอาจจะถูกนำมาศึกษาเป็นตัวแปรตามด้วย ได้แก่ โอกาสในการเข้าสู่อาชีพ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรความคาดหวังทางอาชีพมาศึกษาเป็นตัวแปรตาม เพื่อหาความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่สำคัญ ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรปณิธานทางอาชีพด้วย

สมมติฐานในการวิจัย

จากตัวแปรที่กำหนดให้ นำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้ คือ

- (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมมีความสัมพันธ์กับปณิธานทางอาชีพ
: นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมสูงจะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมต่ำ
- (2) โอกาสในการเข้าสู่อาชีพน่าจะมีผลต่อปณิธานทางอาชีพ
: นักศึกษานิติศาสตร์ที่เล็งเห็นว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีมากจะมีระดับปณิธานทางอาชีพต่ำกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่เล็งเห็นว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีน้อย
- (3) ค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพน่าจะมีผลต่อปณิธานทางอาชีพ
: นักศึกษานิติศาสตร์ที่เห็นว่าค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพสูงจะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่เห็นว่าค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพต่ำ

- (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมน่าจะมีส่วนต่อโอกาสในการเข้าสู่อาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมสูงจะเลือกอาชีพที่เห็นว่ามีโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีระดับปานกลาง
- (5) ลักษณะภูมิหลังน่าจะมีส่วนต่อปณิธานทางอาชีพ
- 5.1. เพศมีความสัมพันธ์กับระดับปณิธานทางอาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ชายจะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานหญิง
- 5.2. ภูมิลำเนาเดิมมีความสัมพันธ์กับระดับปณิธานทางอาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานครจะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด
- 5.3. ระดับการศึกษาของบิดามีความสัมพันธ์กับระดับปณิธานทางอาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีบิดามีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีบิดามีระดับการศึกษาต่ำ
- 5.4. ระดับอาชีพของบิดามีความสัมพันธ์กับระดับปณิธานทางอาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีบิดามีอาชีพระดับสูงจะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีบิดามีอาชีพระดับต่ำ
- 5.5. สถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับปณิธานทางอาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ที่เรียนอยู่ในสถาบันการศึกษาของรัฐบาลน่าจะมีความปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่เรียนอยู่ในสถาบันการศึกษาของเอกชน

(6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมมีความสัมพันธ์กับความแตกต่างของปณิธานทางอาชีพและความคาดหวังทางอาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมสูงจะมีระดับปณิธานทางอาชีพและความคาดหวังทางอาชีพสอดคล้องกันมากกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมต่ำ

- (7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังทางอาชีพ
 : นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมสูงจะมีความคาดหวังทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีลักษณะตรงกันข้าม

(8) โอกาสในการเข้าสู่อาชีพน่าจะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังทางอาชีพ
: นักศึกษานิติศาสตร์ที่เล็งเห็นว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีมากจะมีความคาดหวังทางอาชีพต่ำกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่เล็งเห็นว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีน้อย

(9) ค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพน่าจะมีผลต่อความคาดหวังทางอาชีพ
: นักศึกษานิติศาสตร์ที่เห็นว่าค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพสูง จะมีความคาดหวังทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่เห็นว่าค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพต่ำ

(10) โอกาสในการเข้าสู่อาชีพและค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพน่าจะมีผลต่อปณิธานทางอาชีพ

: นักศึกษานิติศาสตร์ที่เล็งเห็นว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีน้อย และค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพสูง จะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีลักษณะตรงกันข้าม

(11) โอกาสในการเข้าสู่อาชีพและค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพ น่าจะมีผลต่อความคาดหวังทางอาชีพ

: นักศึกษานิติศาสตร์ที่เล็งเห็นว่าโอกาสในการเข้าสู่อาชีพมีน้อย และค่าของสิ่งล่อใจในอาชีพสูงจะมีความคาดหวังทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีลักษณะตรงกันข้าม

(12) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับปณิธานทางอาชีพ

: นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีระดับปณิธานทางอาชีพสูงกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

(13) ความกลัวความล้มเหลวมีความสัมพันธ์กับปณิธานทางอาชีพ

: นักศึกษานิติศาสตร์ที่มีความกลัวความล้มเหลวสูง จะมีระดับปณิธานทางอาชีพต่ำกว่านักศึกษานิติศาสตร์ที่มีความกลัวความล้มเหลวต่ำ