ปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

THE EFFECTS OF PSYCHO-SOCIAL FACTORS TO CAREER ADAPTABILITY OF COMMUNICATION ARTS UNDERGRADUATE STUDENTS IN BANGKOK

กนกพร ดวงเสาร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

กนกพร ดวงเสาร์

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECTS OF PSYCHO-SOCIAL FACTORS TO CAREER ADAPTABILITY OF COMMUNICATION ARTS UNDERGRADUATE STUDENTS IN BANGKOK

KANOKPOND DUANGSAO

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF SCIENCE

(Applied Behavioral Science Research)

BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

กนกพร ดวงเสาร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์)

..... ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญาณี พูนพล)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	กนกพร ดวงเสาร์
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยดา สมบัติวัฒนา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเทพ พูนพล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ และเพื่อศึกษาอำนาจการทำนายและค้นพบตัวทำนายที่สำคัญของปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษานิเทศศาสตร์ชั้นปี 4 จำนวน 402 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 6 แบบวัด ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.806 ถึง 0.952 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ = 1.27, df = 1, GFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSEA = 0.026 และ NFI = 1.00 โดยที่ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพและด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.90 รองลงมาด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านความใส่ใจในอาชีพ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 0.67 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.82 เป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสม สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด การสนับสนุนทางสังคม ร่วมกันทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ ร้อยละ 75.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ, นักศึกษา, นิเทศศาสตร์, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Title	THE EFFECTS OF PSYCHO-SOCIAL FACTORS TO CAREER ADAPTABILITY OF COMMUNICATION ARTS UNDERGRADUATE STUDENTS IN BANGKOK
Author	KANOKPOND DUANGSAO
Degree	MASTER OF SCIENCE
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Piyada Sombatwattana
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Polthep Poonpol

The objectives of this study are as follows: (1) to use confirmatory factor analysis to analyze career adaptability of undergraduate Communication Arts students; (2) to analyze the predictive power of psycho-social variables of career adaptability of undergraduate students in undergraduate Communication Arts students. The data from 402 students were collected using multistage-sampling. The questionnaire developed for this study used a six-point rating scale to measure six dimensions of career adaptability. The questionnaire was assessed by experts and yielding a Cronbach's Alpha between 0.806 to 0.952. The following statistical measures were obtained using a statistical package to conduct confirmatory factor analysis and with a Chi-square of 1.27, df = 1.00, GFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSEA = 0.026 and NFI = 1.00. It was found that career curiosity and career confidence had the highest factor loading of 0.90; the factor loading for career control was 0.83 and career concern was 0.67. The values of R-square were between 0.45 and 0.8 and regression analysis found that learning goal orientation, proactive personality, protean, a boundary-free career attitude and social support were able to predict around 75.3% of career adaptability at a 1% level of significance.

Keyword : career adaptability, undergraduate student, communication arts, comfirm factor analysis

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนาและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล ได้ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่อนุเคราะห์ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำวิจัยนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญาณี พูนพล ที่ให้เกียรติเป็นประธานสอบปากเปล่าและกรรมการสอบปากเปล่า ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข ให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัทน์ ดร.ก่อเกียรติ์ มหาวีรชาติกุล และดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคณาจารย์ทุกท่านของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ จนถึงคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมา

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สนับสนุนทุนการศึกษาภายใต้โครงการ 70 ปี 70 ทุน มศว คืนสู่สังคม

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว และบุคคลสำคัญทุกท่านที่คอยให้กำลังผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งตอบแทนสู่สังคม ดังโอกาสที่ผู้วิจัยเคยได้รับเสมอมา

กนกพร ดวงเสาร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญรูปภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 5

ความสำคัญของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 7

แนวคิดและทฤษฎีในการวิเคราะห์ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 13

ปัจจัยทางจิตที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 15

ปัจจัยทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 27

กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสมมติฐานในการวิจัย 33

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 39

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 39

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 42

การหาคุณภาพเครื่องมือ 50
การเก็บรวบรวมข้อมูล 51
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 51
การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง 53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 54
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 68
สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย 69
ข้อเสนอแนะ 76
บรรณานุกรม 77
ภาคผนวก 89
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์ 90
ภาคผนวก ข ผลวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 121
ภาคผนวก ค โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา 143
ภาคผนวก ง บทความวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร 145
ประวัติผู้เขียน 169

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 41

ตาราง 2 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ 54

ตาราง 3 อักษรย่อแทนตัวแปร 55

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 56

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 59

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter) 60

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 56

ตาราง 8 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ 57

ตาราง 9 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา 58

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง 60

ตาราง 11 ตารางแสดงเกณฑ์การพิจารณาการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) 61

ตาราง 12 ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรอิสระ (Normality Test) 61

ตาราง 13 ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence) 62

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านรวม 63

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพ 64

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพ 65

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ 66

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ 67

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 34

ภาพประกอบ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 35

ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 40

ภาพประกอบ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา 59

บทที่ 1
บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พลวัตการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือ Industry 4.0 ทำให้การเปลี่ยนแปลงในทุกมิติอย่างรวดเร็วในอัตราเร่งที่เพิ่มขึ้น จนส่งผลต่อวิถีชีวิตและโลกของการทำงาน ผลการศึกษาในรายงาน The Future of Jobs Report ที่จัดทำโดย World Economic Forum (2020) ได้สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับโลกของงานไว้ 3 ประเด็นสำคัญ คือ 1) อาชีพจะมีการเกิดขึ้นและสูญหายไปรวดเร็วกว่าในอดีต ทำให้แรงงานต้องเปลี่ยนอาชีพหลายครั้งในช่วงชีวิตการทำงาน 2) ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในตลาดแรงงานจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับลักษณะอาชีพที่เปลี่ยนไป และ 3) แรงงานต้องมีความสามารถในการยกระดับทักษะฝีมือของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกของงาน (World Economic Forum, 2020)

การเปลี่ยนแปลงข้างต้นได้ส่งผลต่อตลาดแรงงานไทย โดยเฉพาะตลาดแรงงานของบัณฑิตจบใหม่ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ในปี พ.ศ. 2560 ของกระทรวงแรงงานพบว่าร้อยละ 78 ของนักศึกษาว่างงานมากกว่า 6 เดือนหลังจากที่จบการศึกษาไปแล้ว และผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า กลุ่มวัยเยาวชนหรือผู้มีอายุ 15-24 ปี มีอัตราการว่างงานร้อยละ 6.5 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี พ.ศ. 2561 เท่ากับ ร้อยละ 5.1 และตัวเลขมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) นอกจากนี้ EIC (Economic Intelligence Center) เปิดเผยว่า กลุ่มแรงงานอายุน้อย (15-24 ปี) ยังมีปัญหาการว่างงานในระดับสูง โดยอัตราการว่างงานของกลุ่มแรงงานอายุน้อยได้เพิ่มขึ้นไปเป็น 8.6% ต่อกำลังแรงงานอายุน้อยทั้งหมดในไตรมาส 2 ปี 2563 และเพิ่มขึ้นสูงต่อเนื่องไปที่ระดับ 9.8% ในเดือนกรกฎาคม สาเหตุที่แรงงานกลุ่มนี้เสี่ยงต่อการตกงาน เพราะส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและไม่มีประสบการณ์ทำงาน ทำให้เสียเปรียบมากเป็นพิเศษในการแข่งขันหางานกับกลุ่มแรงงานอายุมากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า (EIC, 2020) ทั้งนี้ สำหรับแรงงานใหม่ที่ก้าวเข้าไปสู่โลกของการทำงานเป็นครั้งแรก ความพร้อมด้านอาชีพจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบการศึกษา การแก้ปัญหาแรงงานใหม่มักเชื่อมโยงกับการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงตามบริบทของหลักสูตรควบคู่กันไป (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2561)

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นการปรับตัวของแรงงาน รวมถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต นอกจากสถาบันการศึกษาจะต้องปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัยแล้ว ในช่วงวัยเรียนหรือวัยรุ่นนั้นจะต้องมีการพัฒนาทักษะความสามารถที่สอดรับกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการรับมือแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ต่างได้ เพื่อนำไปสู่การวางแผนชีวิตและอาชีพ ที่สามารถเชื่อมโยงทักษะการเรียนรู้กับโลกการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) สอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวถึง ความจำเป็นที่ภาครัฐสถาบันการศึกษาและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา ให้มีมาตรฐานในด้านการศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตร ในด้านการเรียนรู้กระบวนการสร้างสื่อ สร้างแหล่งเรียนรู้และพัฒนาเครื่องเพื่อวัดและประเมินผลของนักเรียน นักศึกษา ในทุกระดับการศึกษา และทุกช่วงวัย นอกจากนี้ เป็นการสร้างและพัฒนาคุณภาพของพลเมือง ให้มีองค์ความรู้ เกิดทักษะความสามารถ และมีอัตลักษณ์ที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการศึกษา เพื่อพร้อมเรียนรู้และพร้อมพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ถึงขีดสูงสุดสอดคล้องกับความสนใจ และความสามารถ ที่จะส่งผลต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าว สายงานด้านนิเทศศาสตร์เป็นวิชาชีพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากผู้ที่ทำงานในสายงานนี้ต้องใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการทำงานทุกด้าน จึงต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล (Digital Disruption) ทำให้บุคลากรในการทำงานด้านนิเทศศาสตร์ต้องปรับตัว เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานได้อย่างเหมาะสม (สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, 2019) สำหรับสถาบันการศึกษาควรมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมสู่โลกของการทำงานในอนาคต กระบวนการสร้างบัณฑิตจึงต้องให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัวของบัณฑิตเมื่อเข้าสู่โลกของงาน (ชัชชญา พีระธรณิศร์, 2563) ในการศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตนิเทศศาสตร์เพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตยังขาดทักษะที่ไม่สามารถทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการ เพราะบัณฑิตย์ต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยีและต้องใช้ทักษะที่

หลากหลายเข้ามาช่วยในการทำงาน อีกทั้งต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสูงทำให้บัณฑิตที่เพิ่งจบการศึกษายังไม่สามารถปรับตัวได้ (อริน เจียจันทร์พงษ์, 2563) ดังนั้น ในการผลิตกำลังคนเพื่อให้มีความพร้อมก่อนจบการศึกษาการให้ความรู้ทางวิชาชีพเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สถาบันยังต้องมีการเตรียมข้อมูล การแนะแนวเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อให้นักศึกษาได้ทำความเข้าใจถึงบริบทในโลกของการทำงานจริง โดยเฉพาะการเตรียมความสามารถในด้านต่าง ๆ และการให้เรียนรู้จากประสบการณ์จากการทำงานทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้สอดรับกับทักษะความต้องการของตลาดแรงงานได้ (สุธาสินี นิรัตติมานนท์, 2560)

ทางด้านนักวิชาการด้านอาชีพในต่างประเทศได้ให้ความสนใจศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพกันอย่างแพร่หลาย เพราะช่วงวัยนี้เป็นช่วงวัยของการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนเข้าสู่วัยแห่งการทำงาน ถือได้ว่าเป็นช่วงรอยต่อของพัฒนาการของมนุษย์ (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008; Savickas, 1997) สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพตามแนวคิดการสร้างอาชีพของซาวิคคาส ถูกนำไปศึกษาและนำไปใช้อธิบายถึงพฤติกรรมการปรับตัวของนักศึกษาผู้ที่กำลังเตรียมตัวเข้าสู่โลกการทำงาน และพนักงานผู้ที่อยู่ในโลกของการทำงาน (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Tian & Fan, 2014; Uy, Chan, Sam, Ho, & Chernyshenko, 2015) เนื่องจากความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นแนวคิดที่มีความเป็นพลวัตรสามารถอธิบายพฤติกรรมผ่านปัจจัยทางจิตและสังคมได้เหมาะสมในการนำมาอธิบายได้กับทุกช่วงอายุ ที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของมนุษย์ถูกขับเคลื่อนโดยกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมที่ตนเองดำรงอยู่ อันประกอบด้วย ตัวบุคคล (Person) และสภาพแวดล้อม (Environment) (Savickas, 2005) ซึ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ดังนั้น การพัฒนาเตรียมความพร้อม และมุ่งมั่นในแนวทางของการดำเนินชีวิตในขั้นต่อไปหลังจบการศึกษา โดยเฉพาะในการสร้างทางเลือกสำหรับอาชีพในอนาคตให้กับตนเอง (Schwartz, Côté, & Arnett, 2005) ถือว่าเป็นการเริ่มต้นบทบาทใหม่ในฐานะคนวัยทำงาน ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ท้าทายทั้งที่คาดเดาได้และที่ไม่สามารถคาดเดาได้ (Savickas, 2007) ดังนั้น การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาให้เป็นผู้มีพร้อมทั้งด้านวิชาความรู้ในสาขาที่เรียน เสริมสร้างและส่งเสริมการมีทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะชีวิตซึ่งรวมถึงทักษะด้านการทำงานเพื่อการดำรงชีวิตสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน (Saks, 2018)

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพตามแนวคิดของซาวิคคาส ได้อธิบายถึง การรับมือกับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในงานทั้งที่สามารถคาดเดาได้และไม่สามารถคาดเดาได้ ด้วยการเตรียมความพร้อมในทุกการเปลี่ยนแปลงและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นแนวคิดที่

สามารถนำมาใช้อธิบายและทำความเข้าใจพัฒนาการตั้งแต่ในวัยเด็ก วัยรุ่นและวัยทำงาน ได้ เนื่องจากในทุกช่วงชีวิตของมนุษย์จะต้องพบเจอกับสถานการณ์ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Savickas, 1997) นอกจากนี้ ยังมีการสร้างและพัฒนาแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale: CAAS) ตามแนวคิดของซาวิคคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) แม้ว่าแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจะมีฉบับภาษาไทยแล้วก็ตาม (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) ผู้วิจัยยังมีความสนใจในการที่จะศึกษาเพื่อยืนยันองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในกลุ่มเฉพาะ เพื่อทราบถึงองค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์

ในขณะเดียวกันยังพบงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่าง ปัจจัยทางจิต การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Creed, Fallon, & Hood, 2009; Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016; Tolentino et al., 2014) ต่อมา บุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Hou, Wu, & Liu, 2014; Jiang, 2016) และเจคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Stauffer, Abessolo, Zecca, & Rossier, 2018; Uy et al., 2015) สำหรับปัจจัยทางสังคมตัวแปรที่ได้รับความนิยมในการนำมาศึกษา คือ การสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Ebenehi et al., 2016; Tian & Fan, 2014) และสภาพแวดล้อมในการเรียน พบว่า มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา (Fang, Zhang, Mei, Chai, & Fan, 2018) สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยสาเหตุที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในประเทศไทย พบว่ามีการศึกษาในกลุ่มพนักงานเท่านั้น (ทัชชา ไชยกิจ และคณะ, 2562; ปรีญานุช มากวัฒนสุข และบัญญัติ ยงย่วน, 2563) การศึกษาในบริบทของนักเรียน นักศึกษา พบว่ายังมีน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสาเหตุที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในบริบทของนักศึกษาด้วยวิธีการศึกษาตามหลักพฤติกรรมศาสตร์

สรุปได้ว่า การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ผ่านมา (Stauffer et al., 2018; Tolentino et al., 2014; Uy et al., 2015) เป็นการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาปัจจัยด้านใด ด้านหนึ่งที่มีต่อพฤติกรรมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเท่านั้น แต่การศึกษาที่นำความรู้แนวคิดจากหลากหลายศาสตร์มาร่วมเป็นแนวทางในการศึกษา

พฤติกรรมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ตามแนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ายังมีน้อย เพื่อให้สามารถอธิบายพฤติกรรมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้จากมุมมองหลายศาสตร์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ ประกอบด้วยปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเรียน ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลที่ได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถวางแผนและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคตได้ และได้ทำความเข้าใจตนเอง และสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ส่งผลให้เกิดความผาสุกในชีวิตการทำงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์
2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายและค้นพบตัวทำนายที่สำคัญของปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์

ความสำคัญของการวิจัย

1. สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบเพื่อพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสำหรับนักศึกษานิเทศศาสตร์ได้
2. สถาบันการศึกษาและผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริมปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นประโยชน์และก่อให้เกิดพฤติกรรมความสามารถในการปรับตัว
3. การพัฒนาองค์ความรู้ในการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพผ่านการศึกษาตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังการศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ในปีการศึกษา 2563 ของสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับด้านนิเทศศาสตร์ จำนวน 30 แห่ง โดยมีนักศึกษาที่เป็นประชากรทั้งหมด 10,265 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ที่กำลังการศึกษาในปีการศึกษา 2563 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับด้านนิเทศศาสตร์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและมหาวิทยาลัยศรีปทุม รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยทางจิต ได้แก่

1.1.1 การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

1.1.2 บุคลิกภาพเชิงรุก

1.1.3 เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

1.2 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่

1.2.1 การสนับสนุนทางสังคม

1.2.2 สภาพแวดล้อมทางการเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความใส่ใจในอาชีพ

2.2 การควบคุมตนในอาชีพ

2.3 ความใฝ่รู้ในอาชีพ

2.4 ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ในปีการศึกษา 2563 สาขาวิชานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. นิเทศศาสตร์ หมายถึง หลักสูตรที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติในสาขาที่เกี่ยวกับวิชาการสื่อสาร ได้แก่ วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ ประชาสัมพันธ์ สื่อสารการตลาด วารสาร สื่อดิจิทัลและศิลปะการแสดง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและเพื่อศึกษาอำนาจการทำนายและค้นพบตัวทำนายที่สำคัญของปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ ผู้วิจัยได้แบ่งการประมวลเอกสารเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีในการวิเคราะห์ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
3. ปัจจัยทางจิตที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
4. ปัจจัยทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
5. กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสมมติฐานในการวิจัย

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ความสำคัญและความความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ความสามารถในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบหลักในพัฒนาการทางอาชีพของเด็กและวัยรุ่น ผู้ริเริ่มการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและวุฒิภาวะทางอาชีพได้ กล่าวถึงกระบวนการความพร้อมทางด้านเจตคติและการรู้คิดที่สร้างทางเลือกทั้งด้านการศึกษาและด้านอาชีพ โดยที่ผลลัพธ์ทางวุฒิภาวะทางอาชีพเกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่เป็นพลวัติระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ (Crites, 1971) ซึ่งถูกแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสมผ่านพฤติกรรมการวางแผนและการค้นหาที่ช่วยในการส่งเสริมในการตัดสินใจทางอาชีพ (Westbrook, 1996)

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ถูกอธิบายโดย ซุปเปอร์และนาเซล (Super & Knasel, 1981) ผ่านทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพว่าเป็นความพร้อมในการรับมือกับเงื่อนไขในการทำงานและหน้าที่ในงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นวัยทำงานหรือวัยรุ่นที่กำลังจะเข้าสู่โลกของการทำงานก็ต้องมีการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในงานเช่นกัน ต่อมา ซาวิคคาส (Savickas, 1997) ได้เสนอให้ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมาแทนที่แนวคิดวุฒิภาวะทางอาชีพ เนื่องจาก ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสนใจในเรื่องของการพัฒนาและการปรับตัวของบุคคลที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบไปด้วยการรู้จักตนเองได้ดีขึ้น การมองหาอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพ ความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ การหาทางรับมือกับบทบาทใหม่ และการละทิ้งบทบาทเก่าที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ต่อมาในปี 2005

ซาวิคคาส ได้นิยาม ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่า เป็นโครงสร้างทางจิตสังคมที่มีความพร้อมกับการรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดความเปลี่ยนแปลง และเป็นการพัฒนาในสายอาชีพนั้น พร้อมกันนี้ ซาวิคคาสยังได้ปรับปรุงโครงสร้างทางทฤษฎี โดยได้ระบุว่า ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย การใส่ใจ (Concern) การควบคุม (Control) การใฝ่รู้ (Curiosity) และความมั่นใจ (Confidence) (Savickas, 2005)

ความสามารถในการปรับตัว สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งการปรับตัวจะถูกกำหนดโดยบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน เนื่องจาก โอกาสและความจำเป็นของแต่ละบริบทที่แตกต่างกัน การตอบสนองของจิตสังคมและการจัดการแตกต่างกันไปด้วย ในทฤษฎีการสร้างอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเข้ามาช่วยให้การกำหนดกลยุทธ์ในการแสดงพฤติกรรม และมีลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัว ทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถขยายขอบเขตเพื่อให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมการปรับได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการ การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาเป้าหมาย การสร้างแนวทาง การจัดการกับความเปลี่ยนแปลง และความเป็นอิสระในการปรับตัว เพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทแวดล้อมที่ดำรงอยู่

การศึกษาความหมายของการปรับตัวที่มีรากศัพท์มาจากคำว่า apt หมายถึง การเรียนรู้และการเข้าใจอย่างรวดเร็ว รากศัพท์นี้ได้ถูกใช้ในการสร้างเจตคติในอาชีพ คำว่า adapt มาจากศัพท์ในภาษาละติน ตรงกับคำว่า adaptare ในภาษาฝรั่งเศส ซึ่งมีความหมายว่า เหมาะสมพอดี ดังนั้น การปรับตัวจึงมีความหมายว่า การสร้างความเหมาะสมหรือความสอดคล้องภายใต้การเปลี่ยนแปลง ไปพร้อมกับการพัฒนาที่เกิดขึ้นในอาชีพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม การปรับตัวยังเน้นย้ำไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงสถานการณ์ และความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน (Savickas, 1997)

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีนักวิชาการได้ให้ความหมายว่า ซุปเปอร์และนาเซล (Super & Knasel, 1981) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่า เป็นการเตรียมพร้อมของบุคคลในการที่จะรับมือกับเงื่อนไขต่าง ๆ ของการทำงานและงานเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โฮว (Hou et al., 2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในสังคมสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นสิ่งสำคัญใน

การประสบความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับงานของ โตเลนติโน่ (Tolentino et al., 2014) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง การเคลื่อนที่ส่งผลต่อกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม การทดลองในบริบทที่แตกต่างกันความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพยังมีความจำเป็นในการสร้างโอกาสทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน นอกจากนี้ อิเบเนฮี (Ebenehi et al., 2016) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่าหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลสามารถมีส่วนร่วมในการรับมือและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในงานได้ และยังทำให้บุคคลได้สร้างพื้นที่ในการปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และในประเทศไทยสุรวิทย์ อัสสพันธ์และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่าหมายถึง การวางแผนสำหรับอาชีพในอนาคตได้ด้วยความรับผิดต่อตนเอง แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาในงานได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ซาวิคคาส (Savickas, 1997) ได้ให้นิยาม ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพไว้ว่า เป็นความพร้อมในการรับมือกับภาระหน้าที่ในงานและบทบาทการมีส่วนร่วมในงาน รวมไปถึงการปรับตัวได้ทันทีในสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่าหมายถึง ความพร้อมของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวางแผนสำหรับอนาคต มีการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ด้วยตนเอง มีการแสวงหาโอกาสเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ มีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความใส่ใจในอาชีพ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต มีการวางแผนอาชีพ สามารถกำหนดแผนการทำงานและตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคตได้ด้วยตนเอง

2. ด้านการควบคุมตนในอาชีพ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

3. ความใฝ่รู้ในอาชีพ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสนใจใคร่รู้ในการสำรวจข้อมูลและสิ่งรอบตัวที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพในอนาคต

4. ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการได้ใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงานที่เป็นการฝึกประสบการณ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ จนได้เห็นความสำเร็จของตนเอง

การวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ซาวิคคาสและพอร์เฟรี่ (Savickas & Porfeli, 2012)ได้พัฒนาแบบวัดชื่อ Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) เป็นการประเมินทุนทางจิตสังคมของพนักงานเพื่อการจัดการในการพัฒนาทางอาชีพ ประกอบด้วย 1. ความใส่ใจในอาชีพ (Career Concern) 2. การควบคุมตนในอาชีพ (Career Control) 3. ความใฝ่รู้ในอาชีพ (Career Curiosity) 4. ความเชื่อมั่นทางอาชีพ (Career Confidence) แบบวัด CAAS ได้รับการศึกษาและพัฒนาจากความร่วมมือของนักวิจัยทางอาชีพจาก 13 ประเทศ ได้แก่ ประเทศเบลเยี่ยม, บราซิล, จีน, ฝรั่งเศส, ไอซ์แลนด์, อิตาลี, เกาหลี, เนเธอร์แลนด์, โปรตุเกส, แอฟริกาใต้, สวิตเซอร์แลนด์, ไต้หวันและสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาพัฒนาความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของแบบวัดสำหรับนำไปใช้ในแต่ละประเทศ ผลการศึกษาเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่า แบบวัด CAAS เป็นเครื่องมือการวัดทางจิตสังคม ซึ่งสามารถประเมินความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ (Zacher, 2014) และเครื่องมือวัดชุดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในทุกประเทศ แม้ว่าแต่ละประเทศจะใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ตั้งอยู่ในทวีปที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าแบบวัดดังกล่าวมีความเป็นสากล แม้จะต่างวัฒนธรรมกัน (Savickas & Porfeli, 2012) และมีการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม อาทิเช่น กลุ่มพนักงานในระดับต่าง ๆ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ทำให้เห็นว่าแบบวัด Career Adapt-Abilities Scale มีความเป็นสากล ทั้งในแง่ของบริบทประเทศ และบริบทการเรียนหรือการทำงาน (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561)

สุรวิทย์ อัสสพันธุ์และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์ ได้ปรับปรุงแบบวัดจากต้นฉบับภาษาอังกฤษของ ซาวิคคาสและพอร์เฟรี่ (Savickas & Porfeli, 2012) ซึ่งแบบวัดจะประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ไม่ค่อยจริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุดโดยแบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตระหนัก มีค่าเท่ากับ 0.78 ด้านการควบคุมตน มีค่าเท่ากับ 0.67 ด้านความสนใจใฝ่รู้ มีค่าเท่ากับ 0.76 และด้านความมั่นใจมีค่าเท่ากับ 0.80

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ปรับใช้จากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพฉบับภาษาไทย ของ (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) ตามแนวคิดของซาวิคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เป็นการศึกษาที่ได้รับความนิยมเป็นตัวแปรที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ โดยมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในบริบทการทำงานและบริบทด้านการศึกษา (Ebenehi et al., 2016; Hou et al., 2014; Tolentino et al., 2014; Zacher, 2014) ส่วนในประเทศไทยยังมีการศึกษาในบริบทการศึกษาไม่มากนัก ซึ่งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่กำลังจะก้าวเข้าสู่โลกการทำงานเป็นช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยรุ่นเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยเน้นศึกษาที่การปรับตัวของบุคคลต่อบริบทแวดล้อมและเน้นไปที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจนั้น การปรับตัว คือการสร้างความเหมาะสมหรือทำให้เกิดการพัฒนาทางอาชีพอย่างสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอาชีพ ด้วยการตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นปราศจากการแสดงออกในทางลบ (Savickas, 1997) นอกจากนี้ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพยังเป็นแหล่งทรัพยากรของบุคคลในทางจิตสังคม เพื่อการรับมือกับการพัฒนาในงาน การเปลี่ยนผ่านทางอาชีพและการได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นในงาน (Tien & Wang, 2017)

นอกจากนี้ยังพบว่า ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ในกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี (Tian & Fan, 2014) โดยมีการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย การศึกษาของ อิเบเนฮี (Ebenehi et al., 2016) เกี่ยวกับตัวทำนายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในนักศึกษาวิทยาลัยของประเทศไนจีเรีย พบว่า กลุ่มตัวแปรทางจิตและสังคมสามารถร่วมกับทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ร้อยละ 33.3 สำหรับการศึกษาของ เทียน และแฟน (Tian & Fan, 2014) ศึกษาแบบตัดขวาง (cross-sectional) เพื่อตรวจสอบความสามารถในการปรับตัวของอาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลภาคปกติจาก 6 มหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดซานดงประเทศจีน พบว่า ปัจจัย

ทางจิตและสังคมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเท่ากับ 0.42 ($p < .01$) นอกจากนี้ ในการศึกษาของ โคเอน (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมโดยมุ่งเป้าไปที่จัดหาแหล่งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพให้กับบัณฑิตให้กับบัณฑิตที่เข้าฝึกอบรมของนักศึกษาปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า ในกลุ่มนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มโอกาสในการทำงาน

ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องการตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีอำนายในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทางผ่านมา แบ่งเป็นตัวแปรทางจิต ได้แก่ การศึกษาของ โตเลนติโน่ (Tolentino et al., 2014) พบการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ และบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทาอาชีพ เท่ากับ 0.37 และ 0.45 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ยู (Uy et al., 2015) ที่พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เท่ากับ 0.61 และยังพบความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เท่ากับ 0.56 และ 0.53 ตามลำดับ ในปี 2018 ในการศึกษาของ สตาฟเฟอร์ (Stauffer et al., 2018) พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เท่ากับ 0.51 0.40 และ 0.30 ตามลำดับ และยังพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้สูงค่าเบต้าเท่ากับ 0.87 และ 0.69 ในการศึกษาของ โฮว (Hou et al., 2014) และเจียง (Jiang, 2016) ตามลำดับ และในตัวแปรทางสังคม ได้แก่ พบว่า การสนับทางสังคมมีค่าความสัมพันธ์ในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.327 และ 0.10 ในการศึกษาของ เทียนและแฟน (Tian & Fan, 2014) และการศึกษาของ อิเบเนฮี (Ebenehi et al., 2016) นอกจากนี้ ยังพบสภาพแวดล้อมทางการเรียนมีค่าความสัมพันธ์ในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.40 และ 0.166 ตามลำดับ (Tian & Fan, 2014; Uy et al., 2015)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการช่วยให้การเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยเรียนเข้าสู่โลกการทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จทางอาชีพของแต่ละบุคคล และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรตาม ซึ่งมีฐานแนวคิดมาจากแนวคิดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ของ ซาวิคคาส (Savickas,

1997) และพบว่ามีตัวแปรปัจจัยทางจิตและทางสังคม และส่งผลไปยังการประสบความสำเร็จทางด้านอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เพราะเชื่อว่า การส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จะช่วยให้บุคคลมีความพร้อมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในงานได้ และพร้อมในการที่จะก้าวเข้าสู่โลกการทำงานจริง

แนวคิดและทฤษฎีในการวิเคราะห์ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ทฤษฎีการสร้างอาชีพ (Career Construction Theory)

ทฤษฎีการสร้างอาชีพ (Career Construction Theory) แนวคิดของ ซาวิคคาส ได้อธิบายว่า ทฤษฎีการสร้างอาชีพนั้น เป็นแนวทางของพัฒนาการของมนุษย์ที่ถูกขับเคลื่อนจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่ดำรงอยู่ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การทำให้บุคคลและสิ่งแวดล้อมดำเนินชีวิตร่วมกันได้ โดยทฤษฎีการสร้างอาชีพนี้ให้ความสำคัญกับการที่บุคคลมีการปรับใช้บุคลิภาพในงานอย่างไรเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในงาน ความสามารถในการปรับตัวจึงเป็น คุณภาพในการชี้วัดว่าบุคคลสามารถที่ก้าวผ่านความท้าทาย มีการปรับใช้วิธีการใหม่ ๆ รวมถึงการผลิกสถานการณ์ที่เผชิญได้อย่างกลมกลืนแล้วลงตัวที่สุด (Savickas, 1997; 2005; 2007)

ทฤษฎีนี้ใช้มุมมองเชิงพัฒนาการ ความแตกต่าง และพลวัตเกี่ยวกับพฤติกรรมทางอาชีพ (Savickas, 2013) กล่าวคือ ในช่วงชีวิตของการเริ่มต้นเข้าสู่วัยทำงาน คล้ายกับการเริ่มต้นร้อยเรียงเรื่องราวบทบาทใหม่ในชีวิต เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนทั้งที่สามารถคาดเดาได้และที่ไม่สามารถทราบล่วงหน้าได้ บุคคลจะเริ่มมีการเรียนรู้ ทำความเข้าใจแนวคิดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานผ่านประสบการณ์ที่เข้ามาในช่วงเวลาของการทำงาน บุคคลจะเริ่มมีการปรับตัวให้เข้ากับสายอาชีพดังกล่าวของตนเองผ่านการเปลี่ยนที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (Savickas, 2005) ดังนั้น ในมุมมองการสร้างอาชีพ การพัฒนาทางอาชีพที่ประสบความสำเร็จนั้น บุคคลจะต้องมีกระบวนการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะผสานความกลมกลืนระหว่างความคาดหวังของบุคคลกับความคาดหวังของสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่ตนเองดำรงอยู่ เช่น การเตรียมความพร้อม ความกล้าที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ (Hirschi et al., 2015; Savickas et al., 2009) โดยโมเดลการปรับตัว จะเข้ามาช่วยอธิบายว่า บุคคลมีการจัดการความต้องการ การเปลี่ยนแปลง และความทุกข์ใจที่เกิดในงานของตนเองได้ ด้วยการที่บุคคลพยายาม

ควบคุมงานของตนเอง จากการนำทุนทางจิตสังคมของตนเองมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยจัดการความต้องการความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากการทำงานเสมอ ทฤษฎีการสร้างอาชีพ จึงตระหนักถึงความหลากหลายและแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้นำไปสู่ระดับความสำเร็จในงานที่เชื่อมแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concepts) ย่อมแตกต่างไปด้วยเช่นกัน เรียกว่า ผลลัพธ์จากการปรับตัว (Adaptation Results) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทฤษฎีการสร้างอาชีพ นอกจากนี้ โมเดลทฤษฎีการสร้างอาชีพ ยังประกอบด้วยอีก 3 ส่วน ที่แสดงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับตัว ในส่วนนี้เป็นความพร้อมที่มาจากปัจจัยทางจิต (Adaptivity หรือ Adaptive Readiness) ส่วนถัดมาคือ ทุนทางจิตสังคมเป็นความพร้อมที่จะกระทำ (Adaptability Resources" หรือ Career Adaptability) ซาวิคาสได้อธิบายเพิ่มเติมในส่วนนี้ว่า เป็นพฤติกรรมย่อยที่แสดงถึงความพร้อมที่จะกระทำเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการปรับตัว เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมความสำเร็จในงาน รวมถึงผลลัพธ์อื่น ๆ จากการปรับตัว (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017; Savickas & Porfeli, 2012) และส่วนการตอบสนองการปรับตัว (Adapting Responses) เมื่อสภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงบุคคลจะตอบสนองด้วยวิธีการรับมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผ่านสถานการณ์นั้นไปได้และสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (Hirschi et al., 2015; Rudolph, Zacher, & Hirschi, 2019; Savickas, 2013) ดังนั้น ในทฤษฎีการสร้างอาชีพจึงเสนอว่า การประสบความสำเร็จทางอาชีพเป็นผลมาจากการที่แต่ละบุคคล สามารถปรับตัวและสามารถแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการต้องเปลี่ยนย้ายไปสู่บริบท หน้าที่ หรือช่วงชีวิตอีกขั้นในการเจริญเติบโตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับตัวที่ดี ความสำเร็จ และการพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน (Savickas & Porfeli, 2012)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเฉพาะส่วนที่เป็น ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adaptability) ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การใส่ใจ (Concern) การควบคุม (Control) การใฝ่รู้ (Curiosity) และความมั่นใจ (Confidence) เป็นส่วนที่นักศึกษาจะสามารถนำไปใช้วางแผนด้านอาชีพ และใช้สำหรับเตรียมตัวเพื่อการเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยหนึ่งสู่อีกช่วงวัยนึง ซึ่งในการที่จะก่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้ง 4 องค์ประกอบนี้มีตัวแปรปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมได้แก่ เจตคติ (Attitude) ความเชื่อ (Beliefs) และสมรรถนะ (Competencies) หรือรู้จักในชื่อว่า ABCs of Career Construction สำหรับปัจจัยด้านสังคม ซาวิคาสได้อธิบายในบริบทกว้าง ๆ ว่าเป็นปัจจัยแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ซึ่งจะแปรเปลี่ยนไป

ตามบริบทที่ต้องการศึกษา (Savickas. 2013) ในงานวิจัยนี้ ทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาชั้นปี 4 ซึ่งบริบทที่ศึกษายังคงเป็นในสถาบันการศึกษา ดังนั้น ปัจจัยทางสังคมที่ถูกกำหนดขึ้นมานี้เป็นปัจจัยที่ถูกหนดตามบริบท เช่น การศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ก็ได้มีการศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในผ่านการฝึกงานในสถานพยาบาลส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ (Fang et al., 2018) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้นักศึกษานิเทศศาสตร์ก็เป็นกลุ่มที่ต้องมีการฝึกประสบการณ์จากการเรียนในห้องเรียน และเชื่อมโยงความรู้ระหว่างนอกห้องเรียน นำไปสู่การกำหนดตัวแปรทางจิตและทางสังคมสำหรับงานวิจัยนี้ และได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามจากงานที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนนักศึกษาเพื่อเทียบเคียงบริบทการศึกษาของในต่างประเทศและของประเทศไทย ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ (Creed et al., 2009; Ebenehi et al., 2016; Tolentino et al., 2014) บุคลิภาพเชิงรุก (Hou et al., 2014; Jiang, 2016; Tolentino et al., 2014) เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด (Chan et al., 2015; Natasya & Wulansari, 2019; Volmer & Spurk, 2011) การสนับสนุนทางสังคม (Creed et al., 2009; Ebenehi et al., 2016; Tian & Fan, 2014) และสภาพแวดล้อมทางการเรียน (Fang et al., 2018; Tian & Fan, 2014)

ปัจจัยทางจิตที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้

ความหมายของการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ ดเวก (Dweck, 1986) ได้ให้ความหมายของ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ ว่าหมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความมั่นคงในการควบคุมและจัดการ มีการพัฒนาทักษะความสามารถและยืนหยัดที่จะเผชิญหน้าต่ออุปสรรค การบรรลุได้ตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ บุคคลมีมุ่งสู่เป้าหมายได้ด้วยวิธีการของตนเอง ส่วนการศึกษาของ แวนเดอเวลล์ (VandeWalle, 1997) ได้ให้ความหมายว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ คือ การพัฒนาสมรรถนะ ด้วยการเพิ่มความสารถของตนเองด้วยการความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จจากการสถานการณ์ที่มีความท้าทาย ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันจากการศึกษาของ เยาและนิล (Yeo & Neal, 2004) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าคุณลักษณะดังกล่าวยังเป็นโครงสร้างทางจิตของบุคคลในการที่จะตอบสนอง และทำความเข้าใจสถานการณ์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

ต่อมาในการศึกษาของของ ครีดและคณะ (Creed et al., 2009) ที่ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นเป้าหมายในการเรียนรู้ ว่าหมายถึง การมีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องผ่านประสบการณ์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการเอาชนะต่ออุปสรรค ซึ่งความพยายามดังกล่าวนี้ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มและแสวงหางานที่ส่งเสริมการเติบโตทางปัญญาของตนเอง บุคคลที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ สูง มีการแสวงหาทักษะใหม่ ๆ ประสบความสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และสามารถเอาชนะต่ออุปสรรคได้ (Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino, & Rafferty, 2012; Meece, Anderman, & Anderman, 2006; Mesa, 2012)

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหมายการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ ที่กล่าวมา สามารถนำมาใช้สรุปความหมายสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่น เพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่ยากและมีความท้าทาย ทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้ได้ลองทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นจนนำไปสู่การประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของการมุ่งเน้นเป้าหมาย

การมุ่งเน้นเป้าหมาย มีจุดกำเนิดมาจากการศึกษาทางด้านจิตวิทยาการศึกษาและการพัฒนาของเด็ก โดยถูกนำเสนอผ่านการวิจัยของ ดเวก (Dweck, 1986) ด้วยแนวคิดที่ว่าบุคคลจะมีการกำหนดเป้าหมายตามสถานการณ์เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของความสำเร็จ

การมุ่งเน้นเป้าหมายของบุคคลจึงเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมจากการจูงใจด้วยตนเอง (Self-motivation) หรือกำกับการกระทำของตนเองในบทบาทหน้าที่ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์นำไปสู่เป้าหมายและเลือกที่จะแสดงการกระทำหรือตอบสนองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและหลีกเลี่ยงผลที่จะเกิดขึ้นในทางลบด้วยเช่นกัน ตามแนวคิดของของ ดเวก (Dweck, 1986) ได้แบ่งการมุ่งเน้นเป้าหมายมี 2 ประเภท ได้แก่

1. การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ (Learning Goal Orientation) คือ การพัฒนาความสามารถ สมรรถนะ ผ่านสถานการณ์ที่มีความท้าทาย

2. การมุ่งเน้นเป้าหมายของการกระทำ (Performance Goal Orientation) คือ การพิจารณาความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะเลือกแสดงการกระทำที่จะได้รับคำชม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ส่งผลทางลบ

ความแตกต่างในการตอบสนองด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาระหว่างบุคคลที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ กับบุคคลที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายของการกระทำ ดังนี้

บุคคลที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ แสวงหาความท้าทายในชีวิตทั้งการเรียน จนถึงการทำงาน สามารถอดทนภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค บุคคลนั้นจะทำความเข้าใจ และหาทางแก้ไขปัญหา และผ่านพ้นไปได้จนสำเร็จ (Elliot & Harackiewicz, 1996) ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายการกระทำเมื่อต่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีอุปสรรค จะคอยหลีกเลี่ยงความท้าทาย ไม่พยายามใช้ความสามารถ และคอยแต่สนใจผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในทางลบเท่านั้น และหาโอกาสที่จะถอนตัวจากกิจกรรมต่าง ๆ ทำต้องเผชิญก่อนที่จะประสบความสำเร็จ (Diener & Dweck, 1978; Nicholls, 1984)

สำหรับการการศึกษาของ แบนดูร่า (Bandura, 1986) ได้เสนอว่า พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่ได้ถูกกำหนดเป้าหมาย ที่นำไปสู่การแสดงการกระทำที่จะได้รับผลสัมฤทธิ์ในเชิงบวก และคอยหลีกเลี่ยงที่ได้รับผลในทางลบ ซึ่งเกิดจากการตีความจากที่สิ่งที่ได้รับรู้ ประการสบการณ์ที่ผ่านมา และการกระทำที่ประสบความสำเร็จ (Elliot & Harackiewicz, 1996) ในการศึกษายืนยันว่า การที่บุคคลมีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคคลนั้นจะมีความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการยืดหยุ่น ปรับได้ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์และการได้ใช้ความพยายามเนื่องจากบุคคลในความสำคัญกับ การกระตุ้นให้ใช้ความสามารถ ได้เอาชนะอุปสรรค และได้เพิ่มความสามารถของตนเอง ซึ่งความพยายามดังกล่าว ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและส่งเสริมการสำรวจ ความคิดริเริ่มสร้างสรร และการแสวงหางาน ที่ช่วยส่งเสริมการเจริญเติบโตทางปัญญาของบุคคลนั้นอีกด้วย (Dweck, 1986; VandeWalle, 1997)

ความพร้อมในการปรับตัวของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญในการประกอบอาชีพก็มีความแตกต่างกันด้วยเช่นกัน (Savickas & Porfeli, 2012) ในการอธิบายความพร้อมในการปรับตัวที่มีการผันแปรไปตามสถานการณ์นั้น มุมมองของนักวิชาการได้การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้จะสามารถเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและเข้าใจรูปแบบของการจูงใจที่นำไปสู่ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Tolentino et al., 2014) โดยกำหนดแนวทางว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ เป็นคุณลักษณะที่เหมาะสม และคงที่สำหรับการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และความเพียรพยายามต่อการเผชิญ

อุปสรรค (Dweck, 1986) การมุ่งเน้นเป้าหมายของแต่ละบุคคลแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสามารถในยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน และความพยายามที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์

ดังนั้น ผลจากการมีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนพฤติกรรมการปรับตัว เช่น มีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น ความมุ่นมั่นต่อเป้าหมาย และการเต็มใจในการตอบสนองทางพฤติกรรมต่อสถานการณ์ที่มีความท้าทาย (Dweck, 1986) เนื่องจากบุคคลนั้นจะแสวงหาโอกาสและสถานการณ์ที่จะทำบุคคลนั้นได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามรถของตนเอง เช่น ในสถานการณ์ที่ต้องมีการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่วัยทำงาน บุคคลนั้นก็จะสามรถเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การเติบโตในช่วงชีวิต สนับสนุนให้บุคคลมีการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอาชีพต่อไป (Diener & Dweck, 1978)

การวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมาย แบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ที่ได้นำมาศึกษาหาความสัมพันธ์และการมีอิทธิต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมี 2 แบบวัด ดังนี้ ในการศึกษาของ บัตตันและคณะ (Button, Mathieu, & Zajac, 1996) ได้พัฒนาแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal-orientation) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ การมุ่งเน้นเป้าหมายการกระทำ จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.90 (Tolentino et al., 2014)

สำหรับแบบวัดของ แวนดาเวล (VandeWalle, 1997) ได้พัฒนาแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมาย ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ การมุ่งเน้นเป้าหมายการกระทำ จำนวน 4 ข้อ และการมุ่งเน้นเป้าหมายหลีกเลี่ยงการกระทำ จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.89 (Ebenehi et al., 2016)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ โดยประยุกต์จากแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ ของ บัตตันและคณะ (Button et al., 1996) มี

ลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” สำหรับผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้มากกว่าผู้ตอบที่มีคะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ในต่างประเทศพบว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ในการศึกษาของ โตเลนติโน่และคณะ (Tolentino et al., 2014) พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.37 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพและด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพมีค่าสหสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านการใส่ใจในอาชีพ (ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.31 และ 0.26 ตามลำดับ) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับการศึกษาของ มิฟทา พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.508 (Miftah, 2019)

สำหรับการศึกษาการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จากการศึกษาของ ยูเซฟิ พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายทางการเรียนรู้สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ร้อยละ 28.5 (Yousefi, Abedi, Baghban, Eatemadi, & Abedi, 2011) ส่วนการศึกษาของ อิเบเนฮี พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ร้อยละ 21 (Ebenehi et al., 2016) สำหรับการศึกษาของ ครีดและคณะ พบว่า การตัดสินใจในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีอิทธิต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ อำนาจการทำนายได้ร้อยละ 66 (Park & Park, 2020)

จากงานวิจัยที่ในอดีต ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ผู้วิจัยจึงคาดว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียรู้สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

บุคลิกภาพเชิงรุก

ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกมีนักวิชาการได้ให้นิยามและความหมายไว้ดังนี้ โควี่ (Covey, 2012) ระบุว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความกล้าเผชิญกับความจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเหตุการณ์ต่าง ๆ สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนเองด้วยความพยายามทุ่มเท และถ่ายทอด ขยายผลงานที่ได้สร้างสรรค์ขึ้นไปในวงกว้าง ต่อมาการศึกษาของแบทแมนและแครนท์ (Bateman & Crant, 1993) ได้เสนอแนวคิดเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุก โดยให้คำนิยามไว้ว่าเป็นลักษณะนิสัยชอบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม แสวงหาโอกาส และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นจริง และมีความอดทนเพียรพยายามจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ เป็นผู้แสวงหาแนวทางของตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ในการศึกษาของ ไซเบิร์ตและคณะ (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999) ที่ให้นิยามว่า ผู้มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะพยายามหาโอกาสใหม่ๆ เสมอ และแสดงการกระทำในเชิงรุก มีการริเริ่มและมานะบากบั่นต่อการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย โดยที่พวกเขาจะพยายามปฏิรูปพันธกิจขององค์กร พยายามค้นหาปัญหาและแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัวและมักชอบที่จะมองหาโอกาสต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวคิดของเบทแมน และแครนท์ (Bateman & Crant, 1993) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการมองหาโอกาสใหม่ ๆ ด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางที่ดีกว่าในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และมีความอดทนในการปฏิบัติต่อแนวทางการทำงานจนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ความสำคัญของบุคลิกภาพเชิงรุก

แนวคิดบุคลิกภาพเชิงรุกได้ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกโดย เบทแมนและแครนท์ เป็นการอธิบายถึงบุคคลที่ชอบการเปลี่ยนแปลงและไม่ถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมภาพนอก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาโอกาสต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องตนเองตั้งไว้ แบทแมนและแครนท์ (Bateman & Crant, 1993) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ ดังนี้

1. มีความพยายามหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในการทำงาน

2. สามารถสร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมุ่งกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะเพิ่มมาตรฐานใหม่และเหนือกว่าคนอื่น ๆ โดยเป้าหมายหลักนั้นจะส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ๆ ด้วย

3. มีความพร้อมที่จะเผชิญความท้าทายและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

4. มีวิธีการทำงานที่มีความแตกต่างจากวิธีเดิม ๆ

5. มีความชื่นชอบในการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ

6. มีความมานะ อุตสาหะ มีความพยายามอย่างแน่วแน่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยง่าย

7. มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในกระบวนการพัฒนาทางอาชีพ บุคคลจะแสดงการกระทำกระตุ้นให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นการเตรียมรับมือกับความท้ายทายที่คาดไม่ถึงที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างในการย้ายตำแหน่ง การเปลี่ยนงาน รวมถึงผลกระทบด้านอื่น ๆ (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012) เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของบุคคล แครนท์ จึงได้มีการเสนอแนวคิดบุคลิกภาพเชิงรุก ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการกระทำของบุคคลในการริเริ่ม แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการที่จะออกแบบหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน (Bateman & Crant, 1993) เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน

ในการศึกษาในอดีต พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007) บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกนี้สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของตนเองได้มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกที่น้อยกว่า (Tolentino et al., 2014) นอกจากนี้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกไม่เพียงแต่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในทางอาชีพเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Brown, Cober, Kane, Levy, & Shalhoop, 2006) ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมากจึงมีความพร้อมในการรับมือในการเปลี่ยนแปลงในอาชีพ สามารถที่จะกำหนดแนวทางและแสวงหาโอกาสเพื่อสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานได้

การวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

แบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกที่ได้รับความนิยม คือ แบบวัดของ แบทแมนและแครนท์ (Bateman & Crant, 1993) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ เป็นมาตรวัดระดับ 7 ระดับจากระดับ 1 (“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”) ถึง 7 (“เห็นด้วยอย่างยิ่ง”) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.87 ถึง 0.89 จากการทดลองใน 3 กลุ่มตัวอย่าง และมีความเชื่อมั่นจากการทดสอบซ้ำในช่วง 3 เดือนอยู่ที่ 0.72 พบว่า มีความเที่ยงตรงเสมือน ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ ต่อมาการศึกษาของ ไซเบิร์ทและคณะ (Seibert et al., 1999) ได้ปรับปรุงแบบวัดเดิม โดยลดข้อคำถามให้เหลือ 10 ข้อ จากการการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยจากทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างที่สูงสุด (Bateman & Crant, 1993) และนำไปทดสอบพบความเชื่อมั่นของแบบวัดเป็น 0.86 ระดับความเชื่อมั่นลดลงเพียงเล็กน้อยเมื่อตัดข้อคำถามออก 7 ข้อ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย จะพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของเบทแมนและแครนท์ (Bateman & Crant, 1993) โดยการปรับข้อคำถามจากแบบวัดฉบับที่ปรับปรุงโดยไซเบิร์ทและคณะ (Seibert et al., 1999)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกปรับปรุงจากแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก ของ ไซเบิร์ทและคณะ (Seibert et al., 1999) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุกที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพการศึกษาของ โฮว (Hou et al., 2014) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพเชิงรุก และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาชั้นปี 4 มหาวิทยาลัยในประเทศจีนจำนวน 1,014 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพค่าเบต้าเท่ากับ 0.87) สอดคล้องกับงานของ เจียง (Jiang, 2016) บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.69 และบุคลิกภาพเชิงรุกยังร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ทำนายความสามารถในการปรับตัวได้ร้อยละ 50

นอกจากนี้การศึกษาของ โตเลนติโน่ (Tolentino et al., 2014) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยประเทศออสเตรเรียจำนวน 555 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.45 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ ด้านการการใส่ใจในอาชีพ เท่ากับ 0.36 ($p <$

0.001) ด้านการควบคุมตนในอาชีพเท่ากับ 0.37 ($p < 0.001$) ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพเท่ากับ .36 ($p < .001$) ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพเท่ากับ 0.44 ($p < 0.001$ สอดคล้องกับการศึกษาของ เอิงเซล (Öncel, 2014) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศตุรกี โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49 โดยด้านความใฝ่รู้ในอาชีพสูงกว่าด้านอื่นมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 สอดคล้องกับการศึกษาของไคและคณะ (Cai et al., 2015) ที่ศึกษาในกลุ่มนักศึกษาวิทยาลัยในประเทศจีน จำนวน 305 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกสามารถทำนายการแสวงหาอาชีพค่าความสัมพันธ์ในการทำนายเท่ากับ 0.36 และพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32

จากงานวิจัยในอดีต พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ผู้วิจัยจึงคาดว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

ความหมายของเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด ได้ดังนี้ การศึกษาของ ฮอลล์ (Hall, 2004) ได้ให้ความหมาย เจตคติต่ออาชีพที่อิสระ (Protean career attitude) ว่าหมายถึง บุคคลที่มีการตอบสนองและการตัดสินใจต่อการเปลี่ยนเส้นทางอาชีพอย่างเป็นอิสระและมีพัฒนาการ ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ การขับเคลื่อนด้วยคุณค่า (Value-driven) คือ บุคคลจะสามารถสัมผัสได้ถึงคุณค่าที่อยู่ภายในเพื่อหาแนวทางการทำงานให้สำเร็จด้วยวิธีของตนเอง และ การกำหนดตนเอง (Self-directed) คือ บุคคลจะจัดการต่ออาชีพ ซึ่งเป็นความสามารถในการปรับเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ (Briscoe & Hall, 2006)

ต่อมาในการศึกษาของ บริสโคและฮอลล์ (Briscoe & Hall, 2006) ได้ให้ความหมาย เจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด (Protean career attitude) ว่าหมายถึง ผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการใช้คุณค่าที่ตนเองกำหนดขึ้นมา ในการผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองกำหนดไว้ และมีอิสระในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาตัวแปรที่จะให้การอธิบายเกี่ยวกับ เจตคติต่ออาชีพ ได้ดียิ่งขึ้น คือ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดที่ไร้ข้อจำกัด (Boundaryless career attitude) โดยได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะเคลื่อนย้ายตนเองไปทำงานในตำแหน่งอื่นขององค์กร หรือยังไปทำงานในองค์กรอื่นการทำงานที่

ข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ในงานกระตือรือร้นในการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่สนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ ความคิดที่ไร้ข้อจำกัด (Boundary mindset) คือ เจตคติของบุคคลในการทำงานที่ข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ในการทำงาน และการเต็มใจในการเคลื่อนย้ายงาน (Organizational mobility preference) คือ เจตคติในการจัดการกับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือองค์กรสามารถทำงานได้หลากหลายไม่ได้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดในงาน

นอกจากนี้ การศึกษาของ ยู (Uy et al., 2015) ได้ให้ความหมาย เจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด (Boundaryless career attitude) ว่าหมายถึง บุคคลที่มีความสุขกับคนที่มีความหลากหลายทางความคิดทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่ว่าจะต้องไปทำงานในลักษณะใดหรือตำแหน่งงานไหนก็ตาม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหมายของ เจตคติต่ออาชีพที่กล่าวมา สามารถนำมาใช้สรุปความหมายสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า หมายถึง ลักษณะทางจิตที่สามารถจัดการจิตภายในตนเอง ซึ่งมีอิสระในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงานได้โดยไม่ถูกยึดติดอยู่กับข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระ หมายถึง การที่บุคคลสามารถกำหนดแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง คำนึงถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจากผลสำเร็จในการทำงาน มากกว่าความสำเร็จทางสังคม

2. เจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด หมายถึง ความยืดหยุ่นทางความคิดและจิตใจที่สามารถข้ามผ่านข้อจำกัดต่าง ๆ ในการทำงาน สามารถโยกย้ายปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ สถานที่ทำงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เสมอ

ความสำคัญของเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

เจตคติที่ไร้ข้อจำกัดต่ออาชีพ ประกอบด้วย 1.กรอบคิดแบบไร้ข้อจำกัด (boundaryless mindset) เป็นการเคลื่อนย้ายภายในจิตของบุคคล โดยบุคคลที่มีกรอบคิดแบบไร้ข้อจำกัดมีแนวโน้มที่จะข้ามผ่านขอจำกัดต่าง ๆ ในองค์กรไปได้ (Sullivan & Arthur, 2006) 2. ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Organizational mobility preference) เป็นการเคลื่อนย้ายทางร่างกายซึ่งสะท้อนไปยังเจตคติเมื่อเกิดการเคลื่อนย้ายอาชีพ ย้ายงานหรือย้ายไปแผนกต่าง ๆ ในองค์กร ส่วนเจตคติที่แปรเปลี่ยนได้ทางอาชีพ ขึ้นอยู่กับการจัดการในอาชีพของแต่

ละบุคคล และเป็นพฤติกรรมทางอาชีพในการกำหนดตนเอง (Briscoe, Hall, & Frautschy DeMuth, 2006)

เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระ (Protean Careers Attitude) เป็นลักษณะของอาชีพที่ถูกกำหนดโดยบุคคลมากกว่าการถูกกำหนดจากองค์กร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายของแต่ละบุคคล ครอบคลุมถึงการกำหนดเส้นของการดำเนินชีวิต และความสำเร็จทางจิตใจเป็นแรงขับเคลื่อนได้ดีกว่า ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Hall, 2004) และผู้ที่มีเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระสามารถวางแผน และประกอบอาชีพที่มีความหมายตามค่านิยมที่ตนเองได้กำหนดเอาไว้ (Briscoe et al., 2006) การศึกษาของ ฮอลล์ (Hall, 2004) ได้เสนอว่าบุคคลที่มีเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระในระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีการกำหนดตนเอง มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้และเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการสร้างคุณค่า ความเชื่อให้เกิดขึ้นในงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งต่างจากคุณค่าที่องค์กรเป็นผู้กำหนด

เจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด (Boundaryless Careers Attitude) เป็นเจตคติต่ออาชีพที่เปิดกว้าง นำไปสู่โลกของการทำงานที่แท้จริง ซึ่งก้าวล้ำไปอีกขั้นจากข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรได้กำหนดขึ้น (Briscoe et al., 2006) ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถย้ายจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่ง หรือย้ายจากลำดับชั้นหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งได้อย่างไร้ข้อจำกัดใด ๆ (Guan, Arthur, Khapova, Hall, & Lord, 2019) การเคลื่อนย้ายปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติทางกายภาพ เช่น การเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงาน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน การประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงการทำงานนอกเวลา (Part-time) ก็เป็นส่วนหนึ่งของมิติด้านนี้ สำหรับมิติทางจิตใจ บุคคลมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน (Sullivan & Arthur, 2006)

ดังนั้น การมีเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวในเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนเองต้องเผชิญและมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้ดียิ่งขึ้น

การวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

ในปี 2006 การศึกษาของ บริสโคและคณะ (Briscoe & Hall, 2006) ได้พัฒนาการวัด เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด แบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น 2 แบบวัด ได้แก่ 1. แบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่ผันแปร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบด้านการขับเคลื่อน

ด้วยคุณค่า มีข้อความจำนวน 6 จำนวน และองค์ประกอบด้านการกำหนดตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ 2. แบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิดที่ไร้ข้อจำกัด มีข้อความคำถามจำนวน 8 ข้อ และองค์ประกอบด้านการเต็มใจในการเคลื่อนย้ายงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้องค์ประกอบด้านการขับเคลื่อนด้วยคุณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.69 องค์ประกอบด้านการกำหนดตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 องค์ประกอบด้านความคิดที่ไร้ข้อจำกัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และองค์ประกอบด้านการเต็มใจในการเคลื่อนย้ายงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

นอกจากนี้ในการศึกษาของ ฌานและคณะ (Chan et al., 2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและเจตคติต่ออาชีพ ในขณะที่การศึกษาของ วูลเมอร์ และสเปิร์ก (Volmer & Spurk, 2011) ได้ใช้แบบวัด เจตคติต่ออาชีพ ของบริสโค ในการศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติต่ออาชีพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัยและอัตวิสัย ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของบริสโค และคณะ (Briscoe et al., 2006)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด ปรับปรุงจากแบบวัดเจตคติต่ออาชีพของ บริสโคและคณะ (Briscoe et al., 2006) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่ออาชีพมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดและความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า ยังมีไม่มากนักเพราะเป็นตัวแปรที่เพิ่งได้รับการพัฒนาขึ้นไม่กี่ปีที่ผ่านมานี้ โดยผู้วิจัยพบว่าในการศึกษาของ ฌานและคณะ (Chan et al., 2015) พบ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยมีค่าสหสัมพันธ์เจตคติต่ออาชีพที่ผันแปร และเจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัดเท่ากับ 0.56 และ 0.52 ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ ด้านการตระหนัก เท่ากับ 0.46 และ 0.41 ด้านการควบคุมเท่ากับ 0.54 และ 0.45 ด้านการสนใจใฝ่รู้เท่ากับ 0.49 และ 0.52 ด้านความมั่นใจเท่ากับ 0.45 และ 0.42 ตามลำดับ งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาในกลุ่มนักศึกในระดับอุดมศึกษาในประเทศจีน และการศึกษาของ สตั๊ฟเฟอร์ (Stauffer et al., 2018)

พบว่า เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัว โดยเจตคติที่แปรเปลี่ยนได้ต่ออาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.40 และเจคติที่ไร้ข้อจำกัดต่ออาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.30 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จอห์นสตัน (Johnston, 2016) ที่ได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเชิงระบบ (A Systematic Review) นอกจากนี้ ในงานของ วูลเมอร์ และสเปิร์ก (Volmer & Spurk, 2011) พบว่า เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นาทัสยา และวัลลันสาริ (Natasya & Wulansari, 2019) ที่พบว่า เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

จากงานวิจัยในอดีต พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่า เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยบุคคลที่มีเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดสูง จะมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสูงตามไปด้วย

ปัจจัยทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

การสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม การศึกษาของ คอบบ์ (Cobb, 1976) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึง ข้อมูลที่นำไปสู่ความเชื่อบุคคลที่ได้รับการดูแล การให้ความรัก การได้รับการนับถือและการเป็นสมาชิกในสังคมที่มีภาระกิจร่วมกัน ต่อมาในการศึกษาของ วางและฟู (Wang & Fu, 2015) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึง การช่วยเหลือทางด้านจิตใจและทางร่างกาย ซึ่งบุคคลจะได้รับผ่านความสัมพันธ์ทางสังคม สามารถลดและบรรเทาความตึงเครียดที่เกิดขึ้นทางจิตใจ และยังทำให้ความสามารถในการปรับตัวในสังคมดีขึ้นอีกด้วย ในการศึกษาของ บลูสเทน (Blustein, 2000) การสนับสนุนทางสังคมหมายถึง แหล่งของข้อมูลที่ที่มีอิทธิพลในการเลือกอาชีพ

สำหรับในประเทศไทยมีการให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมไว้ ได้แก่ การศึกษาของ พรทิพย์ ม่วงมี ได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าหมายถึง การที่นักศึกษามีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ที่รับรู้ได้ว่ามีบุคคล สถานที่ในการที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ครูอาจารย์ เพื่อนสนิท และคนใกล้ชิดคนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก คนในครอบครัว โดยจะให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุสิ่งของที่สามารถจับต้องได้และที่จับต้องไม่ได้ รวมถึงการได้รับการดูแล ใส่ใจ และกำลังใจ เป็นต้น (พรทิพย์ ม่วงมี, 2554) สอดคล้องกับ

การศึกษาของ ธนยศ สุมาลย์โรจน์ ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาแพทย์ถึงระดับการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลจากแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่นักศึกษาแพทย์มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน และบุคคลพิเศษในชีวิต อันจะทำให้นักศึกษาแพทย์เกิดความรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่ ห่วงใย มีความรู้สึกพึ่งพาและวางใจ รวมทั้งคลายทุกข์เมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่สบายใจขึ้น (ธนยศ สุมาลย์โรจน์, 2560) ต่อมา ในการศึกษาของของณฐพร ศรีสวัสดิ์ ได้ให้ความหมายความการสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัว เพื่อน และอาจารย์ ทั้งทางอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับบริบทที่ดำรงอยู่ (ณฐพร ศรีสวัสดิ์, 2560) และในการศึกษาของสุขจิตร ตั้งเจริญ ได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึง การที่นักศึกษา ได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ วัตถุ และข้อมูลข่าวสาร จากครอบครัว ครูอาจารย์ และเพื่อน (สุขจิตร ตั้งเจริญ, 2554)

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหมาย การสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมา สามารถนำมาใช้สรุปความหมายสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ร่างกาย การดูแลเอาใจใส่ จากครอบครัว เพื่อนของนักศึกษาที่ช่วยผ่อนคลายความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิต

ความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในกระบวนการแสวงหาทางอาชีพ การสนับสนุนทางสังคมถูกอธิบายจากลักษณะของสภาพแวดล้อมทางสังคม เครือข่ายในสังคม และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน (Cohen & Matthews, 1987) และมีนักวิจัยได้นิยามผลประโยชน์ที่ได้จากการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมคือข้อมูล รายละเอียดที่นำไปสู่ความเชื่อของบุคคลที่ได้รับการดูแล ความเคารพ ให้เกียรติ และความรัก (Turan, Çelik, & Turan, 2014) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติประกอบด้วยมิติทางจิตวิทยาและวัตถุที่จัดให้บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือหรือได้รับประโยชน์ (Vietze, 2011) การสนับสนุนทางสังคมแสดงให้เห็นถึงลักษณะโครงสร้างเครือข่ายในสังคม ดังนั้น การสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นตลอดช่วงอายุขัยทั้งจากครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Cobb, 1976)

การสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญกับวัยรุ่น โดยเฉพาะช่วงที่ต้องมีการตัดสินครั้งสำคัญในช่วงชีวิต อย่างเช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต การสนับสนุนทางสังคม

สามารถอธิบายได้ว่า เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคล ที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่น ทั้งการดูแลทางด้านจิตใจ รวมถึงสิ่งของ ในทางทฤษฎีนั้นการสนับสนุนทางสังคมถูกมองว่าเป็นความเชื่อในการได้รับการดูแลใส่ใจให้ความรัก ความเคารพนับถือ ให้คุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นสมาชิกในสังคม (Cobb, 1976; Vietze, 2011) ในนักศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาจากครอบครัว เพื่อน อาจารย์ สถานศึกษา และบุคคลที่มีความสำคัญ ในกระบวนการเปลี่ยนอาชีพแสดงให้เห็นถึงความท้าทายที่บุคคลจะต้องเผชิญในสถานการณ์ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวช่วยในพัฒนาการทางอาชีพของบุคคล ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจ และยังสามารถทำนายทางเลือกในอาชีพได้เช่นกัน (Wiesenberg & Aghakhani, 2007)

นอกจากนี้ เลนท์ (Lent, Hackett, & Brown, 1999) การสนับสนุนทางสังคมยังมีอิทธิต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเพราะ ในการสนับสนุนสามารถทำบุคคลหาประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการตัดสินใจด้านอาชีพและค้นหาอัตลักษณ์ในอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ เกรค (Kracke, 2002) ระบุว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพในอนาคต และการสนับสนุนทางสังคมในนักศึกษาระดับอุดมศึกษายังช่วยอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนผ่านจากชีวิตการเรียนสู่โลกการทำงาน

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับความนิยมในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ คือ แบบวัดของ ไซเมทและคณะ (Zimet et al., 1988) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ แบ่งข้อคำถามเป็น 3 การวัดย่อย คือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนและคนสำคัญอื่น ๆ ด้านละ 4 ข้อย่อย เป็นมาตรวัดประเมิน 7 ระดับ จาก ระดับ 1 (“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”) ถึง 7 (“เห็นด้วยอย่างยิ่ง”) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านการสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญอื่น ๆ เท่ากับ 0.91 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเท่ากับ 0.87 และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนเท่ากับ 0.85 ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ ไซเมทและคณะ (Zimet et al., 1988)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ปรับปรุงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ของ ไซเมทและคณะ (Zimet et al., 1988)เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบการศึกษาของ เชนและคณะ (Chen et al., 2012) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพัฒนาการด้านอาชีพ ซึ่งเป็นการเสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของผู้ใหญ่ตอนตต้นได้ โดยในการศึกษาของ ตูรัน (Turan et al., 2014) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อน และบุคคลสำคัญกับการค้นหาอาชีพ

นอกจากนี้การศึกษาของ เทียนและแฟน (Tien & Wang, 2017) ที่ได้ทำการศึกษากลุ่มนักศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศจีนจำนวน 45 คน พบว่า การสนับทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ ด้านการใส่ใจในอาชีพ เท่ากับ 0.31 ($p < 0.01$) ด้านการควบคุมตนในอาชีพเท่ากับ 0.34 ($p < .01$) ด้านใฝ่รู้ในอาชีพเท่ากับ 0.36 ($p < .01$) และด้านมั่นใจในตนเองเท่ากับ 0.35 ($p < 0.01$) และการสนับสนุนทางสังคมความสัมพันธ์ในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.327 และร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพร้อยละ 0.295 ต่อมาในการศึกษาของ วางและฟู (Wang & Fu, 2015) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาของวิทยาลัยของประเทศจีนจำนวน 976 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเท่ากับ 0.39 ($p < 0.001$) และมีค่าความสัมพันธ์ในการทำนายค่าเบต้าเท่ากับ 0.15 และร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ร้อยละ 85 ในขณะที่การศึกษาของ อิเบเนฮิ (Ebenehi et al., 2016) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.10 และร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ร้อยละ 0.333

จากความสอดคล้องของผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ผู้วิจัยจึงคาดว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์

สภาพแวดล้อมทางการเรียน

ความหมายของสภาพแวดล้อมทางการเรียน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางการเรียน (Authentic Learning Environment) ในการศึกษาของ บลูม (Bloom, 1964) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมทางการเรียน ว่าหมายถึง ปัจจัยแวดล้อม คนหรือสิ่งที่มีอิทธิพล สิ่งเร้าจากภายนอกที่มากระทบกับบุคคล โดยสิ่งที่มีอิทธิพลเหล่านี้เป็นได้ทั้งวัตถุสิ่งของ ที่เกิดขึ้นเองในธรรมชาติหรือมนุษย์สร้างมา สิ่งที่อยู่ร่วมกันในสังคม รวมถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผล การศึกษาของ เฮอร์ริงตัน (Herrington & Herrington, 2007)ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมทางการเรียนว่าหมายถึง การเรียนจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนผ่านการแสดงบทบาทสมมติ กิจกรรมจากฐานของปัญหา กรณีศึกษา และการฝึกปฏิบัติการมีส่วนร่วมจากการสื่อสารเสมือนจริง ส่วนการศึกษาของ เทียนและแฟน (Tian & Fan, 2014) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในบริบทของนักศึกษาพยาบาลว่าหมายถึง บริเวณแวดล้อมของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในงาน ผู้ป่วย คลินิกที่เป็นสถานที่ฝึกงานพยาบาลรุ่นที่ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกันทั้งทางบวกและทางลบที่มีอิทธิผลต่อผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล นอกจากนี้การศึกษาของ ฟางและคณะ (Fang et al., 2018) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมทางการเรียนในบริบทของนักศึกษาพยาบาลชั้นปี 1-3 ว่าหมายถึง สถานที่ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในโรงพยาบาล เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมทางการเรียนและทางอาชีพ เช่น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวกับจิตสังคม กระบวนการทางความคิด วัฒนธรรม ความรู้สึกต่าง รวมถึงมุมมองต่าง ๆ ในการศึกษา ผ่านผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหมาย สภาพแวดล้อมทางการเรียนที่กล่าวมา สามารถนำมาใช้สรุปความหมายสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกการแก้ไขจากตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริง ทำให้สามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียนได้

การวัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

แบบวัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน มีความหลากหลายและปรับเปลี่ยนไปตามบริบททางการเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า วอร์คเกอร์และเฟรเซอร์ (Walker & Fraser, 2005) ได้พัฒนาแบบวัด Distance Education Learning Environments Survey (DELES) ซึ่ง

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ แบ่งเป็น 6 การวัด ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้สอน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ความสัมพันธ์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ การเรียนรู้ที่แท้จริง มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ การเรียนแบบลงมือปฏิบัติ มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ และความเป็นอิสระของผู้เรียนมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมิน 5 ระดับจาก ระดับ 1 (“ไม่เคย”) ถึง 5 (“ปกติ”) ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.75 - 0.94 ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ วอร์คเกอร์และเฟรเซอร์ (Walker & Fraser, 2005)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดมาปรับใช้เพียง 2 ประเด็นได้แก่ 1. การเชื่อมโยงประสบการณ์ในและนอกห้องเรียน 2. การเรียนรู้แท้จริง เนื่องจากแบบวัด ทั้ง 6 แบบวัดสามารถนำมาวัดแยกกันได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น และความสอดคล้องภายในของแบบวัด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ปรับปรุงจากแบบวัดของ วอร์คเกอร์และเฟรเซอร์ (Walker & Fraser, 2005) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับสภาพแวดล้อมทางการเรียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวพบว่า การศึกษาของ เทียนและแฟน (Tian & Fan, 2014) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศจีนจำนวน 431 คน พบว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.34 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ ด้านการใส่ใจในอาชีพเท่ากับ 0.23 ($p < 0.01$) ด้านการควบคุมตนในอาชีพเท่ากับ 0.28 ($p < 0.01$) ด้านสนใจใฝ่รู้ในอาชีพเท่ากับ 0.29 ($p < 0.01$) และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพและสามารถทำนายความสามรรถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าความสัมพันธ์ในการทำนายเท่ากับ 0.166 เท่ากับ 0.32 ($p < 0.01$) นอกจากนี้การศึกษาของ ฟางและคณะ (Fang et al., 2018) พบว่า การแวดล้อมทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเท่ากับ 0.51 ($p < 0.01$) และสภาพแวดล้อมทางการเรียน มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพโดยมีค่าเบต้า เท่ากับ 0.40

จากงานวิจัยในอดีต พบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ผู้วิจัยจึงคาดว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์

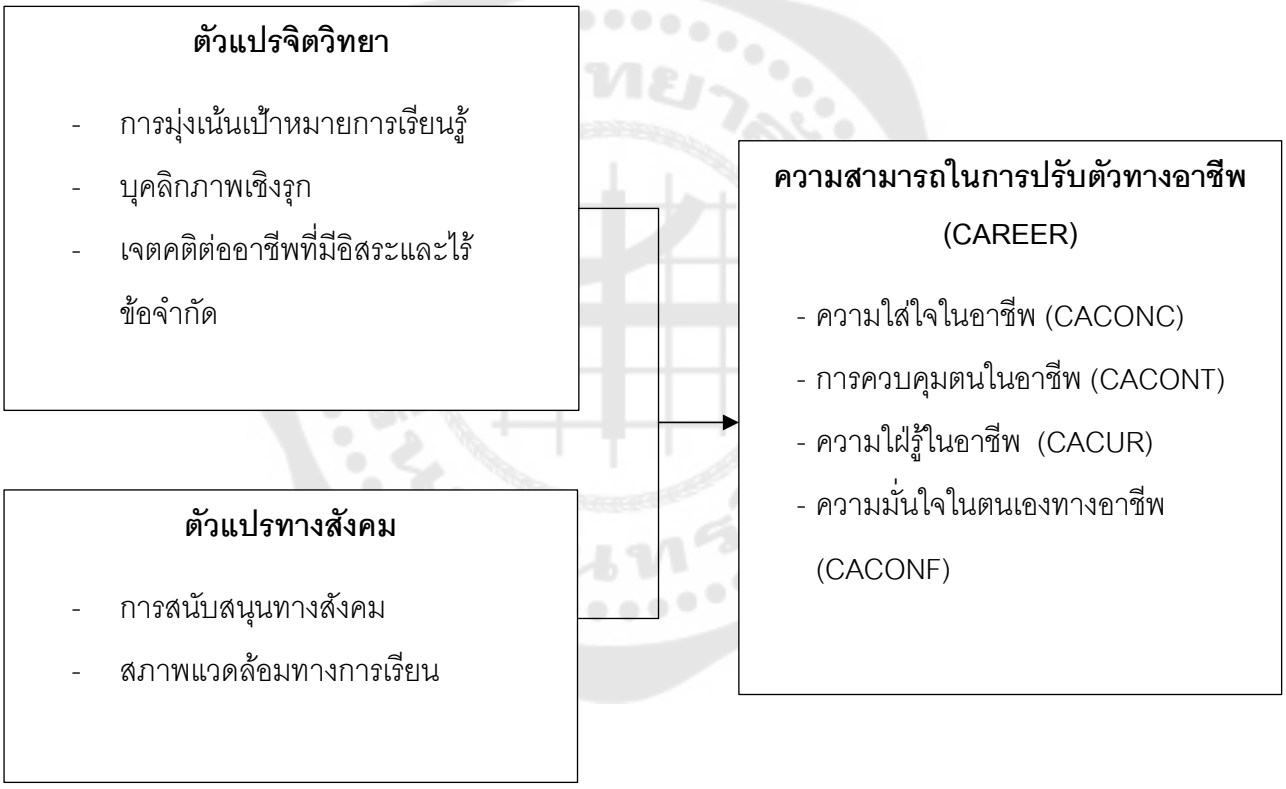
กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสมมติฐานในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

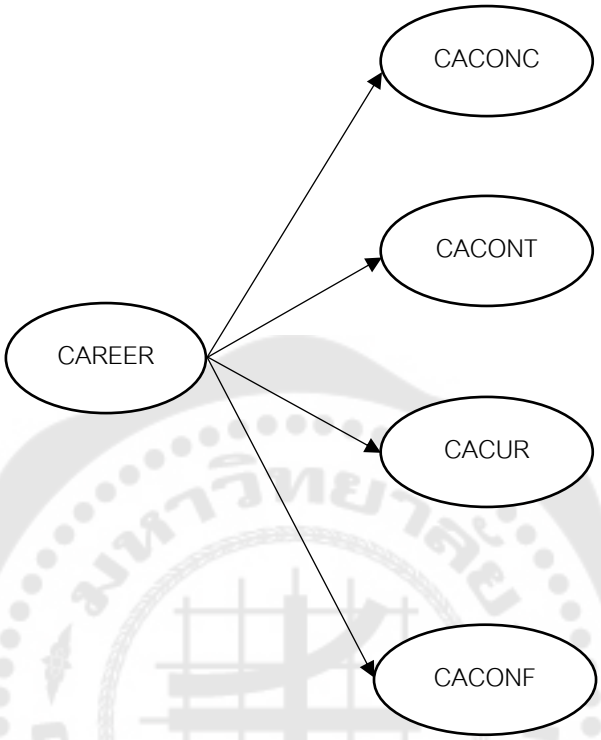
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาพฤติกรรมตามแนวทางของพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัว โดยแบ่งแปรอิสระออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ ตัวแปรปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ และบุคลิกภาพเชิงรุก ตัวแปรปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเรียน ซึ่งเป็นการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์แบบบูรณาการ ซึ่งหมายถึง การที่ศาสตร์ตั้งแต่สองศาสตร์ขึ้นไป มีการแลกเปลี่ยน หรือการผสานศาสตร์ตั้งแต่สองศาสตร์ขึ้นไปให้กลมกลืนเข้าด้วยกัน โดยมีในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำศาสตร์ด้านสังคม ประกอบด้วย ตัวแปรจากสาขาจิตวิทยา จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ และบุคลิกภาพเชิงรุก ตัวแปรจากสาขาสังคมวิทยาจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรด้านศึกษาศาสตร์ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเรียน ตัวแปรจากทั้ง 3 ศาสตร์นี้ ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ชั้นปี 4 มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยแบบบูรณาการนี้ เป็นกระบวนการศึกษาในลักษณะ การนำวิธีวิจัยจากศาสตร์เดี่ยวมาใช้ภายใต้กระบวนการวิจัย

นอกจากนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ของทฤษฎี ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์แบบบูรณาการ ในกระบวนการบูรณาการศาสตร์มากกว่า 1 สาขา มักเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดในการที่จัดกลุ่มของตัวแปร เพื่อให้ได้องค์ประกอบใหม่ที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนั้น และเพื่อให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ของละบริบท (ดุษฎี อินทรประเสริฐ, 2563) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ของความสามารถในการปรับตัว ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ ซาวิคคาส (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012) ได้แก่ 1. ความใส่ใจในอาชีพ 2. การควบคุมตนในอาชีพ 3. ความใฝ่รู้ในอาชีพ 4. ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ

นอกจากนี้ ยังเป็นการศึกษาถึงองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพใดที่เหมาะสมกับบริบทของนักศึกษานิเทศศาสตร์ และได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่ประกอบด้วยปัจจัยทางจิตและทางสังคมซึ่งเป็นการนำศาสตร์ทางด้านจิตวิทยา และศาสตร์ทางสังคมมาร่วมกับอธิบายและทำนายตัวแปรตามของการศึกษาครั้งนี้ ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อ้างอิงตามสถิติที่ใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

นิยามปฏิบัติการ

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง ความพร้อมของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวางแผนสำหรับอนาคต มีการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ด้วยตนเอง มีการแสวงหาโอกาสเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ มีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความใส่ใจในอาชีพ หมายถึง หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต มีการวางแผนอาชีพ สามารถกำหนดแผนการทำงานและตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคตได้ด้วยตนเอง

2. ด้านการควบคุมตนในอาชีพ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

3. ความใฝ่รู้ในอาชีพ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสนใจใคร่รู้ในการสำรวจข้อมูลและสิ่งรอบตัวที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพในอนาคต

4. ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการได้ใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงานที่เป็นการฝึกประสบการณ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ จนได้เห็นความสำเร็จของตนเอง

วัดได้จากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยปรับใช้จากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพฉบับภาษาไทยของ (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) ตามแนวคิดของซาวิคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบย่อย โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่น เพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่ยากและมีความท้าทาย ทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้ได้ลองทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นจนนำไปสู่การประสบความสำเร็จ

วัดจากแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ โดยปรับใช้จากแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ ของ บัตตันและคณะ (Button et al., 1996) มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” สำหรับผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ มากกว่าผู้ตอบที่มีคะแนนต่ำ

บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง ความกระตือรือร้นในการมองหาโอกาสใหม่ ๆ ด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางที่ดีกว่าในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และมีความอดทนในการปฏิบัติต่อแนวทางการทำงานจนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

วัดจากแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกปรับใช้จากแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก ของ ไซเบิร์ท และคณะ (Seibert et al., 1999) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด หมายถึง ลักษณะทางจิตที่สามารถจัดการจิตภายในตนเอง การมีอิสระในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง

สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงานได้โดยไม่ถูกยึดติดอยู่กับข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระ หมายถึง การที่นักศึกษาสามารถกำหนดแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง คำนึงถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจากผลสำเร็จในการทำงาน มากกว่าความสำเร็จทางสังคม 2. เจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด หมายถึง ความยืดหยุ่นทางความคิดและจิตใจที่สามารถข้ามผ่านข้อจำกัดต่าง ๆ ในการทำงาน สามารถโยกย้ายปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ สถานที่ทำงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เสมอ

วัดจากแบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด ปรับปรุงจากแบบวัดของบริสโคและคณะ (Briscoe et al., 2006) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่ออาชีพมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ร่างกาย การดูแลเอาใจใส่ จากครอบครัว เพื่อนของนักศึกษาที่ช่วยผ่อนคลายความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิต

วัดจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ปรับปรุงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ไซเมทและคณะ (Zimet et al., 1988) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

สภาพแวดล้อมทางการเรียน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกการแก้ไขจากตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริง ทำให้สามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียนได้ ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเชื่อมโยงประสบการณ์ในและนอกห้องเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆที่ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้จึงเกิดการเชื่อมโยง ประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับ

2. การเรียนรู้แท้จริง หมายถึง โอกาสของนักศึกษาที่ได้เรียนรู้การแก้ไขปัญหาที่แท้จริง ซึ่งเกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริง

วัดจากแบบวัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ปรับปรุงจากแบบวัดของ วอร์คเกอร์และเฟรเซอร์ (Walker & Fraser, 2005) เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับสภาพแวดล้อมทางการเรียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเรียน สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ความใส่ใจในอาชีพ การควบคุมตนในอาชีพ ความใฝ่รู้ในอาชีพ ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และศึกษาปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 โดยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรด้านนิเทศศาสตร์ มีจำนวน 30 แห่ง โดยมีนักศึกษาที่เป็นประชากรทั้งหมด 10,265 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ที่กำลังการศึกษาในปีการศึกษา 2563 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรด้านนิเทศศาสตร์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ รี และปาร์คเกอร์ (Rea & Parker, 2014)

$$n = \frac{Nx}{\left((N-1)E^2 + x\right)}$$

โดยที่

n = จำนวนตัวอย่าง

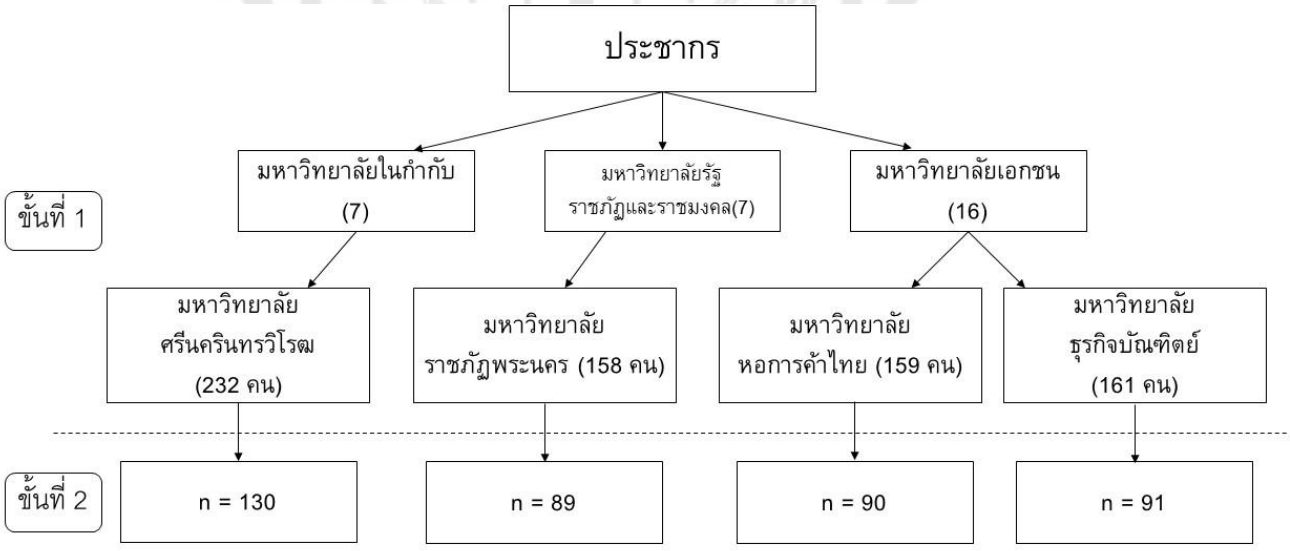
N = จำนวนประชากร

X = ค่ากำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ 5 %

E = ระดับความผิดพลาดที่ยอมรับได้

จากสูตรข้างต้น หากเป็นกรณีที่ประชากรเป้าหมายมีมากกว่า 40,000 คนขึ้นไป ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 จากการคำนวณพบว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจะเท่ากับ 383 ตัวอย่าง เพื่อให้สะดวกในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ จึงใช้ 400 ตัวอย่าง

2. เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังที่แสดงไว้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบ่งตามประเภทมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับ จำนวน 7 แห่ง 2) กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยราชมงคล จำนวน 7 แห่ง และ 3) กลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 16 แห่ง โดยใช้สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับฉลาก จากกลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับจำนวน 1 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยราชมงคล จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และกลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างจากนักศึกษานิเทศศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยรวม เท่ากับ 400 คน โดยคิดตามสัดส่วนจำนวนนักศึกษา นิเทศศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\boldsymbol{n_i}}{\boldsymbol{N}} \times \mathbf{400}$$

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัย	จำนวนนักศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถามสมบูรณ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	232	130	130
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	158	89	91
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	159	90	90
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	161	91	91
รวม	**710**	**400**	**402**

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยชุดแบบสอบถามปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ แบ่งออกเป็น 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางการเรียน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด โดยให้นักศึกษาเลือกตอบและตอบแบบสั้น ดังนี้

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

1. มหาวิทยาลัยที่ท่านกำลังศึกษาอยู่

☐ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

☐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

☐ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

☐ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. อายุ ..... ปี

3. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก

4. ท่านเคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์มาก่อนหรือไม่

☐ ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์

☐ เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์

5. ท่านเคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์ในลักษณะใด (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การฝึกประสบการณ์ เช่น โครงการสหกิจศึกษา โครงการฝึกประสบการณ์อื่น

☐ นักศึกษาช่วยงาน เช่น ในมหาวิทยาลัย คณะ ชมรม เป็นต้น

☐ งานอาชีพอิสระ (Freelance) เช่น พิธีกร ช่างภาพ ตัดต่อ เป็นต้น

☐ อบรมหลักสูตรพิเศษ เช่น การ workshop กับหน่วยงานภายนอก

6. ท่านมีประสบการณ์การทำงานด้านนิเทศศาสตร์ในตำแหน่งใดบ้าง (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การเขียนบท (บทละคร บทภาพยนตร์ บทโฆษณา และอื่น ๆ)

☐ พิธีกร (โทรทัศน์ วิทยุ ช่องออนไลน์)

☐ ช่างภาพ

☐ นักข่าว/ผู้สื่อข่าว

☐ ตัดต่อ เช่น ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหวต่าง ๆ

☐ นักเขียน หนังสือ บล็อก เว็บไซต์ และอื่น ๆ

☐ ผู้กำกับ เช่น ผู้กำกับละคร ภาพยนตร์ โฆษณา มิวสิควิดิโอ

☐ นักแสดง นางแบบ พรีเซ็นเตอร์

☐ นักพากย์เสียง

☐ ออกแบบสื่อ เช่น สิ่งพิมพ์ เครื่องแต่งกาย ฉาก

☐ ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์

☐ อื่น ๆ

7. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาท่านได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลใดบ้าง (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ได้รับโล่รางวัล

☐ ได้รับเกียรติบัตรหรือประกาศนียบัตร

☐ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เช่น ทุนการศึกษา

☐ ได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่สิ่งของ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ มิตรภาพ

☐ ไม่ได้รับ

☐ อื่น ๆ

8. ท่านได้วางแผนสำหรับอาชีพในอนาคตหรือไม่

☐ วางแผนไว้แล้ว

☐ ยังไม่ได้วางแผน

9. โปรดเลือกอาชีพมา 3 อาชีพที่ท่านสนใจอยากทำหลังจากจบการศึกษาปริญญาตรี

☐ นักสื่อสารการตลาด นักประชาสัมพันธ์ และนักโฆษณา

☐ นักสื่อสารองค์กร

☐ นักสร้างสรรค์และออกแบบสื่อ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อการเรียนรู้ โมชั่นกราฟิก ครีเอทีฟ

☐ นักข่าว คอลัมนิสต์ ผู้รายงานข่าว

☐ ผู้ผลิตสื่อและเนื้อหาดิจิทัล

☐ ผู้ผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง รายการโทรทัศน์ รายการออนไลน์

☐ ผู้ประกาศ พิธีกร ผู้ดำเนินรายการ

☐ ผู้เขียนบทรายการ ผู้เขียนบทภาพยนตร์

☐ ผู้กำกับ/ผู้ช่วยผู้กำกับรายการ ผู้กำกับภาพยนตร์ดิจิทัล

☐ ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โทรทัศน์และสื่อดิจิทัลต่าง ๆ

☐ ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ

☐ ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว

☐ นักวิชาการด้านการสื่อสารภาครัฐและเอกชน

☐ สายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ด้านนิเทศศาสตร์

☐ อื่น ๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความใส่ใจในอาชีพ 2) การควบคุมตนในอาชีพ 3) ความใฝ่รู้ในอาชีพ 4) ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ โดยผู้วิจัยได้ปรับใช้แบบวัดจากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) ตามแนวคิดของซาวิคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) และได้กำหนดให้ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 24

ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 24 – 144 คะแนน เมื่อนำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.409 - 0.817 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.949

ตัวอย่างแบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ด้านความใส่ใจในอาชีพ

(0) ฉันรู้ว่าสิ่งที่ฉันเลือกในวันนี้จะส่งผลต่ออนาคต

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านการควบคุมตนในอาชีพ

(00) ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพในอนาคต ได้ด้วยตนเอง

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ

(000) ฉันมักสำรวจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ

(0000) ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน หากเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน ตั้งแต่ “จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ของนักศึกษานิเทศศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ ของ บัตตันและคณะ (Button et al., 1996) โดยได้เลือกเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวกับการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ และได้กำหนดให้ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 8 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 8 – 54 คะแนน เมื่อนำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.509 – 0.866 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ 0.925

ตัวอย่างแบบสอบถามการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้

(0) โอกาสเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(00) หากมีความมุ่งมั่นในการทำงานแล้ว ฉันจะสามารถประสบความสำเร็จได้

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน หากเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน ตั้งแต่ “จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน “ไม่จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดบุคลิกภาพเชิงรุกของนักศึกษานิเทศศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดบุคคลิภาพเชิงรุกของ เบทแมนและแครนท์ (Bateman & Crant, 1993) และได้กำหนดให้ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 10 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน เมื่อนำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.448 - 0.823 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ 0.908

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก

(0) ฉันมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(00) เมื่อฉันตัดสินใจแล้ว ต่อให้เป็นเรื่องที่ท้าทายแค่ไหน ฉันก็จะทำให้สำเร็จ

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน หากเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน ตั้งแต่ “จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน “ไม่จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

ตอนที่ 5 เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดของนักศึกษานิเทศศาสตร์แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) เจตคติที่แปรเปลี่ยนได้ต่ออาชีพ 2) เจตคติที่ไร้ขอบเขตต่ออาชีพ โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดของบริสโคและคณะ (Briscoe et al., 2006) และได้กำหนดให้ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 27 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 – 162 คะแนน เมื่อนำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -0.461 - 0.772 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ 0.860

ตัวอย่างแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

ด้านเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระ

(0) ในการทำงานฉันสามารถพึ่งพาและควบคุมการทำงานของตัวเองได้

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านเจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด

(00) ฉันสนุกกับการได้ทำงานร่วมกับบุคคลภายนอกองค์กร

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน หากเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน ตั้งแต่ “จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน “ไม่จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน ส่วนข้อคำถามทางลบให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษานิเทศศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ไซเมทและคณะ (Zimet et al., 1988) และได้กำหนดให้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 12 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 12 – 72 คะแนน เมื่อนำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.663 - 0.845และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ 0.948

ตัวอย่างแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

(0) ฉันมีใครบางคนที่ฉันสามารถแบ่งปันทุกข์สุข

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(00) ฉันมีคนช่วยผ่อนคลายความทุกข์ใจได้อย่างแท้จริง

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน หากเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน ตั้งแต่ “จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน “ไม่จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางการเรียน

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักศึกษานิเทศศาสตร์ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงประสบการณ์ในและนอกห้องเรียน 2) การเรียนรู้แท้จริง โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดสภาพแวดล้อมทางเรียนของ วอร์คเกอร์และเฟรเซอร์ (Walker & Fraser, 2005) และได้กำหนดให้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 12 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 12 – 72 คะแนน เมื่อนำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.633 – 0.858 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ 0.952

ตัวอย่างแบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางการเรียน

การเชื่อมโยงประสบการณ์ในและนอกห้องเรียน

(0) ฉันสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากชีวิตประจำวันของฉันกับการเรียนในชั้นเรียนได้

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

การเรียนรู้แท้จริง

(00) กิจกรรมในชั้นเรียนของฉันส่วนใหญ่มาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน หากเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน ตั้งแต่ “จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน “ไม่จริงที่สุด” มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่พัฒนามาจากแนวคิดและแบบวัดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ ไปทดลองใช้และหาคุณภาพของเครื่องวัด มีรายละเอียดต่อไปนี้

ความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบว่าแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหา มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการ และมีภาษาที่ใช้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination)

ผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มนักศึกษานิเทศศาสตร์ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 35 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – tole Correlation) และเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2558) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ภายหลังจากการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดแล้ว เลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงให้มีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด ให้นำมาความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่ 0.6 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอใบรับรองการทำวิจัยในมนุษย์จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย และติดต่อมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับนักศึกษา

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติเพื่อตอบคำถามวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) รวมถึงสถิติพื้นฐานเพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกต ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ค่าความเบ้ (Skewness: SK) ค่าความโด่ง (Kurtosis: KU)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

2.2 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ดังนี้

1) การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรอิสระ (Normality Test)

2) การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence) พิจารณาจากค่า Durbin-Watson

3) การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF)

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ ด้วยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาดังนี้

1) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลว่าเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ด้วยการพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ยิ่งค่าเข้าใกล้ 1 ยิ่งมีความเหมาะสม

2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตเป็นไปตามเกณฑ์ Factor loading > 0.40 (Hair et al. , 2009)

3) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) โดยผู้วิจัยพิจารณาจากจำนวนเท่าของค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าองศาอิสระ (χ^2/df) หากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าน้อยกว่า 2 เท่าของค่าองศาอิสระแสดงว่า ข้อมูลโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) คืออัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010)

5) ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation: RMSEA) ต่ำกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งถือว่าโมเดลมีความกลมกลืนดีมาก (Hair et al., 2010)

6) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติ (Normed fit index: NFI) ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 ยิ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos, Siguaw, & Cadogan, 2000)

7) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) ไม่ควรต่ำกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010)

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ต้องผ่านการรับรองการทำวิจัยในมนุษย์จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางร่างกายและจิตใจแก่ผู้ให้ข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงทำหนังสือขออนุญาตแก่มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลจะต้องมีข้อชี้แจงที่ระบุไว้ในชุดแบบสอบถามอย่างชัดเจนว่า ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ในการให้ข้อมูลโดยสมัครใจ และข้อมูลนั้นจะถูกเก็บเป็นความลับ การนำข้อมูลไปอภิปรายผลหรือเผยแพร่จะกระทำในภาพรวมสำหรับการนำเสนอในรูปผลงานการวิจัยเท่านั้น

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ 2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายและค้นพบตัวทำนายที่สำคัญของปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter)

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตาราง 2 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Min	ค่าต่ำสุด
Max	ค่าสูงสุด
Sk	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
df	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

ตาราง 2 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
χ^2	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
t	การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t Values)
b	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
CFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
NFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติ (Normed Fit Index)
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงส่วน
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงส่วนมาตรฐาน
R	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าที่วัดได้จริงกับค่าที่ได้จากการพยากรณ์
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of Determination)
Adjusted R^2	ค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว

ตาราง 3 อักษรย่อแทนตัวแปร

อักษรย่อ	ตัวแปร
Career	ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
CACONC	ความใส่ใจในอาชีพ
CACONT	การควบคุมตนในอาชีพ
CACUR	ความใฝ่รู้ในอาชีพ
CACONF	ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ
CA1 - CA24	สัญลักษณ์ตัวแปรสังเกตของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
LG	การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้
PP	บุคลิกภาพเชิงรุก

ตาราง 3 (ต่อ)

อักษรย่อ	ตัวแปร
PBA	เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด
SS	การสนับสนุนทางสังคม
ALE	สภาพแวดล้อมทางการเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 402 คน มีคุณลักษณะดังนี้

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
1. มหาวิทยาลัย					
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	130	32.3			
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	91	22.6			
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	90	22.4			
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	91	22.6			
รวม	**402**	**100.0**			
2. อายุ	402		21.66	25	19
3. เพศ					
ชาย	128	31.8			
หญิง	232	57.7			
เพศทางเลือก	42	10.4			
รวม	**402**	**100.0**			
4. ประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์					
ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์	130	32.3			
เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์	272	67.7			
รวม	**402**	**100.0**			

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
5. ลักษณะของประการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์ (คำตอบมากที่สุด 3 อันดับ)					
1. นักศึกษาช่วยงาน เช่น ในมหาวิทยาลัย คณะ ชมรม เป็นต้น	185	39.3			
2. งานอาชีพอิสระหรือฟรีแลนซ์ (Freelance) เช่น พิธีกร ช่างภาพ ตัดต่อ เป็นต้น	104	25.9			
3. การฝึกประสบการณ์ เช่น โครงการสหกิจศึกษา โครงการฝึกประสบการณ์อื่น ๆ	55	13.7			
6. ตำแหน่งงานจากประสบการณ์ทำงาน (คำตอบมากที่สุด 3 อันดับ)					
1. ตัดต่อ เช่น ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหวต่าง ๆ	123	30.6			
2. ออกแบบสื่อ เช่น สิ่งพิมพ์ เครื่องแต่งกาย ฉาก	121	30.1			
3. การเขียนบท (บทละคร บทภาพยนตร์ บทโฆษณา และอื่น ๆ)	119	29.6			
7. สิ่งที่ได้รับจากประสบการณ์ทำงาน (คำตอบมากที่สุด 3 อันดับ)					
1. ได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่สิ่งของ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ มิตรภาพ	241	60.0			
2. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เช่น ทุนการศึกษา	100	24.9			
3. ไม่ได้รับ	90	22.4			
8. การวางแผนสำหรับอาชีพในอนาคต					
วางแผนไว้แล้ว	271	67.4			
ยังไม่ได้วางแผน	131	32.6			
รวม	**402**	**100.0**			
9. อาชีพที่อยากทำหลังจบการศึกษาปริญญาตรี (คำตอบมากที่สุด 3 อันดับ)					
1. ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว	164	40.8			

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
2. ผู้ผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง รายการโทรทัศน์ รายการออนไลน์	113	28.1			
3. นักสร้างสรรค์และออกแบบสื่อ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อการเรียนรู้ โมชั่นกราฟิก ครีเอทีฟ	111	27.6			
4. ผู้กำกับ/ผู้ช่วยผู้กำกับรายการ ผู้กำกับภาพยนตร์ดิจิทัล	111	27.6			

จากตาราง 4 พบว่า นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 402 คน เป็นผู้กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด (ร้อยละ 32.3) มีอายุเฉลี่ย 21.66 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.7) เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์มากถึง (ร้อยละ 67.7) ส่วนมากเป็นนักศึกษาช่วยงาน (ร้อยละ 39.3) ในตำแหน่งงานด้านการตัดต่อมากที่สุด (ร้อยละ 30.6) สิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ มิตรภาพมากที่สุด (ร้อยละ 60.0) ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการวางแผนอาชีพในอนาคต (ร้อยละ67.4) และอาชีพผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวเป็นอาชีพที่ผู้ตอบแบบสอบถามอยากทำหลังจบการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 40.8)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อตรวจสอบว่ามีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากความเบ้ ความโด่ง ซึ่งการแจกแจงของตัวแปรที่เป็นแบบปกติควรมีค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง $\pm$ 1.0 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง $\pm$ 1.0 (George; & Mallery. 2006: 98-99) นอกจากนี้ ค่าทั้งสองสามารถขยายขอบเขตได้เป็นค่าที่อยู่ระหว่าง $\pm$ 2.0 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	Mean	SD	Min	Max	Sk	Ku
กลุ่มของตัวแปรตาม						
ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	121.1343	14.47233	82.00	144.00	-.613	-.279
ความใส่ใจในอาชีพ	29.3458	4.73669	13.00	36.00	-.559	-.101
การควบคุมตนในอาชีพ	30.5871	3.90391	20.00	36.00	-.741	-.066
ความใฝ่รู้ในอาชีพ	30.4030	4.00894	16.00	36.00	-.555	-.110
ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ	30.7985	3.80991	22.00	36.00	-.378	-.695
กลุ่มตัวแปรต้นทางจิต						
การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้	41.6368	4.96797	24.00	48.00	-.489	-.646
บุคลิกภาพเชิงรุก	50.0821	5.83016	36.00	60.00	-.267	-.496
เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด	123.6045	13.97184	88.00	155.00	-.509	.075
กลุ่มตัวแปนต้นทางสังคม						
การสนับสนุนทางสังคม	60.6841	9.52525	26.00	72.00	-.933	.754
สภาพแวดล้อมทางการเรียน	59.9776	8.64524	36.00	72.00	-.582	.014

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเบ้ ความโด่งที่แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ โดยกลุ่มตัวแปรตามที่มีค่าความเบ้ต่ำสุด คือ การควบคุมตนในอาชีพ เท่ากับ -.741 และค่าความโด่งสูงสุด คือ ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ เท่ากับ -.695 กลุ่มตัวแปรทางจิตที่มีค่าความเบ้ต่ำสุด คือ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด เท่ากับ -.509 และค่าความโด่งสูงสุด คือ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้เท่ากับ -.646 และกลุ่มตัวแปรทางสังคมที่มีค่าความเบ้ต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคม เท่ากับ -.933 และมีค่าความโด่งสูงที่สุดเท่ากับ .754

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	1								
2. ความใส่ใจในอาชีพ	.842**	1							
3. การควบคุมตนในอาชีพ	.903**	.700**	1						
4. ความใฝ่รู้ในอาชีพ	.889**	.595**	.751**	1					
5. ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ	.891**	.614**	.744**	.816**	1				
6. การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้	.796**	.661**	.679**	.708**	.759**	1			
7. บุคลิกภาพเชิงรุก	.757**	.606**	.624**	.709**	.738**	.698**	1		
8. เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด	.779**	.627**	.722**	.712**	.690**	.737**	.684**	1	
9. การสนับสนุนทางสังคม	.523**	.297**	.509**	.543**	.526**	.482**	.465**	.528**	1
10. สภาพแวดล้อมทางการเรียน	.699**	.511**	.617**	.696**	.656**	.669**	.620**	.801**	.497**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปรสังเกต	1	2	3	4
1. ความใส่ใจในอาชีพ (CACONC)	1			
2. การควบคุมตนในอาชีพ (CACONT)	.700**	1		
3. ความใฝ่รู้ในอาชีพ (CACUR)	.595**	.751**	1	
4. ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (CACONF)	.614**	.744**	.816**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกทุกตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.297 ถึง 0.903 โดยการควบคุมตนในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสูงสุดเท่ากับ 0.903 ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความใส่ใจในอาชีพต่ำสุดเท่ากับ 0.297 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันทั้งเชิงบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.595 ถึง 0.816 โดยความมั่นใจในตนเองทางอาชีพมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความใฝ่รู้ในอาชีพ โดยมีความสัมพันธ์สูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.816 ในขณะที่ความใฝ่รู้ในอาชีพมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความใส่ใจในอาชีพน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.595 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้ได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลว่าเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้

1) พิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ยิ่งค่าเข้าใกล้ 1 ข้อมูลยิ่งมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยที่ $0 \leq KMO \leq 1$ ค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair., et al. 2006)

2) พิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยที่ sig > α (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. 2557)

H_0: Correlation matrix เป็น Identity matrix หรือตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1: Correlation matrix ไม่เป็น Identity matrix หรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 8 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.813
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1102.770
	df	6
	Sig.	0.000

จากตาราง 8 พบว่า สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.813 ซึ่งมากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 สำหรับสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า sig เท่ากับ 0.000 ตัวแปรสังเกต มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

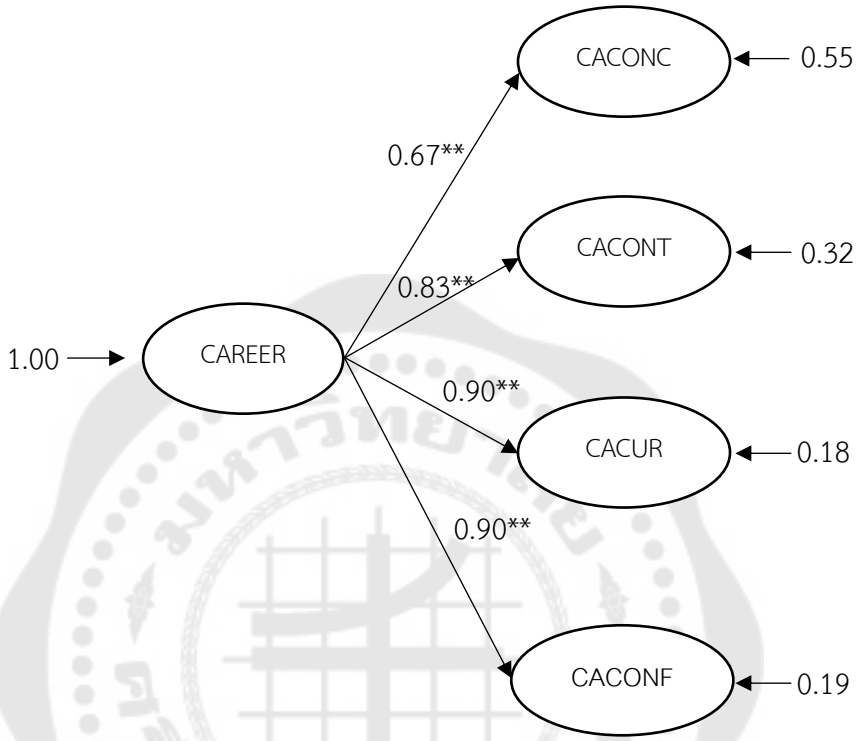
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

ตาราง 9 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล	ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล
1. Chi-square: χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	40.99	1.27
2. χ^2/ df	χ^2/ df < 2.00	40.99/2 = 20.495	1.27/1 = 1.27
2. p-value	p > 0.05	0.00000	0.25977
3. NFI	NFI > 0.90	0.97	1.00
4. CFI	CFI > 0.90	0.97	1.00
5. GFI	GFI > 0.90	0.95	1.00
6. RMSEA	ต่ำว่า 0.05	0.22	0.026

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา พบว่า โมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนต่าง ๆ ดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 40.99 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ค่า χ^2/df = 20.495 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.97 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.22 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติ (NFI) เท่ากับ 0.97 ดังนั้น เมื่อการวิเคราะห์การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตบางตัวมีความสัมพันธ์กันได้ จึงได้ผลดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 1.27 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df = 1.27 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.026 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติ (NFI) เท่ากับ 1.00 เมื่อปรับรูปแบบโดยยอมให้

ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตบางตัวมีความสัมพันธ์กันแล้ว พบว่า ดัชนีทุกค่า ผ่านเกณฑ์ที่บ่งบอกได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

องค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกต	**สัญลักษณ์**	**น้ำหนักองค์ประกอบ** b	**ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน** SE	**ค่าทดสอบนัยสำคัญ** t	**สัมประสิทธิ์พยากรณ์** R^2
ด้านความใส่ใจในอาชีพ	CACONC	0.67	0.05	14.58**	0.45
ด้านการควบคุมตนในอาชีพ	CACONT	0.83	0.04	19.78**	0.68
ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ	CACUR	0.90	0.04	22.63**	0.82
ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ	CACONF	0.90	0.04	22.54**	0.81
Chi-Square = 1.27, df = 1, χ^2/df = 1.27, GFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSEA = 0.026, NFI = 1.00					

** p < .01, t-value > 1.96

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง พบว่า ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยค่า t อยู่ระหว่าง 14.58 – 22.63 แสงดว่าในแต่ละองค์ประกอบมีค่าองค์ประกอบร่วม (Common Factor) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ ด้านความใส่ใจในอาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.67 ด้านการควบคุมตนในอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 แสดงว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพิจารณาถึงความสามารถในการปรับทางอาชีพของนักศึกษา เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบ พบว่า ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพและด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการควบคุมตนในอาชีพและด้านความใส่ใจในอาชีพ ตามลำดับ

สำหรับแต่ละองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.82 เป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสม ในการบ่งบอกถึงการเป็นองค์ประกอบและสามารถชี้วัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม จากผลดังกล่าวสามารถยืนยันโมเดล

องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter)

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ตาราง 11 ตารางแสดงเกณฑ์การพิจารณาการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

Assumption	**วิธีการตรวจสอบ (Method)**	**เกณฑ์ (Criterion)**
1. Normality	พิจารณา Komogorov - Sminov เมื่อ (n > 50)	ตัวแปรมีการแจกแจงปกติ เมื่อ Sig > α
2. Independence	Durbin - Watson	มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระกัน
3. Multicollinearity	1. ค่า Tolerance 2. ค่า Variance Inflation Factor (VIF)	1. Tolerance > 0.1 2. VIF < 10

1) การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรตาม (Normality Test)

H_0 : ตัวแปรตามมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ

H_1 : ตัวแปรตามมีการแจกแจงไม่เป็นปกติ

ตาราง 12 ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรอิสระ (Normality Test)

ตัวแปรตาม	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Statistic	df	Sig.
ผลรวมตัวแปรตามทั้ง 4 องค์ประกอบ (COMPUTE SUMCA=SUM(CACONC to CACONF)	.124	402	.000

จากตาราง 12 ผลจากการวิเคราะห์สถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnova พบว่า มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรตามไม่มีการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่งานวิจัยนี้มี n มากพอ (n =

402) จึงมีแนวโน้มที่จะลู่เข้าสู่การแจกแจงแบบปกติตามทฤษฎีขีดจำกัดกลาง (The Central Limit Theorem)

2) การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence) พิจารณาจากค่า Durbin-Watson

ตาราง 13 ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870[a]	.757	.753	7.18559	2.147
2	.716[a]	.512	.506	3.32948	1.921
3	.768[a]	.590	.585	2.51605	2.206
4	.812[a]	.659	.655	2.35428	2.161
5	.828[a]	.686	.682	2.14762	2.086

จากตาราง 13 พบว่า ค่า Durbin – Watson อยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 ดังนั้นความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3) การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF)

ผลการวิเคราะห์โดยรวม พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่แสดงผลในตาราง 15 ถึง 19 มีค่ามากกว่า 0.1 และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในด้านรวมและด้ายย่อย 4 ด้าน ด้านความใส่ใจในอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว ซึ่งแบ่ง

ออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวแปรทางจิต มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และ 2) กลุ่มตัวแปรทางสังคม มี 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางการเรียน

นอกจากนี้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่สัมพันธ์กันในระดับสูง คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรสูงเกิน 0.8 (Devore & Peck, 1993) เพื่อไม่ให้เกิดความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีค่าไม่เกิน 0.8 ดังนั้น จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์การถดถอยแบบนำเข้า (Enter) ในลำดับต่อไป

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านรวม

ตัวแปร	B	SE	β	t	p value	Collinearity statistic	
						Tolerance	VIF
การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้	1.001	0.118	0.344	8.491	.000**	.375	2.666
บุคลิกภาพเชิงรุก	0.683	0.093	0.275	7.368	.000**	.441	2.268
เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด	0.259	0.050	0.250	5.197	.000**	.265	3.773
การสนับสนุนทางสังคม	0.099	0.046	0.065	2.171	.031*	.685	1.460
สภาพแวดล้อมทางการเรียน	0.110	0.071	0.066	1.536	.125	.338	2.963
$R = 0.870$, $R^2 = 0.757$, adjusted $R^2 = 0.753$, ค่าคงที่ (Constant) = 0.606							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และการสนับสนุนทางสังคม มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ร้อยละ 75.3 โดยการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากที่สุด (Beta = 0.344) รองลงมาคือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Beta = 0.275) เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด (Beta = 0.250) และการสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.065) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพ

ตัวแปร	B	SE	β	t	p value	Collinearity statistic	
						Tolerance	VIF
การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้	0.359	0.055	0.377	6.570	0.000**	0.375	2.666
บุคลิกภาพเชิงรุก	0.187	0.043	0.230	4.350	0.000**	0.441	2.268
เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด	0.109	0.023	0.321	4.702	0.000**	0.265	3.773
การสนับสนุนทางสังคม	-0.060	0.021	-0.120	-2.837	0.005**	0.685	1.460
สภาพแวดล้อมทางการเรียน	-0.044	0.033	-0.081	-1.343	0.180	0.338	2.963
$R = 0.716$, $R^2 = 0.512$, adjusted $R^2 = 0.506$, ค่าคงที่ (Constant) = -2.098							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และการสนับสนุนทางสังคม มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพได้ร้อยละ 50.6 โดยการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพมากที่สุด (Beta = 0.37) รองลงมาคือ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด (Beta = 0.321) และบุคลิกภาพเชิงรุก (Beta = 0.230) ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.120) มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในทางลบ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพ

ตัวแปร	B	SE	β	t	p value	Collinearity statistic	
						Tolerance	VIF
การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้	0.189	0.041	0.240	4.565	0.000**	0.375	2.666
บุคลิกภาพเชิงรุก	0.088	0.032	0.132	2.725	0.007**	0.441	2.268
เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด	0.107	0.017	0.384	6.150	0.000**	0.265	3.773
การสนับสนุนทางสังคม	0.052	0.016	0.127	3.260	0.001**	0.685	1.460
สภาพแวดล้อมทางการเรียน	0.002	0.025	0.004	0.072	0.943	0.338	2.963
$R = 0.768$, $R^2 = 0.590$, adjusted $R^2 = 0.585$, ค่าคงที่ (Constant) = 1.769							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และการสนับสนุนทางสังคม มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพได้ร้อยละ 58.5 โดยเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพมากที่สุด (Beta = 0.384) รองลงมาคือ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ (Beta = 0.240) บุคลิกภาพเชิงรุก (Beta = 0.132) และการสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.127) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ

ตัวแปร	B	SE	β	t	p value	Collinearity statistic	
						Tolerance	VIF
การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้	0.173	0.039	0.215	4.484	0.000**	.375	2.666
บุคลิกภาพเชิงรุก	0.193	0.030	0.281	6.369	0.000**	.441	2.268
เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด	0.032	0.016	0.112	1.974	0.049*	.265	3.773
การสนับสนุนทางสังคม	0.060	0.015	0.142	4.004	0.000**	.685	1.460
สภาพแวดล้อมทางการเรียน	0.101	0.023	0.217	4.300	0.000**	.338	2.963
$R = 0.812$, $R^2 = 0.659$, adjusted $R^2 = 0.655$, ค่าคงที่ (Constant) = -0.146							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเรียน มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใฝ่รู้ในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพร้อยละ 65.5 โดยบุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใฝ่รู้ในอาชีพมากที่สุด (Beta = 0.281) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางการเรียน (Beta = 0.217) การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ (Beta = 0.215) การสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.142) และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด (Beta = 0.112) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปรจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ

ตัวแปร	B	SE	β	t	p value	Collinearity statistic	
						Tolerance	VIF
การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้	0.281	0.035	0.366	7.961	0.000**	0.375	2.666
บุคลิกภาพเชิงรุก	0.214	0.028	0.328	7.734	0.000**	0.441	2.268
เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด	0.011	0.015	0.040	0.731	0.465	0.265	3.773
การสนับสนุนทางสังคม	0.047	0.014	0.117	3.453	0.001**	0.685	1.460
สภาพแวดล้อมทางการเรียน	0.052	0.021	0.117	2.424	0.016*	0.338	2.963
$R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, adjusted $R^2 = 0.682$, ค่าคงที่ (Constant) = 1.082							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเรียน มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพได้ร้อยละ 68.2 โดยการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพมากที่สุด (Beta = 0.366) รองลงมาคือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Beta = 0.328) สภาพแวดล้อมทางการเรียนและการสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.117) ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ โดยมีสมมติฐานคือ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายและค้นพบตัวทำนายที่สำคัญของปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา โดยมีสมมติฐานคือ ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเรียน สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ความใส่ใจในอาชีพ การควบคุมตนในอาชีพ ความใฝ่รู้ในอาชีพ และความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ที่กำลังการศึกษาในปีการศึกษา 2563 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 402 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ แบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อแบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด จำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 12 ข้อ และอบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางการเรียน จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.860 ถึง 0.952

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์ โดยเริ่มจากการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังคณบดีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เมื่อได้รับการอนุมัติจึงดำเนินการจัดส่งลิงค์แบบสอบถามไปยังผู้ประสานงาน เพื่อส่งต่อให้กับนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 31 กรกฎาคม 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์สถิติพรรณนา และใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยันยัน (Confirm Factor Analysis) โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา และตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. **จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ โดยมีสมมติฐานคือ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาสามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความใส่ใจในอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ พบว่า โมเดลการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1.27 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.026 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องแบบค่าการกระจายไม่ปกติ (NFI) เท่ากับ 1.00 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์(χ^2) ไม่มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่า 0.08 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบมีค่ามากกว่า 0.09 และค่าดัชนีความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติมีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีทุกค่า ผ่านเกณฑ์ที่บ่งบอกได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยองค์ประกอบด้านความใฝ่รู้ในอาชีพและด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.90 รองลงมา คือ ด้านการควบคุมตนในอาชีพและด้านความใส่ใจในอาชีพ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.83 และ 0.67 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสังเกตทุกตัวผ่านเกณฑ์ Factor loading > 0.40 (Hair, et al. , 2009)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยด้านความใฝ่รู้ในอาชีพและด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด กล่าวคือ เมื่อนักศึกษามีการแสดงออกถึงความสนใจใคร่รู้ มีการสืบค้น ค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการเลือกอาชีพ ตัดสินใจด้านอาชีพ รวมถึงการนำไปใช้ในการทำงานในอนาคต มีการได้ฝึกฝนและใช้ทักษะความสามารถของตนเองตั้งแต่อยู่ในมหาวิทยาลัย พฤตกรรมที่แสดงออกนี้ สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักรองลงมาก็มีความสำคัญตามลำดับ เมื่อต้องการพิจารณาการมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาก็จะพิจารณาจากทุกองค์ประกอบเพียงแต่พฤติกรรมในด้านความใฝ่รู้ในอาชีพและด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพจะเป็นด้านที่สามารถบ่งชี้ได้ชัดเจนที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale) ตามแนวคิดของซาวิคคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ผลการวิจัยนี้ พบว่า นักศึกษาที่มีความสามารถในการ

ปรับตัวทางอาชีพจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความใส่ใจในอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ ความใฝ่รู้ในอาชีพ และความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ตามแนวคิดของซาวิคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์ (2561) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพนักศึกษาปริญญาตรีทุกกลุ่มสาขาวิชา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างเทศหลายงานที่ได้ทำงานศึกษาในกลุ่มเด็กวัยรุ่นตอนต้นไปจนถึงวัยรุ่นตอนปลายในบริบทที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ (Maggio et al., 2015; Duarte et al., 2012; Hou et al., 2014; Tien & Wang, 2017)

สำหรับการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ชั้นปี 4 นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์ (2561) ที่ได้พัฒนาแบบวัดในฉบับภาษาไทยตามแนวคิดของซาวิคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) โดยผลการศึกษาในกลุ่มเฉพาะนักศึกษานิเทศก์ศาสตร์ พบว่ายืนยันองค์ประกอบตามแนวคิดดังกล่าว ในด้านการใฝ่รู้ในอาชีพและความมั่นใจในตนเองทางอาชีพเป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เนื่องจากนักศึกษานิเทศศาสตร์ จะต้องมีคุณลักษณะที่จะต้องใช้ทักษะความรู้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อจะได้สามารถทำงานที่มีความหลายหลากและซับซ้อนได้ ในการศึกษาของ อมรรัตน์ เรืองสกุล และคณะ (2562) พบว่า การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นของบัณฑิตในสาขานิเทศศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา ระบุว่า บัณฑิตระดับอุดมศึกษาต้องเป็นผู้ความสามารถในการเรียนรู้ สามารถสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบยัง สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษานิเทศศาสตร์มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ในอาชีพและการทำงานในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ยังไม่เข้าสู่โลกของการทำงานจริง แต่นักศึกษากลุ่มนี้มีประสบการณ์การทำงานได้รับจากการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับการทำงานจริง ทั้งยังได้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการจริงผ่านโครงการสหกิจศึกษา จึงทำให้มีประสบการณ์การทำงานใกล้เคียงกับผู้ที่จบไปแล้วอยู่ในโลกของงาน ผลที่ได้จึงสามารถสะท้อนความพร้อมของนักศึกษาได้ในระดับหนึ่ง การก้าวเข้าสู่โลกการทำงานเปรียบได้กับการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ในชีวิต การเปลี่ยน

สถานที่ในการดำรงชีวิตจากมหาวิทยาลัยสู่การเป็นพนักงานองค์กรหรือเจ้าาของกิจการ ซึ่งการปรับตัวทางอาชีพจะยังเป็นสถานการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นแต่ควรมีการเตรียมพร้อม วางแผน ค้นหาข้อมูล การฝึกฝนทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่นำไปสู่การมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ติดตัวไปกับนักศึกษาและเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ สภาพแวดล้อมและความคาดหวังจากการทำงานนักศึกษาก็จะสามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความใส่ใจในอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ ความใฝ่รู้ในอาชีพ และความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ

2. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าเพื่อหาอำนาจการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความใส่ใจในอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ จากสมมติฐานการวิจัยที่ 2 คือ ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเรียน สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ความใส่ใจในอาชีพ การควบคุมตนในอาชีพ ความใฝ่รู้ในอาชีพ และความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบผลการวิจัยดังนี้

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าเพื่อทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาด้านรวม โดยใช้ตัวแปรปัจจัยทางจิต และตัวแปรปัจจัยทางสังคมเป็นตัวทำนาย พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ ร้อยละ 75.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านรวม กล่าวได้ว่า นักศึกษาที่มีความพยายาม ความมุ่งมั่น

กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น และการได้รับความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ร่างกาย การดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว เพื่อน ก็จะทำให้นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Ebenehi et al., 2016; Tian & Fan, 2014; Tolentino et al., 2014)

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพของนักศึกษา ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด บุคลิกภาพเชิงรุก และการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ ร้อยละ 50.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด และบุคลิกภาพ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพส่วนการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่นักศึกษามีความมุ่งมั่นเพื่อทำความเข้าใจ เปิดโอกาสให้ตนเองได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางการทำงานและมีอิสระในการเลือกเส้นทางอาชีพได้ด้วยตนเอง จะส่งผลให้นักศึกษามีความพร้อมในการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ แต่ในทางตรงกันข้าม การที่นักศึกษาได้รับความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ร่างกาย การดูแลเอาใจใส่ จากครอบครัว เพื่อนของนักศึกษาที่ช่วยผ่อนคลายความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตในระดับที่มาก ส่งผลในทางลบต่อความคิด การวางแผน การกำหนดอาชีพในอนาคตได้ จากทฤษฎีช่วงชีวิต (Life-span theory) กล่าวไว้ว่า อายุตั้งแต่ 15-25 ปี เป็นช่วงวัยที่บุคคลจะค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อหาทางเลือกให้ตนเอง และตัดสินใจเลือกอาชีพต้องการทำ (Super et al., 1957; Super & Knasel, 1981) การได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างมาก ๆ จึงทำให้ประสิทธิภาพของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้รับผลกระทบไปด้วย

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก และการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ ร้อยละ 58.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพมากที่สุด (beta = 0.384) กล่าวได้ว่า การที่นักศึกษามีอิสระในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงานได้โดยไม่ถูกยึดติดอยู่กับข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ นั้นส่งผลให้นักศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลล์ (Hall, 2004) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีเจตคติต่ออาชีพที่แปรเปลี่ยนได้ในระดับสูงจะเป็นผู้สามารถกำหนดตนเอง มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้และเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นการสร้างค่านิยมที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก สภาพแวดล้อมทางการเรียน การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ การสนับสนุนทางสังคม และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ ร้อยละ 65.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า นักศึกษาที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกการแก้ไที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์จริง สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้เสมอ รวมถึงการมีครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลสำคัญค่อยช่วยรับฟัง พูดคุยเมื่อนักนักศึกษาเกิดความทุกข์ใจ จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษานั้นสามารถค้นหาข้อมูล ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคต โดยเฉพาะการมีบุคลิกภาพเชิงรุกของนักศึกษาช่วยให้นักศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์มีมีการเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากการลงมือปฏิบัติเพื่อมองหาข้อมูล ความรู้ แนวทางที่จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (Hou et al., 2014; Tolentino et al., 2014)

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก สภาพแวดล้อมทางการเรียนและการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ ร้อยละ 68.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียน มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ กล่าวคือ นักศึกษาได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้และฝึกการแก้ไขจากกรณีศึกษาจริง จนสามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ความรู้ จากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ก็จะทำให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนมาปรับใช้ในการทำงาน สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และเกิดความมั่นใจในการทำงาน (Fang et al., 2018; Tian & Fan, 2014)

ผลสรุปในทางทฤษฎีจากการวิจัยในครั้งนี้ กล่าวได้ว่า จากการที่งานวิจัยนี้ได้ทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ตามแนวคิดของซาวิคาสและพอร์เฟลิ (Savickas & Porfeli, 2012) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความใส่ใจในอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ นอกจากนี้ การค้นหาตัวทำนายที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ การมีบุคลิกภาพเชิงรุก และเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด ปัจจัยทางสังคมได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันอธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ ส่วนสภาพแวดล้อมทางการเรียน สามารถอธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้เฉพาะด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ และด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การปรับตัวทางอาชีพมีโครงสร้างแบบองค์รวม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคม สามารถอธิบายได้จากหลากหลายมิติ โดยเฉพาะปัจจัยด้านเจตคติ ความเชื่อ และสมรรถนะของบุคคลที่เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างกลยุทธเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนผ่านจากวัยหนึ่งไปสู่อีกวัยหนึ่ง การเปลี่ยนงานเปลี่ยนอาชีพ รวมถึงการเริ่มต้นในการสำรวจและค้นหาอาชีพ ทำให้บุคคลนั้นจะต้องแสดงพฤติกรรมและความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่ตนเองต้องเผชิญ เป็นไปตามทฤษฎีการสร้างอาชีพของซาวิคคาส (Savickas, 2005)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่แสดงว่า ความสามารในการปรับตัวทางอาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยด้านความใฝ่รู้ในอาชีพและด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทั้งด้านการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ การแนะนำแนะแนวด้านอาชีพให้กับนักศึกษา รวมถึงการกระตุ้นให้มีการเรียนการสอนที่ให้นักศึกษาได้มีการลงมือปฏิบัติ จากการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์จริงเพื่อให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการทำงานและมีความพร้อมในการเข้าสู่โลกของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. จากการที่ตัวแปรทางจิต คือ เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด สามารถอธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านการควบคุมตนในอาชีพได้มากที่สุด ด้านสถาบันการศึกษาควรออกแบบหลักสูตรที่เป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกการมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง สำหรับอาจารย์ควรคอยให้คำแนะนำแนวทาง เปรียบเทียบสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้นักศึกษาได้สร้างคุณค่าของงานที่เกิดจากการควบคุมตัดสินใจด้วยตนเอง

3. จากผลการวิจัยที่แสดงถึง การสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิผลทางลบต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความใส่ใจในอาชีพนั้น ครอบครัว เพื่อน และคนสำคัญควรระมัดระวังในการให้ความช่วยเหลือต่อนักศึกษา เพื่อไม่ให้กระทบกับการวางแผนทางอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาในอนาคต โดยการเลือกอาชีพในอนาคตของนักศึกษาควรขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนักศึกษาเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแบบจำลองของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในกาปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ตามแนวทางการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์

2. การวิจัยเชิงทดลองด้วยการสร้างโปรแกรมการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ อาจจะใช้การมีประสบการณ์การทำงานมาเป็นเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม

บรรณานุกรม

Reference

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.

Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior,* 14(2), 103-118.

Bloom, B. S. (1964). *Stability and Change in Human Characteristics*. New York: John Wiley & Sons.

Blustein, D. L., Juntunen, C. L., & Worthington, R. L. (2000). *The school-to-work transition: Adjustment challenges of the forgotten half* In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). New York: NY: Wiley.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior,* 69(1), 4-18.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior,* 69(1), 30-47.

Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology,* 91(3), 717.

Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational behavior and human decision processes,* 67(1), 26-48.

Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., . . . Fang, Z. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior,* 86, 86-94.

Chan, K. Y., Uy, M. A., Moon-ho, R. H., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K.-Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction

theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior,* 87, 22-31.

Chen, S.-H., Fu, C.-M., Li, R.-H., Lou, J.-H., & Yu, H.-Y. (2012). Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: A cross-sectional analysis. *Western Journal of Nursing Research,* 34(7), 862-882.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of stress. *Psychosomatic Medicine,* 38, 300-314.

Cohen, S., & Matthews, K. A. (1987). Social Support, Type A Behavior, and Coronary Artery Disease. *Psychosomatic Medicine,* 49, 325-330.

Covey, S. M. (2012). A tribute to Stephen R. Covey. *People & Strategy,* 35(4), 16-20.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior,* 74(2), 219-229.

Crites, J. O. (1971). *The maturity of vocational attitudes in adolescence.* Washington, DC: American Personnel and Guidance Assocition.

Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Laura, N., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric proprieties with Italian preadolescents. *Journal of Vocational Behavior,* 91, 46-53.

Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., & Cadogan, J. W. (2000). *Export peformance: The impact of cross-country export market orientation.* Paper presented at the American Marketing Association. Conference Proceedings.

Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1978). An analysis of learned helplessness: Continuous changes in performance, strategy, and achievement cognitions following failure. *Journal of personality and social psychology,* 36(5), 451.

Duarte, M. E., Soares, M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M., Paredes, I., . . . Djaló, A. (2012). Career adapt-abilities scale–Portugal form: psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior,* 80(3), 725-729.

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist,* 41(10), 1040.

Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET),* 3(3), 212-229.

EIC, E. I. C. (2020). In focus : ตลาดแรงงานไทย ในภาวะวิกฤติ ฉุดเศรษฐกิจฟื้นช้า. สืบค้นจาก https://www.scbeic.com/th/detail/product/7116

Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of personality and social psychology,* 70(3), 461.

Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse Education Today,* 68, 33-39.

Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Toledano, L. S., Tolentino, L. R., & Rafferty, A. E. (2012). Differential moderating effects of student-and parent-rated support in the relationship between learning goal orientation and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment,* 20(1), 22-33.

Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior,* 110, 390-402.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New York: Pearson.

Hair, J. F., et al. . (2009). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. 7th ed.* Upper Saddle River Prentice Hall.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior,* 65, 1-13.

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly,* 57.

Herrington, A. J., & Herrington, J. A. (2007). What is an authentic learning environment? .

68-77.

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior,* 87.

Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: an international journal,* 42(6), 903-912.

Jiang, Z. (2016). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*.

Johnston, C. S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 1–28.

Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior,* 81(3), 395-408.

Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence,* 25(1), 19-30.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly,* 47, 297–311.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior,* 71(2), 247-264.

Meece, J. L., Anderman, E. M., & Anderman, L. H. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. *Annu. Rev. Psychol.,* 57, 487-503.

Mesa, V. (2012). Achievement goal orientations of community college mathematics students and the misalignment of instructor perceptions. *Community College Review,* 40(1), 46-74.

Miftah, F. A. (2019). The effect of learning goal orientation on self-perceived employability with career adaptability as a mediator. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences,* 91(7).

Natasya, A., & Wulansari, N. (2019). The Effect of Protean Career Attitudes and Boundaryless Career Attitudes to Career Satisfaction's Lecturers with The Role of Career Adaptability as A Mediator. *Management Analysis Journal,* 8(4), 401.

Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review,* 91(3), 328.

Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior,* 85(1), 13-17.

Park, S., & Park, S. Y. (2020). Career adaptability of South Korean engineering students: Personal and contextual influencing factors. *European Journal of Training and Development*.

Rea, & Parker. (2014). *Designing and Conducting Survey Research: A Comprehensive Guide*.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior,* 98.

Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior,* 111, 1-6.

Saks, A. M. (2018). Job Search and the School-to-Work. *The Oxford handbook of job loss and job search*, 379.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly,* 45(3), 247-259.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work,* 1, 42-70.

Savickas, M. L. (2007). Internationalisation of Counseling Psychology: Constructing Cross-National Consensus and Collaboration. *Applied Psychology,* 56(1), 182-188.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work,* 2, 144-180.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st

century. *Journal of Vocational Behavior,* 75(3), 239-250.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior,* 80(3), 661-673.

Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth & society,* 37(2), 201-229.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology,* 84, 416–427.

Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G., & Rossier, J. (2018). French-Language Translation and Validation of the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales: Relationships to Proactive Personality, Career Adaptability, and Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment,* 27(2), 337-357.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior,* 69(1), 19-29.

Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P., & L., W., C. F. . (1957). *Vocational development; a framework for research*. Bureau of Publications: Teachers Co.

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling,* 9(2), 194-201.

Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior,* 85(3), 251-257.

Tien, H.-L. S., & Wang, Y.-C. (2017). Career Adaptability, Employability, and Career Resilience of Asian People K. Maree *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 299-314). Cham: Springer International Publishing.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C.

(2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior,* 84(1), 39-48.

Turan, E., Çelik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development,* 23(3), 119-124.

Uy, M. A., Chan, K.-Y., Sam, Y. L., Ho, M.-h. R., & Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior,* 86, 115-123.

VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement,* 57(6), 995-1015.

Vietze, D. L. (2011). *Social support* In M. J. Bradford, B. B., & Prinstein (ed.), Encyclopedia of adolescence. New York.

Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung,* 43(3), 207-218.

Walker, S. L., & Fraser, B. J. (2005). Development and Validation of an Instrument for Assessing Distance Education Learning Environments in Higher Education: The Distance Education Learning Environments Survey (DELES). *Learning Environments Research,* 8(3), 289-308.

Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal,* 43(4), 649-659.

Westbrook, B. W., Elrod, T., & Wynne, C. (1996). Career assessment and the Cognitive Vocational Maturity Test. *Journal of Career Assessment,* 4, 139–170.

Wiesenberg, F., & Aghakhani, A. (2007). An exploration of graduate students' career transition experiences. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy,* 41(2).

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report* World Economic Forum: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020

Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: effects; of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of Applied Psychology,* 89(2), 231.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology,* 14(1), 263-271.

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior,* 84(1), 21-30.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment,* 52(1), 30-41.

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). ช่องว่างทักษะกับนัยยะที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www.econ.tu.ac.th/symposium40/paper/003_Symposium40-%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%8C.pdf.

ชัชชญา พีระธรณิศร์. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(2), 126-139.

ณฐพร ศรีสวัสดิ์. (2560). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมเชิงพฤติกรรมของนักศึกษาปริญญาตรีที่ศึกษาในหลักสูตรนานาชาติ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์).

ดุษฎี อินทรประเสริฐ. (2563). การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์แบบบูรณาการ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทัชชา ไชยกิจ, บัญญัติ ยงย่วง, วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์, & พัชรินทร์ เสรี. (2562). การศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 6(2), 37-44.

ธนยศ สุมาลย์โรจน์ (2560). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีผลต่อความพึง

พอใจในการเรียนและความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษาแพทย์ ณ โรงเรียนแพทย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์).

ปรีญานุช มากวัฒนสุข, & บัญญัติ ยงย่วน. (2563). ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ : กรณีศึกษาศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 12(2), 53-73.

พรทิพย์ ม่วงมี. (2554). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ ของนักศึกษา ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์).

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2558). การทดสอบและการวัดทางจิตวิทยา (Vol. 1). ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 - 2580. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1XSBMp8OCsauJqECOB-XZLB91-cRrNsEV/view

สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย. (2019). มหาลัยฯ เอกชน กับการปรับตัวไม่ให้คณะนิเทศฯ-สื่อสารมวลชนถูกเทตึกเงียบ ห้องเรียนร้าง. สืบค้นจาก https://www.tja.or.th/view/booklet/13483

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). สถิติอุดมศึกษา : นักศึกษารวม. สืบค้นจาก http://www.info.mua.go.th/info/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙. สืบค้นจาก http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกันยายน 2562. สืบค้นจาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2562/Report_09-62.pdf

สุขจิตร ตั้งเจริญ. (2554). ปัจจัยทางจิตสังคมและความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของนักศึกษาปริญญาตรี ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์).

สุธาสินี นิรัตติมานนท์. (2560). การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13(2), 204-226.

สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์. (2561). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career

Adapt-Abilities Scale) ฉบับภาษาไทยของนักศึกษาปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19(2), 167-181.

อมรรัตน์ เรืองสกุล, วรรณรัตน์ โรจนวิเชียร, ศักดิ์สิทธิ์ โรจนวิเชียร, สุวลักษณ์ ห่วงเย็น, จินตนา ตันสุวรรณนนท์, ขจิตขวัญ กิจวิสาละ, . . . จัตุชัย, ว. (2562). แนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรนิเทศศาสตร์เพื่อเข้าสู่ตลาดงานทางการสื่อสารในประเทศไทย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 15(3), 205-217.

อรพินทร์ ชูชม. (2545). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

อริน เจียจันทร์พงษ์. (2563). การสร้างบัณฑิตวารสารศาสตร์เพื่อตอบสนองตลาดแรงงานในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล. วารสารนิเทศศาสตร์, 39(1), 90-106.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์

แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและปัจจัยทางจิตและทางสังคม

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาชั้นปี 4 ในสาขาวิชานิเทศศาสตร์ การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการเรียนของนักศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 7 ตอน

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม
- ตอนที่ 7 สภาพแวดล้อมทางการเรียน

ผู้วิจัย นางสาวกนกพร ดวงเสาร์
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*จำเป็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

1 1. โปรดระบุมหาวิทยาลัยที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [ ] มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- [ ] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- [ ] มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2 2. อายุ *

3 3. เพศ *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] ชาย
- [ ] หญิง
- [ ] เพศทางเลือก

4 4. ท่านเคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์มาก่อนหรือไม่ *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์
- [ ] เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์

5 5. ท่านเคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์ในลักษณะใด (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] 1. การฝึกประสบการณ์ เช่น โครงการสหกิจศึกษา โครงการฝึกประสบการณ์อื่น ๆ
- [ ] 2. นักศึกษาช่วยงาน เช่น ในมหาวิทยาลัย คณะ ชมรม เป็นต้น
- [ ] 3. งานอาชีพอิสระหรือฟรีแลนซ์ (Freelance) เช่น พิธีกร ช่างภาพ ตัดต่อ เป็นต้น
- [ ] 4. อบรมหลักสูตรพิเศษ เช่น การ workshop กับหน่วยงานภายนอก

อื่นๆ: [ ] _____

6 6. ท่านมีประสบการณ์การทำงานด้านนิเทศศาสตร์ในตำแหน่งใดบ้าง (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] 1. การเขียนบท (บทละคร บทภาพยนตร์ บทโฆษณา และอื่นๆ)
- [ ] 2. พิธีกร (โทรทัศน์ วิทยุ ช่องออนไลน์)
- [ ] 3. ช่างภาพ
- [ ] 4. นักข่าว/ผู้สื่อข่าว
- [ ] 5. ตัดต่อ เช่น ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหวต่าง ๆ
- [ ] 6. นักเขียน หนังสือ บล็อก เว็บไซต์ และอื่น ๆ
- [ ] 7. ผู้กำกับ เช่น ผู้กำกับละคร ภาพยนตร์ โฆษณา มิวสิควิดีโอ
- [ ] 8. นักแสดง นางแบบ พรีเซ็นเตอร์
- [ ] 9. นักพากษ์เสียง
- [ ] 10. ออกแบบสื่อ เช่น สิ่งพิมพ์ เครื่องแต่งกาย ฉาก
- [ ] 11. ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านนิเทศศาสตร์

อื่นๆ: [ ] _____

7 7. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาท่านได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลใดบ้าง (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] ได้รับโล่รางวัล
- [ ] ได้รับเกียรติบัตรหรือประกาศนียบัตร
- [ ] ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เช่น ทุนการศึกษา
- [ ] ได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่สิ่งของ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ มิตรภาพ
- [ ] ไม่ได้รับ

อื่นๆ: [ ] _____

8 8. ท่านได้วางแผนสำหรับอาชีพในอนาคตหรือไม่

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] วางแผนไว้แล้ว
- [ ] ยังไม่ได้วางแผน

9 9. โปรดเลือกอาชีพมา 3 อาชีพที่ท่านสนใจอยากทำหลังจากจบการศึกษาปริญญาตรี *

*** โปรดเลือกเพียง 3 อาชีพเท่านั้น***

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] 1. นักสื่อสารการตลาด นักประชาสัมพันธ์ และนักโฆษณา
- [ ] 2. นักสื่อสารองค์กร
- [ ] 3. นักสร้างสรรค์และออกแบบสื่อ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อการเรียนรู้ โมชั่นกราฟิก ครีเอทีฟ
- [ ] 4. นักข่าว คอลัมนิสต์ ผู้รายงานข่าว
- [ ] 5. ผู้ผลิตสื่อและเนื้อหาดิจิทัล
- [ ] 6. ผู้ผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง รายการโทรทัศน์ รายการออนไลน์
- [ ] 7. ผู้ประกาศ พิธีกร ผู้ดำเนินรายการ
- [ ] 8. ผู้เขียนบทรายการ ผู้เขียนบทภาพยนตร์
- [ ] 9. ผู้กำกับ/ผู้ช่วยผู้กำกับรายการ ผู้กำกับภาพยนตร์ดิจิทัล
- [ ] 10. ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โทรทัศน์และสื่อดิจิทัลต่าง ๆ
- [ ] 11. ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ
- [ ] 12. ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว
- [ ] 13. นักวิชาการด้านการสื่อสารภาครัฐและเอกชน
- [ ] 14. สายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ด้านนิเทศศาสตร์

อื่นๆ: [ ] _____

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ขอให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการเรียนของนักศึกษา

10 1. ฉันพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

11 2. ฉันรู้ว่าสิ่งที่ฉันเลือกในวันนี้จะส่งผลต่ออนาคต *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

12 3. ฉันมีการเตรียมตัวสำหรับอาชีพในอนาคต *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

13 4. ฉันรู้ว่าฉันจะเลือกเรียนและประกอบอาชีพใด *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

14 5. ฉันวางแผนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

15 6. ฉันให้ความสำคัญต่ออาชีพที่จะทำในอนาคต *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

16 7. ฉันเป็นคนมองโลกในแง่ดี *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

17 8. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพในอนาคต ได้ด้วยตนเอง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

18 9. ฉันรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

19 10. ฉันยืนหยัดในความเชื่อที่ฉันมี *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

20 11. ฉันพึ่งพาตนเองได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

21 12.ในการทำงาน ฉันทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

22 13. ฉันมักสำรวจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

23 14. ฉันหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

24 15. ฉันพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

25 16. ฉันจะประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่มีก่อนจะตัดสินใจลงมือทำ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

26 17. ฉันมักใคร่ครวญปัญหาอย่างลึกซึ้ง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

27 18. ฉันสนใจโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

28 19. ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

29 20. ฉันใส่ใจกับงานที่ทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดี *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

30 21. ฉันเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

31 22. ฉันใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อการทำงาน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

32 23. ฉันสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

33 24. ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้

ขอให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการเรียนของนักศึกษา

34 1. โอกาสที่ได้ทำสิ่งที่ท้าทายทั้งด้านการเรียนและการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

35 2. เมื่อทำงานไม่สำเร็จในครั้งแรก ฉันจะวางแผนการทำงานครั้งต่อไปเพื่อให้งานดีขึ้น *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

36 3. ฉันชอบทำงานที่ต้องเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

37 4. โอกาสเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

38 5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ฉันจะทำมันให้ดีที่สุด *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

39 6. ฉันรู้สึกสนุกไปกับการได้ลองแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อดูว่าวิธีการใดจะได้ผล *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

40 7. หากมีความมุ่งมั่นในการทำงานแล้ว ฉันจะสามารถประสบความสำเร็จได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

41 8. ประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามความทุ่มเทในการทำงาน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

ตอนที่ 4
แบบสอบถาม
บุคลิกภาพ
เชิงรุก

ขอให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการเรียนของนักศึกษา

42 **1. ฉันมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ** *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

43 **2. ฉันจะอยู่ที่ใดก็ตาม ฉันมักเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์** *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

44 **3. ฉันตื่นเต้นเมื่อสิ่งที่ฉันคิดกลายเป็นความจริง** *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

45 4. เมื่อฉันเห็นสิ่งที่ไม่ถูกใจ ฉันจะแก้ไขมัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

46 5. เมื่อฉันตัดสินใจแล้ว ต่อให้เป็นเรื่องที่ท้าทายแค่ไหน ฉันก็จะทำให้สำเร็จ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

47 6. ฉันจะผลักดันความคิดเห็นตัวเอง แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่คนอื่นอาจไม่เห็นด้วย *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

48 7. ฉันสามารถค้นพบโอกาสที่ดีให้กับการทำงานของตนเองได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

49 8. ฉันมักจะมองหาวิธีที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่าง ๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

50 9. ถ้าฉันเชื่อว่าทำได้ อุปสรรคใด ๆ ก็ไม่สามารถขัดขวางได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

51 10. ฉันสามารถมองเห็นโอกาสดี ๆ ก่อนผู้อื่น *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด

ขอให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการเรียนของนักศึกษา

52 1. ฉันแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

53 2. เมื่อทำงานแล้วไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ฉันจะรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

54 3. ในการทำงานฉันสามารถพึ่งพาและควบคุมการทำงานของตัวเองได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

55 4. การมีอิสระในการเลือกเส้นทางอาชีพของตนเอง เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งสำหรับฉัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

56 5. ฉันรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเอง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

57 6. การก้าวหน้าในอาชีพของฉันขึ้นอยู่ตัวฉันเอง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

58 7. ฉันรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง เมื่อได้ทำงานที่ฉันชอบ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

59 8. เมื่อสร้างงานใหม่ๆ นอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบ ฉันพึ่งพาตนเองมากกว่าผู้อื่น *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

60 9. ฉันกำหนดเส้นทางอาชีพด้วยตนเองมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับผู้จ้าง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

61 10. แม้ว่าผู้อื่นจะวิพากษ์วิจารณ์ทางเลือกอาชีพของฉันอย่างไร ก็ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของฉันได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

62 11. สิ่งที่สำคัญสุดสำหรับการทำงานของฉันคือ "การประสบความสำเร็จในอาชีพ" ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่ออาชีพของฉัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

63 12. ฉันจะทำงานตามคุณค่าและความเชื่อของฉันมากกว่าที่จะทำตามสิ่งที่องค์กรให้ทำ แต่ขัดกับคุณค่าและความเชื่อของฉัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

64 13. สิ่งที่ฉันคิดว่าถูกต้องเกี่ยวกับอาชีพของฉัน นั้นสำคัญกว่าสิ่งที่องค์กรคิด *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

65 14. หากองค์กรต้องการให้ฉันทำในสิ่งที่แตกต่างจากความเชื่อของฉัน ฉันจะเลือกทำตามความเชื่อของฉันเอง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

66 15. ฉันแสวงหาภารกิจหรือหน้าที่การงานที่ทำให้ฉันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

67 16. เมื่อฉันได้ทำงาน ฉันจะสนุกกับการทำงานที่ได้ทำร่วมกับผู้คนจากส่วนงานต่าง ๆ ขององค์กร *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

68 17. ฉันสนุกกับงานที่จะต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

69 18. ฉันชอบภารกิจที่ทำให้ฉันได้ทำงานกับแผนกอื่นๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

70 19. ฉันสนุกกับการได้ทำงานร่วมกับบุคคลภายนอกองค์กร *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

71 20. ฉันชอบงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในองค์กรต่าง ๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

72 21. ฉันแสวงหาโอกาสที่ทำให้ฉันสามารถทำงานกับหน่วยงานภายนอกองค์กรได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

73 22. ประสบการณ์และสถานการณ์ใหม่ ๆ ทำให้ฉันมีพลังในการทำงาน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

74 23. หากฉันได้ทำงาน ฉันชอบทำงานในองค์กรเดิมเรื่อย ๆ เพราะฉันสามารถคาดการณ์ได้ว่าฉันต้องทำงานอะไรบ้าง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

75 24. ฉันรู้สึกเสียดาย ถ้าฉันไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรที่ทำงานอยู่ได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

76 25. หากฉันได้ทำงาน ฉันชอบอยู่ในองค์กรที่ฉันคุ้นเคยมากกว่าหางานทำที่อื่น *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

77 26. ถ้าองค์กรจ้างงานฉันตลอดชีวิตฉันจะไม่หางานทำ ในองค์กรอื่นแล้ว *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

78 27. อาชีพในอุดมคติของฉัน คือการได้ทำงานในองค์กรเดียวไปตลอดชีวิต *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ขอให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการเรียนของนักศึกษา

79 1. คนรอบข้างพร้อมให้ความช่วยเหลือฉันเมื่อยามจำเป็น *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

80 2. ฉันมีคนที่สามารถแบ่งปันทุกข์สุข *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

81 3. ครอบครัวของฉันพยายามช่วยเหลือฉันจริง ๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

82 4. ฉันได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนทางจิตใจจากครอบครัวของฉัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

83 5. ฉันมีคนช่วยผ่อนคลายความทุกข์ใจได้อย่างแท้จริง *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

84 6. เพื่อนของฉันพยายามให้ความช่วยเหลือกับฉันจริง ๆ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

85 7. ฉันสามารถไว้วางใจเพื่อนของฉันเมื่อฉันเจอกับปัญหา *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

86 8. ฉันสามารถปรึกษาปัญหาของฉันกับครอบครัวได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

87 9. ฉันมีเพื่อนที่สามารถแบ่งปันทุกข์สุขได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

88 10. ฉันมีคนที่ใส่ใจต่อความรู้สึกของฉัน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

89 11. ครอบครัวของฉันเต็มใจช่วยตัดสินใจ เมื่อฉันต้องการ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

90 12. ฉันสามารถปรึกษาปัญหาของฉันกับเพื่อนได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

ตอนที่ 7 สภาพแวดล้อมทางการเรียน

ขอให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการเรียนของนักศึกษา

91 1. ฉันสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ในมหาวิทยาลัยกับชีวิตจริงได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

92 2. นอกจากการเรียนในห้องเรียนแล้ว ฉันยังค้นหาเรื่องที่ฉันสนใจได้จากนอกห้องเรียนอีกด้วย *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

93 3. ฉันสามารถเชื่อมโยงการเรียนกับกิจกรรมต่าง ๆ นอกชั้นเรียนได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

94 4. ฉันสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากชีวิตประจำวันของฉันกับการเรียนในชั้นเรียนได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

95 5. ฉันสามารถเชื่อมโยงงานที่ได้ทำในชั้นเรียนกับชีวิตของฉันที่นอกมหาวิทยาลัยได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

96 6. นอกจากการเรียนในห้องเรียนแล้ว ฉันได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากนอกห้องเรียน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

97 7. ฉันสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ที่ได้จากนอกห้องเรียนได้ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

98 8. ฉันได้เรียนจากกรณีศึกษาจริงที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในห้องเรียน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

99 9. ฉันได้ใช้เหตุการณ์/ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง ในการทำกิจกรรมในชั้นเรียน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

100 10. ฉันได้ทำงานที่ต้องใช้ข้อมูลจริงมาประกอบ *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

101 11. กิจกรรมในชั้นเรียนของฉันส่วนใหญ่มาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

102 **12. ในเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่เรียนนั้น ฉันได้รู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงด้วย** *

โดยที่ 1 = ไม่จริงที่สุด , 2 = ไม่จริง , 3 = ค่อนข้างไม่จริง , 4 = ค่อนข้างจริง , 5 = จริง , 6 = จริงที่สุด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	6	
ไม่จริงที่สุด	◯	◯	◯	◯	◯	◯	จริงที่สุด

เนื้อหานี้มิได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอร์ม

MF-04-version-2.0
วันที่ 18 ต.ค. 61

หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยทางจิตและทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว กนกพร ดวงเสาร์

หน่วยงานต้นสังกัด : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-070/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 29 มกราคม 2564

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564

(ลงชื่อ).....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-070/2564

ภาคผนวก ข
ผลวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
		1	2	3		
ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ						
ด้านความใส่ใจในอาชีพ	1. ฉันพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต	0	1	1	0.67	คัดเลือกไว้
	2. ฉันรู้ว่าสิ่งที่ฉันเลือกในวันนี้จะส่งผลต่ออนาคต	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	3. ฉันมีการเตรียมตัวสำหรับอาชีพในอนาคต	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4. ฉันรู้ว่าฉันจะเลือกเรียนและประกอบอาชีพใด	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	5. ฉันวางแผนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปรับปรุง ฉันวางแผนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	6. ฉันให้ความสำคัญต่ออาชีพที่จะทำในอนาคต	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการควบคุมตนในอาชีพ	7. ฉันเป็นคนมองโลกในแง่ดี	0	0	-1	-0.33	พิจารณาค่าคะแนนจากการ tryout
	8. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ปรับใหม่ ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพในอนาคต ได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	9. ฉันรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	10. ฉันยืนหยัดในความเชื่อที่ฉันมี	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	11. ฉันพึ่งพาตนเองได้	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	12. ฉันทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง ปรับปรุง ในการทำงาน ฉันทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง	1	1	-1	0.33	ปรับปรุง
ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ	13. ฉันมักสำรวจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	14. ฉันหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	15. ฉันพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ	0	1	0	0.33	ดูค่าจากการ tryout
	16. ฉันจะประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่มีก่อนจะ	0	1	0	0.33	ปรับปรุง

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
		1	2	3		
	ตัดสินใจลงมือทำ ปรับปรุง ฉันจะประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่มีในการทำงานก่อนจะตัดสินใจลงมือทำ					
	17. ฉันมักใคร่ครวญปัญหาอย่างลึกซึ้ง	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	18. ฉันสนใจโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ	19. ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	20. ฉันใส่ใจกับงานที่ทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดี	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	21. ฉันเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ปรับปรุง ฉันเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอ	0	1	1	0.67	คัดเลือกไว้
	22. ฉันใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อทำงาน ปรับปรุง ฉันใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อการทำงาน	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	23. ฉันสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	24. ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
การมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้						
	1. โอกาสที่ได้ทำในสิ่งที่ท้าทายทั้งในด้านการเรียนและการทำงานในอนาคตเป็นสิ่งที่สำคัญกับฉัน ปรับปรุง โอกาสที่ได้ทำสิ่งที่ท้าทายทั้งด้านการเรียนและการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน	0	1	0	0.33	ปรับปรุง
	2. เมื่อฉันทำงานไม่สำเร็จในครั้งแรก ฉันจะวางแผนการทำงานครั้งต่อไปเพื่อให้งานดีขึ้น ปรับปรุง เมื่อทำงานไม่สำเร็จในครั้งแรก ฉันจะวางแผนการทำงานครั้งต่อไปเพื่อให้งานดีขึ้น	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3. ฉันชอบทำงานที่ทำให้ฉันต้องเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ปรับปรุง ฉันชอบทำงานที่ต้องเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4. โอกาสที่ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน ปรับปรุง โอกาสเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญ	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
		1	2	3		
	สำหรับฉัน					
	5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความยาก ฉันจะทำมันให้ดีที่สุด	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	ปรับปรุง เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ฉันจะทำมันให้ดีที่สุด					
	6. ฉันรู้สึกสนุกไปกับการได้ลองแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อดูว่าวิธีการใดจะได้ผล	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	7. ฉันเชื่อว่าหากมีความมุ่งมั่นในการทำงานแล้วเราจะสามารถประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	ปรับปรุง หากมีความมุ่งมั่นในการทำงานแล้ว ฉันจะสามารถประสบความสำเร็จได้					
	8. ประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามระดับของความทุ่มเทที่มีต่องานนั้น	1	1	-1	0.33	ปรับปรุง
	ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามความทุ่มเทในการทำงาน					
บุคลิกภาพเชิงรุก						
	1. ฉันมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2. ฉันจะอยู่ที่ใดก็ตาม ฉันมักเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3. ฉันตื่นเต้นเมื่อได้เห็นความคิดของฉันกลายเป็นความจริง	1	1	-1	0.33	ปรับปรุง
	ปรับปรุง ฉันตื่นเต้นเมื่อสิ่งที่ฉันคิดกลายเป็นความจริง					
	4. เมื่อฉันเห็นสิ่งที่ไม่ถูกใจ ฉันจะแก้ไขมัน	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	5. เมื่อฉันตัดสินใจแล้ว ต่อให้เป็นเรื่องที่ท้าทายแค่ไหน ฉันก็จะทำให้สำเร็จ	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	6. ฉันจะผลักดันความคิดเห็นตัวเอง แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่คนอื่นอาจไม่เห็นด้วย	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
		1	2	3		
	7. ฉันสามารถค้นพบโอกาสที่ดีให้กับตนเองได้ ปรับปรุง ฉันสามารถค้นพบโอกาสที่ดีให้กับการทำงานของตนเองได้	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	8. ฉันมักจะมองหาวิธีที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่าง ๆ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	9. ถ้าฉันเชื่อว่าทำได้ อุปสรรคใด ๆ ก็ไม่สามารถขัดขวางได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	10. ฉันสามารถมองเห็นโอกาสดี ๆ ก่อนผู้อื่น	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
เจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัด						
ด้านเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระ	1. ฉันแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	2. เมื่อฉันได้ทำงานไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ฉันจะแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งนั้น ปรับปรุง เมื่อทำงานแล้วไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ฉันจะรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น	1	0	0	0.33	ปรับปรุง
	3. ในการทำงานฉันสามารถพึ่งพาและควบคุมการทำงานของตัวเองได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4. การมีอิสระในการเลือกเส้นทางอาชีพของตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งสำหรับฉัน	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	5. ฉันมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ปรับปรุง ฉันรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเอง	1	0	0	0.33	ปรับปรุง
	6. การก้าวหน้าในอาชีพของฉันขึ้นอยู่ตัวฉันเอง	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	7. เมื่อฉันได้ทำงาน ฉันจะเป็นตัวของตัวเอง ปรับปรุง ฉันรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง เมื่อได้ทำงานที่ฉันชอบ	1	1	-1	0.33	ปรับปรุง
	8. ฉันพึ่งพาตัวเองมากกว่าผู้อื่น ในการสร้างภาระงานใหม่ ๆ ให้ตัวเอง (เช่น งานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ตนเองรับผิดชอบ) ปรับปรุง เมื่อสร้างงานใหม่ๆนอกเหนือจากงานที่	1	0	-1	0.00	ปรับปรุง

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
		1	2	3		
	ต้องรับผิดชอบ ฉันพึ่งพาตนเองมากกว่าผู้อื่น					
	9. ฉันกำหนดเส้นทางอาชีพด้วยตนเองมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับผู้จ้าง	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	10. แม้ว่าผู้อื่นจะวิพากษ์วิจารณ์ทางเลือกอาชีพของฉันอย่างไร ก็ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของฉันได้	0	1	1	0.67	คัดเลือกไว้
	11. สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการทำงานของฉันคือการประสบความสำเร็จในอาชีพ ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่ออาชีพของฉัน	0	1	1	0.67	คัดเลือกไว้
	12. ถ้าองค์กรให้ฉันทำอะไรที่ค้านกับคุณค่าและความเชื่อของฉัน ฉันเลือกจะทำตามคุณค่าและความเชื่อของฉันมากกว่าจะยอมทำตามคำสั่ง ปรับปรุง ฉันจะทำงานตามคุณค่าและความเชื่อของฉันมากกว่าที่จะทำตามสิ่งที่องค์กรให้ทำแต่ขัดกับคุณค่าและความเชื่อของฉัน	0	1	0	0.33	ปรับปรุง
	13. สิ่งที่ฉันคิดว่าถูกต้องเกี่ยวกับอาชีพของฉัน นั้นสำคัญกว่าสิ่งที่องค์กรคิด	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	14. หากองค์กรต้องการให้ฉันทำในสิ่งที่แตกต่างจากความเชื่อของฉัน ฉันจะเลือกทำตามความเชื่อของฉันเอง	0	1	0	0.33	พิจารณาค่าคะแนนจากการTryout
ด้านเจตคติต่ออาชีพที่ไร้ข้อจำกัด	15. ฉันแสวงหาภารกิจหรือหน้าที่การงานที่ทำให้ฉันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	16. เมื่อฉันได้ทำงาน ฉันจะสนุกกับการทำงานที่ได้ทำร่วมกับผู้คนจากส่วนงานต่าง ๆ ขององค์กร	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	17. ฉันสนุกกับงานที่จะต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	18. ฉันชอบภารกิจที่ทำให้ฉันได้ทำงานกับแผนกอื่นๆ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	19. ฉันสนุกกับการได้ทำงานร่วมกับบุคคลภายนอกองค์กร	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	2	3	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	20. ฉันชอบงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในองค์กรต่าง ๆ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	21. ฉันแสวงหาโอกาสที่ทำให้ฉันสามารถทำงานกับหน่วยงานภายนอกองค์กรได้	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	22. ประสบการณ์และสถานการณ์ใหม่ ๆ ทำให้ฉันมีพลังในการทำงาน	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	23. ฉันชอบความมั่นคงที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์กร <u>ปรับใหม่</u> หากฉันได้ทำงาน ฉันชอบทำงานในองค์กรเดิมเรื่อย ๆ เพราะฉันสามารถคาดการณ์ได้ว่าฉันต้องทำงานอะไรบ้าง	1	0	0	0.33	ปรับปรุง
	24. ฉันรู้สึกเสียดายมาก ถ้าไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรที่ฉันทำงานอยู่ในปัจจุบันได้ <u>ปรับใหม่</u> ฉันรู้สึกเสียดาย ถ้าฉันไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรที่ทำงานอยู่ได้	1	0	-1	0.00	ปรับปรุง
	25. หากฉันได้ทำงาน ฉันชอบอยู่ในองค์กรที่ฉันคุ้นเคยมากกว่าหางานทำที่อื่น	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	26. ถ้าองค์กรของฉันจ้างงานตลอดชีวิตฉันก็ไม่อยากหางานทำ ในองค์กรอื่นแล้ว	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	27. อาชีพในอุดมคติของฉัน คือการได้ทำงานในองค์กรเดียวไปตลอดชีวิตการทำงาน <u>ปรับปรุง</u> อาชีพในอุดมคติของฉัน คือการได้ทำงานในองค์กรเดียวไปตลอดชีวิต	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
การสนับสนุนทางสังคม						
	1. ฉันมีคนรอบข้างที่พร้อมให้ความช่วยเหลือฉันเมื่อยามจำเป็น <u>ปรับปรุง</u> คนรอบข้างพร้อมให้ความช่วยเหลือฉันเมื่อยามจำเป็น	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	2	3	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	2. ฉันมีใครบางคนที่ฉันสามารถแบ่งปันทุกข์สุข ปรับปรุง ฉันมีคนที่สามารถแบ่งปันทุกข์สุข	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3. ครอบครัวของฉันพยายามช่วยฉันจริง ๆ ปรับปรุง ครอบครัวของฉันพยายามช่วยเหลือฉันจริง ๆ	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	4. ฉันได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนทางจิตใจจากครอบครัวของฉัน	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	5. ฉันมีคนที่ช่วยให้ฉันผ่อนคลายจากความทุกข์ใจได้อย่างแท้จริง ปรับปรุง ฉันมีคนช่วยผ่อนคลายความทุกข์ใจได้อย่างแท้จริง	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	6. เพื่อนของฉันพยายามให้ความช่วยเหลือกับฉันจริง ๆ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	7. ฉันสามารถไว้วางใจเพื่อนของฉันเมื่อฉันเจอกับปัญหา	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	8. ฉันสามารถปรึกษาปัญหาของฉันกับครอบครัวได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	9. ฉันมีเพื่อนที่สามารถแบ่งปันทุกข์สุขได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	10. ฉันมีคนที่ใส่ใจต่อความรู้สึกของฉัน	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	11. ครอบครัวของฉันเต็มใจช่วยในการตัดสินใจ ปรับปรุง ครอบครัวของฉันเต็มใจช่วยตัดสินใจ เมื่อฉันต้องการ	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	12. ฉันสามารถปรึกษาปัญหาของฉันกับเพื่อนได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
สภาพแวดล้อมทางการเรียน						
การเชื่อมโยงประสบการณ์ในและนอกห้องเรียน	1. ฉันสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ในมหาวิทยาลัยกับชีวิตจริงได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2. ฉันสามารถติดตามค้นหาเรื่องที่ฉันสนใจได้ ปรับปรุง นอกจากการเรียนในห้องเรียนแล้ว ฉันยังค้นหาเรื่องที่ฉันสนใจได้จากนอกห้องเรียนอีกด้วย	1	0	-1	0.00	ปรับปรุง
	3. ฉันสามารถเชื่อมโยงการเรียนกับกิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
		1	2	3		
	นอกชั้นเรียนได้					
	4. ฉันสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากชีวิตประจำวันของฉันกับการเรียนในชั้นเรียนได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	5. ฉันสามารถเชื่อมโยงงานที่ได้ทำในชั้นเรียนกับชีวิตของฉันที่นอกมหาวิทยาลัยได้	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	6. ฉันสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับโลกที่อยู่ภายนอกมหาวิทยาลัยได้ ปรับปรุง นอกจากการเรียนในห้องเรียนแล้ว ฉันได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากนอกห้องเรียน	1	0	-1	0.00	ปรับปรุง
	7. ฉันสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ที่ได้จากนอกห้องเรียนได้	1	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
การเรียนรู้แท้จริง	8. ฉันได้เรียนจากกรณีศึกษาจริงที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในห้องเรียน	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	9. ฉันได้ใช้เหตุการณ์/ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง ในการทำกิจกรรมในชั้นเรียน	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	10. ฉันได้ทำงานที่ต้องใช้ข้อมูลจริงมาประกอบ	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	11. ฉันได้ทำงานกับตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริง ปรับปรุง กิจกรรมในชั้นเรียนของฉันส่วนใหญ่มาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน	1	0	0	0.33	ปรับปรุง
	12. ฉันได้เข้าสู่โลกที่แท้จริงของหัวข้อที่เรียนรู้ ปรับปรุง ในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่เรียนนั้น ฉันได้รู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงด้วย	1	0	-1	0.00	ปรับปรุง

ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนก

1. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีทั้งฉบับ จำนวน 24 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมีจำนวน 24 ข้อ ซึ่งมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.557 - 9.710 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item – total Correlation: CITC) อยู่ระหว่าง 0.409 - 0.817 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้งฉบับ

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
1	สูง	5.75	4.084	.676	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.60			
2	สูง	5.92	6.870	.767	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.40			
3	สูง	5.42	7.945	.677	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.80			
4	สูง	5.50	4.239	.610	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.10			
5	สูง	5.75	9.710	.649	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.10			
6	สูง	5.92	5.674	.655	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.70			
7	สูง	5.25	2.755	.415	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.20			

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
8	สูง	5.58	2.557	.523	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.70			
9	สูง	6.00	5.780	.805	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.60			
10	สูง	5.83	3.545	.644	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.80			
11	สูง	5.83	11.300	.735	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.10			
12	สูง	5.83	5.569	.759	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.10			
13	สูง	5.67	6.119	.680	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.20			
14	สูง	5.58	3.674	.577	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.40			
15	สูง	5.83	4.248	.637	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.70			
16	สูง	5.67	3.881	.632	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.70			
17	สูง	5.42	3.516	.409	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.50			

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
18	สูง	5.75	3.541	.521	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.80			
19	สูง	5.67	6.538	.713	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.30			
20	สูง	6.00	6.971	.701	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.60			
21	สูง	5.75	6.539	.776	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.40			
22	สูง	6.00	6.706	.817	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.70			
23	สูง	5.58	4.455	.616	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.20			
24	สูง	5.58	5.660	.670	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.20			
	Alpha Coefficient			0.949	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งฉบับ จำนวน 8 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมีจำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่า t อยู่ระหว่าง 5.029 – 12.095 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item – total Correlation: CITC) อยู่ระหว่าง 0.509 – 0.866 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดการมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งฉบับ

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
1	สูง	6.00	12.095	.762	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.22			
2	สูง	5.89	5.029	.735	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			
3	สูง	5.89	7.766	.750	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			
4	สูง	6.00	10.000	.866	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			
5	สูง	6.00	5.657	.722	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.67			
6	สูง	5.89	7.249	.590	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.00			
7	สูง	6.00	10.000	.791	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
8	สูง	6.00	6.424	.800	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.44			
	Alpha Coefficient			0.925	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบวัดบุคลิภาพเชิงรุกทั้งฉบับ จำนวน 10 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมีจำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีค่า t อยู่ระหว่าง 3.807 - 12.791 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item – total Correlation: CITC) อยู่ระหว่าง 0.448 - 0.823 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดบุคลิภาพเชิงรุกทั้งฉบับ

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
1	สูง	5.90	8.247	.721	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.11			
2	สูง	5.60	6.701	.670	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.78		.	
3	สูง	6.00	4.653	.448	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.78			
4	สูง	5.60	5.066	695	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.22			

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
5	สูง	5.70	4.301	.679	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.11			
6	สูง	5.80	5.886	.618	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.89			
7	สูง	5.90	12.002	.823	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.11			
8	สูง	6.00	12.791	.809	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.22			
9	สูง	5.50	4.718	.701	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.89			
10	สูง	5.50	3.807	.590	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.00			
	Alpha Coefficient			0.908	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดทั้งฉบับ จำนวน 27 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมีจำนวน 24 ข้อ ซึ่งมีค่า t อยู่ระหว่าง -2.276 - 9.164 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item – total Correlation: CITC) อยู่ระหว่าง -0.461 - 0.772 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดเจตคติต่ออาชีพที่มีอิสระและไร้ข้อจำกัดทั้งฉบับ

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
1	สูง	5.58	3.802	.524	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.56			
2	สูง	5.92	7.059	.706	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			
3	สูง	5.75	4.854	.665	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.11			
4	สูง	5.92	5.573	.643	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.67			
5	สูง	5.83	5.658	.636	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.44			
6	สูง	5.83	6.962	.771	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.44			
7	สูง	5.75	3.728	.558	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.67			
8	สูง	5.83	5.658	.715	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.44			
9	สูง	5.92	7.920	.567	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.22			
10	สูง	5.58	3.044	.498	ผ่านเกณฑ์

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
	ต่ำ	4.56			
11	สูง	5.17	1.062	.286	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.67			
12	สูง	5.50	2.129	.371	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.56			
13	สูง	5.42	3.104	.451	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.22			
14	สูง	5.33	2.581	.337	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			
15	สูง	5.58	2.893	.580	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.44			
16	สูง	5.75	6.793	.614	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			
17	สูง	5.58	5.289	.582	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.22			
18	สูง	5.42	2.651	.466	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.44			
19	สูง	5.58	3.449	.473	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.11			
20	สูง	5.58	4.692	.646	ผ่านเกณฑ์

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
	ต่ำ	3.78			
21	สูง	5.67	6.381	.635	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.00			
22	สูง	5.92	9.164	.772	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.33			
23	สูง	1.83	-2.276	-.461	ไม่ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.00			
24	สูง	3.00	.325	-.004	ไม่ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	2.78			
25	สูง	2.75	.133	-.028	ไม่ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	2.67			
26	สูง	3.92	1.296	.186	ไม่ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.00			
27	สูง	4.58	1.259	.145	ไม่ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.56			
	Alpha Coefficient			0.860	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมทั้งฉบับ จำนวน 12 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมีจำนวน 12 ข้อ ซึ่งมีค่า t อยู่ระหว่าง 4.811 - 11.699 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item – total Correlation: CITC) อยู่ระหว่าง 0.663 - 0.845 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมทั้งฉบับ

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
1	สูง	5.90	5.232	.732	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.80			
2	สูง	6.00	6.736	.693	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.80			
3	สูง	6.00	5.715	.789	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.20			
4	สูง	6.00	6.068	.845	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.00			
5	สูง	6.00	4.811	.770	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.60			
6	สูง	6.00	7.060	.771	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.60			
7	สูง	6.00	5.477	.663	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.00			
8	สูง	6.00	7.141	.814	ผ่านเกณฑ์

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
	ต่ำ	2.60			
9	สูง	6.00	11.699	.753	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.90			
10	สูง	6.00	5.750	.818	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.40			
11	สูง	6.00	6.068	.805	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.00			
12	สูง	6.00	6.273	.676	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.70			
	Alpha Coefficient			0.948	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบวัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทั้งฉบับ จำนวน 12 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมีจำนวน 12 ข้อ ซึ่งมีค่า t อยู่ระหว่าง 3.765 - 11.572 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item – total Correlation: CITC) อยู่ระหว่าง 0.633 – 0.858 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทั้งฉบับ

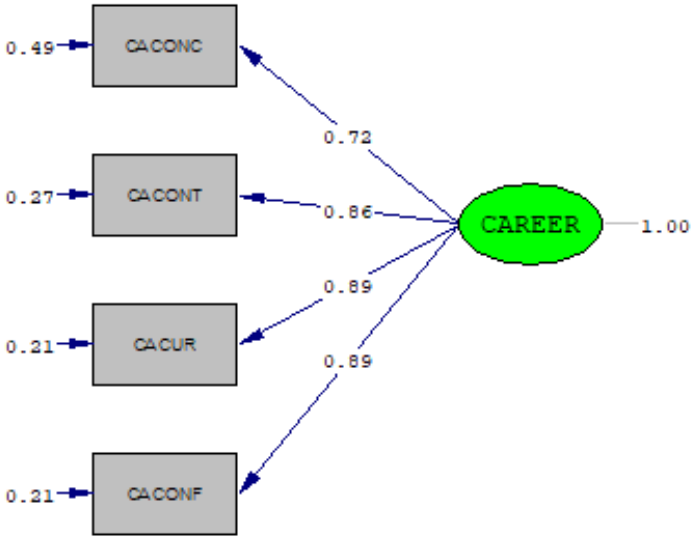
ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
1	สูง	5.78	6.592	.706	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.36			
2	สูง	6.00	9.000	.802	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.18			
3	สูง	5.89	6.775	.801	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.27			
4	สูง	6.00	6.315	.784	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.55			
5	สูง	6.00	11.572	.790	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	3.91			
6	สูง	6.00	9.681	.858	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.36			
7	สูง	6.00	7.245	.832	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.36			

ข้อที่	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	t-test	CITC	
				ครั้งที่ 1	(ผลการคัดเลือก)
8	สูง	6.00	6.315	.726	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.55			
9	สูง	6.00	6.315	.797	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.55			
10	สูง	6.00	6.709	.822	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.45			
11	สูง	6.00	3.765	.633	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.73			
12	สูง	6.00	5.284	.754	ผ่านเกณฑ์
	ต่ำ	4.36			
	Alpha Coefficient			0.952	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

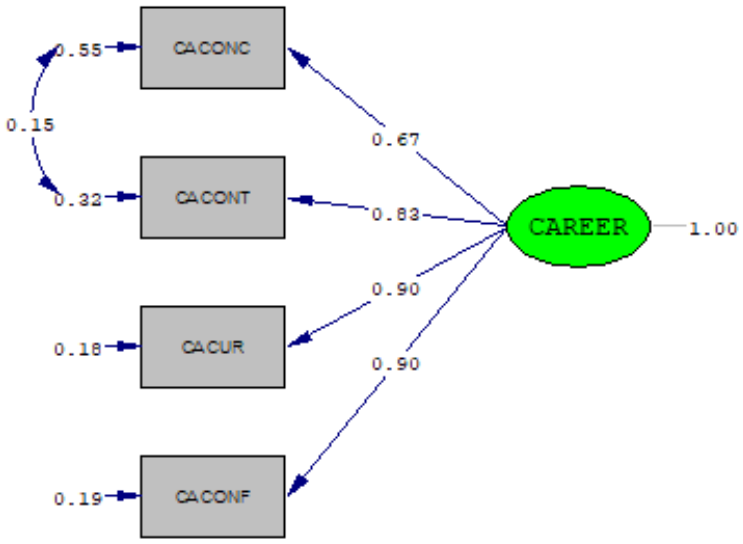
ภาคผนวก ค
โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

โมเดลก่อนปรับ



Chi-Square=40.99, df=2, P-value=0.00000, RMSEA=0.220

โมเดลหลังปรับ



Chi-Square=1.27, df=1, P-value=0.25977, RMSEA=0.026

ภาคผนวก ง
บทความวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

SUTHIPARITHAT JOURNAL

DPU
DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วารสารสุทธิปริทัศน์

ปีที่ 35 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2564

(THAI - JOURNAL CITATION INDEX CENTER: TCI 2)

ISSN 2730-2717 (online)
ISSN 2730-2709 (print)

VOL 35 NO.2 April - June 2021

dpujournal@dpu.ac.th /suthiparithat www.dpu.ac.th/dpuro/journal

วารสารสุทธิปริทัศน์

SUTHIPARITHAT JOURNAL

ปีที่ ๓๕ ฉบับที่ ๒ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๔
Volume 35 Number 2 April - June 2021
ISSN 2730-2717 (Online)
ISSN 2730-2709 (Print)

http://www.dpu.ac.th/duprc/journal

วารสารสุทธิปริทัศน์ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นวารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพจาก
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย กลุ่มที่ 2 (Thai - Journal Citation Index Center: TCI 2)
ประกาศ ณ วันที่ 10 มกราคม 2563

เจ้าของ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
โทร. 02-954-7300 (อัตโนมัติ 30 หมายเลข) ต่อ 646
Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachen Road Laksi, Bangoko 10210
Telephone 02-954-7300 (Automatic 30 Number) # 646

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ เพ็ชรรักษ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
คณบดีทุกคณะ/วิทยาลัย	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณาธิการ

ดร.ภูมิพัฒณ์ พงศ์พฤฒิกุล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กองบรรณาธิการบุคคลภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาต สถาปิตานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ลินทรัตนศิริกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตระรุจิ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียา วิบูลย์เศรษฐ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อรุณมานะกุล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ยุทธนา ธรรมเจริญ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภา ปิติสันต์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศศิริร์ บวรกิตติ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ จงวิไลเกษม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรา คภะสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี เหล่าพัดจัน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร.พุฒวิทย์ บุนนาค	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.สินาด ตรีวรรณไชย	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กองบรรณาธิการบุคคลภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตรน้อมรัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ เพ็ชรรักษ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน แสงพิกุล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันฑกานต์ ดวงรัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิฏิรัตน์ พิมลศรี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ทัศนะข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารสุทธิปริทัศน์ เป็นทัศนะวิจารณ์อิสระทางคณะผู้จัดทำไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับทัศนะข้อคิดเห็นเหล่านั้นแต่ประการใด ลิขสิทธิ์บทความเป็นของผู้เขียนและวารสารสุทธิปริทัศน์ และได้รับการสงวนสิทธิ์ตามกฎหมาย
The View Expressed in each Article are Solely those of Author(s).

	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวร จะนู	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
กองการจัดการ	ปัทมพร โพนไสว	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
	สุดารัตน์ ชำภักดี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ออกแบบรูปเล่ม-จัดหน้า	ทัตพิชา บุญคล้าย	
กำหนดออก	ราย 3 เดือน ฉบับละ 550 บาท	E-mail: dpujournal@dpu.ac.th
จัดจำหน่าย	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	โทร. 02-954-7300 ต่อ 415
พิมพ์ที่	โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	โทร. 02-954-7300 ต่อ 277

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาต สถาปิตานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ลินทร์ตนศิริกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตระรุจิ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวดี บุญลือ	มหาวิทยาลัยสยาม
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรัช สุดสังข์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียา วิบูลย์เศรษฐ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรหม ชมงาม	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.มาฆะ ชิตตะสังคะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
รองศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย ตันสุชาติ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อรุณมานะกุล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ศริศักดิ์ สุนทรไชย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ พุกเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาว เลิศวิสุทธิ์ไพบูลย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวารี นามวงศ์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ยุทธนา ธรรมเจริญ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงศ์วาน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ศิริพร สัจจานันท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรศุทธิ์ ชอพ่วงกลาง	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์นภา พงศ์พนรัตน์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา บุญโสธรสถิตย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิตศร เทอดเผ่าพงศ์	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คม คัมภิรานนท์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวรรณ ปลั่งพงษ์พันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความภายนอก (ต่อ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยมงคล ผลแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐชานนท์ โกมุทพุฒิพงศ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงค์นิตย์ จันทร์จรัส	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภนันต์ ศุภศิริพงษ์ชัย	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน ไล่สัตรูไกล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา สิทธิการ	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บูลย์จีรา ชิรเวทย์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีนา กองจันทร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สืบวิเศษ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภา ปีติสันต์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรุณา ไปโลวัส	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาตาลักษณ์ เสรเมธากุล	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพล วิเชียรอินทร์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศศิริร์ บวรกิตติ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรพี บานชื่นวิจิตร	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ จงวิไลเกษม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แววตา เตชาทวีวรรณ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรา คภะสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ วงศ์ทองคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี เหล่าพัดจัน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อสมา คัมภิรานนท์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัคคกร ไชยพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกบุญ วงศ์สวัสดิ์กุล	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.กัลยา ขาวบ้านแพ้ว	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ดร.จินตนัย ไพรสณฑ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดร.ประสิทธิ์ เชียวศรี	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
ดร.พุฒวิทย์ บุนนาค	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ม.ล. กุณฑลรัตน์ ทวีวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.มานิต บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยรังสิต
ดร.ละเอียด ศิลาน้อย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ดร.วนิดา พลเดช	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความภายนอก (ต่อ)

ดร.วินัย หอมสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ดร.วิมลา ผ่องแผ้ว	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.ศศิประภา สมัครเขตการพล	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ดร.สมปรารถนา รัตนกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ดร.สัตยะพล สัจจเดชะ	สมาคมทรัพย์สินทางปัญญาแห่งประเทศไทย
ดร.สินาด ตรีวรรณไชย	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดร.สุชยีน เทพทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ดร.สุเทพ นิ่มสาย	มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.เอกพงศ์ กิตติสาร	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (อาจารย์พิเศษ)
Asst.Prof.Dr. Harald A. Kraus	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตร์น้อมรัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรภิรมย์ โกมลารชุน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้ลยา สว่างคง	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิฏิรัตน์ พิมลศรี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรังศรี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีลา เตี้ยงสูงเนิน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัยพร รัตนเศรษฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาวัลย์ อินทร์ชำนาญ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ทองเอม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.จิราพร ชมสวน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.พสุธิดา ตันตราจิณ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.มนต์ ขอเจริญ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.รชฎ ชำบุญ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.วาสนา วิสฤตาภา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.สุรวี ศุนาลัย	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.อาทร จิตสุนทรชัยกุล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Mr.Stephen Cannell	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ
Contents

การจัดการทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานของธุรกิจค้าส่งจังหวัดเชียงราย / HUMAN CAPITAL MANAGEMENT FOR EFFICIENT WORK PERFORMANCE IMPROVEMENT OF WHOLESALE BUSINESS IN CHIANG RAI PROVINCE 1

เบญจวรรณ เบญจกรณ์, อัจฉราภัทร์ เขมอัครเจตต์**, จินดาภา ลีนิวา****

Benjawan Benjakorn, Atcharaphat Khem-akrajet**, Jindapa Leeniwa****

การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในห้องเรียนภาษาอังกฤษขนาดใหญ่: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี / IMPLEMENTING ACTIVE LEARNING STRATEGIES TO PROMOTE STUDENTS' ENGAGEMENT IN LARGE ENGLISH CLASSROOMS: A CASE STUDY OF RMUTT 19

ฐิตาภา สินธุรัตน์, กฤษณะ โฆษชุณหนันท์**, ประภาพร เล็กดำรงศักดิ์****

Thitapa Sinturat, Krishna Kosashunhanan**, Prapaporn Lekdumrongsak****

การเปรียบเทียบการวางแผนทางการเงิน ก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิดของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร / THE COMPARISON OF FINANCIAL PLANNING BEFORE AND DURING COVID-19 PANDEMIC OF WORKABLE-AGED PERSONS IN BANGKOK 35

แพรพรรณ คำนวน, จรัญญา ปานเจริญ***

Praephan Khamnuan, Charunya Parncharoen***

การยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการสั่งอาหาร ผ่าน Mobile Application ซ้ำของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร ช่วงสถานการณ์ โควิด-19 / TECHNOLOGY ACCEPTANCE AND MOTIVATION AFFECTING ON THE INTENTION TO REUSE OF FOOD DELIVERY SERVICE VIA MOBILE APPLICATION OF CONSUMERS IN BANGKOK DURING COVID-19 PANDEMIC SITUATION 50

ธรรมรัตน์ สืบประยงค์, จรัญญา ปานเจริญ***

Thammarat Seubpayong, Charunya Pamcharoen***

สารบัญ
Contents

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 63
ของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร /
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE OF UNDERGRADUATE STUDENTS OF COMMUNICATION ARTS PROGRAM IN BANGKOK

กนกพร ดวงเสาร์, ปิยดา สมบัติวัฒนา**, พลเทพ พูนพล***,*
Kanokpond Duangsao, Piyada Sombatwattana**, Polthep Poonpol ****

การศึกษากลยุทธ์การเนื้อหาการตลาดและกลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์ 78
บน **FACEBOOK FANPAGE** ของ ผู้ให้บริการถ่ายทอดสดเกมส์ออนไลน์ /
A STUDY OF CONTENT MARKETING STRATEGY AND RELATIONSHIP MANAGEMENT STRATEGY ON FACEBOOK FANPAGE OF A STREAMING SERVICE

*ชุติมา เกศดายุรัตน์**
*Chutima Kessadayurat**

ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของประชาชนวัยทำงาน กรุงเทพมหานคร 94
ในยุค Digital Transformation /
CHANGES READINESS IN DIGITAL TRANSFORMATION ERA OF WORKABLE-AGED PERSONS IN BANGKOK

ชนิสรา ผนึกทอง, จรัญญา ปานเจริญ***
Chanissara Phanuekthong, Charunya Parncharoen***

คุณภาพการให้บริการการรับประกันสินค้าที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ 112
บริการหลังการขายของลูกค้า บริษัท เอสเซนตี้ รีซอร์สเซส จำกัด /
SERVICE QUALITY OF PRODUCT WARRANTY INFLUENCING DECISION TO CHOOSE AFTER SALE SERVICE OF ASCENTI RESOURCES COMPANY

ไชยภพ คัมภีร์พงศ์, สายพิณ ปั้นทอง***
Chaiyapob Kumpeepong Saiphin Panthong***

วารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 35 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2564 63

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE OF UNDERGRADUATE STUDENTS OF COMMUNICATION ARTS PROGRAM IN BANGKOK

Received: 27 May, 2021
Revised: 22 June, 2021
Accepted: 23 June, 2021

กนกพร ดวงเสาร์*
Kanokpond Duangsao*
ปิยดา สมบัติวัฒนา**
Piyada Sombatwattana**
พลเทพ พูนพล***
Polthep Poonpol***

*นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
*Graduate Student, Master of Science Program in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
*Email: d.kanokpond@gmail.com
**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
**Assistant Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
**Email: piyada@g.swu.ac.th
***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
***Assistant Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
***Email: p.poonpol@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ คือ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปี 4 หลักสูตรนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ฉบับภาษาไทย (สุรวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) จำนวน 24 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.946 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านความใส่ใจในอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งแบบจำลองโครงสร้างการวัดองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (= 261.61, df = 226, CFI = 0.99, RMSEA = 0.037, RMR = 0.061)

คำสำคัญ: ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นักศึกษานิเทศศาสตร์

Abstract

The aim of this study was to conduct a second-order confirmatory factor analysis (CFA). The instrument developed would be used to measure career adapt-abilities of the third year and fourth year communication arts undergraduate students. Total of 118 students participated in the study; these students were selected through multi-stage sampling. The instrument developed for the purpose of this study contained 24 questions; they were based on the general career adapt-abilities questionnaire from Assapun and Sophonhiranrak (2018). The validity of this instrument were assessed by 3 experts, with the IOC ranging from 0.67-1.00. Reliability test of the instrument were around 0.946. The statistical analysis of second-order CFA

exercise are subcomponent on Career Curiosity component scored the highest weight followed by Career Confidence, Career Control and Career Concern, respectively as follows: = 261.61, df = 226, CFI = 0.99, RMSEA = 0.037, RMR = 0.061.

Keywords: Career Adaptability, Confirmatory Factor Analysis, Communication Arts Student

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (Digital Disruption) ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานของมนุษย์ ในภาคเศรษฐกิจถูกขับเคลื่อนด้วยข้อมูลความรู้และนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาแทนที่การทำงานแบบซ้ำเดิม และเพื่อช่วยพนักงานที่มีทักษะขั้นสูง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรในการผลิตและบริการ รวมถึงการสร้างสรรค์งานได้มากยิ่งขึ้น (เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช และคณะ, 2559) ยิ่งไปกว่านั้น สิ่งสำคัญสำหรับพัฒนาพนักงานในช่วงการเปลี่ยนแปลงนี้คือ การสร้างสรรค์และปรับตัวในโลกของการทำงานที่ไร้ขอบเขต รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานและการใช้สถานที่ทำงานที่หลากหลายได้ทุกที่ทุกเวลา พนักงานที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จในยุคนี้จึงมีความจำเป็นในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในงานที่แตกต่างไปจากหน้าที่ในงานเดิม (Tien & Wang, 2017) สำหรับพนักงานใหม่ที่ก้าวเข้าไปสู่โลกของการทำงานเป็นครั้งแรก ความพร้อมจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบการศึกษา การแก้ปัญหาแรงงานใหม่มักเชื่อมโยงกับการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงตามบริบทของหลักสูตรควบคู่กันไป (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2561) จึงเกิดช่วงรอยต่อระหว่างชีวิตการศึกษาในระบบกับชีวิตของการเข้าสู่การทำงานจริงในองค์กรและสังคม

อุตสาหกรรมสื่อเป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานโดยมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีซึ่งช่วยให้พนักงานมีความสามารถใหม่ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิต เกิดการทำงานในสายงานใหม่ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในรูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน (กาลัญ วรพิทยุต, 2562) ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้เป็นโอกาสที่ดีสำหรับพนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพให้สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทั้งการสร้างสรรค์ผลงาน กระบวนการในการทำงาน ตลอดจนถึงการนำทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ปัญหา และการคิดเชิงวิพากษ์มาใช้ในการทำงานและสร้างผลงานให้ได้ตามที่องค์กรต้องการ (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561)

ในการศึกษาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ของ สุธาสินี นิรัตติมานนท์ (2560) พบว่า ในโลกของการทำงานบัณฑิตนิเทศศาสตร์ต้อง

พบเจอ กับการเปลี่ยนแปลงสูงและบัณฑิตที่จบออกไปยังขาดทักษะที่ตอบสนองต่อตลาดแรงงานโดยไม่สามารถทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพตรงสาย กล่าวคือ ผู้ที่ได้ทำงานในองค์กรสื่อ เช่น สำนักข่าว องค์กรผลิตสื่อทั้งเพลง ละคร ภาพยนตร์ และสื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น หรือผู้ที่ประกอบอาชีพไม่ตรงสายในองค์กรอื่นที่ไม่ใช่องค์กรเกี่ยวกับสื่อซึ่งจะต้องมีการปรับตัวและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เดิมให้เข้ากับลักษณะงานที่แตกต่างออกไปจากสิ่งศึกษามา จึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์จะช่วยให้นักศึกษาได้พิจารณาและทบทวนด้านความพร้อมในการปรับตัวทางอาชีพ และเป็นการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับความสามารถทางอาชีพ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ต่อไป (ฐิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547)

การส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพแก่นักศึกษาในระดับปริญญาตรีจึงมีความสำคัญ เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกฝนพัฒนาความสามารถและทักษะของตนเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงเมื่อจบการศึกษา นักจิตวิทยาการปรึกษาด้านอาชีพกว่า 13 ได้มีการแปลและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ชื่อว่า Career Adapt-Ability Scale (Savickas & Porfeli, 2012) รวมถึงในประเทศไทยก็ได้มีการแปลแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ฉบับภาษาไทย (Career Adapt-Abilities Scale: CAAS-Thai) (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) พบว่า เครื่องมือวัดชุดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในทุกประเทศ และมีการทดสอบในกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มพนักงาน นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้เครื่องมือวัดมีความจำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นเมื่อนำเครื่องมือไปใช้กับนักศึกษาเฉพาะหลักสูตร ซึ่งมีบริบทในการเรียนและลักษณะของอาชีพในอนาคตที่แตกต่างกัน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษานิเทศศาสตร์ ก่อนการจบการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับวัดระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เพื่อใช้พิจารณาว่านักศึกษามีระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับใด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด Career Adapt-Abilities Scale ฉบับภาษาไทย (CAAS-Thai) ในนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษาที่เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายสาขาอาชีพ สายงานด้านนิเทศศาสตร์ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะตลาดแรงงานของนักนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งเป็นหัวเมืองของประเทศไทยมีการเปลี่ยนที่รวดเร็ว เพราะฉะนั้นการศึกษาในนักศึกษากลุ่มนี้จึงสำคัญเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกของการทำงาน นอกจากนี้ เพื่อยืนยันว่า CAAS-Thai เป็นเครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร และผลการศึกษาที่ได้จะช่วยเป็นเครื่องมือ และ

การพัฒนาชุดฝึกอบรมที่ใช้พัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่เหมาะสมกับนักศึกษานิเทศศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความสามารถในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบหลักในพัฒนาการทางอาชีพของเด็กและวัยรุ่น เป็นกระบวนการความพร้อมทางด้านเจตคติและการรู้คิดที่สร้างทางเลือกทั้งด้านการศึกษาและด้านอาชีพ โดยที่ผลลัพธ์ทางวุฒิภาวะทางอาชีพเกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่เป็นพลวัติระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ (Crites, 1971) ซึ่งถูกแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสมผ่านพฤติกรรมการวางแผนและการค้นหาที่ช่วยในการส่งเสริมในการตัดสินใจทางอาชีพ ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการช่วยให้การเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยเรียนเข้าสู่โลกการทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จทางอาชีพของแต่ละบุคคล

การปรับตัวมีรากศัพท์มาจากคำว่า apt ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้และการเข้าใจอย่างรวดเร็ว รากศัพท์นี้ได้ถูกใช้ในการสร้างเจตคติในอาชีพ คำว่า adapt มาจากศัพท์ในภาษาละติน ตรงกับคำว่า adaptare ในภาษาฝรั่งเศส ซึ่งมีความหมายว่า เหมาะสม พอดี ดังนั้นการปรับตัวจึงมีความหมายว่า การสร้างความเหมาะสมหรือความสอดคล้องภายใต้การเปลี่ยนแปลง ไปพร้อมกับการพัฒนาที่เกิดขึ้นในอาชีพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม การปรับตัวยังเน้นย้ำไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงสถานการณ์และความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน (Savickas, 1997)

ในทฤษฎีการสร้างอาชีพ (Career Construction Theory) ได้อธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่าเป็นโครงสร้างจิตสังคมที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของบุคคลในการรับมือสถานการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์ในงานที่เกิดขึ้นอย่างฉุกเฉินทั้งในการพัฒนาทางอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายงานย้ายองค์กร และการได้รับผลกระทบทางจิตใจที่เกิดขึ้นในงาน โดยในการศึกษาองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวออกเป็น 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Savickas (1997) ได้แก่ 1. ความใส่ใจในอาชีพ (Career Concern) 2. การควบคุมตนในอาชีพ (Career Control) 3. ความใฝ่รู้ในอาชีพ (Career Curiosity) 4. ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (Career Confidence)

สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่า หมายถึง ความพร้อมของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถ

ในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีการวางแผนสำหรับอนาคต มีการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ด้วยตนเอง มีการแสวงหาโอกาสเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ด้านความใส่ใจในอาชีพ (Career Concern: CACONC) หมายถึง ความพร้อมในการที่จะกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการเตรียมทางความคิด มีการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต สามารถกำหนดแผนการทำงานและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ด้านการควบคุมตนในอาชีพ (Career Control: CACONT) หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

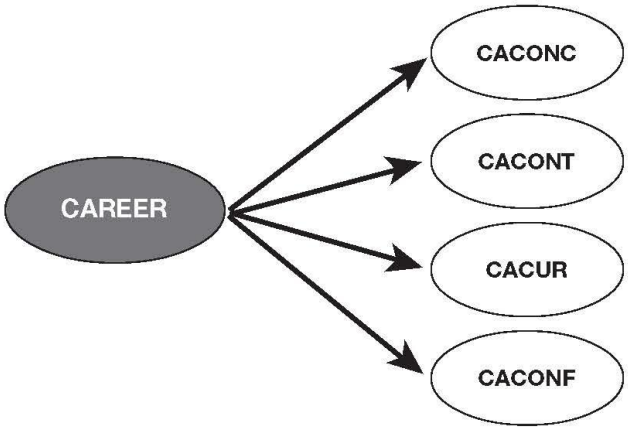
3. ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ (Career Curiosity: CACUR) หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความใฝ่รู้ในการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคต

4. ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (Career Confidence: CACONF) หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอและสามารถแก้ไขปัญหาได้

นักวิชาการด้านการปรึกษาอาชีพ ซาวิคคาสและพอร์เฟรี่ ได้พัฒนาแบบวัดชื่อ Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) เป็นการประเมินทุนทางจิตสังคมของพนักงานเพื่อการจัดการในการพัฒนาทางอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012) แม้แบบวัดนี้จะถูกพัฒนาขึ้นมาในบริบทของการทำงาน แต่ก็ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ในบริบทของการศึกษาเพื่อเป็นการประเมินนักศึกษาก่อนที่จะจบการศึกษา (Hou, Wu, & Liu, 2014; Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, & Plewa, 2014; Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016) นอกจากนี้ แบบวัด CAAS ได้รับการศึกษาและพัฒนาจากความร่วมมือของนักวิจัยทางอาชีพจาก 13 ประเทศ ได้แก่ ประเทศเบลเยี่ยม, บราซิล, จีน, ฝรั่งเศส, ไอซ์แลนด์, อิตาลี, เกาหลี, เนเธอร์แลนด์, โปรตุเกส, แอฟริกาใต้, สวิตเซอร์แลนด์, ไต้หวันและสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาพัฒนาความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของแบบวัดสำหรับนำไปใช้ในแต่ละประเทศ ผลการศึกษาเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่า แบบวัด CAAS เป็นเครื่องมือการวัดทางจิตสังคม ซึ่งสามารถประเมินความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ (Zacher, 2013) และเครื่องมือวัดชุดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในทุกประเทศ แม้ว่าแต่ละประเทศจะใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ตั้งอยู่ในทวีปที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าแบบวัดดังกล่าวมีความเป็นสากล แม้จะต่างวัฒนธรรมกัน (Savickas & Porfeli, 2012) รวมถึง ในประเทศไทยที่ได้มีการได้ปรับปรุงแบบวัดแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-abilities Scale) ฉบับภาษาไทย (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) พบว่า แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยนี้ สามารถ

วัดคนที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดี และเพื่อให้สามารถวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดีขึ้น ด้วยการวัดจากการเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ ซึ่งน่าจะเป็นการวัดผลที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานมากกว่าการวัดด้วยคำถามกว้าง ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ โดยใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012) และจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 โดยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต มีจำนวน 4 แห่ง โดยมีนักศึกษาที่เป็นประชากรทั้งหมด 710 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ที่กำลังการศึกษาในปีการศึกษา 2563 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและมหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย

ขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood ตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) โดยสามารถใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 100 ตัวอย่างขึ้นไป ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 24 ข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดจำนวน 24 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัด การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order Confirmatory) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ชั้นปี 4 มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน แบ่งเป็นนักศึกษาชาย จำนวน 47 คน นักศึกษาหญิง จำนวน 60 คน และเพศทางเลือก จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.8 50.8 และ 9.3 ตามลำดับ) กำลังศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 59 คน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 17 คน และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำนวน 41 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.8 50.0 14.4 และ 34.7 ตามลำดับ)

2. เมื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachอs alpha coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.946 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ 1) ด้านความใส่ใจในอาชีพ เท่ากับ 0.869 2) ด้านการควบคุมตนในอาชีพ เท่ากับ 0.823 3) ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ เท่ากับ 0.876 4) ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ เท่ากับ 0.897 ดังนั้น แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจึงมีค่าความเชื่อมั่นทั้งรายองค์ประกอบและความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ 1 ด้านความใส่ใจในอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.58 - 0.87 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการควบคุมตนในอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.42 - 0.85 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.65 - 0.83 และองค์ประกอบที่ 4 ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.68 - 0.85 เป็นไปตามเกณฑ์ Factor loading > .40 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพิจารณาถึงความสามารถในการปรับทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบ พบว่า ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 0.95 รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านความใส่ใจในอาชีพ มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.95 0.87 และ 0.72 ตามลำดับ และแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นในการวัด (R^2) อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.90 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ และยืนยันโมเดลองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

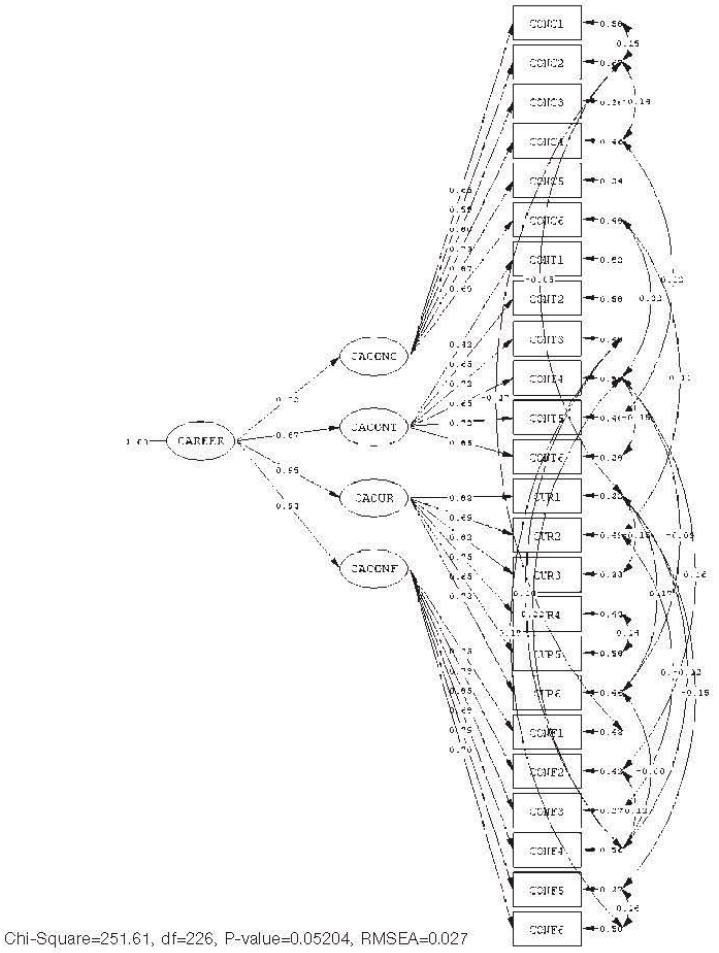
องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b (BE)	SE (b)	t	R^2
ด้านความใส่ใจในอาชีพ (α= 0.869)	**0.72**	**0.12**	**6.05****	**0.52**
การพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต	0.65	-	-	0.42
รู้ว่าสิ่งที่เลือกในวันนี้จะส่งผลต่ออนาคต	0.58	0.09	6.45**	0.34
การเตรียมตัวสำหรับอาชีพในอนาคต	0.80	0.11	7.21**	0.64
รู้ว่าเลือกเรียนและประกอบอาชีพใด	0.73	0.11	6.79**	0.54
การวางแผนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้	0.87	0.11	7.68**	0.76
ให้ความสำคัญต่ออาชีพที่จะทำในอนาคต	0.69	0.10	6.73**	0.49
ด้านการควบคุมตนในอาชีพ (α= 0.823)	**0.87**	**0.20**	**4.47****	**0.77**
เป็นคนมองโลกในแง่ดี	0.42	-	-	0.18

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b (BE)	SE (b)	t	R^2
การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพในอนาคตได้ด้วยตนเอง	0.65	0.15	4.27**	0.42
มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง	0.72	0.16	4.44**	0.51
การยืนหยัดในความเชื่อที่มี	0.65	0.15	4.34**	0.46
การพึ่งพาตนเองได้	0.72	0.16	4.45**	0.52
ทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง	0.85	0.18	4.62**	0.72
ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ (α= 0.876)	**0.95**	**0.10**	**9.89****	**0.90**
การสำรวจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	0.83	-	-	0.68
การหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	0.69	0.08	8.36**	0.49
การพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ	0.82	0.10	8.59**	0.67
การประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่มีก่อนจะตัดสินใจลงมือทำ	0.75	0.08	9.05**	0.57
การใคร่ครวญปัญหาอย่างลึกซึ้ง	0.65	0.09	7.53**	0.42
การสนใจโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ	0.73	0.10	7.43**	0.54
ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (α= 0.897)	**0.93**	**0.11**	**8.85****	**0.87**
การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.75	-	-	0.56
การใส่ใจกับงานที่ทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดี	0.78	0.09	8.70**	0.59
การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอ	0.85	0.09	9.82**	0.73
การใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อการทำงาน	0.68	0.09	7.46**	0.45
สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	0.79	0.09	8.92**	0.63
สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้	0.70	0.09	7.86**	0.50
Chi-Square = 261.61, p = 0.05204, df = 226, χ^2/df= 1.157, GFI = 0.84, AGFI = 0.79, CFI = 0.99, RMSEA = 0.037, RMR = 0.061				

* p < .01

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ พบว่า มีค่า Chi-Square อยู่ที่ 261.61 ดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.84 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.79 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.037 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์

สรุปผลและอภิปรายผล

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่กำลังจะก้าวเข้าสู่โลกการทำงานเป็นช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยรุ่นเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น การปรับตัวทางอาชีพคือการสร้างความเหมาะสมหรือทำให้เกิดการพัฒนาทางอาชีพได้อย่างสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอาชีพ มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ (Savickas, 1997) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า Chi-Square เท่ากับ 261.61 ค่า p เท่ากับ 0.05204 แสดงว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน (Hair, et al., 2006) และเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีการวัดความสอดคล้องอื่น ๆ ก็ให้ผลสอดคล้องกันคือ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.84 ดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.79 ดัชนีระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.061 ค่าดัชนีรากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากจากค่าดัชนี ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความใส่ใจในอาชีพ (Career Concern: CACONC) ค่าตั้งแต่ 0.58-0.87 2) ด้านการควบคุมตนในอาชีพ (Career Control: CACONT) มีค่าตั้งแต่ 0.42-0.85 3) ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ (Career Curiosity: CACUR) มีค่าตั้งแต่ 0.65ะ0.83 4) ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (Career Confidence: CACONF) มีค่าตั้งแต่ 0.68ะ0.85 ทุกค่ามีค่าเกิน 0.40 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012; สุรวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561)

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (CAREER) พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพิจารณาถึงความสามารถในการปรับทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบ พบว่า ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 0.95 รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านความใส่ใจในอาชีพ มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.95 0.87 และ 0.72 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าในระดับสูงซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวชี้วัดที่ดีของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ (Savickas & Porfeli, 2012; Urbanaviciute, Kairys, Pociute, & Liniauskaite, 2014; สุรวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์, 2561) ดังนั้น ในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพควรจะประกอบไปด้วย การส่งเสริมใน 1. ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ คือ ความใฝ่รู้ในการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคต รวมถึงนำไปใช้ในการในการทำงาน 2. ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ คือ การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอและสามารถแก้ไขปัญหาได้ 3. ด้านการควบคุมตนในอาชีพ คือ การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

และ 4. ด้านความใส่ใจในอาชีพ คือ ความพร้อมในการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต สามารถกำหนดแผนการทำงานและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรที่อาจจะมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์

2. ในการนำแบบวัดไปใช้ควรปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โครงการ “ทุน 70 ปี 70 ทุน มศว คืนสู่สังคม”

บรรณานุกรม

กาลัญ วรพิทยุต. (2562). *การโฆษณากับการปรับตัวเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4.0* (รายงานผลการวิจัย). สืบค้นจาก https://searchlib.utcc.ac.th/library/onlinethesis/305300.pdf

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). *ช่องว่างทักษะกับนัยยะที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย*. สืบค้นจาก http://www.econ.tu.ac.th/symposium40/paper/003__Symposium40-%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%8C.pdf

ฐิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์, และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร. (2547). *บุคลากรสื่อไทย: สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve__DOI=10.14457/CU.res.2004.8

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ, และณัฐวิทย์ พจนตันติ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 3*(2), 208-222.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). สืบค้นจาก http://www.info.mua.go.th/info/

สุธาสินี นิรัตติมานนท์. (2560). การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13*(2), 204-226.

สุรวิทย์ อัสสพันธุ์, และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์. (2561). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career adapt-abilities scale) ฉบับภาษาไทยของนักศึกษาปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19*(2), 167-181.

Crites, J. O. (1971). *The maturity of vocational attitudes in adolescence*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.

Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training, 3*(3), 212-229.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson: New York.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 42*(6), 903-912. doi:10.2224/sbp.2014.42.6.903

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory. *The Career Development Quarterly, 45*, 47-259.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Tien, H.-L. S., & Wang, Y.-C. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience of Asian people. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 299-314). doi:10.1007/978-3-319-66954-0__18.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.004

Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 433-442. doi:10.1016/j.jvb.2014.09.005

Zacher, H. (2013). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 21-30.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กนกพร ดวงเสาร์
วัน เดือน ปี เกิด	31 สิงหาคม 2535
สถานที่เกิด	เชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	7/3 ม.4 ต.ป่าแดด อ.เมือง จ.เชียงใหม่
ผลงานตีพิมพ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร
รางวัลที่ได้รับ	นิสิตทุน โครงการ 70 ปี 70 ทุน มศว คืนสู่สังคม