

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

นางวาสนา ภัตสรโยธิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2552

**‘PERCEIVED’ CAREER SUCCESS ORIENTATION
OF PROSPECTIVE EMPLOYEES**

Wassana Passornyotin

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Management Technology**

Suranaree University of Technology

Academic Year 2009

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อ.รัชฎาพร วิสุทธาคร)

ประธานกรรมการ

(อ. ดร.มัลลิกา สังข์สนิท)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(รศ. ดร.ชาญณรงค์ อินทประเสริฐ)

กรรมการ

(ศ. ดร.ชูกิจ ลิ้มปิจำนงค์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(อ. ดร.พีรศักดิ์ สิริโยธิน)

คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

วาสนา ภัสสรโยธิน : การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน
(‘PERCEIVED’ CAREER SUCCESS ORIENTATION OF PROSPECTIVE EMPLOYEES)

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.มัลลิกา สังข์สนิท, 144 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ตามภูมิภาค (ได้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา) (3) เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ตามภูมิภาค และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 จำนวน 500 คน จำแนกตามกลุ่มมหาวิทยาลัย 3 กลุ่ม ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาวมากที่สุด รองลงมา ความเป็นอิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน และความท้าทายของงาน น้อยที่สุด การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค (ได้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ไม่มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา วาสนา ภัสสรโยธิน
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ดร.มัลลิกา

WASSANA PASSORNYOTIN : 'PERCEIVED' CAREER SUCCESS
ORIENTATION OF PROSPECTIVE EMPLOYEES. THESIS ADVISOR :
MULLIKA SUNGSANIT, Ph.D., 144 PP.

PROSPECTIVE EMPLOYEE/ CAREER DECISION SELF-EFFICACY/ CAREER
SUCCESS ORIENTATION

The purposes of this research were to (1) study career decision self-efficacy and career success orientation of prospective employees, (2) compare differences of career decision self-efficacy of prospective employees according to their background (i.e. gender and fields of study), (3) compare differences of career success orientation of prospective employees according to their background, and (4) study the relationship between career decision self-efficacy and career success orientation of prospective employees. The samples of the study were 500 fourth-year students undertaking their bachelor degree at universities in Khon Kaen and Nakhon Ratchasima provinces. They were classified into three university groups i.e. public university, Rajabhat University and Rajamangala University of Technology, and private university. The data were collected through a questionnaire were analyzed by a computer software. Statistics applied in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and hypothesis testing was conducted by one-way ANOVA and Path Analysis.

The research results showed that the sample group had high perception level of career decision self-efficacy. Sample group perceived career success orientation in aspect of getting secure as the most. This is followed by getting free, getting balanced, and getting ahead respectively. Getting high was the least. Career decision self-efficacy

was significantly different level of 0.05 and 0.01 according to their background (i.e. gender and fields of study). Career success orientation of the sample group was not significantly different according to their background. Finally career decision self-efficacy did not have any relationship with career success orientation.

School of Management Technology

Academic Year 2009

Student's Signature Passornypotin W.

Advisor's Signature Chalich

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มัลลิกา สังข์สนิท อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนคำแนะนำในการแก้ไข การทำวิทยานิพนธ์อย่างดียิ่ง อาจารย์รัชฎาพร วิสุทธากร ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ อินทประเสริฐ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านภาษาต่างประเทศ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการทุกท่านที่ให้ความรู้และ คำแนะนำในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณ ดร.บุรทิน ขำภีรัฐ และ คุณฐิติกา จันทร์หล้า ที่ให้ความกรุณาแนะนำการวิเคราะห์สถิติ ขอขอบคุณนางสาวจันทนา พรหมศิริ หัวหน้าส่วน ส่งเสริมวิชาการ ที่ให้โอกาสศึกษาต่อ ขอขอบคุณบุคลากรสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ บุคลากร สำนักงานคณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และมหาวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากร และนักศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานการเก็บข้อมูลการวิจัย ที่สำคัญที่สุดการวิจัย เรื่องนี้สำเร็จได้เนื่องจากได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากนักศึกษา ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยและให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ให้การสนับสนุนทุนในการทำวิจัยในครั้งนี้

วาสนา ภัตสรโยธิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.6 คำอธิบายศัพท์.....	7
1.7 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร.....	8
2 ปริทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานรุ่นใหม่.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ.....	13
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจ เลือกอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
3.1 วิธีวิจัย.....	38
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย.....	43
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ค่านิยมในการทำงานในแต่ละช่วงอายุประชากร	10
2.2 เจนเนอเรชั่นในที่ทำงาน	10
2.3 บุคลิกภาพและอาชีพที่เหมาะสมตามทฤษฎีของ Holland	17
2.4 การเปรียบเทียบทฤษฎีการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ	32
3.1 จำนวนประชากรในการศึกษา จำแนกตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา และจำแนกเพศชาย และเพศหญิง ปีการศึกษา 2551	39
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา และเพศ	42
3.3 มิติการรับรู้ด้านความสำเร็จในอาชีพ และตัวอักษรแทนค่าในแต่ละมิติ ในแบบวัด	45
3.4 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการ Pre-test	48
3.5 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการศึกษจริง	48
3.6 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	50
3.7 ค่าสถิติและเกณฑ์การวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	51
4.1 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน	53
4.2 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน	55
4.3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน จำแนกตามภูมิภาค	57
4.4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน จำแนกตามภูมิภาค	59
4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการรับรู้ความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ	62
4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จ ในอาชีพ	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน.....	68

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงองค์ประกอบของการรับรู้.....	20
2.2 ขั้นตอนในการรับรู้.....	21
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37
4.1 โมเดลการวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ.....	63
4.2 โมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ.....	66
4.3 โมเดลสมการ โครงสร้างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน.....	69
5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน.....	74

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลาออกจากการงานของบุคลากรรุ่นใหม่ที่ทำงานเพียง 3 - 4 ปี ซึ่งกำลังจะเป็นอนาคตให้กับองค์กร เป็นปัญหาสำคัญอันดับแรกขององค์กร (อังคนาลักษณ์ จงจิต และ อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา, 2549) จากการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ ประเทศญี่ปุ่น พบว่า บัณฑิตที่ถูกจ้างเป็นพนักงานประจำ จะลาออกจากการงานภายใน 3 ปีแรก มีอัตราสูงถึงร้อยละ 30 ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995 (Adachi, www, n.d.) ส่วน บริษัท วัตสัน ไวแอท (ประเทศไทย) จำกัด ได้สำรวจอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานคนไทยในปี พ.ศ. 2550 พบว่า หากเปรียบเทียบการเปลี่ยนงานของคนไทยกับประเทศที่พัฒนาแล้วในเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และหลาย ๆ ประเทศที่พัฒนาแล้วในสหภาพยุโรป อัตราการเปลี่ยนงานของคนไทยจะสูงมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 11.75 หรือ ทุก ๆ 10 คน จะลาออก 1 คน และใน 1 คนนี้เป็นบุคลากรในทุกระดับ (มติชน, www, 2550)

ลักษณะของบุคลากรรุ่นใหม่ ซึ่งมีอายุประมาณ 17 - 30 ปี แตกต่างกับบุคลากรรุ่นก่อน ๆ (ทนายท ศรีปลั่ง, 2548; นุปผาวดี โอวรารินทร์, www, 2549 และ ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, www, 2550) กล่าวคือบุคลากรรุ่นใหม่จะชอบใช้ชีวิตกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อยู่ในโลกออนไลน์ ใช้เครื่องมือสื่อสารใหม่ ๆ ชอบทำงานเป็นทีม รักงานที่ท้าทาย มีความสามารถสูง ทำงานได้หลายประเภทและเก่งเรียนรู้เร็ว ชอบแสดงออกและเสนอข้อคิดเห็น เปิดตัวเองให้กับโอกาสใหม่ ๆ (นุปผาวดี โอวรารินทร์, www, 2549) ต้องการได้รับค่าตอบแทนที่สูง (ดิลล ก๊อกล้ำ, 2548; ดัน ภาสกรนที, www, 2549 และ Porton, www, 2007) ต้องการเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ชอบทำงานตามตารางเวลาที่กำหนด (Challenger, 2008, quoted in Voanews, www, 2008) และชอบสภาพแวดล้อมที่มีสิ่งโน้มน้าวใจให้อยากทำงาน มีภาพลักษณ์ที่ชวนให้รู้สึกสบายตาและสบายใจ เพื่อดึงใจให้ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน (ดิลล ก๊อกล้ำ, 2548) ไม่อดทน รอคอยไม่เป็น (ผู้จัดการรายสัปดาห์, www, 2549) ต้องการความก้าวหน้าในเวลาอันสั้น ต้องการเปลี่ยนตำแหน่งสูงขึ้นภายใน 1 ปีแรกที่เริ่มทำงาน (Porton, www, 2007) มองการทำงานในระยะสั้น ไม่ค่อยมองระยะยาว ความผูกพันกับองค์กรมีลดน้อยลง (อารี เพ็ชรรัตน์, www, 2007) นอกจากนี้คนรุ่นใหม่ยังมีทัศนคติไม่ยึดติดกับองค์กรและไม่ยึดติดกับอาชีพเดียวตลอดไป (ดิลล ก๊อกล้ำ, 2550) จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น อาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาการลาออกจากการงานหลังจากที่ทำงานได้ไม่นานของบุคลากรกลุ่มนี้

อัตราการเข้าออกของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนขององค์กร อาจต้องใช้ต้นทุนมากกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือนของพนักงานที่ลาออก ในการทดแทนด้วยพนักงานใหม่ (Amble, www, 2006) ซึ่งค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายประกอบไปด้วย ค่าใช้จ่ายในเรื่องของการจ้างบุคลากรใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งอาจเป็นค่าใช้จ่ายทางตรง เช่น ค่าโฆษณาในการประกาศรับสมัครงาน ค่าตรวจร่างกายพนักงาน ค่าจ้างพนักงานสรรหาและว่าจ้าง เป็นต้น รวมไปถึงค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น เวลาที่ใช้ในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เวลาของหัวหน้างานที่ใช้ในการสัมภาษณ์งาน เป็นต้น อีกทั้งยังเกิดการสูญเสียผลิตภาพของหน่วยงานด้วย (สวณีย์ แก้วมณี และ รัตนาวดี บันลือฤทธิ์, 2549) ทุก ๆ ปี บริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกามีต้นทุนในการสรรหา การฝึกอบรม และการบริหารจัดการในการแทนที่บุคลากรที่ลาออกไปมีมูลค่ามากกว่า 140 พันล้านเหรียญสหรัฐ (Pekala, www, 2001) อัตราการลาออกจากงานเพียงร้อยละ 6 ก่อให้เกิดต้นทุนการทดแทนบุคลากรถึง 1 ใน 4 ของค่าจ้างต่อปี โดยบริษัทที่มีบุคลากร 50,000 คน มีต้นทุนการทดแทนบุคลากรที่ลาออกต่อปีประมาณ 18 ล้านเหรียญสหรัฐ (Divies, 2001 และ Ettorre, 1997) ในประเทศไทยยังไม่มีมีการระบุชัดเจนถึงต้นทุนการทดแทนบุคลากร

การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรโดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นหน้าที่สำคัญของงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งในการรักษาบุคลากร รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มของปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับบุคลากรในอนาคตด้วย เช่น ทักษะคน ค่านิยม ระบบการศึกษา ตลาดแรงงานในการทำงานของคนรุ่นใหม่ (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2547) ซึ่งสาเหตุที่บุคลากรที่มีความสามารถลาออกจากองค์กรเกิดจากสาเหตุหลากหลาย เช่น ความไม่พอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความไม่พอใจในหัวหน้างาน ความไม่พอใจในงาน ความไม่พอใจในโอกาสก้าวหน้าในสายงาน หรือไปประกอบอาชีพส่วนตัว (วาสิตา ฤทธิ์บำรุง, 2549) จากการศึกษาของ Carbery, Garavan, O'Brien, and McDonnell (2003); Robinson and Barron (2007) และ Tutuncu and Kozak (2007) พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของบุคลากร จะเห็นได้ว่า สาเหตุการลาออกจากงานของบุคลากร เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน หรือการประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นบางมิติของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ (Career success orientation)

ความสำเร็จในอาชีพ (Career success) เป็นปัจจัยที่มีนักวิชาการชี้ว่า มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของบุคลากร การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ จะสะท้อนค่านิยม ทักษะคน แรงจูงใจ และความสามารถ ของแต่ละบุคคล กล่าวคือการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งมี 5 มิติ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (Getting ahead) 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Getting free) 3) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว

(Getting secure) 4) ความท้าทายของงาน (Getting high) และ 5) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (Getting balanced) (Derr, 1986, quoted in Carlson, Derr, and Wadsworth, 2003; Derr, 1986, quoted in Chompookum, and Derr, 2004) Carlson, et al. (2003) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของนักศึกษาและบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 247 คน พบว่า นักศึกษาและบัณฑิตมีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว เท่ากับความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง มากที่สุด รองลงไปด้านความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และความท้าทายของงาน น้อยที่สุด แต่การศึกษาของ Erdogmus (2004) ซึ่งศึกษาพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ จำนวน 250 คน พบว่าการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศ และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนในความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ อาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะของบุคลากร

บุคลากรในแต่ละช่วงอายุประชากร (Generation) มีบุคลิกภาพ ทักษะคติ ความเชื่อ นิสัย ความคิด ความชอบ และมุมมองในการทำงานแตกต่างกัน (Bangkokbiznews, www, 2006 and Das, 2003) Westerman and Yamamura (2007) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุประชากร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรุ่นใหม่พึงพอใจ และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนบุคลากรรุ่นเก่าให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานมากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วน Smola and Sutton (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของบุคลากรรุ่นใหม่พบว่า บุคลากรรุ่นใหม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย เพราะมีความเชื่อว่าไม่มีอะไรที่แน่นอนและมั่นคง และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องการเลื่อนตำแหน่ง ในระยะเวลาสั้น ต้องการงานที่มีความท้าทายสูง ให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรของบุคลากรรุ่นใหม่

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานตามลักษณะเพศของบุคลากรทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศพบว่า ลักษณะงานและความสนใจในงานของเพศหญิงและเพศชายจะแตกต่างกัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547 และ Kaldenberg, 1995) ในขณะที่ Aven, Parker, and Mcevoy (1993); Salami (2008) และ Singh, Finn, and Goulet (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและทัศนคติต่องานพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติต่องานไม่แตกต่างกัน ส่วน Wahn (1998) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย นอกจากนั้น McGovern and Hart (1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางเพศที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในอาชีพพบว่า เพศชายให้ความสำคัญกับเกียรติยศ ชื่อเสียง และเงินเดือน สูงกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิง

จะให้ความสำคัญต่อเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าเพศชาย จากผลการศึกษาของหลาย ๆ แหล่ง ชำงตัน จี้ให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศที่มีต่อลักษณะงาน ความสนใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือทัศนคติต่องาน ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนในความสัมพันธ์ดังกล่าว นอกจากนั้นตามทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super (Super's Theory of Vocational Development) เชื่อว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ (Super, Savickas, and Super, 1996, quoted in Baruch, 2004) ดังนั้นหากบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแล้ว อาจทำให้การตัดสินใจเลือกอาชีพมีความเหมาะสมตามความสนใจ และบุคลิกภาพที่มีความแตกต่างกันของบุคคลได้

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมในการศึกษา และการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Bandura, www, 1994) ซึ่ง Bandura ให้คำจำกัดความการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะกระทำพฤติกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถ ก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา บุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถ จะมีความอดทนสูง มีความพยายาม มีแรงบันดาลใจ และมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายสูง Pinquart, Juang, and Silbereisen (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ต่อการถูกจ้างงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า นักศึกษาที่มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง รวมทั้งมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดี จะมีโอกาสถูกจ้างงานสูง และมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย ส่วน Wang and Wu (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติการเรียนรู้ทางสังคม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนผ่านทางเว็บไซต์พบว่า นักศึกษาที่มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง จะมีความสามารถในการเรียนสูง ส่วน Tsai and Tsai (2003) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะสามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศได้ดีกว่านักศึกษาที่มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ ดังนั้นทฤษฎีของ Bandura และผลจากการศึกษาต่าง ๆ จี้ให้เห็นว่า หากบุคคลมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงมักจะประสบความสำเร็จในการเรียนหรือการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีทั้งแบบทั่วไป (General self-efficacy) และแบบเฉพาะเจาะจง (Specific self-efficacy)

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision self-efficacy) เป็นการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งอาศัยทฤษฎีของ Bandura เป็นระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จ

ตามเป้าหมาย จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ การได้คะแนนการประเมินการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูง แสดงถึงระดับความมั่นใจ ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเองสูง (Betz, Klein, and Taylor, 1996) นักวิชาการได้ศึกษาปัจจัยนี้ ที่มีความสัมพันธ์กับ เพศ และอายุ Abdalla (1995) ศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักศึกษาวิทยาลัย ประเทศคูเวตพบว่า เพศชายจะมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงกว่าเพศหญิง เช่นเดียวกับ Bakar, Mohamed, and Kazilan (www, 2008) ศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักศึกษาอาชีวศึกษา ประเทศมาเลเซียพบว่า เพศชายมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงกว่าเพศหญิง แต่ไม่พบว่ามีความแตกต่างระหว่างสถาบัน ส่วน Hamton (2006) ศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักเรียนมัธยมปลายประเทศจีนพบว่า ไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอายุ เพศ และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ แต่จะเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนภาษาจีน จะเห็นได้ว่าการศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ยังไม่สามารถสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับเพศ และอายุ

จากสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันที่มีความแตกต่างของกำลังแรงงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับอายุของบุคลากร จากแรงงานรุ่นเก่าเป็นแรงงานรุ่นใหม่ ที่มีลักษณะแต่ละช่วงอายุ ประชากรแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหามากภายในองค์กร ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการลาออกจากงานของบุคลากรรุ่นใหม่ภายหลังจากได้เริ่มทำงานเป็นระยะเวลาไม่กี่ปี ทำให้องค์กรมีต้นทุนเพิ่มขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร การฝึกอบรม พนักงานใหม่ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร ความรู้ ความชำนาญที่องค์กรได้ถ่ายทอดให้บุคลากรสูญเสียไป ขาดการสะสมองค์ความรู้ขององค์กร (มดิชน, www, 2550) และจากการศึกษาทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การลาออกจากงานของบุคลากรเกี่ยวข้องกับบางมิติของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ โดยมีความแตกต่างกันตามลักษณะของบุคลากร แต่ผลการศึกษายังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ กับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ยังไม่สามารถสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับเพศ และอายุ รวมทั้งยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ลักษณะการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์กับ เพศ กลุ่มสาขาวิชา และการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ หรือไม่ ซึ่งการทราบเรื่องเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดนโยบาย และวิธีการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาสู่องค์กร และลดอัตราการเข้าออกของบุคลากรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน ตามภูมิภาค (ใต้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา)

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน ตามภูมิภาค

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เป็นการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแบบเฉพาะเจาะจง จะเป็นระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีนักวิชาการได้ศึกษาปัจจัยนี้ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเพศ แต่ยังไม่สามารถสรุปได้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

1.3.2 การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพจะสะท้อนค่านิยม ทศนคติ แรงจูงใจ และความสามารถของแต่ละบุคคล นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยนี้ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเพศ และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา แต่ยังไม่สามารถสรุปได้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่เข้าสู่งาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

1.3.3 จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่เข้าสู่งาน

สมมติฐานที่ 3 ภูมิภาค การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่เข้าสู่งาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 5) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และ 6) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เวลาในการศึกษาดังแต่วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2552 เท่านั้น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และลักษณะการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5.2 ทราบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพและการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน เปรียบเทียบระหว่าง ภูมิภาค (ได้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา) รวมทั้งทราบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

1.5.3 เป็นข้อมูลให้หน่วยงานในการกำหนดนโยบาย และวิธีการบริหารจัดการองค์การและบุคลากร เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาสู่องค์กร และลดอัตราการเข้าออกของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

1.6 คำอธิบายศัพท์

ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน หมายถึง นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ในจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะกระทำพฤติกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ ก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ หมายถึง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของนักศึกษาระดับปริญญาตรีแต่ละคนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคล ที่จะสะท้อนค่านิยม ทักษะคิด แรงจูงใจ และความสามารถ กล่าวคือความสำเร็จของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งมี 5 มิติ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน 3) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว 4) ความท้าทายของงาน และ 5) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง

ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน หมายถึง บุคคลที่ต้องการความก้าวหน้า มีอิทธิพล สถานภาพ และการเงินที่ดี ต้องการเลื่อนตำแหน่งตามระบบ

ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ต้องการความเป็นอิสระ ความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องการการควบคุม ไม่ต้องการอยู่ภายใต้บรรทัดฐาน กฎระเบียบ สามารถรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้

ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว หมายถึง บุคคลที่ต้องการความมั่นคงในการถูกจ้างงานระยะยาว มีสวัสดิการที่ดี ได้รับการยอมรับในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความท้าทายของงาน หมายถึง บุคคลที่ต้องการความท้าทาย ความตื่นเต้นในกระบวนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานได้ทั้งองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง หมายถึง บุคคลที่ต้องการความสมดุลระหว่าง งาน ความสัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็จะไม่ให้งานมีอิทธิพลเหนือชีวิตส่วนตัวเช่นกัน

1.7 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

CDSE	คือ	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ
CSO	คือ	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ
GA	คือ	ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน
GF	คือ	ความเป็นอิสระในการทำงาน
GS	คือ	ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว
GH	คือ	ความท้าทายของงาน
GB	คือ	ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง
SA	คือ	การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
OI	คือ	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ
GS	คือ	การเลือกเป้าหมาย
PL	คือ	การวางแผนสำหรับอนาคต
PS	คือ	การแก้ปัญหา

บทที่ 2

ปรัทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน เป็นการศึกษาถึง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ตามภูมิภาค (ใต้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาดังนี้

2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานรุ่นใหม่

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานรุ่นใหม่

จากรายงานแนวโน้มประชากรไทยในปี ค.ศ. 2010 กลุ่มเยาวชนอายุระหว่าง 15 - 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 15 ของจำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศ หรือประมาณ 9.8 ล้านคน (Euromonitor International, www, 2009) เป็นคนกลุ่มใหญ่ที่เริ่มจะเข้าสู่การทำงาน ประชากรแต่ละช่วงอายุประชากร มีค่านิยม และทัศนคติ ในการทำงาน และการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน (Robbins, 2005, p. 73) องค์การจิงควรให้ความสนใจกับแรงงานรุ่นใหม่

2.1.1 ช่วงอายุประชากร (Generation)

ตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันตกได้แสดงข้อมูลเปรียบเทียบช่วงอายุประชากร ทำให้ทราบถึงอุปนิสัยและความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ค่านิยมในการทำงานในแต่ละช่วงอายุประชากร

กลุ่มคน (Cohort)	ปี ค.ศ. ที่เข้าสู่ ตลาดแรงงาน (Entered the workforce)	อายุโดยประมาณ (Approximate current age)	ค่านิยมในการทำงาน (Dominant work values)
Veterans	1950 หรือ 1960 - 1965	65+	ทำงานหนัก อนุรักษ์นิยม ปรับตัว ได้ดี จงรักภักดีต่อองค์กร
Boomers	1965 - 1985	40 - 60 ปี	ประสบความสำเร็จ บรรลุผลตาม เป้าหมาย ทะเยอทะยาน ไม่ชอบ ใช้อำนาจ จงรักภักดีต่ออาชีพ
Xers	1985 - 2000	20 - 40 ปี	สมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว มุ่งเน้นทีม ไม่ชอบ กฎระเบียบ จงรักภักดีต่อ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
Nexters	2000 ถึงปัจจุบัน	ต่ำกว่า 20 ปี	มั่นใจในตัวเอง ประสพ ความสำเร็จทางการเงิน มั่นใจในตัวเองแต่ก็มุ่งเน้นในทีม จงรักภักดีต่อตนเองและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ที่มา: Robbins, 2005, p. 73

ตารางที่ 2.2 เจเนอเรชันในที่ทำงาน

เจเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Baby Boomer	ยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย	มีชีวิตเพื่องาน	มีความมั่นคง
เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 - 1964 (พ.ศ. 2489 - 2507)	ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ อนุรักษ์นิยม	สูงงาน ชอบทำงาน ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน	งานที่อาศัยความ เชี่ยวชาญ
หรือประมาณหลัง สงครามโลกครั้งที่ สองเป็นต้นมา อายุ ประมาณ 40 - 60 ปี		ภักดีต่อองค์กร อดทน ต้องการงานที่มั่นคง เคารพกฎเกณฑ์ กตিকা	ชำนาญเชิงลึก มีการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 2.2 เจนเนอเรชันในที่ทำงาน (ต่อ)

เจนเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
X เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965-1976 (พ.ศ. 2508-2519) อายุประมาณปลาย 20 ปี ถึง 40 ปี ชื่อเรียกอื่น ๆ เช่น Baby Buster Slacker	ชอบเสี่ยง ยินดีรับการ เปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยี ให้ความสำคัญต่อ สัมพันธภาพ ใช้ชีวิตแบบยัปปี้ (Yuppy)	ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่ สุขสบายตามใจตนเอง ต้องการความยืดหยุ่น ในชีวิต ทุ่มเทเมื่อเห็นว่าทำท่าย เปลี่ยนงานง่ายเป็น Job Hopper	ท้าทาย งานที่ใช้ทักษะ หลากหลาย การทำงานเป็นก้าวนึง ของการไปสู่สิ่งที่ดีกว่า สร้างสัมพันธภาพที่ดีได้ มีความรู้ใหม่ ๆ อิสระในการเลือก สถานที่และเวลาการ ทำงาน ต้องการทราบมุมมอง และแง่คิดในการ ทำงานจากผู้อื่น มีค่าตอบแทนสูง
Y เกิดระหว่าง ค.ศ. 1977-1994 (พ.ศ. 2520-2537) อายุระหว่าง 11 ปี ถึง 25 ปี ชื่อเรียกอื่น ๆ เช่น Y-Why, Generation Next, Echo Boom, Digital Generation	Hip-Hop ต้องการทราบว่า “ทำไม” ต้องทำเช่นนั้น มีความเป็นสากล ติดวิดีโอเกม เชื่อมั่นในตนเองสูง	ปรับตัวเก่ง และมี ความคิดริเริ่ม มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีเก่ง มุ่งมั่น แต่บางครั้งไม่อดทน ไม่ผูกพันต่อองค์กร ไม่สนใจเรื่องอาวุโส ช่างสงสัย	ใช้เทคโนโลยี Wi-Fi บริหารจัดการตนเองได้ งานที่มีความ สนุกสนาน มีเวลาพักผ่อน ต้องการความจริง

ที่มา : รัชฎา อธิสนธิสกุล, www, ม.ป.ป.

2.1.2 แนวโน้มช่วงอายุประชากร

Baruch (2004, p. 260-264) กล่าวถึง บริษัท FinCorp ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำด้านการเงินขนาดใหญ่ ในประเทศอังกฤษ มีแนวคิดว่าการรับบุคลากรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถ ถือเป็นการลงทุน แต่หลังจากที่บริษัทได้ฝึกอบรมบุคลากรดังกล่าวเพื่อให้เป็นมืออาชีพทางการเงิน และการประกันภัยแล้วพบว่า ในกลางปี ค.ศ. 1990 เกิดแนวโน้มใหม่ในบุคลากรรุ่นใหม่ ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเพิ่งจะได้งานทำเป็นที่แรกที่บริษัท FinCorp ลาออกจากงานภายใน 2 – 3 ปี หลังจากที่บุคลากรเหล่านั้นได้รับประโยชน์จากการลงทุนของบริษัทในการฝึกอบรมให้เป็นมืออาชีพ พวกเขาสามารถจะเขียนเพิ่มในประวัติส่วนตัวว่า ได้ผ่านการทำงานกับบริษัท FinCorp แล้ว และมีความสุขที่จะหางานทำในที่ทำงานใหม่

บริษัท โนเลสตอร์ม คอนซัลติง จำกัด (อ้างถึงใน ผู้จัดการรายสัปดาห์, www, 2550) ได้วิจัยในหัวข้อ “ทำความเข้าใจปัจจัยการดึงดูดและรักษา Gen y” ซึ่งปัจจุบันโครงสร้างประชากรในองค์กรเปลี่ยน โดยเฉพาะช่วงอายุประชากรซึ่งเป็นแนวโน้มขององค์กรทั่วโลก เพราะมีกลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุไม่เกินปี พ.ศ. 2521 หรือที่เรียกว่า Generation Y หรือ Gen Y เริ่มเข้ามาทำงานในองค์กรประมาณร้อยละ 20 - 30 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้ในองค์กรประกอบไปด้วยพนักงาน 3 ช่วงอายุประชากร ได้แก่ Baby Boomer ซึ่งเป็นระดับผู้บริหาร Gen X ระดับหัวหน้างาน และ Gen Y บุคลากรรุ่นใหม่ มีความมั่นใจและเป็นตัวของตัวเองสูง แสดงออกทางความคิด การพูด การแต่งกาย มีความอดทนต่ำ ชอบท้าทายกฎระเบียบและแนวปฏิบัติเดิมขององค์กร มีความทะเยอทะยาน ต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลาสั้น ต้องการความร่ำรวยและมีชื่อเสียงหรือเป็นบุคคลที่คนอื่นให้ความสนใจ ชอบใช้เทคโนโลยี มีความกระตือรือร้น ชอบถามและต้องการคำตอบ ชอบความเปลี่ยนแปลง มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบคิดนอกกรอบ ต้องการความยืดหยุ่น ต้องการอิสระ ต้องการโลกส่วนตัว ชอบท้าทาย ชอบเสี่ยง ชอบทำงานเป็นทีม ต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต รัชฎา อสีสนธิสกุล (www, ม.ป.ป.) เห็นว่าความสามารถในด้านบวกต่อองค์การของบุคลากรรุ่นใหม่ได้แก่ ความสามารถในการเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคไร้พรมแดน ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว กล้าคิดนอกกรอบซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แตกต่างจากบุคลากรรุ่นอื่น ซึ่งการคิดนอกกรอบนี้เป็นความสามารถสำคัญของการสร้างนวัตกรรมที่องค์กรทั้งหลายมีความต้องการอย่างมาก อย่างไรก็ตามบุคลากรรุ่นเก่าจะมองว่าบุคลากรรุ่นใหม่ก้าวร้าว ไม่จงรักภักดีต่อองค์การ ชอบเรียกร้องเงินเดือนและสวัสดิการสูงทั้งที่เพิ่งจะเข้ามาทำงาน ไม่อดทน เปลี่ยนงานบ่อย

จะเห็นได้ว่าบุคลากรในแต่ละช่วงอายุประชากรมีทัศนคติ ค่านิยม ในการใช้ชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ทัศนคติในอาชีพของบุคลากรแต่ละช่วงอายุมีการเปลี่ยนแปลง บุคลากรรุ่นเก่าต้องการการถูกจ้างงานในระยะยาว ในขณะที่บุคลากรรุ่นใหม่มักจะไม่นิยมในงานที่ถูกจ้างงานในระยะยาว แต่จะสนใจงานที่มีความท้าทายเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงานบุคลากรรุ่นใหม่ขององค์กร องค์กรจึงต้องให้ความสนใจกับบุคลากรในแต่ละรุ่น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่จะเริ่มจะเข้าสู่การทำงานซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญต่อองค์กรในอนาคตว่า มีทัศนคติ ค่านิยม ต่อการทำงาน ต่ออาชีพอย่างไร เพื่อดึงดูด พัฒนา และรักษา ให้บุคลากรรุ่นใหม่พัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ

2.2.1 ความหมายของอาชีพ

อาชีพ (Career) มาจากภาษาละตินคำว่า Carraria หมายถึง ถนนของการขนส่ง หรือ ถนน (a carriage-road or road) ดังนั้นจึงหมายถึง ความก้าวหน้าของบุคคลตลอดชีวิต หรือส่วนหนึ่งของชีวิต (Oxford English Dictionary, 1989, quoted in Gunz and Heslin, 2005)

ความหมายของอาชีพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ

ในทางจิตวิทยาให้คำจำกัดความของอาชีพว่า เป็นรูปแบบของประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานตลอดช่วงอายุของบุคคล (Greenhaus and Callanan (1994); Greenhaus, Callanan, and Godshalk (2000) quoted in Baruch, 2004, p. 3)

Arnold (1997, quoted in Baruch, 2004, p. 3) กล่าวว่า อาชีพเป็นลำดับขั้นตอนของงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง บทบาท กิจกรรม และประสบการณ์ของบุคคล

Arthur, Hall and Lawrence (1989, quoted in Baruch, 2004, p. 3) ให้ความหมายของอาชีพว่า เป็นพัฒนาการของประสบการณ์การทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุ

Baruch (2004) ชี้ว่า อาชีพเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการของความก้าวหน้าและการพัฒนาของบุคคล ซึ่งบางครั้งสามารถอธิบายเรื่องราวในชีวิตของบุคคลได้ นอกจากอาชีพจะเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลแล้วบางส่วนยังขึ้นอยู่กับ การวางแผน และการจัดการขององค์กรด้วย

DuBrin (2005, p. 292) กล่าวว่า อาชีพ หมายถึง ลำดับขั้นตอนของประสบการณ์การทำงานที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุปอาชีพ หมายถึง กระบวนการของความก้าวหน้าและพัฒนาการในอาชีพของบุคคล อาจเป็นส่วนหนึ่งหรือตลอดชีวิต เป็นงานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ เป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล โดยบางส่วนขึ้นอยู่กับ การวางแผนและการจัดการขององค์กรด้วย

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีพ

2.2.2.1 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's theory of Career choice)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์เป็นผลจากการสังเกตเกี่ยวกับความสนใจ ลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้วิเคราะห์บุคลิกภาพและความสนใจของบุคคล การเลือกอาชีพ เป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ เป็นการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึง แรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะแบบสำรวจความสนใจคือแบบสำรวจบุคลิกภาพ โดยบุคลิกภาพ คือ ลักษณะโดยรวมของพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในของแต่ละบุคคลซึ่งรวมถึงความสามารถ ความถนัด ความสนใจและความรู้สึกลึกซึ้งที่เป็นของบุคคลนั้น อันส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมและลักษณะนิสัยเฉพาะของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันไป ทฤษฎีจะแนะนำว่าบุคลิกของบุคคลเหมาะสมกับงานลักษณะใด แต่สิ่งเหล่านี้ก็ไม่ใช่ตัวตัดสินว่าบุคคลควรจะทำอาชีพนี้เพียงเท่านั้น เพราะยังต้องมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกมาก ที่จะต้องนำมาเป็นตัวช่วยพิจารณาในการตัดสินใจ ทั้งความฝัน ความชอบ ความถนัดส่วนตัว และความรู้ความสามารถต่าง ๆ ที่มี แต่อย่างน้อยหากบุคคลรู้จักตัวเอง และความต้องการของตัวเอง ก็จะสามารถทำให้เลือกอาชีพได้ตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้น บุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป แล้วแต่สภาวะทางใจและทางกายของแต่ละบุคคล ทั้งการเลี้ยงดู การศึกษา และสภาวะทางสังคม รวมถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งทฤษฎีนี้ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 6 กลุ่ม ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของงานที่เหมาะสมกับคนในบุคลิกต่าง ๆ (Holland, 1958 Quoted in Baruch, 2004; "Holland's theory of Career Choice and You", www, n.d.) ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแข็ง (Realistic) ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง ดังนั้นจึงมีความสามารถทางการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค โดยจะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแข็ง 2) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม 3) นิยามสิ่งที่เป็นรูปธรรม และนิยามลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ

ลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้คือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิดมาก ไม่หมกมุ่น

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ เป็นต้น

2. บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Investigative) ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลอง ด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้เข้าใจและควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และการคำนวณ โดยจะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) รับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการ เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถทางด้านการคำนวณและวิทยาศาสตร์ 3) มีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์

ลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้คือ ชอบวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เก่งตัว มีหลักการ อดทน เหนียวแน่น มีเหตุผล ใฝ่ตัว

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น

3. บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social) ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการ โดยจะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม 2) รับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางด้านการสอน 3) มีค่านิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา

ลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้คือ มีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีไมตรีจิต กว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา จูงใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

4. บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ โดยจะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงาน 2) รับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเขียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลข 3) นิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ

ลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้คือ ชอบเลียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยืดหยุ่น อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เชื้อกเย็น ไม่มีจินตนาการ

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน พนักงานจดคำให้การในศาล เป็นต้น

5. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย (Enterprising) ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ จึงมีความสามารถ ทางด้านการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน โดยจะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย 2) จะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางด้านการเป็นผู้นำ 3) นิยมผู้มีความสามารถทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจ

ลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้คือ ชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าได้กล้าเสีย น้าเชื่อถือ กระปรี้กระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื้อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (Artistic) ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบ บุคคลกลุ่มนี้ จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน โดยจะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบ อาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน 2) รับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง ไม่ชอบ เลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี การแสดง การเขียน การพูด 3) นิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษา

ลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้คือ จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็น หญิง มีอุดมคติ เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา บุคลิกภาพนั้นนอกจากจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนมี เอกลักษณ์เฉพาะตัว และบ่งบอกถึงลักษณะนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคลแล้ว ยังสามารถมีส่วนช่วย ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับตัวเองได้อีกด้วย ซึ่ง Holland เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนจะสะท้อน ผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยเหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการผสมผสานความคิดต่อตัวเอง

และความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก นั่นคือคนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพและส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ ได้

ตารางที่ 2.3 บุคลิกภาพและอาชีพที่เหมาะสมตามทฤษฎีของ Holland

ประเภท	บุคลิกภาพ	อาชีพ
สนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic)	ใจหาย มั่นคง เน้นการปฏิบัติ	วิศวกร เกษตรกร พนักงานในโรงงานการผลิต
สนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Investigative)	ชอบวิเคราะห์ ต้องการอิสระ	นักชีววิทยา นักเศรษฐศาสตร์ นักคณิตศาสตร์
สนใจอาชีพประเภทงานบริการ การศึกษาและสังคม (Social)	ชอบสังคม ความร่วมมือ	นักจิตวิทยา ครู ที่ปรึกษา
สนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional)	เน้นการปฏิบัติ มีความสามารถ	นักบัญชี ผู้จัดการ พนักงานธนาคาร
สนใจอาชีพประเภทงานจัดการ และค้าขาย (Enterprising)	ทะเยอทะยาน ชอบทำงาน	นักกฎหมาย นักธุรกิจ
สนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (Artistic)	มีจินตนาการ เพื่อฝัน	จิตรกร นักเขียน นักดนตรี

ที่มา : Holland, 1958 quoted in Baruch, (2004) p. 45.

2.2.2.2 ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพของ Super (Theory of vocational development)

ตามทฤษฎีการพัฒนาอาชีพของ Super เชื่อว่า การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงอายุของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ๆ โดยแต่ละขั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (Super, Savickas, and Super, 1996, quoted in Baruch, 2004) ดังนี้

- 1) ขั้นการเจริญเติบโตในวัยเด็ก (Growth stage) ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต
- 2) ขั้นการค้นหาและการตรวจสอบ (Exploration stage) ช่วงอายุ 14 - 25 ปี เป็นช่วงที่บุคคลสำรวจตัวเองและสำรวจอาชีพเพื่อแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์
- 3) ขั้นการสร้างหลักฐาน (Establishment stage) ช่วงอายุ 25 - 45 ปี เป็นช่วงที่บุคคลคิดสร้างกรอบคร่าว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพ มีงานทำที่มั่นคง
- 4) ขั้นของชีวิตมั่นคง (Maintenance stage) ช่วงอายุ 45 - 65 ปี บุคคลเห็นความสำคัญของกรอบคร่าว หาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ความมีหน้ามีตาในสังคม
- 5) ขั้นถดถอย หรือขั้นไม่มีความผูกพัน (Decline or Disengagement stage) ตั้งแต่อายุ 65 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อันเนื่องมาจากความชรา และจะเลิกประกอบอาชีพในที่สุด

Super et. al (1996, quoted in Baruch, 2004) อธิบายทฤษฎีการพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม ดังนี้

- 1) บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ อุปนิสัย และความคิดรวบยอด
- 2) บุคคลมีคุณสมบัติเหมาะสมต่ออาชีพแตกต่างกัน
- 3) แต่ละอาชีพต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความสามารถ และอุปนิสัยแตกต่างกัน
- 4) ปัจจัยที่ทำให้ความชอบในอาชีพ ความสามารถ ชีวิต และงานเปลี่ยนแปลงคือ เวลา และประสบการณ์
- 5) กระบวนการการเปลี่ยนแปลงในอาชีพเกิดขึ้นตามช่วงอายุของบุคคล
- 6) รูปแบบของอาชีพมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดาและมารดา สถิติปัญญา การศึกษา ทักษะ บุคลิกภาพ และโอกาส
- 7) ความสำเร็จในอาชีพเกิดจากการบริหารจัดการขององค์กร และสภาพแวดล้อม และวุฒิภาวะทางอาชีพ
- 8) วุฒิภาวะทางอาชีพ (Career maturity) เป็นเรื่องของจิตวิทยา เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้และผลกระทบ แต่อาจให้คำนิยามจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จแต่ละขั้นของช่วงอายุ
- 9) การพัฒนาอาชีพต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากปัจจัยภายนอก

- 10) การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการนำไปปฏิบัติให้สำเร็จตามความคิดรวบยอดเกี่ยวกับอาชีพ
- 11) การพัฒนาทางอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา
- 12) ความพึงพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ค่านิยม และบุคลิกภาพของตนเอง
- 13) ความพึงพอใจในงานของบุคคลเป็นสัดส่วนกับระดับการใช้ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับอาชีพ
- 14) งานและอาชีพเน้นความสำคัญด้านบุคลิกภาพของบุคคล วัฒนธรรมทางสังคม โอกาส และความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จะมีพฤติกรรมแตกต่างกันในแต่ละชั้นของช่วงอายุ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น หรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้แก่ การได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้ลิ้มรส และได้สัมผัส ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีรับรู้และการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับแตกต่างกันไป แม้จะเป็นข้อมูลเดียวกัน และบางครั้งการรับรู้ของบุคคลอาจจะแตกต่างจากความเป็นจริงก็ได้ (ริงสเรย์ ประเสริฐศรี, 2548) ดังนั้นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ อาจมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

2.3.1 การรับรู้ (Perception)

บวร สุวรรณผา (2550) กล่าวว่า การรับรู้ เกิดจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในชีวิตประจำวัน ทั้งคน สัตว์ พืช สิ่งของ วัตถุ รวมทั้งเหตุการณ์ต่าง ๆ ล้วนเป็นสิ่งเร้าให้รับรู้ถึงการเคลื่อนไหวของชีวิต การรับรู้เหล่านี้เป็นการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส และมีอิทธิพลมากพอที่จะทำให้เกิดความรู้สึกและรับรู้ความหมายของสิ่งเร้าเหล่านั้น จะมีการตอบสนองโดยแสดงออกเป็นพฤติกรรม

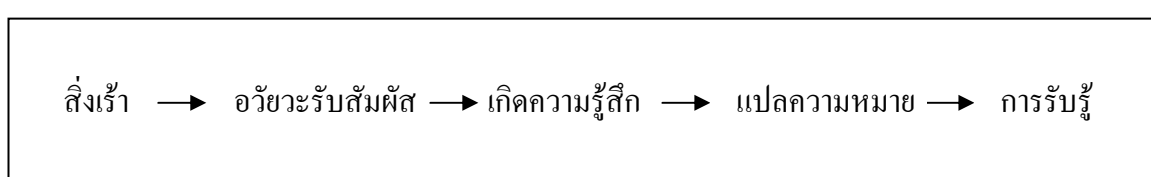
การสัมผัส (Sensation) คือ อาการรับสัมผัสของประสาทรับสัมผัสจากสิ่งเร้า เช่น ประสาทตาจับสัมผัสการมองเห็นภาพ ประสาทหูจับสัมผัสคลื่นเสียง ประสาทสัมผัสผิวหนังจับสัมผัสแรงกดหรืออุณหภูมิ เป็นต้น

สิ่งเร้า (Stimulus) คือ สิ่งที่มากระตุ้นประสาทสัมผัส เกิดการรู้สึกสัมผัสและรับรู้ตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเร้ามี 2 ประเภท ได้แก่

สิ่งเร้าภายใน (Internal stimulus) เป็นการทำงานของอวัยวะภายในร่างกาย และมีผลต่อการรับรู้ของบุคคล เช่น การหดเกร็งของกล้ามเนื้อ การเต้นร้วของหัวใจ ความดันเลือดสูงหรือต่ำเกินไป

สิ่งเร้าภายนอก (External stimulus) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกาย เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม เช่น คน สัตว์ พืช สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ศาสนา เป็นต้น และสิ่งเหล่านี้จะต้องมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมด้วยจึงจะเรียกว่าเป็นสิ่งเร้า

องค์ประกอบของการรับรู้แสดงได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของการรับรู้

ที่มา: บวร สุวรรณพา, 2550.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ได้แก่ ผู้รับรู้ เป้าหมาย และสถานการณ์ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

1) ผู้รับรู้ (Perceiver) การตีความจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง ดังนี้

ทัศนคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกและท่าทีที่บุคคลมีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Kotler, 2003, p. 199 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี) เป็นได้ทั้งด้านบวกหรือด้านลบ ทัศนคติมีผลต่อการตีความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้น

แรงจูงใจ (Motive) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด จึงค้นหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ความสนใจ (Interest) เป็นความสนใจของผู้รับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยทั่วไปบุคคลมักจะสนใจในเรื่องที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องมากกว่าเรื่องอื่น

ประสบการณ์ในอดีต (Past experiences) บุคคลมักนำประสบการณ์ในอดีตมาเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังรับรู้อยู่

ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์

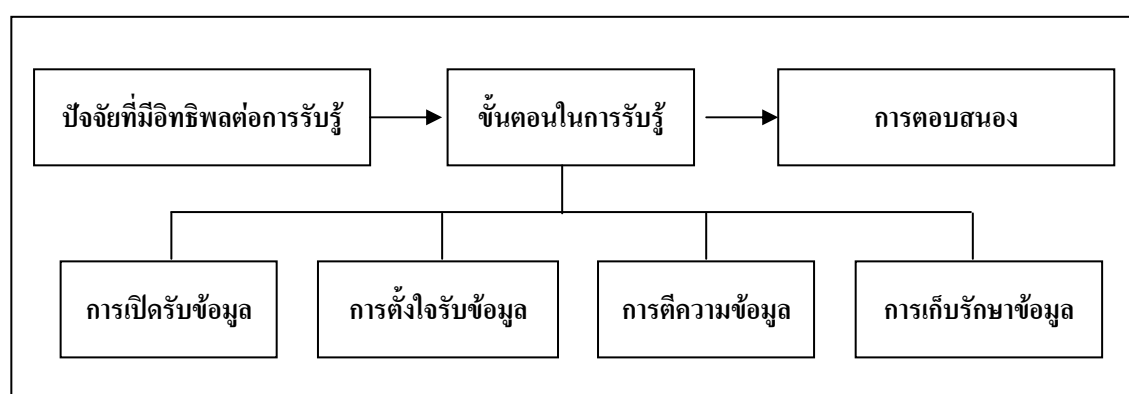
2) เป้าหมาย (Target) เป็นสิ่งที่ถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ เช่น คนที่เสียงดังมาก มักจะถูกสังเกตมากกว่าคนที่เงียบ ลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย ความใหม่ การเคลื่อนไหว เสียง ขนาด ภูมิหลัง และความใกล้เคียง (ริงสรרך ประเสริฐศรี)

3) สถานการณ์ (Situation) เป็นสิ่งที่มองเห็น หรือเหตุการณ์ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น รับรู้ว่าคนที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำจะต้องว่ายน้ำเป็น ทั้งที่ความเป็นจริงอาจจะไม่เป็นเช่นนั้น (ริงสรרך ประเสริฐศรี)

ขั้นตอนการรับรู้ (Perception process) เป็นกระบวนการในการกลั่นกรองข้อมูล ประกอบไปด้วยขั้นตอน (ริงสรרך ประเสริฐศรี) ดังนี้

- 1) การเปิดรับข้อมูล (Information exposure) บุคคลเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ เข้ามาสู่ตนเอง
- 2) การตั้งใจรับข้อมูล (Information attention) บุคคลจะกลั่นกรองเลือกรับข้อมูลเพียงบางส่วนที่ตนเองสนใจเท่านั้น เรียกว่าการกลั่นกรองแบบเลือกสรร
- 3) การตีความข้อมูล (Information interpretation) เป็นการตีความหมายของข้อมูลที่ได้รับ โดยการตีความนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
- 4) การเก็บรักษาข้อมูล (Information retention) เมื่อเปิดรับข้อมูลและเกิดความเข้าใจแล้วก็จะเลือกจดจำข้อมูลบางอย่างไว้ในความทรงจำ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในเวลาที่ต้องการ ซึ่งอาจมีการลืมไปบ้าง ทำให้ข้อมูลจากวันแรกที่ได้รับกับวันที่นำออกมาใช้ไม่สมบูรณ์เต็มที่

ขั้นตอนในการรับรู้แสดงดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนในการรับรู้

ที่มา: Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2003 อ้างถึงใน ริงสรרך ประเสริฐศรี, 2548.

จากองค์ประกอบและขั้นตอนในการรับรู้ของบุคคลซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวังนั้น การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของผู้ที่จะเข้าสู่งาน อาจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้

2.3.2 ทฤษฎีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy theory)

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ตามทฤษฎีของ Bandura (1977) กล่าวว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองคือ การคาดหมายที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่ปฏิบัติงาน หรือกระทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แนวคิดของ Bandura อยู่ระหว่างพฤติกรรมที่จะกระทำและการเปลี่ยนพฤติกรรม โดยหากบุคคลมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ จะหลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมนั้น ดังนั้นการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจึงเป็นประโยชน์ต่อการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลที่จะกระทำ หรือจะหลีกเลี่ยงการกระทำ Bandura (1988) กล่าวว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะค่อย ๆ เพิ่มขึ้น จากแหล่งที่มาของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 4 แหล่ง ได้แก่

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) เป็นแหล่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากที่สุด ความสำเร็จทำให้เพิ่มการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าสามารถทำได้ หากบุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จหลายครั้งซ้ำ ๆ กัน จะทำให้ประเมินความสามารถของตนเองสูง และมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มสูงขึ้น

2. ประสบการณ์จากตัวแบบ (Vicarious experience) ตัวแบบมีผลกระทบต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง บุคคลจะตัดสินความสามารถของตนเองเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเอง หากตัวแบบทำกิจกรรมได้สำเร็จ จะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น จะโน้มน้าวตนเองให้มีความเชื่อว่า จะประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน

3. การชักจูงด้วยคำพูด (Social persuasion) วิธีการนี้ค่อนข้างใช้ง่ายและใช้กันทั่วไป เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ก็จะกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จได้ จะให้ได้ผลมากขึ้นบุคคลที่ใช้คำพูดชักจูงนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่ผู้ถูกชักจูงให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และเรื่องที่ชักจูงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

4. การกระตุ้นทางร่างกาย (Physiological state) การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะขึ้นอยู่กับสภาวะทางร่างกายและอารมณ์ที่ถูกกระตุ้น เช่น เกิดความเครียด วิตกกังวล ถูกกดดัน เหลือๆ เจ็บป่วย มักจะทำให้บุคคลกระทำกิจกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งทำให้บุคคลมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ

อย่างไรก็ดีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีทั้งแบบทั่วไป (General self-efficacy) และแบบเฉพาะเจาะจง (Specific self-efficacy)

2.3.3 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision self-efficacy)

เป็นการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแบบเฉพาะเจาะจง ได้แนวคิดจากการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของ Bandura และแบบวัดด้านอาชีพของ Crites (1978, quoted in Betz, and Taylor, 2006) เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแสดงพฤติกรรม ส่วนแนวคิดของ Crites จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเลือกอาชีพ จะแสดงถึงความสนใจ การตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate self-appraisal)
- 2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Gathering occupational information)
- 3) การเลือกเป้าหมาย (Goal selection)
- 4) การวางแผนสำหรับอนาคต (Making plans for the future)
- 5) การแก้ปัญหา (Problem solving)

แบบวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของ Taylor and Betz (1983, quoted in Betz, and Taylor, 2006) เป็นการวัดระดับความเชื่อมั่นของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยแบบวัดความสามารถในการเลือกอาชีพของ Crites แบบวัดจะประกอบไปด้วยคำถาม 50 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 10 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 9 มีความมั่นใจมากที่สุด คะแนน 0 ไม่มีความมั่นใจเลย คำถามที่ยากคือ ตัดสินใจเลือกอาชีพโดยไม่กังวลใจว่าจะผิดหรือถูก (Mean = 5.18, SD = 2.33) คำถามที่ง่ายที่สุดคือ การพูดคุยกับบุคคลที่ประกอบอาชีพที่สนใจ (Mean = 7.85, SD = 1.39)

เนื่องจากแบบวัดมีคำถาม 50 ข้อ ซึ่งมีจำนวนคำถามค่อนข้างมาก Betz, Klein, and Taylor (1996, quoted in Betz, and Taylor, 2006) จึงได้พัฒนาเป็นแบบวัดแบบย่อซึ่งมีคำถามเพียง 25 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อย่อย 5 กลุ่ม ๆ ละ 5 ข้อ โดยคำตอบยังคงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

10 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 10 มีความมั่นใจมากที่สุด คะแนน 1 ไม่มีความมั่นใจเลย ค่าความเชื่อมั่น 5 กลุ่ม ระหว่าง .73 (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง) ถึง .83 (การเลือกเป้าหมาย) ส่วนค่าความเชื่อมั่นรวม .94 โดยได้มีการศึกษาเพื่อทดสอบว่าคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นสูงเช่นเดียวกับแบบมาตราส่วนประมาณค่า 10 ระดับ ดังนี้

การศึกษารับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัย และนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ วิทยาลัยเอกชน จำนวน 346 คน ใช้แบบวัดจำนวน 50 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 10 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของข้อย่อย 5 กลุ่ม อยู่ระหว่าง .86 - .89 และ ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม .97 ส่วนค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบวัดแบบย่อ 25 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นการประเมินตนเองอย่างถูกต้อง .73 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ .78 การเลือกเป้าหมาย .83 การวางแผนสำหรับอนาคต .81 และการแก้ปัญหา .75 และค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้ง 25 ข้อ .94

ในปี ค.ศ. 2005 ได้ปรับคำว่า “Career decision making” เป็น “Career decision” เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับเครื่องหมายการค้าของ บริษัท Career Planning Association, INC. ของ Thomas Harrington และ Arthur O’ Shea จึงเปลี่ยนคำว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision making self-efficacy: CDMSE) เป็น Career decision self-efficacy: CDSE)

ในปี ค.ศ. 2006 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเล็กน้อยเพื่อให้ทันสมัยมากขึ้น จากคำถามเดิม “ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจในห้องสมุด” แก้ไขเป็น “สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต” (Betz and Taylor, 2006)

แบบวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของ Betz and Taylor นิยมนำไปศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน หรือนักศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และให้คำแนะนำสำหรับการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองต่อไป

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้มีการศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ชิดชนก จิรเสวตกุล (2545) ศึกษาเกี่ยวกับผลของการให้การปรึกษารายบุคคลตามแนวทฤษฎีปัญญาพฤติกรรมต่อการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เลือกอาชีพที่ไม่ใช่วัฒนธรรมทางเพศ เป็นการศึกษาทั้งทดลอง โดยมีการทดสอบทั้งก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายและเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และโปรแกรมการให้การปรึกษาด้านอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนหญิงที่เลือกอาชีพที่ไม่ใช่วัฒนธรรมทางเพศ เมื่อได้รับการให้การปรึกษาด้านอาชีพรายบุคคล จะมีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงขึ้น และมีระดับคงอยู่ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน หลังเสร็จสิ้นการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมการให้การปรึกษาด้านอาชีพตามแนวทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนสามารถเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนหญิง

พันทิพา หิงสุวรรณ (2541) ศึกษาเกี่ยวกับผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มต่อการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จำนวน 225 คน ซึ่งจะได้รับการทดสอบด้วยแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า 2.00 และคะแนนแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย จำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน ด้วยวิธีจับฉลาก กลุ่มทดลองได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม ตามแนวทฤษฎีของ Bandura เรื่องการรับรู้ความสามารถของตน เป็นเวลา 6 สัปดาห์ ๆ ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม มีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนแนะแนวในชั้นเรียนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าแนวคิดของ Bandura ในเรื่องของการรับรู้ความสามารถของตน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน และอาจจะมีส่วนสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

งานวิจัยต่างประเทศ

Abdalla (1995) ศึกษาปัจจัยการมุ่งเน้นด้านบทบาททางเพศ (Gender-role orientation) กับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักศึกษาเพศชาย และเพศหญิงประเทศคูเวต จำนวน 234 คน เพศชาย 84 คน เพศหญิง 150 คน โดยอาศัยแบบวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของ Taylor and Betz, 1983 ที่มีคำถาม 50 ข้อ พบว่า ลักษณะการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่มีค่า Mean สูงสุดทั้งเพศชายและเพศหญิงคือ การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (เพศชาย Mean = 7.6 เพศหญิง Mean = 7.4) ค่า Mean ต่ำสุดคือ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (เพศชาย Mean = 6.1 เพศหญิง Mean = 6.0) ค่า Mean การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพในภาพรวม เพศชายมีค่าสูงกว่าเพศหญิง (เพศชาย Mean = 6.9 เพศหญิง Mean = 6.6)

Chung (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ กับปัจจัยทางเพศ ของนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 165 คน เพศชาย 49 คน เพศหญิง 116 คน โดยใช้แบบวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของ Betz, Klein, and Taylor, 1996 อย่างย่อ พบว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเพศ

Hampton (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ กับปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนภาษาจีน และการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแบบทั่วไป จากนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในประเทศจีน จำนวน 183 คน เพศชาย 96 คน เพศหญิง 87 คน อายุระหว่าง 16 - 20 ปี อายุเฉลี่ย 17 ปี ใช้แบบวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างย่อ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ เพศ และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ แต่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนภาษาจีน และการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแบบทั่วไป

Mau (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 540 คน ประเทศไต้หวัน จำนวน 1,026 คน โดยใช้แบบวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของ Betz, Klein, and Taylor, 1996 อย่างย่อ พบว่า การรับรู้ความเชื่อมั่น

ในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม และเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จะเห็นได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม แต่ยังไม่ชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเพศ นอกจากนี้การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ อาจมีความสัมพันธ์กับการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งได้มีการศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นแตกต่างกันออกไป ดังนี้

2.4.1 ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ (Career success)

ความสำเร็จในอาชีพ ทางจิตวิทยามีความหมายในเชิงบวก เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์จากการทำงานของแต่ละบุคคล สามารถจำแนกการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นแนวคิด เป็นการสังเกตจากผลลัพธ์ของงาน ออกเป็น 3 ลักษณะ (Baruch, 2004, p. 43-44) ได้แก่

2.4.1.1 ความสำเร็จในอาชีพภายนอก (Extrinsic career success) จะเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่เป็นรางวัลจากงานหรืออาชีพ เป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Objective) เป็นสิ่งที่มองเห็นจับต้องได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือสถานภาพ (Gattiker and Larwood, 1989, quoted in Kim 2004) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับรู้ของบุคคลอื่นและการรับรู้ขององค์กรเกี่ยวกับอาชีพของบุคคล ได้แก่ การพัฒนา ความก้าวหน้า และการทำให้เป้าหมายของบุคคลบรรลุผลสำเร็จ ความสำเร็จในอาชีพภายนอกเกี่ยวข้องกับระดับของลำดับขั้นการก้าวหน้า คล้ายกับบันได สถานภาพทางสังคม (เช่น สถานภาพทางอาชีพ) การเป็นมืออาชีพ และความสำเร็จทางการเงิน (เช่น รายได้ และเงินรางวัลอื่น ๆ) ตำแหน่ง เกียรติยศ (Gattiker and Larwood, 1989; Jaskolka et al., 1985 quoted in Kim, 2005)

2.4.1.2 ความสำเร็จในอาชีพภายใน (Intrinsic career success) วัดจากความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอยู่ในงานหรืออาชีพ และขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่เป็นนามธรรม (Subjective) ตามเป้าหมาย และความคาดหวังของบุคคล (Judge, Cable, Boudreau, and Bretz, 1995; London and Stumpf, 1982; Seibert et al., 1999. quoted in Seibert and Kraimer, 2001) เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคลโดยตรง (Gattiker and Larwood, 1989; Van and Schein, 1977, quoted in Kim 2004) เป็นการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคคลตามความเชื่อ ความสนใจ

ค่านิยมของบุคคล (Kim 2004) ดังนั้น การให้คำจำกัดความความสำเร็จในอาชีพภายใน (Internal career success) ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภายใน (Inner feeling) และค่านิยม (Values) ของบุคคล และเป็นความสัมพันธ์กับเป้าหมายอาชีพที่ตั้งขึ้นจากบุคคล

2.4.1.3 ความสำเร็จในอาชีพภายในองค์กร (Organizational career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพภายนอกที่องค์กรได้มีการบริหารจัดการองค์การและบุคลากร เป็นแนวทางที่บุคคลจะก้าวหน้าในตำแหน่งและบทบาท ที่ได้รับในชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพค่อนข้างจะเป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ภายในองค์กร หรือระหว่างองค์กรที่มีขั้นการเลื่อนตำแหน่งเท่ากัน (เช่น กองทัพบก กองทัพเรือ) อย่างไรก็ดี การเปรียบเทียบอาจไม่ชัดเจน ไม่มี ความหมาย หรือมีความผิดพลาด ในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน เช่น เป็นประธาน กรรมการบริหาร (CEO) ในองค์กรที่มีพนักงาน 1,000 คน มีตำแหน่งสูงกว่า รองประธาน (Vice President) ที่บริหารจัดการพนักงาน 3,000 คน ในองค์กรที่มีพนักงานทั้งหมด 10,000 คน เป็นต้น (Baruch, 2004, p. 44)

สรุปได้ว่าความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพภายนอกเป็น ความสำเร็จที่มองเห็นได้ จับต้องได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ความสำเร็จในอาชีพภายใน จะเกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ ความสามารถ ของบุคคล โดยการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเป็นเรื่อง ของบุคคลและองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพจากมิติ ภายในของบุคคล (Internal หรือ Subjective perspectives) ได้แก่

1. Schein ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเชิงรูปธรรมของบุคคล (Individuals' subjective idea) ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน และบทบาท (Van and Schein, 1977, quoted in Kim, 2004) เป็นสิ่ง ยึดเหนี่ยวในอาชีพ (Career anchor) โดย Schein (1978) ได้แบ่งสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพเป็น 8 ประการ (Schein, 1990, quoted in Danziger and Valency, 2006) ได้แก่

1.1 ความสามารถในการบริหาร (Managerial competence) มีทักษะในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสามารถในการประสานงานระหว่างบุคคล

1.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy/independence) มีแรงจูงใจที่จะค้นหางาน ที่เป็นอิสระ ไม่มีการควบคุมจากองค์กร ต้องการที่จะกำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง

1.3 ความมั่นคงในงาน (Security/stability) ต้องการงานในองค์กรที่มีการจ้างงาน ระยะยาว มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่ดี

1.4 ความสามารถทางทักษะและเทคนิค (Technical/functional competence) มีแรงจูงใจในการทำงานที่อาศัยทักษะและเทคนิคในกระบวนการการทำงาน

1.5 ความสามารถในการออกแบบธุรกิจ (Entrepreneurial creativity) มีความสามารถในการออกแบบการบริการ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ต้องการเปลี่ยนงานจากโครงการหนึ่งเป็นอีกโครงการหนึ่ง ต้องการริเริ่มธุรกิจใหม่ ๆ มากกว่าจะไปพัฒนาธุรกิจที่มีอยู่แล้ว

1.6 การให้บริการ หรือการอุทิศตน (Service/dedication to a cause) ต้องการงานที่ถ่วงน้ำหนักกับการช่วยเหลือสังคม

1.7 ความท้าทาย (Pure challenge) ต้องการงานที่มีความท้าทาย แก้ไขปัญหาในการทำงานที่ยาก ให้คำจำกัดความของอาชีพว่า เป็นการต่อสู้ หรือการแข่งขัน เพื่อประสบความสำเร็จในทุก ๆ วัน

1.8 รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life style) เป็นความสมดุลระหว่างอาชีพและชีวิตส่วนตัวต้องการงานในองค์กรที่ให้คุณค่าต่อครอบครัว และมีโครงการดูแลครอบครัว

2. Delong (1982) ปรับทฤษฎีสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพของ Schein เป็นการมุ่งเน้นในอาชีพ (Career orientation) เป็นความสามารถที่จะเลือกอาชีพ จะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความสนใจ ความสามารถ โดยได้เพิ่มการมุ่งเน้นในอาชีพ ในทฤษฎีของ Schein (1978) อีก 3 ประการ (Delong, 1982) ได้แก่

2.1 สถานะ (Identity) บุคคลที่ต้องการได้รับสถานภาพ และเกียรติยศที่สูงขึ้นจากองค์กร

2.2 การบริการ (Service) บุคคลที่ต้องการอุทิศตนเพื่อผู้อื่น ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น

2.3 ความหลากหลาย (Variety) บุคคลที่ต้องการงานที่มีความท้าทายที่หลากหลาย

3. Driver (1980) เสนอทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ (Career concept) จากแนวทางการรับรู้ตนเอง (Self perception) โดยมีพื้นฐานจากความคิดที่เป็นนิสัย (Habit of thought) แรงจูงใจ และลักษณะของการตัดสินใจ (Decision making styles) โดยแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพเป็นแนวทางของทางเลือกเกี่ยวกับอาชีพของบุคคลในระยะยาว Driver ได้ให้คำจำกัดความแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ 4 ประการ (Driver, 1980, quoted in Larsson, Brousseau, Kling, and Sweet, www, 2005) ได้แก่

3.1 ไม่ถาวร (Transitory) ต้องการประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย มีการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนองค์กร ภายใน 1-4 ปี โดยตำแหน่งที่เปลี่ยนไม่แน่นอน

3.2 ความเชี่ยวชาญ (Expert) มีความผูกพันต่ออาชีพ ต้องการมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญในงานที่เลือกไว้

3.3 เป็นเส้นตรง (Linear) ต้องการความก้าวหน้าตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ซึ่งหากมีความก้าวหน้าดังกล่าวแล้วมักจะไม่น่าเปลี่ยนงาน

3.4 เป็นเกลียว (Spiral) ต้องการพัฒนาทักษะในการทำงานใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนงานภายใน 5 - 10 ปี โดยการเปลี่ยนงานจะอยู่ในตำแหน่งเดิม

4. Derr (1986) เสนอทฤษฎีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ (Career success orientation) เพื่ออธิบายคำจำกัดความของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน ความสำเร็จในอาชีพ และชีวิตส่วนตัวของบุคคล จะเกี่ยวข้องกับค่านิยม ทักษะ และแรงจูงใจ ของบุคคล เป็นการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพภายใน (Internal career orientations) โดย Derr (1986b, quoted in Carson, Derr, and Wadworth, 2003) กล่าวว่า การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพภายใน เป็นการวางแผนเกี่ยวกับงานในระยะยาว เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work) ความสัมพันธ์ (Relationships) และการพัฒนาตนเอง (Self-development) การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ เป็นการวางแผนระยะยาว อาจมีการเปลี่ยนแปลงบ้าง หนึ่งหรือสองครั้งตลอดระยะเวลาการทำงาน หรือตลอดชีวิต จำแนกการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพภายในเป็น 5 มิติ (Derr, 1986a, quoted in Carson et al. (2003) ดังนี้

4.1 ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (Getting ahead) หมายถึงบุคคลที่ต้องการความก้าวหน้า มีอิทธิพล สถานภาพ และการเงินที่ดี ต้องการเลื่อนตำแหน่งตามระบบ จะพบบุคคลากรที่รับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพกลุ่มนี้ในองค์กรขนาดใหญ่ หรือองค์กรมืออาชีพ

4.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน (Getting free) หมายถึงบุคคลที่ต้องการความเป็นอิสระ ความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องการการควบคุม ไม่ต้องการอยู่ภายใต้บรรทัดฐานกฎระเบียบ สามารถรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้ มักเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

4.3 ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (Getting secure) หมายถึงบุคคลที่มีความต้องการความมั่นคงในการถูกจ้างงานระยะยาว สวัสดิการที่ดี ต้องการการยอมรับในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4.4 ความท้าทายของงาน (Getting high) หมายถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการความท้าทาย ความตื่นเต้นในกระบวนการการทำงาน อาจเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อค้นหางานที่มีความท้าทาย ผจญภัย สามารถปฏิบัติงานได้ทั้งองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

4.5 ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (Getting balanced) หมายถึงบุคคลที่ต้องการความสมดุลระหว่าง งาน ความสัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็จะไม่ให้งานมีอิทธิพลเหนือชีวิตส่วนตัวเช่นกัน

5. Baruch (2004) ได้เพิ่มเติมในทฤษฎีการยึดเหนี่ยวในอาชีพของ Schein อีก 3 ลักษณะ (Baruch, 2004, p. 79-80) ได้แก่

5.1 ความสามารถที่จะถูกจ้างงาน (Employability)

5.2 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work/family balance)

5.3 เป้าหมายตามจิตวิญญาณ (Spiritual purpose)

Kim (2004) ได้เปรียบเทียบทฤษฎีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของนักวิชาการแต่ละท่าน รายละเอียดดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การเปรียบเทียบทฤษฎีการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

ประเภทที่	ลักษณะเฉพาะ	Schein's (1978) Career anchor	Delong's (1982) Career orientation	Driver's (1980) Career concept	Derr's (1986) Career success orientation	Baruch's (2004) การวัดความสำเร็จใน อาชีพ
1	- เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น - รับผิดชอบเพิ่มขึ้น - มีสถานภาพ เกียรติยศ รายได้ เพิ่มขึ้น	ความสามารถทางการจัดการทั่วไป (General management competence)	ความสามารถทางด้านการจัดการ (Managerial competence/identity)	เป็นเส้นตรง (Linear)	ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (Getting ahead)	ความสามารถในการพัฒนาตนเอง (Self-development competence)
2	- มีความรู้ความชำนาญ - มีความท้าทายที่จะทดสอบทักษะ และความสามารถ - ก้าวหน้าและมีประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	ความสามารถด้านเทคนิค/หน้าที่ หรือชอบความท้าทาย (Technical/functional competence or pure challenge)	ความสามารถด้านเทคนิค/หน้าที่ (Technical/functional competence)	หมุนรอบเป็นเกลียว (Spiral)	ความท้าทายของงาน (Getting high)	การเปลี่ยนแปลงด้านข้าง การเคลื่อนที่เป็นเกลียว (Lateral transitions; spiral movements)
3	- มั่นคง ปลอดภัย สามารถพยากรณ์อนาคตได้ - ผูกพันระยะยาว จงรักภักดี	ความปลอดภัย/มั่นคง (Security/stability)	ความปลอดภัย (Security)	สถานะมั่นคง (Steady-state)	ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (Getting secure)	ความพร้อมในการถูกจ้างงาน (Employability)
4	- อิสระ หลีกเลียงการบังคับ - ออกแบบการบริการ หรือผลิตภัณฑ์ - มีประสบการณ์หลากหลาย	อิสระ/เป็นตัวของตัวเอง หรือมีความสามารถด้านการเป็นผู้ประกอบการ (Autonomy/independence or entrepreneurial creativity)	อิสระ ความสามารถในการออกแบบ (Autonomy, creativity, or variety)	ชั่วคราว ไม่ถาวร (Transitory)	ความเป็นอิสระในการทำงาน (Getting free)	การจัดการตนเอง การเป็นผู้ประกอบการ (Self-management; entrepreneurship)

ตารางที่ 2.4 การเปรียบเทียบทฤษฎีการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ (ต่อ)

ประเภทที่	ลักษณะเฉพาะ	Schein's (1978) Career anchor	Delong's (1982) Career orientation	Driver's (1980) Career concept)	Derr's (1986) Career success orientation	Baruch's (2004) การวัดความสำเร็จใน อาชีพ
5	● ความสมดุลของชีวิต ● เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น	วิถีชีวิต (Life style)			ความสมดุลระหว่าง การทำงานหน้าที่ ชีวิต ส่วนตัว และการ พัฒนาตนเอง (Getting balanced)	ความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัว งานและ ครอบครัว (Quality of life; work- family balance)
อื่น ๆ	● อุทิศตน เสียสละ	การบริการ/การอุทิศตน (Service/dedication to a cause)	การบริการ (Service)			
เกณฑ์ของ แต่ละ ประเภท		การรับรู้ตนเอง เกี่ยวกับ ความสามารถ ค่านิยม และแรงจูงใจ (Self-perceived talents, values and motives)	การรับรู้ตนเองเกี่ยวกับ ทัศนคติ ค่านิยม และ ความต้องการ (Self-perceived attitude, values and needs)	ความถี่ เวลา ทิศทาง ของการเปลี่ยนอาชีพ (Frequency, time, direction of career change)	คำจำกัดความของ ความสำเร็จเป็น นามธรรม (Subjective definition of success)	

ที่มา : Kim, 2004, p. 598.

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพได้มีการศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ณัชชามน แสงสุข (2550) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 228 คน จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพค่อนข้างชอบสังคม ฉลาดน้อย อารมณ์อ่อนไหว ถ่อมตัว กล้าหาญ ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ ตัดสินใจด้วยตนเอง และควบคุมตนเองได้ดี ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน ได้แก่ เป็นเจ้าของกิจการ หรือเป็นสามี/ภรรยา/บุตร ของเจ้าของกิจการ หรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ มีความสำเร็จในอาชีพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการจัดการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพารี กาญจนพิบูลย์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการบริหาร ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 103 คน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นงานและแบบเน้นคนไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร นอกจากนี้รูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอมและแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 23.3

สุวีรา โลหิตหาญ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซี แอนด์ เอ โปรดักส์ จำกัด จำนวน 235 คน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเงิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในต่างประเทศ

Dyke and Murphy (2006) ศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ บุคลากรจำนวน 40 คน จำแนกเป็นเพศชาย 20 คน เพศหญิง 20 คน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงให้คำจำกัดความของคำว่าความสำเร็จในอาชีพอย่างไร ผลการศึกษพบว่าเพศชายและเพศหญิง ให้คำจำกัดความของคำว่าความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยเพศชายให้คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน ส่วนเพศหญิงให้คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความสมดุลระหว่าง งาน ความสัมพันธ์ และชีวิตส่วนตัว

Erdogmus (2004) ศึกษาการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ จำนวน 250 คน ในประเทศตุรกี โดยขณะที่ทำการศึกษายังคงทำงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่าลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน 3) ความท้าทายของงาน 4) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเพศ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และอายุ

Igbaria, Kassicieh, and Silver (1999) อาศัยแบบสอบถามในการศึกษามิติและระดับการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของนักวิจัยและพัฒนา และวิศวกร จำนวน 220 คน จากสถาบันวิจัยและพัฒนา และกลุ่มวิศวกร จากประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว 2) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน โดยเพศชายมีลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน และความท้าทายของงาน ส่วนเพศหญิงจะเป็นความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง

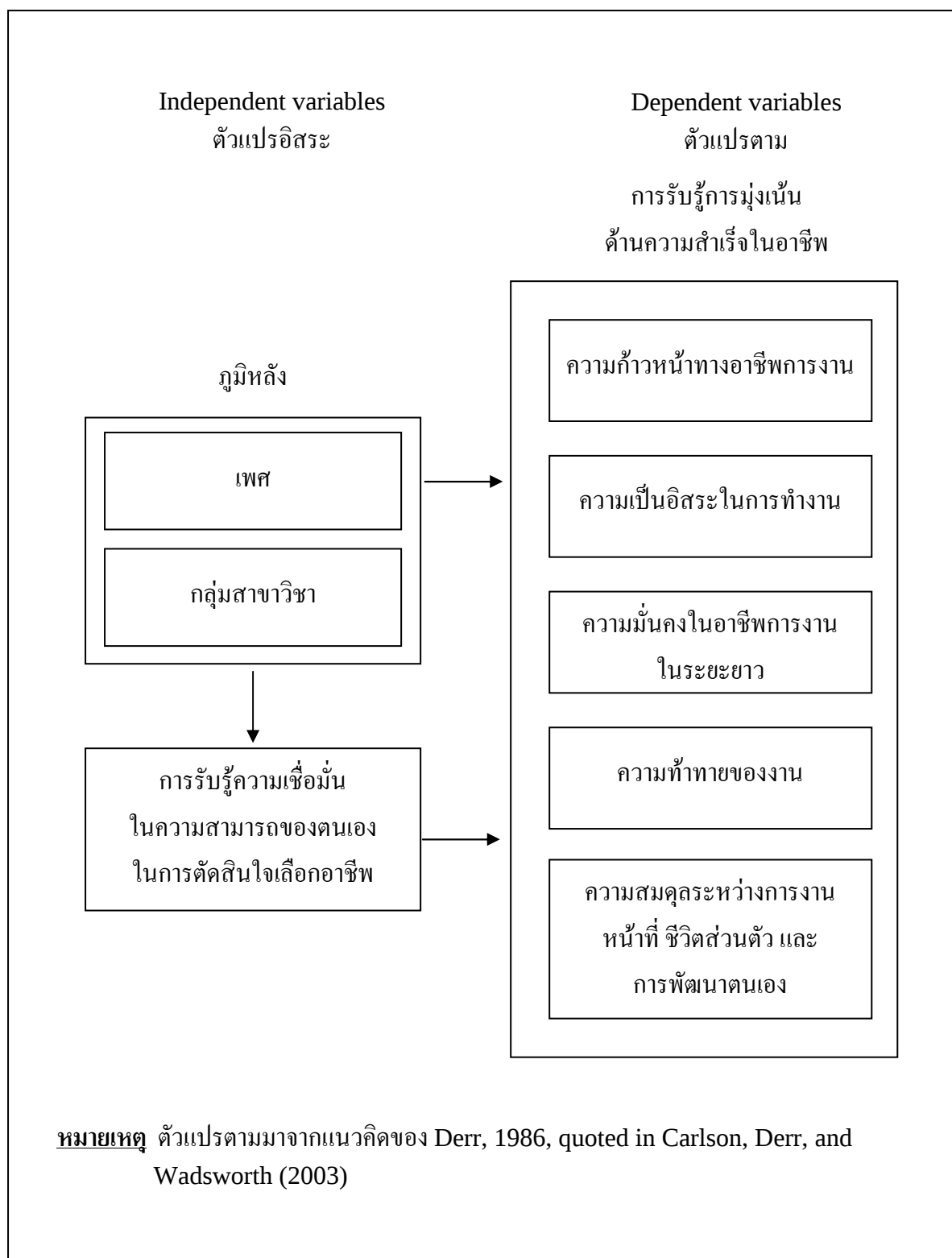
Kim (2004) ศึกษาว่าพนักงานหญิงในธนาคารขนาดใหญ่ประเทศเกาหลีให้คำจำกัดความคำว่าความสำเร็จในอาชีพอย่างไร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จากการศึกษพบว่า ลักษณะการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง 2) ความท้าทายของงาน เท่ากับ ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว 3) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 4) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน

ในส่วนของการสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพกับภูมิหลังพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ และระดับการศึกษา แต่มีความสัมพันธ์กับอายุการทำงาน และสถานภาพการสมรส

จากการทบทวนผลการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจะพบว่า ส่วนใหญ่ได้ศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ แต่ผลการวิจัยก็ยังไม่สามารถสรุปผลได้ชัดเจนว่า ภูมิหลัง (ได้แก่ เพศ กลุ่มสาขาวิชา) มีผลกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพหรือไม่ ภูมิหลัง (ได้แก่ เพศ กลุ่มสาขาวิชา) มีผลกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ และการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีผลกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพหรือไม่

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ สรุปได้ว่า ภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ตามภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน (ได้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 5) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และ 6) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 5) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และ 6) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 500 คน

3.2.3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2549) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
5 เปอร์เซ็นต์ หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{13,032}{1 + 13,032 (0.05)^2} \\ &= 388.09 \text{ คน} \\ &= 388 \text{ คน} \end{aligned}$$

เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล กรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ จึงจะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน จำนวนประชากรในการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรในการศึกษา จำแนกตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา และ จำแนกเพศชาย และเพศหญิง ปีการศึกษา 2551

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา	กลุ่มสาขาวิชา	จำนวนประชากร (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
1. มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ				
1.1 ม.ขอนแก่น	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	607	1,414	2,021
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1,076	1,207	2,283
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	193	479	672
	รวม	1,876	3,100	4,976
1.2 ม.เทคโนโลยีสุรนารี	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	44	52
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	581	553	1,134
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	19	110	129
	รวม	608	707	1,315

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรในการศึกษา จำแนกตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา และ
จำแนกเพศชาย และเพศหญิง ปีการศึกษา 2551 (ต่อ)

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา	กลุ่มสาขาวิชา	จำนวนประชากร (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล				
2.1 ม.ราชภัฏนครราชสีมา	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	568	1,410	1,978
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	194	208	402
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-
	รวม	762	1,618	2,380
2.2 ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	105	477	582
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1,657	287	1,944
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-
	รวม	1,762	764	2,526
3. มหาวิทยาลัยเอกชน				
3.1 ม.วงษ์ชวลิตกุล	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	46	137	183
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	45	26	71
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-
	รวม	91	163	254
3.2 ม.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	186	974	1,160
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	349	72	421
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-
	รวม	535	1,046	1,581
รวมทั้งสิ้น		5,634	7,398	13,032

ที่มา : สารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, รายงานจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 4
จำแนกตามสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา ระดับการศึกษา และเพศ ปีการศึกษา 2551,
www, 2551.

3.2.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.2.4.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 500 คน

3.2.4.2 จำแนกประชากรออกเป็น 3 กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐ จำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน

3.2.4.3 จำแนกประชากรออกเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชา ตามสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

3.2.4.4 กำหนดขนาดตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยอิงเกณฑ์จากสัดส่วนประชากร แบ่งเพศชายและหญิง ตามสัดส่วนของจำนวนนักศึกษา โดยมีการปรับจำนวนในบางกลุ่มสถาบันการศึกษาเพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดเพิ่มขึ้นจาก 388 คน เป็น 500 คน เลือกตัวอย่างนักศึกษาแบบสะดวก (Convenience sampling) ดังนี้

1) มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน จำแนกเป็น เพศชาย 102 คน เพศหญิง 146 คน

2) มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน จำแนกเป็น เพศชาย 75 คน เพศหญิง 71 คน

3) มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน จำแนกเป็น เพศชาย 38 คน เพศหญิง 68 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา และเพศ

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา	กลุ่มสาขาวิชา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
		ชาย	หญิง	รวม	
1. มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ					
1.1 ม.ขอนแก่น	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	18	42	60	
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	36	68	
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	6	14	20	
	รวม	56	92	148	
1.2 ม.เทคโนโลยีสุรนารี	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	3	5	
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	41	44	85	
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	3	7	10	
	รวม	46	54	100	
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล					
2.1 ม.ราชภัฏนครราชสีมา	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	17	42	59	
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	6	12	
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-	
	รวม	23	48	71	
2.2 ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	14	17	
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	49	9	58	
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-	
	รวม	52	23	75	
3. มหาวิทยาลัยเอกชน					
3.1 ม.วงษ์ชวลิตกุล	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13	24	37	
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	7	13	
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-	
	รวม	19	31	50	
3.2 ม.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	34	41	
	2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12	3	15	
	3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	-	-	
	รวม	19	37	56	
รวมทั้งสิ้น		215	285	500	

3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ (Independent variables) มีจำนวน 2 กลุ่มตัวแปร และตัวแปรตาม (Dependent variables) 1 กลุ่มตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ

3.3.1.1 ภูมิหลัง ได้แก่ เพศ กลุ่มสาขาวิชา ภูมิลำเนาเดิม อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต

3.3.1.2 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามใช้แบบปลายปิด (Close-ended questionnaire) สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ กลุ่มสาขาวิชา ภูมิลำเนาเดิม อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จำนวน 25 ข้อ แปลจากแบบวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ แบบย่อ (Career decision self-efficacy (CDSE) - Short form) ของ Nancy E. Betz and Karen M. Taylor revised on 2006 ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งอีเมลล์ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการวิจัย และได้รับการอนุญาตจาก Professor Nancy E. Betz (ภาคผนวก ก หน้า 93) ให้ใช้เครื่องมือดังกล่าว

แบบวัดมีคำถามจำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ๆ กลุ่มละ 5 ข้อ ได้แก่

- 1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate self-appraisal)
- 2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Gathering occupational information)
- 3) การเลือกเป้าหมาย (Goal selection)
- 4) การวางแผนสำหรับอนาคต (Making plans for the future)
- 5) การแก้ปัญหา (Problem solving)

คำตอบเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามระดับความมั่นใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยมาก และไม่มีเลย โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบ มีดังนี้

ระดับความมั่นใจ	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อยมาก	2
ไม่มีเลย	1

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00 หมายถึง	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ <u>อยู่ในระดับสูงมาก</u>
3.50 – 4.49 หมายถึง	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ <u>อยู่ในระดับสูง</u>
2.50 – 3.49 หมายถึง	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ <u>อยู่ในระดับปานกลาง</u>
1.50 – 2.49 หมายถึง	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ <u>อยู่ในระดับต่ำ</u>
1.00 – 1.49 หมายถึง	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ <u>อยู่ในระดับต่ำมาก</u>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามของ Brooklyn C. Derr (1986) ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งอีเมลล์ ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการวิจัย และได้รับการอนุญาตจาก Professor Brooklyn C. Derr (ภาคผนวก ก หน้า 94) ให้ใช้แบบสอบถามดังกล่าว พร้อมทั้งแนะนำให้ขออนุญาต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ชมภูคำ ซึ่งได้แปลแบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยเพื่อใช้ในการวิจัยในการศึกษาระดับปริญญาเอกแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ส่งอีเมลล์ ขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการวิจัย และได้รับการอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามดังกล่าว (ภาคผนวก ก หน้า 95)

โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ชมภูคำ ได้ส่งอีเมลล์แบบสอบถามฉบับแปลเป็นภาษาไทยให้ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับข้อความในบางข้อให้สอดคล้องกับสถานภาพของนักศึกษา เช่น คู่ครอง เป็นชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

แบบวัดแบ่งเป็น 5 มิติ ๆ ละ 6 ข้อ รวม 30 ข้อ โดยคำถามในแบบสอบถามแต่ละมิติจะคล้ายกัน คำตอบเป็นแบบเลือกตอบ ใน 1 ข้อ มีตัวเลือก 2 คำตอบ และกำหนดตัวอักษรเพื่อแทนค่าในแต่ละมิติ รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 มิติการรับรู้ด้านความสำเร็จในอาชีพ และตัวอักษรแทนค่าในแต่ละมิติ ในแบบวัด

มิติ	ตัวอักษรแทนค่า
1. ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (Getting ahead)	V
2. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Getting free)	X
3. ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (Getting secure)	W
4. ความท้าทายของงาน (Getting high)	Z
5. ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (Getting balanced)	Y

ที่มา : Derr, 1986. quoted in Carlson, Derr, and Wadsworth (2003).

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้

1) รวมคะแนนในแต่ละมิติ ซึ่งเมื่อรวมคะแนนทุกมิติจะได้ 30 คะแนน

$$(V+W+X+Y+Z = 30)$$

	AHEAD	SECURE	FREE	BALANCED	HIGH
คะแนน	V = _____	W = _____	X = _____	Y = _____	Z = _____

2) คะแนนรวมในแต่ละมิติกำหนดการแปลผลเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความเข้มของการมุ่งเน้นความสำเร็จในอาชีพ
9 - 12	มาก (Strong)
4 - 8	ปานกลาง (Average)
0 - 3	น้อย (Weak)

ที่มา : Derr, 1986. quoted in Carlson, Derr, and Wadsworth (2003).

3.5 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.5.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 ศึกษารวบรวมวรรณกรรม งานวิจัย และแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ได้แก่ Career decision self-efficacy scale และ Career success orientation scale

3.5.1.2 แปลแบบวัด Career decision self-efficacy ฉบับย่อ และเรียบเรียงจากต้นฉบับภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญภาษาต่างประเทศตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ โดยค่าความสอดคล้องภายในของแบบวัดต้นฉบับอยู่ระหว่าง .73 (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง) - .83 (การเลือกเป้าหมาย) และในภาพรวม .94 (Betz and Klein, 1996, quoted in Betz and Taylor, 2006)

3.5.1.3 ได้รับอนุญาตให้ใช้แบบวัด Career success orientation ฉบับภาษาอังกฤษและฉบับที่แปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยที่ผ่านการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาเอกแล้ว โดยได้ปรับบางข้อความให้เหมาะสมกับสถานภาพนักศึกษา เช่น คู่ครอง ปรับเป็นชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

3.5.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำไปสอบถามกับนักศึกษาที่มีลักษณะตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจความชัดเจนของข้อความ และปรับปรุงแก้ไข

3.5.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ ค่า $\alpha \geq 0.70$ (Nunnally, 1978)

3.5.1.6 ทำการทดสอบหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม เมื่อแบบสอบถามยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยทำการปรับปรุง โดยสอบถามจากนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นนำไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.5.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการแปลแบบวัดจากต้นฉบับและจากแบบวัดที่ได้แปลเป็นภาษาไทยแล้วไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดย

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำไปสอบถามกับนักศึกษาที่มีลักษณะตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจความชัดเจนของข้อความ

2) รวบรวมข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และนักศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปทดสอบ

3.5.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ ค่า $\alpha \geq 0.70$ (Nunnally, 1978)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{Si^2}{Sx^2} \right)$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k = จำนวนข้อคำถาม

Si = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

Sx = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3) ค่าความเชื่อมั่นไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดต้องมีการทดสอบใหม่ทั้งหมด 3 ครั้ง โดยนำข้อคำถามที่ต่ำกว่าเกณฑ์ไปสอบถามกับนักศึกษาที่มีลักษณะตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 3 - 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจความชัดเจนของข้อความ และปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายละเอียดดังตารางที่ 3.4 และ 3.5

ตารางที่ 3.4 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการ Pre-test

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient (n = 30)		
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง	.69	.72	.72
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ	.76	.77	.77
3) การเลือกเป้าหมาย	.62	.72	.72
4) การวางแผนสำหรับอนาคต	.60	.73	.73
5) การแก้ปัญหา	.23	.20	.71
ภาพรวมทั้ง 25 ข้อ	.89	.89	.89

หมายเหตุ: การปรับปรุงแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ ครั้งที่ 2 และ 3 โดยนำไปสอบถามกับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3-5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ความชัดเจนของข้อคำถาม แล้วทำการปรับปรุงแบบสอบถาม เช่น ปัจจัยที่ศึกษา การแก้ปัญหา “ข้อ 25 กำหนดทางเลือกสาขาวิชาหรืออาชีพที่เหมาะสมไว้ ในกรณีที่ท่านไม่ผ่านการคัดเลือกในครั้งแรก” การปรับปรุงครั้งที่ 2 “เลือกสาขาวิชาหรืออาชีพสำรองไว้ ในกรณีที่ท่านไม่ผ่านการคัดเลือกในครั้งแรก” ปัจจัยที่ศึกษา การแก้ปัญหา “ข้อ 17 เมื่อไม่พอใจในอาชีพที่ทำอยู่ ท่านจะเปลี่ยนอาชีพ” การปรับปรุงครั้งที่ 3 “เปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านไม่พอใจในอาชีพที่ท่านทำอยู่” เป็นต้น

ตารางที่ 3.5 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการศึกษาจริง

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient (n = 392)	
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง	.72	
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ	.70	
3) การเลือกเป้าหมาย	.70	
4) การวางแผนสำหรับอนาคต	.70	
5) การแก้ปัญหา	.70	
ภาพรวมทั้ง 25 ข้อ	.91	

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และจากกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่าอยู่ระหว่าง .71 – .89 และ .70 – .91 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลทุติยภูมิ มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลการวิจัย โดยการทบทวนวรรณกรรมในหนังสือ ตำราวิชาการ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับ สถานการณ์แรงงานรุ่นใหม่ แนวโน้มช่วงอายุ ประชากร ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ และการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ เพื่อรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน และผลการวิจัยที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกันในประเด็นใดบ้าง และศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา ในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.6.2 ข้อมูลปฐมภูมิ มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1) จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ถึงกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา

2) เมื่อได้รับอนุญาตให้เข้าไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยประสานกับบุคลากรที่ผู้วิจัยรู้จัก ให้ช่วยแนะนำนักศึกษาเพื่อเป็นผู้ประสานงานในการแจกจ่ายและรวบรวมแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

จากการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 500 ชุด ได้แบบสอบถามที่ตอบกลับคืน จำนวน 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 392 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2552

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) ข้อมูลภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) ข้อมูลการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของนักศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน โดยเกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
$r > .8 $	สูง
$.6 < r < .8 $	ค่อนข้างสูง
$.4 < r < .6 $	ปานกลาง
$.2 < r < .4 $	ค่อนข้างต่ำ
$r < .2 $	ต่ำ

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543. อ้างถึงใน บุรทิน จำภีรัฐ และคณะ (2551)

- 4) สมมติฐานที่ 1 และ 2 ใช้วิธีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA), t-test และ F-test ในการวิเคราะห์

5) วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และโมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร จึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม MPlus เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่

- 6) สมมติฐานที่ 3 ใช้วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรม MPlus เกณฑ์

ในการสรุปโมเดล (Muthen and Muthen, 1998, quoted in Khampirat, 2008; Dilalla, 2000; Hu and Bentler, 1995; Joreskog and Sorbom, 1993; Schumacker and Lomax, 1996, quoted in Naowaruttanavanit, 2002) รายละเอียดดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ค่าสถิติและเกณฑ์การวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์
- χ^2 / df	< 3
- ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI)	> 0.09
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	> 0.9
- ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	< 0.05 = สอดคล้องดี 0.05-0.08 = พอใช้ได้ 0.08-0.10 = ไม่ค่อยดี > 0.10 = สอดคล้องไม่ดี
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.9
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	> 0.9
- ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	< 0.05

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน ตามภูมิหลัง (ได้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา) 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน ตามภูมิหลัง และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม - 28 กันยายน 2552 โดยวิธีแจกแบบสอบถาม จำนวน 500 ชุด จำแนกเป็น 1) มหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ จำนวน 248 ชุด 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 146 ชุด และ 3) มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 106 ชุด ได้แบบสอบถามตอบกลับคืนมา 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 392 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่งาน

4.2 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่งาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H_1): การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน มีความแตกต่างกันตามภูมิหลัง

สมมติฐานที่ 2 (H_2): การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่งาน มีความแตกต่างกันตามภูมิหลัง

สมมติฐานที่ 3 (H_3): ภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่งาน

4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน เกี่ยวกับ เพศ กลุ่มสาขาวิชา ภูมิภาคเดิม อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่อผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานอยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานต้องการจะทำงานในอนาคต วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน (n = 392)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
• หญิง	225	57.40
• ชาย	167	42.60
2. กลุ่มสาขาวิชา		
• มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	42.60
• วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	48.98
• วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	8.42
3. ภูมิภาคเดิม		
• ภาคเหนือ	32	8.16
• ภาคใต้	18	4.59
• ภาคตะวันออก	14	3.57
• ภาคกลาง	33	8.42
• ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	75.26
4. อาชีพของบิดา		
• ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	32.40
• พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	11.73
• ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	40.82
• เกษตรกร	39	9.95
• เสียชีวิต	4	1.02
• อื่น ๆ	16	4.08
- รับจ้าง/ รับจ้างทั่วไป	5	1.28
- ก่อสร้าง	1	0.26
- ขับรถ	1	0.26
- ลูกจ้าง	1	0.26
- ไม่ระบุ	8	2.04

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน (n = 392) (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. อาชีพของมารดา		
• ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	22.45
• พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	13.77
• ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	173	44.13
• เกษตรกร	39	9.95
• แม่บ้าน	18	4.59
• เสียชีวิต	1	0.26
• อื่น ๆ	19	4.85
- รับจ้าง/รับจ้างทั่วไป	7	1.79
- ครูอัตราจ้าง	2	0.51
- ลูกจ้าง	2	0.51
- ก่อสร้าง	1	0.26
- ข้าราชการบำนาญ	1	0.26
- ไม่ระบุ	6	1.53
6. คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่อนักศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3		
• ต่ำกว่า 2.00	38	9.69
• ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	34.44
• ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	30.61
• ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	18.88
• ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	6.38
7. ภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต		
• กลับไปทำงานที่บ้าน	103	26.28
• กรุงเทพฯ และปริมณฑล	95	24.23
• ภาคเหนือ	28	7.14
• ภาคใต้	10	2.55
• ภาคตะวันออก	35	8.93
• ภาคกลาง	22	5.61
• ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	99	25.26

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองลงมาอยู่ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาภาคกลาง ซึ่งใกล้เคียงกับภาคเหนือ อาชีพของบิดาส่วนใหญ่ทำธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ รองลงมาเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพของมารดาส่วนใหญ่ทำธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ รองลงมาเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 อยู่ระหว่าง 2.00 - 2.49 รองลงมาอยู่ระหว่าง 2.50 - 2.99 ในอนาคตผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะกลับไปทำงานที่บ้าน รองลงมาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งใกล้เคียงกับที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล

4.2 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

การวิเคราะห์การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน (n = 392)

ตัวแปร	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	$\bar{X}$	ระดับ	SD
1. การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ⁽¹⁾ (พิสัย 1-5)					
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	5.00	2.40	3.72	สูง	0.57
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	5.00	1.20	3.61	สูง	0.52
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	4.80	2.20	3.68	สูง	0.56
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	4.80	1.20	3.62	สูง	0.58
5) การแก้ปัญหา (PS)	5.00	1.80	3.46	ปานกลาง	0.54
รวม	4.72	2.40	3.62	สูง	0.47
2. การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของนักศึกษา⁽²⁾ (พิสัย 1-3)					
1) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (GA)	3.00	1.00	2.01	ปานกลาง	0.47
2) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (GS)	3.00	1.00	2.13	ปานกลาง	0.47
3) ความเป็นอิสระในการทำงาน (GF)	3.00	1.00	2.05	ปานกลาง	0.38
4) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (GB)	3.00	1.00	2.02	ปานกลาง	0.47
5) ความท้าทายของงาน (GH)	3.00	1.00	1.79	ปานกลาง	0.46
รวม	2.20	1.60	2.00	ปานกลาง	0.13

หมายเหตุ: (1) การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับสูง, 4.50-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก
(2) การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, 2.50-3.00 หมายถึง ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินตนเองอย่างถูกต้องมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ การเลือกเป้าหมาย การวางแผนสำหรับอนาคต และการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ อยู่ในระดับสูง และการแก้ปัญหาน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานมีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการรับรู้ด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาวมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ความเป็นอิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความท้าทายของงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

H_0 : การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

H_1 : การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

โดยใช้วิธีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA), t-test, และ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยภูมิภาคอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ ภูมิภาคภาคใต้ อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต (ภาคผนวก ข หน้า 105) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 1 และปัจจัยภูมิภาคอื่นที่สำคัญ แสดงในตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะสู่การทำงาน จำแนกตามภูมิหลัง

ภูมิหลัง	n (392)	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ				
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ⁽³⁾	สถิติทดสอบ	Sig (2-tailed)
1. เพศ						
• หญิง	225	3.57	0.49	สูง	-2.358 ⁽¹⁾	0.019*
• ชาย	167	3.68	0.43	สูง		
2. กลุ่มสาขาวิชา						
• มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.71	0.41	สูง	5.754 ⁽²⁾	0.003**
• วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.55	0.46	สูง		
• วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.60	0.68	สูง		
3. คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3						
• ต่ำกว่า 2.00	38	3.40	0.44	ปานกลาง	3.322 ⁽²⁾	0.011*
• ระหว่าง 2.00 – 2.49	135	3.61	0.44	สูง		
• ระหว่าง 2.50 – 2.99	120	3.65	0.44	สูง		
• ระหว่าง 3.00 – 3.49	74	3.72	0.48	สูง		
• ระหว่าง 3.50 – 4.00	25	3.67	0.64	สูง		

หมายเหตุ : (1) จำแนกตามเพศ สถิติที่ทดสอบ คือ t-test

(2) จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 สถิติที่ทดสอบ คือ F-test

(3) การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับสูง, 4.50-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

(4) * $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิหลัง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 นั่นคือ การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันระหว่างเพศ กลุ่มสาขาวิชา และคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยที่การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่เข้าสู่การทำงานเพศชายสูงกว่าเพศหญิง กลุ่มสาขาวิชา

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการรับรู้สูงกว่ากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ต่ำกว่า 2.00 มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพต่ำกว่าทุกกลุ่ม

ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ การเลือกเป้าหมาย การวางแผนสำหรับอนาคต และการแก้ปัญหา จำแนกตามภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน (ตารางภาคผนวก ข หน้า 107) และจำแนกตามที่ตั้งของสถาบันการศึกษา (ตารางภาคผนวก ข หน้า 114)

สมมติฐานที่ 2

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิหลัง

H_0 : การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างภูมิหลัง

H_2 : การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันระหว่างภูมิหลัง

ใช้วิธีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA), t-test, และ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยภูมิหลังอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่โครงการจะทำงานในอนาคต (ภาคผนวก ข หน้า 115) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน
จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ					
	n (392)	$\bar{X}$ (พิสัย 1-3)	SD	ระดับ ⁽³⁾	สถิติทดสอบ	Sig (2-tailed)
1. เพศ						
• หญิง	225	1.99	0.13	ปานกลาง	-1.213 ⁽¹⁾	0.226
• ชาย	167	2.00	0.12	ปานกลาง		
2. กลุ่มสาขาวิชา						
• มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	2.00	0.13	ปานกลาง	0.072 ⁽²⁾	0.930
• วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	2.00	0.13	ปานกลาง		
• วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	1.99	0.11	ปานกลาง		

หมายเหตุ : (1) จำแนกตามเพศ สถิติที่ทดสอบ คือ t-test
 (2) จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา สถิติที่ทดสอบ คือ F-test
 (3) การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับปานกลาง
 2.50-3.00 หมายถึง ระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างภูมิภาค ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศและกลุ่มสาขาวิชา

ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ รายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว ความท้าทายของงาน และความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (ตารางภาคผนวก ข หน้า 117) รวมทั้งที่ตั้งของสถาบันการศึกษา (ตารางภาคผนวก ข หน้า 124)

สมมติฐานที่ 3

ภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งมั่นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน

H_0 : ภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งมั่นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

H_3 : ภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งมั่นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (Single level structural equation model) ด้วยโปรแกรม Mplus 3.13 ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ได้ตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หรือไม่ ตลอดจนการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากนั้นเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งมั่นด้านความสำเร็จในอาชีพ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งมั่นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน โดยเกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งมั่นด้านความสำเร็จในอาชีพ ที่สำคัญ เพื่อนำไปเป็นตัวแปรในสมการโครงสร้าง ได้แก่ เพศชาย กลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บิดาประกอบอาชีพ เกษตรกร มารดาประกอบอาชีพเกษตรกร คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ต่ำกว่า 2.00 และภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคตคือ กรุงเทพฯ และปริมณฑล รายละเอียดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังตารางในภาคผนวก ข หน้า 125

4.3.2 ความตรงของเครื่องมือวัดตัวแปรการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

เครื่องมือมาตรฐานที่พัฒนาโดย Nancy E. Betz and Karen M. Taylor (1996 revised 2006) เมื่อนำมาประยุกต์ในการวิจัยเรื่องนี้ เนื่องจากทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร

จึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (Single Level Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม MPlus เพื่อตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่

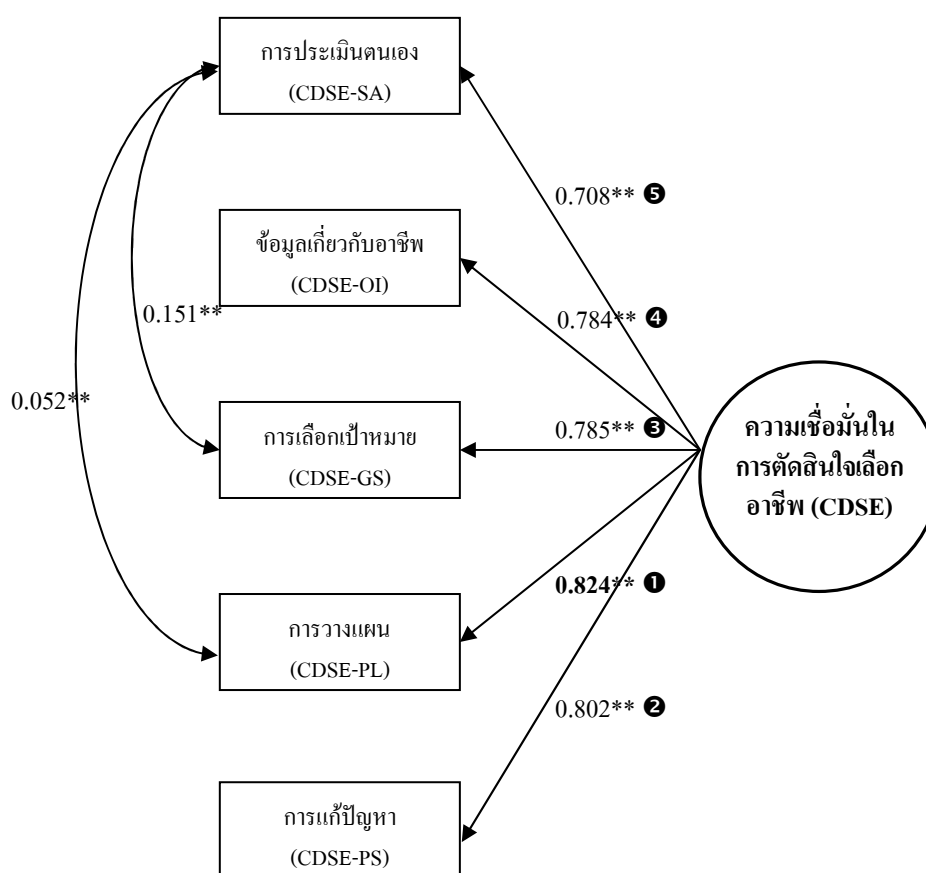
การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลถือเป็นตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (3) การเลือกเป้าหมาย (4) การวางแผนสำหรับอนาคต และ (5) การแก้ปัญหา ดังนั้นก่อนนำไปใช้จำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว ด้วยโปรแกรม Mplus 3.13 พบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีค่า $\chi^2 = 3.986$, $df = 3$, $p = 0.2618$ ดังนั้น CFI = 0.999, TLI = 0.997, RMSEA = 0.029, SRMR = 0.010 และ $\chi^2 / df = 1.329$ (ภาคผนวก ค หน้า 127) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) > 0.9 ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) > 0.09 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) < 0.05 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) < 0.05 เป็นต้น รายละเอียดดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.5 และภาพที่ 4.1

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด				
	น้ำหนักองค์ประกอบ		Z	สัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบ (FS)	R ²
	ในรูปคะแนน	SE			
	มาตรฐาน (β)				
โมเดลการวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	0.708**	0.055	15.321	0.062	0.501
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	0.784**	0.054	16.624	0.214	0.614
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	0.785**	0.055	16.648	0.186	0.617
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	0.824**	0.000	0.000	0.246	0.679
5) การแก้ปัญหา (PS)	0.802**	17.073	17.073	0.232	0.643
$\chi^2 = 3.986, df = 3, p = 0.2618, CFI = 0.999, TLI = 0.997, RMSEA = 0.029, SRMR = 0.010$					

หมายเหตุ : ** $p < 0.01$, $|Z| > 1.96$ หมายถึง $p < 0.05$, $|Z| > 2.58$ หมายถึง $p < 0.01$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.5 แสดงเป็นโมเดลการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังภาพที่ 4.1 ดังนี้



$\chi^2 = 3.986$, $df = 3$, $p = 0.2618$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, $RMSEA = 0.029$, $SRMR = 0.010$

ภาพที่ 4.1 โมเดลการวัดการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

จากตารางที่ 4.5 และภาพที่ 4.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรของปัจจัยด้านการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุด คือ การวางแผนสำหรับอนาคต รองลงมาได้แก่ การแก้ปัญหา การเลือกเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และการประเมินตนเองอย่างถูกต้อง ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.501 ถึง 0.679 จากตารางที่ 4.5)

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง} &= 0.062 (\text{การประเมินตนเอง}_{SA}) + 0.214 (\text{การรวบรวมข้อมูลอาชีพ}_{OI}) + \\ \text{ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ}_{CDSE} &0.186 (\text{การเลือกเป้าหมาย}_{GS}) + 0.246 (\text{การวางแผน}_{PL}) + \\ &0.232 (\text{การแก้ปัญหา}_{PS}) \end{aligned}$$

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดระดับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักเป็นบวก เช่น หากผู้ที่เข้าสู่การทำงานมีการรับรู้ด้านการประเมินตนเองอย่างถูกต้องอยู่ในระดับสูง จะส่งผลต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพอยู่ในระดับสูงด้วย ในทางตรงข้าม หากผู้ที่เข้าสู่การทำงานมีการรับรู้ด้านการประเมินตนเองอย่างถูกต้องอยู่ในระดับต่ำ จะส่งผลต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพอยู่ในระดับต่ำด้วย นอกจากนี้ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.706 จากตารางในภาคผนวก ข หน้า 125)

4.3.3 ความตรงของเครื่องมือวัดตัวแปรการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน

เครื่องมือมาตรฐานที่พัฒนาโดย Brooklyn C. Derr (1986) เมื่อนำมาประยุกต์ในการวิจัยเรื่องนี้ เนื่องจากทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร จึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (Single Level Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม MPlus เพื่อตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลถือเป็นตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (2) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (3) ความเป็นอิสระในการทำงาน (4) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง และ (5) ความท้าทายของงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม Mplus 3.13 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน มีค่า $\chi^2 = 4.898$, $df = 4$, $p = 0.2974$ ดังนั้น CFI = 0.994, TLI = 0.985, RMSEA = 0.024, SRMR = 0.032 และ

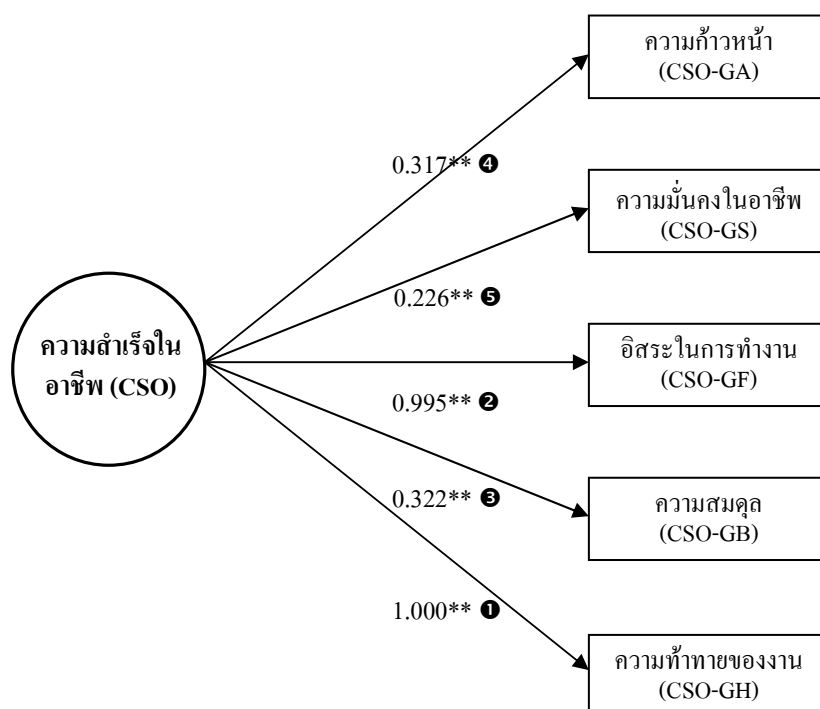
$\chi^2 / df = 1.225$ (ภาคผนวก ก หน้า 132) ซึ่งโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง หรือมีความตรงเชิงทฤษฎี รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6 และภาพที่ 4.2

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด		
	น้ำหนักองค์ประกอบ ในรูปคะแนนดิบ (b)	SE	Z
โมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ			
1) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (GA)	0.317**	0.155	2.047
2) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (GS)	0.226**	0.109	2.068
3) ความเป็นอิสระในการทำงาน (GF)	0.955**	0.174	5.496
4) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และ การพัฒนาตนเอง (GB)	0.322**	0.158	2.041
5) ความท้าทายของงาน (GH)	1.000**	0.000	0.000
ค่า $\chi^2 = 4.898$, $df = 4$, $p = 0.2974$ คัดนี้ CFI = 0.994, TLI = 0.985, RMSEA = 0.024, SRMR = 0.032			

หมายเหตุ : ** $p < 0.01$, $|Z| > 1.96$ หมายถึง $p < 0.05$, $|Z| > 2.58$ หมายถึง $p < 0.01$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.6 แสดงเป็น โมเดลการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ดังภาพที่ 4.2 ดังนี้



ค่า $\chi^2 = 4.898$, $df = 4$, $p = 0.2974$ คัดนี้ CFI = 0.994, TLI = 0.985, RMSEA = 0.024, SRMR = 0.032

ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

จากตารางที่ 4.6 และภาพที่ 4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพมีความตรง แต่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่สามารถแปลงเป็นค่าคะแนนมาตรฐานได้ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ได้แสดงค่าคะแนนดิบ ดังนั้น การนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบจึงเป็นค่าคะแนนดิบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ (b) จากการประมาณค่าของตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรของปัจจัยด้านการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ ความท้าทายของงาน รองลงมาได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน และความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาวตามลำดับ

4.3.4 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพมีความตรง แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่สามารถแปลงเป็นค่าคะแนนมาตรฐานได้ จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกำหนดให้การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพเป็นค่าที่สังเกตได้ ซึ่งค่าที่ได้เกิดจากการเฉลี่ยทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (2) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (3) ความเป็นอิสระในการทำงาน (4) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง และ (5) ความท้าทายของงาน

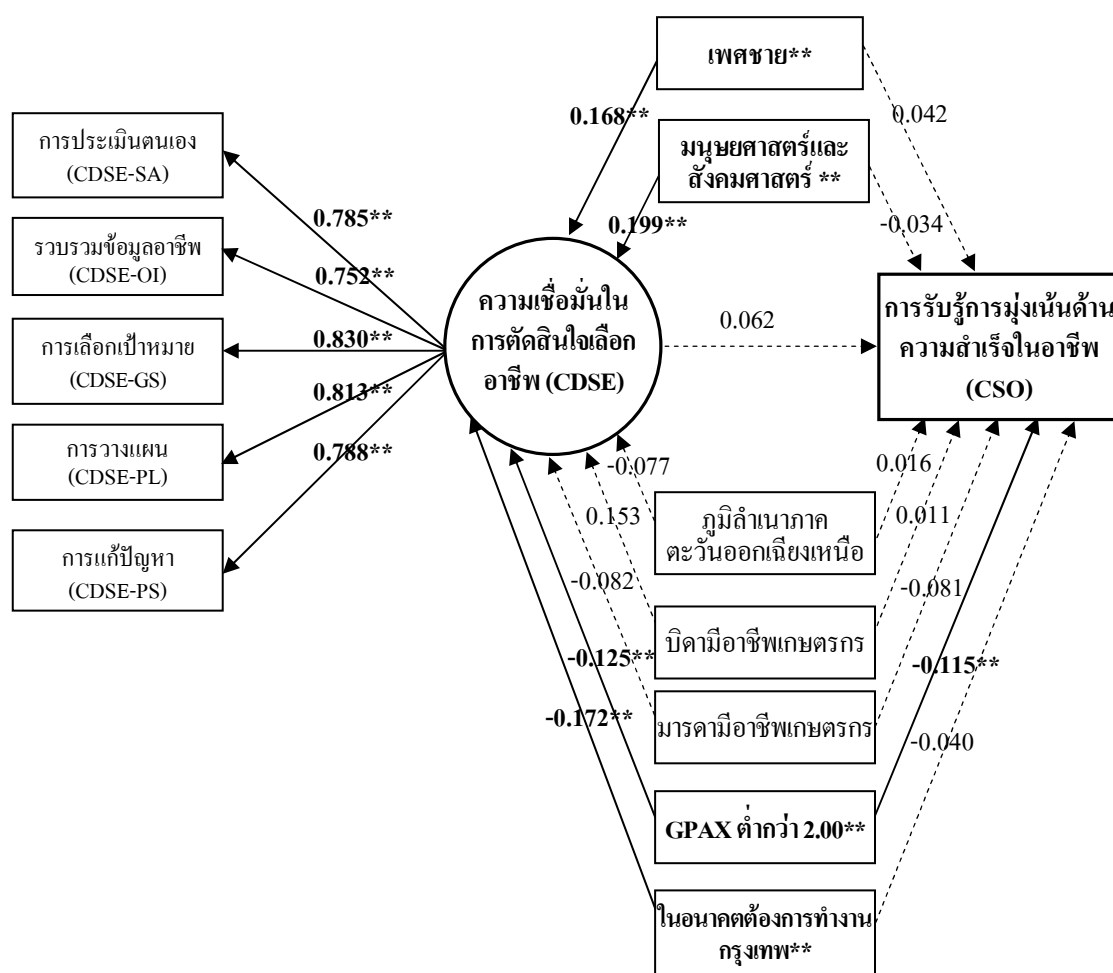
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรม MPlus 3.13 พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ มีค่า $\chi^2 = 84.916$, $df = 37$, $p = 0.000$ ดัชนี CFI = 0.958, TLI = 0.936, RMSEA = 0.058, SRMR = 0.025 และ $\chi^2 / df = 2.295$ (ภาคผนวก ง หน้า 137) ซึ่งโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง หรือมีความตรงเชิงทฤษฎี รายละเอียดดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.7 และภาพที่ 4.3

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง			
	น้ำหนักองค์ประกอบใน รูปคะแนนมาตรฐาน (β)	SE	Z	R ²
ภูมิหลังกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน				
1) เพศชาย	0.168**	0.047	3.182	
2) กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0.199**	0.050	3.581	
3) ภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.077	0.054	-1.447	
4) บิดามีอาชีพเกษตรกร	0.153	0.155	1.481	
5) มารดามีอาชีพเกษตรกร	-0.082	0.153	-0.793	
6) GPAX เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ต่ำกว่า 2.00	-0.125**	0.076	-2.427	
7) ในอนาคตต้องการจะทำงานที่กรุงเทพฯ	-0.172**	0.054	-3.327	
ภูมิหลังกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน				
1) เพศชาย	0.042	0.013	0.801	
2) กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-0.034	0.014	-0.613	
3) ภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0.016	0.015	0.31	
4) บิดามีอาชีพเกษตรกร	0.011	0.044	0.109	
5) มารดามีอาชีพเกษตรกร	-0.081	0.043	-0.797	
6) GPAX เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ต่ำกว่า 2.00	-0.115**	0.022	-2.251	
7) ในอนาคตต้องการจะทำงานที่กรุงเทพฯ	-0.040	0.015	-0.768	
การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน				
	0.062	0.016	1.104	0.117
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	0.785**	0.000	0.000	0.617
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	0.752**	0.059	15.485	0.566
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	0.830**	0.006	17.406	0.689
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	0.813**	0.062	16.977	0.660
5) การแก้ปัญหา (PS)	0.788**	0.060	16.380	0.622
$\chi^2 = 84.916$, $df = 37$, $p = 0.000$ ดังนั้น CFI = 0.958, TLI = 0.936, RMSEA = 0.058, SRMR = 0.025				

หมายเหตุ : ** $p < 0.01$, $|Z| > 1.96$ หมายถึง $p < 0.05$, $|Z| > 2.58$ หมายถึง $p < 0.01$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.7 แสดงเป็นโมเดลการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ดังภาพที่ 4.3



$\chi^2 = 84.916$, $df = 37$, $p = 0.000$ ดัชนี CFI = 0.958, TLI = 0.936, RMSEA = 0.058, SRMR = 0.025

ภาพที่ 4.3 โมเดลสมการโครงสร้างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน

จากตารางที่ 4.7 และภาพที่ 4.3 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ เพศชาย และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หมายความว่าเพศชายจะมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

สูงกว่าเพศหญิง และผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานที่สังกัดกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงกว่ากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ส่วนตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งเน้นความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ต่ำกว่า 2.00 หมายความว่า ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX)) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ต่ำกว่า 2.00 จะมีการรับรู้การมุ่งเน้นความสำเร็จในอาชีพต่ำกว่าผู้ที่เข้าสู่การทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 สูง จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3 ในส่วนนี้

แต่สำหรับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3 ในส่วนนี้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ตามภูมิภาค (ใต้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา) 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ตามภูมิภาค และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน โดยมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

สมมติฐานที่ 3 ภูมิภาค การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 จำนวน 500 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐจำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 5) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และ 6) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบบสอบถามที่ใช้มี 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ แบบสอบถามที่ใช้ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นจากการหาค่าความสอดคล้องภายในของแอลฟาครอนบาค ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้ค่า 0.70 ขึ้นไป ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 392 ชุด

(คิดเป็นร้อยละ 78.40 ของกลุ่มตัวอย่าง) นำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว t-test, F-test และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งส่วนนี้จะเป็นการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และการวิจัยต่อไป

5.1. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่เข้าสู่งานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 392 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองลงมาอยู่ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาอยู่ภาคกลาง ส่วนใหญ่อาชีพของบิดาทำธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ รองลงมาเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่อาชีพของมารดาทำธุรกิจส่วนตัวและอาชีพอิสระ รองลงมาเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 อยู่ระหว่าง 2.00 - 2.49 รองลงมาอยู่ระหว่าง 2.50 - 2.99 ในอนาคตผู้ที่เข้าสู่งานส่วนใหญ่ต้องการกลับไปทำงานที่บ้าน รองลงมาที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1

เพื่อศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่เข้าสู่งาน ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ที่เข้าสู่งานมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการรับรู้ด้านการประเมินตนเองอย่างถูกต้อง มากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมา ด้านการเลือกเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง การวางแผนสำหรับอนาคต อยู่ในระดับสูง การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ อยู่ในระดับสูง และการแก้ปัญหา น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการรับรู้ด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว มากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความท้าทายของงาน น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 2

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ตามภูมิภาค (ใต้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชา)

สมมติฐานที่ 1

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันระหว่างเพศ และกลุ่มสาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยที่การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานเพศชายสูงกว่าเพศหญิง กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการรับรู้สูงกว่ากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

วัตถุประสงค์ที่ 3

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ตามภูมิภาค

สมมติฐานที่ 2

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีความแตกต่างกันตามภูมิภาค

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศ และกลุ่มสาขาวิชา ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

วัตถุประสงค์ที่ 4

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

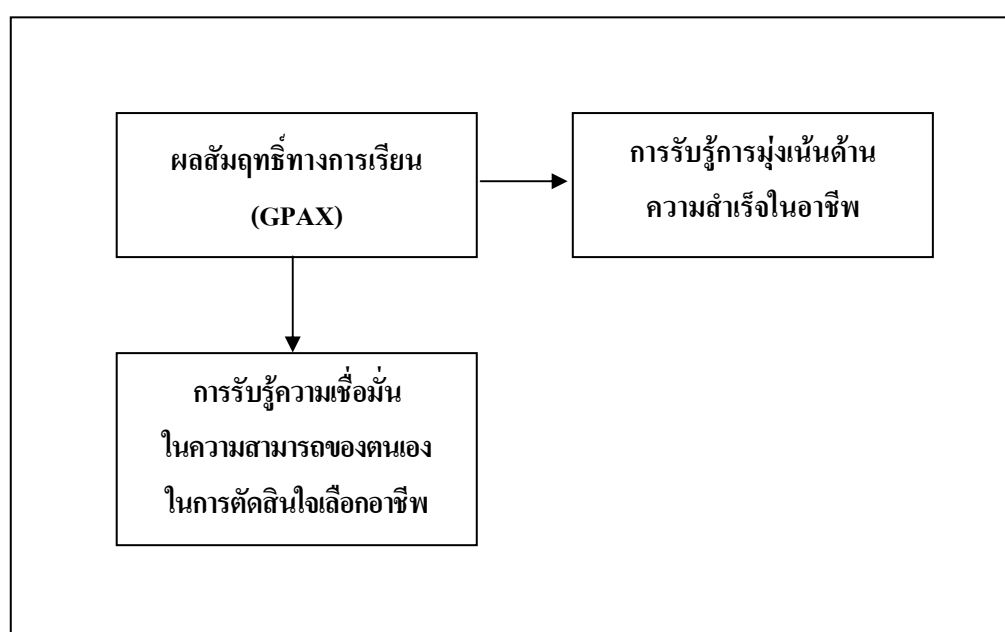
สมมติฐานที่ 3

ภูมิภาค การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

แต่ภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานในส่วนนี้ รวมทั้งจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งผลต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ที่ส่งผลต่อการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ แตกต่างกันระหว่างเพศ และกลุ่มสาขาวิชา โดยเพศชายมีการรับรู้สูงกว่าเพศหญิง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abdalla (1995) ซึ่งศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัย ประเทศคูเวตพบว่ามีความแตกต่างระหว่างเพศ โดยเพศชายจะมีการรับรู้สูงกว่าเพศหญิง เช่นเดียวกับ Bakar, Mohamed, and Kazilan (www, 2008) ศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาอาชีวศึกษา ประเทศมาเลเซียพบว่า เพศชายมีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะค่านิยมในบทบาทของเพศชายที่จะมีความคิดเชิงรุก มีความคิดก้าวไกลในอนาคต ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ประเด็นที่ 2 การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน อาจเป็นเพราะการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรม (Bandura, 1994) โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับเคลื่อนที่เริ่มต้นให้บุคคลมีพฤติกรรมแสวงหาความสำเร็จ ตามทฤษฎีของ David C. McClelland แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย บรรลุจุดประสงค์ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะวางแผนและกระทำให้สำเร็จ มุ่งแสวงหาวิธีการแปลกใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม ค้นหาทางก้าวหน้าในวิชาชีพของตน มีความพึงพอใจกับการค้นหาความสำเร็จ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมีลักษณะดังนี้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดแปลกใหม่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยความพอใจและมุ่งมั่น โดยไม่คาดหวังให้ผู้อื่นมาช่วยและชื่นชม ต้องการทำงานอย่างมีอิสระทางความคิด มีความกระตือรือร้น ขยัน อดทน ต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จตามแผนงานและวิธีการที่วางไว้ มีความกล้าตัดสินใจ มีการวางแผนที่ดี เพื่อให้วิธีการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอนที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ (บวร สุวรรณผา, 2550) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPAX) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ต่ำ อาจกล่าวได้ว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จึงไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความมุ่งมั่น ไม่มีการวางแผนเพื่อประสบความสำเร็จ อาจส่งผลให้การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

ประเด็นที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ส่งผลให้มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพต่ำ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพต่ำ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เดิมศักดิ์ คทวนิช (2549) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะเป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยานในการเรียน กระตือรือร้นทางการเรียน มีความกล้าทางการเรียน รับผิดชอบต่อการเรียน รู้จักวางแผนทางการเรียน มีเอกลักษณ์ทางการเรียนเฉพาะตัว ซึ่งนักศึกษาคนใดที่มีลักษณะเช่นนี้ ย่อมจะส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เช่นเดียวกับการศึกษาของ นันทนา วงษ์อินทร์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวัยรุ่น โดยศึกษาจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโยธินบูรณะ โรงเรียนอินทาราม โรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 นิสิตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รวมทั้งสิ้น 895 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการศึกษาของวัยรุ่น ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะของความพยายามในการทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ๆ หรือให้ดีถึงมาตรฐานอันสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความพยายาม มีความตั้งใจ และมีความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ นันทนา วงษ์อินทร์ ได้กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างดี โดยร้อยละ 59.80 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย 3.01 ขึ้นไป ดังนั้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ส่งผลให้มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพต่ำ อาจกล่าวได้ว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ทำให้เป็นบุคคลที่ไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีการวางแผน ซึ่งอาจส่งผลให้การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพต่ำ การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพต่ำ และอาจทำให้การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

ประเด็นที่ 4 ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานมีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ในมิติด้านความมั่นคงในอาชีพการทำงานในระยะยาวมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามลักษณะของบุคลากรรุ่นใหม่ ที่ควรจะชอบงานที่มีความท้าทาย ต้องการเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ต้องการความก้าวหน้าในเวลาอันสั้น มีทัศนคติไม่ยึดติดกับองค์กรและไม่ยึดติดกับอาชีพเดียวตลอดไป เป็นต้น อาจเกิดจากอิทธิพลจากการ

เลี้ยงดูของบิดามารดา จากการศึกษาของ สุธรรม นันทมงคลชัย และคณะ (2547) พบว่า บิดามารดาในชนบททุกภาคในประเทศไทยคาดหวังให้ลูกรับราชการ แม้ว่าเงินเดือนอาจจะน้อยกว่าภาคเอกชน แต่ก็มีสวัสดิการ ความมั่นคง และศักดิ์ศรี (สุรพงษ์ มาลี, 2551) และหวังพึ่งลูกในอนาคต โดยแนวทางในการอบรมเลี้ยงดู จะมุ่งสอนและปลูกฝังให้ลูกเป็นเด็กดี เคารพผู้ใหญ่ และเชื่อฟังบิดามารดา ซึ่งผู้ที่เข้าสู่การทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจจะเชื่อฟังบิดามารดา จึงมีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพในมิติด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาวมากที่สุด โดยอาจไม่ต้องสัมพันธ์กับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพก็ได้

5.3 ข้อเสนอแนะและข้อจำกัด

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานเพศชายสูงกว่าเพศหญิง กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการรับรู้สูงกว่ากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานมีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาวมากที่สุด รองลงมา ความเป็นอิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน และความท้าทายของงานน้อยที่สุด โดยสถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาวางแผนในการแนะแนวนักศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และองค์การสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษานักศึกษารุ่นใหม่ได้ดังแนวทางต่อไปนี้

5.3.1.1 สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญในการแนะแนวนักศึกษาที่จะเข้าสู่การทำงานให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่สูงขึ้น ให้สามารถเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อลดอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรรุ่นใหม่ในองค์กร โดยเฉพาะนักศึกษาเพศหญิง นักศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์ โดยอาศัยทฤษฎีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของ Bandura ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จากทฤษฎีของ Bandura (1988) เสนอแนะวิธีการสร้างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 3 ประการ ซึ่งฝ่ายแนะแนวของสถาบันการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ได้แก่ 1) สถานการณ์ที่ทำให้ให้นักศึกษาประสบความสำเร็จ โดยความสำเร็จทำให้เพิ่มการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากที่สุด นักศึกษาจะเชื่อว่าสามารถ

ทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ 2) ให้นักศึกษาได้ศึกษาจากตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเอง โดยบุคคลจะตัดสินความสามารถของตนเองเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเอง หากตัวแบบทำกิจกรรมได้สำเร็จ จะทำให้นักศึกษามีการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น และจะโน้มน้าวตนเองให้มีความเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน 3) การใช้คำพูดชักจูง เป็นวิธีที่ใช้อย่างง่ายและใช้กันทั่วไป เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำการบางอย่างได้อย่างหนึ่งให้สำเร็จได้ แต่ผู้ชักจูงต้องเป็นบุคคลที่นักศึกษาเคารพนับถือ และชักจูงในเรื่องที่มีความเป็นไป

5.3.1.2 องค์การสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษานักบุคลากรรุ่นใหม่ โดยจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานมีการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาวมากที่สุด ดังนั้นในการดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ องค์การควรประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์การ (Noe et al, 2007) แสดงให้เห็นถึงความมีชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง ขององค์การ รวมทั้งผลตอบแทน สวัสดิการ ผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อดึงดูด และรักษานักบุคลากรรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์การในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป

5.3.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.3.2.1 โมเดลการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ และการประเมินการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน โดยโมเดลการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของนักศึกษา ในการวิเคราะห์ข้อมูลถือเป็นตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตหรือตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ (1) ความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (2) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (3) ความเป็นอิสระในการทำงาน (4) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง และ (5) ความท้าทายของงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงพบว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง หรือมีความตรงเชิงทฤษฎี แต่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่สามารถแปลงเป็นค่าคะแนนมาตรฐานได้ จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกำหนดให้การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพเป็นค่าที่สังเกตได้ ซึ่งค่าที่ได้เกิดจากการเฉลี่ยทั้ง 5 ตัวแปรสังเกตหรือตัวบ่งชี้ ในการประเมินการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน อาจทำให้การประเมินไม่ครอบคลุมการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ทำให้การแปลผลของเครื่องมือไม่สมบูรณ์ อาจเป็นเพราะคำถามอาจจะไม่ชัดเจน

5.3.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งอาจทำให้ประชากรไม่ได้รับโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันของทุกสถาบันการศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

จากผลการวิจัยและข้อจำกัดในการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป ดังนี้

5.3.3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ กับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ควรเพิ่มปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยศึกษาในทุกระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

5.3.3.2 ควรมีการปรับคำถามการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพให้เหมาะสมตามบริบทของสังคมไทย เพื่อให้การประเมินผลครอบคลุมการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

5.3.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลและเหตุผลของการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพในแต่ละด้านที่กลุ่มตัวอย่างเลือกในเชิงลึกเพิ่มขึ้น

รายการอ้างอิง

- ชิดชนก จิรเสวตกุล. (2545). ผลของการให้การปรึกษารายบุคคลตามแนวทฤษฎีปัญญาพฤติกรรมต่อการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เลือกอาชีพที่ไม่ใช่วัฒนธรรมทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานและมีผลงานดี. **วารสารการบริหารคน**. 25 (1): 63-65.
- ณัชชามน แสงสุข. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการ พัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิลก ถือกกล้า. (2548). คนพันธุ์ใหม่กับความท้าทายในการรักษาคนในองค์กร. **วารสารการบริหารคน**. 26 (2): 50.
- ดิลก ถือกกล้า. (2550). โลกแห่งอาชีพปัจจุบัน. **วารสารการบริหารคน**. 28 (1): 50.
- ตัน ภาสกรนที. (2549). **ฟาร์มโชคชัย – โออิชิ ไขหลักคิดสร้างคนผูกพันองค์กร** [ออนไลน์].
ได้จาก: <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000111305>
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2549). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 7 (1-2-3): 48-65.
- ทายาท ศรีปลั่ง. (2548). สถานการณ์โลกเกี่ยวกับประชากรวัยทำงาน. **วารสารการบริหารคน**. 26 (1): 61-62
- ทิพารี กาญจนพิบูลย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีดาข่ายการบริหาร ความสามารถในการเผชิญและฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นันทนา วงษ์อินทร์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวัยรุ่น. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว. 1 (2) :10-16.
- บริษัท โนเลจสตอร์ม คอนซัลตติ้ง จำกัด. อ้างถึงใน ผู้จัดการรายสัปดาห์. (2550). เปิดผลวิจัย Gen Y ใครว่าเป็นตัวป่วนองค์กร [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.manager.co.th/mgr/Weekly/ViewNews.aspx?NewsID=9500000090846>
- บวร สุวรรณผา. (2550). จิตวิทยาทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุปผาดี โอวารินทร์. (2549). สถิติการบุฟเฟต์ เทคนิคสร้างรักผ่านคำตอบแทน [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.manager.co.th/mgr/Weekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000130811>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. ผู้จัดการรายสัปดาห์. (2549). ชีวิต ฝึกความอดทน [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.manager.co.th/mgr/Weekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000105203>
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์ อจท.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อ้างถึงใน บุรินทร์ จำภิรัฐ และคณะ. (2551). รายงานการวิจัยสถาบัน เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้และปัจจัยภูมิหลังที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี: รุ่นปีการศึกษา 2548. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พันทิพา หิงสุวรรณ. (2541). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มต่อการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มติชน. (2550). ผลสำรวจการขึ้นเงินเดือน-โบนัสปี 2551 อสังหาฯ รถยนต์ ปีโตรเคมี เหล็ก มาแรง [ออนไลน์]. ได้จาก http://www.matichon.co.th/prachachat_detail.php?id=3548&catid=2
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัชฎา อสีสนธิสกุล. (ม.ป.ป.). เจนเนอเรชั่นวาย...ทำไมน่าสนใจ? [ออนไลน์]. ได้จาก: http://202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content/59?HR2.doc
- วาไลดา ฤทธิบำรุง. (2549). ภาระหรือหน้าที่. วารสารการบริหารคน. 27 (4):34-40.

- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2550). แนวโน้มมนุษย์ทองคำ HR ปี 2008 คำตัวฟุ้ง-นักสร้างแบรนด์-ผู้นำวิกฤต [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www.matichon.co.th/prachachat/prachachat_detail.php?tag=02hm01011150&day=2007-11-01§ionid=0220
- สวนีย์ แก้วมณี และ รัตนาวดี บันสิทธิ์. (2549). การจัดการพนักงานที่เป็นดาวเด่นขององค์กร. **วารสารการบริหารคน**. 27 (4):11.
- สารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2551). รายงานจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำแนกตามสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสาขาวิชา ระดับการศึกษา และเพศ ปีการศึกษา 2551. ได้จาก: <http://www.mua.ac.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2550 จำแนกตามระดับการศึกษา เพศ 3 กลุ่มสาขาวิชา และสถาบันอุดมศึกษา [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www.mua.go.th/infodata/50/all_2550.xls
- สุธรรม นันทมงคลชัย, ถวัลย์ เนียมทรัพย์ และระวีวรรณ ชุ่มพฤษ. (2547). การอบรมเลี้ยงดูเด็กของครอบครัวไทย: การศึกษาเชิงคุณภาพ. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. 30 (2) 7): 96-107.
- สุรพงษ์ มาลี. (2551). Red Alert ใน ก.พ. **วารสารการบริหารคน**. 29 (3):46.
- สุวารี โลหิตหาญ. (2549). ความสำเร็จในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในบริษัท ซี แอนด์ เอ โปรดักส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อังคนาลักษณ์ จงจิต และ อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2549). อยู่หรือไป ... ใครกำหนด. **วารสารการบริหารคน**. 27 (3) : 32-33.
- อารี เพ็ชรรัตน์. (2007). **บุคลิกที่ไม่ควรมองข้าม ของคนหางานรุ่นใหม่** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://bbznet.com>
- Abdalla, I. A. (1995). Arab business administration student: attributes and career decision making self-efficacy expectations. **The International Journal of Career management**. 7(6): 27-35.
- Adachi, T. (n.d.). **The career consciousness among young and career development support: A study focusing on university students** [On-line]. Available: [http:// www. jil.go.jp/english/documents/JLR10_adachi.pdf](http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR10_adachi.pdf)
- Amble, B. (2006). **One in five employees quit within the first two years** [On-line]. Available:<http://www.management-issues.com/2006/11/7/research/one-in-five-employees-quit-within-the-first-two-years.asp>

- Arnold, J. (1997). **Managing Career into the 21st Century**. London: Paul Chapman. Quoted in Baruch, Y. (2004). **Managing careers : Theory and practice**. Glasgow: Pearson Education. P. 3
- Arthur, M.B., Hall, D. T., and Lawrence, B. S. (1989). **Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach**. Quoted in Arthur, M. B., Hall D. T. and Lawrence, B. S. (eds). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 7-25. Quoted in Baruch, Y. (2004). **Managing careers : Theory and practice**. Glasgow: Pearson Education. P. 3
- Aven, F., Parker, B., and Mcevoy, G. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. **Journal of Business Research**. 26(1): 46-61
- Bakar, A. R., Mohamed, S., and Kazilan, F. (2008). **Career decision-making self-efficacy among student in vocational institutions** [On-line]. Available: http://www.108.cgpublisher.com/prposals/529/index_html
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**. 8: 191-215.
- Bandura, A. (1988). Organisational applications of social cognitive theory. **Australian Journal of Management**. 13(2).
- Bandura, A. (1994). **Self-efficacy** [On-line]. Available: <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>
- Bangkokbiznews. (2006). ความท้าทายใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www.bangkokbiznews.com/bizbook/geny_sam01.html
- Baruch, Y. (2004). **Managing career: Theory and practice**. Glasgow: Pearson Education.
- Betz, N. E., and Taylor, K. M. (2006). **Manual for the career decision self-efficacy scale and CDSE – short form**. Received as an attachment to email from Dr. Betz. September 6, 2009.
- Betz, N. E., and Klein, K. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. **Journal of Career Assessment**. 4: 285-298. Quoted in Betz, N. E., and Taylor, K. M. (2006). **Manual for the career decision self-efficacy scale and CDSE – short form**. Received as an attachment to email from Dr. Betz. September 6, 2009.
- Betz, N. E., Klein, K., and Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. **Journal of Career Assessment**. 4:47-57.

- Carbery, R., Garavan, T., O'Brien, F., and McDonnell, J. (2003). Predicting hotel managers' turnover cognitions. **Journal of Management Psychology**. 18(7): 649-79.
- Carlson, D. S., Derr, C. B., and Wadsworth L. L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict. **Journal of Family and Economic Issues**. 24(1): 99-116.
- Challenger, J. (2008). อ้างถึงใน โคมหน้าใหม่ในที่ทำงานในสหรัฐ [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.voanews.com/thai/archire/2008-01/2008-01-26-voa5>.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. **Journal of Career Development**. 28 (4): 277-284.
- Crites, J. O. (1978). **Career maturity inventory**. Monterey, CA: CTB, McGraw Hill. Quoted in Betz, N. E., and Taylor, K. M. (2006). **Manual for the career decision self-efficacy scale and CDSE – short form**. Received as an attachment to email from Dr. Betz. September 6, 2009.
- Das, H. (2003). **Performance management**. Canada: Pearson Education.
- Delong, T. J. (1982). Reexamining the career anchor model. **Personnel**. 59(3): 60-61
- Derr, C. B. (1986). **Managing the new careerists**. San Francisco: Jossey-Bass. Quoted in Chompookum, D., and Derr C. B. (2004). The effects of internal career orientations on organizational citizenship behavior in Thailand. **Career Development International**. 9(4): 406-423.
- Derr, C. B. (1986) **Managing the new careerists**. San Francisco: Jossey-Bass. Quoted in Carson, D. S., Derr, C. B., and Wadworth L. L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict. **Journal of Family and Economic Issues**. 24(1): 99-116.
- Derr, C. B. (1986a) **Managing the new careerists**. San Francisco: Jossey-Bass. Quoted in Carson, D. S., Derr, C. B., and Wadworth L. L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict. **Journal of Family and Economic Issues**. 24(1): 99-116.
- Derr, C. B. (1986b) Five definitions of career success: Implications for relationships. **The international Review of Applied Psychology**. 35: 415-435. Quoted in Carson, D. S., Derr, C. B., and Wadworth L. L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict. **Journal of Family and Economic Issues**. 24(1): 99-116

- Dilalla, L. F. (2000). **Structural equation modeling: Uses and issues**. In H. E. Tinsley & S. D. Brown (Eds.). *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling* (pp. 439-464). New York: Academic Press. Quoted in Naowaruttanavanit, M. (2002). **Relationships of collective efficacy, cynicism, and motivation to transfer on transfer of training in Thailand**. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota. USA.
- Divies, R. (2001). How to boost staff retention. **People Management**. 7(8): 54-56.
- Driver, M. J. (1980). **Career concept and organizational change**. In Derr, C. B. (ed.). *Work, family and the career*. New York: Praeger. Quoted in. Larsson R., Brousseau K. R., Kling K., and Sweet P. L., (2005). **Building motivational capital through career concept and culture fit: The strategic value of developing motivation and retention** [Online]. Available: <http://www.decisiondynamics.se>
- DuBrin, A. J. (2005). **Fundamentals of organizational behavior** (3rd ed.). Canada: Thomson south-western.
- Dyke, L. S., and Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. **Sex Roles**. 55: 357-371.
- Erdogmus, N. (2004). Career orientations of salaried professionals: the case of Turkey. **Career Development International**. 9(2): 153-175.
- Ettore, B. (1997). Making change (managing the changes made by new CEOs.). **Management Review**. 85(1): 13-19.
- Euromonitor international. (2009). **Future demographic-Thailand** [On-line]. Available: <http://www.portal.euromonitor.com/passport/Magazine.aspx>
- Gattiker, U. E., and Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. **The Social Science Journal**. 26(1): 75-92. ; Van M. J. and Schein, E. (1977). Career development. In Jackman, J. R. and Schuttler, J. L. (Eds). *Improving Life at work*. Goodyear. Santa Monica. CA. pp. 30-95. Quoted in Kim, N. (2004). Career success orientation of Korean women bank employees. **Career Development International**. 9(6): 596.
- Gattiker, U. E., and Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. **The Social Science Journal**. 26(1): 75-92. ; Jaskolka, G., Beyer, J. and Trice, H. (1985). Measuring and predicting managerial success. **Journal of Vocational Behavior**. 26: 189-205. Quoted in Kim, N. (2005). Organizational interventions influencing employee career development preferred by different career success orientation. **International Journal of Training and Development**. 9(1): 48.

- Greenhaus, J. H. and Callanan, G.A. (1994). **Career management**. Forth Worth. The Dryden Press; Greenhaus, J. H., Callanan, G.A., and Godshalk, V. M. (2000). **Career management** (3rd ed). Forth Worth: The Dryden Press. Quoted in Baruch, Y. (2004). **Managing careers : Theory and practice**. Glasgow: Pearson Education. P. 3
- Greenhaus, J. H., Callanan, G.A., and Godshalk, V. M. (2000). **Career management** (3rd ed). Forth Worth: The Dryden Press. Quoted in Baruch, Y. (2004). **Managing careers : Theory and practice**. Glasgow: Pearson Education.
- Hampton, N. Z. (2006). A psychometric evaluation of career decision self-efficacy scale-short form in Chinese high school students. **Journal of Career Development**. 33(2): 142-155.
- Holland, J. L. (1958). A personality inventory employing occupational titles. **Journal of Applied Psychology**. 42. pp. 336-42. Quoted in Baruch, Y. (2004). **Managing Careers: Theory and Practice**. Pearson Education: Glasgow.
- Holland's Theory of Career Choice and You**. [On-line]. Available: http://www.careerkey.orgasp/your_personality/hollands_theory_of_career_choice.asp
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.). **Structural Equation Modeling: Concepts, issues, and applications** (pp. 76-99). Thousand Oaks: Sage Publications. Quoted in Naowaruttanavanit, M. (2002). **Relationships of collective efficacy, cynicism, and motivation to transfer on transfer of training in Thailand**. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota. USA.
- Igbaria, M., Kassicieh, S. K., and Silver, M. (1999). Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. **Journal of Engineering and Technology Management**. 16: 29-54.
- Joreskog K., & Sorbom, D. (1993). **Lisrel 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Chicago: Scientific Software International, Inc. Quoted in Naowaruttanavanit, M. (2002). **Relationships of collective efficacy, cynicism, and motivation to transfer on transfer of training in Thailand**. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota. USA.

- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., and Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology**, 48, 485-519. Quoted in Seibert, S. E., and Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. **Journal of Vocational Behavior**, 58: 1-21.
- Kaldenberg, D. O. (1995). Work and commitment among young professionals: A study of male and female dentists. **Human Relation**, 48(11): 1355-1377.
- Kim, N. (2004). Career success orientation of Korean women bank employees. **Career Development International**, 9(6): 596.
- Kim, N. (2005). Organizational interventions influencing employee career development preferred by different career success orientations. **International Journal of Training and Development**, 9(1): 47-61.
- Kotler, and Philip. **Marketing management** (11th ed). New Jersey: Prentice Hall. อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- London, M., and Stumpf, S. A. (1982). **Managing careers**. Reading, MA: Addison-Wesley. Quoted in Seibert, S. E., and Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. **Journal of Vocational Behavior**, 58: 1-21.
- Mau, W-C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. **Journal of Vocational Behavior**, 57: 365-378.
- McGovern, K.R., and Hart, L.E. (1992). Exploring the contribution of gender identity to differences in career experiences. **Psychological Reports**, 70: 723-73.
- Muthen, B., and Muthen, L. (1998). **MPlus user's guide** (2nd ed.). Los Angeles, CA: Muthen and Muthen. Quoted in Khampirat, B. (2008). Evaluation of employer satisfaction and competencies of graduates: A second-order factor analysis. Paper presented at the 2008 European Conference on Educational Research (ECER) in the Department of Education, University of Gothenburg, Sweden, September 8-12, 2008.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., and Wright, P. M. (2007). **Fundamentals of Human Resource Management** (2nd ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Nunnally, J.C. (1978). **Psychometric theory** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oxford English Dictionary. (1989). Oxford University Press. Quoted in Gunz, H. P., and Heslin, P. A. Reconceptualizing career success (2005). **Journal of Organizational Behavior**, 26: 105-111.

- Pekala, N. (2001). **Holding on to top talent** [On-line]. Available: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa5361/is_ai_n28867988
- Pinquart, M., Juang, P. L., and Silbereisen, K. R. (2003). Self-efficacy and successful school to work transition: A longitudinal study. **Journal of vocational behavior**. 63(3): 329-346.
- Porton, N. (2007). **Welcome to generation Y** [On-line]. Available: <http://www.management-issues.com/2007/10/26/research/welcome-to-generation-y.asp>
- Robbins, S. P. (2005). **Organizational behavior** (11th ed.). United States of America: Pearson Education. P. 73
- Robinson, R., and Barron, P. (2007). Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardization on the turnover and attraction of chefs. **International Journal of Hospitality Management**. 26: 913-26
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. **Anthropologist**. 10(1): 31-38.
- Schein, E. H. (1978). **Career dynamics: Matching individual and organizational needs**. Reading, MA. Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1990). **Career anchor: Discovering your real values**. San Diego: Pfeiffer&Company. Quoted in. Danziger, N., and Valency, R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. **Career Development International**. 11(4): 293-303.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior**. (8th ed). USA.: John Wiley and Sons. อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). **A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Quoted in Naowaruttanavanit, M. (2002). **Relationships of collective efficacy, cynicism, and motivation to transfer on transfer of training in Thailand**. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota. USA.

- Seibert, S. E., Crant, J. M., and Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. **Journal of Applied Psychology**. 84. 416-427. Quoted in Seibert, S. E., and Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. **Journal of Vocational Behavior**. 58: 1-21.
- Singh, P., Finn, D., and Goulet, L. (2004). Gender and job attitude: A re-examination and extension. **Women in Management Review**. 19(7): 345-355.
- Smola, K.W., and Sutton, C.D. (2002). Generational difference revisiting generational work values for the new millennium. **Journal of Organizational Behavior**. 23:363-82.
- Super, D. E., Savickas, M. L., and Super, C. M. (1996). The life-span, life space approach to career. **Career choice and development** (3rd ed.) San Francisco: Jossey-Bass, pp. 121-78. Quoted in Baruch, Y. (2004). **Managing career :Theory and practice**. Glasgow: Pearson Education. P. 49-50.
- Taylor, K. M., and Betz, N. E. 1983. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. **Journal of vocational behavior**. 22: 63-81 Quoted in Betz, N. E., and Taylor, K. M. (2006). **Manual for the career decision self-efficacy scale and CDSE – short form**. Received as an attachment to email from Dr. Betz. September 6, 2009.
- Tsai, M.J., and Tsai C.C. (2003). Information searching strategies in web based science learning: The role of internet self-efficacy, **Innovation in Education and Teaching International**. 40(1): 43-50.
- Tutuncu, o., and Kozak, M. (2007). An investigation of factors affecting job satisfaction, **International Journal of Hospitality&Tourism Administration**. 8(1): 1-19.
- Van M. J. and Schein, E. (1977). **Career development**. In Jackman, J. R. and Schuttles, J. L. (Eds). Improving Life at work. Goodyear. Santa Monica. CA. pp. 30-95. Quoted in Kim, N. (2004). Career success orientation of Korean women bank employees. **Career Development International**. 9(6): 596.
- Wahn, J. (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment. **Group and Organization Management**. 23: 256-266.
- Wang S.-L., and Wu, P.-Y. (2008). The role of feedback and self-efficacy on web based learning: The social cognitive perspective. **Computer & Education**. 51(4): 1589-1598.

Westerman, J. W., and Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: effects on employee outcomes. **Career Development International**. 12(2): 150-161.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายอนุญาตให้ใช้เครื่องมือในการวิจัย
และแบบสอบถาม

From: "Nancy Betz" <Betz@psy.ohio-state.edu>
 To: <yotin@sut.ac.th>
 Date: 06/09/2009 10:35 PM
 Subject: RE: your permission to use Career Decision Self-Efficacy Scale
 and CDMSE - Short Form

Here you go

Best wishes

NB

Nancy E. Betz, Professor
 Department of Psychology
 The Ohio State University
 1835 Neil Avenue
 Columbus OH 43210
 614-847-0517
betz.3@osu.edu

From: Wassana Passornyotin [mailto:yotin@sut.ac.th]
 Sent: Thursday, June 04, 2009 6:21 AM
 To: betz.3@osu.edu
 Subject: your permission to use Career Decision Self-Efficacy Scale and CDMSE -
 Short Form

Dear Professor Nancy E. Betz,

My name is Wassana Passornyotin. I am a master of management (human resource) student of Suranaree University of Technology, Nakhonratchasima province, Thailand. I am preparing for my thesis. The title is 'Perceived' Career Success Orientation of Prospective Employee.

I am very interested in the career decision-making self-efficacy scale that you and your colleagues developed as Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDMSE - Short Form, 2001. I believe that the concept of CDMSE will be useful predictor of young generation decision for career.

Therefor, I would like your permission to use the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDMSE - Short Form for my thesis.

Sincerely yours,

Wassana
 Suranaree University of Technology
 Nakhonratchasima province, Thailand
 E-mail: yotin@sut.ac.th

From: "Brooke Derr" <brookederr@gmail.com>
To: <yotin@sut.ac.th>
Cc: "'Terry, Paul'" <pterry@novations.com>
Date: 06/23/2009 07:39 PM
Subject: RE: your permission to use Career Success Map Questionnaire (CSMQ)

You have my permission to use the instrument for your thesis research but not for commercial purposes. If you want to use it for any reason that brings income to you, you must get permission from the Novations Group and can write to Mr. Paul Terry at the email address above. The instrument is already translated into Thai by Professor Pachsiriy Chompookum of Chulalongkorn University in Bangkok. She used it in her PhD dissertation and has published several academic articles about the instrument in Thai culture. Thank you for your interest.

C. Brooklyn Derr

From: Wassana Passornyotin [mailto:yotin@sut.ac.th]
Sent: Monday, June 22, 2009 9:39 PM
To: brooke_derr@byu.edu; cbd29@email.byu.edu
Subject: your permission to use Career Success Map Questionnaire (CSMQ)

Dear Professor Brooklyn Derr,

My name is Wassana Passornyotin. I am a master of management (human resource) student of Suranaree University of Technology, Nakhonratchasima province, Thailand. I am preparing for my thesis. The title is 'Perceived' Career Success Orientation of Prospective Employee.

I am very interested in the Career Success Map Questionnaire (CSMQ) that you developed and published in the Managing the New Careerists (San Francisco: Jossey-Bass Management Series), 1986. I believe that the concept of CSMQ will be useful predictor of young generation decision for career.

Therefore, I would like your permission to use the CSMQ for my thesis.

Sincerely yours,

Wassana
 Suranaree University of Technology
 Nakhonratchasima province, Thailand
 E-mail: yotin@sut.ac.th

From: "Pachsiry Chompookum" <Pachsiry@acc.chula.ac.th>
 To: <yotin@sut.ac.th>
 Date: 07/16/2009 06:58 PM
 Subject: RE: ขออนุญาตใช้เครื่องมือ CSMQ ที่อาจารย์ได้แปลเป็นภาษาไทย

Please see attachment.

Good luck.

From: Wassana Passornyotin [mailto:yotin@sut.ac.th]
 Sent: Monday, July 06, 2009 4:56 PM
 To: Pachsiry Chompookum
 Subject: ขออนุญาตใช้เครื่องมือ CSMQ ที่อาจารย์ได้แปลเป็นภาษาไทย

เรียน ผศ. ดร.พัชสิรี ชมภูคำ

อาจารย์คะ ดิฉันนางวาสนา ภัตสรโยธิน เป็นนักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จ.นครราชสีมา อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ('Perceived' Career Success Orientation of Prospective Employee) โดยอาศัยเครื่องมือ Career Success Map Questionnaire (CSMQ) ของ Professor C. Brooklyn Derr และดิฉันได้ e-mail ขออนุญาตใช้เครื่องมือดังกล่าวต่อท่าน โดยท่านได้อนุญาตให้ใช้ได้ ทั้งนี้ท่านได้แนะนำว่าอาจารย์ได้แปลเครื่องมือดังกล่าวเป็นภาษาไทยแล้ว ดัง e-mail ที่แนบค่ะ

From: "Brooke Derr" <brookederr@gmail.com>
To: <yotin@sut.ac.th>
Cc: "'Terry, Paul'" <pterry@novations.com>
Date: 06/23/2009 07:39 PM
Subject: RE: your permission to use Career Success Map Questionnaire (CSMQ)

You have my permission to use the instrument for your thesis research but not for commercial purposes. If you want to use it for any reason that brings income to you, you must get permission from the Novations Group and can write to Mr. Paul Terry at the email address above. The instrument is already translated into Thai by Professor Pachsiry Chompookum of Chulalongkorn University in Bangkok. She used it in her PhD dissertation and has published several academic articles about the instrument in Thai culture. Thank you for your interest.

C. Brooklyn Derr

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ดิฉันใช้เครื่องมือ CSMQ ที่อาจารย์ได้แปลเป็นภาษาไทยแล้ว เพื่อไม่ให้เกิดการนำไปใช้โดยแปลผิดค่ะ ขอความกรุณาอาจารย์ส่งเครื่องมือดังกล่าวทาง e-mail นะคะ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางวาสนา ภัตสรโยธิน

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ

สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

E-mail: yotin@sut.ac.th

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีวัตถุประสงค์เพื่อ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่มีผลทางลบต่อท่านและสถาบันการศึกษาของท่าน ข้อมูลคำตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็นของท่านจริง ๆ

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ 1. หญิง ☐ 2. ชาย

2. กลุ่มสาขาวิชา

☐ 1. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ☐ 2. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ☐ 3. วิทยาศาสตร์สุขภาพ

3. ภูมิภาคเดิม

☐ 1. ภาคเหนือ ☐ 2. ภาคใต้ ☐ 3. ภาคตะวันออก
☐ 4. ภาคกลาง ☐ 5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำหรับผู้วิจัย

(1)

(2)

(3)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

4. อาชีพของบิดา

- ☐ 1. ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2. พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท
☐ 3. ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ ☐ 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สำหรับผู้วิจัย

(4)

5. อาชีพของมารดา

- ☐ 1. ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2. พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท
☐ 3. ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ ☐ 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

(5)

6. คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่อท่านอยู่ชั้นปีที่ 3

- ☐ 1. ต่ำกว่า 2.00 ☐ 2. ระหว่าง 2 - 2.49 ☐ 3. ระหว่าง 2.50 - 2.99
☐ 4. ระหว่าง 3.00 - 3.49 ☐ 5. ระหว่าง 3.50 - 4.00

(6)

7. ภูมิภาคที่ท่านต้องการจะทำงานในอนาคต

- ☐ 1. กลับไปทำงานที่บ้าน ☐ 2. กรุงเทพฯ และปริมณฑล
☐ 3. ภาคเหนือ ☐ 4. ภาคใต้ ☐ 5. ภาคตะวันออก
☐ 6. ภาคกลาง ☐ 7. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(7)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

คำชี้แจง สำหรับข้อความข้างล่างนี้ โปรดอ่านอย่างละเอียดและระบุระดับความมั่นใจของท่านที่ท่านสามารถทำได้ในแต่ละการกระทำให้ประสบความสำเร็จ โดยเลือกคำตอบตามที่ได้กำหนดไว้ และทำเครื่องหมาย ○ ล้อมรอบตัวเลขในช่องตัวเลือกเพียงข้อละ 1 แห่งที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ท่านมีความมั่นใจในระดับใดในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้	ระดับความมั่นใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยมาก	ไม่มีเลย
0. รวบรวมทักษะที่ท่านได้รับการพัฒนาในงานที่ท่านรับผิดชอบ	5	4	③	2	1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ
(ต่อ)

ท่านมีความมั่นใจในระดับใดในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้	ระดับความมั่นใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยมาก	ไม่มีเลย
1. สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับอาชีพที่ท่านสนใจ	5	4	3	2	1
2. เลือก 1 สาขาวิชา จากสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ท่านได้เลือกไว้	5	4	3	2	1
3. วางแผนสำหรับเป้าหมายในชีวิตของท่านในอีก 5 ปีข้างหน้า	5	4	3	2	1
4. มีวิธีการแก้ปัญหา เมื่อท่านเกิดมีปัญหาเชิงวิชาการ ในสาขาวิชาที่ท่านได้เลือกเรียน	5	4	3	2	1
5. ประเมินความสามารถของตนเองได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1
6. เลือกอาชีพจากรายการอาชีพที่ท่านต้องการเลือกในอนาคต	5	4	3	2	1
7. มีวิธีการที่จะเรียนสาขาวิชาที่ท่านเลือกให้ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1
8. มุ่งมั่นที่จะทำงานที่ตรงกับสาขาวิชา หรือตามเป้าหมายอาชีพ ของท่าน แม้ว่าจะรู้สึกไม่พึงพอใจ	5	4	3	2	1
9. กำหนดงานในอนาคตคติของท่าน	5	4	3	2	1
10. สืบค้นข้อมูลแนวโน้มเกี่ยวกับการจ้างงานในอีก 10 ปีข้างหน้า	5	4	3	2	1
11. เลือกอาชีพที่เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของท่าน	5	4	3	2	1
12. เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวอย่างดี	5	4	3	2	1
13. เปลี่ยนสาขาวิชา ถ้าท่านไม่ชอบสาขาวิชาที่ท่านได้เลือกไว้	5	4	3	2	1
14. ตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดในอาชีพนั้น ๆ	5	4	3	2	1
15. สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อปีของบุคคลในอาชีพ เดียวกับท่าน	5	4	3	2	1
16. ตัดสินใจเลือกอาชีพ และไม่กังวลใจว่าการตัดสินใจนั้นจะถูก หรือผิด	5	4	3	2	1
17. เปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านไม่พอใจในอาชีพที่ท่านทำอยู่	5	4	3	2	1
18. คิดว่าควรจะเสียสละสิ่งใด และไม่ควรเสียสละสิ่งใด เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพ	5	4	3	2	1
19. พุดคุยกับบุคคลที่ประกอบสาขาอาชีพที่ท่านสนใจ	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ
(ต่อ)

ท่านมีความมั่นใจในระดับใดในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้	ระดับความมั่นใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยมาก	ไม่มีเลย
20. เลือกสาขาวิชาหรืออาชีพตามความสนใจของท่าน	5	4	3	2	1
21. สามารถระบุนายจ้าง บริษัท และสถาบันที่มีความเหมาะสมกับอาชีพของท่าน	5	4	3	2	1
22. กำหนดวิถีชีวิตตามที่ท่านต้องการ	5	4	3	2	1
23. ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หรือสถาบันทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1
24. ประสบความสำเร็จในการจัดกระบวนการเพื่อการสัมภาษณ์งาน	5	4	3	2	1
25. เลือกสาขาวิชาหรืออาชีพสำรองไว้ ในกรณีที่ท่านไม่ผ่านการคัดเลือกในครั้งแรก	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

คำชี้แจง คำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ ประกอบด้วยสองข้อความ กรุณาเลือกเพียง หนึ่ง ข้อความที่รู้สึกว่าจะตรงกับตัวท่าน หรือ สะท้อนในความเป็นตัวท่านมากกว่า ถึงแม้ว่าในบางข้อท่านอาจจะรู้สึกชอบหรือไม่ชอบทั้งสองข้อความ กรุณาตอบทุกคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนช่องหน้าข้อความที่กำหนดไว้ และโปรดอย่าใช้เวลานานในการตัดสินใจแต่ละข้อ

	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ____ A. ข้าพเจ้าเห็นว่าการทำงานเหมือนกับการเล่นกีฬาเป็นทีมและชอบที่จะวางแผนตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ชัยชนะ	V
____ B. ข้าพเจ้าชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรโดยลำพัง	X
2. ____ A. การทำงานจะต้องได้สมดุลกับการใช้เวลาว่างและการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลที่สำคัญในชีวิต	Y
____ B. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหนือกว่าความต้องการในเรื่องส่วนตัว	V

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ (ต่อ)

	สำหรับ ผู้วิจัย
3. ____ A. ข้าพเจ้าต้องการที่จะทำงานในองค์กรที่ตอบแทนการทำงานหนัก ความจงรักภักดี และความสามารถ	W
____ B. ข้าพเจ้าชอบกำหนดเป้าหมายในการทำงานและทำให้บรรลุผลสำเร็จ ภายในเวลาและวิธีการที่กำหนดด้วยตัวเอง	X
4. ____ A. ข้าพเจ้ากล้าแสดงความคิดเห็น และมีทักษะการวิเคราะห์ดี	V
____ B. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความสำคัญระหว่างความต้องการในการทำงานและ ความต้องการของครอบครัวในเวลาเดียวกัน	Y
5. ____ A. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอย่างอิสระ	X
____ B. ข้าพเจ้าชอบที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและมีตำแหน่งในองค์กรที่มั่นคง	W
6. ____ A. ข้าพเจ้าสนุกกับการแก้ปัญหาในที่ทำงาน และสามารถแสดงความเชี่ยวชาญของตัวเอง	Z
____ B. ข้าพเจ้าสนุกกับการทำงานในสถานการณ์ที่ข้าพเจ้าเป็นผู้นำและเป็น ผู้รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	V
7. ____ A. ชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญเท่ากับอาชีพการงาน	Y
____ B. เมื่อข้าพเจ้ากำลังทำงานหรือโครงการที่น่าตื่นเต้น ชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญ รองลงไปจากงาน	Z
8. สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับข้าพเจ้าคือ :	
____ A. อีสรภาพ	X
____ B. ยึดหลักการ	Y
9. ____ A. ข้าพเจ้าเป็นคนเก่งในงาน จงรักภักดี ซื่อสัตย์ และทำงานหนัก	W
____ B. ข้าพเจ้านัดในการเล่นการเมืองในองค์กร เป็นผู้นำและนักบริหารที่ดี	V
ข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่ :	
10. ____ A. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	X
____ B. เป็นคนยึดหยุ่น	Y
11. ____ A. เป็นคนที่ตื่นเต้นกับงานที่ท้าทาย	Z
____ B. เป็นคนที่ชอบเป็นนายของตนเอง	X
12. ____ A. สามารถแยกแยะระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้ทั้งสองสิ่งสมดุลได้	Y
____ B. ชอบการผจญภัยและการแข่งขัน	Z

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ (ต่อ)

	สำหรับ ผู้วิจัย
13. ___ A. มีความเชื่อมั่นในตนเอง และดูแลตัวเองได้ ___ B. มีจินตนาการ กระตือรือร้น	X Z
14. ___ A. มั่นคง และยึดมั่นในหลักการ ___ B. รักอิสระ และ ชอบเป็นนายของตนเอง	W X
15. ___ A. เป็นคนที่วางแผนและจัดการได้อย่างดีมาก ___ B. เป็นคนที่วิเคราะห์สถานการณ์และพัฒนาทางแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์	V Z
16. ___ A. เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงาน ___ B. เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Z W
17. ___ A. สามารถปรับเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและผู้นำ ___ B. มุ่งที่จะหาวิธีการที่จะปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง	W Y
18. เป้าหมายของข้าพเจ้าคือ : ___ A. ควบคุมสถานการณ์ในการทำงาน ___ B. ไม่ให้การทำงานแทรกแซงความต้องการของครอบครัว/ ชีวิตส่วนตัว	X Y
19. สิ่งที่สำคัญสำหรับข้าพเจ้าคือ : ___ A. มีการทำงานที่มั่นคงปลอดภัยและให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ___ B. สามารถอุทิศเวลาให้กับครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน	W Y
20. ระหว่าง สองสิ่งนี้ ท่านชอบสิ่งใดมากกว่า : ___ A. อาชีพการงานที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ___ B. โอกาสที่จะได้เผชิญกับงานหรือปัญหาที่ท้าทาย	V Z
21. ___ A. ข้าพเจ้าชอบที่จะเป็นผู้ที่ตัดสินใจ ___ B. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการจ้างงานในระยะยาว การได้รับการยอมรับ และ เป็นบุคลากรที่มีค่าในองค์กร	V W
22. ___ A. ข้าพเจ้าเห็นว่าการรู้จักคนและเป็นเพื่อนกับคนที่เกี่ยวข้องกับการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นสิ่งที่สำคัญ ___ B. ข้าพเจ้าเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานควรพัฒนาไปพร้อมกับความสนใจส่วนตัว	V X
23. ___ A. สิ่งที่สำคัญที่สุดของข้าพเจ้าคือการมีสมดุลของชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ___ B. สิ่งที่สำคัญที่สุดของข้าพเจ้าคือเสถียรภาพ สวัสดิการ และที่ทำงานที่มั่นคง	Y W
24. ___ A. ข้าพเจ้าต้องการตำแหน่งการงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมาก ___ B. ข้าพเจ้าต้องการอย่างมากที่จะทำงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญขององค์กร	X V

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ (ต่อ)

	สำหรับ ผู้วิจัย
25. ____ A. สิ่งที่สำคัญที่สุดของข้าพเจ้าคือเสถียรภาพ สวัสดิการ และที่ทำงานที่มั่นคง ____ B. สิ่งที่สำคัญที่สุดของข้าพเจ้าคือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อย่างรวดเร็วในองค์กร	W V
26. ____ A. ข้าพเจ้ามองว่าความสำเร็จทางฐานะการเงิน อำนาจ และเกียรติยศที่เพิ่มขึ้น เป็นสิ่งสำคัญในการวัดความสำเร็จของอาชีพการงาน ____ B. ข้าพเจ้ามองว่าความสำเร็จในอาชีพคือ การได้จัดสรรเวลาอย่างเท่าเทียมกัน ของการทำงาน ครอบครัว และการพัฒนาตนเอง	V Y
27. ข้าพเจ้าต้องการที่จะ : ____ A. มีความเชี่ยวชาญเป็นเลิศในงานที่ทำ ____ B. ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนที่เชื่อถือได้ และซื่อสัตย์	Z W
28. ระหว่าง สองสิ่งนี้ ท่านชอบสิ่งใดมากกว่า : ____ A. บริหารคนแบบที่ต้องทำงานด้วยกันในระยะยาว ____ B. บริหารคนแบบทีมทำงานเฉพาะกิจหรือเป็นโครงการสั้น ๆ	W Z
29. ____ A. การพัฒนาความชำนาญในอาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสำคัญ ในตัวเอง ____ B. การพัฒนาความชำนาญในอาชีพมีความสำคัญเพราะเป็นทางสู่การเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถส่งผลให้ความยืดหยุ่นและอิสรภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	Z X
30. ____ A. สิ่งที่สำคัญที่สุดของข้าพเจ้าคือการค้นหาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว ____ B. สิ่งที่สำคัญที่สุดของข้าพเจ้าคือความท้าทาย ดิ้นเด่น เร้าใจ ในการทำงาน	Y Z

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยนี้

นางวาสนา ภัตสรโยธิน

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ภาคผนวก ข

- ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ
จำแนกตามภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน และจำแนกรายด้าน
- ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่
การทำงาน และจำแนกรายด้าน
- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

ตารางที่ 1 ข ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จำแนกตามภูมิหลัง ของผู้ที่เข้าสู่การทำงาน

ภูมิหลัง	n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ⁽³⁾	สถิติ ทดสอบ	Sig (2-tailed)	
1. เพศ							
• หญิง	225	3.57	0.49	สูง	-2.358 ⁽¹⁾	0.019*	แตกต่างกัน* โดยที่เพศชายมีการรับรู้ สูงกว่าเพศหญิง
• ชาย	167	3.68	0.43	สูง			
2. กลุ่มสาขาวิชา							
• มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.71	0.41	สูง	5.754 ⁽²⁾	0.003**	แตกต่างกัน** (ทดสอบความแตกต่าง รายคู่ โดยวิธี LSD) โดยที่กลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์ฯ มีการ รับรู้สูงกว่ากลุ่ม สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
• วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.55	0.46	สูง			
• วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.60	0.68	สูง			
3. ภูมิลำเนาเดิม							
• ภาคเหนือ	32	3.64	0.49	สูง	0.422 ⁽²⁾	0.792	ไม่แตกต่างกัน
• ภาคใต้	18	3.57	0.44	สูง			
• ภาคตะวันออก	14	3.57	0.54	สูง			
• ภาคกลาง	33	3.71	0.55	สูง			
• ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	3.62	0.45	สูง			
4. อาชีพของบิดา							
• ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	3.64	0.48	สูง	0.854 ⁽²⁾	0.492	ไม่แตกต่างกัน
• พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	3.69	0.52	สูง			
• ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	3.59	0.47	สูง			
• เกษตรกร	39	3.70	0.39	สูง			
• อื่น ๆ	20	3.56	0.40	สูง			
5. อาชีพของมารดา							
• ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	3.66	0.48	สูง	1.314 ⁽²⁾	0.264	ไม่แตกต่างกัน
• พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	3.49	0.55	ปานกลาง			
• ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	3.64	0.44	สูง			
• เกษตรกร	39	3.66	0.39	สูง			
• อื่น ๆ	39	3.61	0.50	สูง			

ตารางที่ 1 ข (ต่อ)

ภูมิภาค	n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ⁽³⁾	สถิติ ทดสอบ	Sig (2-tailed)	
6. คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3							
• ต่ำกว่า 2.00	38	3.40	0.44	ปานกลาง	3.322 ⁽²⁾	0.011*	แตกต่างกัน*
• ระหว่าง 2.00 – 2.49	135	3.61	0.44	สูง			(ทดสอบความแตกต่าง
• ระหว่าง 2.50 – 2.99	120	3.65	0.44	สูง			รายคู่ โดยวิธี LSD)
• ระหว่าง 3.00 – 3.49	74	3.72	0.48	สูง			ซึ่งแตกต่างกัน 4 กลุ่ม
• ระหว่าง 3.50 – 4.00	25	3.67	0.64	สูง			ได้แก่
							1. กลุ่มต่ำกว่า 2.00 ต่ำ
							กว่า กลุ่ม 2.00-2.49
							2. กลุ่มต่ำกว่า 2.00 ต่ำ
							กว่า กลุ่ม 2.50-2.99
							3. กลุ่มต่ำกว่า 2.00 ต่ำ
							กว่า กลุ่ม 3.00-3.49
							4. กลุ่มต่ำกว่า 2.00 ต่ำ
							กว่า กลุ่ม 3.50-4.00
<u>สรุปว่า</u> : นักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.00 มีการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพต่ำกว่าทุกกลุ่ม							
7. ภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต							
• กลับไปทำงานที่บ้าน	103	3.58	0.54	สูง	3.545	0.002**	แตกต่างกัน**
• กรุงเทพฯ และปริมณฑล	95	3.48	0.50	ปานกลาง			(ทดสอบความแตกต่าง
• ภาคเหนือ	28	3.79	0.38	สูง			รายคู่ โดยวิธี LSD)
• ภาคใต้	10	3.90	0.38	สูง			ซึ่งแตกต่างกัน 7 กลุ่ม
• ภาคตะวันออก	35	3.70	0.30	สูง			ได้แก่
• ภาคกลาง	22	3.71	0.38	สูง			• ภาคเหนือและภาคใต้
• ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	99	3.69	0.42	สูง			สูงกว่ากลับไปทำงาน
							ที่บ้าน
							• ภาคเหนือ ภาคใต้
							ภาคตะวันออก
							ภาคกลาง ภาคตะวันออก
							ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
							สูงกว่ากรุงเทพฯ และ
							ปริมณฑล

- หมายเหตุ :
1. จำแนกตามเพศ สถิติที่ทดสอบ คือ t-test
 2. จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ภูมิภาคเดิม อาชีพของบิดาและมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต สถิติที่ทดสอบ คือ F-test
 3. การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับสูง, 4.50-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก
 4. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ตารางที่ 2 ข ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพรายด้าน จำแนกตามภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

ภูมิหลัง		n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-5)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติทดสอบ	Sig. (2-tailed)	
1. จำแนกตามเพศ ⁽¹⁾								
1) การประเมินตนเอง	- เพศหญิง	225	3.66	0.59	สูง	-2.251	0.025*	แตกต่างกัน*
อย่างถูกต้อง (SA)	- เพศชาย	167	3.79	0.52	สูง			(ชาย > หญิง)
2) การรวบรวมข้อมูล	- เพศหญิง	225	3.57	0.53	สูง	-1.850	0.065	ไม่แตกต่างกัน
เกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- เพศชาย	167	3.67	0.55	สูง			
3) การเลือกเป้าหมาย	- เพศหญิง	225	3.64	0.57	สูง	-1.931	0.054	ไม่แตกต่างกัน
(GS)	- เพศชาย	167	3.75	0.53	สูง			
4) การวางแผนสำหรับ	- เพศหญิง	225	3.57	0.59	สูง	-2.037	0.042*	แตกต่างกัน*
อนาคต (PL)	- เพศชาย	167	3.69	0.54	สูง			(ชาย > หญิง)
5) การแก้ปัญหา (PS)	- เพศหญิง	225	3.45	0.56	ปานกลาง	-1.838	0.067	ไม่แตกต่างกัน
	- เพศชาย	167	3.55	0.53	สูง			
ภาพรวม	- เพศหญิง	225	3.58	0.49	สูง	-2.358	0.019*	แตกต่างกัน*
	- เพศชาย	167	3.69	0.43	สูง			(ชาย > หญิง)
2. จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ⁽²⁾								
1) การประเมินตนเอง	- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.85	0.50	สูง	8.955	0.000**	แตกต่างกัน**
อย่างถูกต้อง (SA)	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.60	0.57	สูง			(มนุษย์ > วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.75	0.71	สูง			
2) การรวบรวมข้อมูล	- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.63	0.53	สูง	0.196	0.822	ไม่แตกต่างกัน
เกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.61	0.51	สูง			
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.57	0.73	สูง			
3) การเลือกเป้าหมาย	- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.80	0.47	สูง	6.851	0.001**	แตกต่างกัน**
(GS)	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.60	0.58	สูง			(มนุษย์ > วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, วิทยาศาสตร์สุขภาพ)
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.56	0.69	สูง			
4) การวางแผนสำหรับ	- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.72	0.54	สูง	4.734	0.009**	แตกต่างกัน**
อนาคต (PL)	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.53	0.56	สูง			(มนุษย์ > วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.61	0.74	สูง			

ตารางที่ 2 ข (ต่อ)

ลักษณะการรับรู้จำแนกตามภูมิหลัง		n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					
			$\bar{X}$	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติทดสอบ	Sig. (2-tailed)	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
			(พิสัย 1-5)					
5) การแก้ปัญหา (PS)	- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.58	0.54	สูง	4.449	0.012*	แตกต่างกัน* (มนุษย์>วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.41	0.51	ปานกลาง			
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.52	0.77	สูง			
	- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	3.71	0.41	สูง	5.754	0.003**	แตกต่างกัน** (มนุษย์>วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	3.55	0.46	สูง			
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	3.60	0.68	สูง			
3. จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ⁽²⁾								
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	- ภาคเหนือ	32	3.76	0.63	สูง	0.563	0.690	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	3.74	0.54	สูง			
	- ภาคตะวันออก	14	3.53	0.62	สูง			
	- ภาคกลาง	33	3.78	0.67	สูง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	3.71	0.54	สูง			
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- ภาคเหนือ	32	3.63	0.48	สูง	1.545	0.188	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	3.47	0.59	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	3.69	0.62	สูง			
	- ภาคกลาง	33	3.81	0.61	สูง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	3.59	0.53	สูง			
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	- ภาคเหนือ	32	3.64	0.61	สูง	0.270	0.897	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	3.73	0.47	สูง			
	- ภาคตะวันออก	14	3.56	0.66	สูง			
	- ภาคกลาง	33	3.69	0.57	สูง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	3.69	0.55	สูง			
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	- ภาคเหนือ	32	3.68	0.56	สูง	0.517	0.723	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	3.47	0.65	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	3.59	0.46	สูง			
	- ภาคกลาง	33	3.68	0.67	สูง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	3.61	0.57	สูง			
5) การแก้ปัญหา (PS)	- ภาคเหนือ	32	3.49	0.55	ปานกลาง	0.376	0.826	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	3.43	0.58	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	3.49	0.60	ปานกลาง			
	- ภาคกลาง	33	3.60	0.57	สูง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	3.49	0.55	ปานกลาง			
ภาพรวม	- ภาคเหนือ	32	3.64	0.49	สูง	0.422	0.792	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	3.57	0.44	สูง			
	- ภาคตะวันออก	14	3.57	0.54	สูง			
	- ภาคกลาง	33	3.71	0.55	สูง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	3.62	0.45	สูง			

ตารางที่ 2 ข (ต่อ)

ลักษณะการรับรู้จำแนกตามภูมิหลัง		n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-5)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติทดสอบ	Sig. (2-tailed)	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
4. จำแนกตามอาชีพของบิดา ⁽²⁾								
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	3.72	0.56	สูง	0.639	0.635	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	3.76	0.65	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	3.68	0.55	สูง			
	- เกษตร	39	3.77	0.54	สูง			
	- อื่น ๆ	20	3.85	0.55	สูง			
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	3.58	0.55	สูง	2.034	0.089	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	3.75	0.54	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	3.61	0.54	สูง			
	- เกษตร	39	3.69	0.47	สูง			
	- อื่น ๆ	20	3.38	0.58	ปานกลาง			
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	3.71	0.54	สูง	1.716	0.146	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	3.71	0.65	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	3.61	0.57	สูง			
	- เกษตร	39	3.86	0.42	สูง			
	- อื่น ๆ	20	3.70	0.47	สูง			
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	3.67	0.58	สูง	1.023	0.395	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	3.70	0.62	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	3.55	0.56	สูง			
	- เกษตร	39	3.63	0.59	สูง			
	- อื่น ๆ	20	3.57	0.43	สูง			
5) การแก้ปัญหา (PS)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	3.51	0.61	สูง	0.733	0.570	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	3.52	0.57	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	3.48	0.53	ปานกลาง			
	- เกษตร	39	3.55	0.39	สูง			
	- อื่น ๆ	20	3.31	0.57	ปานกลาง			
ภาพรวม	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127	3.64	0.48	สูง	0.854	0.492	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	3.69	0.52	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	3.59	0.47	สูง			
	- เกษตร	39	3.70	0.39	สูง			
	- อื่น ๆ	20	3.56	0.40	สูง			

ตารางที่ 2 ข (ต่อ)

ลักษณะการรับรู้จำแนกตามภูมิหลัง		n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-5)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติทดสอบ	Sig. (2-tailed)	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
5. จำแนกตามอาชีพของมารดา ⁽²⁾								
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	3.74	0.55	สูง	2.720	0.029*	แตกต่างกัน* พนักงานบริษัท < ทุกกลุ่ม (ข้าราชการ, ธุรกิจส่วนตัว, เกษตรกร, อื่นๆ)
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	3.50	0.65	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	3.74	0.53	สูง			
	- เกษตร	39	3.74	0.54	สูง			
	- อื่น ๆ	39	3.85	0.58	สูง			
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	3.62	0.51	สูง	1.655	0.160	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	3.63	0.56	สูง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	3.65	0.53	สูง			
	- เกษตร	39	3.62	0.47	สูง			
	- อื่น ๆ	39	3.41	0.65	ปานกลาง			
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	3.71	0.53	สูง	3.124	0.015*	แตกต่างกัน* พนักงานบริษัท < ทุกกลุ่ม (ข้าราชการ, ธุรกิจส่วนตัว, เกษตรกร, อื่นๆ)
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	3.48	0.65	ปานกลาง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	3.67	0.54	สูง			
	- เกษตร	39	3.82	0.43	สูง			
	- อื่น ๆ	39	3.82	0.57	สูง			
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	3.66	0.58	สูง	0.977	0.420	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	3.49	0.64	ปานกลาง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	3.64	0.54	สูง			
	- เกษตร	39	3.57	0.57	สูง			
	- อื่น ๆ	39	3.65	0.63	สูง			
5) การแก้ปัญหา (PS)	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	3.58	0.63	สูง	2.187	0.070	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	3.37	0.58	ปานกลาง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	3.52	0.52	สูง			
	- เกษตร	39	3.53	0.37	สูง			
	- อื่น ๆ	39	3.33	0.60	ปานกลาง			
ภาพรวม	- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	3.66	0.48	สูง	1.314	0.264	ไม่แตกต่างกัน
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	3.49	0.55	ปานกลาง			
	- ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	3.64	0.44	สูง			
	- เกษตร	39	3.66	0.39	สูง			
	- อื่น ๆ	39	3.61	0.50	สูง			

ตารางที่ 2 ข (ต่อ)

ลักษณะการรับรู้จำแนกตามภูมิหลัง		n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองใน การตัดสินใจเลือกอาชีพ					
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-5)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติ ทดสอบ	Sig. (2-tailed)	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
6. จำแนกตามคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ⁽²⁾								
1) การประเมินตนเองอย่าง ถูกต้อง (SA)	- ต่ำกว่า 2.00	38	3.45	0.62	ปานกลาง	3.788	0.005**	แตกต่างกัน**
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	3.68	0.55	สูง			GPAX ต่ำกว่า 2.00 <
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	3.75	0.53	สูง			GPAX ทุกกลุ่ม
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	3.86	0.53	สูง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	3.77	0.69	สูง			
2) การรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- ต่ำกว่า 2.00	38	3.41	0.46	ปานกลาง	1.766	0.135	ไม่แตกต่างกัน
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	3.66	0.48	สูง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	3.64	0.51	สูง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	3.59	0.66	สูง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	3.61	0.67	สูง			
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	- ต่ำกว่า 2.00	38	3.51	0.58	สูง	2.111	0.079	ไม่แตกต่างกัน
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	3.65	0.55	สูง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	3.70	0.51	สูง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	3.81	0.55	สูง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	3.69	0.69	สูง			
4) การวางแผนสำหรับ อนาคต (PL)	- ต่ำกว่า 2.00	38	3.40	0.52	ปานกลาง	1.999	0.094	ไม่แตกต่างกัน
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	3.59	0.55	สูง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	3.65	0.55	สูง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	3.70	0.55	สูง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	3.66	0.84	สูง			
5) การแก้ปัญหา (PS)	- ต่ำกว่า 2.00	38	3.22	0.44	ปานกลาง	4.182	0.003**	แตกต่างกัน**
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	3.45	0.52	ปานกลาง			GPAX ต่ำกว่า 2.00 <
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	3.51	0.57	สูง			GPAX ทุกกลุ่ม
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	3.63	0.51	สูง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	3.62	0.70	สูง			
ภาพรวม	- ต่ำกว่า 2.00	38	3.40	0.44	ปานกลาง	3.322	0.011*	แตกต่างกัน*
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	3.61	0.44	สูง			GPAX ต่ำกว่า 2.00 <
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	3.65	0.44	สูง			GPAX ทุกกลุ่ม
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	3.72	0.48	สูง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	3.67	0.64	สูง			

ตารางที่ 2 ข (ต่อ)

ลักษณะการรับรู้จำแนกตามภูมิภาคหลัง		n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-5)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติทดสอบ	Sig. (2-tailed)	
7. จำแนกตามภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต ⁽²⁾								
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	- กลับไปทำงานที่บ้าน	103	3.67	0.61	สูง	1.917	0.077	ไม่แตกต่างกัน
	- กรุงเทพฯ, ปริมณฑล	95	3.59	0.62	สูง			
	- ภาคเหนือ	28	3.86	0.52	สูง			
	- ภาคใต้	10	3.78	0.43	สูง			
	- ภาคตะวันออก	35	3.78	0.41	สูง			
	- ภาคกลาง	22	3.79	0.51	สูง			
	- ภาคตะวันออก							
	- เชียงเหนือ	99	3.81	0.52	สูง			
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- กลับไปทำงานที่บ้าน	103	3.61	0.58	สูง	1.142	0.337	ไม่แตกต่างกัน
	- กรุงเทพฯ, ปริมณฑล	95	3.51	0.56	สูง			
	- ภาคเหนือ	28	3.68	0.47	สูง			
	- ภาคใต้	10	3.86	0.45	สูง			
	- ภาคตะวันออก	35	3.67	0.45	สูง			
	- ภาคกลาง	22	3.70	0.56	สูง			
	- ภาคตะวันออก							
	- เชียงเหนือ	99	3.62	0.52	สูง			
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	- กลับไปทำงานที่บ้าน	103	3.58	0.58	สูง	5.965	0.000**	แตกต่างกัน** 1. เหนือ,ใต้>ทำงานที่บ้านเกิด 2. ทุกภาค ยกเว้นกลับไปทำงานที่บ้าน > กรุงเทพฯ
	- กรุงเทพฯ, ปริมณฑล	95	3.48	0.56	ปานกลาง			
	- ภาคเหนือ	28	3.89	0.52	สูง			
	- ภาคใต้	10	4.06	0.49	สูง			
	- ภาคตะวันออก	35	3.79	0.44	สูง			
	- ภาคกลาง	22	3.85	0.56	สูง			
	- ภาคตะวันออก							
	- เชียงเหนือ	99	3.81	0.48	สูง			
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	- กลับไปทำงานที่บ้าน	103	3.60	0.63	สูง	2.557	0.019*	แตกต่างกัน* 1. เหนือ,ใต้>ทำงานที่บ้านเกิด 2. ทุกภาค ยกเว้นกลับไปทำงานที่บ้าน > กรุงเทพฯ
	- กรุงเทพฯ, ปริมณฑล	95	3.47	0.57	ปานกลาง			
	- ภาคเหนือ	28	3.86	0.45	สูง			
	- ภาคใต้	10	3.92	0.42	สูง			
	- ภาคตะวันออก	35	3.70	0.39	สูง			
	- ภาคกลาง	22	3.64	0.48	สูง			
	- ภาคตะวันออก							
	- เชียงเหนือ	99	3.64	0.60	สูง			

ตารางที่ 2 ข (ต่อ)

ลักษณะการรับรู้จำแนกตามภูมิภาคหลัง		n	การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ					เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-5)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติทดสอบ	Sig. (2-tailed)	
5) การแก้ปัญหา (PS)	- กลับไปทำงานที่บ้าน	103	3.45	0.62	ปานกลาง	2.845	0.010*	แตกต่างกัน*
	- กรุงเทพฯ, ปริมณฑล	95	3.35	0.56	ปานกลาง			1. เหนือ, ได้ > ทำงานที่บ้านเกิด
	- ภาคเหนือ	28	3.65	0.42	สูง			2. ทุกภาค ยกเว้น
	- ภาคใต้	10	3.86	0.44	สูง			กลับไปทำงานที่บ้าน > กรุงเทพฯ
	- ภาคตะวันออก	35	3.57	0.44	สูง			
	- ภาคกลาง	22	3.59	0.45	สูง			
	- ภาคตะวันออก							
	เฉลี่ยเหนือ	99	3.55	0.53	สูง			
ภาพรวม	- กลับไปทำงานที่บ้าน	103	3.58	0.54	สูง	3.545	0.002**	แตกต่างกัน**
	- กรุงเทพฯ, ปริมณฑล	95	3.48	0.50	ปานกลาง			1. เหนือ, ได้ > ทำงานที่บ้านเกิด
	- ภาคเหนือ	28	3.79	0.38	สูง			2. ทุกภาค ยกเว้น
	- ภาคใต้	10	3.90	0.38	สูง			กลับไปทำงานที่บ้าน > กรุงเทพฯ
	- ภาคตะวันออก	35	3.70	0.30	สูง			
	- ภาคกลาง	22	3.71	0.38	สูง			
	- ภาคตะวันออก							
	เฉลี่ยเหนือ	99	3.69	0.42	สูง			

- หมายเหตุ : 1. จำแนกตามเพศ สถิติที่ทดสอบ คือ t-test
2. จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ภูมิภาคเดิม อาชีพของบิดาและมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต สถิติที่ทดสอบ คือ F-test
3. การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับสูง, 4.50-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก
4. * $p < 0.05$
 ** $p < 0.01$

ตารางที่ 3 ข ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพรายด้าน จำแนกตามที่ตั้งของสถาบันการศึกษา

การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ								
ที่ตั้งของสถาบันการศึกษา	n	ค่าสถิติ					เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ⁽²⁾	ทดสอบ Sig. (2-tailed)			
จำแนกตามที่ตั้งของสถาบันการศึกษา ⁽¹⁾								
1) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (SA)	- ขอนแก่น	163	3.58	0.61	สูง	-3.959	0.000**	แตกต่างกัน** (นม. >ขอนแก่น)
	- นครราชสีมา	229	3.81	0.51	สูง			
2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (OI)	- ขอนแก่น	163	3.53	0.54	สูง	-2.715	0.007**	แตกต่างกัน** (นม. >ขอนแก่น)
	- นครราชสีมา	229	3.67	0.53	สูง			
3) การเลือกเป้าหมาย (GS)	- ขอนแก่น	163	3.52	0.60	สูง	-4.865	0.000**	แตกต่างกัน** (นม. >ขอนแก่น)
	- นครราชสีมา	229	3.80	0.48	สูง			
4) การวางแผนสำหรับอนาคต (PL)	- ขอนแก่น	163	3.48	0.61	ปานกลาง	-3.816	0.000**	แตกต่างกัน** (นม. >ขอนแก่น)
	- นครราชสีมา	229	3.71	0.52	สูง			
5) การแก้ปัญหา (PS)	- ขอนแก่น	163	3.40	0.59	ปานกลาง	-2.761	0.006**	แตกต่างกัน** (นม. >ขอนแก่น)
	- นครราชสีมา	229	3.56	0.51	สูง			
ภาพรวม	- ขอนแก่น	163	3.50	0.51	สูง	-4.291	0.000**	แตกต่างกัน** (นม. >ขอนแก่น)
	- นครราชสีมา	229	3.71	0.41	สูง			

หมายเหตุ : 1. จำแนกตามที่ตั้งของสถาบันการศึกษา สถิติที่ทดสอบ คือ t-test
 2. การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับสูง, 4.50-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก
 3. ** p < 0.01

ตารางที่ 4 ข ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน
จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาคของนักศึกษา	n	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ					เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
		$\bar{X}$ (พิสัย 1-3)	SD	ระดับ ⁽³⁾	สถิติ ทดสอบ	Sig (2-tailed)	
1. จำแนกตามเพศ ⁽¹⁾							
• หญิง	225	1.99	0.13	ปานกลาง	-1.213	0.226	ไม่แตกต่างกัน
• ชาย	167	2.00	0.12	ปานกลาง			
2. จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ⁽²⁾							
• มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	167	2.00	0.13	ปานกลาง	0.072	0.930	ไม่แตกต่างกัน
• วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	192	2.00	0.13	ปานกลาง			
• วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	1.99	0.11	ปานกลาง			
3. จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ⁽²⁾							
• ภาคเหนือ	32	1.97	0.14	ปานกลาง	0.575	0.681	ไม่แตกต่างกัน
• ภาคใต้	18	2.00	0.10	ปานกลาง			
• ภาคตะวันออก	14	2.01	0.09	ปานกลาง			
• ภาคกลาง	33	2.01	0.13	ปานกลาง			
• ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	2.00	0.13	ปานกลาง			
4. จำแนกตามอาชีพของบิดา ⁽²⁾							
• ข้าราชการ/พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	127	2.01	0.13	ปานกลาง	1.007	0.403	ไม่แตกต่างกัน
• พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	46	1.98	0.15	ปานกลาง			
• ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	160	1.99	0.12	ปานกลาง			
• เกษตร	39	1.97	0.10	ปานกลาง			
• อื่น ๆ	20	2.03	0.13	ปานกลาง			
5. จำแนกตามอาชีพของมารดา ⁽²⁾							
• ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	88	2.00	0.13	ปานกลาง	2.297	0.059	ไม่แตกต่างกัน
• พนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท	54	1.99	0.14	ปานกลาง			
• ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	172	1.99	0.12	ปานกลาง			
• เกษตร	39	1.97	0.11	ปานกลาง			
• อื่น ๆ	39	2.05	0.13	ปานกลาง			

ตารางที่ 4 ข (ต่อ)

ภูมิหลังของนักศึกษา	n	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ					เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
		$\bar{X}$	SD	ระดับ (3)	สถิติทดสอบ	Sig (2-tailed)	
		(พิสัย 1-3)					
6. จำแนกตามคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่อนักศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 ⁽²⁾							
• ต่ำกว่า 2.00	38	1.94	0.10	ปานกลาง	2.122	0.077	ไม่แตกต่างกัน
• ระหว่าง 2.00 – 2.49	135	2.00	0.12	ปานกลาง			
• ระหว่าง 2.50 – 2.99	120	2.01	0.13	ปานกลาง			
• ระหว่าง 3.00 – 3.49	74	2.00	0.13	ปานกลาง			
• ระหว่าง 3.50 – 4.00	25	2.00	0.14	ปานกลาง			
7. จำแนกตามภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต ⁽²⁾							
• กลับไปทำงานที่บ้าน	103	1.98	0.13	ปานกลาง	1.749	0.108	ไม่แตกต่างกัน
• กรุงเทพฯ และปริมณฑล	95	1.98	0.12	ปานกลาง			
• ภาคเหนือ	28	2.04	0.12	ปานกลาง			
• ภาคใต้	10	1.98	0.11	ปานกลาง			
• ภาคตะวันออก	35	1.97	0.13	ปานกลาง			
• ภาคกลาง	22	2.02	0.12	ปานกลาง			
• ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	99	2.02	0.13	ปานกลาง			

หมายเหตุ : 1. จำแนกตามเพศ สถิติที่ทดสอบ คือ t-test

2. จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ภูมิลำเนาเดิม อาชีพของบิดาและมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต สถิติที่ทดสอบ คือ F-test

3. การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับปานกลาง
2.50-3.00 หมายถึง ระดับสูง

ตารางที่ 5 ข ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพรายด้าน จำแนกตาม
ภูมิหลังของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

ภูมิหลัง		n	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ					Sig. (2-tailed)	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-3)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติ ทดสอบ				
1. จำแนกตามเพศ ⁽¹⁾										
1) ความก้าวหน้าทางอาชีพ การทำงาน (CSO-GA)	- เพศหญิง	225	1.98	0.48	ปานกลาง	-1.255	0.210	ไม่แตกต่างกัน		
	- เพศชาย	167	2.04	0.44	ปานกลาง					
2) ความมั่นคงในอาชีพการงาน ในระยะยาว (CSO-GS)	- เพศหญิง	225	2.14	0.49	ปานกลาง	0.622	0.534	ไม่แตกต่างกัน		
	- เพศชาย	167	2.11	0.44	ปานกลาง					
3) ความเป็นอิสระในการ ทำงาน (CSO-GF)	- เพศหญิง	225	2.04	0.38	ปานกลาง	-0.090	0.928	ไม่แตกต่างกัน		
	- เพศชาย	167	2.05	0.38	ปานกลาง					
4) ความสมดุลระหว่าง การ งานหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (CSO-GB)	- เพศหญิง	225	2.02	0.50	ปานกลาง	0.335	0.738	ไม่แตกต่างกัน		
	- เพศชาย	167	2.01	0.45	ปานกลาง					
5) ความท้าทายของงาน (CSO-GH)	- เพศหญิง	225	1.76	0.46	ปานกลาง	-1.292	0.197	ไม่แตกต่างกัน		
	- เพศชาย	167	1.82	0.46	ปานกลาง					
2. จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ⁽²⁾										
1) ความก้าวหน้าทางอาชีพ การทำงาน (CSO-GA)	- มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	167	1.96	0.46	ปานกลาง	2.182	0.114	ไม่แตกต่างกัน		
	- วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	192	2.03	0.46	ปานกลาง					
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	2.12	0.55	ปานกลาง					
2) ความมั่นคงในอาชีพการงาน ในระยะยาว (CSO-GS)	- มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	167	2.16	0.53	ปานกลาง	1.001	0.368	ไม่แตกต่างกัน		
	- วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	192	2.10	0.42	ปานกลาง					
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	2.06	0.43	ปานกลาง					
3) ความเป็นอิสระในการ ทำงาน (CSO-GF)	- มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	167	2.07	0.41	ปานกลาง	0.542	0.582	ไม่แตกต่างกัน		
	- วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	192	2.04	0.35	ปานกลาง					
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	2.00	0.35	ปานกลาง					
4) ความสมดุลระหว่าง การ งานหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (CSO-GB)	- มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	167	2.07	0.45	ปานกลาง	2.181	0.114	ไม่แตกต่างกัน		
	- วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	192	1.98	0.50	ปานกลาง					
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	1.94	0.43	ปานกลาง					
5) ความท้าทายของงาน (CSO -GH)	- มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	167	1.72	0.47	ปานกลาง	2.632	0.073	ไม่แตกต่างกัน		
	- วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	192	1.83	0.44	ปานกลาง					
	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	33	1.82	0.46	ปานกลาง					

ตารางที่ 5 ข (ต่อ)

ภูมิภาค		n	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ					เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-3)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติ ทดสอบ	Sig. (2-tailed)	
3. จำแนกตามภูมิภาคเดิม ⁽²⁾								
1) ความก้าวหน้าทางอาชีพ การทำงาน (CSO –GA)	- ภาคเหนือ	32	2.13	0.55	ปานกลาง	0.550	0.699	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	2.00	0.59	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	2.00	0.39	ปานกลาง			
	- ภาคกลาง	33	2.00	0.61	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	2.00	0.43	ปานกลาง			
2) ความมั่นคงในอาชีพการ งานในระยะยาว (CSO –GS)	- ภาคเหนือ	32	2.09	0.53	ปานกลาง	1.176	0.321	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	2.11	0.32	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	2.07	0.27	ปานกลาง			
	- ภาคกลาง	33	1.97	0.47	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	2.15	0.48	ปานกลาง			
3) ความเป็นอิสระในการ ทำงาน (CSO –GF)	- ภาคเหนือ	32	2.06	0.35	ปานกลาง	0.439	0.780	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	2.06	0.42	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	2.07	0.27	ปานกลาง			
	- ภาคกลาง	33	2.12	0.33	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	2.03	0.39	ปานกลาง			
4) ความสมดุลระหว่าง การทำงานหน้าที่ชีวิต ส่วนตัว และการพัฒนา ตนเอง (CSO –GB)	- ภาคเหนือ	32	1.94	0.50	ปานกลาง	1.352	0.250	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	1.83	0.38	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	2.07	0.47	ปานกลาง			
	- ภาคกลาง	33	2.12	0.55	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	2.02	0.47	ปานกลาง			
5) ความท้าทายของงาน (CSO –GH)	- ภาคเหนือ	32	1.63	0.49	ปานกลาง	2.252	0.063	ไม่แตกต่างกัน
	- ภาคใต้	18	2.00	0.59	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	14	1.86	0.36	ปานกลาง			
	- ภาคกลาง	33	1.85	0.44	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	295	1.78	0.45	ปานกลาง			

ตารางที่ 5 ข (ต่อ)

ตารางที่ 5 ข (ต่อ)

ภูมิภาค		n	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ					เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
			$\bar{X}$ (พิสัย 1-3)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติ ทดสอบ	Sig. (2-tailed)	
6. จำแนกตามคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 ⁽²⁾								
1) ความก้าวหน้าทาง อาชีพการงาน (CSO-GA)	- ต่ำกว่า 2.00	38	2.03	0.37	ปานกลาง	0.885	0.473	ไม่แตกต่างกัน
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	2.04	0.49	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	1.96	0.46	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	1.99	0.42	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	2.12	0.60	ปานกลาง			
2) ความมั่นคงในอาชีพ การงานในระยะยาว (CSO-GS)	- ต่ำกว่า 2.00	38	2.05	0.40	ปานกลาง	0.303	0.876	ไม่แตกต่างกัน
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	2.13	0.54	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	2.13	0.42	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	2.15	0.46	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	2.16	0.47	ปานกลาง			
3) ความเป็นอิสระใน การทำงาน (CSO-GF)	- ต่ำกว่า 2.00	38	2.08	0.36	ปานกลาง	1.565	0.183	ไม่แตกต่างกัน
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	1.99	0.35	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	2.07	0.42	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	2.11	0.39	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	2.04	0.20	ปานกลาง			
4) ความสมดุลระหว่าง ภาระงานหน้าที่ชีวิต ส่วนตัว และการ พัฒนาตนเอง (CSO-GB)	- ต่ำกว่า 2.00	38	1.82	0.51	ปานกลาง	2.579	0.037*	แตกต่างกัน* 3 กลุ่ม ได้แก่ (ทดสอบความ แตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD) ซึ่งแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มต่ำกว่า 2.00 ต่ำ กว่ากลุ่ม 2.00-2.49 2) กลุ่มต่ำกว่า 2.00 ต่ำ กว่ากลุ่ม 2.50-2.99 3) กลุ่มต่ำกว่า 2.00 ต่ำ กว่ากลุ่ม 3.00-3.49
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	2.01	0.44	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	2.06	0.47	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	2.08	0.49	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	1.92	0.49	ปานกลาง			
5) ความท้าทายของงาน (CSO-GH)	- ต่ำกว่า 2.00	38	1.74	0.50	ปานกลาง	1.795	0.129	ไม่แตกต่างกัน
	- ระหว่าง 2.00 - 2.49	135	1.81	0.44	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 2.50 - 2.99	120	1.84	0.39	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.00 - 3.49	74	1.68	0.55	ปานกลาง			
	- ระหว่าง 3.50 - 4.00	25	1.76	0.44	ปานกลาง			

ตารางที่ 5 ข (ต่อ)

ภูมิภาค	n	การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ					เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	
		$\bar{X}$ (พิสัย 1-3)	SD	ระดับ ⁽³⁾	ค่าสถิติ ทดสอบ	Sig. (2-tailed)		
7. จำแนกตามภูมิภาคที่นักศึกษาต้องการจะทำงานในอนาคต ⁽²⁾								
5) ความท้าทายของงาน (CSO-GH)	- กลับไปทำงานที่บ้าน	103	1.78	0.48	ปานกลาง	1.089	0.368	ไม่แตกต่างกัน
	- กรุงเทพฯ, ปริมณฑล	95	1.77	0.45	ปานกลาง			
	- ภาคเหนือ	28	1.68	0.55	ปานกลาง			
	- ภาคใต้	10	1.60	0.52	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก	35	1.83	0.38	ปานกลาง			
	- ภาคกลาง	22	1.73	0.55	ปานกลาง			
	- ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	99	1.86	0.40	ปานกลาง			

- หมายเหตุ :
1. จำแนกตามเพศ สถิติที่ทดสอบ คือ t-test
 2. จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ภูมิภาคเดิม อาชีพของบิดาและมารดา คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เมื่ออยู่ชั้นปีที่ 3 และภูมิภาคที่ต้องการจะทำงานในอนาคต สถิติที่ทดสอบ คือ F-test
 3. การแปลผล ค่าเฉลี่ย 1-1.49 หมายถึง ระดับต่ำ, 1.50-2.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, 2.50-3.00 หมายถึง ระดับสูง
 4. * $p < 0.05$
** $p < 0.01$

ตารางที่ 7 ข ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41			
1 เพศชาย	1.000																																											
2 มนุษยศาสตร์และสังคม	-.221**	1.000																																										
3 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	.260**	-.844**	1.000																																									
4 วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-.075	-.261**	-.297**	1.000																																								
5 ภูมิอันนาภาคเหนือ	-0.087	-0.068	.118*	-0.090	1.000																																							
6 ภูมิอันนาภาคใต้	0.082	-.115*	.126*	-0.023	-0.065	1.000																																						
7 ภูมิอันนาภาคตะวันออก	0.029	-.138**	.114*	0.041	-0.057	-0.042	1.000																																					
8 ภูมิอันนาภาคกลาง	-0.038	-.113*	0.052	.107*	-0.090	-0.067	-0.058	1.000																																				
9 ภูมิอันนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0.028	.231**	-.219**	-0.018	-.520**	-.383**	-.336**	-.529**	1.000																																			
10 บิดาอาชีพข้าราชการ	-0.001	0.098	-.100*	0.006	0.092	-0.074	0.043	-0.014	-0.033	0.033	1.000																																	
11 บิดาอาชีพพนักงาน	-0.010	-.170**	.134**	0.061	-0.022	0.034	0.015	.146**	-.103*	.103*	-.252**	1.000																																
12 บิดาอาชีพนักธุรกิจ	0.061	0.009	-0.025	0.029	-0.001	-0.009	-0.048	0.031	-0.031	-.575**	-.303**	1.000																																
13 บิดาอาชีพเกษตรกร	-0.011	-0.045	0.084	-0.070	-.099*	0.049	-0.018	-.101*	.112*	-.112*	-.230**	-.121*	-.276**	1.000																														
14 บิดาอาชีพอื่นๆ	-.101*	0.059	-0.023	-0.063	-0.015	0.019	0.029	-0.017	-0.001	0.001	-.145**	-0.076	-.174**	-0.069	1.000																													
15 มารดาอาชีพข้าราชการ	0.068	-0.031	-0.001	0.057	-0.004	-0.030	0.061	-0.053	0.025	-0.025	.516**	-0.082	-.298**	-.179**	-0.080	1.000																												
16 มารดาอาชีพพนักงาน	0.000	-.165**	.156**	0.012	.151**	0.054	0.043	.225**	-.285**	.285**	-0.055	.360**	-0.091	-.108*	-0.046	-.215**	1.000																											
17 มารดาอาชีพนักธุรกิจ	0.028	.111*	-.126*	0.028	-0.038	-0.047	-0.087	-0.046	.114*	-.114*	-.316**	-.115*	.594**	-.260**	-.132**	-.476**	-.353**	1.000																										
18 มารดาอาชีพเกษตรกร	-0.011	-0.080	.118*	-0.070	-.099*	0.049	-0.018	-0.070	0.092	-0.092	-.230**	-0.095	-.241**	.886**	-0.026	-.179**	-.133**	-.294**	1.000																									
19 มารดาอาชีพอื่นๆ	-.126*	.120*	-0.080	-0.069	-0.003	0.010	0.030	-0.037	0.009	-0.009	.104*	-0.013	-.220**	-0.080	.418**	-.177**	-.131**	-.291**	-.109*	1.000																								
20 GPAX ต่ำกว่า 2.00	-0.056	-.143**	.162**	-0.037	0.060	0.011	-0.017	0.025	-0.052	0.052	-0.043	0.068	0.009	0.006	-0.025	-0.011	0.094	-0.012	0.006	-0.079	1.000																							
21 GPAX 2.00-2.49	0.016	-0.006	0.042	-0.065	0.039	-0.056	0.092	-0.026	-0.020	0.020	0.060	-0.047	0.021	-0.026	-0.069	-0.030	0.006	0.095	-0.044	-0.075	-.237**	1.000																						
22 GPAX 2.50-2.99	-0.001	-0.024	-0.009	0.058	-0.077	-0.013	-0.068	-0.002	0.086	-0.086	-0.034	0.050	0.011	0.001	0.001	-0.012	-0.025	-0.030	0.001	.100*	-.218**	-.481**	1.000																					
23 GPAX 3.00-4.00	0.022	.129*	-.147**	0.035	-0.002	0.069	-0.017	0.014	-0.034	0.034	-0.001	-0.048	-0.041	0.023	0.091	0.053	-0.045	-0.064	0.042	0.029	-.190**	-.421**	-.386**	1.000																				
24 ในอนาคตทำงานภูมิอันนาเดิม	-0.010	-0.057	0.030	0.049	0.076	0.007	0.073	.132**	-.168**	.168**	0.094	-0.002	-0.024	-0.024	-0.095	.109*	.165**	-.131**	-0.024	-0.098	.196**	0.043	-.183**	0.013	1.000																			
25 ในอนาคตทำงานกรุงเทพฯ	0.006	-.102*	0.041	.107*	0.005	-0.039	0.019	-0.043	0.035	-0.035	-0.086	0.053	-0.009	0.031	0.066	-0.033	0.068	-0.056	0.011	0.038	-0.004	-0.034	0.064	-0.027	-.338**	1.000																		
26 ในอนาคตทำงานภาคเหนือ	-0.059	0.021	-0.014	-0.013	.243**	0.034	0.000	-0.084	-.116*	.116*	-0.023	-0.040	0.032	0.040	-0.008	-0.078	-0.025	0.014	0.073	0.043	-0.057	-0.034	0.052	0.021	-.166**	-.157**	1.000																	
27 ในอนาคตทำงานภาคใต้	.155**	-0.041	0.003	0.067	-0.048	.351**	-0.031	0.009	-.132**	.132**	0.026	0.042	-0.036	0.000	-0.034	-0.009	0.029	0.020	0.000	-0.053	-0.053	-0.015	-0.002	0.055	-0.097	-0.092	-0.045	1.000																
28 ในอนาคตทำงานภาคตะวันออก	.110*	-.125*	.176**	-0.095	-0.093	0.060	0.036	-0.095	0.076	-0.076	-0.064	-0.059	0.049	0.075	0.025	-0.061	-.099*	0.084	0.075	-0.012	-0.042	-0.057	0.064	0.024	-.187**	-.177**	-0.087	-0.051	1.000															
29 ในอนาคตทำงานภาคกลาง	-0.031	-.143**	.138**	0.006	-0.073	-0.053	-0.047	.245**	-0.066	0.066	-.145**	0.083	0.068	-0.007	0.061	-0.078	0.063	0.030	-0.007	-0.005	-0.042	0.080	-0.018	-0.040	-.146**	-.138**	-0.068	-0.039	-0.076	1.000														
30 อนาคตทำงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.073	.318**	-.252**	-.113*	-.109*	-.128*	-0.080	-.113*	.238**	-.238**	.112*	-0.048	-0.041	-0.076	0.000	0.053	-.198**	.101*	-0.076	0.067	-0.091	0.011	0.060	-0.014	-.347**	-.329**	-.161**	-0.094	-.182**	-.142**	1.000													
31 การประเมินตนเอง (SA)	.111*	.197**	-.205**	0.018	0.024	0.010	-0.065	0.034	-0.014	0.014	0.004	0.025	-0.063	0.030	0.009	0.018	-.155**	0.036	0.015	0.079	-.154**	-0.054	0.036	.126*	-0.051	-.133**	0.069	0.018	0.033	0.032	0.097	1.000												
32 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ(OT)	0.093	0.026	-0.013	-0.024	0.007	-0.059	0.026	.109*	-0.057	0.057	-0.038	0.095	-0.011	0.049	-0.083	0.006	0.016	0.058	0.005	-.120*	-.126*	0.059	0.038	-0.020	0.001	-.106*	0.034	0.074	0.033	0.040	0.013	.532**	1.000											
33 การเลือกเป้าหมาย (GS)	0.097	.183**	-.143**	-0.069	-0.022	0.020	-0.044	0.004	0.020	-0.020	0.031	0.017	-.107*	.104**	-0.007	0.025	-.146**	-0.019	0.082	0.087	-.106*	-0.046	0.022	0.099	-.107*	-.208**	.105*	.110*	0.059	0.071	.135**	.706**	.614**	1.000										
34 การวางแผน (PL)	.103*	.149**	-.146**	-0.002	0.030	-0.058	-0.010	0.036	-0.010	0.010	0.065	0.050	-0.091	0.008	-0.024	0.040	-0.092	0.035	-0.025	0.023	-.124**	-0.033	0.042	0.075	-0.022	-.143**	.116*	0.086	0.047	0.008	0.028	.633**	.660**	.640**	1.000									
35 การแก้ปัญหา (PS)	0.093	.139**	-.147**	0.016	-0.003	-0.024	-0.002	0.059	-0.024	0.024	0.020	0.016	-0.017	0.037	-0.082	0.080	-0.089	0.039	0.024	-.099*	-.165**	-0.050	0.025	.141**	-0.048	-.152**	0.079	.108*	0.041	0.043	0.062	.593**	.620**	.639**	.655**	1.000								
36 ก้าวหน้าทางอาชีพ (CSO-GA)	0.078	.174**	.117*	.099*	.138**	0.002	0.010	0.003	-0.094	0.094	0.032	0.068	0.019	-0.092	-0.076	0.041	.187**	-0.010	-.121*	-.124*	0.075	0.023	-0.047	-0.026	0.089	0.083	0.029	0.045	-0.082	-.110*	-0.094	-.155**	-0.008	-.204**	-0.059	-0.064	1.000							
37 มั่นคงในอาชีพ (CSO-GS)	-0.025	0.093	-0.054	-0.070	-0.034	-0.038	-0.022	-.145**	.143**	-.143**	0.063	0.014	-0.088	0.090	-0.046	-0.031	-0.088	-0.029	.129*	0.079	-0.016	-0.030	-0.006	0.051	-0.035	-.112*	0.084	0.047	0.016	-0.023	0.081	0.052	-0.007	0.098	0.036	0.067	-.364**	1.000						
38 อิสระในการทำงาน (CSO-GF)	-0.063	-0.011	0.033	-0.039	0.001	0.002	0.063	0.042	-0.056	0.056	-0.019	-0.060	0.066	-0.037	0.009	-0.059	0.061	-0.002	-0.037	0.046	0.050	-.107*	0.002	0.080	0.023	0.024	-0.037	-0.016	-0.005	0.077	-0.057	-0.034	-0.093	-0.044	-0.051	-.108*	-.155**	-.397**	1.000					
39 การรักษาสมดุล (CSO-GB)	-0.070	.145**	.133**	-0.018	-0.069	-0.061	-0.026	0.082	0.032	-0.032	-0.062	-.105*	0.021	0.070	.130*	-0.041	.185**	0.037	0.083	.112*	-.113*	0.050	-0.004	0.026	-0.058	-0.029	0.016	-0.029	0.030	0.059	0.038	.134**	0.012	.129*	0.030	0.072	-.450**	0.028	-.235**	1.000				
40 ความท้าทายงาน (CSO-GH)	0.075	-0.065	0.050	0.025	-0.037	.107*	-0.016	0.025	-0.038	0.038	-0.018	0.087	-0.015	-0.037	-0.018</																													

ภาคผนวก ค

การทดสอบเครื่องมือ

- ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ
- ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โมเดลการรับรู้ความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (CDSE)

Mplus VERSION 3.11
MUTHEN & MUTHEN
04/01/2010 3:49 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: CFA_CDSE

DATA:

FILE IS "\\203.158.4.86\institut\Z-BURATIN KHAMPIRAT\Ankส่งเสริม\CFA.dat";

VARIABLE: NAMES ARE ID Sex Soc SCI HEALT

SA OI GS PL PS V01

GAV GSW GFX GBY GHZ;

USEVARIABLES ARE SA OI GS PL PS;

MISSING ARE all (-999);

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS ML;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

MODEL: CDSE BY SA* OI GS PL@1 PS;

GS WITH SA ;

!OI WITH SA ;

PL WITH SA ;

OUTPUT: SAMPSTAT STANDARDIZED RESIDUAL MODINDICES (0)
FSCOEFFICIENT ;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

CFA_CDSE

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	392
Number of dependent variables	5
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	1

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	1103.235
Degrees of Freedom	10
P-Value	0.0000

CFI/TLI

CFI	0.999
TLI	0.997

Loglikelihood

H0 Value	-1080.112
H1 Value	-1078.119

Information Criteria

Number of Free Parameters	12
Akaike (AIC)	2184.225
Bayesian (BIC)	2231.880
Sample-Size Adjusted BIC	2193.804
$(n^* = (n + 2) / 24)$	

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.029	
90 Percent C.I.	0.000	0.094
Probability RMSEA <= .05	0.612	

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.010
-------	-------

MODEL RESULTS

		Estimates	S.E.	Est./S.E.	Std	StdYX
CDSE	BY					
SA		0.845	0.055	15.321	0.399	0.708
OI		0.896	0.054	16.624	0.423	0.784
GS		0.920	0.055	16.648	0.434	0.785
PL		1.000	0.000	0.000	0.472	0.824
PS		0.936	0.055	17.073	0.442	0.802
GS	WITH					
SA		0.047	0.010	4.951	0.047	0.151
PL	WITH					
SA		0.017	0.008	2.002	0.017	0.052
Variances						
CDSE		0.223	0.024	9.453	1.000	1.000
Residual Variances						
SA		0.159	0.014	11.159	0.159	0.499
OI		0.112	0.010	10.789	0.112	0.386
GS		0.117	0.011	10.693	0.117	0.383
PL		0.105	0.011	9.622	0.105	0.321
PS		0.108	0.010	10.343	0.108	0.357

R-SQUARE

Observed
Variable R-Square

SA	0.501
OI	0.614
GS	0.617
PL	0.679
PS	0.643

RESIDUAL OUTPUT

ESTIMATED MODEL AND RESIDUALS (OBSERVED - ESTIMATED)

	Model Estimated	Covariances/Correlations/Residual	Correlations	
	SA	OI	GS	PL PS
SA	0.318			
OI	0.169	0.291		
GS	0.220	0.184	0.306	
PL	0.205	0.200	0.205	0.328
PS	0.176	0.187	0.192	0.208 0.303

	Residuals for	Covariances/Correlations/Residual	Correlations	
	SA	OI	GS	PL PS
SA	0.000			
OI	-0.007	0.000		
GS	0.000	0.000	0.000	
PL	-0.001	0.004	-0.002	0.000
PS	0.008	-0.002	0.003	-0.002 0.000

MODEL MODIFICATION INDICES

Minimum M.I. value for printing the modification index 0.000

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

WITH Statements

OI	WITH SA	2.807	-0.015	-0.015	-0.048
GS	WITH OI	0.271	0.004	0.004	0.014
PL	WITH OI	2.612	0.015	0.015	0.048
PL	WITH GS	0.529	-0.007	-0.007	-0.023
PS	WITH SA	2.808	0.015	0.015	0.050
PS	WITH OI	0.530	-0.007	-0.007	-0.023
PS	WITH GS	0.013	0.001	0.001	0.003
PS	WITH PL	0.878	-0.009	-0.009	-0.029

SUMMARY OF FACTOR SCORES

FACTOR SCORE INFORMATION

	FACTOR SCORE COEFFICIENTS				
	SA	OI	GS	PL	PS
CDSE	0.062	0.214	0.186	0.246	0.232

FACTOR SCORE POSTERIOR COVARIANCE MATRIX
CDSE

CDSE	0.027
------	-------

Beginning Time: 15:49:16
Ending Time: 15:49:16
Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN
3463 Stoner Ave.
Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971
Web: www.StatModel.com
Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2004 Muthen & Muthen

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

โมเดลการรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ (CSO)

Mplus VERSION 3.11
MUTHEN & MUTHEN
04/01/2010 3:50 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: SEM

DATA:

FILE IS "K:\ZZ-P-jing 15 ก.พ. 53\Ankส่งเสริม\SEM2.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE ID SA OI PGS PL PS
CSO GA GF GS GH GB V11-V15 MALE V17-V46;

USEVARIABLES ARE GA GF GS GH GB;

ANALYSIS:

! TYPE IS GENERAL BASIC;
ESTIMATOR IS ML;
ITERATIONS = 15000;
CONVERGENCE = 0.00005;

Model: CSO by GA*.56 GF*.24 GS GH@1 GB;

! GA with GF ;
GH WITH GF ;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES RESIDUAL FSCOEFFICIENT ;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

SEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	389
Number of dependent variables	5
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	1

Observed dependent variables

Continuous					
GA	GF	GS	GH	GB	

Continuous latent variables
CSO

```

Estimator                      ML
Information matrix              EXPECTED
Maximum number of iterations    15000
Convergence criterion          0.500D-04
Maximum number of steepest descent iterations 20

```

```

Input data file(s)
  K:\ZZ-P-jing 15 ก.พ. 53\Ankตั้งเสริม\SEM2.dat

```

```

Input data format  FREE

```

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

	Means				
	GA	GF	GS	GH	GB
1	2.005	2.126	2.046	2.015	1.784
	Covariances				
	GA	GF	GS	GH	GB
GA	0.216				
GF	-0.037	0.224			
GS	-0.021	-0.039	0.142		
GH	-0.059	-0.005	-0.024	0.227	
GB	-0.007	-0.053	-0.011	-0.053	0.211
	Correlations				
	GA	GF	GS	GH	GB
GA	1.000				
GF	-0.167	1.000			
GS	-0.119	-0.221	1.000		
GH	-0.268	-0.020	-0.133	1.000	
GB	-0.031	-0.242	-0.061	-0.244	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

WARNING: THE RESIDUAL COVARIANCE MATRIX (PSI) IS NOT POSITIVE DEFINITE.
PROBLEM INVOLVING VARIABLE CSO.

TESTS OF MODEL FIT

Chi-Square Test of Model Fit

```

Value                      4.898
Degrees of Freedom          4
P-Value                     0.2974

```

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	163.010	
Degrees of Freedom	10	
P-Value	0.0000	
CFI/TLI		
CFI	0.994	
TLI	0.985	
Loglikelihood		
H0 Value	-1118.633	
H1 Value	-1116.184	
Information Criteria		
Number of Free Parameters	11	
Akaike (AIC)	2259.267	
Bayesian (BIC)	2302.866	
Sample-Size Adjusted BIC	2267.964	
(n* = (n + 2) / 24)		
RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)		
Estimate	0.024	
90 Percent C.I.	0.000	0.083
Probability RMSEA <= .05	0.692	
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)		
Value	0.032	

MODEL RESULTS

		Estimates	S.E.	Est./S.E.
CS0	BY			
GA		0.317	0.155	2.047
GF		0.955	0.174	5.496
GS		0.226	0.109	2.068
GH		1.000	0.000	0.000
GB		0.322	0.158	2.041
GH	WITH			
GF		0.145	0.085	1.711
Variances				
CS0		-0.156	0.088	-1.767
Residual Variances				
GA		0.232	0.019	12.100
GF		0.366	0.088	4.158
GS		0.150	0.012	12.591
GH		0.382	0.095	4.014
GB		0.227	0.019	11.970

RESIDUAL OUTPUT

ESTIMATED MODEL AND RESIDUALS (OBSERVED - ESTIMATED)

	Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations				
	GA	GF	GS	GH	GB
GA	0.216				
GF	-0.047	0.223			
GS	-0.011	-0.034	0.142		
GH	-0.050	-0.005	-0.035	0.226	
GB	-0.016	-0.048	-0.011	-0.050	0.210

	Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations				
	GA	GF	GS	GH	GB
GA	0.000				
GF	0.011	0.000			
GS	-0.010	-0.005	0.000		
GH	-0.010	0.000	0.012	0.000	
GB	0.009	-0.004	0.001	-0.003	0.000

MODEL MODIFICATION INDICES

Minimum M.I. value for printing the modification index 10.000

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

No modification indices above the minimum value.

SUMMARY OF FACTOR SCORES

FACTOR SCORE INFORMATION

	FACTOR SCORE COEFFICIENTS				
	GA	GF	GS	GH	GB
CS0	-0.924	-1.251	-1.020	-1.292	-0.958

FACTOR SCORE POSTERIOR COVARIANCE MATRIX
CS0

CS0	-0.675
-----	--------

Beginning Time: 15:50:41
Ending Time: 15:50:41
Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN
3463 Stoner Ave.
Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971
Web: www.StatModel.com
Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2004 Muthen & Muthen

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพ
ของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน

Mplus VERSION 3.11
MUTHEN & MUTHEN
04/01/2010 11:20 AM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: SEM

DATA:

FILE IS "K:\ZZ-P-jing 15 ;.%. 53\A¹;Êè\$àÊÃÔÁ\SEM2.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE ID SA OI PGS PL PS
CS0 GA GF GS GH GB V11-V15 MALE V17-V46;

USEVARIABLES ARE SA OI PGS PL PS
!V11-V15;
CS0 MALE V17 V24 V29 V34 V36 V41;
!GA GF GS GH GB;

ANALYSIS:

! TYPE IS GENERAL BASIC;
ESTIMATOR IS ML;
ITERATIONS = 1000;
CONVERGENCE = 0.00005;

Model: CDSE by SA OI PGS PL PS ;
! CS0 by GA GF GS@.32 GH@.05 GB;

! CS0 by V11-V15;
CS0 on CDSE MALE V17 V24 V29 V34 V36 V41;
CDSE on MALE V17 V24 V29 V34 V36 V41;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES RESIDUAL STANDARDIZED;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

SEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	389
Number of dependent variables	6
Number of independent variables	7
Number of continuous latent variables	1

Observed dependent variables

Continuous					
SA	OI	PGS	PL	PS	CS0

Observed independent variables

MALE V17 V24 V29 V34 V36
V41

Continuous latent variables

CDSE

Estimator

Information matrix

Maximum number of iterations

Convergence criterion

Maximum number of steepest descent iterations

ML
EXPECTED
1000
0.500D-04
20

Input data file(s)

K:\ZZ-P-jing 15 j.%. 53\A¹jÊèšàÊÃÔÁ\SEM2.dat

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

	Means SA	OI	PGS	PL	PS
1	3.716	3.611	3.680	3.614	3.493
	Means CS0	MALE	V17	V24	V29
1	1.995	0.427	0.424	0.753	0.098
	Means V34	V36	V41		
1	0.100	0.100	0.239		
	Covariances SA	OI	PGS	PL	PS
SA	0.320				
OI	0.163	0.293			
PGS	0.222	0.185	0.307		
PL	0.206	0.205	0.204	0.331	
PS	0.186	0.186	0.197	0.209	0.306
CS0	0.006	0.003	0.008	0.003	0.003
MALE	0.031	0.024	0.028	0.029	0.025
V17	0.055	0.008	0.049	0.042	0.039
V24	-0.004	-0.014	0.006	-0.002	-0.005
V29	0.005	0.007	0.017	0.001	0.006
V34	0.005	-0.004	0.014	-0.006	0.005
V36	-0.024	-0.019	-0.016	-0.019	-0.028
V41	-0.035	-0.020	-0.049	-0.033	-0.037

	Covariances CS0	MALE	V17	V24	V29
CS0	0.016				
MALE	0.004	0.245			
V17	0.000	-0.053	0.245		
V24	0.000	0.005	0.051	0.186	
V29	-0.002	-0.003	-0.005	0.014	0.088
V34	-0.003	-0.004	-0.009	0.009	0.078
V36	-0.005	-0.007	-0.022	-0.006	0.000
V41	-0.002	0.003	-0.024	0.008	0.005

	Covariances V34	V36	V41
V34	0.090		
V36	0.000	0.090	
V41	0.002	-0.001	0.182

	Correlations SA	OI	PGS	PL	PS
SA	1.000				
OI	0.532	1.000			
PGS	0.708	0.615	1.000		
PL	0.633	0.660	0.639	1.000	
PS	0.595	0.621	0.641	0.656	1.000
CS0	0.086	0.050	0.109	0.039	0.046
MALE	0.111	0.090	0.100	0.103	0.092
V17	0.197	0.029	0.180	0.149	0.142
V24	-0.017	-0.059	0.025	-0.008	-0.022
V29	0.027	0.041	0.103	0.004	0.035
V34	0.028	-0.022	0.085	-0.032	0.031
V36	-0.141	-0.114	-0.098	-0.113	-0.168
V41	-0.145	-0.085	-0.208	-0.136	-0.158

	Correlations CS0	MALE	V17	V24	V29
CS0	1.000				
MALE	0.064	1.000			
V17	-0.001	-0.215	1.000		
V24	0.007	0.024	0.238	1.000	
V29	-0.056	-0.021	-0.037	0.108	1.000
V34	-0.069	-0.028	-0.061	0.072	0.870
V36	-0.123	-0.046	-0.148	-0.047	0.005
V41	-0.046	0.016	-0.115	0.041	0.039

	Correlations V34	V36	V41
V34	1.000		
V36	0.003	1.000	
V41	0.014	-0.007	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

TESTS OF MODEL FIT

Chi-Square Test of Model Fit

Value	84.916
Degrees of Freedom	37
P-Value	0.0000

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	1205.137
Degrees of Freedom	57
P-Value	0.0000

CFI/TLI

CFI	0.958
TLI	0.936

Loglikelihood

H0 Value	-1747.923
H1 Value	-1705.465

Information Criteria

Number of Free Parameters	26
Akaike (AIC)	3547.846
Bayesian (BIC)	3650.899
Sample-Size Adjusted BIC	3568.403
$(n^* = (n + 2) / 24)$	

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.058	
90 Percent C.I.	0.042	0.074
Probability RMSEA <= .05	0.203	

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.025
-------	-------

MODEL RESULTS

		Estimates	S.E.	Est./S.E.	Std	StdYX
CDSE	BY					
	SA	1.000	0.000	0.000	0.444	0.785
	OI	0.917	0.059	15.485	0.407	0.752
	PGS	1.036	0.060	17.406	0.459	0.830
	PL	1.052	0.062	16.977	0.467	0.813
	PS	0.983	0.060	16.380	0.436	0.788
CDSE	ON					
	MALE	0.150	0.047	3.182	0.339	0.168
	V17	0.178	0.050	3.581	0.402	0.199
	V24	-0.079	0.054	-1.447	-0.178	-0.077
	V29	0.229	0.155	1.481	0.517	0.153
	V34	-0.121	0.153	-0.793	-0.273	-0.082
	V36	-0.185	0.076	-2.427	-0.417	-0.125
	V41	-0.179	0.054	-3.327	-0.403	-0.172
CS0	ON					

CDSE	0.018	0.016	1.104	0.008	0.062
CS0	ON				
MALE	0.011	0.013	0.801	0.011	0.042
V17	-0.009	0.014	-0.613	-0.009	-0.034
V24	0.005	0.015	0.310	0.005	0.016
V29	0.005	0.044	0.109	0.005	0.011
V34	-0.034	0.043	-0.797	-0.034	-0.081
V36	-0.049	0.022	-2.251	-0.049	-0.115
V41	-0.012	0.015	-0.768	-0.012	-0.040
Residual Variances					
SA	0.122	0.011	11.348	0.122	0.383
OI	0.127	0.011	11.851	0.127	0.434
PGS	0.095	0.009	10.345	0.095	0.311
PL	0.112	0.010	10.793	0.112	0.340
PS	0.116	0.010	11.291	0.116	0.378
CS0	0.016	0.001	13.940	0.016	0.971
CDSE	0.174	0.020	8.864	0.883	0.883

R-SQUARE

Observed
Variable R-Square

SA 0.617
OI 0.566
PGS 0.689
PL 0.660
PS 0.622
CS0 0.029

Latent
Variable R-Square

CDSE 0.117

RESIDUAL OUTPUT

ESTIMATED MODEL AND RESIDUALS (OBSERVED - ESTIMATED)

	Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations				
	SA	OI	PGS	PL	PS
SA	0.319				
OI	0.180	0.292			
PGS	0.204	0.187	0.306		
PL	0.207	0.190	0.214	0.330	
PS	0.193	0.177	0.200	0.203	0.305
CS0	0.005	0.004	0.005	0.005	0.005
MALE	0.027	0.025	0.028	0.029	0.027
V17	0.040	0.037	0.041	0.042	0.039
V24	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003
V29	0.007	0.007	0.008	0.008	0.007
V34	0.004	0.003	0.004	0.004	0.003
V36	-0.021	-0.019	-0.022	-0.022	-0.021
V41	-0.036	-0.033	-0.037	-0.038	-0.035

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

	CS0	MALE	V17	V24	V29
CS0	0.016				
MALE	0.004	0.245			
V17	0.000	-0.052	0.244		
V24	0.000	0.005	0.051	0.186	
V29	-0.002	-0.003	-0.005	0.014	0.088
V34	-0.003	-0.004	-0.009	0.009	0.078
V36	-0.005	-0.007	-0.022	-0.006	0.000
V41	-0.002	0.003	-0.024	0.008	0.005

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

	V34	V36	V41
V34	0.090		
V36	0.000	0.090	
V41	0.002	-0.001	0.182

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	SA	OI	PGS	PL	PS
SA	0.000				
OI	-0.018	0.000			
PGS	0.017	-0.003	0.000		
PL	-0.002	0.015	-0.011	0.000	
PS	-0.008	0.008	-0.004	0.005	0.000
CS0	0.001	-0.001	0.003	-0.002	-0.002
MALE	0.004	-0.001	-0.001	0.000	-0.002
V17	0.015	-0.029	0.008	0.000	-0.001
V24	-0.001	-0.011	0.009	0.001	-0.002
V29	-0.003	0.000	0.009	-0.007	-0.001
V34	0.001	-0.007	0.010	-0.009	0.002
V36	-0.003	0.001	0.005	0.003	-0.007
V41	0.001	0.013	-0.012	0.004	-0.002

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	CS0	MALE	V17	V24	V29
CS0	0.000				
MALE	0.000	0.000			
V17	0.000	0.000	0.000		
V24	0.000	0.000	0.000	0.000	
V29	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
V34	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
V36	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
V41	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	V34	V36	V41
V34	0.000		
V36	0.000	0.000	
V41	0.000	0.000	0.000

MODEL MODIFICATION INDICES

Minimum M.I. value for printing the modification index 10.000

		M.I.	E.P.C.	Std E.P.C.	StdYX E.P.C.
WITH Statements					
OI	WITH SA	13.316	-0.030	-0.030	-0.097
PGS	WITH SA	22.271	0.038	0.038	0.122
PL	WITH OI	11.363	0.028	0.028	0.089
PL	WITH PGS	11.462	-0.028	-0.028	-0.088
V29	WITH CS0	999.000	0.000	0.000	0.000

Beginning Time: 11:20:28
Ending Time: 11:20:28
Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN
3463 Stoner Ave.
Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971
Web: www.StatModel.com
Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2004 Muthen & Muthen

ประวัติผู้เขียน

นางวาสนา ภัตสร โยธิน เกิดวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2508 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ในปีการศึกษา 2531 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต่อมาในปีการศึกษา 2549 ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติงานในตำแหน่งโภชนากร ประจำโครงการอาหารสำหรับโรงพยาบาล ในศูนย์ผู้อพยพชาวกัมพูชา ศูนย์ ไซต์ บี อำเภอสังขะ และศูนย์อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ และศูนย์ ไซต์ ทุ อำเภอตาพระยา จังหวัดปราจีนบุรี ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ส่วนส่งเสริมวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ที่อยู่ปัจจุบัน ส่วนส่งเสริมวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 111 ถนนมหาวิทยาลัย ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 หมายเลขโทรศัพท์ 0-4422-4028 E-mail: yotin@sut.ac.th