



ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาท
ความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
A CAUSAL MODEL OF CAREER ENGAGEMENT AMONG APPLIED THAI TRADITIONAL
MEDICINE STUDENTS: THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY AS A MEDIATOR

สุภัสร อัญวรณกุล

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาท
ความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A CAUSAL MODEL OF CAREER ENGAGEMENT AMONG APPLIED THAI TRADITIONAL
MEDICINE STUDENTS: THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY AS A MEDIATOR



SUPASORN YUWANNAKUL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาท

ความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ของ

สุภาสร อ्यूวรรณกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทย ประยุกต์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทาง อาชีพ
ผู้วิจัย	สุภสร อยู่วรรณกุล
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทย
ประยุกต์ (2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความยึด
มั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปร
ส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ชั้นปี 3 และ 4 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน
จำนวน 373 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย
และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) นักศึกษามีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม
และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย
ตนเอง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับกลาง นักศึกษามีระดับความสามารถในการปรับตัว
ทางอาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับสูง (2) โมเดลเชิงสาเหตุและผล
ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 65.23, $df = 50$, $p = 0.07$, RMSEA = 0.03, CFI = 1.00, TLI =
0.99 โดยตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาได้ร้อยละ 66.00 (3)
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ โดย
มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านในลักษณะการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ ส่วนการ
สนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัว
แปรส่งผ่านในลักษณะการส่งผ่านแบบบางส่วน

คำสำคัญ : ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ, บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, การสนับสนุนทางสังคม, ความ
ยึดมั่นผูกพันในอาชีพ, นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

Title	A CAUSAL MODEL OF CAREER ENGAGEMENT AMONG APPLIED THAI TRADITIONAL MEDICINE STUDENTS: THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY AS A MEDIATOR
Author	SUPASORN YUWANNAKUL
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Chaoyut Kleebua

This research aims to study the following: (1) to analyze the level of career adaptability, the Five-Factor Model of personality, social support, and career engagement was applied to Thai traditional medicine students; and (2) to test the effects of the Five-Factor Model of Personality and social support on career engagement with the mediating effect of career adaptability. The data were collected by a proportional stratified random sampling from 373 applied Thai traditional medicine students, who were in third and fourth year. A questionnaire was used as a tool in this study. The descriptive statistics and structural equation modeling (SEM) analyzed the data with the following results: (1) the students had an agreeable and conscientious personality at a high level, whereas they had a neuroticism, extraversion, and an openness to experience personality at a middle level. Moreover, the students had career adaptability, social support, and career engagement at a high level; (2) the fit statistics for this analysis, Chi-square = 65.23, df = 50, p = 0.07, RMSEA = 0.03, CFI = 1.00, TLI = 0.99, demonstrated a good fit to the data, and this model explained 66% of the career engagement variance; and (3) the factor of career adaptability fully mediated the relationship between the personality dimension, openness to experience and conscientiousness, and career engagement, while partially mediated the relationship between social support and career engagement.

Keyword : Career adaptability, Five-Factor Model, Social support, Career engagement, Applied Thai traditional medicine students

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลสำคัญหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ อาจารย์ผู้เป็นที่เคารพรักของผู้วิจัยเป็นอย่างดี นอกจากนี้อาจารย์จะมอบวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยแล้ว อาจารย์ยังมอบคำแนะนำและกำลังใจที่ดีตลอดการทำปริญญาานิพนธ์ครั้งนี้เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ศจีมาจ ณ วิเชียร ประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราพร สุรการ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำแนะนำและตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งมอบข้อสังเกตและแนวคิดใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยุทนต์ อยู่ในคิด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราพร สุรการ และ อาจารย์ ปฐมภรณ์ ราชวัฒน์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยจนปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศันสนีย์ มณีศรี ที่กรุณาอนุญาตให้นำมาตรวจคุณภาพห้องค้ประกอบมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้ประสานงานทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอบคุณนิสิตนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทุกคำตอบของน้อง ๆ แพทย์แผนไทยประยุกต์เป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จในการทำปริญญาานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่มอบความรู้อันทรงคุณค่าให้กับผู้วิจัย รวมถึงผู้เขียนเอกสาร ตำรา และงานวิจัยทุกฉบับที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและอ้างอิงในปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย ที่สนับสนุนทุนการนำเสนอบทความวิจัยในงานประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 52

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ฌักทรร พานิชการ คณะผู้บริหาร และพี่ ๆ น้อง ๆ ภัทรรักษาคลินิกการแพทย์แผนไทยประยุกต์ทุกท่าน ที่มอบกำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ จิตวิทยาประยุกต์ รุ่นที่ 4 ทุกคนที่มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือกัน รับฟังปัญหา และให้กำลังใจกันมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มเรียนวันแรกจนกระทั่งงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณแม่กัลยา อยู่วรรณกุล คุณน้าลู่ แซ่อึ้ง และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่มอบความรักความห่วงใยให้กับผู้วิจัยเสมอมา ความรักอันยิ่งใหญ่นี้เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อันคุณค่าและคุณประโยชน์ทั้งหลายจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตราบเท่าทุกวันนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามงานวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
ขอบเขตด้านเนื้อหา	8
ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างวิจัย	9
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
นิยามเชิงปฏิบัติการ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	15
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	31
ตอนที่ 3 ผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	46

ตอนที่ 4 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
อักษรย่อแทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล.....	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มี มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมี ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย	91
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	96
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	96
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก.....	114

ภาคผนวก ก ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ 115

ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 117

ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย 122

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม M plus 127

ประวัติผู้เขียน..... 149



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและโครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีการประกอบสร้าง อาชีพ	23
ตาราง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยความพร้อมในการปรับตัว	31
ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้าน	38
ตาราง 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยบริบทแวดล้อม	41
ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัย	55
ตาราง 6 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	56
ตาราง 7 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	58
ตาราง 8 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม	59
ตาราง 9 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ	60
ตาราง 10 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์	61
ตาราง 11 ผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	62
ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม	63
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (N=50).....	64
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (N=50)	66
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความของตัว แปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (N=50)	68
ตาราง 16 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	75

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จำแนกตามชั้นปีและมหาวิทยาลัย.....	77
ตาราง 18 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัย	79
ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ($N = 373$).....	82
ตาราง 20 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม	85



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แบบจำลองแสดงลำดับขั้นและการพัฒนาทางอาชีพตลอดช่วงชีวิต (The Ladder Model of Life-Career Stages and Developmental Tasks) ของ Super (1990)	19
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การตอบสนองต่อการปรับตัว และผลลัพธ์ของการปรับตัว	24
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย	53
ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ.....	65
ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	67
ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในอาชีพพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ.....	69
ภาพประกอบ 7 โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์	86

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องการพัฒนาความเป็นอยู่ของคนไทยให้ดีขึ้น มุ่งเน้นให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม ประกอบกับกรอบ แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) (Office of the higher education commission, 2007) ที่นอกจากจะให้ความสำคัญกับการจัดการในระดับอุดมศึกษาแล้ว ยังให้ ความสำคัญกับการพัฒนาเยาวชน นักศึกษา และบัณฑิตในอนาคต ซึ่งการผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศต่อไปนั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมี กระบวนการผลิตและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสามารถในการ ปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้นในอนาคต หรือ อาจกล่าวได้ว่าหน้าที่หลักของสถาบันการศึกษาคือการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมถึง ความพร้อมในการประกอบอาชีพให้กับผู้เรียนในอนาคต (Negru-Subtirica & Pop, 2016) และใน กลุ่มวิชาชีพในสายงานด้านสุขภาพเป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่ต้องการได้รับการเตรียมความพร้อมอย่าง มากทั้งความรู้จากการฝึกประสบการณ์และทัศนคติเชิงบวกก่อนเข้าสู่วิชาชีพเช่น แพทย์ ทันต แพทย์ พยาบาล (Gilmour, Welply, Cowpe, Bullock, & Jones, 2016; Moro, Spooner, & McLean, 2019; ชูติมา เฟิงใหญ่, ตวงพร ชุมประเสริฐ, และ ศรีวัฒนา เพ็ชรรัตน์, 2562) โดยเฉพาะแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่นอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีทางการแพทย์ แผนไทย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการตีความและการทำความเข้าใจแล้ว ยังต้อง มีความเข้าใจในพื้นฐานวิทยาศาสตร์การแพทย์เพื่อใช้ในการรักษาผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม และใช้ สื่อสารระหว่างสหวิชาชีพต่าง ๆ อีกด้วย (ดวงทิพย์ อรัญดร, 2559)

แพทย์แผนไทยประยุกต์เป็นวิชาชีพที่นำศาสตร์การแพทย์แผนไทยมาใช้ในการดูแล สุขภาพของผู้มารับบริการ โดยครอบคลุมทั้งการป้องกัน การบำบัดรักษาโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพของผู้มารับบริการ การเรียนการสอนหลักสูตรการแพทย์แผนไทย ประยุกต์ในระบบมหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นผลิตแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่มีความรู้ความสามารถทั้ง ทางด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแพทย์แผนไทยประยุกต์ และคุณธรรมทั่วไปที่บุคคล พึงมี (มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ พ.ศ. 2554, 2555) ซึ่ง การที่จะบรรลุเป้าหมายตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่กล่าวมาข้างต้นได้นั้น การเตรียมความพร้อม

ทางด้านวิชาการของสถาบันการศึกษาที่ให้แก่นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์เพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอ เพราะการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาเป็นช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนเข้าสู่ วัยทำงาน การเปลี่ยนผ่านนี้เป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับนักศึกษาทุกคน ไม่เว้นแม้กระทั่งนักศึกษา แพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยในช่วงรอยต่อนักศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทั้งร่างกายและแรงใจเป็น อย่างมากในการก้าวผ่านอุปสรรค เพื่อไปสู่ความสำเร็จตามเส้นทางแห่งอาชีพที่นักศึกษาได้เลือก ไว้ (Hlad'o, Lazarová, & Hloušková, 2019b) และเมื่อนักศึกษาเปลี่ยนจากสถานะจากผู้เรียนที่ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอาจารย์และรุ่นพี่มาเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงหรือแพทย์แผนไทยประยุกต์ นักศึกษาต้องรับผิดชอบและตัดสินใจให้การรักษาแก่ผู้มารับบริการด้วยตนเอง อีกทั้งยังต้องเผชิญ กับความคาดหวังในคุณภาพและมาตรฐานของการให้บริการจากผู้มารับบริการอีกด้วย (ขวัญชนก เทพปั้น, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร ไหว้ธีระกุล, และ มธุรส ทิพยมงคลกุล, 2560)

จากสภาพการณ์ของนักศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น การเตรียมความพร้อมและการสร้าง เสริมความสามารถในการปรับตัวเพื่อจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เมื่อต้องเข้าสู่วิชาชีพของนักศึกษา แพทย์แผนไทยประยุกต์นั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งหากสถาบันการศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปล่อยให้ นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์เผชิญกับสภาพการณ์ดังกล่าวเพียงลำพัง และนักศึกษาไม่ สามารถปรับตัวได้ อาจจะทำให้นักศึกษาเกิดภาวะเครียดและความวิตกกังวลเรื้อรัง ซึ่งส่งผล กระทบต่อคุณภาพของการเรียนรู้และนำไปสู่การลาออกในที่สุด ยกตัวอย่าง ผลวิจัยของ วิทยา บุญเลิศเกิดไกร และ ชาติชาย คล้ายสุบรรณ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยความเครียดส่วนตัวมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาแพทย์ และเสนอแนะให้สถาบันการศึกษาสร้าง กิจกรรมที่สนับสนุนการปรับตัวให้กับนักศึกษา หรือในงานของ Woo and Newman (2020) ที่ ทำการศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในประเทศสิงคโปร์ พบว่ามากกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างรายงานว่าการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพก่อให้เกิด ความเครียด เช่นเดียวกับ เบญญาภา พิภพชวัน, วราภรณ์ แยมทิม, และ ประสงค์ ต้นพิชัย (2561) ที่กล่าวว่าพยาบาลจบใหม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ หากไม่สามารถปรับได้ก็จะนำไปสู่ความรู้สึกลึ้มเหลว เกิดความเครียดเรื้อรังและอาจนำไปสู่ ปัญหาการลาออกในที่สุด และแม้ว่าจะยังไม่มีการศึกษาภาวะเครียดและวิตกกังวลในนักศึกษา แพทย์แผนไทยประยุกต์อย่างชัดเจน เหมือนกับกลุ่มนักศึกษาแพทย์หรือพยาบาลมากนัก แต่ใน งานวิจัยของ นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม (2553) ได้ชี้ให้เห็นว่านักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ของ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีระดับความเครียดสูงกว่าเกณฑ์ปกติมากกว่าร้อยละ 50 ของนักศึกษา ทั้งหมด

เมื่อการเปลี่ยนเข้าสู่วัยทำงานสร้างปัญหาอุปสรรค และก่อให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล ตลอดจนสร้างความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายในชีวิตของนักศึกษา สถาบันการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามบทบาทหน้าที่การทำงานและการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ ซึ่งคุณลักษณะนี้คือ “ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability)” (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012) อันเป็นหัวใจหลักของทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory) และโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (career construction model of adaptation) ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพนี้เป็นคุณลักษณะจำเป็นสำหรับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา (สุวิทย์ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณ หิรัญรักษ์, 2561) เป็นต้นทุนความสามารถ (adaptability resource) ที่สำคัญในการพัฒนาอาชีพ (career development) ที่จะช่วยสร้างความกล้าตัดสินใจในเส้นทางแห่งอาชีพและช่วยให้นักศึกษาล้ำที่เผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้วยความเข้าใจ (Ispir, Elibol, & Sönmez, 2019) อีกทั้งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพยังช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักถึงอนาคต รู้จักการวางแผนเส้นทางอาชีพ เรียนรู้ที่จะทำความรู้จักกับอาชีพของตนเองในอนาคต (Savickas & Porfeli, 2012) มีการตอบสนองต่อการปรับตัวมากขึ้น (adapting response) นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงการมีความพึงพอใจในชีวิต และการมีสุขภาวะที่ดี (well-being) เมื่อต้องเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017)

การตอบสนองต่อการปรับตัวที่สำคัญรูปแบบหนึ่งที่เป็นผลจากความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ คือ ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (career engagement) กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพก็จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมจัดการทางอาชีพ (career management behaviors) โดยบุคคลนั้นจะมีการวางแผนทางอาชีพ มีการสำรวจเส้นทางอาชีพ สร้างและค้นหาเครือข่ายในการส่งเสริมเส้นทางอาชีพ และมีทักษะในการพัฒนาตนเอง (Nilforooshan & Salimi, 2016) ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพนี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล (Hirschi, Freund, & Herrmann, 2014) นำบุคคลไปสู่ความพึงพอใจในอาชีพ และประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่อต้องเปลี่ยนสถานะจากวัยเรียนเป็นวัยทำงาน อีกทั้งเป็นการสะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี (Hirschi et al., 2014; Nilforooshan & Salimi, 2016; Upadyaya & Salmela-Aro, 2015) ซึ่งหากบุคคลที่มีระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพต่ำ บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาในการค้นหาความหมายแห่งอาชีพ (career

meaning) และมีความพึงพอใจในอาชีพ (career satisfaction) ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการลาออกจากราชการ (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012; Zhu, Cai, Buchtel, & Guan, 2019) ดังนั้น การส่งเสริมให้นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพตั้งแต่วัยเรียน นอกจากจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพแล้วยังส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพและลดความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพของนักศึกษาในอนาคต

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาและส่งเสริมให้นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและมีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพได้นั้น สถาบันการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยความพร้อมในการปรับตัว (adaptability readiness) ของแต่ละบุคคล เนื่องจากผลการศึกษาวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพขึ้นอยู่กับความพร้อมในการปรับตัวของแต่ละบุคคล ยกตัวอย่าง ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางอาชีพของ Rudolph et al. (2017) จำนวน 90 เรื่อง ที่ได้จัดกลุ่มประเภทของตัวแปรความพร้อมในการปรับตัวที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มความสามารถทางปัญญา (cognitive ability) เช่น ความถนัดทางปัญญาทั่วไป (general mental ability: GMA) ผลการเรียนเฉลี่ย (grade point average: GPA) ค่าคะแนนสอบเข้ามหาวิทยาลัย (ACT score) และกลุ่มคุณลักษณะส่วนบุคคล (personality traits) เช่น การประเมินแก่นแท้ของตนเอง (core self-evaluation) การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) การมุ่งอนาคต (future orientation) บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) ความหวัง (hope) และการมองโลกในแง่ดี (optimism) และในบรรดาตัวแปรความพร้อมในการปรับตัวที่กล่าวมา ตัวแปรที่นักวิจัยนิยมใช้และได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สามารถอธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้อย่างเหมาะสม คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model of personality: the Big-Five personality) (Avram, Burtaverde, & Zanfirescu, 2019; Li et al., 2015; Qi, Liu, & Chen, 2017; Storme, Celik, & Myszkowski, 2020) กล่าวคือ บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทการทำงานและการประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างแตกต่างกัน (Nilforooshan & Salimi, 2016; Rudolph, Zacher, & Hirschi, 2019) ดังนั้น บุคคลจึงควรประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน เพราะบุคลิกภาพที่เหมาะสมนั้นนอกจากจะทำให้บุคคลมีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองให้กับบุคคลได้อีกด้วย (สุปราณี แดงวงษ์, อนุรักษ์ เร่งรัด, เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, และ

วิจัยวุฒิ อยู่ในศีล, 2562) ด้วยผลลัพธ์ที่ดีของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและการประสบความสำเร็จทางอาชีพ ผู้วิจัยจึงยกตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้เป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้

แม้ว่าตามแนวคิดของโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพจะไม่ได้ระบุองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของบุคคลไว้อย่างชัดเจน แต่ด้วยแนวคิดหลักของทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของบุคคลให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ (person-environment integration) (Savickas, 2005, 2013; Savickas & Porfeli, 2012) ประกอบกับผลการศึกษาของ (Rudolph et al., 2019) ที่ชี้ว่างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพจำนวนมากยังขาดการศึกษาดูผลกระทบที่มาจากปัจจัยทางบริบท (contextual factor) จึงเป็นที่น่าสนใจว่าปัจจัยทางบริบท จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการปรับตัวทางอาชีพตามทฤษฎีและโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพอย่างไร โดยเฉพาะในบริบทนักศึกษา การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (social support) ในด้านต่าง ๆ จากครู พ่อแม่ เพื่อน และบุคคลสำคัญ จะมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน พฤติกรรมการสำรวจอาชีพ และการเตรียมความพร้อมทางอาชีพ (Kim, Kim, & Lee, 2018) อีกทั้งมีส่วนช่วยให้ นักศึกษาประสบความสำเร็จในด้านการเรียน ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและการพัฒนาอาชีพ และสนับสนุนความกล้าตัดสินใจของนักศึกษาในช่วงเวลาที่ยากลำบาก (Fawehinmi & Yahya, 2018; Hui, Yuen, & Chen, 2018; Öztemel & Yildiz-Akyol, 2019) นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมยังส่งผลต่อไปถึงความสามารถในการถูกจ้างงาน (employability) ของนักศึกษาหลังสำเร็จการศึกษา ผ่านการเพิ่มขึ้นของระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้อีกด้วย (Xia, Gu, Huang, Zhu, & Cheng, 2020) ดังนั้น เพื่อเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้และขยายความเข้าใจถึงความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้ดียิ่งขึ้น งานวิจัยนี้จึงได้นำตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมาใช้เป็นตัวแปรต้นในเชิงของปัจจัยทางบริบทที่อธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพพร้อมกับแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ เพราะไม่เพียงแต่นักศึกษาจะได้รับประโยชน์จากศึกษาในครั้งนี้ แต่พ่อแม่และอาจารย์จะได้ทราบถึงการสนับสนุนทางสังคมในด้านที่จำเป็นต่อการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการให้การสนับสนุนแก่นักศึกษาในด้านที่เหมาะสมต่อไป

จากที่นำเสนอมาในข้างต้นเกี่ยวกับตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ประกอบกับผลการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยความพร้อมในการปรับตัวและสภาพบริบทแวดล้อมภายนอก มีผลต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองต่อการปรับตัวในรูปแบบความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในชีวิต และการประสบความสำเร็จในการทำงานในอนาคต อาจกล่าวได้ว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพนี้เป็นตัวแปรส่งผ่านหรือเป็นกลไกสำคัญ ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการสนับสนุนทางสังคมกับความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในอาชีพในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ ในการงานวิจัยนี้ จึงได้มุ่งเน้นการศึกษาและพัฒนาโมเดลที่บูรณาการบริบทแวดล้อมเข้ากับปัจจัยความพร้อมส่วนบุคคลในการปรับตัวทางอาชีพ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งก็คือความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมุ่งเน้นศึกษาในนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติหรือผ่านการฝึกงานในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาแล้ว ทำให้นักศึกษาทั้ง 2 ชั้นปีนี้มีประสบการณ์และพอมองเห็นภาพการทำงานของตนเองในอนาคต ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับพ่อแม่ อาจารย์ สถาบันการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบการพิจารณานโยบายหรือแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพแพทย์แผนไทย สามารถทำงานในฐานะแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน อีกทั้งเป็นผู้ที่มีสุขภาพที่ดีและมีความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์เหล่านี้เองจะกลายมาเป็นกำลังสำคัญของวิชาชีพแพทย์แผนไทยและจะช่วยดำรงศาสตร์การแพทย์แผนไทยอันทรงคุณค่าให้คงอยู่กับสังคมไทยสืบไป

คำถามงานวิจัย

1. นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ บุคลิกภาพ ห่วงศ์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพในระดับใด
2. บุคลิกภาพ ห่วงศ์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ และมีอิทธิพลในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสำคัญของการวิจัย

1. **ด้านทฤษฎี** งานวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพและโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพของ Savickas (2005, 2013) มาศึกษาในนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยเน้นศึกษาและทำความเข้าใจปัจจัยและผลลัพธ์ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอันเป็นหัวใจหลักของทฤษฎี ซึ่งความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ในด้านทฤษฎีมีดังนี้

1.1 โมเดลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการยืนยันการนำทฤษฎีมาใช้ในการอธิบายถึงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในบริบทการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงาน

1.2 การวิจัยครั้งนี้ได้นำปัจจัยบริบทแวดล้อมเข้ามาร่วมศึกษาและอธิบายร่วมกับโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพด้วย ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้ให้กับทฤษฎีและโครงสร้างการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ

2. **ด้านการนำไปใช้** ผลการศึกษาจากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งนักศึกษา ผู้ปกครอง อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพแพทย์แผนไทยดังนี้

2.1 ผลการวิจัยจะทำให้นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และทราบถึงอิทธิพลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งนักศึกษานำผลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพให้กับตนเองได้ เช่น การวางแผนหาแหล่งฝึกงานที่ตรงกับความสนใจ การวางแผนการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาที่ช่วยพัฒนาทักษะด้านการแพทย์แผนไทยของตน การสร้างเครือข่ายทางอาชีพ เป็นต้น

2.2 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้กับอาจารย์ในการจัดโครงการหรือโปรแกรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพให้กับนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ตลอดหลักสูตร

2.3 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อพ่อแม่ อาจารย์ และเพื่อนของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในการให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาในด้านที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา เช่น การใช้แอปพลิเคชันเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว หรือเพื่อเป็นการให้การสนับสนุนทางอารมณ์ให้กับนักศึกษา อาจารย์อาจจะจัดกิจกรรมฝึกการสังเกตอารมณ์และวิธีพูดคุยเบื้องต้นกับนักศึกษาให้กับผู้ปกครองและเพื่อนเข้าร่วมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น

2.4 สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมากำหนดนโยบายในการสร้างสภาพบริบทแวดล้อมทางการศึกษาที่สนับสนุนให้นักศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัว เกิดความตระหนักในการวางแผนเส้นทางอาชีพ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้และสร้างความเชื่อมั่นในการประกอบอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ในอนาคต เช่น การพัฒนาหลักสูตร หรือจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้ทำสร้างความคุ้นเคยกับรูปแบบในการทำงานและเกิดความมั่นใจเมื่อต้องปฏิบัติงานจริง การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกแหล่งฝึกประสบการณ์ตามความสนใจ รวมถึงการเพิ่มช่วงเวลาให้นักศึกษาได้มีโอกาสวางแผนการทำงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาให้มากขึ้น เพราะเมื่อนักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพตั้งแต่วัยเรียนแล้ว นักศึกษาก็จะกลายเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ประสบความสำเร็จพร้อมทั้งมีสุขภาพที่ดีและมีความพึงพอใจในชีวิตในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพนี้ อาศัยทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory) และโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (career construction model of adaptation) เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพเป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการให้ความหมายและการกำหนดทิศทางในการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคล โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นหัวใจหลักของทฤษฎี ส่วนโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพจะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพกับปัจจัยในการปรับตัวอื่น ๆ ได้แก่ ความพร้อมในการปรับตัว (adaptive readiness) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability resource) การตอบสนองต่อการปรับตัว (adapting response) และผลลัพธ์ของการปรับตัว

(adaptation result) สามารถอธิบายได้ว่า หากบุคคลมีความพร้อมในการปรับตัวจะส่งผลทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัว ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองต่อการปรับตัว และเกิดผลลัพธ์ของการปรับตัว เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การมีสุขภาวะที่ดี ในท้ายที่สุดได้ (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Rudolph et al., 2019; Savickas & Porfeli, 2012) (รายละเอียดอยู่ในบทที่ 2) แต่เนื่องด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาการปรับตัวทางอาชีพในกลุ่มนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จึงทำให้งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการปรับตัวทางอาชีพตามแนวคิดทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพและโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพที่กล่าวไว้ข้างต้น ดังนั้น ในงานวิจัยนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาครอบคลุมทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพและโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพในส่วนของความพร้อมในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัว และการตอบสนองต่อการปรับตัว นอกจากนี้จากผลการศึกษาของ Rudolph et al. (2019) ที่ได้ตั้งข้อสังเกตว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาด้านอิทธิพลของปัจจัยทางบริบท ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงได้นำปัจจัยทางบริบทของนักศึกษาเข้ามาศึกษาร่วมกับทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพและโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพตามข้อสังเกตดังกล่าวนี้ด้วย

ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร

ประชากรสำหรับงานวิจัยนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 เนื่องจากเป็นกลุ่มนักศึกษาที่ผ่านการฝึกภาคปฏิบัติในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้นักศึกษาทั้ง 2 ชั้นปีนี้มีประสบการณ์และพอมองเห็นภาพการทำงานของตนเองในอนาคต โดยประชากรเป็นนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์จาก 10 มหาวิทยาลัยที่ผ่านการรับรองจากสภาการแพทย์แผนไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รวมทั้งสิ้น 730 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 จำนวน 373 คน ซึ่งได้จากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละ

ละมหาวิทยาลัย และทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ด้วยวิธีการคำนวณของ Soper (2021) ผลการคำนวณพบว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 177 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรและครอบคลุมความหลากหลายของนักศึกษาในแต่ละมหาวิทยาลัยให้ได้มากที่สุด อีกทั้งเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและการไม่ได้รับการตอบกลับ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 392 คน และเมื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจึงได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 373 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษารวมทั้งสิ้น 4 ตัว ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model of personality) ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness)

1.2 การสนับสนุนทางสังคม (social support) ประกอบด้วย การสนับสนุนทางอารมณ์ (emotional support) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) และการสนับสนุนด้านเครื่องมือสิ่งของ (instrumental support)

2. ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่

2.1 ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) ประกอบด้วย ความตระหนัก (concern) การควบคุมตน (control) ความสนใจใคร่รู้ (curiosity) และความมั่นใจ (confidence)

3. ตัวแปรตาม ได้แก่

3.1 ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (career engagement)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์** หมายถึง นิสิตหรือนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิตที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 ในปีการศึกษา 2563 จาก 10 มหาวิทยาลัยที่ผ่านการรับรองจากสภาการแพทย์แผนไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2. **วิชาชีพแพทย์แผนไทย** หมายถึง วิชาชีพที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยและการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งอาศัยองค์ความรู้ด้านการแพทย์แผนไทย ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์จากสถานศึกษาที่สภาการแพทย์แผนไทยรับรอง

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. **ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability)** หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพแพทย์แผนไทย ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Savickas and Porfeli (2012) ได้แก่

1.1 ความตระหนัก (concern) หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาในการคิดวางแผน และเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการทำงานของตนเองในอนาคต

1.2 การควบคุมตน (control) หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาในการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักศึกษา ความรับผิดชอบต่อการสร้างอาชีพในอนาคต และความสามารถของนักศึกษาในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่จะส่งผลต่ออาชีพของตนเองในอนาคต

1.3 ความสนใจใคร่รู้ (curiosity) หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาในการสร้างทางเลือกให้กับอาชีพของตนเอง การแสวงหาตัวตน และสำรวจความเป็นไปได้ในเส้นทางแห่งอาชีพในอนาคต

1.4 ความมั่นใจ (confidence) หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาในการเลือกการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และความมั่นใจต่อตนเองสามารถในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

การวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ฉบับ

ภาษาไทยของสุรวุฑย์ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ ไสภณศิริภุรักษ์ (2561) ที่แปลมาจากแบบวัด Career Adapt-Ability Scale (CAAS) ของ Savickas and Porfeli (2012) ให้เข้ากับบริบทนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ให้มากขึ้น แบบวัดนี้มีข้อคำถามรวม 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 - 1 โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด และ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความน้อยที่สุด คะแนนสูง หมายถึง นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับสูง คะแนนต่ำ หมายถึง นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับต่ำ

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model of personality) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ 5 รูปแบบ ตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความหวั่นไหว แปรปรวนทางอารมณ์ ความวิตกกังวล และการมีอารมณ์เชิงลบของบุคคล

2.2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้น และการมีอารมณ์เชิงบวกของบุคคล

2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ การค้นหาประสบการณ์ และการทำความเข้าใจในสิ่งรอบตัวบุคคล

2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ของผู้อื่น

2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการกำกับตนเองให้มีความเป็นระเบียบรอบคอบ การมีเป้าหมายและดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ

การวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของกัญจิกา บรรลือ (2553) ที่พัฒนาขึ้นจากมาตรวัดบุคลิกภาพ Big Five Inventory (BFI) ของ Benet-Martínez and John (1998) แบบวัดนี้มีข้อคำถามรวม 60 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 - 1 โดย 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวผู้ตอบอย่างยิ่ง และ 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่

ตรงกับตัวผู้ตอบอย่างยิ่ง คะแนนสูง หมายถึง นักศึกษามีองค์ประกอบบุคลิกภาพนั้นในระดับสูง
คะแนนต่ำ หมายถึง นักศึกษามีองค์ประกอบบุคลิกภาพนั้นในระดับต่ำ

3. การสนับสนุนทางสังคม (social support) หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาแพทย์
แพทย์แผนไทยประยุกต์ในการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้างของนักศึกษา แบ่ง
ออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ House (1981) ได้แก่

3.1 ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การที่นักศึกษา
แพทย์แผนไทยประยุกต์ได้รับกำลังใจ ได้รับการรับฟังความรู้สึก และได้รับการปฏิบัติที่แสดงออก
ถึงความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

3.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) หมายถึง การที่
นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้รับคำแนะนำ และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน
และการทำงาน

3.3 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) หมายถึง การที่
นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้รับทราบผลการเรียน และข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) เพื่อ
นำมาใช้ในการประเมินตนเอง

3.4 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือสิ่งของ (instrumental support) หมายถึง การที่
นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้รับการสนับสนุนทางการเงิน เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกทางด้านวิชาการ เช่น หนังสือ วารสาร สื่อวีดิทัศน์ เป็นต้น

การวัดการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในครั้งนี้
ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมขึ้นจากแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ
House (1981) โดยพัฒนาข้อคำถามให้เข้ากับบริบทนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ แบบวัดที่
พัฒนาขึ้นนี้มีข้อคำถามรวม 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating
scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 - 1 โดย 5 หมายถึง ข้อความนั้นจริงมากที่สุด และ 1 หมายถึง ข้อความ
นั้นจริงน้อยที่สุด คะแนนสูง หมายถึง นักศึกษารับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ใน
ระดับสูง คะแนนต่ำ หมายถึง นักศึกษารับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ

4. ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (career engagement) หมายถึง พฤติกรรมทางอาชีพ
ของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่แสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของ
ตนเอง เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ในอนาคตได้ มีการวางแผนทาง
อาชีพ การสำรวจอาชีพ การสร้างเครือข่าย การมีทักษะในการพัฒนาตนเอง และการมีพฤติกรรม
ตามตำแหน่งงาน ตามแนวคิดของ (Hirschi et al., 2014)

การวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพจากแนวคิดและแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Career Engagement Scale) ของ Hirschi et al. (2014) โดยหลังจากการร่างข้อคำถาม ผู้วิจัยนำแบบวัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดในด้านความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นจะนำแบบวัดไปทดลองใช้และจะนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบวัดมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ซึ่งแบบวัดนี้มีข้อคำถาม 9 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นมาตรวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 - 1 โดย 5 หมายถึง ข้อความนั้นจริงมากที่สุด และ 1 หมายถึง ข้อความนั้นจริงน้อยที่สุด คะแนนสูง หมายถึง นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับสูง คะแนนต่ำ หมายถึง นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งสามารถแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แนวคิดเบื้องต้นของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ตอนที่ 3 ผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และตอนที่ 4 การพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

การนำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ แบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ 1.1 ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 1.3 องค์ประกอบและการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1981 โดยถูกเสนอให้นำมาใช้แทนที่คำว่า วุฒิภาวะทางอาชีพ (vocational maturity หรือ career maturity) ซึ่งยังมีข้อจำกัดในการอธิบายและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ (career development) ในวัยผู้ใหญ่ คำว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เป็นกระบวนการหนึ่งของการปรับตัว (adaptation) เป็นความพร้อมของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจทางอาชีพ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมุ่งเน้นศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องทัศนคติทางอาชีพ (career attitudes) และสมรรถนะทางอาชีพ (career competences) (Super & Knasel, 1981)

ต่อมา Savickas ได้พัฒนาทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory) ขึ้นจากฐานความคิดของ Super (Savickas, 2005) และใช้ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นหัวใจหลักของทฤษฎี (Rudolph et al., 2017) โดยที่ Savickas (1997) ได้นิยามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ คือ ความ

พร้อมในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ จากการทำงาน ทั้งที่เป็นปัญหาที่คาดการณ์ไว้แล้ว เช่น ปัญหาตามบทบาทหน้าที่การทำงาน และปัญหาที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ เช่น การเปลี่ยนแปลงในงาน และการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงาน กล่าวว่าคุณสมบัติในการปรับตัวทางอาชีพเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลต่อมุมมองของแต่ละบุคคลในการประเมินความสามารถในการวางแผนทางอาชีพ ความรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่เคยคาดคิดมาก่อน

จากนั้นมีการเพิ่มรายละเอียดและนิยามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง โครงสร้างทางจิตสังคม (psychosocial construct) ที่สะท้อนถึงความตั้งใจและความสามารถของบุคคลในการกำกับตนเองเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ยากและไม่คุ้นเคย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน รับมือกับความเปลี่ยนแปลง และภาวะวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามบทบาทหน้าที่ของงาน รวมถึงการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ เช่น จากโรงเรียนสู่ที่ทำงาน จากที่ทำงานหนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง จากวัยทำงานสู่วัยเกษียณ ซึ่งอยู่ในรูปของเจตคติ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่เหมาะสมกับเขา (Savickas, 2005; Savickas et al., 2009; Savickas & Porfeli, 2012)

นอกจากนี้ ทัทซา ไชยกิจ, บุญญิตี ยงย่วน, วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์, และ พัชรินทร์ เสรี (2562) ยังได้ให้นิยามไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เป็นสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญของพนักงานในปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการกับอุปสรรค ความเครียด และการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นได้ทั้งกระบวนการ คุณลักษณะหรือโครงสร้างทางจิต และทักษะความสามารถ ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกนิยามไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้นิยามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ Savickas (1997, 2005) ซึ่งนิยามตามแนวคิดนี้ได้ถูกนำไปใช้อ้างอิงอย่างแพร่หลาย (เช่น Hameed, Brohi, & Shahab, 2020; Ispir et al., 2019; Rottinghaus, Falk, & Eshelman, 2017; Rudolph et al., 2017; Safavi & Bouzari, 2019; สุรวุฑ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ ไสภณศิริรัฐรักษ์, 2561) แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและความเป็นสากลของนิยาม ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอ้างอิงจากนิยามของ Savickas (2005) ได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ รวมถึงการจัดการปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากงาน

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่าเป็นความสามารถของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพแพทย์แผนไทย

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรหนึ่งทางด้านการพัฒนาอาชีพ ซึ่งมีความสำคัญตั้งแต่วัยเรียนจนถึงวัยเกษียณ มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาศาสมารถในการปรับตัวทางอาชีพผ่านทฤษฎีและโมเดลทางอาชีพที่หลากหลาย เช่น ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (Ramos & Lopez, 2018) และมีจำนวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Rudolph et al., 2017) แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดี ดังนั้น การนำเสนอเนื้อหาในส่วนนี้จึงขอนำเสนอทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ และแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ รายละเอียดดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (life-span, life-space theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับเลือกอาชีพและการพัฒนาอาชีพ (career development) ตลอดทุกช่วงชีวิตของมนุษย์ (Super, 1953; 1957; 1990 as cited in Hartung, 2013) ถูกนำเสนออย่างเป็นทางการครั้งแรกในปี ค.ศ. 1953 โดย Donald E. Super ซึ่งได้รวบรวม 3 แนวคิดหลักไว้ด้วยกัน ได้แก่ จิตวิทยาความแตกต่าง (differential psychology) จิตวิทยาพัฒนาการ (developmental psychology) และทฤษฎีอัตมโนทัศน์ (self-concept theory) เกิดเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (Hartung, 2013) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นในประเด็นจิตวิทยาความแตกต่างที่สนับสนุนทางอาชีพ และประเด็นลำดับขั้นของชีวิตและกระบวนการในการพัฒนาทางอาชีพ รวมถึงมุ่งเน้นในประเด็นรูปแบบการพัฒนาอาชีพ ธรรมชาติของพัฒนาการทางอาชีพและบทบาทของทฤษฎีต่อการเลือกอาชีพและการปรับตัว อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการสังเคราะห์ข้อมูล การตีความ ประสพการณ์ และการตัดสินใจของแต่ละบุคคล (Super, 1969) Super (1980) กล่าวว่า บทบาททางอาชีพเป็นโครงสร้างของชีวิตและทำให้ชีวิตมีความหมาย บุคคลจะต้องรับบทบาทที่หลากหลายตามการเจริญเติบโตขึ้นของพวกเขา บางบทบาทเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงต้นของชีวิต บางบทบาทอาจจะเริ่มตอนช่วงท้ายของชีวิต ในพื้นที่ชีวิต (life space) ของทุกคนจะมีบทบาทสำคัญอยู่ 9 รูปแบบ ได้แก่ วัยเด็ก (child) นักเรียน/นักศึกษา (student) การอยู่ในช่วงเวลาว่าง (leisure)

คนทำงาน (worker) คู่สมรส (spouse) ผู้ปกครอง (parent) พลเมือง (citizen) แม่บ้าน (homemaker) และวัยเกษียณ (pensioner) และมี 4 สถานที่หลักที่เกี่ยวข้องทุกบทบาท ได้แก่ บ้าน (the home) ชุมชน (the community) สถานศึกษา (the school) และที่ทำงาน (the workplace) ซึ่งในช่วงชีวิต (life span) ของบุคคลก็จะมีการพัฒนาอาชีพในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป โดยแต่ละช่วงอายุจะมีเรื่องราวหลัก (grand narrative) ที่เกิดขึ้นต่างกัน สามารถแบ่งได้เป็น 5 ชั้น ดังแสดงในภาพประกอบ 1 (Super, 1990 as cited in Hartung, 2013) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

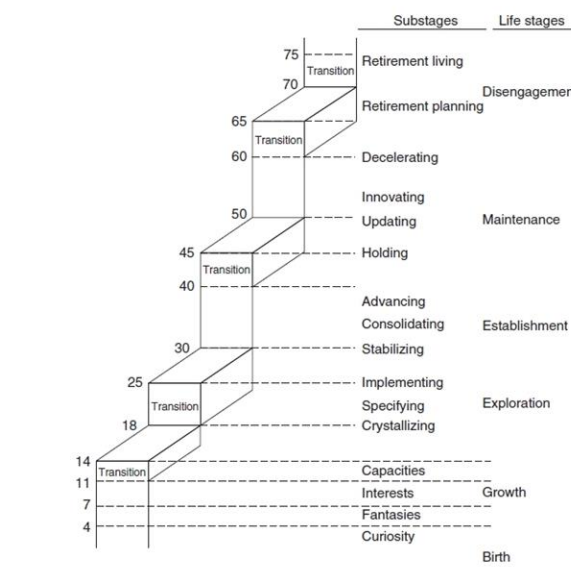
ชั้นที่ 1 ชั้นการเจริญเติบโต (growth) การพัฒนาอาชีพในขั้นนี้เริ่มต้นตั้งแต่วัยแรกเกิดจนถึงอายุ 13 ปี หรือ 14 ปี (Zacher, Rudolph, Todorovic, & Ammann, 2019) เป็นขั้นของการเริ่มสร้างอัตมโนทัศน์ทางอาชีพ สะท้อนคำตอบของคำถามที่ว่า “ฉันเป็นใคร” ซึ่งแสดงถึงจุดแข็ง ข้อจำกัด ความสนใจ คุณค่า ศักยภาพ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล การเล่นและประสบการณ์จากที่บ้านและโรงเรียนจะช่วยกระตุ้นให้เด็กเกิดความสงสัยใคร่รู้ มีจินตนาการ เกิดความสนใจ และมีความสามารถในการสร้างบทบาททางอาชีพและบทบาททางสังคมที่เป็นไปได้ของตนเองในอนาคต ในขั้นนี้เด็กต้องเรียนรู้ที่จะมีจินตนาการ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และรู้จักแก้ไขปัญหา ซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากครอบครัวและสังคม

ชั้นที่ 2 ชั้นการสำรวจ (exploration) ในขั้นนี้ครอบคลุมช่วงอายุตั้งแต่ 14 ปี หรือ 15 ปี (Zacher et al., 2019) จนถึงอายุ 24 ปี เป็นขั้นของวัยรุ่นที่กำลังจะเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ อาศัยอัตมโนทัศน์ทางอาชีพที่สร้างจากการฝึกประสบการณ์ การทำงานนอกเวลา (part-time work) และกิจกรรมอื่น ๆ มุ่งเน้นให้เกิดการตกลึกทางอาชีพ สร้างอัตลักษณ์ทางอาชีพ และการดำเนินไปตามเส้นทางอาชีพที่เลือก ผลลัพธ์ของขั้นนี้คือทำให้บุคคลรู้จักการวางแผน การสำรวจบทบาทในการทำงาน และมีความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจทางอาชีพและโลกแห่งการทำงาน

ชั้นที่ 3 ชั้นการก่อร่างสร้างตัว (establishment) ผลลัพธ์จากขั้นการสำรวจที่ดีจะช่วยสร้างความสำเร็จในขั้นตอนการก่อร่างสร้างตัวนี้ได้ โดยในขั้นนี้เริ่มนับตั้งแต่อายุ 25 ปี จนถึง 44 ปี เป็นขั้นที่พัฒนาอัตมโนทัศน์ขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง มีการสร้างรูปแบบทางอาชีพที่จะพัฒนาเป็นอาชีพที่แน่นอน มีการปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งงานใหม่ พยายามที่จะสร้างความมั่นคงทางอาชีพ แต่ในปัจจุบันนี้บุคคลมีความไม่มั่นคงในงาน และมีการเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งทำให้ช่วงของการก่อร่างสร้างตัวยืดขยายออกไปได้อีก (Savickas, 2011 as cited in Hartung, 2013) ในขั้นนี้นอกจากจะรับบทบาทคนทำงานแล้ว บางคนอาจจะต้องรับบทบาทอื่นด้วย เช่น การเป็นผู้ปกครอง คู่สมรส สมาชิกชุมชน และการอยู่ในช่วงเวลารว่าง

ขั้นที่ 4 ขั้นการสร้างความมั่นคง (maintenance) เป็นขั้นของช่วงอายุ 45–65 ปี ในช่วงแรกของขั้นนี้ อาจเกิดคำถามเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายในอนาคตของตนเอง เพราะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านจากขั้นการก่อร่างสร้างตัวมาเป็นขั้นการสร้างความมั่นคง บุคคลอาจตั้งคำถามกับตัวเองว่าจะประกอบอาชีพที่ทำอยู่ตอนนี้ต่อไปจนเกษียณหรือไม่ หากคำตอบคือไม่ พวกเขาจะกลับเข้าสู่ขั้นการสำรวจและขั้นการก่อร่างสร้างตัวใหม่อีกครั้งเพื่อทำการเปลี่ยนอาชีพ ขั้นการสร้างความมั่นคงนี้มุ่งเน้นให้เกิดอัตมโนทัศน์ทางอาชีพที่ได้พัฒนาแล้ว มีความมั่นคงทางอาชีพที่จะดำเนินต่อไปตลอดช่วงชีวิตการทำงาน หมายรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งเสริมศักยภาพในการทำงาน ค้นหาหนทางการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีชีวิตชีวา

ขั้นที่ 5 ขั้นการเกษียณ (disengagement) เป็นช่วงท้ายของชีวิตการทำงาน เริ่มตั้งแต่อายุ 65 ปีเป็นต้นไป หลังจากที่ทำงานอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เมื่อเข้าสู่ขั้นการเกษียณบุคคลต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิต จากที่มุ่งเน้นพัฒนาอัตมโนทัศน์และสร้างความมั่นคงทางอาชีพบุคคลจะมีใช้ชีวิตในบทบาทอื่นมากกว่า เช่น การเป็นครอบครัว ชุมชน และการอยู่ในช่วงเวลาว่าง ในขั้นการเกษียณนี้บุคคลจะเริ่มลดภาระงานของตนเองลง เริ่มวางแผนในการใช้ชีวิตวัยเกษียณ เช่น การจัดการทางการเงิน และกิจวัตรประจำวัน รวมถึงการเข้าไปทำความรู้จักกับความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ ๆ นอกเหนือจากที่ทำงาน พวกเขาอาจตั้งคำถามกับตัวเองว่า “วัยเกษียณจะให้ความหมายอะไรกับฉัน” “ฉันจะปรับตัวอย่างไร”



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองแสดงลำดับขั้นและการพัฒนาทางอาชีพตลอดช่วงชีวิต

(The Ladder Model of Life-Career Stages and Developmental Tasks) ของ Super (1990)

ที่มาของภาพ : Life Stages and Substages Based on the Typical Developmental Tasks, With Focus on the Maxicycle. จาก D. E. Super (1990). A life-space, life-span approach to career development. In D. Brown (Ed.), Career choice and development (2nd ed.; p. 214). San Francisco: Jossey-Bass. as cited in The Life-Span, Life-Space Theory of Careers โดย Hartung (2013)

จากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิตที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นที่สังเกตว่า บทบาทการทำงานเริ่มสร้างได้ตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งวัยเกษียณ สิ่งหนึ่งที่ทฤษฎีให้ความสำคัญคือการสร้างอัตมโนทัศน์ทางอาชีพ (vocational self-concept) ที่ได้จากการสังเกต สนใจใคร่รู้ จากการเล่นในวัยเด็กจนถึงการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานจนเกิดเป็นรูปแบบการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลในขั้นการสร้างความมั่นคงและการเกษียณ อีกทั้งทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิตยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเรียนรู้และพัฒนาเจตคติในการวางแผน ความเชื่อ และความสามารถในการตัดสินใจตามพัฒนาการของช่วงอายุ นอกจากนี้ทฤษฎียังกล่าวถึงปัจจัยความพร้อมส่วนบุคคล เช่น ความต้องการจำเป็น คุณค่าในตนเอง ความสนใจส่วนบุคคล และปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนพัฒนาการด้านอาชีพในแต่ละช่วงวัย เช่น สภาพสังคม ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน เป็นต้น (Hartung, 2013) ดังนั้นการส่งเสริมหรือพัฒนาความสามารถทางอาชีพควรคำนึงถึงความเหมาะสมของสิ่งที่ต้องการพัฒนากับบทบาทในแต่ละลำดับขั้นของชีวิตด้วย

1.2.2 ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ

ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory) เป็นทฤษฎีที่ผสมผสานองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาอาชีพ (vocational psychology) เช่น หกเหลี่ยมของ Holland (Holland's hexagon) ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพทางอาชีพ และลำดับขั้นของ Super (Super's stages) จากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิตที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้นเข้าด้วยกัน (Savickas, 2005)

Savickas (2005, 2013) ได้อธิบายทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการตีความและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านการให้ความหมายและการกำหนดทิศทางในการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคล อาศัยแนวคิด social constructionism เป็นแนวคิดหลัก นอกจากนี้ทฤษฎียังมองอาชีพผ่านมุมมองทางบริบท (contextualist perspective) โดยกล่าวว่าบุคคลที่มีพัฒนาการคือบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ไม่ได้มองว่าพัฒนาการเป็นการเจริญเติบโตทางโครงสร้างภายใน ทฤษฎีการประกอบ

สร้างอาชีพยืนยันว่าคุณคนประกอบร่างสร้างอาชีพผ่านการกำหนดความหมายของพฤติกรรมทางอาชีพและประสบการณ์ทางอาชีพของพวกเขา วัตถุประสงค์ของทฤษฎีไม่ได้ต้องการจะสรุปประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเกษียณ แต่เป็นการให้รูปแบบของประสบการณ์เหล่านั้น จนกลายมาเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงทุกสิ่งทุกอย่างเข้าหากันและสร้างเรื่องราวที่มีความหมาย

ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ บุคลิกภาพทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และรูปแบบชีวิต (Savickas, 2005)

บุคลิกภาพทางอาชีพ (vocational personality) เป็นความสามารถ ความต้องการจำเป็น คุณค่า และความสนใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ บุคลิกภาพถูกสร้างตั้งแต่ระดับครอบครัวและพัฒนาต่อมาในระดับโรงเรียน ชุมชน จนกระทั่งระดับการทำงาน Savickas นำโมเดลบุคลิกภาพของ Holland (Holland's RIASEC model) มาใช้อธิบายความแตกต่างของบุคลิกภาพทางอาชีพของแต่ละบุคคล ซึ่งโมเดลบุคลิกภาพทางอาชีพนี้จะเป็นตัวบ่งบอกตัวตนและสิ่งที่บุคคลกำลังค้นหาในเส้นทางแห่งอาชีพ ในขณะที่บุคลิกภาพทางอาชีพมุ่งเน้นอธิบายว่าอาชีพอะไรที่บุคคลต้องการสร้างหรือกำลังสร้างอยู่ **ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability)** จะมุ่งเน้นอธิบายว่าบุคคลสร้างอาชีพของเขาอย่างไร โดยมุ่งเน้นไปที่ความพร้อมและกระบวนการเผชิญปัญหาของแต่ละบุคคลในการสร้างอาชีพและการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพนี้ เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณคนควรมีความตระหนักเกี่ยวกับอาชีพของตนในอนาคต เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถควบคุมอาชีพในอนาคตนั้นได้ อีกทั้งมีความกระตือรือร้นและสนใจหาความเป็นไปได้ในอนาคตให้กับตัวเอง และเสริมความมั่นใจให้กับตนเองเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ เมื่อทราบแล้วว่าบุคคลต้องการประกอบอาชีพอะไรและมีวิธีการอย่างไรที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายนั้น สิ่งที่จะมาอธิบายว่าทำไมบุคคลถึงเลือกประกอบอาชีพนั้นก็คือ**รูปแบบชีวิต (life themes)** รูปแบบชีวิตประกอบไปด้วยปัญหาหรือกลุ่มของปัญหาที่บุคคลปรารถนาที่จะแก้ไขเหนือสิ่งอื่นใด และความตั้งใจของบุคคลในการค้นหาวิธีการที่ได้มาซึ่งผลลัพธ์ รูปแบบชีวิตของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน มีความเป็นปัจเจก ทั้งในเรื่องของรูปแบบปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากปัญหาแล้วรูปแบบชีวิตยังหมายถึงถึงความสำคัญหรือสิ่งสำคัญในชีวิตของบุคคล รูปแบบชีวิตทำให้แต่ละบุคคลเข้าใจและใส่ใจกับสิ่งที่เขากำลังทำอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งทำให้มองเห็นความสำคัญของงานที่ทำทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่นในสังคม

นอกจากบุคลิกภาพทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และรูปแบบชีวิตแล้ว ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพยังมุ่งเน้นทำความเข้าใจการเลือกอาชีพของบุคคลผ่านมุมมองทางบริบทและการสร้างตัวตน (self-construction) โดยอาศัยการทำความเข้าใจในตนเองผ่าน 3 สถานะคือ นักแสดง ตัวแทน และผู้แต่ง (Savickas, 2013) ในมุมมองของนักแสดง (self as actor) จะบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู ชื่อเสียง และบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งเป็นอิทธิพลมาจากการหล่อหลอมของครอบครัว โรงเรียน สังคมและวัฒนธรรมรอบตัว โดยเริ่มตั้งแต่เป็นเด็กทารก ก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมทางอาชีพ ส่วนในมุมมองของตัวแทน (self as agent) จะเป็นขยายตัวตนออกสู่สังคม ผสานตัวตนไปกับสังคมผ่านอาชีพ ซึ่งอาศัยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นทักษะความสามารถในการจัดการปัญหาอุปสรรคและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาและความมุ่งมั่นเพื่อที่จะให้ประสบความสำเร็จทางอาชีพ ส่วนมุมมองสุดท้ายคือมุมมองของผู้แต่ง (self as author) เป็นการสะท้อนเรื่องราวของชีวิตและการประสบการณ์การทำงาน ให้ออกมาเป็นเรื่องราวทางอาชีพที่มีความหมายและเห็นความสำคัญของเรื่องราวของชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลมีความกล้าที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลงทางอาชีพหรือการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ การนำมุมมองทั้ง 3 อย่างนี้มาใช้ร่วมกันจะช่วยทำให้เกิดการประกอบร่างสร้างอาชีพ (career constructing) ขึ้น หรือเรียกว่าเป็นการออกแบบชีวิต (life designing) ก็ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพเป็นทฤษฎีที่อธิบายและสร้างความเข้าใจในอาชีพของแต่ละบุคคล ซึ่งเน้นทำความเข้าใจการให้ความหมายของอาชีพ และกำหนดทิศทางของอาชีพ ผ่านมุมมองการเป็นนักแสดงที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพทางอาชีพ การเป็นตัวแทนที่กำกับทิศทางของอาชีพ กำหนดเป้าหมาย สร้างความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการเป็นผู้แต่งที่เล่าเรื่องราวทางอาชีพ สะท้อนรูปแบบชีวิตออกมาผ่านการสร้างอาชีพของแต่ละบุคคล สามารถสรุปความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและโครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและโครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ

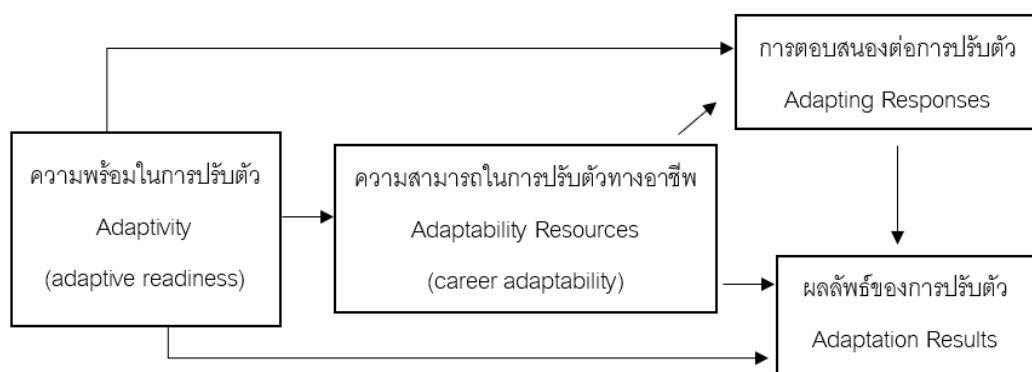
องค์ประกอบ (Components)	อธิบายเกี่ยวกับ (Deal with)	โครงสร้างพื้นฐาน (Foundations)	แนวทางในการบริการ ด้านอาชีพ (Career services)
บุคลิกภาพทางอาชีพ (vocational personality)	อาชีพที่เขาสร้างคือ อะไร (<i>what career they construct</i>)	Self as Actor: รวมกันสร้างชื่อเสียงและ บุคลิกภาพทางอาชีพ	การแนะแนวอาชีพ (vocational guidance)
ความสามารถในการ ปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability)	แต่ละคนสร้างอาชีพ อย่างไร (<i>how an individual constructs a career</i>)	Self as Agent: ปรับตัวให้เข้ากับปัญหา อุปสรรค การเปลี่ยนแปลง และภาวะที่ยากลำบาก	การศึกษาอาชีพ / การ เรียนรู้และฝึกปฏิบัติทาง อาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ (career education / career coaching)
รูปแบบชีวิต (life themes)	ทำไมถึงเลือกอาชีพนี้ (<i>why of a career</i>)	Self as Author: บอกเล่าเรื่องราวทางอาชีพ	การให้คำปรึกษาทางอาชีพ (career counseling)

1.2.3 แนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ

จากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต และทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ ทั้ง 2 ทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในด้านการพัฒนา มนุษย์ (human development) และการพัฒนาอาชีพ โดยทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต ได้อธิบายบทบาทที่สำคัญในแต่ละขั้นของชีวิตและการทำงาน ส่วนทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ อธิบายถึงการพัฒนาอาชีพซึ่งอาศัยการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมี จุดมุ่งหมายให้เกิดการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (person-environment integration) (Savickas & Porfeli, 2012) ส่วนโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้าง อาชีพ (career construction model of adaptation) นี้เป็นโมเดลโครงสร้างที่ให้ความสนใจเฉพาะ ในเรื่องบทบาทการทำงาน โดยในโมเดลนี้นำเสนอว่าหากบุคคลมีความพร้อมในการปรับตัวจะ ส่งผลทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การตอบสนองต่อการปรับตัวที่ แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมทางอาชีพ และเกิดผลลัพธ์ของการปรับตัวในท้ายที่สุด

(Rudolph et al., 2017; Savickas, 2013) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ

2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การตอบสนองต่อการปรับตัว และผลลัพธ์ของการปรับตัว

ที่มา : ดัดแปลงจาก Conceptual framework for meta-analysis based on the career construction model of adaptation ของ Rudolph et al. (2017)

ความพร้อมในการปรับตัว (adaptivity หรือ adaptive readiness) เป็นคุณลักษณะ (trait) ของบุคคลที่แสดงออกถึงความพร้อมและความตั้งใจในการปรับตัว เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางอาชีพ และเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการพัฒนาอาชีพ (Hirschi et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012) โดยตัวชี้วัดของคุณลักษณะนี้ ได้แก่ ความสามารถทางปัญญา (cognitive ability) เช่น ความถนัดทางปัญญาทั่วไป (general mental ability: GMA) ผลการเรียนเฉลี่ย (grade point average: GPA) ค่าคะแนนสอบเข้ามหาวิทยาลัย (ACT score) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personality traits) เช่น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model of personality: the Big-Five personality) การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) การประเมินแก่นแท้ของตนเอง (core self-evaluation) บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) การมุ่งอนาคต (future orientation) ความหวัง (hope) และ การมองโลกในแง่ดี (optimism) (Rudolph et al., 2017)

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) เป็นโครงสร้างทางจิตสังคมที่สะท้อนให้เห็นถึงทรัพยากรหรือความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาและ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อีกทั้งเป็นจุดแข็งของบุคคลที่ใช้ในการกำกับตนเอง เมื่อต้องแก้ไขปัญหาที่ยากและซับซ้อนที่มักเกิดจากการพัฒนาอาชีพหรือการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความตระหนัก (concern) การควบคุมตน (control) ความสนใจใคร่รู้ (curiosity) และความมั่นใจ (confidence) (Savickas & Porfeli, 2012)

การตอบสนองต่อการปรับตัว (adapting responses) เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงความเชื่อที่บุคคลใช้ในการรับมือกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Hirschi et al., 2015) ก่อให้เกิดผลลัพธ์ของการปรับตัว ตัวอย่างของการตอบสนองต่อการปรับตัว ได้แก่ การวางแผนทางอาชีพ (career planning) การสำรวจอาชีพ (career exploration) การรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ (occupational self-efficacy) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทางอาชีพ (career decision-making self-efficacy) (Rudolph et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2012) แรงจูงใจทางอาชีพ (career motivation) (Fang, Zhang, Mei, Chai, & Fan, 2018) และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (career engagement) (Hirschi & Freund, 2014; Nilforooshan & Salimi, 2016)

ผลลัพธ์ของการปรับตัว (adaptation results) เป็นผลมาจากการตอบสนองต่อการปรับตัว ผลลัพธ์นี้เกิดจากความต้องการจำเป็นภายในของบุคคลร่วมกับโอกาสที่ได้รับจากบริบทแวดล้อม จนเกิดเป็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ ซึ่งวัดได้จากความสำเร็จ ความพึงพอใจ และพัฒนาการทางอาชีพ (Hirschi et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012) ผลลัพธ์ของการปรับตัวนี้ไม่ได้ทั้งผลลัพธ์ทางอาชีพ (career outcomes) และผลลัพธ์ของชีวิต (life outcomes) เช่น กลุ่มความสำเร็จทางอาชีพ (career success) ได้แก่ อัตลักษณ์ทางอาชีพ (career identity) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) ความผูกพันในงาน (work engagement) รายได้ (income) และกลุ่มสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) อารมณ์เชิงบวก (positive affect) และความสัมพันธ์ทางลบกับอารมณ์เชิงลบ (negative affect) (Rudolph et al., 2017) สถาบันการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างผลลัพธ์ของการปรับตัวให้กับนักศึกษา เช่น การสร้างอัตลักษณ์ให้กับผู้เรียน จะช่วยให้นักศึกษาสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับความต้องการทางสังคม (ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน และ พนมพร จันทรปัญญา, 2558) รวมถึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาวะที่ดีทั้งในบริบทการศึกษาและการทำงาน เมื่อมีสุขภาวะที่ดีก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและในชีวิต (Brown & Lent, 2016)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความพร้อมในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การตอบสนองต่อการปรับตัว และผลลัพธ์ของการปรับตัว มีความสัมพันธ์กันทั้งหมด โดยมีความพร้อมในการปรับตัวเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรทั้งหมด และมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความพร้อมในการปรับตัวกับการตอบสนองต่อการปรับตัว และผลลัพธ์ของการปรับตัว ดังนั้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจึงมีความสำคัญและจำเป็น เพราะความสามารถนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จทางอาชีพและสุขภาวะที่ดีของบุคคลได้ อย่างไรก็ตามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพยังต้องอาศัยการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และเกิดการพัฒนาอาชีพขึ้นตามทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012) ปัจจัยทางบริบทแวดล้อมจึงเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่ควรศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (Rudolph et al., 2019)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้ง 3 แนวคิดที่ได้นำเสนอไปข้างต้นนั้นสามารถสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์เป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต แสดงให้เห็นถึงรูปแบบในการพัฒนาอาชีพที่แตกต่างกันของแต่ละช่วงวัยตั้งแต่วัยเรียนจนถึงวัยเกษียณ ซึ่งนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ส่วนใหญ่จัดอยู่ในขั้นการสำรวจ (exploration) ที่ครอบคลุมช่วงอายุตั้งแต่ 14 - 24 ปี ตามทฤษฎีแล้วขั้นนี้เป็นช่วงวัยที่ต้องการการตกผลึกทางความคิดเกี่ยวกับอาชีพที่ต้องการประกอบในอนาคต เริ่มมีการค้นหาและฝึกประสบการณ์ เพื่อสร้างอัตลักษณ์ทางอาชีพ มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน ผลลัพธ์จากขั้นการสำรวจที่ดีจะส่งผลให้ลำดับขั้นในการพัฒนาอาชีพขั้นถัด ๆ ไปดำเนินไปได้ด้วยดี (Super, 1990 as cited in Hartung, 2013) ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างแตกต่างกันตามแต่ละช่วงอายุ เน้นความจำเป็นและความเหมาะสมกับลำดับขั้นนั้น ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินขั้นถัดไปได้และประสบความสำเร็จในชีวิต หนึ่งในทักษะที่มีความสำคัญตั้งแต่ขั้นสำรวจ (exploration) จนถึงขั้นการก่อร่างสร้างตัว (establishment) คือ การรู้จักวางแผน สำรวจอาชีพ และปรับตัวให้เข้ากับงาน เพื่อพัฒนาอาชีพให้เกิดความมั่นคงทางอาชีพต่อไป ความสามารถในการวางแผน การจัดการปัญหา และการเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการทำงานนี้เป็นคุณลักษณะสำคัญของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) ซึ่งเป็นสิ่งที่นักศึกษาควรได้รับการพัฒนาตั้งวัยเรียน

(สุรวีทย์ ธีรสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ ไสภณศิริรักษ์, 2561) โดยในทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพได้นำความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานมาอธิบายร่วมกับบุคลิกภาพทางอาชีพและรูปแบบชีวิตเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการให้ความหมายและกำหนดเส้นทางในการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคล (Savickas, 2005, 2013) ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจึงเป็นหลักสำคัญของทฤษฎี และถูกนำมาขยายต่อในแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ เพื่ออธิบายในมุมมองเฉพาะการทำงาน โครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรการปรับตัวที่มีความสำคัญในการทำงาน โดยความพร้อมในการปรับตัวของแต่ละบุคคลเป็นคุณลักษณะที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกัน ซึ่งความสามารถในการปรับตัวนี้ส่งผลถึงการแสดงออกทางพฤติกรรม การตอบสนองต่อการปรับตัวและจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของการปรับตัวในที่สุด (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2012)

ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพมาเป็นทฤษฎีหลักในการวางกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ชั้นปีที่ 3 และ 4 โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอาศัยองค์ความรู้จากแนวคิดทั้ง 3 นี้เป็นพื้นฐานในการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาในครั้งนี้

1.3 องค์ประกอบและการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

การศึกษาองค์ประกอบและการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นการศึกษาที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการเป็นจำนวนมาก และมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ต่างกันไป อีกทั้งมีการพัฒนาแบบวัดสำหรับวัดระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นจำนวนมาก โดยงานวิจัยส่วนใหญ่จะแบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพออกเป็น 4 มิติ ตามแนวคิดของ Savickas (2005) ได้แก่ ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1.1 ความตระหนัก (career concern) หมายถึง การที่บุคคลคิดหรือตระหนักถึงเส้นทางแห่งอาชีพของตนเองในอนาคต ผู้ที่มีความตระหนักในอาชีพมักจะมีการวางแผนและสร้างความคุ้นเคยให้กับสิ่งที่จะเจอในอนาคตการทำงานของตนเอง ทำอนาคตให้เป็น

ความจริงขึ้นมาได้ ซึ่งมีตีความตระหนักนี้เป็นมิติที่สำคัญที่สุดของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

1.3.1.2 การควบคุมตน (career control) หมายถึง ความรู้สึกและความเชื่อของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่าเรามีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างอาชีพในอนาคตของเขา เชื่อว่าเขาสามารถควบคุมอนาคตของตัวเองได้ มิติการควบคุมตนนี้จะช่วยส่งเสริมความกล้าในการตัดสินใจและการเป็นหนึ่งเดียวกับประสบการณ์

1.3.1.3 ความสนใจใคร่รู้ (career curiosity) หมายถึง ความอยากรู้จักหรือการเข้าไปสำรวจโลกแห่งการทำงาน เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่สนใจอยากจะทำ เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ และสรรหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเหมาะสมกับงาน และได้เรียนรู้ถึงความสามารถ ความสนใจ และคุณค่าของตนเอง

1.3.1.4 ความมั่นใจ (career confidence) หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลือกการเรียนและการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความมั่นใจจะเชื่อมั่นว่าตนเองมีประโยชน์และทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้สึกในการยอมรับตนเองและเห็นคุณค่าในตัวเอง

แต่อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการบางท่านได้เสนอองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ต่างออกไป เช่น งานวิจัยของ Creed, Fallon, and Hood (2009) ที่ใช้แนวคิดของ Savickas (1997) ในการสร้างแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและวัดใน 5 มิติคือ การกำกับตนเอง (self-regulation) การตัดสินใจ (decision making) การสำรวจอาชีพ (career exploration) การวางแผน (Planning) และการสำรวจตนเอง (self-exploration) และงานวิจัยของ Lindsay (2013) ที่ได้เสนอว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพควรมี 5 มิติเช่นกัน แต่จะประกอบด้วย ความเชื่อในตัวเอง (self-belief) เจตคติเชิงบวก (positive attitude) การทดลอง (experimenting) การสำรวจ (exploring) และการมีส่วนร่วม (engaging) ซึ่งทั้ง 5 มิตินี้เป็นองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล (interpersonal) และบุคคลกับประสบการณ์ (intrapersonal) รวมถึงงานวิจัยของ Nye, Leong, Prasad, Gardner, and Tien (2018) ที่เสนอให้ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมี 5 องค์ประกอบเช่นกัน ได้แก่ ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ ความมั่นใจและความร่วมมือ (cooperation) ซึ่งให้นิยามไว้ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล

interpersonal adaptability) มีความยืดหยุ่น เปิดใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ วราภรณ์ หนูสมตน, ศจีมาจ ณ วิเชียร, และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2562) ที่ได้ศึกษาโมเดลแข่งขันเพื่อวิเคราะห์หิวเคราะห์องค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใน 5 มิติ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุม (control) ความกระตือรือร้น (curiosity) ความเอาใจใส่ (concern) ความอดทน (endurance) และมารยาทในที่ทำงาน (courtesy) อีกด้วย

1.3.2 การวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

เริ่มแรกการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) ยังไม่มีการใช้แบบวัดที่ชัดเจน นักวิจัยบางส่วนจึงเริ่มสร้างแบบวัดของตนเองขึ้นจากนิยามและองค์ประกอบที่ Savickas (1997) ได้กล่าวไว้ ตัวอย่างเช่น ในงานวิจัยของ Rottinghaus, Day, and Borgen (2005) เขาได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการประเมินอาชีพในอนาคต (Career Futures Inventory) พบว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรหนึ่งในสามที่มีความสำคัญต่อการประเมินอาชีพในอนาคต มีทั้งสิ้น 11 ข้อคำถาม จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ และในงานวิจัยของ Creed et al. (2009) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ตัวแปรส่วนบุคคลและทางสังคม กับการตระหนักในอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และได้สร้างแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพขึ้นเพื่อทำการประเมินมีทั้งสิ้น 56 ข้อคำถาม วัดใน 5 มิติคือ การกำกับตนเอง (self-regulation) การตัดสินใจ (decision making) การสำรวจอาชีพ (career exploration) การวางแผน (Planning) และการสำรวจตนเอง (self-exploration) ซึ่งเขาได้ให้คำแนะนำไว้ว่าแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพนี้มีประโยชน์ แต่แบบวัดค่อนข้างยาว จำเป็นต้องทำให้สั้นลงและพิจารณารายละเอียดในแบบวัดให้มากขึ้น

จนกระทั่งในปี ค.ศ. 2012 แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale: CAAS) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Savickas and Porfeli (2012) ใช้สำหรับศึกษาระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของแต่ละบุคคล โดยวัดผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 มิติของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่ (1) ความตระหนักเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต (2) ความสามารถในการควบคุมอาชีพในอนาคต (3) ความสนใจใคร่รู้ความเป็นไปได้ของตนเองและเหตุการณ์ในอนาคตและ (4) ความมั่นใจในการมุ่งไปสู่เป้าหมายของอาชีพ แต่ละมิติมี 6 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 24 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรวัด

ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบบวัดฉบับนี้เป็นความร่วมมือจากนานาชาติในการพัฒนา อีกทั้งได้รับการแปลภาษาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างแล้วมากกว่า 13 ประเทศ ซึ่งในประเทศไทย สุรวุฑย์ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณศิริรักษ์ (2561) ได้ทำการแปลเป็นภาษาไทยและวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบวัดนี้มีคุณสมบัติทางการวัดทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 รายองค์ประกอบเท่ากับ 0.67 - 0.80 นอกจากนี้ สุรวุฑย์ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณศิริรักษ์ (2561) ยังได้สร้างเกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจากแบบวัดฉบับภาษาไทย ของนักศึกษาปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1,190 คนพบว่า กลุ่มสูงจะมีคะแนนระหว่าง 4.04 – 5.00 กลุ่มกลางจะมีคะแนนอยู่ระหว่าง 3.55 – 4.03 และกลุ่มต่ำจะมีคะแนนอยู่ระหว่าง 1.00 – 3.54

นอกจากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (CAAS) ของ Savickas and Porfeli (2012) แล้ว Nye et al. (2018) ที่เสนอองค์ประกอบความร่วมมือเข้าเป็นองค์ประกอบที่ 5 ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพยังได้เสนอแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ 5 องค์ประกอบ (the five-factor Career Adapt-Abilities Scale: CAAS-5) ในงานวิจัยด้วย ซึ่งได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างใน 3 ประเทศเพื่อทดสอบความไม่เปลี่ยนแปลงข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural validation) ของแบบวัด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มวัยทำงานในประเทศจีนและไต้หวัน รวม 1,147 คน โดยแต่ละองค์ประกอบมี 6 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบความร่วมมือสามารถเข้ากับองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอื่น ๆ (คือ ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ ความมั่นใจ) และไม่มี ความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่างในจีนและไต้หวัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบและวิธีการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างหลากหลาย แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Savickas and Porfeli (2012) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุใกล้เคียงกับนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ดังนั้นองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์จะประกอบด้วย ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ โดยผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจาก

แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ฉบับภาษาไทยของสุรวุฑย์ อัสสพันธ์ และ เสมอ กาญจน โสภณศิริรักษ์ (2561) ที่ทำการแปลมาจาก แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale: CAAS) ของ Savickas and Porfeli (2012) เพื่อให้เข้ากับบริบทนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ได้สังเคราะห์หรือมิถิมาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ร่วมกับแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อประกอบสร้างและทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบริบทแวดล้อม ดังนั้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสามารถนำเสนอได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยความพร้อมในการปรับตัว (adaptive readiness) และปัจจัยทางบริบทแวดล้อม (contextual factors) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยความพร้อมในการปรับตัว

ปัจจัยความพร้อมในการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีจำนวนมากและค่อนข้างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในบริบทงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มนักศึกษา ดังตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์พบว่า ตัวแปรปัจจัยความพร้อมในการปรับตัวที่สำคัญและมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตาราง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกับตัวแปรปัจจัยความพร้อมในการปรับตัว

ตัวแปร	งานวิจัย										รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
การเห็นคุณค่าในตนเอง	✓	✓										2
การมองโลกในแง่ดี			✓	✓								2
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

หมายเหตุ 1 = Hui et al. (2018); 2= Ataç, Dirik, and Tetik (2018); 3 = Fang et al. (2018);

4= Othman, Kamal, Alias, Ismail, and Sahiq (2018) ; 5 = Eryilmaz and Kara (2017);

6 = Avram et al. (2019); 7 = Nilforooshan and Salimi (2016); 8 = Li et al. (2015);

9 = Storme et al. (2020); 10 = Qi et al. (2017)

การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบเกี่ยวกับตนเอง เพราะโดยทั่วไปแล้วบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความสามารถในรับมือกับอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ataç et al., 2018) ซึ่งในงานวิจัยของ Hui et al. (2018) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาในฮ่องกง ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ($\beta = .27, p < .001$)

การมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เข้ามาในชีวิต และเป็นจุดแข็งและคุณธรรมของมนุษย์รูปแบบหนึ่ง (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2017) ซึ่ง Fang et al. (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และแรงจูงใจทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดี ($\beta = .32, p < .001$) และสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ($\beta = .40, p < .001$) มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคคลที่มองโลกในแง่บวกนั้นมักจะมี ความสนใจเกี่ยวกับอาชีพในอนาคตของตนเองและรู้สึกพอใจกับอาชีพที่ตนเลือก (McIlveen, Beccaria, & Burton, 2013)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model of personality) เป็นการจัดกลุ่มของคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของบุคคลใน 5 มิติพื้นฐาน (McCrae & John, 1992) ซึ่งในงานวิจัยของ Eryilmaz and Kara (2017) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาฝึกสอน (pre-service teachers) กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) สูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) ของนักศึกษาฝึกสอนมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสูงสุด ($\beta = .27, p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avram et al. (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการเรียนเฉลี่ยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ($\beta = .56, p < .05$) และผลการเรียนเฉลี่ย ($\beta = .02, p < .05$) อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระหว่างความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองและผลการเรียนเฉลี่ย ($\beta = .04, CI = 0.0068-0.0935$) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Nilforooshan and Salimi (2016) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาในประเทศอิหร่าน โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) สามารถอธิบายองค์ประกอบของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในทิศทางลบได้ทั้ง 4 มิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) กล่าวคือ ถ้านักศึกษามีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ลดลง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจะเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ผลจากงานวิจัยของ Qi et al. (2017) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความรักในอาชีพ (calling) ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพและพฤติกรรมกรรมการหางาน (self-defeating job search behavior) ของนักศึกษาในประเทศจีน โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ($\beta = .38, p < .05$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) ($\beta = .24, p < .05$) มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกับผลงานวิจัยของ Li et al. (2015) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระบบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเชิงลบและเชิงบวก (behavioral inhibition system and behavioral activation system: BIS/BAS) ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมกรรมการสำรวจอาชีพ (career exploration) ของนักศึกษาในประเทศจีน โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โดยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = .12, p < .05$) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\beta = .10, p < .05$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\beta = .16, p < .05$) สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา มีงานวิจัยบางส่วนสนับสนุนว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย (Avram et al., 2019; Eryilmaz & Kara, 2017; Li et al., 2015; Nilforooshan &

Salimi, 2016; Qi et al., 2017) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 อีกทั้งมีผลงานวิจัยที่แสดงค่าอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพค่อนข้างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรในด้านปัจจัยความพร้อมในการปรับตัวและตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีดังนี้

2.1.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในการนำเสนอรายละเอียดตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้จะขอนำเสนอใน 2 ประเด็นคือ (1) ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (2) องค์ประกอบและการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.1.1.1 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสนใจและถูกศึกษามาอย่างต่อเนื่อง American Psychological Association หรือ APA (2017) ได้นิยามคำว่าบุคลิกภาพ ไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่แตกต่างของแต่ละบุคคลทั้งในรูปแบบการคิด การรับรู้ ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม บุคลิกภาพตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะของคน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) เป็นผลรวมของลักษณะทางจิตวิทยา มีผลต่อการแสดงออกทั้งพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ง่าย และพฤติกรรมภายในที่สังเกตเห็นได้ยาก (วิชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, สมรรถพงษ์ ขจรมณี, วชิระ ทองอยู่คง, ธนัชพร เลขวัต, และ ถาวร เนตรนันท์, 2560; วรรณกร พลพิชัย, 2560) และในบางครั้งบุคลิกภาพหมายถึง วิธีการที่บุคคลตอบสนองหรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Wibowo & Andriyanto, 2018)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ (theory of personality) เป็นแนวทางในการอธิบายการกระทำของบุคคลรวมถึงอธิบายลักษณะและบุคลิกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล อย่างเช่นทฤษฎีคุณลักษณะ (trait theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบการคิด ความรู้สึก การแสดงออกของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษามุขบุคลิกภาพของนักวิจัยต่อมา (McCrae & Costa, 2003) โดยแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model of personality: the Big-Five personality) ได้นำพื้นฐานแนวคิดของทฤษฎีคุณลักษณะมาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายแนวคิด (McCrae & Costa, 2008) จึงทำให้แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแนวคิดที่นิยมนำใช้อธิบายคุณลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคลทั้งคุณลักษณะที่

มีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบการคิด ความรู้สึก และการกระทำ ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มบุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน และจำแนกออกเป็น 5 รูปแบบคือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) (Costa & McCrae, 1992; McCrae & John, 1992) และเนื่องจากการนำทฤษฎีคุณลักษณะมาใช้นี้เอง จึงสามารถจัดให้แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ ซึ่งได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับใช้ในวงการจิตวิทยาปัจจุบัน (McCrae & Costa, 2008; สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์, 2559)

การศึกษาจิตวิทยาบุคลิกภาพ (personality psychology) นั้นได้รับความสนใจมาอย่างยาวนานตั้งแต่ปี ค.ศ. 1884 จนกระทั่งในช่วงปี ค.ศ. 1970 จิตวิทยาบุคลิกภาพถูกวิจารณ์อย่างหนักจากนักวิชาการบางกลุ่มทำให้การศึกษาบุคลิกภาพในช่วงนั้นเป็นไปอย่างลำบาก (Costa & McCrae, 2008) อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพและคุณลักษณะของบุคคลออกมาได้ระยะเวลาต่อมา ซึ่งแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบก็เป็นหนึ่งในแนวคิดที่ถูกนำเสนอออกมาในช่วงปีดังกล่าว แรกเริ่มของการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในปี ค.ศ. 1976 นั้น Costa and McCrae ได้พัฒนาแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาจากแนวคิดปัจจัย 16 ลักษณะ (Sixteen Personality Factor Questionnaire: 16PF) ของ Cattell et al.(1970 as cited in Costa & McCrae, 2008; McCrae & Costa, 2003) และแนวคิดบุคลิกภาพของ Eysenck (Eysenck & Eysenck, as cited in Costa & McCrae, 2008; McCrae & Costa, 2003) ซึ่งในขณะนั้นมีบุคลิกภาพเพียง 3 ลักษณะเท่านั้นที่ถูกนำเสนอ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism: N) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion: E) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience: O)

ในขณะที่ Costa and McCrae ทำการศึกษาและพัฒนาการวัดบุคลิกภาพด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้ง 3 แบบ Goldberg (1981; 1983 as cited in Costa & McCrae, 2008) ได้ทำการศึกษารวบรวมและจำแนกคำคุณศัพท์ในพจนานุกรมอย่างเป็นระบบของ Norman (1967 as cited in Goldberg, 1990) และได้ร่วมกันพัฒนาต่อจนได้เป็นกลุ่มคำคุณศัพท์ 5 กลุ่มและรวมเรียกว่า the Big-Five factors ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบผู้นำ (surgency or extraversion) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness or dependability) บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์

(emotional stability) ซึ่งจะตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) และสุดท้ายคือบุคลิกภาพแบบตามวัฒนธรรม (culture) ต่อมาช่วงปี ค.ศ. 1980 Costa and McCrae ได้ทำการศึกษางานของตนเองอีกครั้งและพบว่าบุคลิกภาพแบบเป็นผู้นำ บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบตามวัฒนธรรมที่ Norman (1963 as cited in Costa & McCrae, 2008) และ Goldberg (1981; 1983 as cited in Costa & McCrae, 2008) นำเสนอมีความใกล้เคียงกับบุคลิกภาพทั้ง 3 รูปแบบที่เคยได้นำเสนอไปก่อนหน้านี้ จึงได้ทำการพิสูจน์สมมุติฐานและพัฒนาโมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model) ขึ้น โดยเพิ่มการวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเข้ามาและตีพิมพ์แบบวัดนี้ในชื่อว่า the NEO Personality Inventory (NEO-PI) (Costa & McCrae, 1985 as cited in Costa & McCrae, 2008; McCrae & Costa, 2003) Costa and McCrae พัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเรื่อยมาเช่น ในปี ค.ศ. 1992 มีการเพิ่มและปรับปรุงองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพต่าง ๆ และเปลี่ยนชื่อแบบวัดใหม่เป็น the NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992 as cited in Costa & McCrae, 2014; McCrae & Costa, 2007) ซึ่งแบบวัดนี้ถูกนำไปแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากกว่า 40 ภาษา ต่อมา มีการปรับปรุงแบบวัดอีกครั้ง โดยปรับข้อคำถามให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเหมาะสำหรับเด็กตั้งแต่อายุ 12 ปีขึ้นไปจนถึงวัยผู้ใหญ่หรือคนที่อ่อนภาษาอังกฤษ ซึ่งแบบวัดนี้มีชื่อเรียกว่า the NEO-PI-3 (Costa Jr, McCrae, & Martin, 2008) อีกทั้งพัฒนาแบบวัดฉบับย่อของ the NEO-PI-3 ไปพร้อม ๆ กัน โดยปรับปรุงให้เหลือข้อคำถามจำนวนเพียง 60 ข้อจากเดิม 240 ข้อคำถาม และเรียกแบบวัดนี้ว่า the NEO-FFI-3 (McCrae & Costa, 2007)

จากแนวคิดข้างต้นที่ได้นำเสนอไปข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลผ่านลักษณะบุคลิกภาพ 5 รูปแบบ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความแตกต่างทางด้านการคิด การรับรู้ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม โดยในงานวิจัยนี้จะใช้แนวคิดของ Costa and McCrae (1992)

2.1.1.2 องค์ประกอบและการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Five-Factor Model of personality) หรือบางครั้งถูกเรียกว่า The Big Five เป็นสิ่งที่สะท้อนคุณลักษณะความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ซึ่งตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพแบบ

เปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก รายละเอียดดังนี้

บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความหวั่นไหว แปรปรวนทางอารมณ์ ภาวะวิตกกังวล ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง มักจะมีอารมณ์รุนแรงและมีอารมณ์เชิงลบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการปัญหาและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล (anxiety) ความโกรธ (angry hostility) ภาวะซึมเศร้า (depression) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (self-consciousness) ความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) และความไม่มั่นใจในตนเอง (vulnerability) ในขณะที่ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ มักจะมีอารมณ์ที่มั่นคง (emotionally stable) มีความสงบ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่เคร่งเครียด พวกเขาก็ยังคงมีความมั่นใจและมีอารมณ์เชิงลบน้อยมาก

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ชอบเข้าสังคม ความกล้าแสดงออก ภาวะกระตือรือร้น ชอบเจรจา และการมองโลกในแง่ดี ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองสูง มักมีความเป็นผู้นำสูง มีความเป็นมิตร เป็นบุคคลที่มีพลังเยอะ กระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ชอบอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นความตื่นเต้นและความท้าทาย บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองสามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่ ความอบอุ่น (warmth) ความชอบอยู่เป็นกลุ่ม (gregariousness) ความกล้าแสดงออก (assertiveness) การชอบทำกิจกรรม (activity) การแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) และการมีอารมณ์เชิงบวก (positive emotions) ในทางตรงข้ามผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (introversion) เป็นผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองต่ำ มักเป็นคนที่ชอบอยู่ตัวคนเดียวหรืออยู่แค่เฉพาะกับเพื่อนสนิทเท่านั้น ให้ความสำคัญกับความเป็นตัวของตัวเอง และชอบที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เงียบสงบ

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ การค้นหาประสบการณ์ และการทำความเข้าใจในสิ่งรอบตัวบุคคล มักจะพบผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงในกลุ่มศิลปิน ผู้ที่ชื่นชอบศิลปะ ความสวยงาม ช่างสงสัย และมีเอกลักษณ์ (unique) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่ การมีจินตนาการ (fantasy) การมีอารมณ์สุนทรียภาพ (aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (feeling) การลงมือปฏิบัติ (action) การมีความคิดริเริ่ม (ideas) และการยอมรับค่านิยม (values) ส่วนผู้ที่มี

คะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ มักจะมีความสนใจที่ค่อนข้างแคบ และไม่ค่อยเปิดรับความคิดใหม่ ๆ

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ของผู้อื่น ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง มักจะเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้อื่น และแทบจะไม่ตั้งข้อสงสัยในเจตนาของผู้อื่น บุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อใจ (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความมีน้ำใจ (altruism) การคล้อยตามผู้อื่น (compliance) ความอ่อนน้อม (modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness) ส่วนผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ มักจะขัดแย้งกับผู้อื่น มีข้อสงสัยอยู่เสมอ และชอบที่จะแข่งขันมากกว่าการให้ความร่วมมือ

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการกำกับตนเองให้มีความเป็นระเบียบรอบคอบ การมีเป้าหมายและดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มักเป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีระเบียบวินัยในตนเองสูง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่ การมีสมรรถนะ (competence) การมีระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement striving) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) และการมีความสุขุมรอบคอบ (deliberation) ตรงกันข้ามกับผู้ที่ขาดจิตสำนึกที่มักจะขาดการวางแผนล่วงหน้า ไม่ใส่ใจ และไม่มีความเป็นระเบียบ ซึ่งมักจะล้มเหลวในการตั้งเป้าหมายของชีวิต

จากรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้านได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้าน

องค์ประกอบ (dimensions)	องค์ประกอบย่อย (facet)
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) vs. บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability)	ความวิตกกังวล (anxiety) ความโกรธ (angry hostility) ภาวะซึมเศร้า (depression)

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ (dimensions)	องค์ประกอบย่อย (facet)
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) vs. บุคลิกภาพแบบมั่นคงทาง อารมณ์ (emotional stability) (ต่อ)	การคำนึงถึงแต่ตนเอง (self-consciousness) ความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) ความ ไม่มั่นใจในตนเอง (vulnerability)
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) vs. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (introversion)	ความอบอุ่น (warmth) ความชอบอยู่เป็นกลุ่ม (gregariousness) ความกล้าแสดงออก (assertiveness) การชอบทำกิจกรรม (activity) การแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) การมีอารมณ์เชิงบวก (positive emotions)
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) vs. บุคลิกภาพแบบปิดกั้น (closedness)	การมีจินตนาการ (fantasy) การมีอารมณ์สุนทรีย์ภาพ (aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (feeling) การลงมือปฏิบัติ (action) การมีความคิดริเริ่ม (ideas) การยอมรับค่านิยม (values)
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) vs. บุคลิกภาพแบบต่อต้าน (antagonism)	ความเชื่อใจ (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความมีน้ำใจ (altruism) การคล้อยตามผู้อื่น (compliance) ความอ่อนน้อม (modesty) การมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness)

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ (dimensions)	องค์ประกอบย่อย (facet)
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness)	การมีสมรรถนะ (competence)
vs. บุคลิกภาพแบบไร้จุดหมาย	การมีระเบียบ (order)
(undirectedness)	การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (dutifulness)
	การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล
	(achievement striving)
	การมีวินัยในตนเอง (self-discipline)
	การมีความสุขุมรอบคอบ (deliberation)

ในการวัดบุคลิกภาพของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยบนพื้นฐานแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถใช้เครื่องมือที่แตกต่างกันออกไปได้อย่างมากมาย (Ispir et al., 2019) เช่น NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI) (McCrae & Costa, 2007) the Big Five Inventory (Benet-Martínez & John, 1998) Ten Item Personality Inventory (TIPI) (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003) และ IPIP Big-Five factor markers (Goldberg, 1999) ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดจะมีจำนวนข้อและระดับความยากง่ายที่แตกต่างกัน โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ กัญฐิกา บรรลือ (2553) มาใช้ ซึ่งแบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นภายใต้การดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี ที่ทำการแปลและดัดแปลงข้อคำถามขึ้นตามมาตรวัดบุคลิกภาพ Big Five Inventory (BFI) ของ Benet-Martínez and John (1998) ในการพัฒนาแบบวัดนักวิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 325 คน อีกทั้งนำแบบวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตระดับปริญญาตรีอีก 336 คน แบบวัดนี้เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ครอบคลุมบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก องค์ประกอบละ 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.80 และรายองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 - 0.89

2.2 ปัจจัยทางบริบทแวดล้อม

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สร้างโอกาสทางอาชีพให้กับพวกเขา อีกทั้งเป็นสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะและประเมินความสนใจของแต่ละบุคคล (Chong & Leong, 2017; Leong & Ott-Holland, 2014) อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทางบริบทแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพยังมีจำนวนไม่มากนัก แต่เนื่องจากปัจจัยบริบทแวดล้อมมีความสำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของบุคคล (Rudolph et al., 2019; Savickas & Porfeli, 2012) ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในบริบทนักศึกษา ดังตาราง 4 และจะพบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญและมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ได้แก่ การสำรวจสิ่งแวดล้อมทางอาชีพ สภาวะแวดล้อมทางการศึกษา และการสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยบริบทแวดล้อม

ตัวแปร	งานวิจัย						รวม
	1	2	3	4	5	6	
การสำรวจสิ่งแวดล้อมทางอาชีพ	✓						1
สภาวะแวดล้อมทางการศึกษา		✓					1
การสนับสนุนทางสังคม			✓	✓	✓	✓	4

หมายเหตุ 1 = Chong and Leong (2017); 2 = Fang et al. (2018); 3 = Fawehinmi and Yahya (2018); 4 = Hui et al. (2018); 5 = Ataç et al. (2018); 6 = Wang and Fu (2015)

การสำรวจสิ่งแวดล้อมทางอาชีพ (environmental exploration) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายในการค้นหาตัวเลือกทางอาชีพ ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพ การทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร หรือความต้องการของตนเองในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ (Klehe, Zikic, Van Vianen, & De Pater, 2011) ผลการวิจัยของ Chong and Leong (2017) พบว่า การสำรวจสิ่งแวดล้อมทางอาชีพสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .25, p < .05$)

สภาวะแวดล้อมทางการศึกษา (educational environment) มีความสำคัญในการทำความเข้าใจความเชื่อและแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา นอกจากความรู้ทางวิชาการแล้ว สภาวะแวดล้อมทางการศึกษายังหมายถึงองค์ประกอบทางกายภาพ ทางจิตใจและอารมณ์ ทางความคิด และทางสังคมวัฒนธรรมที่อยู่รอบตัวนักศึกษาด้วย (Imanipour, Sadooghiasl, Ghiyasvandian, & Haghani, 2015) ผลการวิจัยของ Fang et al. (2018) พบว่า สภาวะแวดล้อมทางการศึกษาสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .40, p < .05$)

การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการทำให้นักศึกษาได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากบุคคลสำคัญ เช่น ผู้ปกครอง อาจารย์ เพื่อน และคนอื่น ๆ เพื่อช่วยให้นักศึกษานั้นกล้าที่จะตัดสินใจในช่วงเวลาที่ยากลำบาก (Fawehinmi & Yahya, 2018; Hui et al., 2018) ความช่วยเหลือที่นักศึกษาได้รับเป็นได้ทั้งรูปแบบการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางด้านการประเมิน (House, 1981) ผลการวิจัยของ Ataç et al. (2018) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญต่าง ๆ สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .43, p < .05$) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Wang and Fu (2015) ที่ยืนยันว่าการสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมชั้นเรียนมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาในประเทศจีน ($\beta = 1.02, p < .05$)

จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ถือเป็นปัจจัยทางบริบทและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา (Fawehinmi & Yahya, 2018; Wang & Fu, 2015) รวมถึงมีค่าอิทธิพลในการทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพค่อนข้างสูงกว่าตัวแปรปัจจัยทางบริบทแวดล้อมอื่น ๆ (Ataç et al., 2018; Wang & Fu, 2015) อีกทั้งการสนับสนุนทางสังคมยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพด้วย เช่น ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน พฤติกรรมการสำรวจอาชีพ และการเตรียมความพร้อมทางอาชีพ (Kim et al., 2018) ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรในด้านปัจจัยทางบริบทแวดล้อมและตั้งเป็นสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 (H2) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมมีดังนี้

2.2.1 การสนับสนุนทางสังคม

ในการนำเสนอรายละเอียดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมนี้จะขอนำเสนอใน 2 ประเด็นคือ (1) ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม และ (2) ประเภทและแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

2.2.1.1 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988) การสนับสนุนทางสังคมเริ่มต้นมาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ซึ่งกันและกัน และต่อมาได้มีศึกษาการสนับสนุนทางสังคมในรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมรูปแบบอื่นตามมา (Gottlieb & Bergen, 2010) โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการช่วยเหลือกันทั้งในด้านข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) หรือการให้วัตถุสิ่งของ รวมถึงการช่วยเหลือกันทางด้านจิตใจและอารมณ์ (House, 1981; Thoits, 1982; Caplan, 1976 อ้างถึงใน มุกิตา เสตะจิต, 2559) กล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจแก่บุคคลผ่านเครือข่ายสังคม (Hlad'o, Kvasková, Ježek, Hirschi, & Macek, 2019a) ทำให้บุคคลรับรู้ถึงการได้รับความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ความห่วงใย และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม (Cobb, 1976; House, 1981) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกอบอุ่นมั่นคง มีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อมมั่นในศักยภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (Gottlieb, 1985; Thoits, 1982) การสนับสนุนทางสังคมนี้ส่งผลให้บุคคลเกิดกำลังใจในการเรียน นำข้อมูลที่ได้รับมาต่อยอดและพัฒนาให้พร้อมต่อการประกอบอาชีพต่อไปอย่างเหมาะสม และการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (มุกิตา เสตะจิต และ งามลมัย ผิวเหลือง, 2560)

อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อความช่วยเหลือทั้งทางข้อมูล ข่าวสาร วัตถุสิ่งของ รวมถึงทางด้านจิตใจและอารมณ์จากบุคคลอื่น ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเอง และมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้างของนักศึกษา

2.2.1.2 ประเภทและแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้นถูกแบ่งออกเป็นหลากหลายประเภทตามการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละคน โดย Caplan (1976 อ้างถึงใน มุทิตา เสตะจิต, 2559) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ (1) การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นรูปธรรม (tangible support) เช่น การให้ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุสิ่งของ การเงิน แรงงาน และ (2) การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นนามธรรม (intangible support) เช่น การให้กำลังใจ ความรัก การยกย่อง รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะคล้ายคลึงกับ Thoits (1982) ที่แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน แต่จะแบ่งประเภทตามลักษณะความต้องการจำเป็นทางสังคมขั้นพื้นฐาน (basic social needs) คือ (1) การให้ความช่วยเหลือทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional aid) เช่น ความรัก ความผูกพัน ความสนิทสนม การเป็นที่ยอมรับในสังคม การเห็นคุณค่า และความรู้สึกปลอดภัย และอีกประเภทคือ (2) การให้ความช่วยเหลือทางด้านสิ่งของและเครื่องมือ (instrumental aid) เช่น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ข่าวสาร แรงงาน และเงินทอง

ส่วน Cobb (1976) ได้แบ่งประเภทการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งเน้นไปในทางนามธรรมมากกว่ารูปธรรม คือ (1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าเขาได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากบุคคลรอบข้างที่มีความผูกพันและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด (2) การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (esteem support) เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขานั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และ (3) การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (socially supportive or network) เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่แสดงให้ทราบว่าบุคคลนั้นเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันกับคนในสังคม

นอกจากนี้ House (1981) ยังได้ให้ความหมายและแบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและเพื่อให้สะดวกต่อการวัด จึงได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ (1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การได้รับความรัก ความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนม ความจริงใจ ความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (2) การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ (instrumental support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในด้านวัตถุสิ่งของ เงินทอง เวลา การบริการ และการปรับสภาพแวดล้อม ซึ่งตรงกับความต้องการจำเป็นของบุคคล (3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในด้านคำแนะนำ และการให้ข้อมูล

ข่าวสาร ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ และ (4) การสนับสนุนทางด้านการประเมิน (appraisal support) หมายถึง การสนับสนุนให้บุคคลได้ประเมินตนเองด้วยการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) เพื่อให้บุคคลนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับใช้ เสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง และนำไปเปรียบเทียบพฤติกรรมของตนเองกับบุคคลอื่นในสังคม

นอกจากจะแบ่งการสนับสนุนทางสังคมตามประเภทของการให้ความช่วยเหลือแล้ว ยังพบว่าการแบ่งการสนับสนุนทางสังคมตามแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมอีกด้วย โดยแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมีที่มาจากหลากหลายแหล่ง ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมมักแบ่งตามลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งมักจะได้รับมาจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกับบุคคลคนนั้น อย่างที่ Gottlieb (1985) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับมหภาค (macro level) คือการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคม เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบสมาคม ชมรมต่าง ๆ (2) ระดับกลาง (mezzo level) คือ ความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันอยู่เสมอ เช่น เพื่อน คนที่ใกล้ชิด และ (3) ระดับจุลภาค (micro level) คือ การสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุด เช่น คนรัก สามี ภรรยา แต่สำหรับนักศึกษาแล้ว แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญมาจากเครือข่ายทางสังคมของพวกเขา เช่น ครอบครัว และเพื่อน (Fawehinmi & Yahya, 2018) นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง พี่น้อง และญาติแล้ว นักวิชาการบางส่วนก็ได้รวมการสนับสนุนจากอาจารย์เข้าเป็นการสนับสนุนทางสังคมอีกแหล่งหนึ่งของนักศึกษาด้วย (Hui et al., 2018; Wang & Fu, 2015; Xia et al., 2020) สอดคล้องกับ Zimet et al. (1988) ที่ได้สร้างแบบวัดสำหรับการประเมินการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (The Multidimensional Scale of Perceived Social Support: MSPSS) ขึ้น และจำแนกแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 กลุ่ม คือ การสนับสนุนจากครอบครัว (family support) การสนับสนุนจากเพื่อน (friend support) และการสนับสนุนจากบุคคลอื่นที่มีความสำคัญ (significant other support)

การสนับสนุนทางสังคมเป็นความช่วยเหลือจากบุคคลในสังคมในหลากหลายรูปแบบ นักศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากการสนับสนุนทางสังคมนี้ เมื่อต้องก้าวข้ามช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือมีการเปลี่ยนแปลงสถานะต่าง ๆ ในชีวิต (Hlad'o et al., 2019a) จากแนวคิดที่นำเสนอข้างต้น ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงเลือกแบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ออกเป็น 4 ประเภทตามแนวคิดของ House (1981) ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางด้านการประเมิน ที่นักศึกษาได้รับจากบุคคลรอบข้างของนักศึกษา

ตอนที่ 3 ผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

จากโมเดลโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (career construction model of adaptation) (Rudolph et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2012) ผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพคือการตอบสนองต่อการปรับตัว (adapting responses) โดยในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในส่วนของการตอบสนองต่อการปรับตัว ซึ่งมักจะอยู่ในรูปแบบของพฤติกรรมทางอาชีพ เช่น การวางแผนทางอาชีพ (career planning) การสำรวจอาชีพ (career exploration) และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (career engagement) (Hirschi et al., 2015) มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งพบว่า เมื่อนักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพก็จะส่งผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Dumulescu, Filip, & Opre, 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ครอบคลุมพฤติกรรมวางแผนทางอาชีพ การสำรวจอาชีพ การมีเครือข่าย และทักษะในการพัฒนาตนเอง (Hirschi et al., 2014) ดังตัวอย่างผลงานวิจัยของ Dumulescu et al. (2015) ที่ทำการศึกษาความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในความสัมพันธ์ของความรักในอาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาโรมาเนีย พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ($\beta = 1.87, p < .05$) มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Qi et al. (2017) ที่นอกจากจะพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพแล้ว ยังพบว่าความตระหนักรู้ (career concern) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ($\beta = 0.36, p < .05$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Nilforooshan and Salimi (2016) ที่ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้ง 4 องค์ประกอบ (ความตระหนักรู้ การควบคุม ความสนใจใคร่รู้ ความมั่นใจ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาในประเทศอิหร่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าความยึดมั่นผูกพันในอาชีพเป็นการตอบสนองต่อการปรับตัวรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Dumulescu et al., 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปเป็นสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพใน 2 ประเด็นคือ (1) ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และ (2) องค์ประกอบและการวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (career engagement) ในบริบทการประกอบอาชีพอยู่ 2 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบความรู้สึกนึกคิด โดยกล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ คือ ความพึงพอใจของบุคคลต่อการเลือกประกอบอาชีพของพวกเขาและความมุ่งมั่นดำเนินตามเส้นทางของอาชีพที่เลือกไว้ (McIlveen & Perera, 2016) และ (2) รูปแบบพฤติกรรม ซึ่งได้นิยามความยึดมั่นผูกพันในอาชีพว่าเป็นระดับการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางอาชีพของบุคคลเพื่อการพัฒนาอาชีพของพวกเขาในเชิงรุก (Hirschi & Freund, 2014; Nilforooshan & Salimi, 2016) โดยเน้นการศึกษาพฤติกรรมทางอาชีพที่จำเพาะเจาะจง ซึ่งต่างจากการศึกษาทางอาชีพอื่น ๆ เช่น ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ความผูกพันทางอาชีพ (career commitment) หรือแรงจูงใจทางอาชีพ (career motivation) ที่เน้นศึกษาความรู้สึกนึกคิด เจตคติ หรืออัตลักษณ์ทางอาชีพ (Hirschi et al., 2014; Qi et al., 2017) และในบางครั้งอาจพบความหมายของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพรูปแบบพฤติกรรมนี้กับตัวแปรอื่น เช่น ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (occupational engagement) ที่ถูกนิยามว่าเป็นพฤติกรรมที่ขยายโอกาสในการทำงานและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและสภาพแวดล้อมการทำงาน Kim et al., 2018) ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความหมายของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการศึกษาผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในส่วนของ การตอบสนองต่อการปรับตัว (adapting response) ที่เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการรับมือต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงหมายถึง พฤติกรรมทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่แสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของตนเอง เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ในอนาคตได้ มีการวางแผนทางอาชีพ การสำรวจอาชีพ การสร้างเครือข่าย การมีทักษะในการพัฒนาตนเอง และการมีพฤติกรรมตามตำแหน่งงาน

ในงานวิจัยต่างประเทศคำศัพท์คำว่า “career engagement” ถูกนำมาใช้ 2 รูปแบบด้วยกันคือ (1) รูปแบบที่อธิบายความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของผู้เรียนหรือผู้ที่ทำงานแล้วผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมทางอาชีพที่สังเกตได้ (Hirschi et al., 2014) และ (2) รูปแบบที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับความยากง่ายของงานกับความสามารถในการจัดการงานของบุคคล (Neault & Pickerell, 2011) ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพในรูปแบบแรกให้ความสำคัญกับความเป็นปัจจุบันและการวางแผนอาชีพ เน้นพฤติกรรมเชิงรุกของผู้เรียน เช่น การค้นหาความสนใจทางอาชีพผ่านการฝึกประสบการณ์ทางอาชีพและพยายามพัฒนาความสนใจนั้นจนเกิดเป็นอัตลักษณ์ทางอาชีพ โดยความยึดมั่นผูกพันในอาชีพจะไม่ทำนายว่าแต่ละบุคคลมีความเหมาะสมกับอาชีพใดอาชีพหนึ่งเป็นพิเศษ อัตลักษณ์ทางอาชีพจะถูกพัฒนาเมื่อเส้นทางแห่งอาชีพได้ถูกเลือกแล้ว (Mathias III, 2019) นอกจากความยึดมั่นผูกพันในอาชีพจะให้ความสนใจกับพฤติกรรมบนพื้นฐานของการได้มาซึ่งอาชีพแล้ว ยังตั้งอยู่บนพื้นฐานของแง่มุมการมีแรงจูงใจทางอาชีพในเชิงรุก เช่น ความสามารถของผู้เรียนในการจัดการและมีความมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพสามารถสร้างได้ควบคู่ไปกับการพัฒนาพฤติกรรมทางอาชีพของผู้เรียนได้ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต (Hirschi et al., 2014) ด้วยพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของตนจนนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานนี้เอง ให้ความสำคัญแก่ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพได้รับความสนใจและถูกให้ความสำคัญมากขึ้นในกลุ่มการให้คำปรึกษาทางอาชีพ (career counseling) เพราะการให้คำปรึกษาทางอาชีพมุ่งเน้นการสร้าง ความกล้าตัดสินใจในอาชีพและมุ่งพัฒนาการจัดการทางอาชีพในเชิงรุก ซึ่งอาศัยความยึดมั่นผูกพันในอาชีพตัวช่วยสำคัญในการพัฒนา (Hirschi & Freund, 2014) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงรอยต่อระหว่างการเรียนในมหาวิทยาลัยกับการทำงาน ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพจึงจะก้าวผ่านรอยต่อทางอาชีพสำคัญนี้ไปได้อย่างประสบความสำเร็จ (Haase, Heckhausen, & Silbereisen, 2012; Hirschi et al., 2014)

ส่วนรูปแบบที่ 2 ของแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพเป็นแนวคิดของ Neault and Pickerell (2011) ที่อธิบายว่าความยึดมั่นผูกพันในอาชีพเป็นความพยายามของแต่ละบุคคลในการค้นหาสิ่งที่ให้ความหมายกับชีวิต และต้องเป็นงานที่สามารถใช้ทักษะที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (the Career Engagement model) ที่ได้พัฒนาขึ้นจากโครงสร้างสภาวะลื่นไหล (flow) ของ Csikszentmihalyi (1997) ซึ่งโมเดลความยึดมั่นผูกพันในอาชีพนี้เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคล (capacity) และความท้าทายของงาน (challenge) โดยระบุว่าความยึดมั่นผูกพันในอาชีพจะเกิดขึ้นเมื่อความสามารถของ

บุคคลกับระดับของความท้าทายของงานสามารถเข้ากันได้เหมาะสม หากองค์ประกอบทั้ง 2 อย่างนี้ไม่สามารถเข้ากันได้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกรับไม่ไหว (overwhelmed) หรือความรู้สึกทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ (underutilized) และนำไปสู่การเพิกเฉยต่อการทำงาน (disengaged) ในท้ายที่สุด (Pickerell, 2013 as cited in Pickerell & Neault, 2016) อย่างไรก็ตาม โมเดลความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Neault & Pickerell, 2011) เป็นการเติมเต็มช่องว่างระหว่างการค้นหางานที่ให้ความหมายกับชีวิตของพนักงานกับความต้องการของนายจ้างที่ต้องการให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ โดยแนวคิดนี้ถูกนำมาอธิบายความยึดมั่นผูกพันในอาชีพในบริบทของผู้ที่ปฏิบัติงานแล้ว (employee) ซึ่งมีความแตกต่างกับบริบทนักศึกษาที่ยังไม่ได้เริ่มปฏิบัติงานจริง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงนำแนวคิดของ Hirschi et al. (2014) ที่ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ในครั้งนี้

3.2 องค์ประกอบและการวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพเป็นการตอบสนองต่อการปรับตัว (adapting response) รูปแบบหนึ่ง ที่ประเมินโดยอาศัยการสังเกตจากพฤติกรรมทางอาชีพที่บุคคลแสดงออกมาเพื่อการพัฒนาอาชีพของตน ต่างจากตัวแปรการปรับตัวทางอาชีพในรูปแบบอื่นที่จะวัดจากเจตคติหรือกระบวนการจัดการตนเองทางอาชีพของบุคคล (Qi et al., 2017) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Career Engagement Scale) นี้พัฒนาขึ้นโดย Hirschi et al. (2014) เป็นแบบวัดที่มีความสามารถในการวัดมิติทั่วไปของการตอบสนองต่อการปรับตัวในโมเดลโครงสร้างการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพได้ดี และยังเป็นแนวคิดต้นแบบที่ก่อให้เกิดการสร้างแบบวัดการตอบสนองต่อการปรับตัวอื่นตามมาเช่น The Student Career Construction Inventory (SCCI) (Savickas, Porfeli, Hilton, & Savickas, 2018)

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพนี้ (Hirschi et al., 2014) เป็นการวัดโครงสร้างหนึ่งมิติของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งเป็นแบบวัดประเภทประมาณค่า 5 ระดับ (5-point rating scale) เพื่อประเมินพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันในอาชีพช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาของผู้ตอบแบบวัด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ โดยใน 3 ข้อแรกจะเป็นคำถามที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันในอาชีพทั่วไป (general career engagement behaviors) ส่วนข้อคำถามอีก 6 ข้อที่เหลือจะประเมินพฤติกรรมการวางแผนทางอาชีพ (career planning) การสำรวจอาชีพของตนเอง (career self-exploration) การสำรวจสภาพแวดล้อมทางอาชีพ (environmental career exploration) การสร้างเครือข่ายทางอาชีพ (networking) การมีทักษะในการพัฒนาตนเอง

(human capital/skill development) และการมีพฤติกรรมตามตำแหน่งงาน (positioning behavior) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ จากแนวคิดและแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Career Engagement Scale) ของ Hirschi et al. (2014) หลังจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบวัดไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มนักศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สามารถอธิบายตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้

ตอนที่ 4 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดของ Rudolph et al. (2017) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ห่อภิมานความสัมพันธ์ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพกับตัวแปรการปรับตัวอื่น เช่น ความพร้อมในการปรับตัว การตอบสนองต่อการปรับตัว ผลของการปรับตัว และปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ซึ่งอาศัยแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (career construction model of adaptation) มาเป็นกรอบแนวคิดหลัก จากนั้นบูรณาการร่วมกับงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวคือ ความพร้อมในการปรับตัว (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2012) และปัจจัยทางบริบทแวดล้อม (Chen, 2017; Rudolph et al., 2019; Savickas, 2013) โดยตัวแปรที่ได้รับความนิยมและถูกนำมาใช้อธิบายความพร้อมในการปรับตัวที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากกว่า 10 เรื่องในช่วงปี ค.ศ 2016 (Rudolph et al., 2017) คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Costa & McCrae, 1992) เช่นในงานวิจัยของ Li et al. (2015) และ Qi et al. (2017) ที่ใช้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ประกอบกับงานวิจัยที่ได้นำเสนอในหัวข้อ 2.1 ปัจจัยความพร้อมในการปรับตัว (หน้า 31) ที่แสดงให้เห็นอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ในขณะที่ตัวแปรด้านปัจจัยทางบริบทแวดล้อมที่สามารถอธิบายในบริบทนักศึกษาได้ดี คือ การสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ จากบุคคลสำคัญรอบตัวผู้เรียน ดังเช่นงานวิจัยที่นำเสนอไว้ในหัวข้อ 2.2 ปัจจัยทางบริบท

แวดล้อม (หน้า 41) ซึ่งแสดงให้เห็นอิทธิพลเชิงบวกของการสนับสนุนทางสังคมต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา (Ataç et al., 2018; Fawehinmi & Yahya, 2018; Hui et al., 2018; Wang & Fu, 2015) การสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (House, 1981) ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางการประเมิน

ส่วนผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ในงานวิจัยนี้จะศึกษาผลในระดับการตอบสนองต่อการปรับตัว ซึ่งอยู่ในรูปแบบพฤติกรรมทางอาชีพที่แสดงออกต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพตามแนวทางของแต่ละบุคคล ซึ่งหมายถึงความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Hirschi & Freund, 2014) จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งดังที่ได้นำเสนอไว้ในตอนที่ 3 ผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (หน้า 46) สนับสนุนอิทธิพลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา (Dumulescu et al., 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017) และในส่วนของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ ตามทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพและแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012) จึงสรุปเป็นสมมติฐานที่ 1 – 3 ที่ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสันนิษฐานไว้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ รวมถึงอิทธิพลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา สมมติฐานทั้ง 3 ข้อนี้อาศัยแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (Rudolph et al., 2017) มาเป็นกรอบแนวคิดในการตั้งสมมติฐาน

ดังนั้น อาศัยความสัมพันธ์ของตัวแปรการปรับตัวทางอาชีพในกรอบแนวคิดทางทฤษฎีโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (Rudolph et al., 2017) นี้มาอธิบายความสามารถในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจะเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความพร้อมในการปรับตัวกับการตอบสนองต่อการปรับตัว และปัจจัยทางบริบทแวดล้อมกับการตอบสนองต่อการปรับตัว จึงเกิดเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ ที่เกิดจากปัจจัยความพร้อมในการปรับตัวและปัจจัยทางบริบทแวดล้อมของนักศึกษา ซึ่งใช้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการ

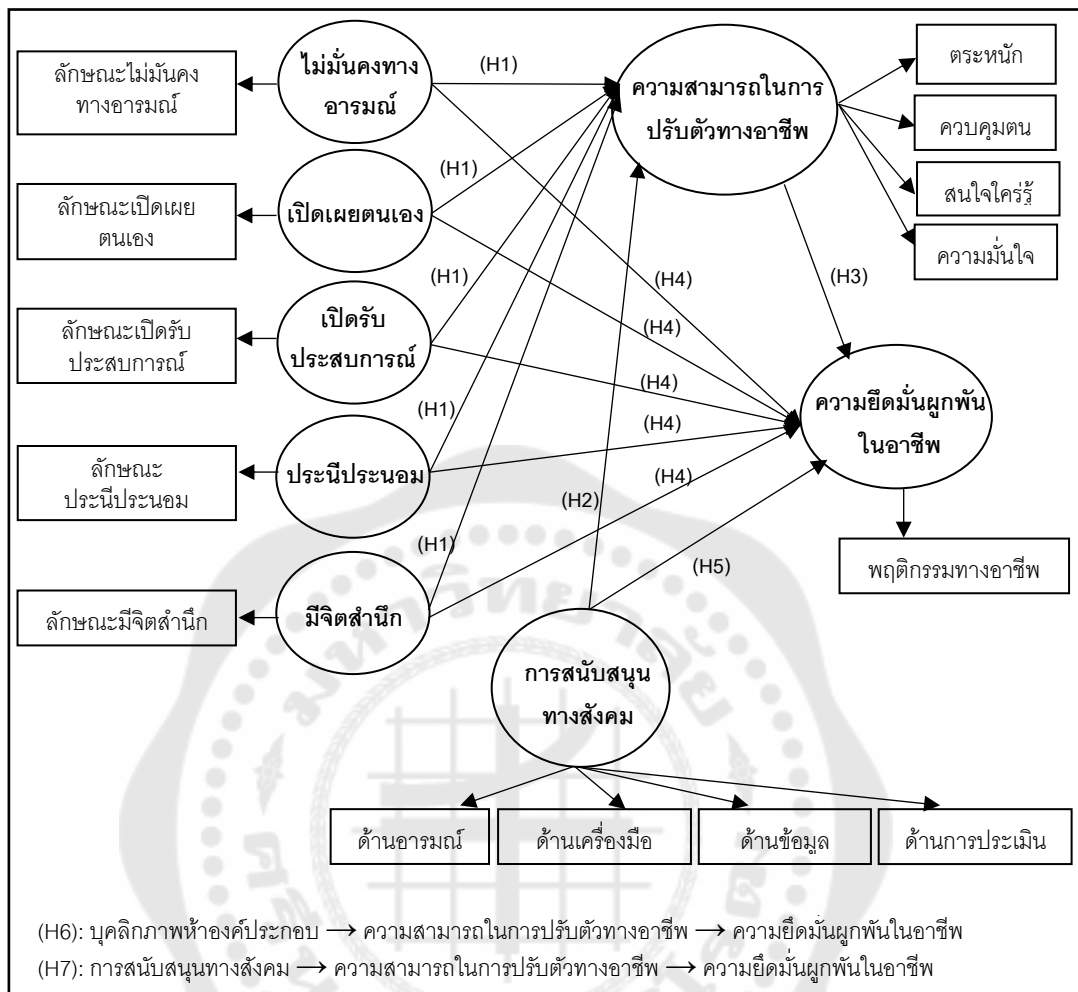
สนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยความพร้อมในการปรับตัวและปัจจัยทางบริบทแวดล้อมตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาในทางบวก (Avram et al., 2019; Eryilmaz & Kara, 2017; Li et al., 2015) เช่นเดียวกับการสนับสนุนทางสังคมที่ผลการวิจัยพบว่ามี ความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในทางบวก (Ataç et al., 2018; Fawehinmi & Yahya, 2018; Wang & Fu, 2015) และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองตามเส้นทางอาชีพที่เลือกไว้ ผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบุคลิกภาพกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา (Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017) และแม้ว่าจะยังไม่พบการทำหน้าที่เป็นตัวผ่านส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา แต่สามารถพบผลการวิจัยที่ยืนยันว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา (Hirschi & Freund, 2014; Hirschi et al., 2011) จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตสามารถสรุปเป็นสมมติฐานเพิ่มเติมได้อีก 4 ข้อ (สมมติฐานที่ 4 - 7) และสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 7 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน



(H1) (Avram et al., 2019; Eryilmaz & Kara, 2017; Li et al., 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017)

(H2) (Ataç et al., 2018; Fawehinmi & Yahya, 2018; Hui et al., 2018; Wang & Fu, 2015)

(H3) (Dumulescu et al., 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017)

(H4) (Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017)

(H5) (Hirschi & Freund, 2014; Hirschi, Nilas, & Akos, 2011)

(H6) (Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017)

ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ (1) วิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ และ (2) วิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมต่อความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับงานวิจัยนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปี 3 - 4 ในปีการศึกษา 2563 จาก 10 มหาวิทยาลัยที่ผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพแพทย์แผนไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รวมทั้งสิ้น 730 คน

2. ตัวอย่างวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ที่ได้จากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 373 คน โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ด้วยวิธีการคำนวณของ Soper (2021) โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล

(Anticipated effect size) เท่ากับ 0.30 ค่าอำนาจการทดสอบ (Desired statistical power level) เท่ากับ 0.80 ตัวแปรแฝงจำนวน 8 ตัว และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัว ผลการคำนวณพบว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์หิขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างแนะนำว่าควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 177 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของ ประชากรและครอบคลุมความหลากหลายของนักศึกษาในแต่ละมหาวิทยาลัยให้ได้มากที่สุด อีกทั้งเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและการไม่ได้รับการตอบกลับ ผู้วิจัยจึง กำหนดขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 392 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตาม สัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละ มหาวิทยาลัย และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จนได้จำนวนตามที่ กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 377 ฉบับ จากทั้งหมด 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.17 เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์เหมาะสมกับการนำไปใช้วิเคราะห์มีจำนวน 373 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.15 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 373 คน รายละเอียดดังตาราง 5 ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัย

ชื่อมหาวิทยาลัย	ประชากร (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	แบบสอบถามที่ ส่ง	แบบสอบถามที่ มีความสมบูรณ์
มหาวิทยาลัยมหิดล	102	14.0	55	50
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	55	7.5	29	29
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	100	13.7	54	54
มหาวิทยาลัยบูรพา	87	11.9	46	40
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	95	13.0	51	51
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	110	15.1	59	57
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	86	11.8	46	40
มหาวิทยาลัยนเรศวร	50	6.8	27	27
มหาวิทยาลัยพะเยา	40	5.5	22	22
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*	5	0.7	3	3
รวม	730	100.0	392	373

* หมายเหตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีเฉพาะนักศึกษาปี 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 5 ส่วน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา แบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม ชื่อมหาวิทยาลัย ความตั้งใจที่จะทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ และลักษณะงานที่สนใจจะทำหลังจบการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ฉบับภาษาไทยของ สุวิทย์ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณศิริรักษ์ (2561) ซึ่งได้ทำการแปลแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Ability Scale: CAAS) ของ Savickas and Porfeli (2012) โดยแบบวัดนี้ใช้วัดองค์ประกอบทั้ง 4 มิติของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่ (1) ความตระหนักเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต (concern) เช่น “ฉันรู้ว่าเมื่อเรียนจบ ฉันจะประกอบอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์” (2) ความสามารถในการควบคุมอาชีพในอนาคต (control) เช่น “ฉันยืนหยัดในความเชื่อเกี่ยวกับรักษาด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย” (3) ความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของตนเองและเหตุการณ์ในอนาคต (curiosity) เช่น “ฉันสืบเสาะหาแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะทางการแพทย์แผนไทยของฉัน” และ (4) ความมั่นใจในการมุ่งไปสู่เป้าหมายของอาชีพ (confidence) เช่น “ฉันมั่นใจว่าฉันจะเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ดีได้” แต่ละองค์ประกอบมี 6 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 24 ข้อคำถาม (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ค) แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังตาราง 6

ตาราง 6 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

คำตอบ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบวัดร่วมกับความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ จะสามารถแปลผลคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	นักศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับต่ำ
2.34 – 3.67	นักศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับกลาง
3.68 - 5.00	นักศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตและนำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ กัญจิกา บรรลือ (2553) ภายใต้การดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี มาใช้ ซึ่งแบบวัดนี้ถูกแปลและดัดแปลงข้อคำถามขึ้นตามมาตรฐานวัดบุคลิกภาพ Big Five Inventory (BFI) ของ Benet-Martínez and John (1998) ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานสำหรับวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) เช่น “รู้สึกหดหู่บ่อย ๆ” (2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) เช่น “มีทักษะในการจัดการกับผู้คนรอบ ๆ ตัว” (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) เช่น “ตื่นเต้นกับไอเดียใหม่ ๆ” (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) เช่น “เห็นอกเห็นใจผู้อื่น” และ (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) เช่น “ทำทุกอย่างตามแผนที่ตนเองวางไว้” แต่ละด้านมี 12 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 60 ข้อคำถาม (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ค) แบบวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha

coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 และรายองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 - 0.89 แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังตาราง 7

ตาราง 7 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คำตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ตรงอย่างยิ่ง	5	1
ค่อนข้างตรง	4	2
ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	3	3
ค่อนข้างไม่ตรง	2	4
ไม่ตรงอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้นในลักษณะเดียวกับแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบวัดร่วมกับความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ จะสามารถแปลผลคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	นักศึกษามีองค์ประกอบบุคลิกภาพนั้นในระดับต่ำ
2.34 – 3.67	นักศึกษามีองค์ประกอบบุคลิกภาพในนั้นระดับกลาง
3.68 – 5.00	นักศึกษามีองค์ประกอบบุคลิกภาพในนั้นระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมขึ้นจากแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ House (1981) โดยพัฒนาข้อคำถามให้เข้ากับบริบทของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งแบบวัดนี้ใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) เช่น “ฉันได้รับกำลังใจจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งทำให้ฉันรู้สึกว่าตนเองสามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้” (2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร

(information support) เช่น “ฉันได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนและการทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์จากบุคคลรอบข้าง” (3) การสนับสนุนทางด้านการประเมิน (appraisal support) เช่น “ฉันได้รับคำติชมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตัวเองจากบุคคลรอบข้าง” และ (4) การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ (instrumental support) เช่น “มหาวิทยาลัยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ สื่อการสอนที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ เช่น หุ่นจำลอง หนังสือ ตำรา คัมภีร์แพทย์แผนไทยต่าง ๆ อย่างเพียงพอ” แต่ละองค์ประกอบมี 3 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 12 ข้อคำถาม (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ค) แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตาราง 8

ตาราง 8 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

คำตอบ	คะแนน
จริงมากที่สุด	5
จริงมาก	4
จริงปานกลาง	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้นในลักษณะเดียวกับแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบวัดร่วมกับความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ จะสามารถแปลผลคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	นักศึกษารับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.67	นักศึกษารับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับกลาง
3.68 – 5.00	นักศึกษารับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 5 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ

ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพจากแนวคิดและแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Career Engagement Scale) ของ Hirschi et al. (2014) ที่ใช้วัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา โดยแบบวัดที่พัฒนาขึ้นนี้ใช้วัดพฤติกรรมทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ ตัวอย่างคำถามเช่น “ฉันพยายามเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ในรูปแบบที่ฉันตั้งใจไว้” “ฉันให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ของฉัน” “ฉันได้วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์” ซึ่งพฤติกรรมทางอาชีพเป็นองค์ประกอบเดียวของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ มีข้อความรวม 9 ข้อ (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ค) แต่ละข้อมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังตาราง 9

ตาราง 9 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ

คำตอบ	คะแนน
จริงมากที่สุด	5
จริงมาก	4
จริงปานกลาง	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้นในลักษณะเดียวกับแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบวัดร่วมกับความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ จะสามารถแปลผลคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.67	นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับกลาง
3.68 – 5.00	นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับสูง

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ส่วนแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแบบวัดมาตรฐานสำหรับวัดลักษณะบุคลิกภาพจึงไม่ถูกนำมาพัฒนาในขั้นตอนนี้ ขั้นตอนที่ 1 ในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 นำนิยามตัวแปรที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการศึกษา รายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	1.1 ความตระหนัก	6	1-6
	1.2 การควบคุมตน	6	7-12
	1.3 ความสนใจใคร่รู้	6	13-18
	1.4 ความมั่นใจ	6	19-24
	รวม		24 ข้อ
2. ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ	2.1 พฤติกรรมทางอาชีพ	9	1-9
	รวม	9 ข้อ	
3. การสนับสนุนทางสังคม	3.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์	3	1-3
	3.2 การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร	3	4-6
	3.3 การสนับสนุนทางการประเมิน	3	7-9
	3.4 การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ	3	10-12
	รวม	12 ข้อ	

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถามตามตารางโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว พร้อมรายละเอียดต่าง ๆ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 3 ท่าน (รายนามผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอไว้ในภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยจะพิจารณาจากค่า IOC ใช้เกณฑ์ตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์ ถ้าค่า IOC มากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (วรวิณี แกมเกตุ, 2555) โดยมีเกณฑ์กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด ดังนี้ +1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และ -1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ พบว่า ข้อคำถาม 52 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 ผลการพิจารณาดังตาราง 11 ผู้วิจัยปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ต่อไป

ตาราง 11 ผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบการวัด	ค่า IOC			จำนวนข้อ	สรุปข้อเสนอแนะ
	< .50	0.50-0.90	1.00		
1. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ					
1.1 ความตระหนัก	-	1	5	6	ปรับข้อความให้
1.2 การควบคุมตน	-	-	6	6	สอดคล้องกับ
1.3 ความสนใจใคร่รู้	-	2	4	6	นิยามเชิง
1.4 ความมั่นใจ	-	3	3	6	ปฏิบัติการ
2. ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ					
2.1 พฤติกรรมทางอาชีพ	-	-	9	9	ปรับข้อความให้ กระชับมากขึ้น
3. การสนับสนุนทางสังคม					
3.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์	-	-	3	3	แก้ไขข้อความให้มี
3.2 การสนับสนุนทางด้านข้อมูล ข่าวสาร	-	-	3	3	ความชัดเจนและ กระชับมากขึ้น
3.3 การสนับสนุนทางการประเมิน	-	-	3	3	
3.4 การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ สิ่งของ	-	-	3	3	
รวม	0	6	39	45	

หมายเหตุ แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแบบวัดมาตรฐานจึงไม่นำมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาในขั้นตอนนี้

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้ หลังจากผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือในขั้นตอนที่ 5 แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มนักศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้น (Rule of Thumb) ของ George and Mallery (2016) ที่ระบุว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มากกว่า 0.90 มีความเที่ยงในระดับดีมาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มากกว่า 0.80 มีความเที่ยงในระดับดี ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มากกว่า 0.70 มีความเที่ยงในระดับพอใช้ (สามารถยอมรับได้) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มากกว่า 0.60 มีความเที่ยงในระดับค่อนข้างต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มากกว่า 0.50 มีความเที่ยงในระดับต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่น้อยกว่า 0.50 มีความเที่ยงในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ ผลการทดลองนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำนวน 50 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.81 – 0.98 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาที่ได้จากกลุ่มทดลองใช้ (try out) มีความเที่ยงในระดับดีถึงดีมากในทุกตัวแปร ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา กลุ่มทดลองใช้ (N=50)
1. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	24	0.98
1.1 ความตระหนัก	6	0.91
1.2 การควบคุมตน	6	0.94
1.3 ความสนใจใคร่รู้	6	0.95
1.4 ความมั่นใจ	6	0.96
2. ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ	9	0.94
2.1 พฤติกรรมทางอาชีพ	9	0.94
3. การสนับสนุนทางสังคม	12	0.94
3.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์	3	0.89
3.2 การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร	3	0.83
3.3 การสนับสนุนทางการประเมิน	3	0.86
3.4 การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ	3	0.79

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม Mplus ส่วนแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่นำมาใช้เป็นแบบวัดมาตรฐานจึงไม่ถูกนำมาตรวจสอบในขั้นตอนนี้ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีดังนี้

7.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.83 ถึง 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือการควบคุมตน (control) กับ ความสนใจใฝ่รู้ (curiosity) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.92 รองลงมาคือการควบคุมตน (control) กับความมั่นใจ (confidence) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.91 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก ในทิศทางบวก องค์ประกอบทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 81 ถึง 93 รายละเอียดดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (N=50)

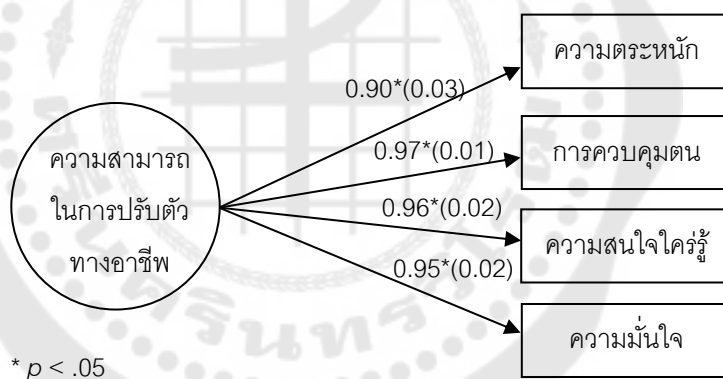
ตัวแปร	Mean	S.D.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
			1	2	3	4
1. ความตระหนัก (concern)	4.17	0.61	1			
2. การควบคุมตน (control)	4.09	0.64	.88*	1		
3. ความสนใจใฝ่รู้ (curiosity)	4.08	0.67	.86*	.92*	1	
4. ความมั่นใจ (confidence)	3.97	0.69	.83*	.91*	.91*	1

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.60, $df = 2$, p -value = 0.45 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.90 – 0.97 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันในระดับสูง ดังนี้ การควบคุมตน ($\beta = 0.97$) ความสนใจใคร่รู้ ($\beta = 0.96$) ความมั่นใจ ($\beta = 0.95$) และความตระหนัก ($\beta = 0.90$) ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูลของตัวชี้วัด มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.81 – 0.93 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป ดังแสดงในภาพประกอบ 4



Chi-square = 1.60, $df = 2$, p -value = 0.45, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00

ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

7.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.62 ถึง 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 เท่ากันอยู่ 3 คู่ ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) กับการสนับสนุนทางด้านการประเมิน (appraisal support) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) กับการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ (instrumental support) และการสนับสนุนทางด้านการประเมินกับการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง ในทิศทางบวก องค์ประกอบทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 60 ถึง 89 รายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ($N=50$)

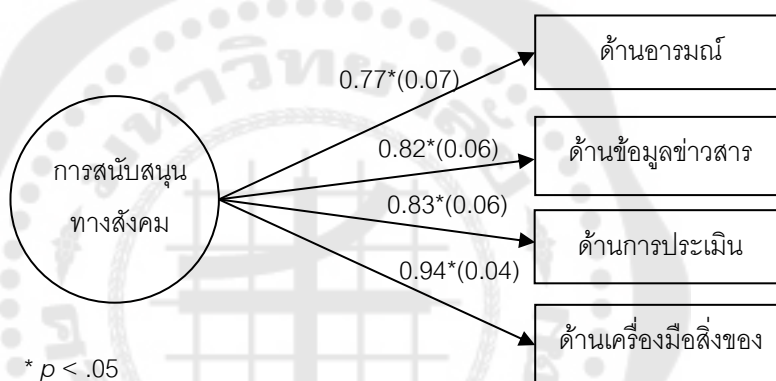
ตัวแปร	Mean	S.D.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
			1	2	3	4
1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support)	4.13	0.60	1			
2. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support)	3.82	0.59	.62*	1		
3. การสนับสนุนทางด้านการประเมิน (appraisal support)	3.94	0.56	.66*	.78*	1	
4. การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ สิ่งของ (instrumental support)	3.93	0.54	.73*	.78*	.78*	1

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 0.41, $df = 1$, p -value = 0.52 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.03 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคมนี้ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรการ

สนับสนุนทางสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.77 – 0.94 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานสูงที่สุดคือ การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ ($\beta = 0.94$) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางด้านการประเมิน ($\beta = 0.83$) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร ($\beta = 0.82$) และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ($\beta = 0.77$) ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูลของตัวชี้วัด มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.60 – 0.89 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป ดังแสดงในภาพประกอบ 5



Chi-square = 0.41, $df = 1$, p -value = 0.52, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.03

ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

7.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 9 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.48 - 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ (CE1) กับความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายทางอาชีพ (CE2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายทางอาชีพ (CE2) กับการสำรวจอาชีพ (CE6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามทั้ง 9 ข้อของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางถึง

สูงมาก ในทิศทางบวก ข้อคำถามทั้ง 9 ข้อสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 48 ถึง 77 รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (N=50)

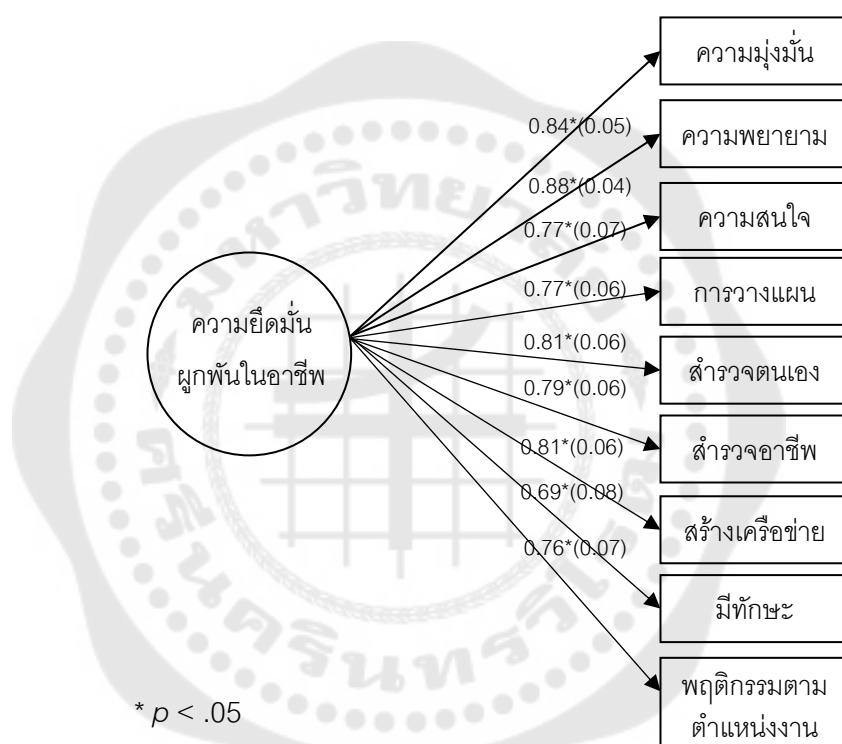
ข้อ คำถาม	Mean	S.D.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. CE1	4.08	0.70	1									
2. CE2	3.96	0.73	.85*	1								
3. CE3	4.00	0.70	.67*	.68*	1							
4. CE4	3.84	0.71	.65*	.66*	.74*	1						
5. CE5	3.88	0.77	.70*	.72*	.60*	.60*	1					
6. CE6	4.02	0.71	.66*	.75*	.49*	.57*	.74*	1				
7. CE7	3.62	0.81	.68*	.67*	.72*	.68*	.68*	.48*	1			
8. CE8	3.94	0.74	.53*	.60*	.51*	.68*	.49*	.54*	.58*	1		
9. CE9	3.92	0.63	.66*	.66*	.55*	.61*	.65*	.64*	.54*	.64*	1	

หมายเหตุ CE1 หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ; CE2 หมายถึง ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายทางอาชีพ; CE3 หมายถึง ความสนใจในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ; CE4 หมายถึง การวางแผนทางอาชีพ; CE5 หมายถึง การสำรวจตนเอง; CE6 หมายถึง การสำรวจทางอาชีพ; CE7 หมายถึง การสร้างเครือข่าย; CE8 หมายถึง การมีทักษะในการพัฒนาตนเอง; CE9 หมายถึง พฤติกรรมตามตำแหน่งงาน; * $p < .05$

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 21.97, $df = 22$, p -value = 0.46 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของข้อคำถามในโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพนี้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมีขนาดตั้งแต่ 0.69 – 0.88 ซึ่งข้อคำถามทั้ง 9 ข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน โดยข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบ

คะแนนมาตรฐานสูงที่สุดคือ ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายทางอาชีพ (CE2) ($\beta = 0.88$) รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ (CE1) ($\beta = 0.84$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่ำที่สุดคือ การมีทักษะในการพัฒนาตนเอง (CE8) ($\beta = 0.69$) ค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูลของตัวชี้วัด มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.48 – 0.77 บ่งบอกว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงในภาพประกอบ 6



Chi-square = 21.97, $df = 22$, p -value = 0.46, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00

ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในอาชีพพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผล ดังขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอต่อคณบดีหรือผู้อำนวยการของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับการอนุมัติให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อกับอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน เพื่อดำเนินการติดต่อขอเก็บข้อมูลวิจัย

3. เนื่องจากมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (COVID-19) ในช่วงการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบของแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ google form ผู้วิจัยนำส่งลิงก์แบบสอบถามให้กับอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตามที่ได้รับอนุญาต และบางส่วนผู้วิจัยจัดทำสำเนาและจัดส่งแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 11 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2564 ถึง 31 มีนาคม 2564

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 377 ฉบับ จากทั้งหมด 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.17 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยทำการรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิจัยจำนวน 373 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.15 ผู้วิจัยทำการลงรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอรับการอนุมัติจากคณะกรรมการฯ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ และอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563 หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-368/2563 (รายละเอียดการอนุมัติอยู่ในภาคผนวก ก) โดยผู้วิจัยได้จัดทำคลิปวิดีโอเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและรายละเอียดในการทำแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ อีกทั้งชี้แจงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและวิเคราะห์ผลเป็นภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยด้วย 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสถิติอื่น ๆ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

2.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โดยมีตัวแปรส่งผ่าน (mediator) คือ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์และทดสอบอิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ด้วยการวิเคราะห์ bootstrapping (Preacher & Hayes, 2004) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ และวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 8 ตัว ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร จำแนกเป็น

(1) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์

(2) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง

(3) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

(4) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

(5) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

(6) ตัวแปรแฝงความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ

(7) ตัวแปรแฝงการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน และการสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือสิ่งของ

(8) ตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว คือ พฤติกรรมทางอาชีพ และเพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลง่ายต่อการทำความเข้าใจและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อแทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลพร้อมความหมายไว้ดังนี้

อักษรย่อแทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
ตระหนัก	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความตระหนัก
ควบคุมตน	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การควบคุมตน
สนใจใคร่รู้	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความสนใจใคร่รู้
ความมั่นใจ	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความมั่นใจ
ไม่มั่นคงทางอารมณ์	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์
ลักษณะไม่มั่นคงทางอารมณ์	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์
เปิดเผยตนเอง	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง
ลักษณะเปิดเผยตนเอง	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง
เปิดรับประสบการณ์	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
ลักษณะเปิดรับประสบการณ์	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
ประนีประนอม	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบประนีประนอม
ลักษณะประนีประนอม	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม
มีจิตสำนึก	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ลักษณะมีจิตสำนึก	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
การสนับสนุนทางสังคม	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการสนับสนุนทางสังคม
ด้านอารมณ์	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์
ด้านข้อมูลข่าวสาร	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร
ด้านการประเมิน	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน
ด้านเครื่องมือสิ่งของ	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือสิ่งของ
ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ
พฤติกรรมทางอาชีพ	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้พฤติกรรมทางอาชีพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ชั้นปีที่ 3 และ 4 จาก 10 มหาวิทยาลัย ที่สภากาชาดไทยแพทยแผนไทยให้การรับรอง จำนวนทั้งสิ้น 373 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.80 ($n = 320$) และ 14.20 ($n = 53$) ตามลำดับ มีอายุตั้งแต่ 20 ถึง 26 ปี ($M = 21.38$, $SD = 1.01$) แบ่งเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 53.10 ($n = 198$) และเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 46.90 ($n = 175$) มีเกรดเฉลี่ยสะสมโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ($M = 3.03$, $SD = 0.46$) นักศึกษาส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานหรือศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยประยุกต์ (ร้อยละ 62.50) โดยนักศึกษาคิดจะทำงานในสายงานแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ให้การตรวจรักษาคนไข้ในโรงพยาบาลหรือคลินิกเอกชนมากที่สุด (ร้อยละ 65.42) รองลงมาแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ให้การตรวจรักษาคนไข้ในคลินิกของตนเอง และแพทย์แผนไทยประยุกต์ประจำร้านขายยาหรือโรงงานยาสมุนไพรอย่างละเท่า ๆ กัน (ร้อยละ 35.39) รายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	53	14.20
หญิง	320	85.80
รวม	373	100.00
2. ชั้นปีที่กำลังศึกษา		
ปี 3	175	46.90
ปี 4	198	53.10
รวม	373	100.00
3. มหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษา		
มหาวิทยาลัยมหิดล	50	13.41
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	29	7.78
มหาวิทยาลัยบูรพา	54	14.48
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	40	10.72
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	51	13.67
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	57	15.28
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	40	10.72
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	27	7.24
มหาวิทยาลัยพะเยา	22	5.90
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3	0.80
รวม	373	100.00
4. ความตั้งใจที่จะทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์		
ทำ	233	62.50
ไม่ทำ	19	5.10
ไม่แน่ใจ	121	32.40
รวม	373	100.00

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ลักษณะงานที่สนใจจะทำหลังจบการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
แพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ให้การตรวจรักษาคนไข้ ในโรงพยาบาลหรือคลินิกเอกชน	244	65.42
แพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ให้การตรวจรักษาคนไข้ ในคลินิกของตนเอง	132	35.39
แพทย์แผนไทยประยุกต์ประจำร้านขายยาหรือ โรงงานยาสมุนไพร	132	35.39
นักวิจัยทางการแพทย์แผนไทยประยุกต์	45	12.60
ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา	97	26.01
อาจารย์มหาวิทยาลัย	46	12.33
อื่น ๆ	11	2.95

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 รายละเอียดมีดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปรอยู่ในระดับสูง มีค่าระหว่าง 3.92 ถึง 4.15 โดยตัวแปรความตระหนักมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 4.15$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือตัวแปรการควบคุมตน ($M = 4.03$, $SD = 0.61$) ความสนใจใคร่รู้ ($M = 3.98$, $SD = 0.62$) และความมั่นใจ ($M = 3.92$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 13.73 ถึง 18.11 โดยตัวแปรความมั่นใจมีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ($C.V. = 18.11$) ซึ่งแสดงว่านักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้านความมั่นใจแตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ตัวแปรความสนใจใคร่รู้ ($C.V. = 15.58$) ตัวแปรการควบคุมตน ($C.V. = 15.14$) และตัวแปรความตระหนัก ($C.V. = 13.73$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ตัวแปรความตระหนักและความมั่นใจมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (Sk) เป็นลบ แสดงว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในด้าน

ความตระหนักและความมั่นใจสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนตัวแปรการควบคุมตนและความสนใจใคร่รู้มีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จำแนกตามชั้นปีและมหาวิทยาลัย พบว่า นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวที่ใกล้เคียงกันในระดับสูง โดยที่นักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรความตระหนัก ($M = 4.23$, $SD = 0.55$) การควบคุมตน ($M = 4.12$, $SD = 0.62$) ความสนใจใคร่รู้ ($M = 4.04$, $SD = 0.62$) และความมั่นใจ ($M = 4.03$, $SD = 0.68$) สูงกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ตามมหาวิทยาลัย พบว่า นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์จากทั้ง 10 มหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวที่ใกล้เคียงกันในระดับสูง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีค่าเฉลี่ยของตัวแปรความตระหนัก ($M = 4.33$, $SD = 0.44$) และความสนใจใคร่รู้ ($M = 4.14$, $SD = 0.53$) สูงที่สุด และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรการควบคุมตน ($M = 4.37$, $SD = 0.43$) และความมั่นใจ ($M = 4.37$, $SD = 0.51$) สูงที่สุด รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จำแนกตามชั้นปีและมหาวิทยาลัย

	ความตระหนัก		การควบคุมตน		ความสนใจใคร่รู้		ความมั่นใจ	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
ระดับชั้นปี								
ชั้นปี 3	4.23	0.55	4.12	0.62	4.04	0.62	4.03	0.68
ชั้นปี 4	4.07	0.58	3.96	0.60	3.93	0.62	3.82	0.72
มหาวิทยาลัย								
มหาวิทยาลัยมหิดล	4.12	0.59	4.15	0.72	3.98	0.61	4.08	0.76
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	4.07	0.49	3.94	0.60	3.83	0.56	3.74	0.80
มหาวิทยาลัยบูรพา	4.01	0.65	3.84	0.67	3.78	0.79	3.64	0.78
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	4.20	0.61	4.14	0.59	4.11	0.59	4.03	0.69
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	4.33	0.44	4.11	0.56	4.14	0.53	4.09	0.63

ตาราง 17 (ต่อ)

	ความตระหนัก		การควบคุมตน		ความสนใจใคร่รู้		ความมั่นใจ	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
มหาวิทยาลัย (ต่อ)								
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	4.18	0.58	4.08	0.62	4.03	0.68	3.97	0.70
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.09	0.68	3.99	0.71	4.04	0.69	3.94	0.71
มหาวิทยาลัยยบเรศวร	4.10	0.64	4.09	0.40	3.91	0.53	3.81	0.48
มหาวิทยาลัยพะเยา	4.06	0.55	3.88	0.60	3.85	0.62	3.76	0.68
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	4.13	0.49	4.37	0.43	4.10	0.37	4.37	0.51

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรอยู่ในระดับกลางถึงสูง มีค่าระหว่าง 3.09 ถึง 3.81 โดยลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 3.81, SD = 0.48$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($M = 3.75, SD = 0.64$) อยู่ในระดับสูง ตามมาด้วยลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($M = 3.52, SD = 0.52$) ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง ($M = 3.30, SD = 0.79$) และลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ($M = 3.09, SD = 0.69$) อยู่ในระดับกลาง ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) และความโด่ง (Ku) พบว่าตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปรในระดับสูง มีค่าระหว่าง 3.76 ถึง 4.17 โดยตัวแปรการสนับสนุนทางด้านอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 4.17, SD = 0.73$) รองลงมาคือตัวแปรการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ ($M = 3.97, SD = 0.67$) การสนับสนุนทางด้านการประเมิน ($M = 3.86, SD = 0.75$) และการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร ($M = 3.76, SD = 0.77$) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 16.88 ถึง 20.48 โดยตัวแปรการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารมีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ($C.V. = 20.48$) ซึ่งแสดงว่านักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมทางด้านข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน

มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านการประเมิน (C.V. = 19.43) ด้านอารมณ์ (C.V. = 17.51) และด้านเครื่องมือสิ่งของ (C.V. = 16.88) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปรของการสนับสนุนทางสังคมมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (Sk) เป็นลบ แสดงว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ในการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร การประเมิน และเครื่องมือสิ่งของจากบุคคลรอบข้างสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ

ส่วนตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้พฤติกรรมทางอาชีพอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 3.90 ($M = 3.90, SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) และความโด่ง (Ku) พบว่าตัวแปรสังเกตได้พฤติกรรมทางอาชีพมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าสถิติ							
	M	SD	C.V. (%)	Min	Max	Sk	Ku	ระดับ
ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ								
ความตระหนัก	4.15	0.57	13.73	2.33	5.00	-.422	-.326	สูง
การควบคุมตน	4.03	0.61	15.14	2.00	5.00	-.156	-.576	สูง
ความสนใจใคร่รู้	3.98	0.62	15.58	2.00	5.00	-.185	-.292	สูง
ความมั่นใจ	3.92	0.71	18.11	1.33	5.00	-.384	-.017	สูง
บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ								
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์	3.09	0.69	22.33	1.08	4.83	.097	-.345	กลาง
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง	3.30	0.79	23.94	1.25	5.00	-.200	-.202	กลาง
บุคลิกภาพแบบเปิดรับ	3.52	0.52	14.77	2.25	4.83	.021	-.253	กลาง
ประสพการณ์	3.81	0.48	12.60	2.58	4.92	-.142	-.336	สูง

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติ							
	M	SD	C.V. (%)	Min	Max	Sk	Ku	ระดับ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ต่อ)								
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.75	0.64	17.07	1.33	5.00	-.133	-.327	สูง
การสนับสนุนทางสังคม								
ด้านอารมณ์	4.17	0.73	17.51	1.00	5.00	-.814	.722	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.76	0.77	20.48	1.00	5.00	-.234	.009	สูง
ด้านการประเมิน	3.86	0.75	19.43	1.33	5.00	-.510	.288	สูง
ด้านเครื่องมือสิ่งของ	3.97	0.67	16.88	1.33	5.00	-.474	.254	สูง
ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ								
พฤติกรรมทางอาชีพ	3.90	0.62	15.90	1.89	5.00	-.168	-.245	สูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 91 คู่ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.16 ถึง 0.82 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.03 ถึง 0.67 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การควบคุมตนกับความมั่นใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 13 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.11 ถึง -0.41 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.01 ถึง 0.17 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบสูงที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.41 และ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลกับตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งเป็นตัวแปรตามในโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้ง 4 ตัวเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพในระดับที่ใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรความสนใจใคร่รู้กับความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.70 รองลงมาคือ ความมั่นใจกับความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางบวกทุกคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.68 ถึง 0.82 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.67 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การควบคุมตนกับความมั่นใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ ความตระหนักกับความมั่นใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางบวกทุกคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.69 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.22 ถึง 0.48 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารกับการสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือสิ่งของมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางบวก ยกเว้นตัวแปรบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ในทิศทางลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.51 และในทิศทางลบอยู่ระหว่าง -0.28 ถึง -0.41 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.07 ถึง 0.26 ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดในทิศทางบวกคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดในทิศทางลบคือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.41 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดในทิศทางบวกคือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองกับบุคลิกภาพแบบ

ประนีประนอม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.26 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในทิศทางลบคือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.28 รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ($N = 373$)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Conc	1													
2.Cont	.74*	1												
3.Curi	.74*	.79*	1											
4.Conf	.68*	.82*	.79*	1										
5.CE	.64*	.66*	.70*	.69*	1									
6.Emo	.33*	.42*	.40*	.38*	.38*	1								
7.Info	.37*	.43*	.45*	.43*	.42*	.63*	1							
8.Appra	.36*	.38*	.42*	.41*	.42*	.47*	.67*	1						
9.Instru	.34*	.41*	.43*	.42*	.42*	.64*	.69*	.64*	1					
10.Neur	-.14*	-.20*	-.11*	-.23*	-.13*	-.20*	-.23*	-.24*	-.20*	1				
11.Extr	.25*	.30*	.22*	.35*	.24*	.25*	.23*	.19*	.20*	-.41*	1			
12.Open	.30*	.35*	.34*	.40*	.34*	.30*	.18*	.16*	.22*	-.28*	.50*	1		
13.Agre	.23*	.27*	.22*	.23*	.22*	.24*	.24*	.21*	.20*	-.35*	.26*	.38*	1	
14.Cons	.43*	.42*	.39*	.41*	.40*	.38*	.29*	.24*	.27*	-.32*	.40*	.49*	.51*	1
Mean	4.15	4.03	3.98	3.92	3.90	4.17	3.76	3.86	3.97	3.09	3.30	3.52	3.81	3.75
SD	0.57	0.61	0.62	0.71	0.62	0.73	0.77	0.75	0.67	0.69	0.79	0.52	0.48	0.64

หมายเหตุ Conc หมายถึง ความตระหนัก; Cont หมายถึง การควบคุมตน; Curi หมายถึง ความสนใจใคร่รู้; Conf หมายถึง ความมั่นใจ; CE หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ; Emo หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์; Info หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร; Appra หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน; Instru หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือสิ่งของ; Neur หมายถึง บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์; Extr หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง; Open หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์; Agre หมายถึง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม; Cons หมายถึง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก; * $p < .05$

นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรในโมเดลผ่านการวิเคราะห์ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (variance inflation

factor : VIF) ซึ่งพบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.36 ถึง 4.28 ซึ่งผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นของ Hair Jr, Black, Babin, and Anderson (2014) ที่กล่าวว่าค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรมากกว่า 10.00 ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในโมเดลไม่มีลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 65.23, $df = 50$, $p\text{-value} = 0.07$ ค่า RMSEA = 0.03 ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) จากข้อมูลสถิติที่กล่าวมาสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคมและความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพร่วมกันอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาได้ร้อยละ 66.00 นอกจากนี้ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการสนับสนุนทางสังคม ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ร้อยละ 47.00

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = .14, p < .05$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .31, p < .05$) รูปแบบอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพมีลักษณะเป็นการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) และมีค่าอิทธิพลโดยรวม (total effect) เท่ากับ 0.45 ($\beta = .45, p < .05$) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลทำให้นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพมากขึ้นทั้งในทางตรงและทางอ้อม ผ่านความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้ง 5 รูปแบบต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้ง 5 รูปแบบ มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = .19, p < .05$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\beta = .17, p < .05$) มีอิทธิพล

ทางอ้อมต่อความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอิทธิพลจากบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.28 ($\beta = .28, p < .05$) และอิทธิพลจากความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพต่อความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.68 ($\beta = .68, p < .05$) ส่วนอิทธิพลจากบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.26 ($\beta = .26, p < .05$) และอิทธิพลจากความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพต่อความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.68 ($\beta = .68, p < .05$) ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 2 มีรูปแบบอิทธิพลในลักษณะเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (full mediation) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลทำให้นักศึกษามีความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพมากขึ้นในทางอ้อมผ่านความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากที่สุด ($\beta = .46, p < .05$) รองลงมาเป็นอิทธิพลจากบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = .28, p < .05$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\beta = .26, p < .05$) ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ bootstrapping (Preacher & Hayes, 2004) โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำจำนวน 10,000 ครั้ง ประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95% (95% bias corrected confidence intervals) ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลการส่งผ่านระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ (coeff = 0.19, CI = [0.07, 0.32]) และมีอิทธิพลการส่งผ่านระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ (coeff = 0.17, CI = [0.06, 0.29]) รวมถึงมีอิทธิพลการส่งผ่านระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ (coeff = 0.31, CI = [0.21, 0.41]) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบข้างต้นสนับสนุนบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นบุคลิกภาพแบบเปิดรับ

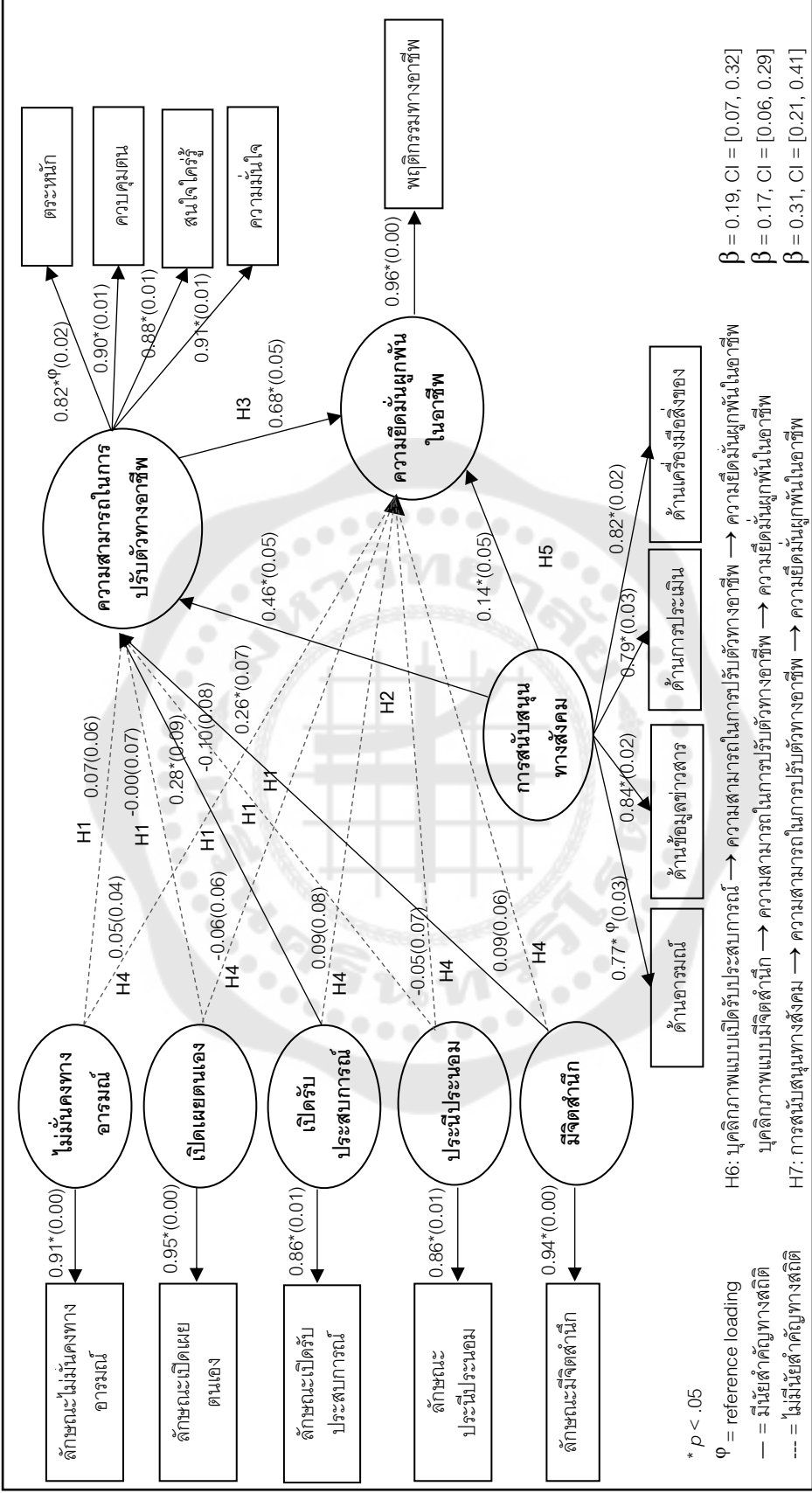
ประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การสนับสนุนทางสังคมกับตัวแปรตามความยึดมั่น
ผูกพันในอาชีพ รายละเอียดดังตาราง 20 และ ภาพประกอบ 7

ตาราง 20 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรผล	ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ			ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ตัวแปรเหตุ						
ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	-	0.68*	-	-	-	-
การสนับสนุนทางสังคม	0.45*	0.14*	0.31*	-	0.46*	-
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์	0.10	0.05	0.05	-	0.07	-
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง	-0.06	-0.06	-0.00	-	-0.00	-
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.28*	0.09	0.19*	-	0.28*	-
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.12	-0.05	-0.07	-	-0.10	-
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.26*	0.09	0.17*	-	0.26*	-
ค่าสถิติ	Chi-square = 65.23, <i>df</i> = 50, <i>p</i> -value = 0.07, RMSEA = 0.03, CFI = 1.00, TLI = 0.99					
R-Square	CA		CE			
	0.47		0.66			

หมายเหตุ TE คือ อิทธิพลโดยรวม; DE คือ อิทธิพลทางตรง; IE คือ อิทธิพลทางอ้อม;

**p* < .05



ภาพประกอบ 7 โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการวิจัย 2 ประการ คือ (1) วิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ และ (2) วิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีสมมติฐานการวิจัย 7 ข้อ ได้แก่ (1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ (2) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ (3) ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ (4) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ (5) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ (6) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ (7) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาหลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิตที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปี 3 และ 4 ในปีการศึกษา 2563 จาก 10 มหาวิทยาลัยที่ผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพแพทย์แผนไทย ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายจากประชากรแต่ละมหาวิทยาลัย ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 373 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ google form และบางส่วนผู้วิจัยจัดทำสำเนาและจัดส่งแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามคืนจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 377 ฉบับ จากทั้งหมด 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.17 และเมื่อทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ทำให้ได้แบบสอบถามที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 373 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.15 จากทั้งหมด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์สถิติบรรยาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 21.38 ปี เป็นนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 มากกว่าชั้นปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างมีเกรดเฉลี่ยสะสมเฉลี่ย 3.03 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานหรือศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความคิดจะทำงานในสายงานแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ให้การตรวจรักษาคนไข้ในโรงพยาบาลหรือคลินิกเอกชนมากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามสำหรับวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 4 ตัวแปร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป (2) แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (3) แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (4) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และ (5) แบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ เมื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.98 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพที่พัฒนาขึ้นมีโมเดลการวัดที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในทุกโมเดลการวัดในระดับสูง ($\beta = .69 - .97, p < .05$) บ่งบอกว่า องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายตัวแปรนั้นได้อย่างเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช่วิธีเชิงบรรยาย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการใช้สถิติเชิงบรรยายในการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพตัวแปรส่งผ่าน (mediator) และทดสอบอิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้วยการวิเคราะห์ bootstrapping ด้วยโปรแกรม Mplus

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยทั้ง 2 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

เมื่อพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับกลาง

นักศึกษามีระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นักศึกษามีระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความตระหนัก รองลงมาคือด้านการควบคุมตนเอง ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ ตามลำดับ บ่งบอกว่านักศึกษามีความสามารถในการคิดวางแผน และเตรียมความพร้อมในการทำงานในอนาคตมากที่สุด รองลงมานักศึกษามีความกล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดทิศทางอาชีพของตนเอง ทำความรู้จักอาชีพของตนเองในอนาคต มีความมั่นใจในการก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ และเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้ในระดับสูง

ส่วนการรับรู้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีการรับรู้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ซึ่งบ่งบอกว่านักศึกษารับรู้ถึงการได้รับกำลังใจ การรับฟังความรู้สึก และได้รับความเห็นอกเห็นใจจากบุคคลรอบข้างมากที่สุด รองลงมาคือการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ การสนับสนุนทางการประเมิน และการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร ตามลำดับ

ส่วนความยึดมั่นผูกพันในอาชีพพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพฤติกรรมทางอาชีพของนักศึกษาพบว่า นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง บ่งบอกว่านักศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของตนในระดับสูง เช่น พฤติกรรมการวางแผนทางอาชีพ การสำรวจความสามารถของตนเอง การมีเครือข่ายแพทย์แผนไทยประยุกต์ เป็นต้น

2. อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 65.23, $df = 50$, p -value = 0.07, RMSEA = 0.03, CFI = 1.00 และค่า TLI = 0.99 โดยตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาได้ร้อยละ 66.00 และตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมยังร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาได้ร้อยละ 47.0

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทั้งทางตรง ($\beta = .14, p < .05$) และอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ผ่านความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ($\beta = .31, p < .05$) ในลักษณะการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) ขณะที่บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ผ่านตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในลักษณะการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (full mediation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าอิทธิพลจากบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เท่ากับ 0.19 และค่าอิทธิพลจากบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ 0.17

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมา อาจกล่าวได้ว่า การที่นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์รับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้าง ส่งผลให้นักศึกษาเกิดพฤติกรรมทางอาชีพที่แสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นจากการสนับสนุนทางสังคมเพียงอย่างเดียว แต่ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่นักศึกษารับรู้ถึงการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างแล้วส่งผลทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ รวมถึงนักศึกษาที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ คือเป็นผู้ที่แสดงออกถึงการเรียนรู้สิ่งใหม่ ค้นหาประสบการณ์ ทำความเข้าใจสิ่งรอบตัว และนักศึกษาที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก คือเป็นผู้ที่มีระเบียบรอบคอบ มีความสามารถในการกำกับตนเอง และดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ บุคลิกภาพทั้ง 2 รูปแบบนี้ส่งผลให้นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทาง

อาชีพ และเกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ผ่านการมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ นักศึกษาจึงแสดงพฤติกรรมทางอาชีพที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของตน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอแล้วในข้างต้น มีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. สภาพการณ์การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อเข้าสู่วิชาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์

ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์อยู่ในระดับสูง ($M = 3.92 - 4.15$, $SD = 0.57 - 0.71$) บ่งบอกว่านักศึกษามีความสามารถในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพในระดับสูง ทั้งการคิด วางแผน เตรียมความพร้อมสำหรับการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของนักศึกษาและการสร้างอาชีพของตนเองในอนาคต มีการสำรวจเส้นทางแห่งอาชีพ มีความมั่นใจในการเลือกงานและความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ในระดับสูง เมื่อเทียบกับผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขามนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 และ 4 ในงานวิจัยของ สุรวิตย์ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ ไสภณศิริรักษ์ (2561) พบว่า นักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์มีค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสูงใกล้เคียงกับนักศึกษาในหลักสูตรอื่น และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยในนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพแขนงอื่น ๆ เช่น นักศึกษาพยาบาล (Fang et al., 2018; Ispir et al., 2019) พบว่านักศึกษาพยาบาลมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดย Ispir et al. (2019) ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงบวกและความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ระหว่างการเรียนในหลักสูตรการพยาบาล และการเรียนในระดับชั้นปีที่ 4 ของนักศึกษาพยาบาลส่งผลต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะการเรียนในระดับชั้นปีที่ 4 ของนักศึกษาพยาบาลเป็นช่วงเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่นเดียวกับนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในชั้นปีที่ 4 ซึ่งนักศึกษาจะได้เรียนรู้การซักประวัติ วิธีการตรวจรักษา และการใช้ยาสมุนไพรกับผู้ป่วยจริง ในสถานการณ์จริง จึงเป็นโอกาสที่นักศึกษาจะพัฒนาความสามารถในการปรับทางอาชีพของตนเอง อีกทั้งการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นเรียนรู้แบบ active learning ซึ่งช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะด้านอื่น ๆ ของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี (มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ พ.ศ. 2554, 2555) การ

จัดรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ประกอบกับการให้นักศึกษาได้เรียนรู้ ทำความรู้จักกับวิชาชีพ และค้นหาความสนใจในสายงานต่าง ๆ ของวิชาชีพ ซึ่งช่วยส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อวิชาชีพ และรู้สึกผูกพันกับวิชาชีพ มากขึ้น (Kim & Shin, 2020)

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($M = 3.90$, $SD = 0.62$) บ่งบอกว่านักศึกษามีพฤติกรรมทางอาชีพที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพเพื่อให้อาจประกอบอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ในอนาคตได้ในระดับสูง อาจเป็นเพราะอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมและระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ซึ่ง Hirschi and Freund (2014) กล่าวว่า การที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูงนั้น เนื่องมาจากอิทธิพลของการมีอารมณ์เชิงบวกและการรับรู้การได้รับการสนับสนุนทางสังคม เพราะการสนับสนุนทางสังคมที่นักศึกษารับรู้ได้นั้นจะทำให้นักศึกษาเข้าถึงการจัดการทางอาชีพและมีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคมแล้ว บุคลิกภาพที่มีความจำเพาะบางรูปแบบก็ส่งผลต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพด้วยเช่นกัน (Eryilmaz & Kara, 2017; Nilforooshan & Salimi, 2016) โดยผลจากการวิจัยครั้งนี้ยืนยันอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพและการสนับสนุนทางสังคมต่อระดับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพได้เป็นอย่างดีที่ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

แม้ว่าระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์จะอยู่ในระดับสูง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่านักศึกษามีความไม่แน่ใจที่จะทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์สูงถึงร้อยละ 32.40 ซึ่งมากเป็นครึ่งหนึ่งของนักศึกษาที่ตั้งใจจะทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ (ร้อยละ 62.50) และเมื่อทำการวิเคราะห์แยกตามชั้นปีพบว่านักศึกษาที่มีความไม่แน่ใจในการทำงานด้านการแพทย์แผนไทยประยุกต์เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งนักศึกษาที่มีความไม่แน่ใจทั้ง 2 ชั้นปีมีความสนใจที่จะทำงานในลักษณะเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ให้การตรวจรักษาคนไข้ในโรงพยาบาลหรือคลินิกเอกชนมากที่สุด ความไม่แน่ใจของนักศึกษานี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นใจน้อยที่สุด แต่อย่างไรก็ตามนักศึกษาทั้ง 2 ชั้นปีนี้มีพฤติกรรมทางอาชีพที่แสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอยู่ในระดับสูง บ่งบอกว่ามีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแพทย์แผน

ไทยประยุกต์ แต่ยังไม่มีความไม่แน่ใจ ดังนั้น การส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา แม้ว่าควรส่งเสริมอย่างเท่าเทียมกันทั้ง 4 ด้าน (ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ) แต่ในด้านความมั่นใจอาจพิจารณาส่งเสริมทักษะในด้านการตรวจรักษาคนไข้ให้กับนักศึกษา หรือเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้การตรวจรักษากับคนไข้จริงให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษาและส่งเสริมการตัดสินใจเลือกทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ เพราะนักศึกษาที่สนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพในอนาคต จะรู้จักวางแผนทางอาชีพ รวมถึงการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนให้ใกล้เคียงกับสภาพการทำงานจริงจะทำให้เกิดนักศึกษาเกิดความมั่นใจ และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในอาชีพและบรรลุเป้าหมายทางอาชีพที่ได้ตั้งไว้ (Fang et al., 2018; Walden, 2020)

2. การใช้ทฤษฎีและโมเดลทางอาชีพในการอธิบายการพัฒนาอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์

ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory) เป็นทฤษฎีทางอาชีพ ทฤษฎีหนึ่งทีอธิบายกระบวนการให้ความหมายในการประกอบอาชีพและการพัฒนาอาชีพ โดยอาศัยการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012) และมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นหัวใจหลักของทฤษฎี (Rudolph et al., 2017) จากผลการวิจัยพบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบต่าง ๆ ส่งผลต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอย่างแตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ผ่านตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในลักษณะการส่งผ่านแบบสมบูรณ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Qi et al. (2017) ที่ศึกษาในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศจีน พบว่า มีเฉพาะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้น มักจะเป็นผู้ที่ให้ความสนใจกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความคิดริเริ่ม ทำความเข้าใจสิ่งรอบตัวได้ดี มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ และมีเป้าหมาย (Costa & McCrae, 1992) ซึ่งบุคลิกภาพในลักษณะนี้เองที่เอื้อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี

จากทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ Savickas (2013) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคล เริ่มต้นตั้งแต่เป็นเด็กทารก ผ่านการหล่อหลอมจากครอบครัว โรงเรียน สังคมและวัฒนธรรม จนเกิดเป็นพฤติกรรมทางอาชีพ สอดคล้องกับ Hartung (2013) ที่ได้อธิบายกระบวนการพัฒนาอาชีพ

ของบุคคลด้วยทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (life-span, life-space theory) ของ Super ระบุว่า ขั้นตอนการเจริญเติบโต (growth) เป็นขั้นเริ่มต้นของการสร้างบุคลิกภาพและบทบาททางอาชีพ ซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากครอบครัวและสังคม บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว อาจารย์ และเพื่อนในขั้นตอนการเจริญเติบโต (อายุแรกเกิดถึง 14 ปี) และขั้นตอนการสำรวจ (อายุ 14 ถึง 24 ปี) มีแนวโน้มว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของขั้นตอนการสำรวจคือเกิดการตกผลึกทางอาชีพ มีอัตลักษณ์ และสามารถดำเนินไปตามเส้นทางแห่งอาชีพที่เลือกไว้ ซึ่งนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์อยู่ในขั้นตอนการสำรวจนี้เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นนอกจากอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพแล้ว การสนับสนุนทางสังคมก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยยืนยันว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ Wang and Fu (2015) และ Hui et al. (2018) ที่ให้ข้อสังเกตว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว อาจารย์ และเพื่อน ช่วยส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา เพราะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อต้องเปลี่ยนผ่านจากการเรียนสู่การทำงาน การสนับสนุนทางสังคมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดสุขภาวะที่ดีและทำให้การเปลี่ยนจากวัยเรียนเป็นวัยทำงานราบรื่นขึ้น (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt, 2010) อีกทั้งการรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือหรือการรับรู้ช่องทางในการเข้าถึงแหล่งการสนับสนุนทางสังคมด้านต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้างของนักศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาความพร้อมและความสามารถในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานในอนาคต (Han & Rojewski, 2014; Öztemel & Yıldız-Akyol, 2019) รวมถึงส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจทางอาชีพที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้อีกด้วย (Park & Park, 2020)

3. บทบาทของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในฐานะตัวแปรส่งผ่านในโมเดลทางอาชีพ

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากจะมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพและทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิตแล้ว ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (career construction model of adaptation) ซึ่งเป็นโมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการปรับตัวในบริบทของการทำงาน ประกอบด้วย ความพร้อมในการปรับตัว ความสามารถ

ในการปรับตัว การตอบสนองต่อการปรับตัว และผลลัพธ์ของการปรับตัว (Rudolph et al., 2017; Savickas, 2013) โดยในงานวิจัยนี้มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแทนของความพร้อมในการปรับตัว มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแทนของความสามารถในการปรับตัว และมีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพเป็นการตอบสนองต่อการปรับตัว รวมถึงได้นำการสนับสนุนทางสังคมเข้ามาช่วยอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในฐานะปัจจัยทางด้านบริบทแวดล้อม

การทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาจำนวนมากที่สนับสนุนว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างปัจจัยความพร้อมในการปรับตัวและการตอบสนองต่อการปรับตัว เช่น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ การมองโลกในแง่ดีกับแรงจูงใจทางอาชีพ สภาวะแวดล้อมทางการศึกษากับแรงจูงใจทางอาชีพ มุมมองต่อเวลาเชิงอนาคตกับความยากลำบากในการตัดสินใจทางอาชีพ เป็นต้น (Fang et al., 2018; Jia, Hou, Zhang, & Xiao, 2020; Nilforooshan & Salimi, 2016; Qi et al., 2017; Rudolph et al., 2017) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นกลไกสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพที่จำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณธ์ อาจกล่าวได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบต่าง ๆ ของนักศึกษามีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ลักษณะบุคลิกภาพของนักศึกษามีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งการมีบุคลิกภาพที่เปิดรับประสบการณ์ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ มีวินัย และรู้จักวางแผนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้จะส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา ซึ่งความสามารถในการปรับตัวเพื่อก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางอาชีพนี้จะส่งผลให้นักศึกษาเกิดพฤติกรรมทางอาชีพที่แสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันในอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Qi et al. (2017) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพที่อยากจะทำ บุคลิกภาพ ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และพฤติกรรมการหางาน ซึ่งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจะอธิบายการสร้างอัตลักษณ์และการพัฒนาอาชีพของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยในงานวิจัยของ Qi et al. (2017) พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมสูงกว่าอิทธิพลทางตรงถึง 3 เท่า นั้นแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นกลไกสำคัญและเป็นหัวใจของการประกอบสร้างอาชีพที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Savickas & Porfeli, 2012) การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้างจากทั้งครอบครัว อาจารย์ และเพื่อน ๆ ผ่านการให้กำลังใจ การรับฟังความรู้สึก ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์รวมถึงการสนับสนุนทางการเงินและเวลาเป็นปัจจัยทางด้านบริบทแวดล้อมที่สำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับตัวเมื่อเจอสถานการณ์ที่ยากลำบากในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่การทำงาน (Fawehinmi & Yahya, 2018; Hui et al., 2018; Wang & Fu, 2015) ซึ่งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพนี้ช่วยให้บุคคลเกิดพฤติกรรมยึดมั่นผูกพันในอาชีพและนำไปสู่การพัฒนาอาชีพของเขาได้ในที่สุด (Nilforooshan & Salimi, 2016) ผลการวิจัยในครั้งนี้ถือเป็นข้อค้นพบสำคัญที่สนับสนุนบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และเป็นการต่อยอดองค์ความรู้จากเดิมที่ศึกษาเฉพาะอิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนทางสังคมต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา (Hirschi & Freund, 2014; Hirschi et al., 2011)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพควรส่งเสริมผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เพราะทั้งความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดีในระดับที่เท่า ๆ กัน ดังนั้นถ้าสถาบันการศึกษา อาจารย์ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการจะเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในกับนักศึกษาควรพิจารณาจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ เสริมสร้างความสามารถของนักศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพตลอดหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่นักศึกษา เช่น เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามความสนใจของนักศึกษา จัดกิจกรรมให้คำปรึกษาทางอาชีพแก่นักศึกษาเพื่อเป็นการร่วมกันวางแผนเส้นทางอาชีพของนักศึกษา เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การแพทย์แผนไทยมาถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับนักศึกษา เพราะนอกจากจะเป็น

การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอีกด้วย

2. เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านเครื่องมือสิ่งของ ด้านการประเมิน และด้านอารมณ์สามารถอธิบายการรับรู้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาได้ดีในระดับที่เท่า ๆ กัน อีกทั้งยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยึดมั่นผูกพันในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้ปกครอง สถาบันการศึกษา อาจารย์ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรร่วมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่นักศึกษาอย่างครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน เช่น มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานหรือการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรพื้นที่และเวลาให้นักศึกษาเข้าพบเพื่อขอรับคำปรึกษา จัดกิจกรรมฝึกการสังเกตอารมณ์และวิธีพูดคุยเบื้องต้นกับนักศึกษาให้กับผู้ปกครองและเพื่อนนักศึกษา จัดสรรพื้นที่สำหรับการค้นคว้าและเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ เป็นต้น

3. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ค้นหาและเปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงทำความเข้าใจสิ่งรอบตัวอยู่เสมอ อีกทั้งนักศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความเป็นระเบียบรอบคอบ รู้จักวางแผน สร้างเป้าหมายและดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและมีความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ในบริบทของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ชั้น ซึ่งแบบวัดดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วพบว่ามีคุณสมบัติทางการวัดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์อาจนำแบบวัดทั้ง 3 นี้ไปใช้ได้ เช่น กลุ่มนักศึกษาแพทย์แผนไทย ประเภท ข แต่อย่างไรก็ตามการนำแบบวัดที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ในบริบทอื่น ๆ ควรคำนึงถึงบริบทของกลุ่มตัวอย่างเป็นสิ่งสำคัญและควรมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดก่อนนำไปใช้เสมอ

2. ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรปัจจัยทางบริบทแวดล้อมที่ถูกนำเข้ามาศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดลโครงสร้างการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ และมีความ

บทบาทสำคัญในการทำให้เกิดทั้งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษา ดังนั้นการศึกษาโมเดลการปรับตัวในครั้งถัดไปอาจพิจารณาเลือกใช้ตัวแปรปัจจัยทางบริบทแวดล้อมอื่น ๆ เข้ามาร่วมศึกษาในโมเดลโครงสร้างการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ เช่น สภาพแวดล้อมทางการศึกษา (educational environment) บรรยากาศการเรียนรู้ (learning environment) การสำรวจสิ่งแวดล้อมทางอาชีพ (environmental exploration) เป็นต้น

3. เนื่องด้วยข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างและเวลาในการวิจัยครั้งนี้ จึงทำให้ไม่สามารถศึกษาไปถึงผลลัพธ์ของการปรับตัว (adaptation result) เช่น ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) เป็นต้น ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดลการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ ดังนั้นการศึกษาในครั้งถัดไปอาจพิจารณาศึกษาในกลุ่มนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่เริ่มทำงานแล้ว เพื่อให้การศึกษาโมเดลโครงสร้างการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางด้านจิตวิทยาประยุกต์และการพัฒนาอาชีพของนักศึกษาได้อีกด้วย

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาในรูปแบบโมเดลพหุกลุ่ม (multi-group modeling) เปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์กับนักศึกษาในวิชาชีพอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์กับแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ปฏิบัติงานจริง หรืออาจทำการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) และอาจจะมีการวัดซ้ำเมื่อเปลี่ยนชั้นปีและเริ่มทำงานจริงเป็นระยะ ๆ เพื่อทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบริบทและเพื่อเป็นการติดตามศึกษาความเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กัณฐิกา บรรลือ. (2553). บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ในฐานะตัว
ทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/20548>
- ขวัญชนก เทพปั้น, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร ไหววธีระกุล, และ มธุรส ทิพยมงคลกุล. (2560). การ
ตัดสินใจเลือกใช้บริการแพทย์แผนไทยของประชาชนผู้มาใช้บริการที่โรงพยาบาลทั่วไป
จังหวัดราชบุรี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, 28(2), 80-92. สืบค้นจาก
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/pnc/article/view/118075/90602>
- ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน และ พนมพร จันทระปัญญา. (2558). การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนใน
ระดับอุดมศึกษา. วารสารปัญญาภิวัตน์, 7(2), 267-280. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/38505/31899>
- ชุติมา เฟิงใหญ่, ดวงพร ชุมประเสริฐ, และ ศิริวัฒนา เพ็ชรรัตน์. (2562). การให้คุณค่าเชิงวิชาชีพของ
นักศึกษาพยาบาลกับการก้าวสู่วิชาชีพ. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการ
สาธารณสุขภาคใต้, 6(3), 221-228. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/scnet/article/view/183534/150065>
- ดวงทิพย์ อรัญดร. (2559). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในวิชาชีพการแพทย์แผนไทย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา). สืบค้นจาก
<http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11463/1/418292.pdf>
- ทัชชา ไชยกิจ, บัญญัติ ยงย่น, วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์, และ พัชรินทร์ เสรี. (2562). การศึกษา
ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความ
ตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิจัย
ราชภัฏกรุงเก่า, 6(2), 37-44. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-aru/article/view/212843/147991>
- นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม. (2553). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยการแพทย์
แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม). สืบค้นจาก
http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000005786

เบญญาภา พิภักษ์ปวัน, วราภรณ์ แยมทิม, และ ประสงค์ ตันพิชัย. (2561). ผลของการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดต่อพัฒนาการของความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาพยาบาล. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 12(1). สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JHR/article/view/131781/98933>

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ พ.ศ. 2554. (2555, 23 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 129 ตอนพิเศษ 54ง, น. 7-14). สืบค้นจาก http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews/FilesNews6/appliedThaiMedBachelor_R.pdf

มูทิตา เสตะจิต. (2559). อิทธิพลของอัตมโนทัศน์ การกำกับตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อคุณภาพทางอาชีพของนิสิตเรียนดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

มูทิตา เสตะจิต และ งามลมัย ผิวเหลือง. (2560). อิทธิพลของอัตมโนทัศน์ การกำกับตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อคุณภาพทางอาชีพของนิสิตเรียนดี. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(18), 164-178. สืบค้นจาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/swurd/article/view/9583/8171>

รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, สมรรตพงศ์ ขจรมณี, วชิระ ทองอยู่คง, ธนัชร เลขวัต, และ ถาวร เนตรนันท์. (2560). โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้ในวันวัฒนธรรมไทยหรือไม่. วารสารสมาคมนักวิจัย, 22(2), 165-175. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/242926/165055>

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1): กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

วรรณกร พลพิชัย. (2560). อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมและบุคลิกภาพที่มีต่อลักษณะความเป็นพลเมืองดีของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 10(1), 79-88. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/view/87233/68986

วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ = *Research methodology in behavioral sciences* (พิมพ์ครั้งที่ 3, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]).: กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรารภรณ์ หนูสมदन, ศจีมาจ ณ วิเชียร, และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 11(1), 53-70. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/133568/121987>
- วิทยา บุญเลิศเกิดไกร และ ชาติชาย คล้ายสุบรรณ. (2558). ปัจจัยด้านความเครียดกับคุณภาพชีวิตของนิสิตแพทย์ ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปรายจันบุรี. บุรพาเวชสาร, 2(1), 4-14. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/BJmed/article/view/119237/91253>
- สุปราณี แต่งวงษ์, อนุรักษ์ เร่งรัด, เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, และ วัลจุฑมภ์ อยู่ในศิล. (2562). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความกรุณาต่อตนเองของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 25(2), 37-49. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/CUTJ/article/view/168310/143081>
- สุรวิทย์ อัสสพันธ์ และ เสมอกาญจน์ ไสภณหิรัญรักษ์. (2561). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale) ฉบับภาษาไทยของนักศึกษาปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19(2), 167-181. สืบค้นจาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/11713/9717>
- สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์. (2559). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแบบออนไลน์แนวอัตถิภาวนิยม-มนุษยนิยมต่อสุขภาวะของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/54881>
- American Psychological Association. (2017). Personality. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/personality>
- Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45-61. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>
- Avram, E., Burtaverde, V., & Zanfirescu, A. (2019). The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. *Social Psychology of Education*,

- 22(4), 867-882. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11218-019-09505-6>
- Barrett, P. (2007). Structural equation modelling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 815-824.
- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.729>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 67(1), 541-565. Retrieved from <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237>
- Chen, Z. (2017). *The meditational role of career adaptability: pathways from contextual factors to positive youth development in China*. (Doctoral dissertation, Boston University, MA). Retrieved from <https://hdl.handle.net/2144/23300>
- Chong, S., & Leong, F. T. L. (2017). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268-280. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Cobb, S. (1976). Presidential Address-1976. Social support as a moderator of life stress. *Psychosom Med*, 38(5), 300-314. Retrieved from <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Martin, T. A. (2008). Incipient adult personality: The NEO-PI-3 in middle-school-aged children. *British Journal of Developmental Psychology*, 26(1), 71-89. Retrieved from <https://doi.org/10.1348/026151007X196273>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment: Volume 2 -Personality measurement and testing* (pp. 179-198). London: SAGE Publications Ltd.

- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 219-229. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879108001292>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York, NY: HarperCollins.
- Dumulescu, D., Filip, C., & Opre, A. (2015). Career Calling: Correlates in a Romanian Student Sample. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal, 19*(3), 271-284.
- Eryilmaz, A., & Kara, A. (2017). Comparison of Teachers and Pre-Service Teachers with Respect to Personality Traits and Career Adaptability. *International Journal of Instruction, 10*, 85-100. Retrieved from http://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2017_1_6.pdf
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse Education Today, 68*, 33-39. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026069171830217X>
- Fawehinmi, O. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the Linkage Between Proactive Personality and Social Support on Career Adaptability Amidst Undergraduate Students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 4*(1), 81-92. Retrieved from <https://doi.org/10.26710/jbsee.v4i1.370>
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (14th ed.). New York: Routledge.
- Gilmour, A. S., Welply, A., Cowpe, J. G., Bullock, A. D., & Jones, R. J. (2016). The undergraduate preparation of dentists: Confidence levels of final year dental students at the School of Dentistry in Cardiff. *Br Dent J, 221*(6), 349-354. Retrieved from <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.2016.686>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor

- structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several Five-Factor models. *8th, European conference on personality*, 7, 7-28. Retrieved from <https://ipip.ori.org/A%20broad-bandwidth%20inventory.pdf>
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528.
Retrieved from
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656603000461>
- Gottlieb, B. H. (1985). Social Networks and Social Support: An Overview of Research, Practice, and Policy Implications. *Health Education Quarterly*, 12(1), 5-22.
Retrieved from <https://doi.org/10.1177/109019818501200102>
- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(5), 511-520. Retrieved from
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022399909004115>
- Haase, C. M., Heckhausen, J., & Silbereisen, R. K. (2012). The Interplay of Occupational Motivation and Well-Being During the Transition From University to Work. *Developmental Psychology*, 48(6), 1739-1751. Retrieved from
<https://doi.org/10.1037/a0026641>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Hameed, I., Brohi, S., & Shahab, A. (2020). Impact of Proactive Personality on Career Adaptability and Intentions for Expatriation. *Canadian Journal of Career Development*, 19(1), 4-13.
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2014). Gender-Specific Models of Work-Bound Korean Adolescents' Social Supports and Career Adaptability on Subsequent Job Satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149-164. Retrieved from
<https://doi.org/10.1177/0894845314545786>

- Hartung, P. J. (2013). The Life-Span, Life-Space Theory of Careers. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 83-113). Hoboken, NJ: Wiley.
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career Engagement: Investigating Intraindividual Predictors of Weekly Fluctuations in Proactive Career Behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879114001456>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014019710900164X>
- Hlad'o, P., Kvasková, L., Ježek, S., Hirschi, A., & Macek, P. (2019). Career Adaptability and Social Support of Vocational Students Leaving Upper Secondary School. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 478-495. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072719884299>
- Hlad'o, P., Lazarová, B., & Hloušková, L. (2019). Career Adaptability of Vocational Education and Training Graduates in the Period of Prospective School-to-Work Transition. *Paedagogica Studios*, 24(2), 59-83. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5817/SP2019-2-3>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure

- analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career Adaptability, Self-Esteem, and Social Support Among Hong Kong University Students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Imanipour, M., Sadooghiasl, A., Ghiyasvandian, S., & Haghani, H. (2015). Evaluating the Educational Environment of a Nursing School by Using the DREEM Inventory. *Global Journal of Health Science*, 7(4), 211-216. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v7n4p211>
- Ispir, Ö., Elibol, E., & Sönmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse Education Today*, 79, 41-47. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691719307063>
- Jia, Y., Hou, Z.-J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future Time Perspective, Career Adaptability, Anxiety, and Career Decision-Making Difficulty: Exploring Mediations and Moderations. *Journal of Career Development*, 0894845320941922. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Effects of self-reflection-focused career course on career search efficacy, career maturity, and career adaptability in nursing students: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*, 36(5), 395-403. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722320300703>
- Kim, N.-R., Kim, H. J., & Lee, K.-H. (2018). Social Support and Occupational Engagement Among Korean Undergraduates: The Moderating and Mediating Effect of Work Volition. *Journal of Career Development*, 45(3), 285-298. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0894845316682319>
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879111000066>

- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187911200139X>
- Leong, F. T. L., & Ott-Holland, C. (2014). Career adaptability: Theory and measurement. In D. Chan (Ed.), *Individual Adaptability to Changes at Work* (pp. 95-114). New York: Routledge.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., . . . Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187911500041X>
- Lindsay, H. F. (2013). *Patterns of Learning in the Accountancy Profession: the Roles of Continuing Professional Development and Lifelong Learning*. (Doctoral dissertation, The Open University, UK). Retrieved from <http://www.patternsoflearning.org.uk/media/838a483dc19364ceffff8009d4355564.pdf>
- Mathias III, G. R. (2019). *Differences in Career Engagement Scores among Mid-Atlantic High School Seniors within Career Readiness Programs of Study*. (Doctoral dissertation, Liberty University, VA). Retrieved from <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/2138>
- McCrae, R. R., & Costa, J., Paul T. (2003). *Personality in adulthood: A Five-Factor Theory perspective* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, J. P. T. (2007). Brief Versions of the NEO-PI-3. *Journal of Individual Differences*, 28(3), 116-128. Retrieved from <https://doi.org/10.1027/1614-0001.28.3.116>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality, theory and research* (3rd ed., pp. 159-181). New York: The Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its

- Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879113001176>
- McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). Career Optimism Mediates the Effect of Personality on Teachers' Career Engagement. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 623-636. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072715616059>
- Moro, C., Spooner, A., & McLean, M. (2019). How prepared are students for the various transitions in their medical studies? An Australian university pilot study. *MedEdPublish*, 8. Retrieved from <https://doi.org/10.15694/mep.2019.000025.1>
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The College-to-Career Transition: An Exploration of Emerging Adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174-181. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 185-188. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01111.x>
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H.-L. S. (2018). Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072717722767>

- Office of the higher education commission. (2007). *Higher education framework for 15 year plan volumn 2 (2008 – 2022)*. Bangkok: Ministry of Eucation. (In Thai).
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420–1433. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i9/4706>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 0894845319840437. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Park, S., & Park, S. Y. (2020). Career adaptability of South Korean engineering students. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 469-488. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0181>
- Pickerell, D. A., & Neault, R. A. (2016). Examining the Career Engagement of Canadian Career Development Practitioners. *The Canadian Journal of Career Development*, 15(1), 4-14. Retrieved from <http://cjcdonline.ca/2019/06/examining-the-career-engagement-of-canadian-career-development-practitioners/>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. Retrieved from <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Qi, Y., Liu, T., & Chen, Y. (2017). Relationships among personality, calling, career engagement, and self-defeating job search behavior in Chinese undergraduate students: The mediating effects of career adaptability. *2017 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, 2215-2220. Retrieved from <https://doi.org/10.1109/IEEM.2017.8290285>
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72-85. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879117301288>

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Rottinghaus, P. J., Falk, N. A., & Eshelman, A. (2017). Assessing Career Adaptability. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 85-105). Cham: Springer International Publishing. Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_6.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879116300604>
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 1-6. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879118301556>
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives, 30*, 65-74. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211973619300121>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development, 44*(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42 –70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to*

- Work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187910900058X>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879112000139>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879118300174>
- Soper, D. S. (2021). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Retrieved from <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, 160, 109936. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886920301252>
- Super, D. E. (1969). Vocational Development Theory: Persons, Positions, and Processes. *The Counseling Psychologist*, 1(1), 2-9. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/001100006900100101>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(2), 145-159. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2136511>

- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 66-74. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.008>
- Walden, C. M. (2020). *Exploring Relationships among Career Adaptability, Work Engagement, and Career Intentions of New Graduate Nurses*. Ann Arbor. (Doctoral dissertation, East Carolina University, USA). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/exploring-relationships-among-career-adaptability/docview/2495442063/se-2?accountid=44800>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: an international journal, 43*(4), 649-659. Retrieved from <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wibowo, U. D. A., & Andriyanto, E. S. (2018). The Big Five Personalities as Antecedents of Nurse Performance. *2018 3rd International Conference on Education, Sports, Arts and Management Engineering (ICESAME 2018)*, 300-303. Retrieved from <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.82>
- Woo, M. W. J., & Newman, S. A. (2020). The experience of transition from nursing students to newly graduated registered nurses in Singapore. *International Journal of Nursing Sciences, 7*(1), 81-90. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.11.002>
- Xia, T., Gu, H., Huang, Y., Zhu, Q., & Cheng, Y. (2020). The Relationship Between Career Social Support and Employability of College Students: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology, 11*, 28. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2020.00028>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 357-373. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879118300903>
- Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. E., & Guan, Y. (2019). Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention. *Journal of*

Vocational Behavior, 112, 282-293. Retrieved from

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879119300570>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. Retrieved from https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์
แผนไทยประยุกต์
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว สุภสร อยู่วรรณกุล
หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-368/2563X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 21 ธันวาคม 2563
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

ออกให้ ณ วันที่ 21 ธันวาคม 2563

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-368/2563



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราพร สุรการ | อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิญญูวัฒน์ อยู่นาคิล | อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ปัฐมาภรณ์ ราชวัฒน์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการแพทย์
แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี |



หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2445

วันที่ 8 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ

เนื่องด้วย นางสาวสุกสร อยู่วรรณกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์” โดยมี อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร.081 912 3691

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุกสร อยู่วรรณกุล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2445

วันที่ 8 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรต์ อยู่โนศล

เนื่องด้วย นางสาวสุกสร อยู่วรรณกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์” โดยมี อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร.081 912 3691

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุกสร อยู่วรรณกุล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศิริชัย อ.

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2444



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เนื่องด้วย นางสาวสุกสร อยู่วรรณกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์” โดยมี อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ปัฐมาภรณ์ ราชวัฒน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุกสร อยู่วรรณกุล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 912 3691



ภาคผนวก ค
เครื่องมือวิจัย

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ฉันเตรียมฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ฉันสนใจ					
7	ฉันเรียนรู้รายวิชาต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจ					
8	ฉันยอมรับผลที่ตามมาจากการตัดสินใจเลือกเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้					
9	ฉันเชื่อมั่นในการเลือกที่จะประกอบอาชีพในสายงานแพทย์แผนไทยประยุกต์ของตนเอง					
10	ฉันเชื่อว่าการเลือกเรียนเพื่อเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์เป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
11	ฉันสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของฉันได้ด้วยตนเอง					
12	ฉันสามารถจัดการปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้ด้วยตนเอง					
13	ฉันสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแพทย์แผนไทยประยุกต์					
14	ฉันสนใจที่จะเรียนรู้ศาสตร์การแพทย์แผนไทยประยุกต์ใน 4 แขนง ได้แก่ เวชกรรมแผนไทย เภสัชกรรมแผนไทย หัตถเวชกรรมแผนไทย และ/หรือ ผดุงครรภ์แผนไทย					
15	ฉันพิจารณาแนวทางต่าง ๆ ในวิชาชีพ ก่อนตัดสินใจเลือกทำงานในสายงานใดสายงานหนึ่งของแพทย์แผนไทยประยุกต์					
16	ฉันมักจะตั้งคำถามว่าฉันเหมาะสมกับศาสตร์การแพทย์แผนไทยแขนงใด					
17	ฉันสรรหาแหล่งความรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะทางการแพทย์แผนไทย-ประยุกต์ของฉันทัน					
18	ฉันเพิ่มพูนความรู้ทางการแพทย์แผนไทยประยุกต์ของฉันทันเมื่อมีโอกาส					
19	ฉันมั่นใจว่าสิ่งที่ฉันเรียนจะทำให้ฉันเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ดีได้					
20	ฉันมั่นใจว่าจะเลือกทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่เหมาะสมกับความสามารถของฉันทันได้					
21	ฉันมีความมั่นใจในการดูแลรักษาคนไข้					
22	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้					
23	ฉันมั่นใจว่าฉันจะทำงานในสายงานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้ดี					
24	ฉันมั่นใจว่าฉันจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ได้					

ส่วนที่ 3

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้



	ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา.....	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1	ฉันพยายามเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์ในรูปแบบที่ฉันตั้งใจไว้					
2	ฉันพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่ตั้งใจไว้					
3	ฉันให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ของฉันทัน					
4	ฉันได้วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์					
5	ฉันทบทวนตนเองเกี่ยวกับความสนใจ และความสามารถที่มีต่อการเป็นแพทย์แผนไทยประยุกต์					
6	ฉันค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาอาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์ในสายงานต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง ลักษณะงาน เงินเดือน					



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม M plus

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

Mplus VERSION 7.3
MUTHEN & MUTHEN
05/28/2021 5:49 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: Model

DATA:

FILE IS "C:\Users\asus\Desktop\model\373_0410M.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE id sex age class uni CA1 CA2 CA3 CA4 CE SS1 SS2 SS3 SS4 B1
B2 B3 B4 B5;
USEVARIABLES ARE CA1 CA2 CA3 CA4 CE SS1 SS2 SS3 SS4 B1
B2 B3 B4 B5;

ANALYSIS:

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

MODEL:

CA by CA1 CA2 CA3 CA4;
SS by SS1 SS2 SS3 SS4;
N by B1;
B1@0.080;
E by B2;
E2@0.066;
O by B3;
B3@0.069;
A by B4;
B4@0.058;
C by B5;
B5@0.049;
CaEn by CE;
CE@0.034;

CaEn ON CA SS N E O A C;
CA ON SS N E O A C;

SS3 WITH SS1;
CA4 WITH CA1;
B5 WITH SS1;
B3 WITH SS1;
E3 WITH SS4;

MODEL INDIRECT:

CaEn IND N;
CaEn IND E;
CaEn IND O;
CaEn IND A;
CaEn IND C;
CaEn IND SS;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES STANDARDIZED;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

Model

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	373
Number of dependent variables	14
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	8

Observed dependent variables

Continuous					
CA1	CA2	CA3	CA4	CE	SS1
SS2	SS3	SS4	B1	B2	B3
B4	B5				

Continuous latent variables

CA	SS	N	E	O	A
C	CAEN				

Estimator	ML
Information matrix	OBSERVED
Maximum number of iterations	1000
Convergence criterion	0.500D-04
Maximum number of steepest descent iterations	20

Input data file(s)

C:\Users\asus\Desktop\model\373_0410M.dat

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Means					
	CA1	CA2	CA3	CA4	CE
1	4.146	4.034	3.983	3.916	3.902 ⁻
Means					
	SS1	SS2	SS3	SS4	B1
1	4.166	3.755	3.864	3.973	3.088 ⁻
Means					
	B2	B3	B4	B5	
1	3.309	3.529	3.819	3.754 ⁻	
Covariances					
	CA1	CA2	CA3	CA4	CE

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

CA1	0.324				
CA2	0.259	0.376			
CA3	0.252	0.302	0.385		
CA4	0.275	0.357	0.349	0.506	
CE	0.226	0.252	0.271	0.305	0.389
SS1	0.137	0.186	0.181	0.195	0.173
SS2	0.160	0.202	0.214	0.235	0.199
SS3	0.151	0.175	0.194	0.219	0.197
SS4	0.129	0.168	0.176	0.198	0.173
B1	-0.054	-0.082	-0.049	-0.110	-0.058
B2	0.112	0.146	0.106	0.192	0.119
B3	0.089	0.110	0.110	0.148	0.110
B4	0.061	0.079	0.065	0.079	0.064
B5	0.156	0.165	0.155	0.185	0.161

Covariances					
SS1	SS2	SS3	SS4	B1	
SS1	0.533				
SS2	0.352	0.585			
SS3	0.260	0.386	0.562		
SS4	0.313	0.351	0.316	0.441	
B1	-0.098	-0.123	-0.121	-0.091	0.472
B2	0.140	0.140	0.114	0.106	-0.221
B3	0.112	0.071	0.063	0.077	-0.100
B4	0.083	0.087	0.076	0.062	-0.115
B5	0.176	0.143	0.117	0.115	-0.142

Covariances				
B2	B3	B4	B5	
B2	0.615			
B3	0.203	0.267		
B4	0.099	0.093	0.226	
B5	0.199	0.163	0.155	0.408

Correlations					
CA1	CA2	CA3	CA4	CE	
CA1	1.000				
CA2	0.743	1.000			
CA3	0.714	0.793	1.000		
CA4	0.678	0.819	0.790	1.000	
CE	0.637	0.660	0.700	0.688	1.000
SS1	0.329	0.415	0.400	0.376	0.379
SS2	0.368	0.431	0.451	0.432	0.417
SS3	0.355	0.381	0.417	0.411	0.421
SS4	0.340	0.413	0.426	0.418	0.418
B1	-0.139	-0.195	-0.114	-0.225	-0.134
B2	0.251	0.304	0.219	0.345	0.242
B3	0.301	0.347	0.343	0.402	0.341
B4	0.227	0.273	0.220	0.233	0.217
B5	0.428	0.422	0.391	0.407	0.404

Correlations					
SS1	SS2	SS3	SS4	B1	
SS1	1.000				

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

SS2	0.630	1.000			
SS3	0.475	0.673	1.000		
SS4	0.644	0.690	0.635	1.000	
B1	-0.196	-0.234	-0.235	-0.198	1.000
B2	0.245	0.234	0.193	0.203	-0.411
B3	0.297	0.180	0.162	0.223	-0.282
B4	0.240	0.239	0.213	0.195	-0.354
B5	0.378	0.294	0.244	0.271	-0.324

Correlations				
	B2	B3	B4	B5
B2	1.000			
B3	0.501	1.000		
B4	0.265	0.377	1.000	
B5	0.398	0.495	0.509	1.000

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS							
s	Variable/	Mean/	Skewness/	Minimum/	% with	Percentile	
	Sample Size	Variance	Kurtosis	Maximum	Min/Max	20%/60%	40%/80%
	Median						
	CA1	4.146	-0.421	2.330	0.27%	3.670	4.000
	4.170						
	CA2	0.324	-0.337	5.000	9.92%	4.330	4.670
	4.000	4.034	-0.156	2.000	0.27%	3.500	3.830
	CA3	0.376	-0.584	5.000	10.72%	4.170	4.670
	4.000	3.983	-0.185	2.000	0.27%	3.500	3.830
	CA4	0.385	-0.305	5.000	10.46%	4.170	4.500
	4.000	3.916	-0.383	1.330	0.27%	3.330	3.830
	CE	0.506	-0.030	5.000	12.33%	4.000	4.670
	4.000	3.902	-0.168	1.890	0.27%	3.330	3.780
	SS1	0.389	-0.255	5.000	7.24%	4.000	4.440
	4.000	4.166	-0.810	1.000	0.27%	3.670	4.000
	SS2	0.533	0.691	5.000	26.54%	4.330	5.000
	3.670	3.755	-0.233	1.000	0.27%	3.000	3.670
	SS3	0.585	-0.011	5.000	12.60%	4.000	4.330
	4.000	3.864	-0.508	1.330	0.80%	3.330	3.670
	SS4	0.562	0.272	5.000	12.87%	4.000	4.670
	4.000	3.973	-0.472	1.330	0.27%	3.330	4.000
	B1	0.441	0.239	5.000	12.06%	4.000	4.670
	3.000	3.088	0.095	1.080	0.27%	2.500	2.920
	B2	0.472	-0.356	4.830	0.54%	3.250	3.670
	3.330	3.309	-0.199	1.250	0.80%	2.670	3.170
	B3	0.615	-0.214	5.000	0.27%	3.500	4.000
		3.529	0.020	2.250	0.80%	3.080	3.420

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

3.580							
B4	373.000	0.267	-0.268	4.830	0.54%	3.670	4.000
3.830		3.819	-0.141	2.580	0.27%	3.420	3.670
B5	373.000	0.226	-0.347	4.920	1.07%	3.920	4.250
3.750		3.754	-0.132	1.330	0.27%	3.170	3.580
	373.000	0.408	-0.336	5.000	1.88%	3.920	4.330

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 69

Loglikelihood

H0 Value -3653.011
H1 Value -3620.397

Information Criteria

Akaike (AIC) 7444.023
Bayesian (BIC) 7714.612
Sample-Size Adjusted BIC 7495.695
(n* = (n + 2) / 24)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 65.228
Degrees of Freedom 50
P-Value 0.0727

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.029
90 Percent C.I. 0.000 0.046
Probability RMSEA <= .05 0.978

CFI/TLI

CFI 0.995
TLI 0.991

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value 3034.425
Degrees of Freedom 91
P-Value 0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value 0.018

MODEL RESULTS

Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
----------	------	-----------	-----------------------

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

CA	BY				
CA1		1.000	0.000	999.000	999.000
CA2		1.180	0.055	21.355	0.000
CA3		1.166	0.057	20.426	0.000
CA4		1.378	0.070	19.595	0.000
SS	BY				
SS1		1.000	0.000	999.000	999.000
SS2		1.147	0.072	15.874	0.000
SS3		1.060	0.079	13.426	0.000
SS4		0.972	0.062	15.752	0.000
N	BY				
B1		1.000	0.000	999.000	999.000
E	BY				
B2		1.000	0.000	999.000	999.000
O	BY				
B3		1.000	0.000	999.000	999.000
A	BY				
B4		1.000	0.000	999.000	999.000
C	BY				
B5		1.000	0.000	999.000	999.000
CAEN	BY				
CE		1.000	0.000	999.000	999.000
CAEN	ON				
CA		0.868	0.077	11.230	0.000
SS		0.154	0.055	2.773	0.006
N		0.049	0.049	0.996	0.319
E		-0.050	0.047	-1.066	0.286
O		0.123	0.101	1.215	0.225
A		-0.079	0.096	-0.823	0.411
C		0.087	0.064	1.352	0.176
CA	ON				
SS		0.380	0.049	7.735	0.000
N		0.051	0.046	1.104	0.270
E		-0.001	0.044	-0.021	0.983
O		0.294	0.091	3.219	0.001
A		-0.115	0.089	-1.288	0.198
C		0.200	0.059	3.372	0.001
N	WITH				
SS		-0.104	0.022	-4.690	0.000
E	WITH				
SS		0.120	0.025	4.710	0.000
N		-0.221	0.030	-7.336	0.000
O	WITH				
SS		0.062	0.017	3.611	0.000
N		-0.102	0.019	-5.391	0.000
E		0.201	0.023	8.656	0.000
A	WITH				
SS		0.074	0.015	4.780	0.000
N		-0.115	0.018	-6.438	0.000

Page: 6

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

E		0.099	0.020	4.941	0.000
O		0.092	0.013	6.836	0.000
C	WITH				
SS		0.121	0.022	5.456	0.000
N		-0.143	0.024	-6.034	0.000
E		0.195	0.028	7.082	0.000
O		0.161	0.019	8.617	0.000
A		0.153	0.017	8.746	0.000
SS3	WITH				
SS1		-0.071	0.015	-4.704	0.000
CA4	WITH				
CA1		-0.027	0.007	-3.737	0.000
B5	WITH				
SS1		0.045	0.014	3.284	0.001
B3	WITH				
SS1		0.042	0.012	3.422	0.001
SS4		0.020	0.010	2.058	0.040
Intercepts					
CA1		4.146	0.029	140.589	0.000
CA2		4.034	0.032	127.026	0.000
CA3		3.983	0.032	123.956	0.000
CA4		3.916	0.037	106.322	0.000
CE		3.902	0.032	120.796	0.000
SS1		4.166	0.038	110.296	0.000
SS2		3.755	0.040	94.820	0.000
SS3		3.864	0.039	99.593	0.000
SS4		3.973	0.034	115.523	0.000
B1		3.088	0.036	86.787	0.000
B2		3.309	0.041	81.448	0.000
B3		3.529	0.027	132.223	0.000
B4		3.819	0.025	155.170	0.000
B5		3.754	0.033	113.949	0.000
Variances					
SS		0.313	0.038	8.227	0.000
N		0.392	0.035	11.344	0.000
E		0.549	0.045	12.192	0.000
O		0.197	0.019	10.197	0.000
A		0.168	0.017	10.150	0.000
C		0.356	0.029	12.103	0.000
Residual Variances					
CA1		0.106	0.010	11.075	0.000
CA2		0.072	0.007	10.195	0.000
CA3		0.088	0.008	10.672	0.000
CA4		0.091	0.010	8.848	0.000
CE		0.034	0.000	999.000	999.000
SS1		0.219	0.021	10.386	0.000
SS2		0.173	0.018	9.827	0.000
SS3		0.210	0.021	10.018	0.000
SS4		0.145	0.014	10.438	0.000
B1		0.080	0.000	999.000	999.000
B2		0.066	0.000	999.000	999.000
B3		0.069	0.000	999.000	999.000
B4		0.058	0.000	999.000	999.000
B5		0.049	0.000	999.000	999.000
CA		0.116	0.014	8.464	0.000

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

CAEN	0.121	0.012	9.783	0.000
------	-------	-------	-------	-------

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
CA	BY				
	CA1	0.821	0.020	41.324	0.000
	CA2	0.900	0.012	74.641	0.000
	CA3	0.878	0.014	62.385	0.000
	CA4	0.906	0.013	72.030	0.000
SS	BY				
	SS1	0.767	0.027	28.250	0.000
	SS2	0.839	0.020	42.504	0.000
	SS3	0.791	0.025	31.520	0.000
	SS4	0.819	0.021	38.844	0.000
N	BY				
	B1	0.911	0.007	133.960	0.000
E	BY				
	E2	0.945	0.004	227.398	0.000
O	BY				
	B3	0.860	0.011	78.528	0.000
A	BY				
	B4	0.862	0.011	79.064	0.000
C	BY				
	B5	0.938	0.005	200.014	0.000
CAEN	BY				
	CE	0.955	0.003	285.377	0.000
CAEN	ON				
	CA	0.681	0.050	13.751	0.000
	SS	0.144	0.051	2.814	0.005
	N	0.051	0.052	0.997	0.319
	E	-0.062	0.059	-1.066	0.286
	O	0.091	0.075	1.217	0.224
	A	-0.054	0.066	-0.823	0.411
	C	0.087	0.064	1.353	0.176
CA	ON				
	SS	0.455	0.047	9.598	0.000
	N	0.068	0.061	1.106	0.269
	E	-0.001	0.070	-0.021	0.983
	O	0.279	0.085	3.291	0.001
	A	-0.100	0.078	-1.293	0.196
	C	0.255	0.074	3.439	0.001
N	WITH				
	SS	-0.296	0.055	-5.350	0.000
E	WITH				
	SS	0.288	0.053	5.388	0.000

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

N		-0.477	0.049	-9.828	0.000
O	WITH				
SS		0.251	0.062	4.042	0.000
N		-0.367	0.059	-6.270	0.000
E		0.612	0.045	13.688	0.000
A	WITH				
SS		0.321	0.058	5.527	0.000
N		-0.450	0.056	-8.066	0.000
E		0.325	0.058	5.578	0.000
O		0.506	0.057	8.917	0.000
C	WITH				
SS		0.362	0.052	6.961	0.000
N		-0.382	0.053	-7.253	0.000
E		0.442	0.048	9.177	0.000
O		0.608	0.045	13.401	0.000
A		0.624	0.044	14.067	0.000
SS3	WITH				
SS1		-0.329	0.075	-4.374	0.000
CA4	WITH				
CA1		-0.271	0.078	-3.469	0.001
B5	WITH				
SS1		0.439	0.130	3.367	0.001
B3	WITH				
SS1		0.343	0.099	3.453	0.001
SS4		0.198	0.096	2.057	0.040
Intercepts					
CA1		7.279	0.272	26.812	0.000
CA2		6.577	0.246	26.703	0.000
CA3		6.418	0.241	26.673	0.000
CA4		5.505	0.208	26.454	0.000
CE		6.255	0.235	26.640	0.000
SS1		5.711	0.215	26.551	0.000
SS2		4.910	0.187	26.246	0.000
SS3		5.157	0.196	26.340	0.000
SS4		5.982	0.225	26.580	0.000
B1		4.494	0.172	26.053	0.000
B2		4.217	0.163	25.896	0.000
B3		6.846	0.254	26.969	0.000
B4		8.034	0.299	26.899	0.000
B5		5.900	0.220	26.767	0.000
Variances					
SS		1.000	0.000	999.000	999.000
N		1.000	0.000	999.000	999.000
E		1.000	0.000	999.000	999.000
O		1.000	0.000	999.000	999.000
A		1.000	0.000	999.000	999.000
C		1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
CA1		0.326	0.033	9.991	0.000
CA2		0.191	0.022	8.791	0.000
CA3		0.229	0.025	9.249	0.000
CA4		0.179	0.023	7.853	0.000
CE		0.087	0.006	13.656	0.000

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

SS1	0.412	0.042	9.883	0.000
SS2	0.296	0.033	8.928	0.000
SS3	0.374	0.040	9.399	0.000
SS4	0.329	0.035	9.530	0.000
B1	0.169	0.012	13.657	0.000
E2	0.107	0.008	13.657	0.000
E3	0.260	0.019	13.774	0.000
B4	0.257	0.019	13.657	0.000
E5	0.121	0.009	13.769	0.000
CA	0.531	0.046	11.469	0.000
CAEN	0.340	0.036	9.580	0.000

STDY Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
CA	BY				
CA1		0.821	0.020	41.324	0.000
CA2		0.900	0.012	74.641	0.000
CA3		0.878	0.014	62.385	0.000
CA4		0.906	0.013	72.030	0.000
SS	BY				
SS1		0.767	0.027	28.250	0.000
SS2		0.839	0.020	42.504	0.000
SS3		0.791	0.025	31.520	0.000
SS4		0.819	0.021	38.844	0.000
N	BY				
B1		0.911	0.007	133.960	0.000
E	BY				
B2		0.945	0.004	227.398	0.000
O	BY				
B3		0.860	0.011	78.528	0.000
A	BY				
B4		0.862	0.011	79.064	0.000
C	BY				
B5		0.938	0.005	200.014	0.000
CAEN	BY				
CE		0.955	0.003	285.377	0.000
CAEN	ON				
CA		0.681	0.050	13.751	0.000
SS		0.144	0.051	2.814	0.005
N		0.051	0.052	0.997	0.319
E		-0.062	0.059	-1.066	0.286
O		0.091	0.075	1.217	0.224
A		-0.054	0.066	-0.823	0.411
C		0.087	0.064	1.353	0.176
CA	ON				
SS		0.455	0.047	9.598	0.000
N		0.068	0.061	1.106	0.269
E		-0.001	0.070	-0.021	0.983
O		0.279	0.085	3.291	0.001
A		-0.100	0.078	-1.293	0.196

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

C		0.255	0.074	3.439	0.001
N	WITH				
SS		-0.296	0.055	-5.350	0.000
E	WITH				
SS		0.288	0.053	5.388	0.000
N		-0.477	0.049	-9.828	0.000
O	WITH				
SS		0.251	0.062	4.042	0.000
N		-0.367	0.059	-6.270	0.000
E		0.612	0.045	13.688	0.000
A	WITH				
SS		0.321	0.058	5.527	0.000
N		-0.450	0.056	-8.066	0.000
E		0.325	0.058	5.578	0.000
O		0.506	0.057	8.917	0.000
C	WITH				
SS		0.362	0.052	6.961	0.000
N		-0.382	0.053	-7.253	0.000
E		0.442	0.048	9.177	0.000
O		0.608	0.045	13.401	0.000
A		0.624	0.044	14.067	0.000
SS3	WITH				
SS1		-0.329	0.075	-4.374	0.000
CA4	WITH				
CA1		-0.271	0.078	-3.469	0.001
B5	WITH				
SS1		0.439	0.130	3.367	0.001
B3	WITH				
SS1		0.343	0.099	3.453	0.001
SS4		0.198	0.096	2.057	0.040
Intercepts					
CA1		7.279	0.272	26.812	0.000
CA2		6.577	0.246	26.703	0.000
CA3		6.418	0.241	26.673	0.000
CA4		5.505	0.208	26.454	0.000
CE		6.255	0.235	26.640	0.000
SS1		5.711	0.215	26.551	0.000
SS2		4.910	0.187	26.246	0.000
SS3		5.157	0.196	26.340	0.000
SS4		5.982	0.225	26.580	0.000
B1		4.494	0.172	26.053	0.000
B2		4.217	0.163	25.896	0.000
B3		6.846	0.254	26.969	0.000
B4		8.034	0.299	26.899	0.000
B5		5.900	0.220	26.767	0.000
Variances					
SS		1.000	0.000	999.000	999.000
N		1.000	0.000	999.000	999.000
E		1.000	0.000	999.000	999.000
O		1.000	0.000	999.000	999.000
A		1.000	0.000	999.000	999.000
C		1.000	0.000	999.000	999.000

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

Residual Variances

CA1	0.326	0.033	9.991	0.000
CA2	0.191	0.022	8.791	0.000
CA3	0.229	0.025	9.249	0.000
CA4	0.179	0.023	7.853	0.000
CE	0.087	0.006	13.656	0.000
SS1	0.412	0.042	9.883	0.000
SS2	0.296	0.033	8.928	0.000
SS3	0.374	0.040	9.399	0.000
SS4	0.329	0.035	9.530	0.000
B1	0.169	0.012	13.657	0.000
B2	0.107	0.008	13.657	0.000
B3	0.260	0.019	13.774	0.000
B4	0.257	0.019	13.657	0.000
B5	0.121	0.009	13.769	0.000
CA	0.531	0.046	11.469	0.000
CAEN	0.340	0.036	9.580	0.000

STD Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
CA	BY				
	CA1	0.468	0.025	18.899	0.000
	CA2	0.552	0.025	22.189	0.000
	CA3	0.545	0.026	21.269	0.000
	CA4	0.644	0.029	22.287	0.000
SS	BY				
	SS1	0.560	0.034	16.454	0.000
	SS2	0.642	0.033	19.291	0.000
	SS3	0.593	0.034	17.281	0.000
	SS4	0.544	0.029	18.615	0.000
N	BY				
	B1	0.626	0.028	22.687	0.000
E	BY				
	B2	0.741	0.030	24.384	0.000
O	BY				
	B3	0.444	0.022	20.394	0.000
A	BY				
	B4	0.410	0.020	20.300	0.000
C	BY				
	B5	0.597	0.025	24.205	0.000
CAEN	BY				
	CE	0.596	0.024	24.927	0.000
CAEN	ON				
	CA	0.681	0.050	13.751	0.000
	SS	0.144	0.051	2.814	0.005
	N	0.051	0.052	0.997	0.319
	E	-0.062	0.059	-1.066	0.286
	O	0.091	0.075	1.217	0.224
	A	-0.054	0.066	-0.823	0.411
	C	0.087	0.064	1.353	0.176

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

CA	ON				
SS		0.455	0.047	9.598	0.000
N		0.068	0.061	1.106	0.269
E		-0.001	0.070	-0.021	0.983
O		0.279	0.085	3.291	0.001
A		-0.100	0.078	-1.293	0.196
C		0.255	0.074	3.439	0.001
N	WITH				
SS		-0.296	0.055	-5.350	0.000
E	WITH				
SS		0.288	0.053	5.388	0.000
N		-0.477	0.049	-9.828	0.000
O	WITH				
SS		0.251	0.062	4.042	0.000
N		-0.367	0.059	-6.270	0.000
E		0.612	0.045	13.688	0.000
A	WITH				
SS		0.321	0.058	5.527	0.000
N		-0.450	0.056	-8.066	0.000
E		0.325	0.058	5.578	0.000
O		0.506	0.057	8.917	0.000
C	WITH				
SS		0.362	0.052	6.961	0.000
N		-0.382	0.053	-7.253	0.000
E		0.442	0.048	9.177	0.000
O		0.608	0.045	13.401	0.000
A		0.624	0.044	14.067	0.000
SS3	WITH				
SS1		-0.071	0.015	-4.704	0.000
CA4	WITH				
CA1		-0.027	0.007	-3.737	0.000
B5	WITH				
SS1		0.045	0.014	3.284	0.001
B3	WITH				
SS1		0.042	0.012	3.422	0.001
SS4		0.020	0.010	2.058	0.040
Intercepts					
CA1		4.146	0.029	140.589	0.000
CA2		4.034	0.032	127.026	0.000
CA3		3.983	0.032	123.956	0.000
CA4		3.916	0.037	106.322	0.000
CE		3.902	0.032	120.796	0.000
SS1		4.166	0.038	110.296	0.000
SS2		3.755	0.040	94.820	0.000
SS3		3.864	0.039	99.593	0.000
SS4		3.973	0.034	115.523	0.000
B1		3.088	0.036	86.787	0.000
B2		3.309	0.041	81.448	0.000
B3		3.529	0.027	132.223	0.000
B4		3.819	0.025	155.170	0.000
B5		3.754	0.033	113.949	0.000

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

Variances				
SS	1.000	0.000	999.000	999.000
N	1.000	0.000	999.000	999.000
E	1.000	0.000	999.000	999.000
O	1.000	0.000	999.000	999.000
A	1.000	0.000	999.000	999.000
C	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances				
CA1	0.106	0.010	11.075	0.000
CA2	0.072	0.007	10.195	0.000
CA3	0.088	0.008	10.672	0.000
CA4	0.091	0.010	8.848	0.000
CE	0.034	0.000	999.000	999.000
SS1	0.219	0.021	10.386	0.000
SS2	0.173	0.018	9.827	0.000
SS3	0.210	0.021	10.018	0.000
SS4	0.145	0.014	10.438	0.000
B1	0.080	0.000	999.000	999.000
B2	0.066	0.000	999.000	999.000
B3	0.069	0.000	999.000	999.000
B4	0.058	0.000	999.000	999.000
B5	0.049	0.000	999.000	999.000
CA	0.531	0.046	11.469	0.000
CAEN	0.340	0.036	9.580	0.000

R-SQUARE

Observed Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
CA1	0.674	0.033	20.662	0.000
CA2	0.809	0.022	37.320	0.000
CA3	0.771	0.025	31.193	0.000
CA4	0.821	0.023	36.015	0.000
CE	0.913	0.006	142.689	0.000
SS1	0.588	0.042	14.125	0.000
SS2	0.704	0.033	21.252	0.000
SS3	0.626	0.040	15.760	0.000
SS4	0.671	0.035	19.422	0.000
B1	0.831	0.012	66.980	0.000
B2	0.893	0.008	113.699	0.000
B3	0.740	0.019	39.264	0.000
B4	0.743	0.019	39.532	0.000
B5	0.879	0.009	100.007	0.000

Latent Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
CA	0.469	0.046	10.114	0.000
CAEN	0.660	0.036	18.569	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.247E-02
(ratio of smallest to largest eigenvalue)

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

c:\users\vasus\desktop\model\model_print.out

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from N to CAEN				
Total	0.093	0.062	1.492	0.136
Total indirect	0.044	0.040	1.101	0.271
Specific indirect				
CAEN				
CA				
N	0.044	0.040	1.101	0.271
Direct				
CAEN				
N	0.049	0.049	0.996	0.319
Effects from E to CAEN				
Total	-0.051	0.060	-0.847	0.397
Total indirect	-0.001	0.038	-0.021	0.983
Specific indirect				
CAEN				
CA				
E	-0.001	0.038	-0.021	0.983
Direct				
CAEN				
E	-0.050	0.047	-1.066	0.286
Effects from O to CAEN				
Total	0.378	0.123	3.063	0.002
Total indirect	0.255	0.080	3.177	0.001
Specific indirect				
CAEN				
CA				
O	0.255	0.080	3.177	0.001
Direct				
CAEN				
O	0.123	0.101	1.215	0.225
Effects from A to CAEN				
Total	-0.178	0.121	-1.475	0.140
Total indirect	-0.099	0.077	-1.289	0.197
Specific indirect				
CAEN				
CA				
A	-0.099	0.077	-1.289	0.197
Direct				

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

CAEN				
A	-0.079	0.096	-0.823	0.411
Effects from C to CAEN				
Total	0.260	0.080	3.264	0.001
Total indirect	0.173	0.053	3.289	0.001
Specific indirect				
CAEN				
CA				
C	0.173	0.053	3.289	0.001
Direct				
CAEN				
C	0.087	0.064	1.352	0.176
Effects from SS to CAEN				
Total	0.484	0.064	7.606	0.000
Total indirect	0.330	0.048	6.827	0.000
Specific indirect				
CAEN				
CA				
SS	0.330	0.048	6.827	0.000
Direct				
CAEN				
SS	0.154	0.055	2.773	0.006

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from N to CAEN				
Total	0.098	0.065	1.494	0.135
Total indirect	0.046	0.042	1.103	0.270
Specific indirect				
CAEN				
CA				
N	0.046	0.042	1.103	0.270
Direct				
CAEN				
N	0.051	0.052	0.997	0.319
Effects from E to CAEN				
Total	-0.063	0.075	-0.848	0.397

Page: 16

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

Total indirect	-0.001	0.048	-0.021	0.983
Specific indirect				
CAEN CA E	-0.001	0.048	-0.021	0.983
Direct				
CAEN E	-0.062	0.059	-1.066	0.286
Effects from O to CAEN				
Total	0.281	0.090	3.113	0.002
Total indirect	0.190	0.059	3.243	0.001
Specific indirect				
CAEN CA O	0.190	0.059	3.243	0.001
Direct				
CAEN O	0.091	0.075	1.217	0.224
Effects from A to CAEN				
Total	-0.123	0.083	-1.479	0.139
Total indirect	-0.068	0.053	-1.293	0.196
Specific indirect				
CAEN CA A	-0.068	0.053	-1.293	0.196
Direct				
CAEN A	-0.054	0.066	-0.823	0.411
Effects from C to CAEN				
Total	0.260	0.079	3.299	0.001
Total indirect	0.174	0.052	3.337	0.001
Specific indirect				
CAEN CA C	0.174	0.052	3.337	0.001
Direct				
CAEN C	0.087	0.064	1.353	0.176
Effects from SS to CAEN				

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

Total	0.454	0.050	9.031	0.000
Total indirect	0.310	0.039	7.946	0.000
Specific indirect				
CAEN				
CA				
SS	0.310	0.039	7.946	0.000
Direct				
CAEN				
SS	0.144	0.051	2.814	0.005
STDY Standardization				
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from N to CAEN				
Total	0.098	0.065	1.494	0.135
Total indirect	0.046	0.042	1.103	0.270
Specific indirect				
CAEN				
CA				
N	0.046	0.042	1.103	0.270
Direct				
CAEN				
N	0.051	0.052	0.997	0.319
Effects from E to CAEN				
Total	-0.063	0.075	-0.848	0.397
Total indirect	-0.001	0.048	-0.021	0.983
Specific indirect				
CAEN				
CA				
E	-0.001	0.048	-0.021	0.983
Direct				
CAEN				
E	-0.062	0.059	-1.066	0.286
Effects from O to CAEN				
Total	0.281	0.090	3.113	0.002
Total indirect	0.190	0.059	3.243	0.001
Specific indirect				
CAEN				
CA				
O	0.190	0.059	3.243	0.001
Direct				

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

CAEN O	0.091	0.075	1.217	0.224
Effects from A to CAEN				
Total	-0.123	0.083	-1.479	0.139
Total indirect	-0.068	0.053	-1.293	0.196
Specific indirect				
CAEN CA A	-0.068	0.053	-1.293	0.196
Direct CAEN A	-0.054	0.066	-0.823	0.411
Effects from C to CAEN				
Total	0.260	0.079	3.299	0.001
Total indirect	0.174	0.052	3.337	0.001
Specific indirect				
CAEN CA C	0.174	0.052	3.337	0.001
Direct CAEN C	0.087	0.064	1.353	0.176
Effects from SS to CAEN				
Total	0.454	0.050	9.031	0.000
Total indirect	0.310	0.039	7.946	0.000
Specific indirect				
CAEN CA SS	0.310	0.039	7.946	0.000
Direct CAEN SS	0.144	0.051	2.814	0.005
STD Standardization				
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from N to CAEN				
Total	0.098	0.065	1.494	0.135
Total indirect	0.046	0.042	1.103	0.270
Specific indirect				

Page: 19

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

CAEN CA N	0.046	0.042	1.103	0.270
Direct CAEN N	0.051	0.052	0.997	0.319
Effects from E to CAEN				
Total	-0.063	0.075	-0.848	0.397
Total indirect	-0.001	0.048	-0.021	0.983
Specific indirect				
CAEN CA E	-0.001	0.048	-0.021	0.983
Direct CAEN E	-0.062	0.059	-1.066	0.286
Effects from O to CAEN				
Total	0.281	0.090	3.113	0.002
Total indirect	0.190	0.059	3.243	0.001
Specific indirect				
CAEN CA O	0.190	0.059	3.243	0.001
Direct CAEN O	0.091	0.075	1.217	0.224
Effects from A to CAEN				
Total	-0.123	0.083	-1.479	0.139
Total indirect	-0.068	0.053	-1.293	0.196
Specific indirect				
CAEN CA A	-0.068	0.053	-1.293	0.196
Direct CAEN A	-0.054	0.066	-0.823	0.411
Effects from C to CAEN				
Total	0.260	0.079	3.299	0.001
Total indirect	0.174	0.052	3.337	0.001

c:\users\asus\desktop\model\model_print.out

Specific indirect

CAEN				
CA				
C	0.174	0.052	3.337	0.001

Direct				
CAEN				
C	0.087	0.064	1.353	0.176

Effects from SS to CAEN

Total	0.454	0.050	9.031	0.000
Total indirect	0.310	0.039	7.946	0.000

Specific indirect

CAEN				
CA				
SS	0.310	0.039	7.946	0.000

Direct				
CAEN				
SS	0.144	0.051	2.814	0.005

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

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

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

BY Statements

E	BY CA3	11.541	-0.090	-0.067	-0.108
---	--------	--------	--------	--------	--------

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram. If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output

c:\users\asus\desktop\model\model_print.dgm

Beginning Time: 17:49:35
Ending Time: 17:49:35
Elapsed Time: 00:00:00

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

Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุภสร อยู่วรรณกุล
วัน เดือน ปี เกิด	15 มิถุนายน 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 แพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต (พทป.บ.) จาก มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2563 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาจิตวิทยาประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	175 ถ.บางขุนเทียน แขวงสามด้า เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150

