



ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของ
รัฐแห่งหนึ่ง: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

A CAUSAL MODEL OF CAREER ENGAGEMENT AMONG NURSING STUDENTS IN A
PUBLIC AUTONOMOUS UNIVERSITY: THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY AS A
MEDIATOR

วันวิสา นุญมา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของ
รัฐแห่งหนึ่ง: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A CAUSAL MODEL OF CAREER ENGAGEMENT AMONG NURSING STUDENTS IN A
PUBLIC AUTONOMOUS UNIVERSITY: THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY AS A
MEDIATOR



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)
Graduate School, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง: บทบาท
ความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ของ

วันวิษา บุญมา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ พลตรีหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ)

..... ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)

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

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
ผู้วิจัย	วันวิษา บุญมา
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่งฤดี กล้าหาญ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล (2) อิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่ศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3-4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 137 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลวิจัยพบว่า (1) ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพอยู่ในระดับมาก (2) ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ได้ร้อยละ 64 และ (3) ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.37$, $p < 0.05$) ขณะเดียวกันการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.24$, $p < 0.05$)

คำสำคัญ : ลักษณะมุ่งอนาคต, การเห็นคุณค่าในตนเอง, ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ, ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ, นักศึกษาพยาบาล

Title	A CAUSAL MODEL OF CAREER ENGAGEMENT AMONG NURSING STUDENTS IN A PUBLIC AUTONOMOUS UNIVERSITY: THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY AS A MEDIATOR
Author	WANWISA BOONMA
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Rungrudee Klaharn
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Chaiyut Kleebbua

This research aims to study the following: (1) the level of future oriented, self-esteem, career adaptability, and the career engagement of nursing students; (2) the effects of the future oriented and self-esteem on career engagement with the mediating effect of career adaptability of nursing students. The data were collected by a stratified random sampling from 137 nursing students, who were in third and fourth year at Srinakharinwirot University. A questionnaire was used as a tool in this study. The descriptive statistics and Path Analysis (PA) analyzed the data with the following results: (1) the students had a future oriented, self-esteem, career adaptability, and career engagement at a high level; (2) future oriented, with self-esteem, and career adaptability able to explain 64.0% of career engagement; and (3) future oriented had an indirect effect on career engagement through career adaptability ($\beta = 0.37, p < 0.05$). Meanwhile, self-esteem had an indirect effect on career engagement through career adaptability ($\beta = 0.24, p < 0.05$).

Keyword : Future Oriented, Self-esteem, Career Adaptability, Career Engagement,
Nursing Students

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน และขอขอบพระคุณในความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ท่านทั้งสองให้คำปรึกษาชี้แนะในกระบวนการทำงานด้วยความเมตตาและให้กำลังใจตลอดการจัดทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้เสมอมา ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พลตรีหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ ประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราพร สุรการ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาในการให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วีรภัทร์ สุขศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา อังกาบสี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมัญญฐิตตา อยู่เจริญ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ประสานงานทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย และขอขอบคุณนักศึกษาพยาบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลอันมีค่า และเป็นส่วนสำคัญของจัดทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมชั้นปี และพี่ ๆ บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรัก และความปรารถนาดีตลอดมา เพื่อการจัดทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสมาชิกครอบครัว ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกฝ่าย และเพื่อนสนิททุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ความห่วงใย และการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษา และจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ ครอบครัว คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้ความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และช่วยเหลือปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วันวิสา นุญมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
2. คำถามวิจัย.....	5
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
4. ประโยชน์ของการวิจัย	5
5. ขอบเขตของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adaptability)	11
1.1 ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	11
1.2 ความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	12
1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	12
1.4 องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	21
1.5 เครื่องมือวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ.....	24
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem)	25
2.1. ความหมายของการเห็นคุณค่าในตัวเอง.....	25

2.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตัวเอง.....	26
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง.....	28
2.4 ลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง	33
2.5 เครื่องมือวัดการเห็นคุณค่าในตัวเอง	36
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)	37
3.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต.....	37
3.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต.....	39
3.3 องค์ประกอบของลักษณะมุ่งอนาคต	39
3.4 เครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต	42
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	44
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career Engagement)	47
5.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ	47
5.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ	48
5.3 แนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career engagement model)	49
5.4 เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ	50
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ	51
6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาล	55
6.1 ความหมายของวิชาชีพพยาบาล (Nurse)	55
6.2 โครงสร้างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	56
6.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาล	56
7. การพัฒนากรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	58
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	61
1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	61

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	67
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	73
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	74
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีผลต่อ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทาง อาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผลการวิจัย	82
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	88
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	88
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม	103
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	105
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้	110
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม M plus	116
ประวัติผู้เขียน	124

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	57
ตาราง 2 จำนวนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ.....	62
ตาราง 3 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถามที่ต้องการนำมาศึกษาในบริบทของนักศึกษาพยาบาล ..	67
ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม	69
ตาราง 5 เกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) (Kline, 2005; Beauducel & Herzberg, 2006)	71
ตาราง 6 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	73
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยจำแนกตามระดับชั้นปี .	74
ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF และค่า Tolerance ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ($n = 137$).....	76
ตาราง 9 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม	78

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แบบจำลองโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ	18
ภาพประกอบ 2 กระบวนการเกิดลักษณะมุ่งอนาคต	40
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองแสดงความยืดหยุ่นผู้พ้นทางอาชีพ	50
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัย	59
ภาพประกอบ 5 โมเดลเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผู้พ้นทางอาชีพของนักศึกษา.....	79



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ การขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงาน องค์กรร่วมสมัยต้องการบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รวมไปถึงการเชื่อมโยงจิตใจไปสู่การทำงาน และอุทิศตนในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ (Dordevic et al., 2020) องค์กรด้านสุขภาพเป็นองค์กรหนึ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรโดยมีทีมสหวิชาชีพต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพหนึ่งในทีมและเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลต้องใช้ทั้งความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ (สุภสร อยู่วรรณกุล, 2563) อีกทั้งต้องอุทิศตนทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้ศักยภาพที่มีเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านการบริการที่ดี และมีความสุขร่วมด้วยในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career engagement) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน(Engagement) นับเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่ต้องการธำรงรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคลากรที่ยึดมั่นในวิชาชีพสูงจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมสนับสนุนให้องค์กรก้าวหน้า พัฒนาตนเองอย่างมีอาชีพ และอุทิศตนตลอดการปฏิบัติหน้าที่ (Andrews & McDougall, 2012) ทั้งนี้ความยึดมั่นและการผูกพันในบทบาทของพยาบาลมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากจะช่วยให้พยาบาลมุ่งหวังให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดีที่สุด และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ป่วยว่าจะได้รับการดูแลอย่างเต็มที่ เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญในทีมสุขภาพที่ดูแลผู้ป่วยให้สามารถดูแลตนเองได้เมื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคม (บุษบา เนติสารยาภากร และคณะ, 2564) และจากข้อมูลการเปรียบเทียบสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555 และ ปี พ.ศ. 2564 พบว่าในปี พ.ศ. 2555 มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเท่ากับ 1:495 และในปี พ.ศ. 2564 มีสัดส่วนเป็น 1:353 อย่างไรก็ตาม แม้สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อจำนวนประชากรที่พยาบาลจะต้องดูแลมีจำนวนลดลง แต่อาชีพพยาบาลยังคงมีความขาดแคลนและไม่เพียงพอต่อความต้องการเข้ารับบริการของประชาชน เนื่องจากสัดส่วนที่เหมาะสมควรเป็น 1:250 (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) นอกจากนี้ จากสถิติแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข (2562) พบว่า ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตประมาณร้อยละ 2 ของผู้มีใบอนุญาตฯ ในปีนั้น ๆ และ

มีอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจากระบบบริการไปทำงานอื่น หรือเปลี่ยนอาชีพเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.38 ต่อปี การที่ผู้มีใบอนุญาตฯไม่ต่ออายุหรือออกจากระบบบริการไปทำงานอื่นส่งผลกระทบต่อความเพียงพอของบุคลากรทางการแพทย์ในระบบบริการสุขภาพ ทำให้ต้องมีการวางแผนและดำเนินการเพื่อเสริมสร้างกำลังคนและรักษาพยาบาลให้อยู่ในระบบอย่างต่อเนื่อง การสูญเสียบุคลากรสำคัญในการดูแลชีวิตผู้ป่วยสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตประชาชนที่กำลังก้าวเข้าสู่ความเสี่ยงในระบบสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพพยาบาลมีหลายสาเหตุ อาทิ จำนวนทรัพยากรในสถานพยาบาลที่มีอย่างจำกัด พยาบาลจึงต้องทำงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด และวิตกกังวลในการทำงาน (จิรพันธ์ ลิเหล็ก และคณะ, 2565) ดังนั้น หากพยาบาลมีความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ประสิทธิภาพการทำงาน ความสบายใจของผู้ป่วยเมื่อรับบริการ และความสุขจากการทำงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยหน่าย ความอยากลาออก และเพิ่มอัตราการคงอยู่งาน (Sayed Ahmed et al., 2019)

การเกิดความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพมีแนวโน้มมาจากในช่วงของการเรียนในระดับอุดมศึกษา ที่ผ่านการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและสถานการณ์จริงจากภาคสนาม (สุกสร อู่วรรณกุล, 2563) ซึ่งหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการปรับการเรียนการสอนตามมาตรฐานระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ (2560) กำหนดไว้ว่า การผลิตบัณฑิตพยาบาลเป็นภารกิจของสถาบันการศึกษาในระบบอุดมศึกษา มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตเพื่อดูแลสุขภาพ และอนามัยของประชาชนอย่างเอื้ออาทรโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมแก่ผู้รับบริการโดยคำนึงถึงความต่างของวัฒนธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และความเท่าเทียมคุณค่าชีวิตของมนุษย์ อีกทั้งเมื่อสำเร็จการศึกษามุ่งมั่นที่จะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล หรือไปประกอบโรคศิลป์ และต้องต่อใบอนุญาตฯ ทุก 5 ปี นอกจากนี้หลักสูตรฯได้กำหนดให้นักศึกษาในช่วงชั้นปีที่ 3 และ 4 ได้ศึกษาบริบทการทำงานภาคพื้นสนามถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษามองเห็นภาพงานจริงรู้เส้นทางสู่โลกแห่งวิชาชีพ และสามารถแสดงจิตสำนึกสาธารณะร่วมกับเพื่อนวิชาชีพและผู้รับบริการได้

เมื่อก้าวเข้าสู่ช่วงวัยการทำงาน นอกจากจะเกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพแล้วยังมีปัจจัยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career adaptability) ซึ่งเป็นการปรับตัวช่วยให้นักศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสอดคล้องกัน เนื่องจาก การเปลี่ยนบทบาทนักศึกษาต้องใช้ความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อก้าวเข้าสู่การทำงานอย่างมืออาชีพ (Hlad' o

et al., 2020) และการเปลี่ยนบทบาทของผู้เรียนสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงทำให้นักศึกษาต้องเผชิญกับการคาดหวังของผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานการบริการ (ปวีณา ลิ้มเจริญ และคณะ, 2565) หากนักศึกษาเข้าใจความท้าทายของงานจะช่วยสร้างความกล้าในการกำหนดเส้นทางอาชีพ และอาจนำมาซึ่งการมีสุขภาวะที่ดีเมื่อเข้าสู่โลกของการทำงานอันเป็นพลังของการควบคุมตนเองในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเป็นตัวแปรสำคัญในทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory; Savickas, 2005)

ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพเป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาและเติบโตบนอาชีพที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ และความพร้อมการทำงาน นอกจากนี้ระบุถึงขั้นตอนการสร้างเสริมศักยภาพ ศึกษาผ่านประสบการณ์ เพื่อให้พร้อมก้าวเข้าสู่อาชีพ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างประสบการณ์ที่มีค่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Savickas, 2005) ดังนั้น การศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีดังกล่าวในครั้งนี้จะช่วยอธิบายแนวโน้มของความคงอยู่ในสายงานเดิมของนักศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมของต่างประเทศเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพกับความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ งานวิจัยของ Dumulescu et al. (2015); Nilforooshan & Salimi (2016); Arlina & Aprilianti (2021); Saraswati et al. (2021) และ Çarkit (2022) พบว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบริบทของประเทศไทยที่นำทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพมาศึกษา งานวิจัยของ สุภสร อยู่วรรณกุล (2563) พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพร่วมอธิบายความยืดหยุ่นทางอาชีพ ได้ร้อยละ 66.00 ดังนั้น การพัฒนาความสามารถของนักศึกษาในการปรับตัวเข้ากับอาชีพตั้งแต่ช่วงวัยเรียนจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความสุขในอาชีพ ลดความตั้งใจที่จะลาออก

นอกจากนี้ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกที่บุคคลมีต่อตนเองซึ่งผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงมักจะประสบความสำเร็จทั้งการศึกษาและการทำงาน มีสุขภาพจิตและกายที่ดี และมีพฤติกรรมต่อต้านสังคมน้อยลง ในทางกลับกันผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำมักมองว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น เห็นจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ซึ่งอาจนำไปสู่โรควิตกกังวล โรคเครียด และการทำร้ายตนเองได้ เป็นต้น (Minev et al., 2018; Cherry, 2022; Blouin, 2022) ดังเช่นงานวิจัยของ Pathardikar et al. (2019) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู และสามารถอธิบายความผูกพันในงาน (work engagement) ได้ร้อยละ 33

ปัจจัยลักษณะมุ่งอนาคต (Future orientation) ถือเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเช่นกันซึ่งจะช่วยกำหนดเส้นทางสู่อนาคตตามที่คาดหวังนำไปให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดีต่อสังคม และเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร โดยตระหนักถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่หยุดพัฒนาตนเพื่อพร้อมรับมือกับอุปสรรค และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ราบรื่นซึ่งอาจนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Alm et al., 2019; บัณฑิต มจร สวรรคต, 2564) ดังงานวิจัยของ Cui & Chen (2016) พบว่า อัตลักษณ์การทำงานที่มุ่งเน้นอนาคตที่แข็งแกร่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rudolph et al. (2017) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพัน (engagement)

การศึกษายังพบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเช่นกัน ดังงานวิจัยของ Duffy (2010); van Vianen et al. (2012); Cai et al. (2015); Ataç et al. (2018); Hui et al. (2018); Kvasková et al. (2018); Marcionetti & Rossier (2021); Nikander et al. (2022) และ Gori et al. (2022) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา อีกทั้งงานวิจัยของ Sia et al. (2015); Handoyo & Sulistiani (2018); Fusco et al. (2019); Oztemel & Yildiz-Akyo, (2021) และ Yang et al. (2024) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ นอกจากนี้พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุนี้ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยผ่านตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Rudolph et al., 2017; Johnston, 2018)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเห็นได้ว่าลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 และ 4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นช่วงที่นักศึกษาได้รับการฝึกฝนและปฏิบัติงานพยาบาลในสถานการณ์จริง โดยผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาและกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของอนาคต หล่อหลอมให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างวินัย และการควบคุมตนเอง ให้มีความสำคัญกับอาชีพพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในเส้นทางอาชีพต่อไป

2. คำถามวิจัย

2.1 นักศึกษาพยาบาลมีลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ของนักศึกษาอยู่ในระดับใด

2.2 ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ และมีค่าอิทธิพลอยู่ในระดับใด

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4. ประโยชน์ของการวิจัย

4.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงเส้นทางการเกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยอ้างอิงจากทฤษฎีความสามารถปรับตัวทางอาชีพของ Savickas (2005) มาศึกษาในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลช่วงชั้นปีที่ 3 และ 4 ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจเส้นทางการประกอบอาชีพและผลลัพธ์ที่มาจากการปรับตัวทางอาชีพที่เปลี่ยนผ่านจากอุดมศึกษาสู่วิชาชีพการทำงานจริง ซึ่งประโยชน์เชิงวิชาการมีดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นปัจจัยภายในของบุคคลนำมาอธิบายเพื่อทำความเข้าใจ และเติมเต็มองค์ความรู้ตามทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ ของ Savickas (2005) ซึ่งนำมาอธิบายถึงเส้นทางการไปสู่ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลได้

2. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของของการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคตที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยผ่านตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้มีความกล้าตัดสินใจในเส้นทางอาชีพ ประกอบการที่นักศึกษามีทรัพยากรภายในจิตใจที่มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง และคาดการณ์ถึงอนาคตเป็นอย่างดี มีส่วนช่วยนำไปสู่ผลลัพธ์ทางอาชีพ หรือการมีความยึดมั่นด้านวิชาชีพพยาบาล

4.2 ประโยชน์เชิงนำไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สถาบันการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยนี้จัดกิจกรรมในการส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวที่เหมาะสมกับวิชาชีพ มีความมั่นใจ และพร้อมเผชิญกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจตั้งจัดหน่วยให้คำปรึกษา หรือเพจการให้คำปรึกษาเฉพาะทางแก่นักศึกษาพยาบาลรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้นักศึกษาสามารถตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบวิชาชีพพยาบาล และการแนะแนวเกี่ยวกับโอกาสในเส้นทางอาชีพ เป็นต้น

2. ผู้บริหารหรือหน่วยงานทางการแพทย์ สามารถนำผลการวิจัยเหล่านี้ไปปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคลากรระบบวิชาชีพพยาบาลเกิดการดำรงอยู่ และรักษาระดับความคงอยู่ในวิชาชีพอย่างยาวนานเพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีจำนวนที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานร่วมทีมสหวิชาชีพ และการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากร

นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3-4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 217 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566)

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ระดับชั้นปีที่ 3 - 4 ในปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ของ Kline (2005) ซึ่งระบุว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรเป็น 10 - 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ โดยงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการเก็บข้อมูล คือ จำนวน 80 คน นอกจากนี้ Kline's (2005 as cite in Memon et al., 2020) ระบุว่า กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์ควรมีอย่างน้อย 100 คน เพื่อป้องกันข้อมูลไม่ได้รับการตอบกลับ และความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 160 คน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และพิจารณาเกณฑ์คัดเข้าของนักศึกษาพยาบาลที่มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน โดยจำแนกเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 61 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 85.63

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

5.3.1.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง

5.3.1.2 ลักษณะมุ่งอนาคต

5.3.2 ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

5.3.3 ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

5.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

5.4.1 นักศึกษาพยาบาล หมายถึง บุคคลที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในชั้นปีที่ 3 - 4 ปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5.5 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

5.5.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวก หรือทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อตนเองในแง่ที่มีคุณค่า มีศักยภาพเท่าเทียมกับบุคคลอื่น และรู้จักการเคารพตนเอง โดยไม่ดูถูก หรือด้อยค่าตนเองว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีความสำคัญ ตลอดจนพร้อมที่จะรับมือกับเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ ทินกร วงศ์ปารักษ์ และณัทย วงศ์ปารักษ์ (2554) ที่พัฒนามาจากแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Rosenberg self-esteem scale: RSE) ของ Rosenberg (1965)

5.5.2 ลักษณะมุ่งอนาคต (future orientation) หมายถึง คุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกในลักษณะของการคาดการณ์ไกลเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพพยาบาล ทราบถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคตเป็นสำคัญโดยผ่านการวางแผนก่อนทำสิ่งต่าง ๆ รู้จักการบริหารเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นอย่างราบรื่น เพียรพยายามในการรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ มีความอดทน และรู้จักรอคอยเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ รู้จักการพิจารณาผลดีผลเสียที่ตนจะได้รับเมื่อกระทำลงไป อีกทั้งนักศึกษารู้สึกกังวลหากตนเองไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ปรารถนา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ ญาณิศา จักรกลม และคณะ (2559) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Zimbardo & Boyd (1999)

5.5.3 ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของนักศึกษาพยาบาลในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินหน้าที่การพยาบาลได้อย่างราบรื่น มีความมุ่งมั่นและความพยายามที่ประกอบอาชีพตามที่ตนเองโดยไม่หยุดนิ่งที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยค้นหาประสบการณ์ หรือโอกาสเพื่อเรียนรู้เกี่ยวอาชีพที่ตนสนใจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ

สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ ไสภณหิรัญรักษ์ (2561) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Savickas & Porfeli (2012)

5.5.4 ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (career engagement) หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาถึงความตั้งใจที่ต้องการประกอบอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา อาทิ การวางแผนเส้นทางอาชีพ ตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน มีความมุ่งมั่นสนใจ และคิดหาแนวทางปรับปรุงตน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการนำความรู้ไปใช้ในวิชาชีพอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ Cox et al. (2015)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง : บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอโดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adaptability)

- 1.1 ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
- 1.2 ความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
- 1.4 องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
- 1.5 เครื่องมือการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem)

- 2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตัวเอง
- 2.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตัวเอง
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง
- 2.4 ลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.5 เครื่องมือวัดการเห็นคุณค่าในตัวเอง

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

- 3.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต
- 3.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต
- 3.3 องค์ประกอบของลักษณะมุ่งอนาคต
- 3.4 เครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career Engagement)

- 5.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ
- 5.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ
- 5.3 แนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career engagement model)

- 5.4 เครื่องมือวัดความเชื่อมั่นผู้กพันทางอาชีพ
- 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผู้กพันทางอาชีพ
- 6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาล
 - 6.1 ความหมายของอาชีพพยาบาล (Nurse)
 - 6.2 โครงสร้างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
 - 6.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาล
- 7. การพัฒนารอบแนวคิดในงานวิจัย



1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adaptability)

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ และเครื่องมือวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

Super & Knasel (1981) นำคำว่า “ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” ให้แทนคำว่า “วุฒิภาวะทางอาชีพ” (vocational maturity หรือ career maturity) ต่อมา Savickas (1997) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันนำเสนอทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (Career construction theory) โดยนำคำว่า “ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ” อธิบายถึงคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถผกผันตามอาชีพได้อย่างเหมาะสม และรู้สึกพึงพอใจกับอาชีพ มีระดับความเครียด และความวิตกกังวลด้านอาชีพอยู่ในระดับต่ำ มีโอกาสสู่ผลลัพธ์ที่ดีในอาชีพ และมีอิทธิพลต่อสุขภาวะที่ดี มีความพอใจกับชีวิต และคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี (Santilli et al., 2017)

Super & Knasel (1981); Pratzner (1984) และ Chen et al. (2020) ให้ความหมายความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ไว้ว่า การพร้อมรับมือกับงานและสภาพการทำงานที่อาจเกิดการผกผัน รวมถึงการเตรียมพร้อมของทรัพยากรเพื่อรองรับอาชีพที่อาจเปลี่ยนแปลง และความท้าทายที่ไม่คาดคิด ตลอดจนปรับสมดุลบทบาทการทำงานเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอาชีพ สอดคล้องกับ Savickas & Porfeli (2012 as cited in Yang et al., 2019) และ Paszkowska-Rogacz (2020) ที่ระบุว่า เป็นกระบวนการภายในจิตใจที่แสดงถึงทักษะการรับมือกับงานปัจจุบัน และความท้าทายที่ไม่คาดคิด การปรับเปลี่ยนสายอาชีพ ความทุกข์ใจในบทบาททางอาชีพและความยากลำบากที่เกิดขึ้นจากบทบาท และการรับผิดชอบต่ออาชีพ ซึ่งความสามารถการปรับตัวนับเป็นสิ่งที่นำมาใช้ในการกำกับตนเองเมื่อเผชิญปัญหาที่ยากลำบาก และไม่ชัดเจนโดยมักเกิดในช่วงความก้าวหน้าทางอาชีพ ทั้งนี้ Maggiori et al. (2017) และ Handoyo & Sulistiani (2018) ยังกล่าวถึงกลไกทางจิตสังคมที่รวมทั้งการเตรียมพร้อมและทรัพยากรในการเผชิญกับงานสายอาชีพ ความสามารถทางจิตสังคมกลุ่มหนึ่งที่แสดงออกของบุคคลเพื่อจัดการกับงานปัจจุบันและที่คาดการณ์ล่วงหน้า

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง การรับรู้ความสามารถของนักศึกษาพยาบาลในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพได้ดี สามารถดำเนินหน้าที่การพยาบาลได้อย่างราบรื่น มีความมุ่งมั่นและความพยายามที่ประกอบอาชีพตามที่ตนเองโดยไม่หยุดนิ่งที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยค้นหาประสบการณ์ หรือโอกาสเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

1.2 ความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพไว้หลากหลาย ดังนี้

Havenga (2011) และ Santilli et al. (2017) ระบุว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและการผกผันทางอาชีพที่บุคคลจะต้องมีความสมดุลและมีบทบาทเป็นตัวกลางระหว่างเป้าหมายและผลงานในเส้นทางอาชีพของแต่ละบุคคล การปรับตัวให้เข้ากับอาชีพถือเป็นความสามารถที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในอนาคตผ่านการศึกษาศึกษาและทราบถึงระดับความชำนาญของบุคคลต่อธรรมชาติของงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ทักษะของบุคคลและความต้องการในอาชีพยังส่งผลให้ปัจเจกมีความต้องการที่หลากหลายในชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร ความไว้วางใจจากผู้อื่น และแรงกดดันทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุของปัจเจกชนในการต่อสู้ และการผกผันในบทบาททางสังคมที่รองรับความต้องการของตนเองภายใต้กรอบประเพณีและวัฒนธรรม

Savickas & Porfeli (2012) ระบุว่า เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ขัดขวางความปรารถนา บุคคลก็สามารถดำเนินการแก้ไขให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้ หากอุปสรรคใด ๆ ไม่สามารถขจัดหรือบรรเทาได้ บุคคลจะปรับความรู้สึก หรือจิตใจให้ยอมรับกับความจริงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้บุคคลจะเกิดความเครียดและวิตกกังวลเมื่อไม่สามารถอยู่ร่วมในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ หากความเครียดในใจที่ยืดเยื้ออาจทำให้สุขภาพจิตแย่ลง ซึ่งสิ่งที่จะช่วยลดความรู้สึกด้านลบและรักษาสมดุลของจิตใจได้ก็คือทักษะความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ โดยมนุษย์จะปรับตัวเข้ากับบริบทของสภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อค้นหาสิ่งที่จะช่วยเติมเต็มความต้องการโดยสอดคล้องกับประเพณีและขนบธรรมเนียม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีผลต่อการดำเนินชีวิตซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและเพื่อสนองความปรารถนาของบุคคลบนพื้นฐานของกฎระเบียบและธรรมเนียมประเพณี

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

การทบทวนวรรณกรรมพบว่า ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิตเป็นทฤษฎีรากฐานที่ Savickas (1997) พัฒนาและต่อยอดจนนำไปสู่ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory) ทั้งนี้ โครงสร้างของทฤษฎีดังกล่าวมีการอธิบายถึงทรัพยากรส่วนบุคคลหรือความพร้อมในการปรับตัวและความสามารถในการปรับตัวในอาชีพจะนำพาบุคคลไปสู่การตอบสนองต่อการปรับตัว หรือเกิดเป็นผลลัพธ์ทางการปรับตัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (The Life-Span, Life-Space Theory of Careers) ได้รับการพัฒนาจาก Super (1980) ซึ่งรวบรวมแนวคิดทฤษฎี ได้แก่ จิตวิทยา ความแตกต่าง (Differential Psychology) จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology) และแนวคิดอัตมโนทัศน์ (Self-Concept Theory) และมองว่าการเติบโตตามช่วงวัยมีลักษณะเป็น ลำดับขั้นเช่นเดียวกับอาชีพ โดยทักษะและความชอบจะเป็นสิ่งที่กำหนดอาชีพและผลลัพธ์ของ อาชีพ ทั้งนี้พื้นที่ชีวิต (life space) ขึ้นอยู่กับปัจจัยแต่ละบุคคล (เช่น ความสนใจ แรงปรารถนา ทักษะ) และปัจจัยบริบท (เช่น เพศ ครอบครัว ที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจ ฯลฯ) ปัจเจกบุคคลและ เหตุการณ์มีผลต่อมุมมองชีวิตและการพัฒนาทางอาชีพ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการอธิบายเรื่องพื้นที่ชีวิต Super ได้ระบุบทบาทหลักของชีวิตมี 9 บทบาท ได้แก่ วัยเด็ก (Child) วัยเรียน (Student) วัยทำงาน (Worker) วัยแต่งงาน (Partner, Spouse) ผู้ดูแล (Parent) สมาชิก ของสังคม (Citizen) แม่บ้าน (Homemaker) การพักผ่อน (Leisure) และวัยเกษียณ (Pensioner) ซึ่งสามารถแบ่งเป็นขั้นต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นความสนใจ (Growth) ช่วงวัยเริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง อายุ 13 ปี หรือ 14 ปี ซึ่งเด็กตั้งคำถามว่า “ฉันเป็นใคร” แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพ ชัดเจน ชัดจำกัด ความสนใจ ค่านิยม และทักษะที่สำคัญต่ออัตมโนทัศน์ผ่านทางการเล่น โดยประสบการณ์ที่ได้รับจากบ้าน โรงเรียน การมีบทบาทในสังคม การกำกับตนเอง หน้าที่หลักสำคัญในขั้นนี้ คือ การสร้างแบบจำลอง บนความคิดเกี่ยวกับตนเองเมื่อประกอบอาชีพต่าง ๆ หรือทดลองบทบาทสมมติในสถานภาพต่าง ๆ และทำความเข้าใจกับความสำคัญของบทบาทเหล่านี้ในชีวิตของบุคคล โดยภารกิจย่อยในขั้นนี้ คือ ช่วงอายุ 4-10 ปี (Fantasy) คือ การเล่นบทบาทสมมติที่จินตนาการขึ้นอายุ 11-12 ปี (Interests) คือ แสวงหาแรงบันดาลใจและการร่วมกิจกรรม ถัดมาอายุ 13-14 ปี คือ ความถนัด (Capacity) ของ แต่ละบุคคลจะชัดเจนเมื่อพิจารณาความต้องการในงาน

2. ขั้นการแสวงหา (Exploration) ช่วงอายุระหว่าง 14 -24 ปี หรือ 15-24 ปี ช่วงวัยที่ บุคคลเริ่มทำความเข้าใจในตนเอง และค้นหาสถานที่ในโลกแห่งการทำงานผ่านขั้นเรียนประสบการณ์ การทำงาน(งานนอกเวลา) และงานอดิเรก ในขั้นนี้บุคคลจะเริ่มระบุสิ่งที่สนใจและความสามารถ ที่ตนเองมี โดยมีจุดมุ่งหมายในการตกผลึก (Crystallizing) ทั้งนี้จะมีการเส้นทางการศึกษาและ อาชีพให้มีความสอดคล้องกับผลลัพธ์ของแนวคิดอาชีพด้วยตนเอง โดยผ่านการค้นหาเส้นทางอาชีพ เข้าร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและโอกาสของโลกการทำงาน เริ่มต้นจากการใช้แนวคิดเรื่อง อาชีพ ทั้งนี้ภารกิจย่อยในขั้นนี้ คือ อายุ 15-17 ปี (Tentative) การฝึกทำงานจริงโดยพิจารณาจาก

ความสนใจ ความปรารถนา ทักษะ และความถนัด ต่อมาช่วงอายุ 18-21 ปี (Crystallizing a Vocational Preference Transitions) สร้างความชัดเจนในอาชีพโดยได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ อายุ 22-24 ปี (Specifying a Vocational Preference Trial-Little Commitment) หากอาชีพแรกมีความเหมาะสมบุคคลจะใช้ศักยภาพเต็มที่เพื่อเข้าร่วม แต่ระยะเวลาผ่านไปพบว่าอาชีพนั้นไม่เหมาะสมจะเริ่มกระบวนการพิจารณาใหม่และปรับตามความต้องการใหม่

3. ขั้นการสร้างรากฐาน (Establishment) ช่วงอายุระหว่าง 25-44 ปี เป็นช่วงการเริ่มต้นด้านอาชีพ เมื่อบุคคลเริ่มทำงานและเป็นสมาชิกองค์กรจะเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่หวัง เมื่ออัตมโนทัศน์ของบุคคลมั่นคง จุดมุ่งหมายหลัก คือ การนำแนวคิดของตนเองไปใช้ในบริบทการทำงานเพื่อให้ได้วิธีการ และวิถีชีวิตที่มีความหมาย เมื่อบุคคลเริ่มมีประสบการณ์การทำงานก็จะเข้าใจอาชีพนั้นว่ามีความคล้ายหรือต่างกับที่คาดหวังหรือไม่ หากไม่เป็นไปดังที่หวัง บุคคลจะเปลี่ยนตัวเองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหากทำไม่ได้บุคคลอาจปรับเปลี่ยนอาชีพ โดยบุคคลจะเลือกงานที่ถนัดและเหมาะสมกับตนเองมากขึ้น ภารกิจย่อยในขั้นนี้ คือ อายุ 25-30 ปี (Trial) บุคคลเริ่มสร้างครอบครัวและใส่ใจตัวเองและครอบครัว โดยพัฒนาชีวิตจากสิ่งที่ชำนาญ และประสบการณ์ที่ได้สะสมมาเริ่มเข้าร่วมและให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งที่สนใจ ทั้งนี้ช่วงวัย 31-43 ปี (Advancement) เริ่มสนใจการดำรงอาชีพมากขึ้น มองการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง คาดหวังความมั่นคงทางการเงิน มีความสนใจงานที่ทำหาย ภารกิจหลักในระยนี้ คือ ความเสถียรภาพและความเติบโตในอาชีพ

4. ขั้นการสร้างความมั่นคง (Maintenance) ช่วงอายุ 45-65 ปี เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านขั้นการสร้างความมั่นคง โดยการใช้คำถามที่เกี่ยวกับ “ทิศทางและจุดหมายในอนาคต” บุคคลจะสำรวจสิ่งต้องการก่อนถึงช่วงการเกษียณเพื่อเปลี่ยนอาชีพ หรือองค์กร ทั้งนี้การสร้างความมั่นคงมุ่งเน้นที่การสร้างแนวความคิดและลำดับขั้นการทำงาน บุคคลจัดการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว ปรับปรุงทักษะและสร้างวิธีการใหม่ในการทำงานเพื่อพัฒนากลยุทธ์

5. ขั้นการถดถอย, เกษียณ (Disengagement, Decline) ช่วงอายุ 65 ปีขึ้นไป บุคคลจะเปลี่ยนความสนใจจากการพัฒนาแนวความคิดการทำงานไปเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุ โดยมีการวางแผนทางการเงินและกิจกรรมในแต่ละวันในช่วงวัยนี้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Savickas (1997) เกี่ยวข้องในการมองภาพอาชีพตนเอง และการพัฒนาอาชีพเกิดขึ้นตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นบทบาทของทักษะการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพซึ่งอิทธิพลจากครอบครัว สถาบันศึกษา สถานที่ทำงาน และสังคม การให้คำปรึกษา และการให้โอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ และฝึกฝน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษาพยาบาล

มองเห็นเส้นทางวิชาชีพของตนได้ชัดเจน ทั้งนี้ช่วงวัยของกลุ่มตัวอย่างตรงกับชั้นที่ 2 ที่นักศึกษาจะพยายามใช้ทักษะ ความรู้ และศักยภาพที่ตนมีในการประกอบวิชาชีพ หากนักศึกษาทราบว่าตนเองมีความเหมาะสมในเส้นทางวิชาชีพดังกล่าวอาจเป็นผลพวงในการพัฒนาและนำไปสู่การยึดมั่นทางอาชีพ

1.3.2 ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory)

Santilli et al. (2017) กล่าวว่า ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพได้ถูกคิดค้นโดย Mark L. Savickas นักจิตวิทยาอาชีพชาวอเมริกันซึ่งกำหนดคำว่า “ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” มาอธิบายถึง คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถอยู่ร่วมกับอาชีพอย่างเหมาะสมรู้สึกพึงพอใจกับอาชีพ มีทัศนคติเชิงบวกต่ออาชีพ มีโอกาสบรรลุผลในอาชีพ และมีอิทธิพลต่อสุขภาวะที่ดี มีความพอใจกับชีวิต และคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี

ทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงกระบวนการตีความหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อพฤติกรรมทางอาชีพ ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลจะเป็นสิ่งที่กำหนดเส้นทาง และสร้างความหมายในอาชีพของตน อีกทั้งทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพได้อาศัยทฤษฎีจากกลุ่มที่เน้นกระบวนการรู้คิดในตัวบุคคล (personal constructivism) และกลุ่มแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงสังคม (social constructivism) ซึ่งทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านอาชีพ (vocational personality) ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) และรูปแบบชีวิต (life themes) (Savickas, 2005) โดยบุคลิกภาพด้านอาชีพเป็นทักษะเกี่ยวข้องกับอาชีพของบุคคล แรงปรารถนา คุณค่า และความสนใจที่มีต่ออาชีพ ซึ่งการเกิดบุคลิกภาพในแต่ละบุคคลต้องผ่านการฝึกฝน เลี้ยงดูจากครอบครัว และได้รับการพัฒนาต่อจาก สถานบันการศึกษา บริบทแวดล้อม และสถานที่ปฏิบัติงาน Savickas นำโมเดลบุคลิกภาพของ Holland (Holland's RIASEC model) อธิบายบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับอาชีพการทำงานของบุคคลผ่านอัตลักษณ์และความสนใจที่บุคคลนั้นแสวงหาในทิศทางอาชีพ องค์ประกอบนี้อธิบายถึงสิ่งที่บุคคลปรารถนาหรือกำลังฝึกฝนอยู่ องค์ประกอบที่สองคือทักษะการปรับตัวด้านอาชีพ ระบุถึงความพร้อมและกระบวนการจัดการปัญหาทางอาชีพการงานของแต่ละคน โดยปรับตัวสอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ทักษะการปรับตัวด้านอาชีพขึ้นอยู่กับความตระหนักในอาชีพ ความมั่นใจในการรับมือกับอาชีพในอนาคต ความคล่องตัว และการแสวงหาความเป็นไปได้ในอนาคตที่จะเพิ่มมากขึ้น ความมั่นใจในตนเองในการก้าวไปสู่สิ่งที่ต้องการ หากบุคคลรู้ว่าตนเองจะทำอะไรในอาชีพก็จะพบหนทางไปสู่เป้าหมายนั้น สิ่งที่จะช่วยอธิบายเหตุผลในการเลือกอาชีพให้กับบุคคล คือ วิถีชีวิต อุปสรรค หรือความยากลำบากที่บุคคล

ต้องการเอาชนะเห็นสิ่งอื่นใด และมุ่งหาหนทางไปสู่ผลสำเร็จ รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลขึ้นอยู่กับความเป็นปัจเจกบุคคล มุมมองต่อปัญหา และการเผชิญปัญหาของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันไปตามความสามารถที่บุคคลนั้นมีรวมถึงสิ่งของมีค่าหรือสิ่งสำคัญของบุคคลด้วย ส่วนนี้ช่วยให้บุคคลรับรู้และตระหนักในสิ่งที่กำลังทำซึ่งทำให้พวกเขาเห็นความสำคัญของงานที่ทำเพื่อตนเองและผู้อื่นในสังคม ทฤษฎีนี้ยังพิจารณาอาชีพจากมุมมองของสถานการณ์โดยระบุว่ากระบวนการเติบโตของบุคคลขึ้นอยู่กับทักษะที่สามารถฝึกฝนตามแวดล้อมทางกายภาพซึ่งไม่ใช่เป็นการพัฒนาโครงสร้างภายใน ทฤษฎีการสร้างอาชีพเน้นการอธิบายการเลือกอาชีพตามมุมมองบริบทและการสร้างอัตลักษณ์ (self-construction) ซึ่งประกอบด้วยมุมมองหลักสามประการเกี่ยวกับการสร้างตัวตนที่เป็นรากฐานของทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ ได้แก่ ตนเองในฐานะผู้แสดง ตนเองในฐานะตัวแทน และตนเองในฐานะผู้แต่ง (Savickas & Porfeli, 2012) ดังนี้

1. ตนเองในฐานะผู้แสดง (self as action) คือ บุคคลที่ถูกอบรม บ่มเพาะมาตั้งแต่การเลี้ยงดูของครอบครัวเป็นอันดับแรกนับตั้งแต่ถือกำเนิดไปจนถึงการเรียนรู้กฎระเบียบทางสังคม ซึ่งการโตในสังคมต่าง ๆ และช่วงวัยต่าง ๆ จะต้องตั้งเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นและก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมทางอาชีพ

2. ตนเองในฐานะตัวแทน (self as agent) คือ บุคคลจะมีความบากบั่น มุ่งมั่นและความสามารถในการรับมือที่เหมาะสมเพื่อไปสู่อาชีพตามที่ตนคาดหวัง

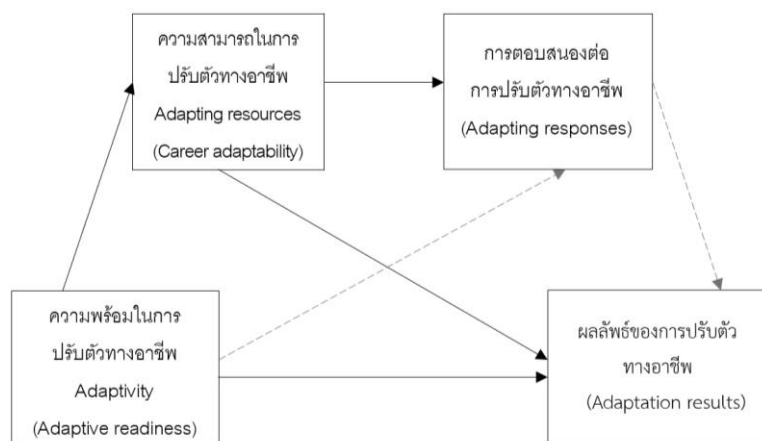
3. ตนเองในฐานะผู้แต่ง (self as author) คือ บุคคลเริ่มอธิบายความหมายของประสบการณ์ชีวิตในรูปแบบของเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม

การประกอบสร้างอาชีพ (career constructing) ของบุคคลเป็นผลมาจาก 3 มุมมอง (Savickas et al., 2013) ที่ได้อธิบายในข้างต้น นอกจากนี้ Savickas มองว่าในแต่ละมุมมองจะปรากฏขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปตลอดอายุขัยของแต่ละคน และทักษะการปรับตัวเข้ากับอาชีพของบุคคลขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมมากกว่าตัวบุคคล สภาพแวดล้อมที่แต่ละบุคคลเติบโตขึ้นมา เช่น ครอบครัว สถาบันการศึกษา หรือบริบทด้านสิ่งแวดล้อม ล้วนกำหนดทิศทางในวิชาชีพของแต่ละคน ในช่วงวัยเด็ก บุคคลจะเรียนรู้โดยทำตามแบบอย่างหรือเล่นสมมุติ เช่น ทำงานบ้าน เล่นเกม งานอดิเรก หรือเรียนหนังสือ การกระทำหรือกิจกรรมใดที่เกิดขึ้นซ้ำจะส่งผลต่อบุคลิกภาพของแต่ละคน ครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับตัวของบุคคล เมื่อเวลาผ่านไปประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากสถาบันการศึกษาและสิ่งแวดล้อมจะทำให้ “ตัวตน” ของบุคคลนั้นขยายวงกว้างออกไปเพื่อรับมือกับสถานการณ์หรือแก้ไขปัญหาที่ไม่เคยเจอ ปัญหายากๆ หรือปัญหาที่ไม่ชัดเจนจากการอยู่ในสังคม และควบคุมพฤติกรรมทางวิชาชีพของตน (Savickas 2013)

สรุปได้ว่า Savickas (2013) นำเสนอแนวทางการเล่าเรื่องเส้นทางการประกอบอาชีพเพื่อระบุนความสนใจอย่างชัดเจน และอธิบายผ่านมุมมองตนเอง 3 สถานะ คือ ตนเองในฐานะผู้แสดง ตนเองในฐานะตัวแทน และตนเองในฐานะผู้แต่ง โดยบุคคลไปสู่อาชีพตามที่ตนเองคาดหวัง เช่น สถาบันครอบครัวถือเป็นสถาบันแรกที่บุคคลเรียนรู้และถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการปรับตัว สถาบันการศึกษา และสถาบันสังคมเป็นสถาบันที่บุคคลเริ่มเรียนรู้ และมองเห็นเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผ่านการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม หรือการเข้าศึกษาเกี่ยวกับอาชีพที่บุคคลสนใจ ซึ่งเป็นขั้นที่บุคคลเกิดความมุ่งมั่น และการปรับตัวที่มีความเหมาะสมเพื่อไปสู่อาชีพที่ตนคาดหวัง และเมื่อบุคคลเข้าสู่ในบทบาทของการเป็นผู้แต่งจะเกิดการสะท้อนเส้นทางการประกอบอาชีพที่มีความหมายของบุคคล

1.3.3 แนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ

รากฐานของทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (Savickas, 2005 as cite in Rudolph et. al, 2017) มาจากทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (life-span) โดยอธิบายไว้ว่าเป็นวิธีที่บุคคล รวมเอาแนวความคิดในอาชีพของตน (self) เข้ากับบทบาทการทำงาน ซึ่งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นโครงสร้างที่มีหลายมิติมีรากฐานที่มั่นคงภายในกรอบทฤษฎี (Savickas, 1997; Savickas, 2005; Rudolph et al., 2017) เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและบูรณาการแนวคิดอาชีพของตนเอง โดยเฉพาะทฤษฎีการสร้างอาชีพระบุว่าแต่ละคนมีความเต็มใจที่แตกต่างกัน เช่น ความพร้อมที่จะปรับตัว (adaptivity) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability resources) การมีส่วนร่วมในพฤติกรรมเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (adapting responses) และในทางกลับกันพฤติกรรมปรับตัวเหล่านี้ช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองเข้ากับบทบาทการทำงานได้สำเร็จ (adaptation results)



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ

ที่มา : ดัดแปลงจาก Conceptual framework for meta-analysis based on the career construction model of adaptation ของ Rudolph et al., (2017 อ้างถึงใน สุภสร อญูวรรณกุล, 2563)

จากภาพประกอบ 1 โครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ ประกอบด้วย

1. ความพร้อมในการปรับตัวทางอาชีพ (adaptivity หรือ adaptive readiness)

หมายถึง การตอบสนองต่ออาชีพด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเลือกการตอบสนองที่เหมาะสมตามสถานการณ์ (Rudolph et al., 2017) ทั้งนี้ Savickas & Porfeli (2012) และ Rudolph et al. (2017) อธิบายว่า ในขั้นนี้สามารถวัดได้หลายวิธี อาทิ ความยืดหยุ่นทางปัญญา (cognitive flexibility) ที่มีตัวชี้วัดเป็น ความสามารถการรู้คิด (Cognitive ability) บุคลิกภาพบุคคล(Personality traits) เช่น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big-Five personality) การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) การประเมินตัวเองหลัก(core self-evaluation) บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) ลักษณะมุ่งอนาคต (future orientation) การคาดหวัง (hope) และการมองโลกในแง่ดี (optimism)

2. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability หรือ adapting resources)

หมายถึง ทักษะการจัดการงานของบุคคลขึ้นอยู่กับเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่เป็นไปได้และการเป็นส่วนหนึ่งของบทบาททางวิชาชีพนั้น อย่างไรก็ตาม บุคคลอาจมีข้อสงสัยหรือติดอยู่กับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในงาน เช่น การเปลี่ยนงาน หรือการเปลี่ยนแวดล้อมการทำงาน (Savickas, 1997) ในระยะต่อมา Savickas (2005) ระบุว่า การปรับตัวในอาชีพ คือ ทักษะคิด ศักยภาพ และการกระทำที่บุคคลแสดงออกมาในขณะทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นผลผสมผสานระหว่างความปรารถนาภายในและโอกาสจากภายนอกเข้าด้วยกัน

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นโครงสร้างทางจิตสังคมที่สะท้อนถึงทรัพยากรภายในจิตใจของแต่ละบุคคลหรือทักษะการรับมือกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นจุดแข็งเมื่อต้องเผชิญหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาอาชีพหรือการเปลี่ยนอาชีพ องค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ คือ ความกังวล การควบคุม ความอยากรู้อยากเห็น และความมั่นใจ (Savickas & Porfeli, 2012 อ้างถึงใน สุภสร อยู่วรรณกุล, 2563)

Savickas (2013) ได้จำแนกความสามารถในการปรับตัวไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คือ (1) ความกังวล (Career concern) (2) การควบคุม (Career control) (3) ความอยากรู้อยากเห็น (Career curiosity) และ (4) ความมั่นใจ (Career confidence) และสามารถจัดเป็นโมเดลโครงสร้างได้ 3 ระดับ ในระดับสูงสุดเป็นระดับเชิงนามธรรม คือ 4 องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวซึ่งเกี่ยวเนื่องถึงทรัพยากรและกระบวนการในการปรับตัวที่แต่ละบุคคลใช้ในการจัดการกับงานที่มีความสำคัญ และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างที่บุคคลกำลังดำเนินการสร้างอาชีพ ระดับกลาง คือ การกำหนดพฤติกรรมปรับตัวให้จับต้องได้เพื่อใช้ควบคุมงาน เจริญเปลี่ยนอาชีพ และแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน และระดับต่ำคือ บุคคลไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมควบคุมตนเองในอาชีพได้ อธิบายได้ดังนี้

1) ความกังวลด้านอาชีพ (Career concern) เป็นความรับผิดชอบ และความตั้งใจที่จะวางแผนและเตรียมหลายสิ่งเพื่ออนาคตด้านอาชีพของตนเอง คนที่มีความเอาใจใส่ด้านอาชีพ มักจะมองโลกในแง่ดีและมีจิตวิญญาณในการเตรียมความพร้อมด้วยความรอบคอบ ตระหนักถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ความสำคัญในการเลือกอาชีพ และการเปลี่ยนผ่านอาชีพอย่างมีการวิเคราะห์ การสร้างอาชีพที่มีความสำเร็จอย่างยั่งยืนมักจะต้องการความพยายามและการเตรียมการในปัจจุบันเพื่อผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต ความเอาใจใส่ด้านอาชีพยังส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่สามารถสนับสนุนความสามารถในการวางแผนและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตของตนเองได้ดีขึ้น

2) การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (Career control) เป็นทักษะการกำกับตนเองให้อยู่ในกรอบที่บุคคลกำหนดไว้ให้มีวินัย มีสติ ระมัดระวัง มีระเบียบ และมีความตัดสินใจเรื่องงานด้วยความแน่วแน่ และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอาชีพ ซึ่งการควบคุมช่วยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพและเจรจาการเปลี่ยนอาชีพแทนที่จะหลีกเลี่ยง ในขณะเดียวกัน ทศนคติและความเชื่อของแต่ละบุคคลสามารถสนับสนุนหรือชักชวนบุคคลให้ก้าวไปสู่อาชีพในอนาคตได้

3) ความอยากรู้ด้านอาชีพ (Career curiosity) ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับความคิดที่สร้างสรรค์ การริเริ่มในการเรียนรู้เกี่ยวกับประเภทของงานที่เราสนใจและโอกาสในการทำงานที่มาพร้อมกับงานนั้น ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาอาชีพภายใต้พฤติกรรมแสวงหาและสำรวจข้อมูล ความอยากรู้อยากเห็นด้านอาชีพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนต้องเผชิญ การเชื่อในคุณค่าของประสบการณ์ใหม่ ๆ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ในขณะที่ทัศนคติการแสวงหา และความเปิดกว้างเป็นสิ่งที่นำไปสู่ประสบการณ์ที่ช่วยให้บุคคลได้ทราบและรับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่เพิ่มขึ้น

4) ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence) เป็นการก้าวไปสู่อาชีพที่ตนสนใจด้วยความแน่วแน่ สามารถรับมือกับความท้าทายและสามารถเอาชนะอุปสรรคตามที่ตนคาดหวัง (Rosenberg et al., 1989) ตามทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ ระบุว่า ความมั่นใจมาจากบุคคลที่ตระหนักถึงความสามารถทางวิชาชีพของตนเองและสามารถจัดการปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ความมั่นใจในวิชาชีพยังสะท้อนถึงความภาคภูมิใจในตนเอง การตระหนักในทักษะ และความสนใจในการพัฒนาตนเองในอาชีพ ซึ่งประสบการณ์แบบเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ตรงกันข้ามหากบุคคลประสบกับกิจกรรมที่ล้มเหลวจะทำให้บุคคลขาดความมั่นใจ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับอาชีพของตนก็ตาม

3. การตอบสนองต่อการปรับตัวทางอาชีพ (adapting responses) หมายถึง ผลสะท้อนของทักษะการปรับตัวเข้ากับอาชีพ ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ (1) การวางแผนทางด้านอาชีพ (career planning) (2) การแสวงหาอาชีพ (career exploration) (3) การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (occupational self-efficacy) (4) การรับรู้ความสามารถตนเองเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านอาชีพ (career decision-making self-efficacy) (Savickas & Porfeli, 2012; Rudolph et al., 2017)

4. ผลลัพธ์ของการปรับตัวทางอาชีพ (adaptation results) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลปรับตัวเข้ากับอาชีพ คือ การจัดการความต้องการส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและโอกาส ซึ่งวัดจากความสำเร็จ ความพึงพอใจ และการพัฒนาอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012; Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017) ผลลัพธ์ของการปรับตัว ได้แก่ (1) ผลลัพธ์ทางอาชีพ (career outcomes) ได้แก่ ความพึงพอใจกับงาน (job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ความตั้งใจในการลาออก (turnover intentions) เป็นต้น (2) ผลลัพธ์ของชีวิต (life outcomes) (3) ความสำเร็จด้านอาชีพ (career success) (4) ความเป็นอยู่ที่ดีตามอัตวิสัย (subjective wellbeing) (5) อัตลักษณ์ทางอาชีพ (career identity) (6) ชื่อเรื่องเรียนในงาน (calling)

(7) การจ้างงาน (employability) (8) การเลื่อนตำแหน่ง (promotability) (9) ผลการปฏิบัติงาน (job performance) (10) การผูกพันในงาน (work engagement) และ (11) ผู้ประกอบการ (entrepreneurship) (Rudolph et al., 2017)

สรุปได้ว่า โครงสร้างการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพถูกพัฒนามาจาก ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิตที่อธิบายว่าเป็นวิธีที่บุคคลผสมผสานแนวคิดด้านอาชีพเข้ากับบทบาทการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการปรับตัวและผลลัพธ์ของการปรับตัวในอาชีพ ทั้งนี้การปรับตัวในสายอาชีพขึ้นอยู่กับความพร้อมภายในหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและบริบททางสังคมการทำงาน ขึ้นต่อมา คือ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพซึ่งสะท้อนถึงทักษะในการเผชิญหน้าและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาอาชีพหรือการเปลี่ยนผ่านอาชีพ ขึ้นการตอบสนองถือเป็นผลลัพธ์ของการปรับตัวในอาชีพที่บุคคลจะแสดงโดยการตระหนักถึงความสามารถของตนเองเกี่ยวกับอาชีพ การสำรวจอาชีพ การวางแผนอาชีพ หรือการตัดสินใจในอาชีพ เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์การปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่ เป้าหมายจากการปรับตัวในอาชีพที่บุคคลแสดงให้เห็นในด้านผลงาน ความพึงพอใจในอาชีพ หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นตัวแทนของมิติความพร้อมในการปรับตัวในอาชีพมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพซึ่งเป็นตัวแทนของมิติผลลัพธ์ของการปรับตัว โดยส่งผ่านตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งศึกษาในกลุ่มนักศึกษาคณะพยาบาลระดับชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปี 4 ที่มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การประกอบวิชาชีพหลังสำเร็จการศึกษา

1.4 องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ไว้ดังนี้

Savickas (2005) จำแนกองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เป็น 4 มิติ ได้แก่ ความตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความตระหนัก (career concern) หมายถึง ความสนใจในการมุ่งสู่อนาคตผ่านการเรียนรู้จากอดีตและปัจจุบันโดยบุคคลนั้นจะมีคุณสมบัติของการตระหนักรู้ การเตรียมพร้อมเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคต หากบุคคลขาดความใคร่รู้กับอาชีพ จะมีลักษณะการเฉยเมย มองโลกในแง่ร้าย และไม่มีแผนการสำหรับอนาคต

2. การควบคุมตน (career control) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อตนเองทั้งในด้านวินัย ความมุ่งมั่น และมีความพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้พื้นฐานของการควบคุมตนเองด้านอาชีพ มีความหมายครอบคลุมไปถึง ความเป็นอิสระ อำนาจ ความมุ่งมั่น ความพยายาม และความเป็นผู้นำ หากบุคคลใดขาดความสามารถในการควบคุมตนบุคคลจะเกิดความสับสนต่อกฎกติกา ผิดวันประกันพรุ่ง และหุนหันพลันแล่น

3. ความสนใจใคร่รู้ (career curiosity) หมายถึง การปรับรูปแบบการเรียนรู้ของตน มีวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยไม่เกิดความขัดแย้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะของความสนใจต่อรอบตัว การลองสิ่งใหม่ และการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการกล้าตั้งคำถามเกี่ยวกับงานและเรื่องส่วนตัวจากผู้รู้จนกระทั่งได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ ประสบการณ์ใหม่ เพิ่มพูนความรู้ใหม่ หากบุคคลขาดความปรารถนาที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพของตน บุคคลนั้นจะไม่สามารถดำรงอยู่ในโลกแห่งการทำงานที่แท้จริง และอาจไม่เห็นตนเองในความเป็นจริง

4. ความมั่นใจ (career confidence) หมายถึง การรับรู้ถึงทักษะตนเองในด้านความรู้ความสามารถของงานที่ได้รับเลือก ซึ่งลักษณะของผู้ที่มั่นใจ คือ มุ่งมั่น อุตสาหะ สามารถเลือกเส้นทางการศึกษาต่อ หรือเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การพัฒนาให้บุคคลเกิดความมั่นใจด้านอาชีพมาจากการฝึกฝนอย่างจริงจัง อาทิ การทำงานบ้าน งานอดิเรก การเล่นบทบาทสมมติ กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้บุคคลเรียนรู้วิธีรับมือกับปัญหาและแก้ไขปัญหา หากบุคคลขาดความมั่นใจในอาชีพการงานจะเป็นผลบุคคลไม่สามารถบรรลุผลที่ตั้งไว้ได้

กนกพร ดวงเสาร์ และคณะ (2564) จำแนกองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ดังนี้

1. ความตระหนักด้านอาชีพ (Career concern) เป็นการวางแผนเส้นทางอาชีพ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต มองโลกในแง่ดี รู้ถึงความสำคัญของอาชีพ และการเปลี่ยนแปลงอาชีพที่บุคคลอาจต้องเผชิญ รวมถึงการพิจารณาเส้นทางของตนเองซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีตและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ปัจจุบันที่บุคคลได้เข้าร่วม ซึ่งจะช่วยเพิ่มทักษะการวางแผนและความพร้อมสำหรับเส้นทางอาชีพในอนาคต

2. การควบคุมตนด้านอาชีพ (Career control) ระบุถึง การที่บุคคลวินัยในตนเอง รู้เท่าทันตนเอง มีความละเอียด และมีการตัดสินใจด้านการทำงานอย่างมั่นคง ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาอาชีพ รวมถึงการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพ ขั้นตอนนี้ช่วยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพและเจรจาต่อรองการเปลี่ยนอาชีพแทนที่จะหลบเลี่ยง ขณะเดียวกัน ทักษะคติและความเชื่อแต่ละคนสามารถแจ้งอาชีพของตนได้

3. ความใฝ่รู้ด้านอาชีพ (Career curiosity) เป็นมิติความสนใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับเรียนรู้งานประเภทต่าง ๆ ที่อาจทำ และความปรารถนาที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพเป็นโอกาสอันดีที่จะสะท้อนถึงความโดดเด่นของการพัฒนาอาชีพ การสำรวจอาชีพ และการค้นหาข้อมูล ซึ่งการใฝ่รู้ทางอาชีพจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของบุคคลในเหตุการณ์ที่ต้องเผชิญได้อย่างเหมาะสมในการทดลองเปิดประสบการณ์ใหม่ ทดลองสิ่งใหม่ จะกระตุ้นให้บุคคลได้เรียนรู้ในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ออกไป อีกทั้งนิสัยในการสำรวจ และการเปิดเผยเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยมีความรู้ในตนเอง และความรู้ด้านอาชีพ

4. ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence) เป็นการรวมกิจกรรมที่บุคคลสนใจด้วยความมุ่งมั่น สามารถรับมือกับความท้าทาย และสามารถเอาชนะอุปสรรคได้อย่างราบรื่น (Rosenberg, 1989) ในขั้นตอนนี้ ความมั่นใจของบุคคลมาจากการรับรู้ถึงทักษะอาชีพของตนเอง ตลอดจนทักษะการรับมือกับเหตุการณ์ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งความมั่นใจสะท้อนถึงความภาคภูมิใจ ความตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง และความมุ่งมั่นอย่างไม่หยุดยั้งพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับอาชีพของตน หากบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงานและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับประสบการณ์เชิงลบก็จะทำให้พวกเขาไม่แน่ใจในการเข้าร่วมกิจกรรม แม้ว่าจะเป็นกิจกรรมทางวิชาชีพก็ตาม

ปริญญานุช มากวัฒนสุข และบัญญัติ ยงย่วน (2563) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พิจารณาได้จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การควบคุมตน (Control) หมายถึง ความสมดุลระหว่างการกำกับตนเองและท้าทายในงานแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ วุฒิภาวะทางอารมณ์ วินัย การรับผิดชอบต่องาน การบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม การพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม และการรับมือสถานการณ์ที่ไม่คาดการณืได้

2) ความกระตือรือร้น หรืออยากรู้อยากเห็น (Curiosity) หมายถึง บุคคลมักจะมองหาโอกาสและเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพของตนอยู่เสมอ การลองสิ่งใหม่ๆ และแนวทางใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความเข้าใจ และเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน

3) การมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะบรรลุเป้าหมาย ฝ่าฟันอุปสรรคที่เข้ามาขัดขวาง มีจุดยืนที่ชัดเจน มีความกล้าแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำ

4) ความเอาใจใส่ (Concern) หมายถึง ทศนคติของบุคคลในทิศทางบวก มีวิจรณ์ญาณและพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ

สรุปว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักนิยามศึกษาองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพตามแนวคิดของ Savickas (2005) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนัก คือ การวางแผนเพื่อเตรียมตัวสำหรับเส้นทางด้านอาชีพในอนาคต และมีการควบคุมตน พยายามรับผิดชอบ และระมัดระวังในการพิจารณาในอาชีพ หากขาดการควบคุมตนเอง บุคคลจะสับสนกับกฎเกณฑ์และผัดวันประกันพรุ่ง อีกทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตัวเองอย่างสม่ำเสมอ หากบุคคลขาดความรู้ด้านอาชีพย่อมส่งผลให้บุคคลไม่สามารถมองเห็นตนเองในการทำงานจริงได้ ตลอดจนมีความมั่นใจ ความมุ่งมั่นเพื่อประกอบอาชีพที่ตนเลือก ยิ่งบุคคลได้รับประสบการณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในอนาคตมากเท่าใด บุคคลจะยิ่งมีความมั่นใจในอาชีพที่เลือกมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามหากบุคคลขาดความมั่นใจเกี่ยวกับอาชีพ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความลังเลและอาจไปสู่การไม่บรรลุเป้าหมายได้

1.5 เครื่องมือวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale: CAAS) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Savickas & Porfeli (2012) มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 มิติ ได้แก่ (1) ความตระหนัก (2) การควบคุมตน (3) ความสนใจใคร่รู้ และ (4) ความมั่นใจ แต่ละมิติมี 6 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 24 ข้อคำถาม โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบบวัดฉบับนี้ได้รับการแปลภาษาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมากกว่า 13 ประเทศ ค่าความเชื่อมั่น (Reliabilities) ของแบบวัด พบว่า มีตั้งแต่ระดับที่ยอมรับได้จนถึงระดับดีเยี่ยม และการประมาณค่าความเชื่อมั่นแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ

ทั้งนี้ในประเทศไทยได้มีการนำแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพพัฒนาและปรับให้เหมาะสมกับประชากรในประเทศ ซึ่งทำการแปลเป็นภาษาไทย ดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.5.1 สุรวิทย์ อัสสพันธุ์ และเสมอภาณุ โสภณศิริรักษ์ (2561) ได้ทำการศึกษา งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale) ฉบับภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 1,190 คน ในช่วงปีการศึกษา 2559-2560 แบบวัดนี้ประกอบด้วย 4 แบบวัดย่อย ได้แก่ การตระหนัก การควบคุมตน ความสนใจใคร่รู้ และความมั่นใจ ทั้งนี้แบบวัดมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพฉบับภาษาไทย (CAAS-Thailand) ได้รับ

การยืนยันและมีเกณฑ์ปกติแบบคะแนนลำดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile rank) คะแนนซี (Z-score norms) และ คะแนนที (T-score norms) โดยพิสัยของคะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 ทั้งคะแนนรวมและคะแนนรายองค์ประกอบ

1.5.2 กนกพร ดวงเสาร์ และคณะ (2564) ได้ศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา นิเทศศาสตร์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบวัดความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพฉบับภาษาไทย (สุรวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอภาณุจณ์ โสภณศิริรักษ์, 2561) จำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.946 และแบบจำลองโครงสร้างความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้ง 4 มิติ โมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 261.61, $df = 226$, CFI = 0.99, RMSEA = 0.037, RMR = 0.061)

1.5.3 สุภัสสร อยู่วรรณกุล (2563) ได้ศึกษากับกลุ่มนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ ชั้นปี 3-4 จำนวน 373 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โครงสร้างความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 65.23, $df = 50$, $p = 0.07$, RMSEA = 0.03, CFI = 1.00, TLI = 0.99 นอกจากนี้ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพได้ร้อยละ 66.00

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ สุรวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอภาณุจณ์ โสภณศิริรักษ์ (2561) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยและมีฐานแนวคิด มาจาก Savickas & Porfeli (2012) เนื่องจากแบบวัดได้รับการทดสอบความถูกต้องของโครงสร้าง และเนื้อหาที่เหมาะสม และกลุ่มตัวอย่างมีบริบทคล้ายกับงานวิจัยนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบวัด ของสุรวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอภาณุจณ์ โสภณศิริรักษ์ (2561) มาศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้ที่ได้ คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทั้งทางตรง และ ทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวในอาชีพเป็นตัวส่งผ่าน ในส่วนนี้ผู้วิจัยขอเสนอสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2.1. ความหมายของการเห็นคุณค่าในตัวเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตัวเองไว้หลายทรรศนะ ดังนี้ Rosenberg (1965 as cite in Park & Park 2019) ระบุว่า เป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะเป็นคนที่เคารพตนเอง เห็นตนเองมีคุณค่า และมีประโยชน์

และ Coopersmith (1969) กล่าวว่า ทักษะของแต่ละบุคคลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธตนเอง บุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า และสามารถประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ Maslow & Lewis (1987) ระบุว่า ความปรารถนาของบุคคลที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และให้เกียรติในคุณค่าของตนเอง นำมาสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม อาสาสมัคร หรือเพียรพยายามฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่น เช่น การได้รับการยอมรับหรือความพึงพอใจจากผู้อื่น (being admired or approved by others) สถานภาพทางสังคม (social status) หรือลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏ (physical appearance) ตนเอง ซึ่งประกอบด้วย รู้สึกความมั่นใจในทักษะการเผชิญความจริงของชีวิตและการประสบกับคุณค่าแห่งความสุขในชีวิตได้ด้วยตนเอง และ Macartney et al. (2020) กล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองโดยเน้นว่าการประเมินค่าความรู้สึกของตนเองมากกว่าจะสนใจการประเมินค่าจากคนอื่น สามารถสร้างความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองได้ เช่นเดียวกับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ประสบการณ์ที่ผิดหวัง และการแปรเปลี่ยนของอายุ คนที่มีความนับถือตนเองสูงมักจะเคารพความต้องการของตนเอง และตอบสนองต่อข้อเสนอแนะจากกลุ่มคนเฉพาะผ่านพฤติกรรมของพวกเขาและการยอมรับหรือการปฏิเสธของผู้อื่น ตลอดจน อภิวัฒน์ แก่นจำปา (2560) และวัน ประทุมสุวรรณ และบัวทอง สว่างโสภาคกุล (2564) ระบุว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้แห่งตน (Self-Concept) ความคิดเกี่ยวกับการมองตนเองในด้านจุดแข็งและจุดอ่อนซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ผ่านมุมมองที่ต่างกัน และการประเมินตนเองสะท้อนมาจากภูมิหลังทางสังคมที่บุคคลได้รับ ตลอดจนการมีความมั่นใจ ยอมรับศักยภาพที่ตนเองมี ต้องการยอมรับจากคนรอบข้าง ซึ่งเป็นผลสะท้อนที่บุคคลจะนำมาประเมินคุณค่าในตนบุคคล

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีรากฐานแนวคิดของ Rosenberg มาใช้ในการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้นิยามของ Rosenberg (1965 as cite in Park & Park, 2019) โดยสรุปความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองในการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า ความรู้สึกเชิงบวก หรือทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อตนเองในแง่ที่มีคุณค่า มีศักยภาพเท่าเทียมกับบุคคลอื่น และรู้จักการเคารพตนเอง โดยไม่ดูถูกหรือด้อยค่าตนเองว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีความสำคัญตลอดจนพร้อมที่จะรับมือกับเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตัวเอง

Mortensen (2022) กล่าวว่า การนับถือในตนเองเป็นสิ่งสำคัญต่อดำรงชีวิต หรือกระทำการต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่มีความรู้สึกเชิงลบเกี่ยวกับตนเองจะสะท้อนถึงการขาดความมั่นใจ

ขาดแรงจูงใจ หรือความพยายามที่จะบรรลุผลดังคาดหวังไว้ พฤติกรรมหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการที่บุคคลรู้และเชื่อในคุณค่าของตนเอง ระดับความนับถือตนเองของบุคคลนั้นสะท้อนให้เห็นจากการกระทำ คำพูด และเสียงของพวกเขา ผู้ที่มีความรู้สึกเชิงบวกจะมีมุมมองหรือการกระทำที่สามารถรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับอารมณ์ สังคม และความพร้อมในการเรียนรู้ได้ ดังนั้น การพัฒนาความนับถือในตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อพัฒนาตนไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization) ในขั้นตอนนี้บุคคลจะได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ต่อความต้องการของตนในระดับสูงสุด ตามแนวคิดของ Maslow ในขณะที่บุคคลที่มีความนับถือในตนเองอยู่ในระดับต่ำจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง (Cherry, 2022) ซึ่งมีผลกระทบต่าง ๆ ดังนี้ (Minev et al., 2018)

2.2.1 มิติการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนที่มีระดับสติปัญญาสูงและปานกลางแต่มีการเห็นคุณค่าในตัวเองสูงจะพบว่านักเรียนสามารถก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จทางวิชาการได้ แต่หากนักเรียนมีการเห็นคุณค่าในตัวเองต่ำจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ และไม่สนใจความสำคัญของการก้าวไปสู่ความสำเร็จทางวิชาการ เนื่องจากนักเรียนมีความรู้สึกเชิงลบต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและผลการเรียน นักเรียนจะแสดงให้เห็นว่าไม่มีความตั้งใจ หรือความสนใจในการเรียนรู้ แต่จะให้ความสำคัญกับความคิดและการกระทำของผู้อื่นที่มีต่อพวกเขา

2.2.2 มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นักเรียนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองในเชิงบวกมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น แต่นักเรียนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองเชิงลบมักจะก้าวร้าวหรือหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น บางครั้งพวกเขาอาจแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวโดยข่มขู่ผู้อื่นเพื่อขูดขุยความรู้สึกที่สูญเสียไป ทั้งนี้ นักเรียนที่มองว่าตนเองไร้ค่า และไร้ความสามารถจะมีความเชื่อว่าผู้อื่นคิดเช่นเดียวกันกับตนเอง ซึ่งความคิดรูปแบบนี้จะปิดกั้นความสัมพันธ์กับผู้อื่น และไม่ยอมให้ผู้อื่นเข้าถึงตัวตนได้ง่าย

2.2.3 มิติการสร้างสรรค์ ในมิตินี้ นักเรียนที่มีความเชื่อมั่น และไม่ลดคุณค่าตนเองจะสามารถสร้างสรรค์และรังสรรค์ผลงานได้อย่างเป็นอย่างดี เนื่องด้วย ความคิดเชิงลบจะเป็นสิ่งที่คอยสกัดจินตนาการในตัวบุคคลไม่ให้แสดงความคิดออกมา หรือกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ

2.2.4 มิติการบรรลุผล เป็นผลสะท้อนออกมาในรูปแบบของวิธีการคิด พฤติกรรม และการพูดของบุคคล รวมถึงท่าทาง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสำเร็จในชีวิต เพราะความนับถือตนเองมีความสัมพันธ์กันในวัฏจักร

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง

ทัศนคติที่นำมาตัดสินคุณค่าของตนเอง (Coopersmith & Leon, 1984) และเป็นส่วนหนึ่งของมโนภาพแห่งตนโดยบุคคลจะมีการประเมินคุณค่าตนเองผ่านมุมมองคนอื่นที่มีต่อตนเอง เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตัวบุคคลมากน้อยเพียงใด อีกทั้ง Lindgren & Harvey (1981) กล่าวว่า มโนภาพแห่งตน(Self – Concept) เป็นการรับรู้และความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง โดยรับรู้ในมิติที่เป็น “ตัวฉัน” และรับรู้มิติความสัมพันธ์ระหว่าง “ตัวฉัน” กับบุคคลอื่น หรือสิ่งอื่น โดยบุคคลจะมีการรับรู้ตนเองผ่าน คุณค่า ความสามารถ และข้อจำกัด เป็นต้น ซึ่งกระบวนการประเมินตนเองของบุคคลสามารถเกิดขึ้นทั้งในช่วงเวลาที่เรารู้ตัว หรือไม่รู้ตัวก็ตามซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลนำมาใช้อธิบายตนเอง และนำมาเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นโดยอาศัยประสบการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อนำมาอธิบายว่าความสามารถของตนเอง ซึ่งมโนภาพแห่งตนจะเป็นการคำนึงถึงลักษณะของตนเองที่อาจไม่ตรงกับความเป็นจริงแต่นำมาคาดการณ์เกี่ยวกับจุดเด่นกับจุดด้อย และพฤติกรรมทั่วไปขอบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมที่แสดงออก (Rosenberg et al., 1989) ในบริบทของการเห็นคุณค่าในตนเอง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญของการตอบสนองความต้องการแต่ละขั้นตอน เพื่อให้แต่ละบุคคลพัฒนาความรู้สึกมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith และ Rosenberg ระบุถึงมิติด้านการประเมินตนเองเพื่อสะท้อนทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow & Lewis (1987) ระบุว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นขั้นตอนได้ ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในการรับรู้ถึงตนเอง ซึ่งสรุปได้เป็น 5 ขั้น อันได้แก่ ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ปัจจัย 4 ประการที่เป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ขั้นต่อไปคือ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety & security needs) เป็นความต้องการได้รับการปกป้องจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย ทรัพย์สิน และความมั่นคงในการทำงาน เช่น เงินบำนาญ เป็นต้น เมื่อบรรลุทั้งสองระดับจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลนั้นก็จะก้าวไปสู่ ขั้นที่ 3 ซึ่งเป็นความต้องการความรักหรือสังคม (Love or social needs) คือ ความต้องการที่จะได้รับความรัก เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่แยกออกจากกลุ่มหรือสังคม ลำดับถัดมาขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพ (Esteem or status needs) เป็นขั้นที่แสดงถึงความเคารพตนเองและความต้องการได้รับการเคารพจากผู้อื่นเพื่อให้รู้สึกมั่นใจในตนเองและรู้สึกว่าตนมีประโยชน์

มีความสำคัญในสังคม และลำดับขั้นที่ 5 ความตระหนักในตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization or self-realization) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการในระดับที่สูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองตั้งใจ ใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ อย่างความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในแต่ละคน

นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 2 ประเภท คือ

1. ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าจากตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการมีศักดิ์ศรี ผลสัมฤทธิ์ ความเชี่ยวชาญ และมีอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ

2. ด้านการได้รับความเห็นคุณค่าจากผู้อื่น ประกอบด้วย ความต้องการชื่อเสียงเป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น อาทิ ตำแหน่ง การเป็นนิยมชมชอบของผู้อื่น เป็นต้น

Taft (1985) ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเองจากภายใน (Inner self-esteem) คือ ศักยภาพของแต่ละบุคคลในการบรรลุผลที่เขาหรือเธอคาดหวัง ในขั้นนี้ ศักยภาพของแต่ละบุคคลจะได้รับการพัฒนาจากสิ่งแวดล้อม หากบุคคลรู้จักตนเอง สามารถประเมินตนเองจากการกระทำของตน และบรรลุผลได้ด้วยความเพียรพยายามซึ่งจะทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ที่ถูกพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก

2. การเห็นคุณค่าในตนเองจากภายนอก (Outer self-esteem) ขั้นนี้บุคคลจะประเมินความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในชีวิตกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ หรือบทบาททางสังคมของบุคคลจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทุกวัน รวมถึงการยอมรับจากคนที่ตนเคารพ ในขั้นนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความคาดหวังของบทบาททางสังคม และทักษะการรับมือกับปัญหาถือเป็นรูปแบบที่สำคัญกว่าระดับความภาคภูมิใจในตนเองขั้นพื้นฐาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การเลื่อนตำแหน่ง และเป็นส่วนที่สำคัญมากกว่าระดับความภาคภูมิใจในตนเองขั้นพื้นฐาน

2.3.2 แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith

Coopersmith (1969) ได้เสนอสาเหตุของการเห็นคุณค่าในตนเองที่บุคคลนำมาตัดสินความสำเร็จของตน มีดังนี้

2.3.2.1 การมีอำนาจ (Power) หมายถึง การที่บุคคลมีอิทธิพล มีอำนาจเหนือกว่าผู้อื่น

2.3.2.2 การมีความหมาย (Significance) หมายถึง การได้รับการเคารพ การยอมรับ และความนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น

2.3.2.3 การมีจริยธรรม (Virtue) หมายถึง อยู่ภายในกรอบขนบธรรมเนียมประเพณี

2.3.2.4 การมีศักยภาพ (Competence) หมายถึง การบรรลุสิ่งต่าง ๆ ที่ตนคาดหวัง

ต่อมา Coopersmith (1984) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

2.3.2.5 องค์ประกอบภายใน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่

(1.) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความงาม หน้าตาดี (ตามค่านิยม) หรือลักษณะทางกายภาพบางครั้งช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ความแข็งแรงและความเร็ว นอกจากนี้ ค่านิยมทางสังคมมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น ในอดีตคนชอบผู้หญิงอวบซึ่งต่างจากปัจจุบันที่ผู้หญิงนิยมรูปร่างผอมมากขึ้น

(2.) ความสามารถของบุคคลจะมีระดับสติปัญญาเป็นผู้สนับสนุนกิจกรรมหรือการกระทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อบรรลุผลความรู้สึกเห็นคุณค่าต่อตนเองจะเพิ่มขึ้นทันที แต่เมื่อเผชิญกับความล้มเหลวจะรู้สึกท้อแท้

(3.) สภาวะทางอารมณ์ สะท้อนถึงความพึงพอใจ ความสุข ความวิตกกังวล ฯลฯ สภาวะทางอารมณ์เกิดขึ้นเมื่อเรามีเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและมีผลเราประเมินตนเองหากประเมินตนเองในแง่บวก ผลก็คือ เราจะมีความรู้สึกเชิงบวก เช่น เมื่อคนอื่นยืมให้เรา เราก็รู้สึกมีความสุข และหากเราได้รับการดูจากคนอื่น เราก็จะรู้สึกแยซึ่งมาจากการประเมินตนเองในแง่ลบทั้งนี้การมีสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกหรือมีความสุขล้วนมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

(4.) ค่านิยมส่วนบุคคล คือ การประเมินตนเองโดยเทียบกับสิ่งที่ตัวเราให้คุณค่าและคุณค่าเหล่านั้นก็สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมรอบข้างให้คุณค่าเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าเราทำงานเป็นแพทย์ เราก็รู้สึกมีคุณค่ามากกว่าการทำงานเป็นฟรีแลนเซอร์ โปรดิเวเซอร์ หรือเอเจนซีโฆษณา นอกจากการทำงานอย่างมืออาชีพแล้ว เรายังปฏิบัติตามค่านิยมของสังคมอีกด้วย เช่น การแต่งกายและการพูดจา อย่างไรก็ตาม สังคมปัจจุบันเริ่มแบ่งแยกระหว่างรุ่น เนื่องด้วยค่านิยมของสังคมในแต่ละช่วงเวลามีความแตกต่างกัน

(5.) ความทะเยอทะยาน คือ การประเมินตนเองโดยเปรียบเทียบกับสมรรถนะกับมาตรฐานที่กำหนด ทักษะการปฏิบัติงาน หรือการมุ่งสู่เป้าหมายที่คาดหวังล้วนมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้น มาตรฐานนี้จะเพิ่มขึ้นตามความสำเร็จในอดีต ตัวอย่างเช่น บุคคล

รู้สึกพึงพอใจเมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมคือ 3.00 ต่อไปบุคคลนั้นจะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น ตรงกันข้ามหากไม่เป็นตามที่ตั้งใจ บุคคลจะรู้สึกผิดหวังและลดระดับความภาคภูมิใจในตนเอง จึงมีคำกล่าวว่า ถ้าไม่คาดหวังอะไรมาชีวิตจะมีความสุขมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเชื่อมโยงกับความสุขของบุคคล

เช่นเดียวกับคาลอส บุนยสุภา (2562) ระบุว่า เป็นการประเมินตนเองตามความรู้สึก และทัศนคติต่อตนเองคือการยอมรับหรือการปฏิเสธตนเอง เป็นการประเมินโดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่ผ่าน ๆ มาของบุคคล ในเรื่องของความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจนการตัดสินใจของบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ เช่น คนรอบตัวอาจมองว่าเราฉลาด หรือมองว่าเราโง่

2.3.2.6 องค์ประกอบภายนอก หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่บุคคลมีความสัมพันธ์และมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น ความสัมพันธ์กับครอบครัวซึ่งประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้รับจากพ่อแม่ หรือบริบทภายในครอบครัวมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น (1.) พ่อแม่ยอมรับทัศนคติ ความรู้สึก สิทธิ และค่านิยมของลูก (2.) พ่อแม่กำหนดขอบเขตและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและดูแลให้ลูกปฏิบัติตามทำให้ลูกรู้สึกปลอดภัยและปลอดภัย (3.) พ่อแม่ให้ความเคารพ และเสรีภาพของเด็กภายในขอบเขตที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงทักษะและความรับผิดชอบของตน องค์ประกอบภายนอกมีดังนี้

(1.) สถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อจากครอบครัวเพราะเป็นสถานที่ที่เด็ก ๆ ใช้เวลามากที่สุด ประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนจะช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง เนื่องจาก โรงเรียนจะมีหน้าที่ฝึกอบรมและสอนผู้เรียนมีความรู้ ความมั่นใจ ทักษะ และความรู้สึกต่อคุณค่าในตนเอง อย่างไรก็ตาม โรงเรียนก็มีส่วนในการลดความภาคภูมิใจในตนเองของเด็ก ๆ ด้วย เพราะคุณค่าของเด็กอยู่ที่การเรียนเก่งและมีบุคลิกที่แตกต่างกัน เช่น ความสามารถทางวิชาการ ทักษะการเล่นกีฬา ทักษะการเล่นเกมส์ ทักษะการทำอาหาร และทักษะการพูด ดังนั้น โรงเรียนจึงมีหน้าที่ให้เด็ก ๆ ได้แสดงความสามารถและพัฒนาระดับความมีคุณค่าในตนเอง

(2.) สถานะทางสังคม คือ สิ่งที่แสดงสถานะของบุคคลในสังคมโดยพิจารณาจากอาชีพ ตำแหน่งงาน บทบาททางสังคม รายได้ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ หากบุคคลมีสถานะทางสังคมสูง เขา/เธอจะได้รับการตอบรับที่ดีจากผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง

(3.) กลุ่มเพื่อน คือ การประเมินตนเองและการประเมินผู้ที่อยู่รอบข้างมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล เช่น การเปรียบเทียบทักษะ ความถนัด กับเพื่อนวัยเดียวกัน หากเรามีคุณสมบัติที่มากกว่าทำให้เกิดการภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้นตรงกันข้ามถ้าเราเปรียบเทียบแล้วพบว่าน้อยกว่าเราจะรู้สึกกังวลใจ และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองน้อยลง

2.3.3 แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Rosenberg

Rosenberg et al. (1989) ระบุว่า บุคคลประเมินตนเองผ่านทัศนคติและมุมมองที่มีต่อตนเอง ซึ่งการเห็นคุณค่าของตนเองประกอบด้วย 2 มิติ

2.3.3.1 มิติความสามารถ (evaluative self) หมายถึง บุคคลประเมินตนเองผ่านมุมมองของผู้อื่นที่มีมุมมองเกี่ยวกับความสามารถและมีประสิทธิภาพของตน เพื่อให้คนรู้คุณค่าของตนเองหรือระดับความภาคภูมิใจในตนเอง และเมื่อคนรู้ว่าตนเองคิดอย่างไรกับคุณค่าของตนก็จะส่งผลให้ประพฤติตนเช่นนั้น

2.3.3.2 มิติการมีคุณค่า (cognitive self) หมายถึง เมื่อบุคคลรับรู้ว่าเป็นคนมีคุณค่าตามสถานะทางสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ส่งผลให้บุคคลนั้นมีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน เช่น บทบาทของพ่อแม่ เพื่อน ครู เป็นต้น ตัวตนที่บุคคลได้รับช่วยรับรู้ว่าเป็นใคร ซึ่งในมิตินี้จะไม่เชื่อมโยงกับการประเมินตนเอง

นอกจากนี้ Rosenberg (1965) กล่าวอีกว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลรับรู้ถึงความนับถือตนเองนั้นมีกระบวนการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นสามขั้นตอน ได้แก่ การประเมินที่สะท้อนกลับ (reflected appraisals) การเปรียบเทียบทางสังคม (social comparisons) และวิเคราะห์สาเหตุของตนเอง (self-attributions)

2.3.3.3 การประเมินที่สะท้อนกลับ (reflected appraisals) คือ การประเมินความภาคภูมิใจในตนเองว่าสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับคำตอบของคนรอบข้าง ทั้งนี้การได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือคนรอบข้างจะกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความนับถือตนเองมากขึ้น ในทางกลับกัน หากคนรอบข้างประพฤติด้านลบจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกท้อแท้และลดภาคภูมิใจในตนเองลง

2.3.3.4 การเปรียบเทียบทางสังคม (social comparisons) คือ การพิจารณาตนเองกับมาตรฐานทางสังคม เช่น เพื่อน ผู้ร่วมงาน หรือกลุ่มอื่น ๆ การเปรียบเทียบจะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นมองตนเองในแง่บวกหรือแง่ลบและเชื่อมโยงถึงการภาคภูมิใจในตนเองด้วย

2.3.3.5 วิเคราะห์สาเหตุของตนเอง (self-attributions) คือ เมื่อบุคคลประเมินความสำเร็จของตนเองจากอดีต พบว่า อดีตบุคคลประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากรอบข้าง ความนับถือตนเองก็จะสูงขึ้น และถ้าในอดีตบุคคลนั้นไม่ได้รับการยอมรับ ถูกดูหมิ่น ไม่ได้ได้รับเกียรติยอมรับส่งผลให้บุคคลนั้นมีความนับถือตนเองต่ำ

สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าของตนเองประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติความสามารถ คือ ระดับที่บุคคลประเมินตนเองผ่านมุมมองของผู้อื่นที่มองความสามารถและประสิทธิผลของตน มิติคุณค่า คือ ระดับความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งปัจจัยที่ทำให้มองเห็นคุณค่าในตนเอง มาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ การประเมินผลสะท้อนกลับเป็นการที่บุคคลตัดสินตนเองผ่านมุมมองของบุคคลรอบข้าง การเปรียบเทียบทางสังคม คือ การที่บุคคลนำตนเองไปเปรียบเทียบกับคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มอื่น ๆ และวิเคราะห์สาเหตุของตนเอง คือ การประเมินผลการกระทำของตนเองในอดีต หากในอดีตตนเองได้รับการยอมรับจะยิ่งส่งผลให้บุคคลนับถือตนเองมากยิ่งขึ้น

2.4 ลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง

สมิทธิ เจือจินดา และวรรณภา โพธิ์ผล (2561) ได้จำแนกคุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง ไว้ 2 ประเด็น มีดังนี้

2.4.1 ลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง

2.4.1.1 จากการศึกษาของ Coopersmith (1981) และ Maslow (1987) พบว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีลักษณะไม่หวั่นต่ออุปสรรค มีเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง เป็นคนเปิดเผย มีระดับความวิตกกังวลต่ำ มีความเป็นผู้นำ ตั้งเป้าหมายที่สูง และสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือสิ่งที่ท้าทายศักยภาพของตน รู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานเต็มศักยภาพ สนใจสิ่งรอบตัว และยอมรับผู้อื่นอย่างมากดี

2.4.1.2 Lindenfield (1995) กล่าวถึง ลักษณะของคนที่มีคุณค่าในตนเองสูง ดังนี้

(1.) ความเงียบและความสบายใจ (Calm and Relaxed) การรับมือกับอุปสรรคใหม่ๆ ที่ไม่เคยเห็นมาก่อน สามารถควบคุมความเครียดได้แม้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด และสามารถทำจิตใจให้สงบได้อย่างทันทีทันใด

(2.) การใส่ใจตัวเอง (Well - Nurtured) มักดูแลตนเองเป็นอย่างดี อาทิ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารตรงเวลา นอนหลับพักผ่อนอย่างเต็มที่ การเลี้ยงสิ่งมีชีวิตที่ส่งผลดีต่อสุขภาพ รวมถึงการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี

(3.) มีกำลังและทิศทาง (Energetic and Purposeful) ความสดชื่นของร่างกายและจิตใจ

(4.) เปิดเผยและแสดงอารมณ์ (Open and Expressive) การระบุความรู้สึกของตนเองที่กำลังเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะทางวาจาหรือกริยา และสามารถระับหรือควบคุมความรู้สึกของตนเองที่เกิดได้ตามที่ต้องการ

(5.) การมองเชิงบวก และมองโลกในทางที่ดี (Positive and Optimistic) การยอมรับสิ่งเกิด และพร้อมเรียนรู้สิ่งที่เข้ามาโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค

(6.) การพึ่งพาตนเอง (Self-Reliant) บุคคลขึ้นชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองมากกว่าการร้องขอให้ผู้อื่นช่วยเหลือ

(7.) มีความเป็นกันเองและพร้อมให้ร่วมมือ (Sociable & Co-operative) การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม สามารถยอมรับ หรือปรับตัวเพื่อสร้างเข้าใจในกลุ่ม รักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นและพร้อมสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาตนเอง

(8.) การกล้าหาญอย่างมีกาลเทศะ (Appropriately Assertive) รักความยุติธรรมและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้

(9.) ความพัฒนาตน (Self-Developing) การวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอ โดยรู้จักการยอมรับข้อผิดพลาดและพร้อมนำไปพัฒนาเพื่อไปสู่พฤติกรรมที่ดี

2.4.1.3 พรพนทิพา ปัทมาอารักษ์ (2560) กล่าวว่า ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความมั่นใจ คาดการณ์สิ่งที่เป็นไปได้ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนทำ เชื่อสัจย์ ภูมิใจในความสำเร็จของงาน มีความคิดแปลกใหม่ ไม่ท้อแท้กับอุปสรรคที่เข้ามา และไม่รบกวนผู้อื่น ส่งผลให้เป็นคนที่คนอื่นรักและรักคนอื่น ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1.) มองโลกในแง่ดีเสมอ มองวิกฤตให้เป็นโอกาส
- (2.) ประเมินตัวเองว่ามีคุณค่าอยู่เสมอ
- (3.) เชื่อมั่นในทักษะตนเอง
- (4.) มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตตามที่ต้องการ

(5.) ไม่เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น

(6.) โกรธยาก แค้นยาก ให้อภัยง่าย

(7.) มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักแบ่งปัน

2.4.1.4 สุรวุฒิ อัสสพันธุ์ และเสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะของคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ได้แก่ รู้ว่าตนมีคุณค่าและสำคัญเท่ากับผู้อื่น รู้จักเคารพตนเอง ยอมรับในสิ่งที่พวกเขาเป็น พอใจกับสิ่งที่พวกเขามี มั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออกทางความคิดและการกระทำ พร้อมเผชิญปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้ มีความสดชื่นสดใสไม่หม่นหมอง มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีความมั่นใจ และไม่ทำร้ายตนเอง มีความเข้าใจตนและบุคคลอื่น ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง

มองโลกแง่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง สามารถเลือกแสดงออกและระงับอารมณ์ของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล สามารถจัดการและแก้ไขสถานการณ์อย่างเหมาะสม รู้จักวิเคราะห์และมีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รู้จักการชมเชย และพร้อมช่วยเหลือผู้อื่นหรือผู้ที่ขอความช่วยเหลือ มีคุณสมบัติเป็นผู้นำ มีเป้าหมายในชีวิต ไม่เคยหยุดเรียนรู้ มีความคิดเชิงตรรกะ ชอบพึ่งพาตนเองมากกว่าผู้อื่น รักความยุติธรรม และมีศีลธรรม ซึ่งส่งผลให้เป็นผู้ได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มักจะเข้มแข็ง ดูแลตัวเองได้ดี มีความมั่นใจในตนเอง กล้าที่จะแสดงออก ตั้งเป้าหมายชีวิตที่สูงส่ง และมีความกระตือรือร้นกับสิ่งใหม่ ๆ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่เข้ามาขวางกั้น มองวิกฤตเป็นโอกาส นำคำติชมมาพัฒนาดตนเอง ไม่รอพึ่งคนอื่นหากสิ่งไหนที่ตนเองสามารถกระทำได้ดีทันที และไม่นำตนไปเปรียบเทียบกับคนอื่นจนรู้สึกด้อยค่า มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักแบ่งปัน

2.4.2 ลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

อภิวัดน์ แก่นจำปา (2560) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตัวเองต่ำอาจส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ โดยอาการที่มักพบ เช่น รู้สึกเกลียดตัวเอง รู้สึกไร้ค่า หรือรู้สึกเหมือนไม่มีใครชอบ มีปัญหาในการตัดสินใจ โทษตัวเอง ไม่มีความสุข ไม่ค่อยมีความมั่นใจ รู้สึกผิดเมื่อใช้เวลาเพื่อความสุขของตัวเอง ไม่เห็นข้อดีของตัวเอง ไม่เชื่อในคำชื่นชมของผู้อื่นที่มีต่อตัวเอง เป็นต้น ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปอาการเหล่านี้ อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น โรคซึมเศร้า หรือโรควิตกกังวลได้ นอกจากนี้การมี Self-Esteem ต่ำ ยังคงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตหลายประการ เช่น

2.4.2.1 มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ กล่าวคือ ผู้ที่มี Self-Esteem ต่ำ มักจะพยายามอดทนต่อทุกการกระทำของคนใกล้ชิด โดยจะไม่พูดหรือระบายความรู้สึกที่แท้จริงของตัวเองออกมา เพื่อรักษาความสัมพันธ์ไว้ แม้ว่าตัวเองจะรู้สึกไม่ดีก็ตาม หรือมีความคิดว่าตัวเองไม่มีวันเป็นที่รักของใคร ๆ นอกจากนี้ บางคนอาจปรับเปลี่ยนความรู้สึกดังกล่าวเป็นความโกรธ ทำร้าย หรือกลั่นแกล้งผู้อื่นได้เช่นกัน

2.4.2.2 ชอบเก็บตัว หลีกเลียงกิจกรรมที่ต้องพบปะกับคนอื่น เพราะคิดว่าคนอื่นอาจจะรู้สึกไม่ชอบเรา

2.4.2.3 กลัวการเริ่มต้นใหม่ ขาดความสามารถในการริเริ่มหรือทำในสิ่งที่ท้าทาย หรือทำสิ่งที่เป็นความท้าทายไม่ได้เพราะเชื่อว่าจะไม่มีความสามารถพอ

2.4.2.4 ไม่กล้าตัดสินใจ หรือพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ ที่ต้องตัดสินใจ เพราะกลัวว่าจะตัดสินใจผิดพลาด

2.4.2.5 นิยมความสมบูรณ์แบบ บางคนอาจกดดันตัวเองให้ทำในสิ่งที่สมบูรณ์แบบทุกอย่างต้องดีพร้อม ซึ่งในความเป็นจริงเป็นไปได้ยากทุกอย่างจะดีจนหาที่ติไม่ได้

2.4.2.6 มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ บุคคลมักจะเลยการดูแลตัวเอง และเสี่ยงมีพฤติกรรมทำร้ายสุขภาพมากขึ้น เช่น ใช้น้ำเสพยาเสพติด ดื่มสุรา มีความผิดปกติเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร และบางคนอาจถึงขั้นทำร้ายตัวเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีนิสัยไม่ยอมแพ้กับอุปสรรคที่เข้ามาขวางทาง มองวิกฤติเป็นโอกาส ใช้คำวิจารณ์พัฒนาตนเอง ไม่รอให้คนอื่นฟังสิ่งที่ทำได้ทันที และไม่เปรียบเทียบ ตนเองต่อผู้อื่นจนรู้สึกด้อยกว่า และคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะมีนิสัยยอมแพ้ต่อปัญหา ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เมื่อรู้สึกไม่สบายใจกับผู้อื่น บุคคลกลุ่มนี้เลือกที่จะอดทน เลี่ยงปัญหาแทนที่จะเข้าไปพูดคุยซึ่งหากสะสมไปนานวันจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ขึ้นชอบความสมบูรณ์แบบจนเกินไปจะนำมากดดันจนเกิดความรู้สึกด้านลบกับตัวเอง และมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองที่ต่ำ

2.5 เครื่องมือวัดการเห็นคุณค่าในตัวเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเองซึ่งเป็นการวัดลักษณะภายในของแต่ละบุคคลจึงวัดได้ค่อนข้างยาก บุคคลที่สร้างระดับความนับถือตนเองเช่น แบบวัด Coopersmith self-esteem inventory (CISE: 1967) แบบวัด Rosenberg Self-Esteem Scale (RSE: 1965) เป็นต้น

Rosenberg (1965) ได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Rosenberg Self-Esteem Scale: RSE) เป็นแบบสอบถามยอตนนิยมและได้มาตรฐานที่นักวิชาการและนักวิจัยจำนวนหลายคนใช้ ได้รับการแปลและมีการทดสอบความถูกต้องของโครงสร้างในกว่า 28 ประเทศ ค่าความเชื่อมั่น (Reliabilities) ของแบบสอบถาม พบว่ามีระดับที่สูง และฉบับภาษาไทยพบแบบสอบถามของทินกร วงศ์ปการันย์ และณัททัย วงศ์ปการันย์ (2554) ได้ทำแปลเป็นภาษาไทยและมีฐานแนวคิดมาจาก Rosenberg (1965) โดยทำการเก็บแบบสอบถามกับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดหนึ่งทางภาคเหนือจำนวนทั้งสิ้น 664 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ และมีระดับการให้คะแนนตามลิเคิร์ต (Likert scale) 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

Coopersmith (1969) ได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Coopersmith self-esteem inventory: CISE) โดยแบบวัดที่สร้างมีทั้งหมด 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับนักเรียน (children version) มีจำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ เหมาะสำหรับเด็กที่อายุ 8-15 ปี ทั้งนี้ฉบับนักเรียนได้รับการพัฒนาแล้วและแก้ไขโดย Ryden (1978) ฉบับผู้ใหญ่ (adult version) มีคำถาม 58 ข้อ เหมาะสำหรับเด็กที่อายุ 16 ปีขึ้นไป และฉบับแบบสั้น (shot) มีคำถามทั้งหมด 25 ข้อ โดยแบบวัดประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เพื่อน ครอบครัว ตนเอง โรงเรียน และสังคม ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (check-list) แบบมีตัวเลือก 2 คำตอบ ได้แก่ ใช่ฉัน (like me) กับ ไม่ใช่ฉัน (not like me)

อังคณา หมอนทอง และคณะ (2564) ใช้แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาลของ Rosenberg (Rosenberg' Self-Esteem Scale) ข้อคำถามมี 10 ข้อ ซึ่งการประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกรักตนเอง การยอมรับตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

โดยสรุปการศึกษากการเห็นคุณค่าในตนเองในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามของ ทินกร วงศ์ปการันย์ และณทัย วงศ์ปการันย์ (2554) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยและมีฐานแนวคิดมาจาก Rosenberg (1965) เนื่องจาก แบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ความเหมาะสมเท่ากับ 0.86 และครอบคลุมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีบริบทที่ใกล้เคียงกับการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มีการปรับระดับมาตราส่วนประมาณค่า จาก 4 ระดับเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด เพื่อให้แบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกฉบับ ทั้งนี้ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นคุณลักษณะของบุคคลในการคาดการณ์ไกล ตระหนักถึงอนาคตเป็นสำคัญ และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นทางอาชีพทั้งทางตรง และทางอ้อมโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้นในเอกสารส่วนนี้ผู้วิจัยจะขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต

จากการทบทวนเอกสารพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ใช้เรียก ลักษณะมุ่งอนาคต (future orientation) ที่แตกต่างกันออกไป อาทิ การมุ่งเน้นอนาคต (future time orientation) (Trommsdorff 1986), มุมมองทางอนาคต (future time perspective; Lens et al. (2002); Trommsdorff (1983); Carstensen et al. (1999) และ การมองตนเองในอนาคต (possible selves; Markus & Nurius, 1986) ซึ่งเป็นการอ้างถึงบริบทของการทราบถึงอนาคตของบุคคลทั้งสิ้น (Seginer, 2003) ดังนั้น เพื่อให้

การวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า ลักษณะมุ่งอนาคต และนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตไว้หลากหลายพรรณนา มีรายละเอียดดังนี้

Mischel (1974) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การแสดงออกของ พฤติกรรมการรอคอยเพื่อผลที่ดีกว่าในอนาคต (Delay of Gratification) เป็นความสามารถเกี่ยวกับการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งมาจากทักษะการคาดการณ์ไกล คำนึงถึงข้อดีข้อเสียที่จะตามมาในอนาคต คาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ดีกว่า หรือเหนือกว่าผลลัพธ์ปัจจุบัน มีการดำเนินตามขั้นตอนที่วางแผน และหลังจากนั้นจะเข้าสู่วิธีการควบคุมตนให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ และรู้จักกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมาย ซึ่งผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจัดว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย

Miller (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การที่บุคคลมุ่งสนใจ เกี่ยวกับอารมณ์ของตนเองเป็นหลัก (present hedonists) และสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่มี ลักษณะมุ่งอนาคตได้โดยมาจากการที่บุคคลรู้จักการวางแผน มีทัศนคติมุ่งมั่นเป้าหมายเป็นสำคัญ และตระหนักถึงผลลัพธ์ในอนาคต

Johnson et al. (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง พฤติกรรม ของบุคคลที่ส่งผลต่อเส้นทางในอนาคตผ่านการแสดงออกจากการตั้งใจของบุคคล (consciously) การรายงานตนเอง (self-reported) การรู้จักบริหารเวลา และบรรทัดฐานทางสังคมเป็นสิ่งที่จะช่วย หล่อหลอมให้กลายเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล

สิวินีย์ ทองนุช และคณะ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ลักษณะของการตระหนักถึงอนาคตโดยพิจารณาอย่างถี่ถ้วน และมีมุมมองที่กว้างขวางซึ่งไม่เพียง มีผลต่อบุคคลเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงผู้อื่น และมนุษยชาติที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตจะมีความสัมพันธ์กับเชาวน์ปัญญาและจริยธรรมของบุคคล

มาลีวัล เลิศสาครศิริ และวิลาวัณย์ เพ็งพานิช (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะมุ่ง อนาคต หมายถึง ทักษะการคาดการณ์อนาคต พิจารณาข้อดีข้อเสียที่จะปรากฏในภายหลัง มีความขยันหมั่นเพียร และวางแผนเพื่อรอรับผลดีป้องกันผลเสีย ตลอดจนสามารถควบคุม หรือ หยุดการกระทำของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง

โมลี สุทธิโมลิโพธิ์ และพระอนันตชัย อภินนุโท (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะ มุ่งอนาคต หมายถึง ความคาดหวังต่อสิ่งที่บุคคลต้องการบรรลุ รวมถึงผู้คนและสภาพแวดล้อม ที่บุคคลคาดหวัง

สรุปได้ว่า ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง พฤติกรรมการมองไปสู่อนาคต สัมพันธ์กับความฉลาดและจริยธรรมของแต่ละบุคคล มีวินัยในตนเองโดยคำนึงถึงความสำคัญของ ข้อดีข้อเสียจะปรากฏในภายหลัง คาดหวังผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หรือมากกว่าผลลัพธ์ในปัจจุบันเตรียมพร้อม และวางแผนอยู่เสมอ หลังจากนั้นเข้าสู่ขั้นควบคุมตนเอง รู้จักควบคุมตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่านักวิชาการหลายท่านมีการให้ความหมาย ทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ความหมายจากการศึกษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษา ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกในลักษณะของการคาดการณ์ไกล เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพพยาบาล ทราบถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคตเป็นสำคัญ โดยผ่านการวางแผนก่อนทำสิ่งต่าง ๆ รู้จักการบริหารเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นอย่าง ราบรื่น เพียรพยายามในการรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ มีความอดทน และรู้จักรอคอยเพื่อไปสู่เป้าหมาย ที่วางไว้ รู้จักการพิจารณาผลดีผลเสียที่ตนจะได้รับเมื่อกระทำลงไป อีกทั้งนักศึกษารู้สึกกังวล หากตนเองไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ปรารถนา

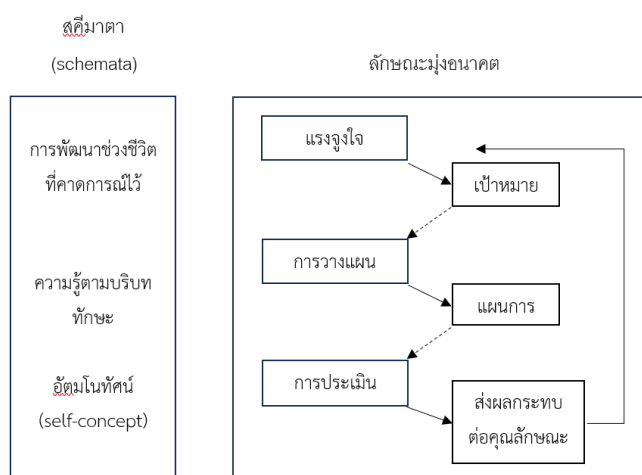
3.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

ลักษณะมุ่งอนาคตสำหรับทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางหรือ เส้นทางในการไปสู่อนาคตตามที่บุคคลคาดหวัง โดยการหล่อหลอมปัจเจกบุคคลที่มีลักษณะ การคาดการณ์อนาคตเป็นสำคัญไม่เพียงแต่สถาบันครอบครัวปลูกฝังปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสถาบันทางสังคมที่ส่งเสริมปัจเจกบุคคลด้วย ตลอดจนสถานการณ์การศึกษา หากบุคคล ได้รับการชี้แนะ อบรม หรือส่งเสริมให้บุคคลมีคุณลักษณะของวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับ เส้นทางอนาคต ได้ทดลองลงมือปฏิบัติได้ในเรื่องที่บุคคลวางแผน เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และเลือกใช้ วิธีการไปสู่อนาคตในทิศทางที่เหมาะสมด้วยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นการชี้แนะให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดีต่อ สังคม และบุคคลที่ดีต่อองค์กร เข้าใจความก้าวหน้าของงานมากกว่าที่จะหยุดพัฒนาตนเอง เพื่อพร้อมรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น หรือนำองค์ความรู้ประยุกต์ใช้ให้การทำงานมีความสะดวก และเป็นไปในทิศทางที่ราบรื่น (Alm et al., 2019; บัณฑิต มจรสวธรรคม, 2564)

3.3 องค์ประกอบของลักษณะมุ่งอนาคต

3.3.1 Nurmi (1991) อธิบายการเกิดกระบวนการลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า เป็นลักษณะ การซับซ้อนที่หลายมิติ และหลายขั้นตอนซึ่งจากทฤษฎีจิตวิทยาการรู้คิด (cognitive psychology) และทฤษฎีการกระทำ (action theory) นำมาอธิบายได้ว่า การเกิดกระบวนการเกิดลักษณะมุ่ง อนาคตได้ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน (planning) แรงจูงใจ(motivation) และการประเมินผล

(evaluation) โดยแบบจำลองของลักษณะมุ่งอนาคต แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือสิ่งที่บุคคลสนใจเกี่ยวกับอนาคตของตนซึ่งตรงกันข้ามกับการวางแผนกิจกรรม หมายถึง เทคนิค หรือวิธีที่วางแผนให้ตัวเองบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสุดท้าย การประเมิน หมายถึง การประเมินที่สัมพันธ์ระหว่างระดับความสนใจและความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะได้รับจริง ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 ปฏิสัมพันธ์กับสคีมาตา (schemata) ที่มีความเกี่ยวเนื่องกับอนาคตและการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นตามสิ่งที่บุคคลคาดการณ์ไว้ ซึ่งกระบวนการเกิดลักษณะมุ่งอนาคตปรากฏดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการเกิดลักษณะมุ่งอนาคต

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก Orientation of the future in terms of the three processes involved ของ Nurmi (1991)

ในช่วงเวลาต่อมา Nurmi & Aunola (2005) เสนอว่า องค์ประกอบของลักษณะมุ่งอนาคต มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางปัญญา แรงจูงใจ และอารมณ์ของบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

3.3.1.1 มิติกระบวนการทางปัญญา (Cognitive processes) คือ ความรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับอนาคต การวางแผน การคาดการณ์ การสำรวจ และการตัดสินใจเกี่ยวกับโอกาสในอนาคต

3.3.1.2 มิติแรงจูงใจ (Motivational) คือ การที่บุคคลตั้งเป้าหมายความสนใจ ค่านิยม ความมุ่งมั่นเกี่ยวกับอนาคต ความกังวล ความสงสัย และความกลัว

3.3.1.3 มิติทางจิตใจ (Affective) ซึ่งประกอบด้วยอารมณ์และทัศนคติเชิงประเมิน เช่น การมองโลกในแง่ดีแง่ร้าย ความหวัง และความสิ้นหวัง

ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้งสามด้านของลักษณะมุ่งอนาคต อาทิ มิติกระบวนการทางปัญญา มิติแรงจูงใจ และมิติทางอารมณ์ถือเป็นกระบวนการเกิดเป็นลำดับขั้นมากกว่าเป็นองค์ประกอบที่

แยกออกจากกัน นอกจากนี้บุคคลตั้งเป้าหมายตามค่านิยม แรงจูงใจ และความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคต การวางแผนจะเกิดขึ้นต่อไป เมื่อแต่ละคนค้นหาวีธีที่สามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้ และยังประเมินความเป็นไปได้ของการทำให้แผนเป็นจริงและบรรลุเป้าหมาย

จากการพัฒนาแนวคิดของ Nurmi ในช่วงปี 1991 กับ 2005 จะเห็นได้ว่าแม้ช่วงเวลาที่เปลี่ยนไปบางองค์ประกอบยังคงมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและในบางประเด็นมีความแตกต่าง ดังนั้นผู้วิจัยสรุปแนวคิดของ Nurmi ได้ว่า (1) การวางแผน(planning) กับ มิติกระบวนการทางปัญญา(Cognitive processes) พบว่า บุคคลมีการคิดหาแนวทางหรือการวางแผนของการไปสู่อนาคต ซึ่งการวางแผนของบุคคลมาจากได้รับการเรียนรู้ อาทิ จากสิ่งรอบตัว จากสังคม เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางไปสู่อนาคต (2) แรงจูงใจ(motivation) กับ มิติแรงจูงใจ (Motivational) พบว่า เป็นมุมมองของแต่ละบุคคลในการก้าวไปสู่เป้าหมาย ซึ่งในปี 2005 Nurmi ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับมิติแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจระดับน้อยจะแสดงออกถึงความกลัว ความวิตกกังวล ความสงสัย หรือความไม่มั่นใจในเส้นทางอนาคต ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะแสดงออกโดยมีความมุ่งมั่นและเพียรพยายามไปสู่เป้าหมาย และ(3) การประเมินผล(evaluation) กับ มิติทางอารมณ์ (Affective) พบว่า การประเมินเกี่ยวกับความเป็นได้ในสิ่งที่บุคคลสนใจกับผลที่จะได้รับ และในขั้นของมิติทางอารมณ์ บุคคลจะนำความรู้สึกของตนเองเข้ามาร่วมประเมิน ทั้งนี้การมองโลกในแง่บวกหรือแง่ลบมีผลต่อการประเมินโอกาสในอนาคตของบุคคล

3.3.2. การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของลักษณะมุ่งอนาคตในประเทศไทย พบว่า ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) กล่าวว่า องค์ประกอบของการวางแผนในอนาคตนั้นเป็นความคิดประเภทหนึ่งของบุคคลที่พวกเขาสามารถคาดการณ์และรู้ถึงประโยชน์ในอนาคตได้ สามารถแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ

3.3.2.1 การตั้งเป้าหมายและการวางแผน คือ ความชัดเจนของเป้าหมายและการวางแผนอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถมองไปข้างหน้าและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2.2 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือ มุมมองอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับอนาคตที่ตนคาดหวัง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้คนมีแรงผลักดันในการทำงาน และทำกิจกรรมเพื่อบรรลุที่ต้องการ

3.3.2.3 การปรับตัวอย่างยืดหยุ่น คือ ทักษะการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะที่มุ่งเน้นอนาคต บุคคลที่มีความยืดหยุ่นมักจะรับมือกับความท้าทายและอุปสรรคได้ดี

3.3.2.4 การมีความมั่นใจ คือ ความเชื่อว่าสามารถบรรลุสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้นับเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลให้บุคคลมุ่งสู่ออนาคตอย่างมั่นคง

3.3.2.5 การสนับสนุนจากสังคมและครอบครัว คือ แรงสนับสนุน หรือแรงผลักดันของครอบครัว เพื่อน หรือสภาพแวดล้อมรอบข้าง มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต ทั้งนี้การมีเครือข่ายที่พร้อมสนับสนุนทำให้บุคคลมีความสามารถเผชิญกับความท้าทายและค้นหาทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย

3.3.2.6 การพัฒนาทักษะและความรู้ คือ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างคุณลักษณะที่มุ่งเน้นอนาคต นอกจากนี้ การไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ทำให้บุคคลพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตของบุคคลจะมีพื้นฐานมาจากสภาพแวดล้อม สังคม ค่านิยม ภาวะเปี่ยมทางสังคม และบุคคลรอบข้าง หากบุคคลได้รับการชี้แนะที่เหมาะสมเป็นผลพวงให้บุคคลมีการคาดการณ์ถึงอนาคต โดยกำหนดและตัดสินใจเป้าหมายของตนผ่านการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาเป็นแนวทางการตัดสินใจ ความพร้อมเผชิญกับความท้าทาย มีความเชื่อมั่นว่าก้าวผ่านสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น และได้รับประสบการณ์ที่ช่วยให้บุคคลรู้จักพัฒนาศักยภาพพัฒนาทรัพยากรจิตใจภายในให้พร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ในบริบทของประเทศไทยความตระหนักถึงการพัฒนาหรือการเกิดลักษณะมุ่งอนาคตเกิดได้จากเมื่อบุคคลได้รับการเลี้ยงดูจากสถาบันครอบครัว สภาพแวดล้อม หรือสถาบันทางสังคมช่วยส่งเสริมการเกิดมองภาพอนาคตของบุคคล ขณะเดียวกันมุมมองของยุโรปและประเทศไทยเกี่ยวกับการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตพบว่ามีลักษณะในทิศทางเดียวกัน คือ ตัวของบุคคล เนื่องจาก บุคคลเป็นผู้ลงมือปฏิบัติโดยผ่านการเรียนรู้สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวมาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางการไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต

3.4 เครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต

ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการวัดความสามารถการทำนายของบุคคล รู้ถึงประโยชน์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเป็นสำคัญผ่านการเพียรพยายาม อดทนรอคอย และบริหารเวลาที่เหมาะสม ซึ่งผู้ที่สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตได้สร้างในหลากหลายมิติ เช่น แบบวัดมุมมองด้านเวลา (the Zimbardo Time Perspective Inventory) ของ Zimbardo & Boyd (1999)

แบบวัด Crespo (2013) และแบบวัดมุมมองทางอนาคตเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (Occupational Future Time Perspective) ของ Zacher & Frese (2009) เป็นต้น

Zimbardo & Boyd (1999) ได้สร้างแบบวัดมุมมองด้านเวลา (the Zimbardo Time Perspective Inventory) ซึ่งทำการศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัย San Mateo และมหาวิทยาลัย Stanford จำนวนทั้งสิ้น 606 คน โดยแบบวัดประกอบด้วยทั้งสิ้น 5 มิติ ได้แก่ มุมมองอดีตในแง่ลบ (Past Negative) มุมมองแสวงหาความสุขในปัจจุบัน (Present Hedonistic) มุมมองต่ออนาคต (Future) มุมมองอดีตในแง่บวก (Past Positive) และ มุมมองเกี่ยวกับการลิขิตชีวิตตนเองในปัจจุบัน (Present Fatalistic) มีคำถามทั้งหมด 56 ข้อ แต่ละข้อมีระดับการให้คะแนน 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่ใช่ฉันเลย (Very uncharacteristic) ไปจนถึง ใช่ฉันที่สุด (Very characteristic) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.80 0.76 0.76 0.72 และ 0.70 ตามลำดับในประเทศไทย พบว่า งานวิจัยของ ญาณิศา จักรกลม และคณะ (2559) ศึกษาในนักศึกษาระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 294 คน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ครอนบาคแอลฟา ทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.87 และ การศึกษาของ ฮานานมุฮิบบะตุตดิน นอจิ (2560) ศึกษาในกลุ่มครูจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 404 คน โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับมุมมองต่ออนาคตของครู มีจำนวน 13 ข้อ ซึ่งองค์ประกอบมุมมองต่ออนาคตมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.82

Zacher & Frese (2009) ได้สร้างแบบวัดมุมมองทางอนาคตเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (Occupational Future Time Perspective) โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Carstensen & Lang's (1996) โดยให้คำจำกัดความไว้ว่า การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับบริบทการทำงานในอนาคต ซึ่งแบบวัดที่ได้รับความนิยมและเป็นมาตรฐานที่ใช้โดยนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมาก ได้รับการแปลและทดสอบความถูกต้องของโครงสร้างในหลายประเทศ ค่าความเชื่อมั่น (Reliabilities) ของแบบสอบถามมีระดับมากกว่า 0.8 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเทศที่นำแบบสอบถามไปปรับใช้ แบบสอบถามประกอบด้วย 10 ข้อ และมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดไปจนถึงจริงน้อยที่สุด

Crespo et al. (2013 as cited in Diaz, 2021) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งทำการศึกษากับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 1,507 คน ของมอโกเลีย ช่วงเดือนกันยายน 2019 โดยแบบวัดมี 4 ข้อคำถามแต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดไปจนถึงจริงน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.77

สรุปการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตในครั้งนี้ได้ว่า ผู้วิจัยเลือกใช้ของ ญาณิศา จักรกลม และคณะ (2559) ในองค์ประกอบด้านมุมมองอนาคต จำนวน 13 ข้อ เนื่องจาก แบบสอบถามมีการศึกษาในบริบทที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาข้อคำถามมาปรับภาษาให้เข้ากับบริบทกลุ่มนักศึกษาพยาบาล อีกทั้งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่ความเหมาะสม และครอบคลุมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดไปจนถึงจริงน้อยที่สุด ทั้งนี้ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคตมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาร่วมกับแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างและทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต

การศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem)

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองโดยผ่านการเผชิญเหตุการณ์และพร้อมรับมือต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ สามารถอธิบายได้ดังนี้

Duffy (2010) ศึกษาในกลุ่มนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 จำนวน 1,991 จากมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่กลางมหาสมุทรแอตแลนติก (mid-Atlantic) พบว่า ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ($r = 0.44, p < 0.01$)

van Vianen et al. (2012) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 465 คน จากประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Cai et al. (2015) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัยของจีน จำนวน 305 คน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในอนาคต

Ataç et al. (2018) ศึกษาในกลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 313 คน คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะบริหารของมหาวิทยาลัยของรัฐ จากภูมิภาคอีเจียน (Aegean) ประเทศตุรกี พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ($r = 0.42, p < .01$) และสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hui et al. (2018) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มนักศึกษาปริญญาตรีชาวจีนฮ่องกง จำนวน 522 คน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอยู่ในระดับมาก

Kvasková et al. (2018) ศึกษากับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. จำนวน 3,126 คน ซึ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนอาชีพ พบว่า การศึกษารูปแบบระยะยาว(longitudinal) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

Marcionetti & Rossier (2021) ศึกษาในกลุ่มวัยรุ่นชาวสวิส รัฐทีชีโน (Ticino) จำนวน 357 คน พบว่า การศึกษารูปแบบระยะยาว(longitudinal) การเห็นคุณค่าในตนเองในระยะที่ 1 มีสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระยะที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.15$ $p < 0.05$)

Gori et al. (2022) ศึกษาในกลุ่มพนักงานชาวอิตาลี จำนวน 300 คน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถการปรับตัวทางอาชีพ ($\beta = 0.55$, $p < 0.001$)

Nikander et al. (2022) ศึกษาในกลุ่มนักเรียนกีฬาช่วงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 391 คน ซึ่งเป็นการศึกษารูปแบบระยะยาว (Longitudinal) จำนวน 4 ระยะ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 4 ระยะ

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต (future orientation)

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์ของบุคคลซึ่งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคตเป็นสำคัญผ่านการเพียรพยายาม อดทนรอคอย และบริหารเวลาที่เหมาะสม และมีแนวทางการป้องกันอุปสรรคที่เข้าขัดขวาง ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ สามารถอธิบายได้ดังนี้

Tolentino et al. (2013) ศึกษาในกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 447 คน จากคณะบริหาร และคณะการจัดการ มหาวิทยาลัยรัฐเซาท์ออสเตรเลีย (South Australia) และเซตนครหลวงออสเตรเลีย(Australian Capital) ซึ่งการศึกษาแบบกาลเวลา(temporal research) ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ พบว่า การมุ่งเป้าหมาย(goal orientation)ในครั้งที่ 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในครั้งที่ 2 ($r = 0.37$, $p < 0.001$) สะท้อนให้เห็นว่าหากบุคคลมุ่งเป้าหมายเป็นสำคัญจะมีแนวโน้มในการพัฒนาทักษะทางอาชีพ และอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาขัดขวาง

Sia et al. (2015) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเทศหญิงในรัฐเจนไน (Chennai) และรัฐปูดูเชอร์รี (Puducherry) ประเทศอินเดียจำนวน 234 คน พบว่า มุมมองด้านเวลา(future time perspective) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน(work engagement) ทั้งมิติร่างกาย การรู้คิด และ มิติอารมณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

Handoyo & Sulistiani (2018) ศึกษาปัจจัยของความพร้อมในการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในทิศทางบวก

Fusco et al. (2019) ศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนชั้นปีสุดท้ายของโรงเรียนต่าง ๆ เมืองเนเปิลส์ (Naples) ประเทศอิตาลี จำนวน 338 คน พบว่า กลุ่มนักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีลักษณะมุ่งอนาคตต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 1.33, p = 0.02$)

Oztemel & Yildiz-Akyo (2021) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเมืองอังการา (Ankara) ประเทศตุรกี จำนวน 525 คน พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต (future time orientation) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Yang et al. (2024) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 จากสถาบันด้านธุรกิจ อันทวงเกียรติในประเทศจีน จำนวน 97 คน เป็นการศึกษารูปแบบติดตามผล การศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในทิศทางบวก

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และ ลักษณะมุ่งอนาคตต่างมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ Rudolph et al. (2017); Duffy (2010); van Vianen et al. (2012); Cai et al. (2015); Ataç et al. (2018); Hui et al. (2018); Kvasková et al. (2018); Marcionetti & Rossier (2021); Nikander et al. (2022); Gori et al. (2022); Tolentino et al. (2013); Sia et al. (2015); Handoyo & Sulistiani (2018); Fusco et al. (2019); Oztemel & Yildiz-Akyo (2021); Yang et al. (2024)

จากการทบทวนวรรณกรรมเหล่านี้ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ การวางแผนอย่างรอบคอบ และความเชื่อมั่นในคุณค่าของตัวเองช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางอาชีพในหลากหลายบริบท ดังนั้น จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career Engagement)

5.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career Engagement) หมายถึง ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาและดำเนินการตามเส้นทางอาชีพของบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสองรูปแบบหลักคือ (1.) รูปแบบความรู้สึกนึกคิด ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในรูปแบบนี้เน้นที่ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลต่ออาชีพของตนเอง มักเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการมีใจรักในงานที่ทำ (Perera & McIlveen, 2017) (2.) รูปแบบพฤติกรรม ในรูปแบบนี้ความยึดมั่นผูกพันที่แสดงออกของพฤติกรรมเชิงรุกในการพัฒนาอาชีพ เช่น การวางแผนทางอาชีพ การสืบค้นข้อมูลอาชีพ การสร้างเครือข่าย และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต (Hirschi et al., 2014; Nilforooshan & Salimi, 2016)

Hirschi et al. (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ หมายถึง ระดับการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางอาชีพของบุคคลเพื่อการพัฒนาอาชีพของพวกเขาในเชิงรุก เช่น การวางแผนทางอาชีพ การสร้างเครือข่าย และการพัฒนาทักษะ เน้นที่พฤติกรรมเฉพาะทางอาชีพ

Nilforooshan & Salimi (2016) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ หมายถึง ระดับการแสดงออกของบุคคลในการพัฒนาอาชีพ เช่น การพัฒนาทักษะ การมองหาโอกาสใหม่ ๆ และการจัดกิจกรรมทางอาชีพให้สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล เน้นที่พฤติกรรมการพัฒนาอาชีพเชิงรุก

Perera & McIlveen (2017) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่ออาชีพที่เลือก และทุ่มเทในการดำเนินตามเส้นทางอาชีพที่เลือกไว้ เน้นไปที่แง่มุมทางความรู้สึกและเจตคติ

Morris & Cox (2017) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ หมายถึง ความผูกพันกับอาชีพที่เน้นการทำงานอย่างยั่งยืน พัฒนาทักษะอาชีพ รวมถึงการวางแผนทางอาชีพ และการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ

Kossyva et al. (2024) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ หมายถึง โครงสร้างหลายมิติที่รวมถึงความพึงพอใจในการทำกิจกรรมพัฒนาอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ในเส้นทางอาชีพที่เลือกไว้ เน้นทั้งด้านความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีผลต่อการผูกพันกับอาชีพ

ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานที่เลือก รวมถึงการมีพฤติกรรมเชิงรุกต่อการพัฒนาอาชีพของตนเอง เช่น การค้นหาข้อมูล การฝึกอบรมเพิ่มเติม และการสร้างเครือข่าย

สุภสร อยู่วรรณกุล (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ หมายถึง การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและเจตคติที่จะพัฒนาอาชีพของตน ตลอดจนการวางแผนทางอาชีพ การสร้างเครือข่ายทางอาชีพ และการปรับปรุงทักษะเพื่อการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ จากทั้งนักวิจัยไทยและต่างชาติแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพเชิงรุกและการมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในสายอาชีพที่เลือก โดยการยึดมั่นและผูกพันทางวิชาชีพพยาบาลแสดงถึงความเชื่อ การยอมรับพันธกิจ และค่านิยมวิชาชีพพยาบาล มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับด้วยความเต็มใจ และความต้องการที่จะธำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพพยาบาล

ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ไว้ว่า การแสดงออกของนักศึกษาถึงความตั้งใจที่ต้องการประกอบอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา อาทิ การวางแผนเส้นทางอาชีพ ตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน มีความมุ่งมั่นสนใจ และคิดหาแนวทางปรับปรุงตน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการนำความรู้ไปใช้ในวิชาชีพอย่างเหมาะสม

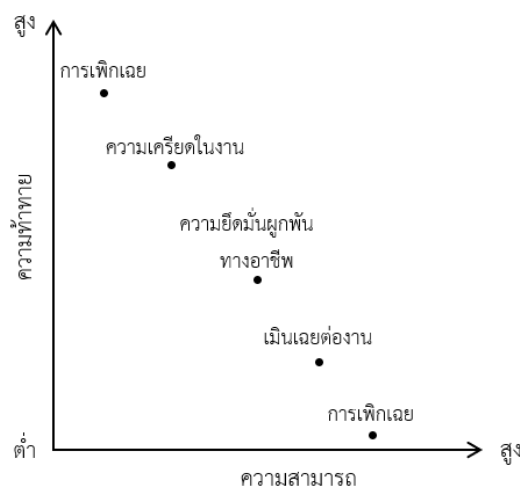
5.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรหลายแห่งหากบุคคลมีความมุ่งมั่นในอาชีพสูง มีลักษณะของความตั้งใจทำงาน แสดงงานที่มีคุณภาพ มีอัตราการลาออกต่ำ มีความพึงพอใจต่องานทำเพิ่มขึ้น ตระหนักถึงการเติบโตในสายอาชีพ และไม่เคยหยุดพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้พร้อมรับสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในงาน นอกจากนี้ หากอาชีพใดเกี่ยวข้องกับการทำงานกับผู้ใช้บริการจะสะท้อนให้เห็นว่าความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขึ้นอยู่กับคุณภาพงานของบุคลากรเหล่านั้น ตรงกันข้ามหากบุคคลมีความแน่วแน่ในอาชีพน้อยจะส่งผลให้บุคคลที่เหลือน้อยอยู่ในอาชีพน้อยลง แสดงพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อองค์กร เช่น ขาดงาน มาสาย ละเลยงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น (Bai & Liu, 2018; Kirti & Goyal, 2022)

ในบริบทความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มผู้ให้บริการด้านสุขภาพ รวมถึงกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญเพราะปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยส่งเสริมและดูแลสุขภาพของประชาชนในสังคมให้มีความปลอดภัย มั่นคงในชีวิต และเมื่อเจ็บป่วยประชาชนสามารถเข้าถึงบริการพยาบาลได้ดี (Janel Bongiorno Field, 2021) หากบุคลากรพยาบาลมีความยั่งยืนในวิชาชีพ ผลลัพธ์ที่ได้คือ คุณภาพการทำงาน ระดับความรู้สึกของผู้ป่วย หลังได้รับการบริการ ระดับความพึงพอใจในการพยาบาลที่เพิ่มขึ้น และความพึงพอใจในด้านความเห็นอกเห็นใจ (Compassion satisfaction) รวมไปถึงการลดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burn out) มีอัตราการลาออกลดลง (Turnover) และเพิ่มการคงอยู่ในงาน (Intention) (Sayed et al., 2019)

5.3 แนวคิดและทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ (Career engagement model)

จากการศึกษาเรื่อง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า ความผูกพันเป็นหนึ่งในผลลัพธ์ของการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงความสมดุลของความสามารถและความท้าทายในการทำงาน Neault & Pickerell (2011) ระบุว่าความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพได้รับความสนใจมาจากกลุ่มการให้คำปรึกษาทางอาชีพ (career counseling) เนื่องจากต้องการสนับสนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานด้วยทักษะที่ตนเองมี และสามารถทำงานที่มีความหมายแก่ตนเอง โดย Neault & Pickerell (2011) ได้พัฒนาทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพเพื่ออธิบายปฏิสัมพันธ์แบบพลวัต (dynamic) ระหว่างความสามารถ (capacity) และความท้าทาย (challenge) ที่จำเป็น เพื่อให้บุคคลเกิดความยืดหยุ่นในอาชีพของตน ซึ่งโมเดลความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถกับความท้าทาย โดยความสามารถ เช่น ทักษะและคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ความพร้อมของทรัพยากรขององค์กร หรือการเข้าถึงการสนับสนุนที่เหมาะสม ส่วนความท้าทาย เช่น ระดับความยาก หรือความซับซ้อนของกิจกรรมเฉพาะ ทั้งนี้หากบุคคลไม่สามารถรักษาสอดคล้องได้ เช่น หากบุคคลรับรู้ถึงความท้าทายในอาชีพที่สูงและความสามารถของตนเองไม่เพียงพอ จะส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดเกี่ยวกับอาชีพของตน (overwhelmed) หรือถ้าความสามารถของตนเองสูง และความท้าทายในอาชีพต่ำก็จะทำให้บุคคลไม่สนใจต่ออาชีพของตนหรือมองว่าตนเองปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ (underutilized) ซึ่งทั้ง 2 ระดับนี้สามารถนำไปสู่การถดถอย หรือการเพิกเฉยต่ออาชีพของตน (disengagement) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองแสดงความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

ที่มา : ดัดแปลงจาก Examining the Career Engagement of Canadian Career Development Practitioners ของ Neault & Pickerell (2011)

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเกิดจากการรับรู้ถึงระดับความสามารถของตนเองและความท้าทายของงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองต้องสมดุลกัน หากปัจจัยหนึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกด้านลบต่อตนเองของงานที่ กล่าวคือ ถ้าบุคคลนั้นรับรู้ถึงความท้าทายในงานสูงแต่ความสามารถในงานยังอยู่ในระดับต่ำจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกวิตกกังวลและเครียดกับงานของตนหรือกรณีที่ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง แต่ความท้าทายในอาชีพต่ำจะส่งผลให้บุคคลเมินเฉยต่ออาชีพของตนเอง หรือมองว่าตนเองปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ ทั้งนี้ทั้ง 2 ระดับนี้สามารถนำไปสู่การถดถอยหรือการเพิกเฉยต่ออาชีพของตนได้

5.4 เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าเครื่องมือที่ใช้วัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพมีงานวิจัยจำนวนมากใช้แบบวัดของ Cox et al. (2015) อาทิ Beach (2019); Gong et al. (2022); Hartung et al. (2022); Vuyk et al. (2019) เป็นต้น และแบบวัดของ Hirschi et al. (2014) อาทิ Sou et al. (2022); Zyberaj et al. (2022); Schmitt & Scheibe (2022); Su et al. (2022); สุธสร อยู่วรรณกุล (2563) เป็นต้น โดยแบ่งออกเป็นแบบวัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในระดับนักศึกษา และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพซึ่งแบบวัดของ Cox et al. (2015) และแบบวัดของ Hirschi et al. (2014) มุ่งศึกษาความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในระดับอุดมศึกษาซึ่งถูกนำไปศึกษาทั้งในบริบทของมหาวิทยาลัยภาครัฐ และภาคเอกชนอย่างแพร่หลายในนานาประเทศ

โดยพบว่าทั้ง 2 แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่น และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในระดับนักศึกษา (Occupational Engagement Scale-Student) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Cox et al. (2015) ซึ่งศึกษาจากแนวคิดด้านประสาทจิตวิทยา (Neuropsychology) จิตวิทยาอาชีพ (Vocational psychology) จิตวิทยาสังคม (Social psychology) และสาขาที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ด้วยกัน เนื่องจากการศึกษาเพื่อพัฒนาความเข้าใจของบุคคลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ซึ่งแบบวัดมีจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ไปจนถึงไม่จริงเลย เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องภายในพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliabilities) เท่ากับ 0.8 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (career engagement) ของ ฟิรพัฒน์ ทองคำ (2563) ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Hirschi et al. (2014) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากนั้นนำไปทดลองใช้และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งแบบวัดมีจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ และมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดไปจนถึงไม่จริงเลย ตรวจสอบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดของ Cox et al. (2015) เพราะเป็นแนวคิดที่ศึกษาเจาะจงในด้านประสาทจิตวิทยา (Neuropsychology) จิตวิทยาอาชีพ (Vocational psychology) จิตวิทยาสังคม (Social psychology) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา จึงนำมาศึกษาความยึดมั่นทางอาชีพในบริบทของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ โดยปรับภาษาของข้อคำถามให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

จากการทบทวนและศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ กับตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และ ลักษณะมุ่งอนาคต พบว่า แต่ละตัวแปรต่างมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพทั้งสิ้นซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้

การศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptation) พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปสู่การเกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพดังนี้

Dumulescu et al. (2015) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาปริญญาตรีและบัณฑิตชาวโรมาเนีย (Romanian) จำนวน 445 คน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = 1.87, t(1.543) = 11.02, p < 0.01$)

Nilforooshan & Salimi (2016) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยอิสฟาฮาน (Isfahan) ประเทศอิหร่าน จำนวน 201 คน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.66, p < 0.01$) นอกจากนี้ พบว่า องค์ประกอบสี่ประการของความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ (ความตระหนัก การควบคุมตน ความใคร่รู้ ความมั่นใจ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเช่นเดียวกัน

Arlina & Aprilianti (2021) ศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการระดับสูงสุดจากคณะกรรมการตรวจสอบแห่งชาติที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบัญชี หรือฝ่ายบริหารทั่วไปมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 298 คน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.61, p < 0.05$)

Saraswati et al. (2021) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัย Negeri Semarang จำนวน 512 คน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.25, p < 0.01$)

Çarkit (2022) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาชาวตุรกี จำนวน 410 คน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($\beta = 0.75, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.66, 0.81]$)

Hartung et al. (2022) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยในภาคกลางของสหรัฐอเมริกา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยรัฐขนาดใหญ่ที่มีวิทยาเขตหลายแห่ง และวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 250 คน ซึ่งพบว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($r = 0.46, p < 0.01$)

Sou et al. (2022) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัยในมาเก๊าจำนวน 610 คน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($r = 0.66, p < 0.001$)

Su et al. (2022) ศึกษาเกี่ยวกับเยาวชนว่างงานและนอกระบบการศึกษา หรือกลุ่ม NEET ในช่วงวัย 15-21 ปี จำนวน 2,677 คน ในประเทศฮ่องกง พบว่า ความสามารถในการปรับตัวในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($r = 0.64, p < 0.001$)

Zyberaj et al. (2022) ศึกษาในช่วงโรคระบาด (Covid-19) กับพนักงานชาวเยอรมัน 305 คน การศึกษาเป็นรูปแบบการติดตามผลโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ห่างกัน 6 สัปดาห์ในช่วงฤดูร้อนและฤดูใบไม้ร่วงปี 2021 ซึ่งพบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระยะที่ 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพในระยะที่ 2 ($r = 0.32, p < 0.001$) และเมื่อนำปัจจัยเข้าทำนายโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 2 เป็นตัวแปรตาม พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระยะที่ 1 มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 2 ($\beta = 0.29, SE = 0.11$)

ในบริบทของประเทศไทยพบงานวิจัยของ สุภสร อยารวรรณกุล, (2563) ที่นำทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ ของ Savickas (2005) มาอธิบายความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านซึ่งในบริบทของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ พบว่า สามารถทำนายการเกิดความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ ได้ร้อยละ 66.00

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นจะทราบถึงได้ว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ

สมมติฐานการวิจัย 3 ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem)

Pathardikar et al. (2019) ศึกษาเกี่ยวกับคนละครุฝ่ายบริหารโรงเรียนมัธยมในภาคตะวันออกของอุตรประเทศ (eastern Uttar Pradesh) จำนวน 630 คน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถอธิบายความผูกพันในงาน (work engagement) ได้ร้อยละ 33 ($R^2 = 0.33, \beta = 0.58, p < 0.0001$) จากการศึกษาพบว่าในการวิจัยก่อนหน้านี้ระบุว่า คนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงมักจะมีงานผูกพันในงานสูงกว่า ดังนั้นการศึกษาในบริบทของวิชาชีพครูสะท้อนให้เห็นว่าหากบุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและความพอใจกับงาน ทั้งนี้ผลลัพธ์สามารถนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง และจากการศึกษารูปแบบระยะยาว (Longitudinal study) จำนวน 4 ครั้ง ของ Schmitt & Scheibe (2022) ศึกษาความสามารถในบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (fixed mindset) กับบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (growth mindset) ในกลุ่มพนักงานประจำรวมทั้งสิ้น 709 คน โดยในการศึกษาครั้งที่ 3 พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองระยะที่ 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 3 ($r = 0.33,$

$p < 0.01$) และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระยะที่ 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 3 ($r = 0.43, p < 0.01$)

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

Cui & Chen (2016) ทำการศึกษากับพนักงานรุ่นใหม่ (เกิดหลังปี ค.ศ. 1980) จำนวน 475 คน จากบริษัทในประเทศจีนจำนวน 57 แห่ง พบว่า อัตลักษณ์การมุ่งอนาคตการทำงานอย่างโดดเด่น (Future Work Self Salience) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน (work engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.22, p < 0.01$) และมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.35, p < 0.01$)

นอกจากนี้งานวิจัยการวิเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) ของ Rudolph et al. (2017) และการศึกษาของ Johnston (2018) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน (engagement)

สรุปได้ว่า การเกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพแม้ในบริบทที่แตกต่างกันและมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่แตกต่างกันก็สามารถนำไปสู่การเกิดขึ้นของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพได้เช่นกัน นอกจากนี้ การศึกษาอิทธิพลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพด้วยความสามารถในการปรับตัวในอาชีพเป็นตัวแปรคั่นกลางก็สามารถนำไปสู่การเกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพได้ ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถนำไปสู่สมมติฐานการวิจัยในการศึกษานี้ได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความพร้อมในการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวในอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน อาทิ การวิเคราะห์อภิมานความสัมพันธ์ของความสามารถในการปรับตัวร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ของ Rudolph et al. (2017) และการศึกษาของ Johnston (2018) ที่พบว่าปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต่อการยึดมั่น

ผู้พ้นทางอาชีพ อีกทั้งยังพบอีกว่า มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผู้พ้นทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปร ส่งผ่านซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในอดีต ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐาน การวิจัยที่ 6 และ 7 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผู้พ้น ทางอาชีพของนักศึกษา โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผู้พ้นทางอาชีพของนักศึกษา โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาล

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอรายละเอียดที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาลทั้งการให้นิยามความหมาย และบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ซึ่งมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

6.1 ความหมายของอาชีพพยาบาล (Nurse)

Gray (2022) ระบุว่า อาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความน่านับถือไม่ว่าจะด้วยหน้าที่และความเชี่ยวชาญพิเศษหลายประการ โดยทั่วไปพยาบาลมีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย คัดแยกผู้ป่วย ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วย และให้การดูแลผู้ป่วย ผู้พิการ และผู้ที่เสียชีวิต นอกจากนี้พยาบาลมีหน้าที่หลายประการในการดูแลผู้ป่วย เช่น การเจาะเลือด การทดสอบวินิจฉัย การอ่านแผนภูมิ การฉีดยา การประเมินผู้ป่วย และการใช้ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และ Hamad & Bah (2022) ได้ยึดนิยามของ American Nurses Association ที่กำหนดว่าเป็นวิชาเฉพาะที่ผสมผสานวิทยาศาสตร์การพยาบาลเข้ากับข้อมูลและวิทยาศาสตร์เชิงวิเคราะห์ที่หลากหลายเพื่อระบุกำหนด จัดการ และสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และภูมิปัญญาเชิงการพยาบาล นอกจากนี้ ในบริบทของประเทศไทย ศาสตร์พยาบาลและสาธารณสุข (2555) เสนอว่า การกระทำในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยเพื่อบรรเทาโรคและ/หรือยับยั้งการลุกลามของโรค รวมถึงการประเมินอาการ การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค ทั้งนี้ ตามหลักการวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล และกระทรวงสาธารณสุข (2561) ได้กำหนดพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าด้านการพยาบาลจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล มีใบอนุญาตพยาบาลชั้น 1 หรือใบอนุญาตพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ยังใช้ได้อยู่ (ไม่ถูกระงับ เพิกถอน หรือหมดอายุ) ทำหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน

สรุปได้ว่า อาชีพพยาบาล หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัย หรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากาชาดไทยรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพฯ รวมถึงความมุ่งมั่นและสนใจของบุคคลที่จะนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพยาบาลในอนาคตโดยผ่านการเรียนรู้ การวิเคราะห์ เทคโนโลยี ทักษะด้านสังคม ตลอดจนทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานดูแลผู้เข้าใช้บริการ อาทิ ผู้ป่วย ผู้พิการ หรือผู้เสียชีวิต เป็นต้น

6.2 โครงสร้างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

โครงสร้างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ปรับปรุง พ.ศ. 2565) ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีการกำหนดเกี่ยวกับรายละเอียดของโครงสร้างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ไว้ว่า จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดระยะเวลา 4 ปีการศึกษาไม่น้อยกว่า 133 หน่วยกิต รายละเอียดดังนี้

หมวดวิชาศึกษาทั่วไป กำหนดให้นักศึกษาเรียนจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

หมวดวิชาเฉพาะ หมายถึง วิชาพื้นฐานวิชาชีพ และวิชาชีพการพยาบาลที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการพยาบาล รวมหน่วยกิตไม่ต่ำกว่า 93 หน่วยกิต ประกอบด้วย

6.2.1 กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพจำนวน 20 หน่วยกิต

6.2.2 กลุ่มวิชาชีพ จำนวน 73 หน่วยกิต จำแนกเป็น 1) รายวิชาภาคทฤษฎี 36 หน่วยกิต 2) รายวิชาภาคปฏิบัติ 37 หน่วยกิต

หมวดวิชาเลือกเสรี หมายถึง หลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในสาขาที่ตนเองสนใจ โดยสามารถเลือกรายวิชาในสาขาหรือคณะอื่นที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้หรือทักษะที่หลากหลาย จำนวนหน่วยกิตรวมไม่ต่ำกว่า 10 หน่วยกิต

โครงสร้างหลักสูตรมีการปรับปรุงเพื่อมุ่งเน้นการเรียนสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ และศักยภาพด้านวิชาชีพพยาบาล สามารถสร้างเสริม ป้องกัน และจัดการดูแลสุขภาพของประชาชนด้วยวิธีใหม่แบบองค์รวมและปฏิบัติการพยาบาลดูแลผู้ป่วยด้วยความเอาใจใส่ตามมาตรฐานการบริการและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

6.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาล

6.3.1 กองการพยาบาล (2561) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพเป็นการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตและบทบาทของพยาบาล อย่างไรก็ตาม พยาบาลไม่เพียงแต่มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อดูแลผู้ป่วยโดยตรงเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่ดูแลบริการผู้ป่วยให้มีคุณภาพและ

ประสิทธิผลสูงสุด จึงต้องมีความรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจเป็นงานธุรการหรืองานทางคลินิก ทั้งนี้บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 2 ลักษณะ

6.3.1.1 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพตามโครงสร้างของส่วนราชการส่วนภูมิภาคเป็นบทบาทและความรับผิดชอบที่มีขอบเขตการปฏิบัติงานพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยซึ่งกำหนดโดยระดับพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ปก.) ระดับชำนาญการ (ชก.) ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) และระดับทรงคุณวุฒิ (ทว.) ในกรณีนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานตามโครงสร้างของส่วนราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

6.3.1.2 บทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลตามงานของสถานบริการสุขภาพเป็นหน้าที่ของพยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ เป็นความรับผิดชอบในด้านการบริหารหรือทางคลินิก รวมถึงพยาบาลผู้จัดการรายกรณี พยาบาลปฏิบัติการขั้นสูง หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้าพยาบาล

6.3.2 ศาสตร์พยาบาลและสาธารณสุข (2555) กล่าวว่า บุคลากรทางการพยาบาลมีบทบาทสำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพการบริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ทั้งนี้งานพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ใช้กระบวนการทางการพยาบาลซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่มีขั้นตอนเฉพาะ ดังตารางที่ 1 ตาราง 1 ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

กระบวนการพยาบาล	กระบวนการแก้ไขปัญหา
1. การประเมินอาการผู้ป่วย	1. การค้นข้อมูล/ข้อเท็จจริงเพื่อระบุปัญหา
2. การวินิจฉัยทางการพยาบาล	2. การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหา
3. การวางแผนการพยาบาล	3. การหาแนวทางการจัดการปัญหา
4. การปฏิบัติการพยาบาล	4. การลงมือจัดการปัญหา
5. การประเมินผล	5. การติดตามประเมินผลของการจัดการปัญหา

6.3.2.1 หน้าที่หลักของวิชาชีพพยาบาล ไม่เพียงแต่การปฏิบัติหน้าที่และดูแลผู้เข้าใช้บริการแต่ครอบคลุมหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งหมดที่พยาบาลต้องปฏิบัติ รวมถึงการดูแลผู้ป่วย การประเมินและวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ การให้การศึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อฟื้นฟูสุขภาพของผู้เข้าใช้บริการ การทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ และการปฏิบัติตามมาตรฐาน

วิชาชีพ ตลอดจนการติดต่อบุคลากรภายนอกเพื่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ สังคม การขนส่งรถพิกศพ ร้านขายยา และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6.3.2.2 หน้าที่หลักทางคลินิกของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะงานดังต่อไปนี้

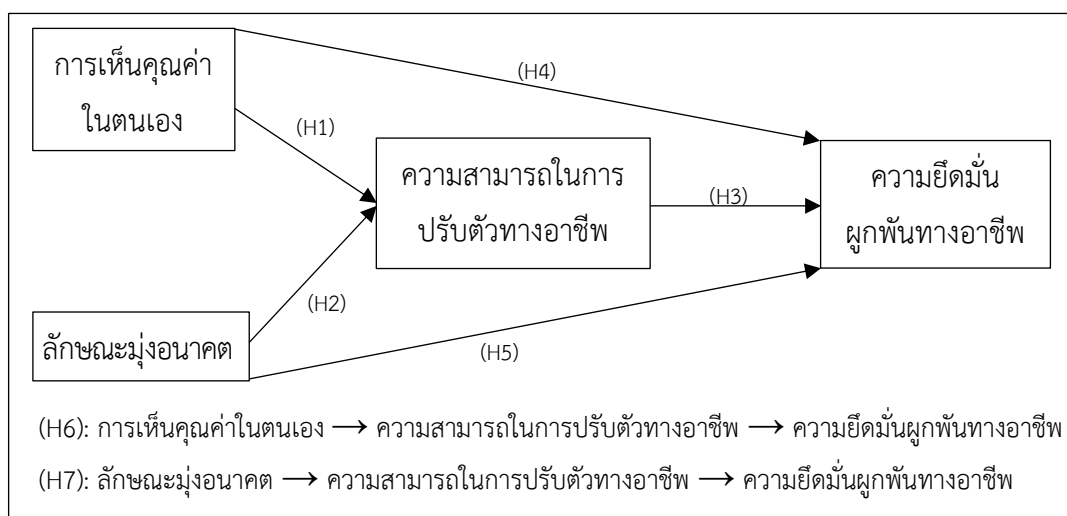
- (1.) การประเมิน (Assessment)
- (2.) การจัดการความทุกข์จากอาการ (Symptom Distress Management)
- (3.) การปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อบังคับเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย (Provision for Patient Safety)
- (4.) การป้องกันภาวะแทรกซ้อน (Prevention of complication)
- (5.) การดูแล/ติดตามผลผู้ป่วย (Continuing of care)
- (6.) การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อป้องกันฟื้นฟูสุขภาพ
- (7.) ความพึงพอใจผู้ป่วย (Enhancement of patient satisfaction)

การให้บริการที่มีคุณภาพและนำหลักสัมพันธภาพมาปรับใช้ในการสื่อสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ป่วย

จากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลสรุปได้ว่า พยาบาลมีบทบาทและความรับผิดชอบที่ครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารจัดการ และดูแลผู้ป่วยด้วยความรู้ ทักษะ และความเอื้ออาทรตามมาตรฐานการบริการ เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดความรู้สึกรับรู้ถึงการเข้ารับบริการ

7. การพัฒนากรอบแนวคิดในงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ Rudolph et al. (2017) ที่วิเคราะห์อิทธิพลความสัมพันธ์ของความสามารถในการปรับตัวร่วมตัวแปรอื่น ๆ อาทิ ความพร้อมในการปรับตัวในอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การตอบสนองต่อการปรับตัว และผลลัพธ์ของการปรับตัวโดยกรอบการสร้างแบบจำลองดังกล่าวมีรากฐานมาจากทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพของ Savickas (2005) เพื่อนำมาใช้อธิบายเส้นทางการไปสู่ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยผ่านตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นตัวแทนมิติความพร้อมในการปรับตัวในอาชีพ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต นำมาร่วมการอธิบายในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากภาพที่ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัยสามารถสรุปสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 (H1) : การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา (Duffy, 2010; van Vianen et al., 2012; Cai et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Ataç et al., 2018; Hui et al., 2018; Kvasková et al., 2018; Marcionetti & Rossier, 2021; Nikander et al., 2022; Gori et al., 2022)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 (H2) : ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา (Tolentino et al., 2013; Sia et al., 2015; ; Rudolph et al., 2017; Handoyo & Sulistiani, 2018; Johnston, 2018; Fusco et al., 2019; Oztemel & Yıldız-Akyo, 2021; Yang et al., 2024)

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 (H3) : ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อมั่นผู้กพันทางอาชีพของนักศึกษา (Dumulescu et al., 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016; Saraswati et al., 2021; Arlina & Aprilianti, 2021; Çarkıt, 2022; Hartung et al., 2022; Sou et al., 2022; Su et al., 2022; Schmitt & Scheibe, 2022; Zyberaj et al., 2022; สุภสร อยู่วรรณกุล, 2563)

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 (H4) : การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อมั่นผู้กพันทางอาชีพของนักศึกษา (Rudolph et al., 2017; Pathardikar et al., 2019; Schmitt & Scheibe, 2022)

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 (H5) : ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อมั่นผู้กพันทางอาชีพของนักศึกษา (Cui & Chen, 2016; Rudolph et al., 2017)

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 (H6) : การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่น
ผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน
(Rudolph et al., 2017; Johnston, 2018)

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 (H7) : ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทาง
อาชีพของนักศึกษาโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Rudolph et al.,
2017; Johnston, 2018)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง : บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3-4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 217 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ระดับชั้นปีที่ 3-4 ในปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ของ Kline (2005) ซึ่งระบุว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรเป็น 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ โดยงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการเก็บข้อมูล คือ จำนวน 80 คน นอกจากนี้ Kline's (2005 as cite in Memon et al., 2020) ระบุว่า กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์ควรมีอย่างน้อย 100 คน เพื่อป้องกันข้อมูลไม่ได้รับการตอบกลับ และความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 160 คน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และพิจารณาเกณฑ์คัดเข้าของนักศึกษาพยาบาลที่มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน โดยจำแนกเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 61 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 85.63

ตาราง 2 จำนวนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

คณะ	ระดับชั้นปี	ประชากร (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	แบบสอบถาม ที่ส่ง	แบบสอบถามที่ ผ่านเกณฑ์คัดเข้า	สัดส่วน (ร้อยละ)
พยาบาล	ชั้นปีที่ 3	107	49.31	80	61	44.53
ศาสตร์	ชั้นปีที่ 4	110	50.69	80	76	55.57
รวม		217	100.00	160	137	100.00

1.3 เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria)

1. นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ยินยอมให้ความร่วมมือการตอบแบบสอบถาม

1.4 เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1. นักศึกษาที่มีความดงใจ หรือมีความสนใจเปลี่ยนสายงานหลังสำเร็จการศึกษา

2. ความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ คำถาม ประกอบด้วย (1.)เพศ (2.)ระดับชั้นปี (3.)อายุ (4.) ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตัวเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม Occupational Engagement Scale–Student ของ Cox et al. (2015) และดำเนินการปรับภาษาเพื่อให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา ตัวอย่างคำถามเช่น “ฉันมักพูดคุยเกี่ยวกับความสนใจในอาชีพพยาบาลของฉันกับเพื่อน หรือครอบครัว” หรือ“การฝึกปฏิบัติการพยาบาลทำให้ฉันสนใจประกอบอาชีพพยาบาลในอนาคต” เป็นต้น แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด

1. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ มีดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2553)

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(5 - 1)}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

ได้ค่าอันตรภาคของระดับของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในระดับมาก

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในระดับน้อย

2.2 แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) ฉบับภาษาไทยของ สุรวุฒิ อัสสพันธุ์ และ เสมอภาญจน์ ไสภณศิริรักษ์ (2561) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Savickas & Porfeli (2012) ผู้วิจัยดำเนินการปรับภาษาเพื่อให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาโดยวัดผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 มิติของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่

- (1) ด้านความมั่นใจ เช่น “ฉันสามารถฝึกปฏิบัติการพยาบาลได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ”
- (2) ด้านการควบคุมตน เช่น “ฉันจะรับผิดชอบการเรียนรู้พยาบาลอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะเกิดสิ่งใดขึ้น”
- (3) ด้านความตระหนัก เช่น “ฉันศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานพยาบาลที่ฉันปฏิบัติในอนาคต” และ
- (4) ด้านความสนใจใคร่รู้ เช่น “ฉันสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพพยาบาล” แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด

1. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ มีดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร (ฐศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(5 - 1)}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

ได้ค่าอันตรภาคของระดับของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับมาก

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับน้อย

2.3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามองค์ประกอบด้านมุมมองต่ออนาคตฉบับภาษาไทยของ ญาณิศา จักรกลม และคณะ (2559) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Zimbardo & Boyd (1999) มาใช้สำหรับศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคตของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการปรับภาษาเพื่อให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา ตัวอย่างคำถามเช่น “ฉันวางแผนล่วงหน้าก่อนเริ่มลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล” หรือ “ฉันรู้สึกกังวลหากจัดทำรายงานการวางแผนการพยาบาลผู้ป่วยไม่เสร็จตามกำหนด” เป็นต้น ซึ่งข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด

1. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตที่มีความหมายทางบวก ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11 และ 12

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตที่มีความหมายทางลบ ได้แก่ ข้อที่ 6

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

3. เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(5 - 1)}{3}$$

$$= 1.33$$

ได้ค่าอันตรภาคของระดับของลักษณะมุ่งอนาคต ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง นักศึกษามีลักษณะมุ่งอนาคตในระดับมาก

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง นักศึกษามีลักษณะมุ่งอนาคตในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง นักศึกษามีลักษณะมุ่งอนาคตในระดับน้อย

2.4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตัวเอง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความรู้สึกลึกต่อตนเองฉบับภาษาไทย ของ ทินกร วงศ์ปาริณย์ และ ณหทัย วงศ์ปาริณย์ (2554) ที่พัฒนามาจากแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Rosenberg self-esteem scale: RSE) ของ Rosenberg (1965) และดำเนินการปรับภาษาเพื่อให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ฉันสามารถเผชิญกับความกดดันและผ่านพ้นไปได้ด้วยดี” หรือ “ฉันรับรู้ข้อดีของตัวเองและพร้อมที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น” เป็นต้น แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด

1. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตัวเองที่มีความหมายทางบวก ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 และ 10

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตัวเองที่มีความหมายทางลบ ได้แก่ ข้อที่ 2

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

3. เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(5 - 1)}{3}$$

$$= 1.33$$

ได้ค่าอันตรภาคของระดับของการเห็นคุณค่าในตัวเองดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง นักศึกษามีการเห็นคุณค่าในตัวเองในระดับมาก

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง นักศึกษามีการเห็นคุณค่าในตัวเองในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง นักศึกษามีการเห็นคุณค่าในตัวเองในระดับน้อย

3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการปรับภาษาของแบบสอบถาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นผู้ค้นพบทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

3.2 กำหนดนิยามศัพท์ตัวแปรที่ใช้ศึกษา และสร้างตารางการวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ศึกษา รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถามที่ต้องการนำมาศึกษาในบริบทของนักศึกษาพยาบาล

ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความเชื่อมั่นผู้ค้นพบทางอาชีพ	ความเชื่อมั่นผู้ค้นพบทางอาชีพ	9	1-9
รวม		9 ข้อ	
2. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	(1) ด้านความมั่นใจ	6	1-6
	(2) ด้านการควบคุมตน	6	7-12
	(3) ด้านความตระหนัก	6	13-18
	(4) ด้านความสนใจใคร่รู้	6	19-24
รวม		24 ข้อ	
3. ลักษณะมุ่งอนาคต	ลักษณะมุ่งอนาคต	13	1-13
รวม		13 ข้อ	
4. การเห็นคุณค่าในตนเอง	การเห็นคุณค่าในตนเอง	10	1-10
รวม		10 ข้อ	

3.3 ร่างแบบสอบถามที่ต้องการศึกษาโดยดำเนินการปรับภาษาให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งแบบสอบถามจากต่างประเทศ คือ แบบสอบถาม Occupational Engagement Scale–Student ของ Cox et al. (2015) และแบบสอบถามฉบับภาษาไทย ได้แก่ แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ของ สุวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอภากรณ์

โสภณศิริรักษ์ (2561) แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมุมมองต่ออนาคต ของ ญาณิศา จักรกลม และคณะ (2559) และแบบสอบถามความรู้สึกต่อตนเอง ของ ทินกร วงศ์ปการันย์ และณัทย วงศ์ปการันย์ (2554) ผู้วิจัยนำมาปรับภาษาให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (รายนามผู้เชี่ยวชาญนำเสนอไว้ในภาคผนวก ข) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา และความครอบคลุมและการสอดคล้องตามนิยามศัพท์ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยได้ค่า $IOC = 0.67 - 1.00$ พร้อมนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำในการปรับให้เข้ากับบริบทของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความยืดหยุ่น ผูกพันทางอาชีพจากจำนวน 9 ข้อ เหลือจำนวน 8 ข้อ และแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต จากจำนวน 13 ข้อ เหลือจำนวน 12 ข้อ ส่วนแบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองผู้วิจัยดำเนินการปรับภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 54 ข้อ

3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่งที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 100 ชุด ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงโดยมีช่วงวัย และบริบทของสถาบันการศึกษาที่ใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach α - Coefficient) โดยเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับข้อตกลงเบื้องต้น (Rule of Thumb) ของ George & Mallery (2016) ที่ระบุว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มากกว่า 0.90 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ค่าระหว่าง 0.80 - 0.89 มีระดับค่าความเชื่อมั่นในเกณฑ์ดี ค่าระหว่าง 0.70 - 0.79 มีระดับค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์พอใช้ (สามารถยอมรับได้) ค่าระหว่าง 0.60 - 0.69 มีระดับค่าความเชื่อมั่นในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ค่าระหว่าง 0.50 - 0.59 มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับต่ำ และค่าที่น้อยกว่า 0.50 มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้

ผลจากการนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 100 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.97 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับดี ถึง ดีมาก ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ($n = 100$)
1. ความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ	8 ข้อ	0.90
2. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ	24 ข้อ	0.97
2.1 ด้านความมั่นใจ	6 ข้อ	0.87
2.2 ด้านการควบคุมตน	6 ข้อ	0.89
2.3 ด้านความตระหนัก	6 ข้อ	0.90
2.4 ด้านความสนใจใคร่รู้	6 ข้อ	0.89
3. ลักษณะมุ่งอนาคต	12 ข้อ	0.86
4. การเห็นคุณค่าในตนเอง	10 ข้อ	0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอรับการอนุมัติจากคณะกรรมการฯ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ และอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2566 หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-277/2566 (รายละเอียดการอนุมัติอยู่ในภาคผนวก ก) โดยผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และรายละเอียดในการทำแบบสอบถาม อีกทั้งชี้แจงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและวิเคราะห์ผลเป็นภาพรวมเท่านั้น

4.2 ติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเสนอขอพบตีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.3 ติดต่อและขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ผู้ดูแลนักศึกษาพยาบาลในการขอเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์

4.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2567 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

5.1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2.1 วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้สำหรับนำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และ ค่าความโด่ง (Ku) สำหรับวิเคราะห์ระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

5.2.2 วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยมีตัวแปรส่งผ่าน (mediator) คือ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เพื่อวิเคราะห์และทดสอบอิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ด้วยการวิเคราะห์ bootstrapping (Preacher & Hayes, 2004)

(1.) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เป็นการพิจารณาความเหมาะสมของโมเดลการวัดตัวของแปรด้วยค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลซึ่งค่าสถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพิจารณาโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติ Chi-square ค่า p -value ค่า RMSEA ค่า CFI และค่า TLI รายละเอียดการพิจารณาสามารถพิจารณาได้ดังนี้ (Kline, 2005; Beauducel & Herzberg, 2006)

- ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) คือ ค่าสถิติที่นำมาทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยเกณฑ์การพิจารณาค่า Chi-square ควรอยู่ในระดับต่ำ และเพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียงที่อาจเกิดจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง ควรพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล

- ความน่าจะเป็นทางสถิติ (p -value) การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) สำหรับการพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติควรมีค่ามากกว่า 0.05 หรือไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (p -value > 0.05) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์

- ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) หรือค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 จะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และหากค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0.05 - 0.08 จะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากมีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าค่ามากกว่า 0.10 จะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

- ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) หรือค่า CFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก

- ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (Tucker-Lewis index: TLI) เป็นดัชนีวัดความสอดคล้องความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาควรมีค่ามากกว่า 0.95 ขึ้นไป จึงจะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 5 เกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) (Kline, 2005; Beauducel & Herzberg, 2006)

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2)	ควรอยู่ในระดับต่ำ (ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียงที่อาจเกิดจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง ควรพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล)
ความน่าจะเป็นทางสถิติ (p -value)	ควรมีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 หรือไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (p -value > 0.05)
ค่าดัชนี RMSEA	ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี
ค่าดัชนี CFI	ควรค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ขึ้นไป
ค่าดัชนี TLI	ควรค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 ขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
2. M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. C.V.	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)
5. Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Sk)
6. Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Ku)
7. DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
8. IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
9. TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)
10. R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlation: R-square)
11. p-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
12. β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loadings)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ และร้อยละ เพื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	10	7.30
หญิง	127	92.70
รวม	137	100.00
2. ระดับชั้นปี		
ชั้นปีที่ 3	61	44.53
ชั้นปีที่ 4	76	55.47
รวม	137	100.00
4. ความตั้งใจปฏิบัติงานในสายอาชีพ		
พยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา		
ทำงานในสายงานพยาบาล	137	100.00
รวม	137	100.00

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 ในปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 137 คน จากการวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง รองลงมา เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 92.70 ($n = 127$) และ 7.30 ($n = 10$) ตามลำดับ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างศึกษาในระดับชั้นปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 55.47 ($n = 76$) รองลงมา ชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 44.53 ($n = 61$) ตามลำดับ มีช่วงอายุตั้งแต่ 19 ไปจนถึง 24 ปี ($M = 21.26$, $SD = 1.34$) และนักศึกษาที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานในสายอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในสายงานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 100.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้โดยวิเคราะห์ระดับของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.44$) การเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = 0.51$) ลักษณะมุ่งอนาคตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24$, $SD = 0.47$) และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย(C.V.) ของตัวแปร พบว่า อยู่ระหว่าง 10.16 – 13.95 โดยตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพมีการกระจายตัวของข้อมูลมากที่สุด (C.V.= 13.95) รองลงมา การเห็นคุณค่าในตนเอง (C.V. = 11.92) ลักษณะมุ่งอนาคต (C.V. = 11.19) และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ(C.V. = 10.16) นอกจากนี้ค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า อยู่ระหว่าง -1.09 - -1.38 ส่วนการพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปร พบว่า อยู่ระหว่าง 0.90 – 1.83 ทั้งนี้ ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปรมีการกระจายข้อมูลที่มีค่าไม่เกิน ± 2 จะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (hair., et. al, 2022) รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยจำแนกตามระดับชั้นปี

ตัวแปร		ค่าสถิติพื้นฐาน						ระดับ
		จำนวน (คน)	M	SD	C.V. (%)	Sk	Ku	
ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ			4.17	0.58	13.95	-1.38	1.83	มาก
ระดับชั้นปี	ชั้นปีที่ 3	61	4.41	0.36	8.09	-	-	
	ชั้นปีที่ 4	76	3.97	0.65	16.34	-	-	
รวม		137						
ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ			4.32	0.44	10.16	-1.13	0.21	มาก
ระดับชั้นปี	ชั้นปีที่ 3	61	4.43	0.27	6.17	-	-	
	ชั้นปีที่ 4	76	4.24	0.52	12.33	-	-	
รวม		137						

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยจำแนกตามระดับชั้นปี (ต่อ)

ตัวแปร		ค่าสถิติพื้นฐาน						ระดับ
		จำนวน (คน)	M	SD	C.V. (%)	Sk	Ku	
ลักษณะมุ่งอนาคต			4.24	0.47	11.19	-1.09	1.42	มาก
ระดับชั้นปี	ชั้นปีที่ 3	61	4.38	0.32	7.27	-	-	
	ชั้นปีที่ 4	76	4.12	0.54	13.21	-	-	
รวม		137						
การเห็นคุณค่าในตนเอง			4.31	0.51	11.92	-1.16	0.90	มาก
ระดับชั้นปี	ชั้นปีที่ 3	61	4.45	0.34	7.59	-	-	
	ชั้นปีที่ 4	76	4.20	0.60	14.29	-	-	
รวม		137						

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 4 ตัวแปร แบ่งได้เป็น 6 คู่ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.80 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ กับ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.80 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ลักษณะมุ่งอนาคต และ การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.80 0.67 และ 0.61 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันในการทำนายตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ เป็นการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นผ่านการวิเคราะห์ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (variance inflation factor : VIF) ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.22 ถึง 3.18 และค่า Tolerance ระหว่าง 0.31 ถึง 0.45 ซึ่งผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นของ Hair et al. (2010) ที่ระบุว่า ค่า VIF ไม่ควรสูงกว่า 5 และค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.20 ดังนั้นการวิเคราะห์ปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) สรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รายละเอียดตามตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF และค่า Tolerance ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ($n = 137$)

ตัวแปร	การเห็นคุณค่า ในตนเอง	ลักษณะ มุ่งอนาคต	ความสามารถ ในการปรับตัว ทางอาชีพ	ความยึดมั่น ผูกพันทาง อาชีพ
การเห็นคุณค่าในตนเอง	1			
ลักษณะมุ่งอนาคต	0.67**	1		
ความสามารถในการปรับตัว ทางอาชีพ	0.72**	0.79**	1	
ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ	0.61**	0.67**	0.80**	1
mean	4.31	4.24	4.32	4.17
SD	0.51	0.47	0.44	0.58
VIF	2.22	2.79	3.18	
Tolerance	0.45	0.36	0.31	

** $p < 0.01$

3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

ผลการวิเคราะห์โมเดลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 0.39, $df = 1$, p -value = 0.53, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00

เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้อง (model fit indices) พบว่า ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ สามารถรวมอธิบายความแปรปรวน (R^2) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ได้ร้อยละ 64

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าอิทธิพลโดยรวมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพที่สถิติระดับ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.30 ($\beta = 0.30, p < 0.05$) และเมื่อตรวจสอบค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($\beta = 0.06, p = 0.50$) และด้านอิทธิพลทางอ้อม พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สถิติระดับ 0.05 ($\beta = 0.24, p < 0.05$)

เช่นเดียวกันลักษณะมุ่งอนาคตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($\beta = 0.09, p = 0.40$) แต่ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สถิติระดับ 0.05 ($\beta = 0.37, p < 0.05$) และมีค่าอิทธิพลโดยรวม (total effect) เท่ากับ 0.46 ($\beta = 0.46, p < 0.05$)

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากที่สุด ($\beta = 0.54, p < 0.05$) รองลงมา คือการเห็นคุณค่าในตนเอง ($\beta = 0.35, p < 0.05$) ตามลำดับ ดังตาราง 9

เมื่อทำการทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ bootstrapping (Preacher & Hayes, 2004) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำจำนวน 5,000 ครั้ง และกำหนดการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95% (95% bias corrected confidence intervals) ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลการส่งผ่านระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (coeff = 0.24, CI = [0.13, 0.37]) และ ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลการส่งผ่านระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (coeff = 0.37, CI = [0.22, 0.59]) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาพยาบาลมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเมื่อมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

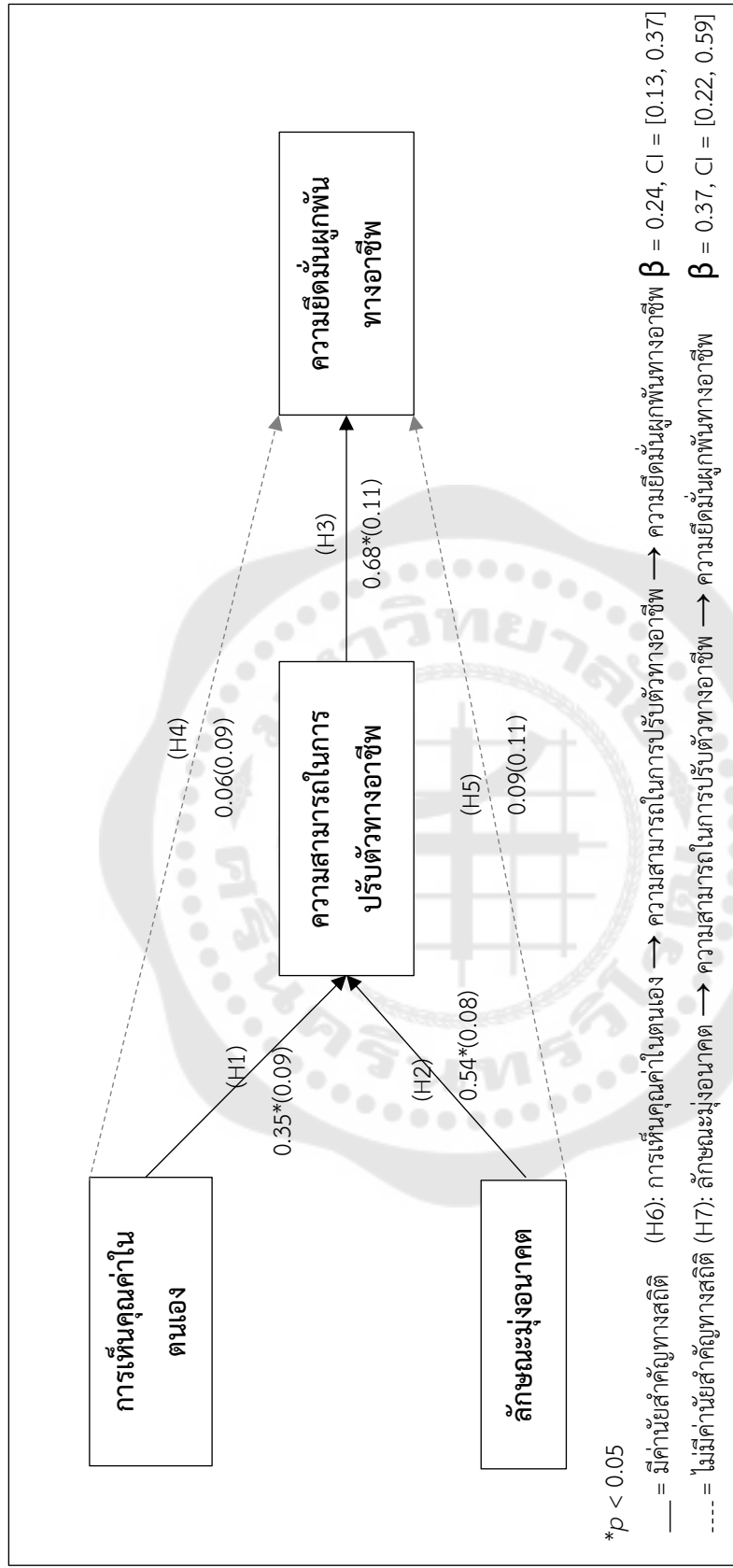
ผลการวิเคราะห์ข้างต้นเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และความยึดมั่น
ผูกพันทางอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน สามารถสรุป
รายละเอียดดังตาราง 9 และภาพประกอบ 5

ตาราง 9 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรตาม	ความยึดมั่นผูกพันทาง อาชีพ			ความสามารถในการปรับตัว ทางอาชีพ		
ตัวแปรต้น	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ความสามารถในการ ปรับตัวทางอาชีพ	-	0.68*	-	-	-	-
การเห็นคุณค่าในตนเอง	0.30*	0.06	0.24*	-	0.35*	-
ลักษณะมุ่งอนาคต	0.46*	0.09	0.37*	-	0.54*	-
ค่าสถิติ						
Chi-square = 0.39, $df = 1$, p -value = 0.53, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00, ค่า TLI = 1.00						
R-Square	0.64			0.67		

หมายเหตุ : TE คือ อิทธิพลโดยรวม, DE คือ อิทธิพลทางตรง, IE คือ อิทธิพลทางอ้อม

* $p < 0.05$



Chi-square = 0.39, $df = 1$, p -value = 0.53, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00

ภาพประกอบ 5 โมเดลเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผู้พันทางอาชีพของนักศึกษา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล และศึกษาอิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งมีสมมติฐานการวิจัย 7 ข้อ ได้แก่ (1) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา (2) ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา (3) ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา (4) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา (5) ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา (6) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ (7) ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3-4 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ทั้งนี้เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 137 คน คิดเป็นร้อยละ 85.63

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ผู้วิจัยใช้ คือ ความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์โมเดลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยมีตัวแปรส่งผ่าน (mediator) คือ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ใช้โปรแกรม M plus ทดสอบอิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพด้วยการวิเคราะห์ bootstrapping

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง รองลงมา เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 92.70 ($n = 127$) และ 7.30 ($n = 10$) ตามลำดับ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างศึกษาในระดับชั้นปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ

55.47 ($n = 76$) รองลงมา ชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 44.53 ($n = 61$) ตามลำดับ มีช่วงอายุตั้งแต่ 19 ไปจนถึง 24 ปี ($M = 21.26$, $SD = 1.34$) และนักศึกษาที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานในสายอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในสายงานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 100.00

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.44$) การเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = 0.51$) ลักษณะมุ่งอนาคตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24$, $SD = 0.47$) และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

2. อิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์โมเดลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 0.39, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.53$, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00 นอกจากนี้ ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ สามารถรวมอธิบายความแปรปรวน (R^2) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลได้ร้อยละ 64.0

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($\beta = 0.06$, $p = 0.50$) ทั้งนี้เมื่อตรวจสอบค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สถิติระดับ 0.05 ($\beta = 0.24$, $p < 0.05$)

ขณะเดียวกัน พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($\beta = 0.09$, $p = 0.40$) และเมื่อตรวจสอบค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สถิติระดับ 0.05 ($\beta = 0.37$, $p < 0.05$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับของทั้ง 4 ตัวแปรที่ศึกษา และผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำเสนอในการอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาพยาบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24$, $SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามระดับชั้นปี พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ($M = 4.38$, $SD = 0.32$) และชั้นปีที่ 4 ($M = 4.12$, $SD = 0.54$) มีลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับมากทั้งคู่ แสดงให้เห็นว่า การที่นักศึกษามีการเตรียมตัวและวางแผนอนาคตในวิชาชีพพยาบาลอย่างชัดเจนและมีเป้าหมายที่แน่นอน การมีลักษณะมุ่งอนาคตที่สูงทั้งในชั้นปีที่ 3 และ 4 อาจเกิดจากการได้รับการสนับสนุนและการแนะแนวจากสถาบันการศึกษา รวมถึงการที่พวกเขาได้รับประสบการณ์ในสนามจริงผ่านการฝึกงานและการปฏิบัติงานจริง ทำให้พวกเขามีความมั่นใจและมีทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน ความสม่ำเสมอของลักษณะมุ่งอนาคตที่สูงในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 ยังแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมการศึกษาและการฝึกอบรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะในการวางแผนและการมองอนาคตอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา ของ มาลีวัลเลิศสาครศิริ และวิลาวัลย์ เพ็งพานิช (2563) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตทางการเรียนอยู่ในระดับดีมาก ($M = 4.26$, $SD = 0.49$) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Alm et al. (2019) ที่ระบุว่า การตระหนักถึงความก้าวหน้าในงาน ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับอาชีพที่ตนดำรงอยู่เพื่อพร้อมรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น หรือนำความรู้มาเป็นสิ่งที่เอื้อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

1.2 ผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเองนักศึกษาพยาบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = 0.51$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลมีทัศนคติหรือมุมมองต่อตนเองในทิศทางบวกโดยรับรู้ว่าคุณค่า มีศักยภาพเช่นเดียวกับบุคคลอื่น รู้จักเคารพตนเอง พร้อมทั้งรู้จักความสามารถที่ตนเองมี ยอมรับในสิ่งที่ตนเป็น ไม่ด้อยค่าตนเอง และพัฒนาตนเองเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schmitt & Scheibe (2022) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$, $SD = 1.79$) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cherry (2022)

กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นส่งผลต่อการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา และนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.44$) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระดับมากถือได้ว่านักศึกษา มีการวางแผนเส้นทางการประกอบอาชีพ หลังสำเร็จการศึกษา มีความพยายาม มีความรับผิดชอบหน้าที่โดยไม่มีการผัดวันประกันพรุ่ง มีการพิจารณาเส้นทางวิชาชีพของตน เรียนรู้สิ่งใหม่ที่จะช่วยให้ตนเองมองเห็นเส้นทางอาชีพที่สนใจ ได้ชัดเจนมากขึ้น และประกอบกับการมีความมุ่งมั่นไปสู่การประกอบอาชีพตนตามสายงานที่ตนได้เรียนรู้มา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิไลพร สุขเจริญ และคณะ (2563) พบว่า เมื่อนักศึกษาพยาบาลได้เข้าไปดูแลช่วยเหลือและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยในสถานการณ์จริงนักศึกษาพยาบาลจะมีการปรับตัวและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างดีที่สุด เพื่อให้ผู้ป่วยมีความสุขสบาย โดยภายหลังการดูแลพบว่า ผู้ป่วยให้ความเป็นมิตรให้กำลังใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาพยาบาล ผลที่ตามมา คือ ความสุขใจและอิ่มเอมใจที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยและต้องการที่จะให้การดูแลผู้ป่วยอย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Neault & Pickerell (2011) ระบุว่า หากบุคคลรับรู้ถึงระดับความสามารถของตนและความท้าทายในงานอยู่ในระดับเหมาะสม จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการประกอบอาชีพที่เลือก และทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่สามารถรักษาสอดคล้องดังกล่าวไว้ได้นำไปสู่การถดถอยหรือการเพิกเฉยต่ออาชีพของตน

1.4 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = 0.58$) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพระดับมากถือได้ว่านักศึกษา มีความมุ่งมั่น ความมานะที่จะศึกษาจากหลายแหล่ง และลงมือปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมพยาบาลเพื่อศักยภาพของตนให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงพิมล นิมิตรอนันท์ และทินกร จักรหาร (2555) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยรวมของนักศึกษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 3.35$, $SD = 0.58$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2010) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่องานของตน อาทิ การมีความกระตือรือร้น (vigor) ความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกสนุกและพร้อมเผชิญความท้าทายในงาน มีความราบรื่น รู้สึกภาคภูมิใจต่องานของตน (dedication) และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน แม้บุคคลจะทำสิ่งอื่นแต่จะคำนึงถึงงานที่ต้องรับผิดชอบจนส่งผลให้บุคคลเกิดความยึดกับงาน (absorption) ซึ่งเป็นผลให้บุคคลไปสู่การเกิดความยึดมั่นในงานของตน นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิด Job Demand-Resources

(JD-R) model (Bakker & Demerouti, 2007) ที่ระบุว่า ข้อเรียกร้องจากงาน (job demands) เป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร หรือปัจจัยที่องค์กรต้องการกระตุ้นให้บุคคลดึงศักยภาพของตนมาปรับใช้ในงาน และทรัพยากรในงาน (job resources) เป็นสิ่งที่เอื้อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือดำรงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานซึ่งอาจนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่องาน (engagement) อาทิ การให้ข้อมูลตอบกลับ (feedback) ความอิสระในงาน (autonomy) การสนับสนุนทางสังคม (social support) และหัวหน้างาน (supervisory) เป็นต้น หากปัจจัยข้อเรียกร้องจากงาน และทรัพยากรในงานที่บุคลากรได้รับอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร และอาจนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่องาน

2. บทบาทของลักษณะมุ่งอนาคตและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของลักษณะมุ่งอนาคตที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($\beta = 0.09, p = 0.40$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้งสองตัวแปร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพมากกว่า เช่น ความพึงพอใจในงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกผูกพันและยึดมั่นต่ออาชีพพยาบาลมากกว่าลักษณะมุ่งอนาคต โดยการที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพที่สูงขึ้น การศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในวิชาชีพพยาบาลไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากหลายปัจจัยที่ต้องได้รับการพิจารณาร่วมกันเพื่อสนับสนุนและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น (สุภสร อยู่วรรณกุล, 2563) ดังงานวิจัยของทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อยแต่ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) ($F = 0.77, p > 0.05$) ดังทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม ของดวงเดือน พันธุนาวิณ (2538) ที่ระบุถึงคุณลักษณะจิตของบุคคล สาเหตุทางจิตใจ และพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งโดยลักษณะมุ่งอนาคตเป็นส่วนที่ได้รับการพัฒนามาจากคุณลักษณะทางจิตจนนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่ดีต่อสังคมและการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะมุ่งอนาคตของ Nurmi (1991) ในมิติการประเมินผล (evaluation) ซึ่งเชื่อมโยงเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลสนใจและคาดหวังว่าจะได้รับจริง นอกจากนี้ Nurmi

(2005) ระบุเพิ่มเติมว่า มิติแรงจูงใจจะเพิ่มหรือลดลงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคล หากบุคคลมีระดับแรงจูงใจน้อยจะแสดงออกถึงความกลัว ความวิตกกังวล ความสงสัย หรือความไม่มั่นใจ ในเส้นทางอนาคตของตนเอง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะแสดงออกโดยมีความมุ่งมั่น และเพียรพยายามไปสู่เป้าหมาย และในขั้นการประเมินผลระยะไปถึงการตัดสินใจของบุคคลจะมาจากความรู้สึกของตนเองเข้ามาร่วมประเมินอนาคตของตนเองซึ่งที่เกี่ยวข้องถึงคุณลักษณะของบุคคล และการตระหนักถึงผลดีหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนเองล้วนมีผลต่อการนำมาประเมินการไปสู่อนาคต

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพที่สถิติระดับ 0.05 ($\beta = 0.06, p = 0.50$) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่อยู่ตรงกลางระหว่างแพทย์และผู้รับบริการ พยาบาลมีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยโดยตรง ประสานงานระหว่างผู้ป่วยและแพทย์ และมักต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดที่กำหนดโดยระบบการแพทย์ ซึ่งทำให้พยาบาลมีอิสระน้อยกว่าบุคลากรในสายวิชาชีพอื่น ๆ การที่พยาบาลไม่ได้มีอำนาจตัดสินใจเท่าเทียมกับแพทย์ และต้องรับมือกับความคาดหวังสูงจากผู้ป่วย อาจส่งผลให้พวกเขาารู้สึกว่าการเห็นคุณค่าในตนเองไม่ได้มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนจากองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow & Lewis, 1987) สามารถช่วยอธิบายได้ว่าบุคลากรพยาบาลอาจให้ความสำคัญกับความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในอาชีพ และการยอมรับในองค์กร มากกว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นหลักแต่การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลอย่างมากต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจาก การมีความเชื่อในคุณค่าของตนเองจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความผูกพันต่อวิชาชีพตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของการเรียนรู้และฝึกฝนในสาขาพยาบาลทำให้นักศึกษาพยาบาลมีความก้าวหน้าและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ (อังคณา หมอนทอง และคณะ, 2564) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปร พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักศึกษาบางส่วนเกิดความไม่แน่ใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลหลังสำเร็จการศึกษา โดยนักศึกษาที่ตอบอื่น ๆ ได้แก่ อาจทำงานพยาบาลก่อนแล้วเปลี่ยนอาชีพอื่นภายหลัง, Influencer, ทำงานทั้งในสายพยาบาลและไปหารธุรกิจส่วนตัว) ร้อยละ 2.11 และนักศึกษาตัดสินใจเปลี่ยนสายงาน (ได้แก่ เหตุผลด้านสุขภาพ และทำงานเกี่ยวกับการดูแลสาธารณประโยชน์) ร้อยละ 1.41 อย่างไรก็ตาม การแสดงออกของนักศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่า

นักศึกษาที่มีความสนใจในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองไปสู่การประกอบวิชาชีพพยาบาลหลังสำเร็จ การศึกษาแต่อาจเกิดความไม่มั่นใจ หรือความลังเลใจที่จะดำรงในวิชาชีพพยาบาล ดังนั้น การสร้างความเชื่อในคุณค่าของตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยึดมั่นและความผูกพันทาง อาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schmitt & Scheibe (2022) พบว่า การเห็น คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($r = 0.33$) ความสามารถในการ ปรับตัวทางอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ($r = 0.43$) นอกจากนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Pathardikar et al. (2019) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง บุคคลจะมีแนวโน้มของการเกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพสูงตามด้วยเช่นกัน ดังนั้น การศึกษา ในบริบทของอาชีพคุณครูสะท้อนให้เห็นว่าหากบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะส่งผลให้ บุคคลเกิดความผูกพันในงาน และเกิดความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกันซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสามารถ นำไปสู่การเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิด Job Demand-Resources (JD-R) model ของ Bakker & Demerouti (2008) ที่อธิบายว่า ทรัพยากร บุคคล (personal resource) เป็นสิ่งที่บุคคลจะแสดงออกแตกต่างกันไป โดยการเห็นคุณค่าใน ตนเองนับเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากทรัพยากรงานและเชื่อมโยง ไปถึงความรู้สึกผูกพันในงานด้วย (engagement)

3. บทบาทการเป็นแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่มีต่อ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ และทฤษฎี พัฒนาการด้านอาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการตอบสนองต่อการปรับตัวทางอาชีพ และสามารถ นำไปสู่ผลลัพธ์ทางอาชีพได้ (Savickas, 2013; Rudolph et al., 2017) การศึกษาครั้งนี้มีปัจจัย ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุตัวแทนมิติความพร้อม ในการปรับตัวมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแทนมิติความสามารถในการปรับตัว และมีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเป็นตัวแทนมิติผลลัพธ์ทางการปรับตัวทางอาชีพ

จากการตรวจสอบค่าอิทธิพลทางอ้อมของลักษณะมุ่งอนาคตต่อความยึดมั่นผูกพันทาง อาชีพ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถ ในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สถิติระดับ 0.05 ($\beta = 0.37, p < 0.05$) และมีค่าอิทธิพล

โดยรวม เท่ากับ 0.47 ($\beta = 0.47, p < 0.05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zyberaj et al. (2022) พบว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระยะที่ 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพในระยะที่ 2 ($r = 0.32, p < 0.001$) นอกจากนี้ยังพบว่ามิติอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 2 ($\beta = 0.29, SE = 0.11$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rudolph et al. (2017) ที่กล่าวว่าอิทธิพลทางอ้อมของลักษณะมุ่งอนาคตอาจทำให้พวกเขามีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้บทบาทและลักษณะมุ่งอนาคตที่มีความเชื่อมั่น และรักในงานที่ทำ อาจช่วยส่งเสริมความมั่นใจและความเพียรในการทำงานอีกด้วย ในทางกลับกันความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ไม่ดี หรือการไม่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้พวกเขารู้สึกไม่มั่นใจเกี่ยวกับอาชีพที่ตัดสินใจเลือก ดังนั้น การส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตที่มีความเชื่อมั่น และมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพยาบาลที่มีคุณภาพ และมีความเชี่ยวชาญในอนาคต

ขณะเดียวกันผลการวิจัย พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สถิติระดับ 0.05 ($\beta = 0.24, p < 0.05$) และมีค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.30 ($\beta = 0.30, p < 0.05$) ซึ่งการเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองช่วยสร้างความมั่นใจในทักษะและความสามารถของตนเองในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการมีความเชื่อในคุณค่าของตนเองสะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองในอาชีพทางการแพทย์ซึ่งเป็นผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน พร้อมทั้งอาจเป็นผลไปสู่การเกิดการยึดมั่นและความผูกพันทางอาชีพที่ดีขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnston (2018) ที่พบว่าปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต่อความผูกพัน(engagement) และสอดคล้องกับ Alm et al. (2019) ที่ระบุว่า บุคคลจะตระหนักถึงความก้าวหน้าในงาน และไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับอาชีพที่ดำรงอยู่เพื่อพร้อมรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น หรือนำความรู้มาเป็นสิ่งที่เอื้อให้การทำงานมีความราบรื่นมากขึ้น ซึ่งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสามารถทำหน้าที่บทบาทของการส่งผ่านระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองสู่ความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ

ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ปรับปรุง พ.ศ. 2565) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีการกำหนดเป้าหมายการผลิตพยาบาลให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2579 โดยส่งเสริมให้บัณฑิตมีองค์ความรู้ มีสมรรถนะด้านการพยาบาล มีความสามารถในการปรับตัว สามารถรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสังคมพหุวัฒนธรรม สามารถนำความรู้มาปรับใช้ดูแล

ผู้รับบริการ นอกจากนี้ ตามระเบียบโครงสร้างของหลักสูตรฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ได้ศึกษาบริบทการทำงานในภาคพื้นสนาม ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาเห็นเส้นทางการทำงานเมื่อต้องก้าวเข้าสู่โลกแห่งวิชาชีพ ได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการรับมือจากสถานการณ์จริงซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณลักษณะเหมาะสม และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคคลที่จะเข้าประกอบวิชาชีพดังกล่าวจะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะสนับสนุนให้นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในวิชาชีพพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาพบว่า การเกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพจะเกิดขึ้นเมื่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน สถาบันการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอาจจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะในการพยาบาล ส่งเสริมทักษะการปรับตัวให้เหมาะสมกับวิชาชีพ และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาพยาบาลให้เกิดความมั่นใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพพยาบาลอย่างมีคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความยั่งยืนในวิชาชีพ
2. การศึกษาพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อความยึดมั่นในอาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งทรัพยากรบุคคลได้รับแรงกระตุ้นจากทรัพยากรงานและสามารถเชื่อมโยงไปถึงความรู้สึกผูกพัน ดังนั้น สถาบัน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสนับสนุนที่เหมาะสมจะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีความมั่นใจ นำไปสู่ความยึดมั่นทางอาชีพต่อไป
3. การศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีผลต่อความยึดมั่นในอาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น สถาบันหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในอาชีพ เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกมั่นใจ และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย รวมถึงการสนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลเกิดความรู้สึกอันดี ทราบถึงผลที่ตนจะได้รับหากนักศึกษาดำรงในวิชาชีพหลังสำเร็จการศึกษา ซึ่งอาจเป็นผลพวงไปสู่การยึดมั่นและผูกพันต่อวิชาชีพในอนาคต

4. การศึกษาระดับค่าเฉลี่ยตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจัดองค์ประชุมร่วมกันหาแนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรที่กำลังก้าวเข้าสู่ระบบวิชาชีพพยาบาลเกิดการดำรงอยู่ในวิชาชีพ และรักษาระดับการดำรงในวิชาชีพอย่างยาวนานเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในสังคมไทย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ศึกษาในรูปแบบระยะยาว (Longitudinal) ในกลุ่มบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ หรือพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบาย หรือโปรแกรมต่าง ๆ

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships model) ดังนั้นในการวิจัยเพื่อต่อยอดครั้งต่อไปอาจจะใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) โดยอาจจัดให้มีการทำสนทนากลุ่ม หรือโปรแกรมเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3. หากบุคคลมีระยะเวลาการวิจัยที่เพียงพอเพื่อศึกษามิติผลลัพธ์ทางอาชีพ คือ ความยึดมั่นผูกพันทางวิชาชีพพยาบาล ดังนั้น การวิจัยครั้งถัดไปควรมีการจัดทำวิจัยเชิงโปรแกรมเสริมสร้างการเรียนรู้ (intervention research) เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เพื่อพัฒนาบุคลากรเกิดความรู้สึกรับรู้ทางบวกกับวิชาชีพพยาบาลและสามารถปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลได้อย่างยาวนาน

บรรณานุกรม

- Alm, S., et al. (2019). School effectiveness and students' future orientation: A multilevel analysis of upper secondary schools in Stockholm, Sweden. *Journal of Adolescence*, 70, 62-73.
- Andrews, B. and J. McDougall (2012). Curation pedagogy for media studies:(further) towards the inexpert. *Media Studies*, 3(6).
- Arlina, D. and A. Aprilianti (2021). The Impact of Career Adaptability on Career Engagement Mediated by Promotability and Career Satisfaction. Asia-Pacific Research in Social Sciences and Humanities Universitas Indonesia Conference (APRISH 2019), Atlantis Press.
- Ataç, L. O., et al. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18, 45-61.
- Bai, J. and J. Liu (2018). A Study on the Influence of Career Growth on Work Engagement among New Generation Employees. *Open Journal of Business and Management* 06, 300-317.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. and E. Demerouti (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Beach, M. (2019). The relationship among career certainty, career engagement, social support and college success for veteran-students, University of Kansas.
- Beauducel, A., & Herzberg, P. Y. (2006). On the Performance of Maximum Likelihood Versus Means and Variance Adjusted Weighted Least Squares Estimation in CFA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 13(2), 186-203.
- Blouin, M. (2022, April 15, 2022). Research Review Shows Self-Esteem Has Long-Term Benefits. from <https://www.ucdavis.edu/curiosity/news/research-review-shows-self->

esteem-has-long-term-benefits

- Cai, G., et al. (2015). Physical properties, electrical resistivity, and strength characteristics of carbonated silty soil admixed with reactive magnesia. *Canadian Geotechnical Journal*, 52(11), 1699-1713.
- Çarkıt, E. (2022). Adaptation to Turkish of the Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale. *The Career Development Quarterly*.
- Carstensen, L. L., et al. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American psychologist*, 54(3), 165.
- Chen, H., et al. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986.
- Cherry, K. (2022, November 07, 2022). What Is Self-Esteem?. from <https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868>.
- Coopersmith, R. and M. Leon (1984). Enhanced neural response to familiar olfactory cues. *Science*, 225(4664): 849-851. <https://doi.org/10.1126/science.6474157>
- Coopersmith, S. (1969). Implications of Studies on Self-Esteem for Educational Research and Practice.
- Cox, D. W., et al. (2015). Occupational engagement scale–student: development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 107-116.
- Cui, Z. and L. Chen (2016). Research on Influencing of New Generation Employee's Future Work Self Salience on Work Engagement. 2016 1st International Symposium on Business Cooperation and Development, Atlantis Press.
- Diaz, J. (2021). An Analysis of Hope and Future Orientation in the Context of School Climate in Mongolian Secondary Schools. GRADUATE SCHOOL Collection. Western Washington, Western Washington University. Master of Science.
- Dordevic, B., et al. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 25(3), 28-37.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430

- Dumulescu, D., et al. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: the mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32.
- Field, J. B. (2021). A Study of the Impact of Career Development on Nurse Engagement and Intent to Remain with the Organization, Boston, Massachusetts : Northeastern University.
- Fusco, L., Parola, A., & Sica, L. S. (2019). From creativity to future: the role of career adaptability. In *CEUR WORKSHOP PROCEEDINGS* (Vol. 2524). CEUR-WS.
- George, D., & Mallery, P. (2016). IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference (14th ed.). New York: Routledge.
- Ginevra, M. C., et al. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110.
- Gong, Z., et al. (2022). Effects of personal growth initiative on occupational engagement of college students in the uncertain social context: A cross-lagged model and a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 988737.
- Gori, A., Topino, E., Svicher, A., & Di Fabio, A. (2022). Towards meaning in life: A path analysis exploring the mediation of career adaptability in the associations of self-esteem with presence of meaning and search for meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 11901.
- Gray, R. (2022). Nursing Reports: Annual Report Card 2021, MDPI. 12: 397-402.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson . (2010). Multivariate Data Analysis. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hamad, M. M. E. and S. Bah (2022). Impact of Implementing Electronic Health Records on Medication Safety at an HIMSS Stage 6 Hospital: The Pharmacist's Perspective. *The Canadian journal of hospital pharmacy*, 75(4): 267.
- Handoyo, S. and W. Sulistiani (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review, 3rd ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2017).
- Hartung, P., et al. (2022). Affect as a predictor of occupational engagement, career

- adaptability and career decidedness. *African Journal of Career Development*, 4.
- Havenga, M. (2011). The relationship between career adaptability and academic achievement in the course of life design counselling, University of Pretoria.
- Hirschi, A., et al. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.
- Hirschi, A., et al. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hlad' o, P., et al. (2020). Career adaptability and social support of vocational students leaving upper secondary school. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 478-495.
- Johnson, S. E., et al. (2014). Self-reported exposure to tobacco warning labels among US middle and high school students. *American journal of preventive medicine*, 47(2), S69-S75.
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kirti, K. and S. Goyal (2022). Adoption of Employee Engagement practices at the workplace: Higher Educational Institutes. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2s), 507-517.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling, 4th ed. New York, NY, US, Guilford Press.
- Kossyva, D., et al. (2024). Retaining talent in knowledge-intensive services: enhancing employee engagement through human resource, knowledge and change management. *Journal of Knowledge Management*, 28(2), 409-439.
- Kvasková, L., et al. (2018). Career adaptability of vocational upper-secondary school graduates during the school-to-work transition. Career adaptability and social support: The role of parents, teachers, and friends.
- Lang, F. R. and L. L. Carstensen (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and aging*, 17(1), 125.
- Lens, W., et al. (2002). From duty to desire. Academic motivation of adolescents, 221-241.
- Lindenfield, G. (1995). The power of personal development. *Management Development*

- Review*, 8(1), 28-31.
- Lindgren, H. C. and Harvey, J. H. (1981). *An Introduction to Social Psychology*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Macartney, K., et al. (2020). Transmission of SARS-CoV-2 in Australian educational settings: a prospective cohort study. *The Lancet Child & Adolescent Health*, 4(11), 807-816.
- Maggiori, C., et al. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325.
- Marcionetti J and Rossier J. (2019). A longitudinal study of relations among adolescents' self-esteem, general self-efficacy, career adaptability, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475-490. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>
- Markus, H. and P. Nurius (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954.
- Maslow, A. and K. J. Lewis (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987-990.
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Miller, M. F. (2014). Intergenerational effectuation of future-directed decisions: a proposition about spatio-temporal assumptions and novelty, University of Hawaii at Manoa.
- Minev, M., et al. (2018). Self-esteem in adolescents. *Trakia Journal of Sciences*, 16(2), 114-118.
- Mischel, W. (1974). Processes in delay of gratification. *Advances in experimental social psychology*, 7, 249-292.
- Morris, K. and D. Cox (2017). Developing a descriptive framework for occupational engagement. *Journal of Occupational Science*, 24, 152-164.
- Mortensen, S. (2022). Academic Procrastination in College Students. The role of self-regulation, procrastination, and goal setting. *Educational Psychology Review*, 28(1), 31-44. doi: 10.1007/s10648-015-9300-8.
- Neault, R. A. and D. A. Pickerell (2011). Career engagement: Bridging career counseling

- and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 185-188.
- Nikander, J. A., et al. (2022). Associations between student-athletes' self-esteem and career adaptability across the high school years. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 32(4), 789-797.
- Nilforooshan, P. and S. Salimi (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Nurmi, J.-E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental review*, 11(1), 1-59.
- Nurmi, J.-E. and K. Aunola (2005). Task-motivation during the first school years: A person-oriented approach to longitudinal data. *Learning and Instruction*, 15(2), 103-122.
- Oztemel, Kemal & Yıldız Akyol, Elvan. (2021). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199-212. <https://doi.org/10.1177/089484531984043>
- Palazzeschi, L., et al. (2022). Gratitude in organizations: Psychometric properties of the Italian version of the Gratitude Resentment and Appreciation Test–Revised Short (GRAT–RS) in Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 11084.
- Park, J.-Y. and E.-Y. Park (2019). The Rasch analysis of Rosenberg self-esteem scale in individuals with intellectual disabilities. *Frontiers in Psychology*, 10, 1992.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2020). Zdolność adaptacji do kariery–wstępna weryfikacja koncepcji i metody pomiaru. *Psychologia Wychowawcza*, 60(18), 19-43.
- Pathardikar, A., et al. (2019). Self-esteem and Work Engagement influencing Job Satisfaction. *The Indian Journal of Commerce*, 72(2), 55-68.
- Perera, H. N. and P. McIlveen (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84.
- Pickerell, D. (2012). Exploring Career Engagement. from <https://career-engagement.lifestrategies.ca/?p=20>.
- Pratzner, F. C. (1984). The changing workplace: Implications of quality of work life developments for vocational education, National Center for Research in Vocational

Education, Ohio State University.

- 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.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. *Measures package*, 61(52), 18.
- Rosenberg, M., et al. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American sociological review*: 1004-1018.
- Rudolph, C. W., et al. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Santilli, S., et al. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Saraswati, S., Nugraheni, E. P., Putra, E. M., & Wiratomo, G. H. (2021, March). Career competence and career engagement: The mediating roles of career adaptability. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. 3562-3568.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc..
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L. and E. J. Porfeli (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Sayed, S., et al. (2019). Work Engagement in nursing: a concept analysis. *Menoufia Nursing Journal*, 4(2), 15-22.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schmitt, A. and S. Scheibe (2022). Beliefs About the Malleability of Professional Skills and Abilities: Development and Validation of a Scale. *Journal of Career Assessment*: 106907272211203.
- Seginer, R. (2003). Adolescent future orientation: An integrated cultural and ecological perspective. *Online readings in psychology and culture*, 6(1). 10.9707/2307-0919.1056
- Sia, S. K., et al. (2015). Gender Discrimination and Work Engagement: Moderating Role of Future Time Perspective. *South Asian Journal of Human Resources Management*. 2(1), 58-84.
- Sou, E. K., et al. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15.
- Su, S., et al. (2022). Characteristics of longer-term versus transitional NEETs in Hong Kong: implications for career support services. *British Journal of Guidance and Counselling*. 50(5).
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. and E. G. Knasel (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 194-201.
- Taft, L. B. (1985). Self-esteem in later life: A nursing perspective. *Advances in Nursing Science*, 8(1), 77–84. <https://doi.org/10.1097/00012272-198510000-00009>
- Tolentino, L., et al. (2013). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Trommsdorff, G. (1983). Future orientation and socialization. *International journal of psychology*, 18(1-4): 381-406.

- Trommsdorff, G. (1986). Future time orientation and its relevance for development as action. *Development as action in context: Problem behavior and normal youth development. Springer*, 121-136.
- van Vianen, A. E., et al. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Vuyk, M. A., et al. (2019). Occupational Engagement and Positive Psychological Measures in Two Collectivistic Cultures. *Journal of Career Development*, 47(6), 611-626.
- Yang, X., et al. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: The role of guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10, 1029.
- Yang, Yongkang & Tu, Yidong & Wang, Shuoli & Fan, Yajun. (2024). How and when future orientation shapes weekly career adaptability. *The Career Development Quarterly*. : <https://doi.org/10.1002/cdq.12351>
- Zacher, H. and M. Frese (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and aging*, 24(2), 487.
- Zimbardo, P. and J. Boyd (1999). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288.
- Zyberaj, J., et al. (2022). Developing Sustainable Careers during a Pandemic: The Role of Psychological Capital and Career Adaptability. *Sustainability*, 14(5), 3105.
- กนกพร ดวงเสาร์ ปิยะดา สมบัติวัฒนา และพลเทพ พูนพล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 35(2), 63-77.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2561). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. สืบค้นจาก <https://dmsic.moph.go.th/index/detail/7246>.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). จำนวนและสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้นจาก <https://ittdashboard.nso.go.th/>.
- กองการพยาบาล. (2561). บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด

- คาลอส บุญสุภา. (2562). การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ตอนที่ 2. สืบค้นจาก <https://sircr.blogspot.com/2020/04/self-esteem-2.html>.
- จิรนนท์ ลิเหล็ก ประภาพร ชูกำเหนิด และปราโมทย์ ทองสุข. (2565). ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้. *วารสารการพยาบาลสงขลานครินทร์*, 42, 35-48.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ, ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรดักส์.
- ญาณิศา จักรกลม และคณะ (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับประทานอาหารอย่างมีสติกับพฤติกรรมรับประทานอาหารที่ส่งผลดีต่อสุขภาพโดยมีดุษฎีศนกาลเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *จิตวิทยา. ปรินญาวิทยาศาสตร์บัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตะวัน ประทุมสุวรรณ และ บัวทอง สว่างไสวกุล. (2564). การเห็นคุณค่าในตนเอง ความแข็งแกร่งของจิตใจกับการดูแลตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26, 308-323.
- ทินกร วงศ์ปารัตน์ และณัทธัย วงศ์ปารัตน์. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก:การศึกษาในนักศึกษาไทย. *วารสารสมาคมจิตเวชแห่งประเทศไทย*, 56(1), 59-70.
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- นงพิมล นิมิตรอนันท์ และทินกร จักร. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 13(2), 60-71.
- บุษบา เนติสารยาภากร และคณะ (2564). ทศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการ พยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 8(1), 35-52.
- บัวลอย มธุรสวรรณ (2564). พฤติกรรมการมีวินัยในการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตภาคตะวันตก. *บัณฑิต*

วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

พรรณทิพา ปัทมาอารักษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การเปิดรับอิทธิพลจากสื่อ การประเมินตนเองเหมือนวัตถุ และความไม่พึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายในชายรักชายและชายรักต่างเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 17(1), 27-54.

ปวีณา ลิ้มเจริญ ยวนุช สัตยสมบุญ สุคนธา คงศิลป์ และจุฑาธิป ศิลบุตร. (2565). การให้บริการแพทย์แผนไทยของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 31(6), 975-983.

ปริญญา นวกวิฒนสุข และบัญญัติ ยงยวน. (2563). ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์: กรณีศึกษาศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร, 12(2), 53-76.

พิไลพร สุขเจริญ จิตภา พลรักษ์ และรภัทรา เพชรสุข. (2563). การเสริมสร้างความสุขในการเรียนของนักศึกษาพยาบาลโดยใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา. วารสารพยาบาลและการศึกษา, 13(1), 58-70.

มาลีวัล เลิศสาครศิริ และวิลาวัณย์ เพ็งพานิช. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษาพยาบาล สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 13(2), 93-106.

ไมลี สุทธิไมลีโพธิ และพระอนันตชัย อภินนุโท. (2564). ลักษณะมุ่งอนาคตตามแนวพุทธจิตวิทยา. วารสารจิตวิทยาพุทธศาสนา, 6(2), 69-74.

ศาสตร์พยาบาลและสาธารณสุข. (2555). หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555). สืบค้นจาก <http://www.bcnsp.ac.th/2020/>.

สิวิณี ทองนุช ระพินทร์ ฉายวิม และสุนันท์ สุทธิธาทิพย์. (2563). การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมิทธิ เจือจินดา และวรรณภา โพธิ์ผลิ. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าของตนเองสำหรับผู้สูงอายุในชุมชนเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราช

ภักธนบุรี.

สุภสร อยู่วรรณกุล (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์ บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ., ปรินทิพ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์))--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรวิทย์ อัสสพันธุ์, และเสมอภาณญ์ โสภณหิรัญรักษ์. (2561). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career adaptabilities scale) ฉบับภาษาไทยของนักศึกษาปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 19(2), 167-181.

อังคณา หมอนทอง สุภรัตน์ แจ่มแจ้ง และกรรณิการ์ กิจนพเกียรติ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 11(2), 146-156.

อภิวัฒน์ แก่นจำปา. (2560). การเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฮานานมุฮิบบะตุদ্ดิน นอจี (2560). การวิจัยผลงานวิธีพระดำริปัจจัยเชิงเหตุและผลของการมองเชิงบวกทางวิชาการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนใต้. ปรินทิพ (ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



**หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม**

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-277/2566E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาววันวิษา บุญมา

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 3 วัน/เดือน/ปี 2 พ.ย. 2566
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 28 ก.ย. 2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 3 วัน/เดือน/ปี 2 พ.ย. 2566
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 24 ต.ค. 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หัตถแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-277/2566

วันที่ให้การรับรอง : 13/11/2566

วันหมดอายุใบรับรอง : 12/11/2567



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. อาจารย์ ดร.วีรภัทร์ สุขศิริ | อาจารย์ประจำสังกัดสำนักทดสอบทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา อังกาบสี | รองคณบดีฝ่ายบริหารคณะจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ | อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/2178

วันที่ 21 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาววันวิสา บุญมา นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพ ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.วีรภัทร์ สุขศิริ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่โทร. 081 307 6838

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาววันวิสา บุญมา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว 8718/2179

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา อังกาบสี

เนื่องด้วย นางสาววันวิษา บุญมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพ ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของความผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการ ปรับตัวทางอาชีพ” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียด ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาววันวิษา บุญมา และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 307 6838

ที่ อว 8718/2179



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมภูริจิตตา อยู่เจริญ

เนื่องด้วย นางสาววันวิสา บุญมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพ ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียด ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาววันวิสา บุญมา และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 307 6838



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับ
ของรัฐแห่งหนึ่ง : บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้วิจัย นางสาววันวิสา บุญมา นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง :
บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง โดย
ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด และทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ และนำเสนอผล
การวิเคราะห์ในภาพรวมเฉพาะในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววันวิสา บุญมา

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. ระดับชั้นปี

☐

ชั้นปีที่ 3

☐

ชั้นปีที่ 4

3. อายุ ปี

4. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา

☐

ทำงานในสายงานอาชีพพยาบาล

☐

เปลี่ยนสายงานไปอาชีพอื่น (โปรดระบุ

☐

อื่น ๆ (โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ช่องว่างทางขวามือ เพียงช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ					
1. ฉันมักพูดคุยเกี่ยวกับความสนใจในอาชีพพยาบาลของฉันกับเพื่อนหรือครอบครัว					
2. การฝึกปฏิบัติการพยาบาลทำให้ฉันสนใจประกอบอาชีพพยาบาลในอนาคต					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (ต่อ)					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ					
9. ฉันสามารถฝึกปฏิบัติการพยาบาล ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ					
10. ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลฉันจะ ทุ่มเทร่างกาย แรงใจเพื่อให้ผลงานมี ประสิทธิภาพ					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (ต่อ)					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					
32.					
แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต					
33. ฉันวางแผนล่วงหน้าก่อนเริ่มลงมือ ทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานใน วิชาชีพพยาบาล					
34. ฉันรู้สึกกังวลหากจัดทำรายงาน การวางแผนการพยาบาลผู้ป่วยไม่เสร็จ ตามกำหนด					
35.					
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง					
45. ฉันสามารถเผชิญกับความกดดัน และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี					
46. ฉันมักรู้สึกว่ตนเองไม่สามารถทำ สิ่งใดให้ประสบความสำเร็จได้					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน



c:\users\user\onedrive\เอกสาร\mpls real data 137\rd 137.out

Mplus VERSION 8.8 DEMO
MUTHEN & MUTHEN
06/05/2024 9:19 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: 137 137

DATA:

FILE IS "C:\Users\USER\OneDrive\เอกสาร\mpls real data 137\137 MP.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE SUM_CE SUM_CA SUM_FO SUM_SE;
USEVARIABLES ARE SUM_CE SUM_CA SUM_FO SUM_SE;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;
ESTIMATOR IS ML;
ITERATIONS = 1000;
CONVERGENCE = 0.00005;
BOOTSTRAP = 5000;

model:

SUM_CE on SUM_FO;
SUM_CE on SUM_SE;
SUM_CE on SUM_CA;
SUM_CA on SUM_FO;
SUM_CA on SUM_SE;

SUM_CA@0.065;

!print the direct, indirect, and total effect(s)

model indirect:

SUM_CE ind SUM_FO;
SUM_CE ind SUM_SE;

OUTPUT: SAMPSTAT STANDARDIZED FSCOEFFICIENT;
STDYX CINTERVAL(BCBOOTSTRAP);

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

137 137

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	137
Number of dependent variables	2
Number of independent variables	2
Number of continuous latent variables	0

Observed dependent variables

Continuous
SUM_CE SUM_CA

Observed independent variables

SUM_FO SUM_SE

Estimator	ML
Information matrix	OBSERVED

c:\users\user\onedrive\เอกสาร\mpplus real data 137\rd 137.out

Maximum number of iterations 1000
 Convergence criterion 0.500D-04
 Maximum number of steepest descent iterations 20
 Number of bootstrap draws
 Requested 5000
 Completed 5000

Input data file(s)
 C:\Users\USER\OneDrive\เอกสาร\mpplus real data 137\137 MP.dat

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

	Means			
	SUM_CE	SUM_CA	SUM_FO	SUM_SE
	4.169	4.325	4.236	4.310
	Covariances			
	SUM_CE	SUM_CA	SUM_FO	SUM_SE
SUM_CE	0.335			
SUM_CA	0.201	0.191		
SUM_FO	0.183	0.163	0.223	
SUM_SE	0.182	0.161	0.163	0.262
	Correlations			
	SUM_CE	SUM_CA	SUM_FO	SUM_SE
SUM_CE	1.000			
SUM_CA	0.795	1.000		
SUM_FO	0.668	0.786	1.000	
SUM_SE	0.614	0.721	0.674	1.000

UNIVARIATE SAMPLE STATISTICS

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS

iles	Variable/	Mean/	Skewness/	Minimum/	% with	Percent	
	Sample Size	Variance	Kurtosis	Maximum	Min/Max	20%/60%	40%/8
0%	Median						
0	SUM_CE	4.169	-1.362	2.000	0.73%	3.750	4.25
0	4.380						
0	137.000	0.335	1.717	5.000	1.46%	4.380	4.63
0	SUM_CA	4.325	-1.117	2.880	0.73%	4.040	4.29
0	4.420						
0	137.000	0.191	1.432	5.000	1.46%	4.460	4.67
0	SUM_FO	4.236	-1.080	2.580	0.73%	3.830	4.25
0	4.330						
0	137.000	0.223	1.326	4.920	2.92%	4.420	4.67
0	SUM_SE	4.310	-1.146	2.700	0.73%	3.900	4.30
0	4.500						
0	137.000	0.262	0.824	5.000	4.38%	4.500	4.70

c:\users\user\onedrive\work\plus real data 137\rd 137.out

0

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 8

Loglikelihood

H0 Value -51.912
H1 Value -51.719

Information Criteria

Akaike (AIC) 119.824
Bayesian (BIC) 143.184
Sample-Size Adjusted BIC 117.876
(n* = (n + 2) / 24)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 0.386
Degrees of Freedom 1
P-Value 0.5346

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.000
90 Percent C.I. 0.000 0.192
Probability RMSEA <= .05 0.600

CFI/TLI

CFI 1.000
TLI 1.000

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value 297.884
Degrees of Freedom 5
P-Value 0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value 0.044

MODEL RESULTS

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
SUM_CE ON				
SUM_FO	0.116	0.136	0.856	0.392
SUM_SE	0.072	0.105	0.683	0.495
SUM_CA	0.893	0.170	5.252	0.000
SUM_CA ON				
SUM_FO	0.509	0.078	6.556	0.000
SUM_SE	0.299	0.087	3.458	0.001
Intercepts				
SUM_CE	-0.496	0.374	-1.329	0.184

c:\users\user\onedrive\user\lmp\lmpplus real data 137\rd 137.out

SUM_CA	0.877	0.228	3.845	0.000
Residual Variances				
SUM_CE	0.121	0.015	7.927	0.000
SUM_CA	0.065	0.000	999.000	999.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
SUM_CE ON				
SUM_FO	0.095	0.112	0.840	0.401
SUM_SE	0.063	0.093	0.680	0.496
SUM_CA	0.679	0.109	6.211	0.000
SUM_CA ON				
SUM_FO	0.543	0.081	6.680	0.000
SUM_SE	0.346	0.094	3.702	0.000
Intercepts				
SUM_CE	-0.852	0.617	-1.382	0.167
SUM_CA	1.980	0.645	3.070	0.002
Residual Variances				
SUM_CE	0.357	0.053	6.677	0.000
SUM_CA	0.331	0.050	6.585	0.000

R-SQUARE

Observed Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
SUM_CE	0.643	0.053	12.024	0.000
SUM_CA	0.669	0.050	13.283	0.000

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from SUM_FO to SUM_CE				
Total	0.571	0.120	4.771	0.000
Total indirect	0.455	0.129	3.527	0.000
Specific indirect 1				
SUM_CE				
SUM_CA				
SUM_FO	0.455	0.129	3.527	0.000
Direct				
SUM_CE				
SUM_FO	0.116	0.136	0.856	0.392
Effects from SUM_SE to SUM_CE				
Total	0.339	0.125	2.718	0.007
Total indirect	0.267	0.078	3.435	0.001

c:\users\user\onedrive\university\mpls real data 137\rd 137.out

Specific indirect 1				
SUM_CE				
SUM_CA				
SUM_SE	0.267	0.078	3.435	0.001
Direct				
SUM_CE				
SUM_SE	0.072	0.105	0.683	0.495

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

STDYX Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from SUM_FO to SUM_CE				
Total	0.464	0.097	4.776	0.000
Total indirect	0.369	0.095	3.895	0.000
Specific indirect 1				
SUM_CE				
SUM_CA				
SUM_FO	0.369	0.095	3.895	0.000
Direct				
SUM_CE				
SUM_FO	0.095	0.112	0.840	0.401
Effects from SUM_SE to SUM_CE				
Total	0.298	0.106	2.813	0.005
Total indirect	0.235	0.063	3.705	0.000
Specific indirect 1				
SUM_CE				
SUM_CA				
SUM_SE	0.235	0.063	3.705	0.000
Direct				
SUM_CE				
SUM_SE	0.063	0.093	0.680	0.496

CONFIDENCE INTERVALS OF MODEL RESULTS

	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
SUM_CE ON						
SUM_FO	-0.245	-0.162	-0.116	0.116	0.332	0.367
0.445						
SUM_SE	-0.208	-0.143	-0.109	0.072	0.236	0.267
0.325						
SUM_CA	0.460	0.564	0.617	0.893	1.179	1.222
1.321						
SUM_CA ON						
SUM_FO	0.320	0.367	0.389	0.509	0.641	0.670
0.729						
SUM_SE	0.082	0.132	0.159	0.299	0.446	0.471

c:\users\user\onedrive\documents\mplplus real data 137\rd 137.out

0.538						
Intercepts						
SUM_CE	-1.482	-1.230	-1.132	-0.496	0.092	0.218
0.457						
SUM_CA	0.293	0.434	0.512	0.877	1.261	1.333
1.480						
Residual Variances						
SUM_CE	0.087	0.096	0.101	0.121	0.152	0.158
0.166						
SUM_CA	0.065	0.065	0.065	0.065	0.065	0.065
0.065						

CONFIDENCE INTERVALS OF STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
Upper .5%						
SUM_CE ON						
SUM_FO	-0.184	-0.124	-0.090	0.095	0.279	0.312
0.377						
SUM_SE	-0.180	-0.123	-0.093	0.063	0.211	0.237
0.287						
SUM_CA	0.377	0.460	0.496	0.679	0.848	0.883
0.947						
SUM_CA ON						
SUM_FO	0.343	0.389	0.413	0.543	0.682	0.707
0.756						
SUM_SE	0.095	0.150	0.184	0.346	0.493	0.515
0.561						
Intercepts						
SUM_CE	-2.259	-1.958	-1.805	-0.852	0.182	0.439
0.942						
SUM_CA	0.559	0.878	1.044	1.980	3.127	3.397
3.942						
Residual Variances						
SUM_CE	0.242	0.268	0.282	0.357	0.466	0.489
0.532						
SUM_CA	0.230	0.250	0.261	0.331	0.424	0.446
0.484						

CONFIDENCE INTERVALS OF TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
Upper .5%						
Effects from SUM_FO to SUM_CE						
Total	0.255	0.341	0.379	0.571	0.769	0.808
0.887						
Total indirect	0.198	0.251	0.278	0.455	0.710	0.762
0.867						
Specific indirect 1						
SUM_CE						
SUM_CA						
SUM_FO	0.198	0.251	0.278	0.455	0.710	0.762
0.867						

c:\users\user\onedrive\user\Documents\mpls real data 137\rd 137.out

Direct						
SUM_CE						
SUM_FO	-0.245	-0.162	-0.116	0.116	0.332	0.367
0.445						
Effects from SUM_SE to SUM_CE						
Total	0.010	0.087	0.136	0.339	0.543	0.579
0.673						
Total indirect	0.098	0.139	0.162	0.267	0.429	0.454
0.497						
Specific indirect 1						
SUM_CE						
SUM_CA						
SUM_SE	0.098	0.139	0.162	0.267	0.429	0.454
0.497						
Direct						
SUM_CE						
SUM_SE	-0.208	-0.143	-0.109	0.072	0.236	0.267
0.325						
CONFIDENCE INTERVALS OF STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS						
STDYX Standardization						
	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
Upper .5%						
Effects from SUM_FO to SUM_CE						
Total	0.202	0.268	0.299	0.464	0.616	0.640
0.702						
Total indirect	0.174	0.216	0.235	0.369	0.553	0.585
0.671						
Specific indirect 1						
SUM_CE						
SUM_CA						
SUM_FO	0.174	0.216	0.235	0.369	0.553	0.585
0.671						
Direct						
SUM_CE						
SUM_FO	-0.184	-0.124	-0.090	0.095	0.279	0.312
0.377						
Effects from SUM_SE to SUM_CE						
Total	0.004	0.070	0.111	0.298	0.462	0.495
0.550						
Total indirect	0.086	0.126	0.145	0.235	0.355	0.374
0.408						
Specific indirect 1						
SUM_CE						
SUM_CA						
SUM_SE	0.086	0.126	0.145	0.235	0.355	0.374
0.408						

c:\users\user\onedrive\user\mplus real data 137\rd 137.out

Direct						
SUM_CE						
SUM_SE	-0.180	-0.123	-0.093	0.063	0.211	0.237
0.287						

SUMMARY OF FACTOR SCORES

FACTOR SCORE INFORMATION (COMPLETE-DATA PATTERN)

FACTOR SCORE COEFFICIENTS			
SUM_CE	SUM_CA	SUM_FO	SUM_SE
_____	_____	_____	_____

POSTERIOR COVARIANCE MATRIX FOR ESTIMATED FACTOR SCORES (SQUARED S.E.S ON THE DIAGONAL)

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\user\onedrive\user\mplus real data 137\rd 137.dgm

Beginning Time: 21:19:55
Ending Time: 21:20:07
Elapsed Time: 00:00:12

Mplus VERSION 8.8 DEMO has the following limitations:

Maximum number of dependent variables: 6
Maximum number of independent variables: 2
Maximum number of between variables: 2
Maximum number of continuous latent variables in time series analysis: 2

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

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

Copyright (c) 1998-2022 Muthen & Muthen

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

วันวิษา บุญมา

