

โมเดลการวัดทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพของเยาวชน Measurement Model of Career Self-Efficacy Awareness among Youth

รมิดา รัสเซลล์ มณีเสถียร,
อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Ramida Russell Maneesatian,
Ubonwan Hongwitykorn and Piyawan Visessuvanapoom
Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: piyawan.p@chula.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตน และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ นักเรียนไทยที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เลือกตัวอย่างแบบหลายชั้น โดยแบบเจาะจงจำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มนักเรียน 400 คนในการตอบแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาสถิติพื้นฐานโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการศึกษา พบว่าจากการเรียงลำดับความสำคัญ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพ พบว่า ด้านการวางแผนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดโดยมีน้ำหนักสูงสุดจากการวิเคราะห์ 3 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต การรับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจ และการหาประสบการณ์การทำงานด้วยตนเองอยู่ในช่วงร้อยละ 15.7 - 23.3 รองลงมาคือ ด้านการประเมินตนเองที่มีน้ำหนักใกล้เคียงกันในเรื่องการเลือกสาขาวิชาและความมั่นใจในอนาคต โดยมีสัดส่วนการแปรผันร่วมร้อยละ 14.4 - 22.4 ด้านการแก้ปัญหาถูกวิเคราะห์ในหลายมิติทั้งในเรื่องการเปลี่ยนแผนหากพบว่าตัวเลือกเดิมไม่เหมาะสม การค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ และการวางแผนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายชีวิต โดยมีสัดส่วนการแปรผันร่วมสูงสุดถึงร้อยละ 35.2 ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาและความยืดหยุ่นในการตัดสินใจด้านอาชีพ

คำสำคัญ: ทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตน; องค์ประกอบ; เยาวชน

* วันที่รับบทความ : 18 พฤศจิกายน 2567; วันแก้ไขบทความ 29 พฤศจิกายน 2567; วันที่รับบทความ : 30 พฤศจิกายน 2567

Received: November 18 2027; Revised: November 28 2024; Accepted: November 30 2024

Abstract

The objective of this study was to synthesize the components of self-efficacy awareness skills and to examine the consistency of the measurement model for self-efficacy awareness skills. This research was a quantitative research. The population were Thai students studying in Mathayom 2 in large schools under the supervision of the Office of the Basic Education Commission, Bangkok. Five schools were purposive Sampling, using a simple random sampling method. A sample of 400 students was obtained to answer the questionnaires at 5 point rating scale. Data were analyzed using descriptive statistics and basic statistics using confirmatory factor analysis (CFA).

The results revealed that, among the three prioritized components of career self-efficacy, planning was identified as the most significant component, carrying the highest weight from the analysis. The three main indicators were: enthusiasm in preparing for the future, seeking information about desired careers, and gaining work experience independently, with factor loadings ranging from 15.7% to 23.3%. Next in importance was self-assessment, which had comparable weights related to the choice of field of study and confidence in the future, with a variance explained between 14.4% and 22.4%. Problem-solving was analyzed across multiple dimensions, including adapting plans when initial options were unsuitable, seeking additional information from various sources, and aligning planning with life goals. This component had a maximum variance explained of 35.2%, underscoring the importance of problem-solving and flexibility in career decision-making. The problem-solving component was analyzed across various dimensions, including adapting plans if initial choices were unsuitable, seeking additional information from multiple sources, and aligning planning with life goals. This component showed the highest proportion of shared variance, reaching up to 35.2%, indicating the importance of problem-solving and flexibility in career decision-making.

Keyword: Self-Efficacy Awareness Skills; Thai Youth; Measurement Model Self-Efficacy

บทนำ

ในปัจจุบันเด็กไทยส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่ระบบการศึกษาตั้งแต่อายุ 3-4 ปี โดยผ่านการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอนุบาล ประถม จนถึงระดับมัธยม ซึ่งในช่วงเวลานี้เป็นช่วงที่เด็กต้องเลือกวิชาและแผนการเรียนเพื่อเตรียมตัวสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือสายอาชีพ ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการเลือกอาชีพในอนาคต อย่างไรก็ตาม เยาวชนไทยจำนวนมากยังขาดความเข้าใจในความชอบและความสนใจของตนเอง ทำให้เกิดปัญหาในการเลือกเส้นทางการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสม ผลกระทบที่เห็นได้ชัดจากการเลือกคณะในระดับอุดมศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับตัวตนของนักเรียน ส่งผลให้เกิดการสูญเสียงบประมาณของรัฐในการสนับสนุนการศึกษา ปัญหาการลาออกและรีไทร์ของนักศึกษานี้ไม่เพียงแต่เป็นปัญหาสำหรับนักศึกษาเอง แต่ยังส่งผลให้เกิดการสูญเสียงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาด้วย (ธนวัฒน์ อินทวิ, 2564)

งานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่าการลาออกกลางคันและการรีไทร์ของนักศึกษามักมีสาเหตุมาจากการที่การเรียนไม่ตรงกับความสามารถและความต้องการของตัวนักศึกษา (มุสดี พลสารัมย์, 2563) นอกจากนี้ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยในปัจจุบันก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสังคม โดยการสำรวจของ JobThai (2562) พบว่ากลุ่ม Active Job Seekers หรือคนที่ต้องการเปลี่ยนงานมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 59.26 และคน Gen Z เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานภายใน 1-3 เดือนมากที่สุด โดยคาดหวังว่าจะได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถและทักษะของตนเองถึงร้อยละ 65.15

ปัญหาการเลือกเส้นทางการศึกษาของนักเรียนมัธยม และปัญหาการลาออกกลางคันของนิสิตนักศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น รวมถึงปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของคนวัยทำงาน ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความขาดแคลนกระบวนการหรือกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้รู้จักตัวเองและสร้างความตระหนักถึงสมรรถนะในตนเอง (self-awareness) งานวิจัยของทศพร ศิวประสพศักดิ์ (2557) เฉลิมพล รุจินรินทร์ และสิริพัฒน์ ประโชนเทพ (2554) ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยควรมีการจัดกระบวนการค้นหาตัวตน ความสนใจ ความถนัดของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การเลือกเส้นทางการเรียนและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

การพัฒนาการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเยาวชนจะสามารถค้นพบตัวเอง (self-discovery) เข้าใจตนเอง (self-awareness) ประเมินตนเอง (self-appraisal) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-belief) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เยาวชนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การประเมินตนเอง (self-appraisal) ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองเพื่อการพัฒนาที่ตรงจุด (Betz & Taylor, 2023) การศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ (occupational information) ที่ให้ข้อมูลสำคัญในการเลือกเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม (Brown & Lent, 2023) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) ช่วยกำหนดทิศทางและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (Lent et al., 2023) การวางแผน (planning) ช่วยในการจัดการเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Schunk & Pajares, 2023) และทักษะการแก้ปัญหา (problem solving) ที่ทำให้บุคคลสามารถเผชิญและจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสายอาชีพ (Heppner & Lee, 2023) ซึ่งทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาในกระบวนการทำงานได้ดี องค์ประกอบหลักของทักษะนี้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน Betz และ Taylor (2023) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินตนเองในบริบทของการพัฒนาอาชีพ โดยเน้นว่าการประเมินตนเองที่ถูกต้องสามารถช่วยให้บุคคลเห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ทำให้สามารถปรับปรุงทักษะและความสามารถให้ตรงจุดได้ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับการพัฒนาอาชีพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ดังนั้นเมื่อการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโอกาสการเติบโตจะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้ (Brown & Lent, 2023) การเลือกเป้าหมายอย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Lent et al., 2023) นอกจากนี้ การวางแผนที่ดีช่วยให้การจัดการเวลาและทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความยุ่งยากและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Schunk & Pajares, 2023) การแก้ปัญหาที่เป็นทักษะที่จำเป็นในทุกสายอาชีพโดยบุคคลที่สามารถคิดหาทางออกและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมจะสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Heppner & Lee, 2009) และองค์ประกอบของทักษะการตระหนักรู้เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลสามารถก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพอย่างยั่งยืน

การศึกษาด้านการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพมีความสำคัญ สามารถช่วยให้พวกเขาตัดสินใจเลือกสายอาชีพได้อย่างมั่นใจ ตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนใน 5 องค์ประกอบ เช่น การประเมินตนเอง การศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ การตั้งเป้าหมาย การวางแผน และการแก้ปัญหา จะช่วยสนับสนุนให้บุคคลมีความพร้อมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนประกอบด้วย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตน

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนมีองค์ประกอบยืนยัน 5 ด้านประกอบด้วยด้านการประเมินตนเอง ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ ด้านการเลือกเป้าหมาย ด้านการวางแผน และด้านการแก้ปัญหา

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการหลายท่านได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพ โดยเริ่มจาก John Krumboltz (1979) ที่เสนอทฤษฎี Social Learning Theory of Career Decision Making (SLTCDM) ซึ่งเน้นการศึกษาข้อมูลอาชีพและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในขณะที่ Nancy Betz และ Gail Hackett (1981) ได้ศึกษาทฤษฎี Career Self-Efficacy ซึ่งมุ่งเน้นความเชื่อมั่นในความสามารถในการจัดการอาชีพ Edwin Locke และ Gary Latham (1990) ได้พัฒนาทฤษฎี Goal-Setting Theory ที่เน้นการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาทักษะอาชีพ ส่วน Albert Bandura (1997) เสนอทฤษฎี Self-Efficacy ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน ต่อมา Lent, Brown และ Hackett (1994, 2002) ได้พัฒนา Social Cognitive Career Theory (SCCT) ที่รวมเอาความเชื่อมั่นใน

สมรรถนะ การคาดหวังผลลัพธ์ และการตั้งเป้าหมายเข้าด้วยกัน ในส่วนของนักวิชาการไทย ประเวศ วะสี (2550) และชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2546) เน้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และการตัดสินใจทางอาชีพในวัยเรียน ขณะที่ ชูศักดิ์ ตรีสาร (2558) เน้นการแนะแนวอาชีพและการพัฒนาสมรรถนะในการเลือกเส้นทางอาชีพ

ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดของทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพ พบว่าประกอบด้วย ด้านการประเมินตนเอง ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ ด้านการเลือกเป้าหมาย ด้านการวางแผน และด้านการแก้ปัญหา ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะแห่งตน ประกอบด้วย

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal)

การประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถ และสิ่งที่ไม่สำคัญในสายอาชีพที่เลือก ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเรื่องการเรียนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลรู้จักตนเองจะทำให้สามารถเลือกเส้นทางที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ และแรงบันดาลใจในชีวิต ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการเลือกอาชีพและลดความลังเลงานวิจัยของ Betz และ Hackett (1981) แสดงให้เห็นว่าการประเมินตนเองช่วยเพิ่มความมั่นใจในการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ Bandura (1997) เน้นว่าการประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถในด้านต่างๆ ช่วยพัฒนาการตัดสินใจอาชีพ ในทำนองเดียวกัน Lent, Brown และ Hackett (2002) พบว่าการประเมินตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนอาชีพและการพัฒนาตนเอง งานวิจัยของ Betz และ Taylor (2013) ชี้ว่าการประเมินตนเองอย่างแม่นยำช่วยให้บุคคลพัฒนาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Lent และ Brown (2019) ยังเน้นว่าการประเมินตนเองช่วยเพิ่มความมั่นใจและปรับปรุงการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ (Occupational Information)

การศึกษาข้อมูลด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่บุคคลค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน คุณสมบัติที่ต้องการ แนวโน้มการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ย ข้อมูลเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการช่วยบุคคลตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพได้อย่างรอบคอบและมั่นใจ งานวิจัยของ Brown และ Lent (1996) พบว่าการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพที่เพียงพอช่วยให้บุคคลตัดสินใจเลือกดีขึ้น Mitchell และ Krumboltz (1996) เน้นว่าการเข้าถึงข้อมูลด้านอาชีพที่เพียงพอช่วยลดความไม่แน่ใจในการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ Gati และ Asher (2001) ยังระบุว่า การตัดสินใจทางอาชีพที่ถูกต้องอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับอาชีพ Lent et al. (2016) พบว่าการเข้าถึงข้อมูลที่เชื่อถือได้ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการวางแผนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ Brown และ Lent (2023) ยังเน้นว่าบุคคลที่มีการศึกษาข้อมูลอาชีพรอบคอบมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่เลือก

3. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

การเลือกเป้าหมายคือการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถบรรลุได้ ซึ่งช่วยให้บุคคลมีทิศทางในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน Locke และ Latham (1990) พบว่าการตั้งเป้าหมายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะการทำงานได้ตรงจุด Bandura (1997) เน้นว่าการตั้งเป้าหมายเป็นการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการตนเองและส่งเสริมการตัดสินใจ Lent et al. (2016) ชี้ให้เห็นว่าการเลือกเป้าหมายช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาทักษะด้านอาชีพ Schunk และ Pajares (2005) พบว่าการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนสำคัญในการพัฒนาความมั่นใจเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน Lent และ Brown (2023) ยืนยันว่าการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน

4. การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการทรัพยากรต่างๆ เช่น เวลาและทักษะ เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพ การวางแผนที่ดีช่วยลดความสับสนและเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพ Gollwitzer (1999) ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนอย่างเป็นระบบช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น Schunk (2001) พบว่าการวางแผนช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน Locke และ Latham (2002) เน้นว่าการวางแผนเป็นส่วนสำคัญในการตั้งเป้าหมายและบรรลุความสำเร็จทางอาชีพ Schunk และ Pajares (2009) ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีการวางแผนอย่างมีระบบมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่า Schunk และ Pajares (2023) ยังยืนยันว่าการวางแผนอย่างมีระบบช่วยเสริมความมั่นใจในการทำงานและเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมาย

5. การแก้ปัญหา (Problem Solving)

การแก้ปัญหาคือกระบวนการที่บุคคลวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเส้นทางการศึกษาและการทำงาน การมีทักษะการแก้ปัญหาช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ Heppner และ Peterson (1982) แสดงให้เห็นว่าการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจ D'Zurilla และ Nezu (1982) พบว่าบุคคลที่มีทักษะการแก้ปัญหาสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่ซับซ้อน Jonassen (1997) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกฝนทักษะการแก้ปัญหาช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ Mayer และ Wittrock (2006) ระบุว่า การแก้ปัญหาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และการจัดการกับปัญหาที่ท้าทาย Heppner และ Lee (2023) ยืนยันว่าบุคคลที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบมักจะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่า

ตาราง 1 นักวิชาการที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพ

Author	Year	Components	Research Findings
Betz and Hackett	1981	Self-Appraisal	Self-assessment improves confidence in career decision-making.
Heppner and Peterson	1982	Problem Solving	Systematic problem-solving enhances work performance.
D'Zurilla and Nezu	1982	Problem Solving	Problem-solving skills improve adaptability in complex situations.
Locke and Latham	1990	Goal Setting	Goal setting enhances specific skill development for career success.
Brown and Lent	1996	Occupational Information	Adequate occupational information improves career choice decisions.
Mitchell and Krumboltz	1996	Occupational Information	Access to career information reduces uncertainty in choosing careers.
Bandura	1997	Self-Appraisal, Goal Setting	Evaluating one's abilities aids in career decisions and development. Goal setting supports self-management and better decision-making.
Jonassen	1997	Problem Solving	Problem-solving training improves analytical thinking abilities.
Gollwitzer	1999	Planning	Systematic planning aids in achieving career and educational goals.
Gati and Asher	2001	Occupational Information	Accurate career decisions rely on reliable occupational data.
Schunk	2001	Planning	Planning strengthens confidence and work efficiency.
Lent, Brown, and Hackett	2002	Self-Appraisal	Self-assessment is key in career planning and self-improvement.
Locke and Latham	2002	Planning	Planning is essential for goal setting and career success.
Schunk and Pajares	2005	Goal Setting	Clear goals improve confidence in skills and work performance.
Mayer and Wittrock	2006	Problem Solving	Problem-solving is key for creative thinking and tackling challenges.
Schunk and Pajares	2009	Planning	Systematic planning enhances career success likelihood.
Betz and Taylor	2013	Self-Appraisal	Accurate self-assessment enhances career development.

Lent et al.	2016	Occupational Information	Access to reliable information increases confidence in career planning. Challenging goals boost motivation and career skill development.
Lent and Brown	2019	Self-Appraisal	Self-assessment boosts confidence and supports continuous skill growth.
Brown and Lent	2023	Occupational Information	Thorough occupational research increases career success likelihood.
Schunk and Pajares	2023	Planning	Planning increases work confidence and goal achievement.
Heppner and Lee	2023	Problem Solving	Effective problem-solving correlates with career success.

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้เป็นค่านวนหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ตัวแปรในการวิเคราะห์เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้อมูล กรุงเทพมหานคร (2566) จำนวนรวมทั้งสิ้น 124,459 คน

2. การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ด้วยวิธี Confirmatory Factor Analysis (CFA) มักใช้เกณฑ์ที่ระบุว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรเป็นประมาณ 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกต (Observed variables) เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือและมีความเป็นไปได้ทางสถิติ ในกรณีนี้มีการระบุว่าตัวแปรสังเกตมีจำนวน 25 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ $20 \times 25 = 500$ ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม สำหรับการคำนวณในที่นี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 รายตามการแนะนำจาก Hair et al. (2011) โดยเลือกตัวอย่างแบบหลายชั้นซึ่งแบบเจาะจงนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มนักเรียน 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ CFA เนื่องจากจำนวนนี้สามารถรองรับความซับซ้อนของโมเดลและลดความเสี่ยงจากปัญหาความคลาดเคลื่อนในผลการวิเคราะห์ได้อย่างดี (Hair & etc, 2011) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมศึกษาที่ 2 จากการรวบรวมจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรและสังคมของนักเรียน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความเป็นสมรรถนะตัวตนมุมมองของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ และใช้มาตราวัดระดับ 5 ระดับ

แบบวัดนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าคะแนน IOC=0.78 นอกจากนี้ยังได้วัดค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค-อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวัดค่าความเที่ยงรวมได้ $\alpha=0.87$ รายละเอียด ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตาราง 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ทักษะ	ข้อคำถาม	IOC	α
ด้านการประเมินตนเอง (Self)	3	0.71	0.83
ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ (Occu)	4	0.82	0.87
ด้านการตั้งเป้าหมาย (Goal)	3	0.72	0.86
ด้านการวางแผน (Plan)	3	0.86	0.87
ด้านการแก้ปัญหา (Prob)	3	0.78	0.88
รวม	16	0.78	0.87

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพของเยาวชน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม AMOS มีผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ผลการวิจัย

วิเคราะห์สถิติเกี่ยวกับองค์ประกอบ จากค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน factor loading AVE และ CR.

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของตัวแปรและการอธิบายความของค่าตัวแปร

n=400

ทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตน ด้านอาชีพของเยาวชน	\bar{x}	S.D.	λ (Factor)	AVE.	CR.
ด้านการประเมินตนเอง (Self)				0.460	0.876
1. บอก/เลือกสาขาวิชาที่สนใจจะเรียนต่อได้ด้วยตนเอง	4.32	.790	.383		
2. ตัดสินใจได้ว่าตนเองให้ความสำคัญกับอะไรมากที่สุดในอาชีพที่เลือก	4.47	.742	.533		
3. มั่นใจว่าจะได้งานที่ดีแต่ไม่กังวลเพราะยังเหลือเวลาตัดสินใจเรื่องงานหลายปี	4.42	.752	.465		
ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ (Occu)				0.435	0.861
1. ค้นหาแนวโน้มการจ้างงานสำหรับการประกอบอาชีพในทศวรรษหน้า	4.39	.755	.396		
2. ค้นหารายได้เฉลี่ยต่อปีในอาชีพที่สนใจ	4.44	.757	.417		
3. ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยหรืออาชีวศึกษาด้วยตนเอง	4.47	.749	.483		
4. เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพและเรื่องผลตอบแทนของอาชีพจากครอบครัว	4.43	.762	.445		
ด้านการตั้งเป้าหมาย (Goal)				0.400	0.799
1. ตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเองโดยไม่กังวลว่าการตัดสินใจนั้นถูกหรือผิด	4.46	.735	.356		

2. เลือกแผนการเรียนให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่สนใจ	4.49	.739	.421		
3. มองเห็นภาพหรือกำหนดรูปแบบการใช้ชีวิต (ไลฟ์สไตล์) ที่ตนเองอยากเป็น	4.50	.739	.408		
ด้านการวางแผน (Plan)				0.533	0.911
1. หาประสบการณ์การทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย/อาชีพด้วยตนเอง	4.48	.718	.475		
2. รู้สึกกระตือรือร้นที่ได้ทำตามเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมอาชีพในอนาคต	4.45	.737	.593		
3. รู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจจะทำในอนาคต	4.55	.713	.530		
ด้านการแก้ปัญหา (Prob)				0.427	0.893
1. พร้อมตัดสินใจเปลี่ยนสาขาวิชาที่เลือกไว้เมื่อพบว่าไม่ได้ชอบอย่างที่คิดไว้	4.38	.775	.473		
2. เชื่อมั่นว่าจะกล้าเปลี่ยนอาชีพถ้าพบว่าตนเองไม่พอใจกับอาชีพที่เลือกไว้	4.45	.741	.430		
3. ระบุทางเลือกอื่นหากไม่สามารถทำตามทางเลือกเดิมได้	4.33	.793	.379		

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับระดับความคิดเห็นทักษะจำเป็นด้านทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตน 4 ด้านมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านการประเมินตนเอง นักเรียนกลุ่มตัวอย่างตัดสินใจได้ว่าตนเองให้ความสำคัญกับอะไรมากที่สุดในการเลือกมากที่สุด (Mean=4.47, S.D.=0.742) รองลงมาเป็นความมั่นใจว่าจะได้งานที่ดีแต่ไม่กังวลเพราะยังเหลือเวลาตัดสินใจเรื่องงาน อีกหลายปี (Mean=4.42, S.D.=0.752) และ บอก/เลือกสาขาวิชาที่สนใจจะเรียนต่อได้ด้วยตนเอง (Mean=4.32, S.D.=0.790)

2. ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ นักเรียนกลุ่มตัวอย่างค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยหรืออาชีวศึกษาด้วยตนเองอยู่มากที่สุด (Mean=4.47, S.D.= 0.794) รองลงมาเป็นค้นหาหารายได้เฉลี่ยต่อปีของคนในอาชีพที่สนใจ (Mean=4.44, S.D.=0.757) และ เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพและเรื่องผลตอบแทนของอาชีพต่าง ๆ ได้จากคนในครอบครัว (Mean=4.43, S.D.=0.762)

3. ด้านการตั้งเป้าหมาย พบว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีมองเห็นภาพหรือกำหนดรูปแบบการใช้ชีวิต (ไลฟ์สไตล์) ที่ตนเองอยากเป็นมากที่สุด (Mean=4.50, S.D.=0.739) รองลงมาเป็นเลือกแผนการเรียนให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่สนใจ (Mean=4.49, S.D.=0.739) และ ตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเองโดยไม่กังวลว่าการตัดสินใจนั้นถูกหรือผิด (Mean=4.46, S.D.= 0.735)

4. ด้านการวางแผน นักเรียนกลุ่มตัวอย่างรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจจะทำในอนาคตมากที่สุด (Mean=4.55, S.D.=0.713) รองลงมาเป็นหาประสบการณ์การทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย/อาชีพในอนาคตด้วยตนเอง (Mean=4.48, S.D.=0.718) และ รู้สึกกระตือรือร้นที่ได้ทำตามเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอาชีพในอนาคต (Mean=4.45, S.D.=0.737)

5. ด้านการแก้ปัญหา นักเรียนกลุ่มตัวอย่างเชื่อมั่นว่าจะกล้าเปลี่ยนอาชีพถ้าพบว่าตนเองไม่พอใจกับอาชีพที่เลือกไว้มากที่สุด (Mean=4.45, S.D.=0.741) รองลงมาเป็นพร้อมตัดสินใจเปลี่ยนสาขาวิชาที่เลือกไว้เมื่อพบว่าไม่ได้ชอบอย่างที่คิดไว้ในตอนแรก (Mean=4.38, S.D.=0.775) และ ระบุทางเลือกอื่นหากไม่สามารถทำตามทางเลือกเดิมได้ (Mean=4.33, S.D.=0.793)

การทดสอบความเที่ยงตรงความเชื่อมั่น และภาวะร่วมเส้นตรงพหุ การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) ดังแสดงในตารางที่ 1 แสดงค่าการทดสอบความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) มีค่าความเชื่อมั่นรวม(CR) ของเครื่องมือวัด แต่ละตัวแปรซึ่งมีข้อกำหนดที่ 0.7 (Fornell and Larcker, 1981) ผลที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.799- 0.911 ซึ่งส่วนค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average variance extracted; AVE) โดยปกติมีเกณฑ์อยู่ที่ 0.5 และสามารถยอมรับได้ ถ้า AVE มีค่าน้อยกว่า 0.5 แต่มี CR มากกว่า 0.6 (Fornell and Larcker, 1981) ทั้งนี้ตัวแปร Seft Occu Goal และ Prob มีค่า AVE ต่ำกว่า 0.5 แต่ค่า CR มากกว่า 0.6 ทุกตัว จึงถือว่ายอมรับได้ นอกจากนี้ค่า CR ของตัวแปรทั้งหมดมีค่ามากกว่า AVE ทุกตัว ถือว่า Convergent Validity เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากการนำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน มาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นทักษะการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพของเยาวชน โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการประเมินตนเอง ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ ด้านการเลือกเป้าหมาย ด้านการวางแผน และ

ด้านการแก้ปัญหา องค์ประกอบทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้

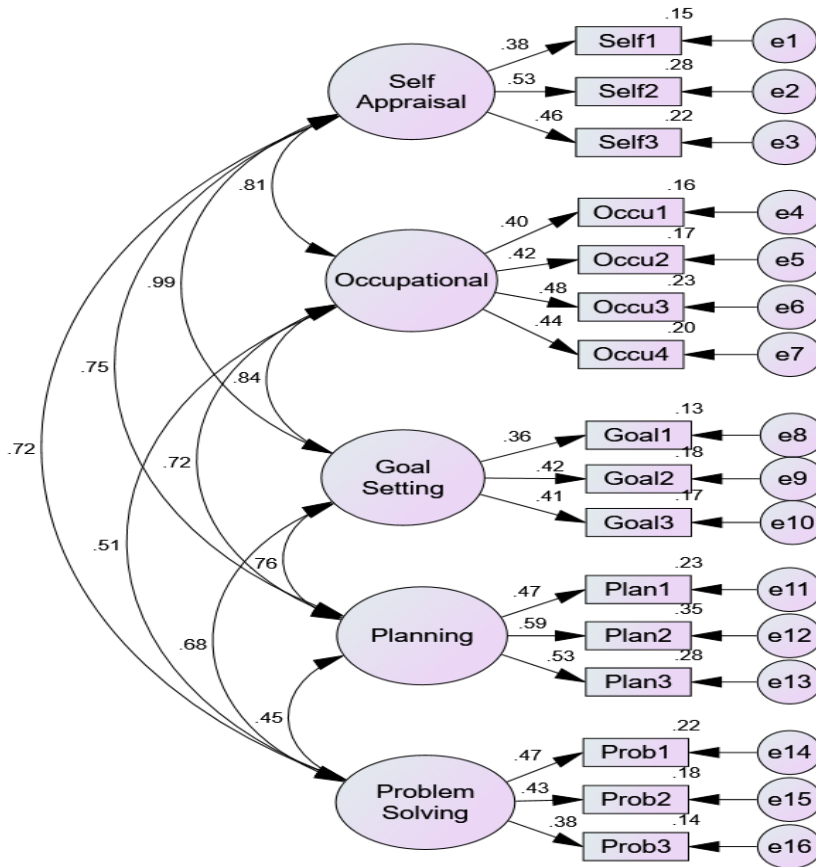
1. "ด้านการวางแผน " เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงสุดเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ รู้สึกกระตือรือร้นที่ได้ทำตามเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอาชีพในอนาคต รู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจจะทำในอนาคต และ หาประสบการณ์การทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย/อาชีพในอนาคตด้วยตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน (0.475 – 0.593) โดยการแปรผันร่วมกับทักษะด้านนี้มีสัดส่วนร้อยละ 15.7, 17.4 และ 23.3 ตามลำดับ

2. "ด้านการประเมินตนเอง " เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงสุดรองลงมา เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ได้แก่ บอกล/เลือกสาขาวิชาที่สนใจจะเรียนต่อได้ด้วยตนเอง ตัดสินใจได้ว่าตนเองให้ความสำคัญกับอะไรมากที่สุดในอาชีพที่เลือก และ มั่นใจว่าจะได้งานที่ดีแต่ไม่กังวลเพราะยังเหลือเวลาตัดสินใจเรื่องงานอีกหลายปี มีน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน (0.383 – 0.533) โดยการแปรผันร่วมกับทักษะด้านนี้มีสัดส่วนร้อยละ 14.4, 18.5 และ 22.4 ตามลำดับ

3. "ด้านการแก้ปัญหา " เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ได้แก่ พร้อมตัดสินใจเปลี่ยนสาขาวิชาที่เลือกไว้เมื่อพบว่าไม่ได้ชอบอย่างที่คิดไว้ในตอนแรก เชื่อมั่นว่าจะกล้าเปลี่ยนอาชีพถ้าพบว่าตนเองไม่พอใจกับอาชีพที่เลือกไว้ และ ระบุทางเลือกอื่นหากไม่สามารถทำตามทางเลือกเดิมได้ (0.383 – 0.533) โดยการแปรผันร่วมกับทักษะด้านนี้มีสัดส่วนร้อยละ 14.6, 21.6 และ 28.5 ตามลำดับ

4. "ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ" เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 4 ได้แก่ ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยหรืออาชีพศึกษาด้วยตนเอง เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพและเรื่องผลตอบแทนของอาชีพต่าง ๆ ได้จากคนในครอบครัว, ค้นหารายได้เฉลี่ยต่อปีของคนในอาชีพที่สนใจ และ ค้นหาแนวโน้มการจ้างงานสำหรับการประกอบอาชีพในทศวรรษหน้า (0.396 – 0.483) โดยการแปรผันร่วมกับทักษะด้านนี้มีสัดส่วนร้อยละ 16.6, 22.6, 28.1 และ 35.2 ตามลำดับ

5. "ด้านการตั้งเป้าหมาย" เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ได้แก่ เลือกแผนการเรียนให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่สนใจ มองเห็นภาพหรือกำหนดรูปแบบการใช้ชีวิต (ไลฟ์สไตล์) ที่ตนเองอยากเป็น และ ตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเองโดยไม่กังวลว่าการตัดสินใจนั้นถูกหรือผิด (0.356 – 0.421) โดยการแปรผันร่วมกับทักษะด้านนี้มีสัดส่วนร้อยละ 12.7, 17.7 และ 19.8 ตามลำดับ



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงประจักษ์

จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจำเป็น พบว่า ค่า P มีค่า 0.230 ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า โมเดลนี้สามารถใช้เป็นโมเดลที่สามารถบอกได้ว่าข้อมูลนี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด และพิจารณาค่าดัชนีที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์ของสมการโครงสร้างซึ่งกำหนดไว้ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า $GFI=0.963$, $AGFI=0.946$, $CFI=0.950$ ซึ่งทั้งหมดมีค่าผ่านเกณฑ์ ส่วนค่าดัชนีที่กำหนดไว้เกณฑ์น้อยกว่า 0.05 พบว่า $RMSEA=0.028$, $RMR=0.022$ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สรุปดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวชี้วัด	น้ำหนักองค์ประกอบ		Construct Reliability (R ²)
	b (SE)	Std. b	
ด้านการประเมินตนเอง (Self appraisal)			
Self1	0.38 (.135)	5.672	0.144
Self2	0.53		0.185
Self3	0.47 (.135)	6.527	0.224
ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ (Occupational information)			
Occu1	0.40 (.159)	5.213	0.281
Occu2	0.42 (.162)	5.386	0.352
Occu3	0.48		0.226
Occu4	0.45 (.167)	5.598	0.166
ด้านการตั้งเป้าหมาย (Goal setting)			
Goal1	0.36 (.172)	4.896	0.177
Goal2	0.42		0.127
Goal 3	0.41 (.182)	5.326	0.198
ด้านการวางแผน (Planning)			
Plan1	0.48 (.123)	6.330	0.233
Plan2	0.59		0.174
Plan3	0.53 (.128)	6.738	0.157

ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)			
Prob1	0.48		0.216
Prob2	0.43 (196)	4.420	0.285
Prob3	0.38 (.196)	4.173	0.146
Chi-square =123.184, GFI= 0.963, AGFI = 0.946, CFI = 0.950 (RMSEA), = 0.028 (RMR), = 0.022			

สรุปและอภิปรายผล

การสังเคราะห์โมเดลด้านการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพ (career self-efficacy) ใน 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นทักษะที่มีบทบาทสูงสุดในโมเดลนี้ โดย Lent et al. (2023) ระบุว่า การตั้งเป้าหมายและการวางแผนเชิงรุกช่วยสร้างความพร้อมในอาชีพและเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองเพื่อเตรียมตัวอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการเตรียมตัวรับมือกับความท้าทายทางอาชีพได้อย่างมั่นใจ (Lent และ Brown, 2019; Lent et al., 2023)

2. ด้านการประเมินตนเอง (Self-Appraisal) การประเมินตนเองเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลมองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้อย่างแม่นยำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม งานวิจัยของ Betz และ Hackett (1981) ชี้ให้เห็นว่าการประเมินตนเองช่วยเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องอาชีพ ขณะที่ Bandura (1997) เสริมว่าการประเมินตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเองระยะยาว

3. ด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving) Heppner และ Peterson (1982) และ Bandura (1997) ระบุว่าทักษะการแก้ปัญหาช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคและตัดสินใจเชิงอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้ยังส่งเสริมการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงความสามารถในการรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการศึกษาข้อมูลด้านอาชีพ (Occupational Information) การศึกษาข้อมูลด้านอาชีพเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกสายอาชีพได้อย่างมั่นใจและรอบคอบ งานวิจัยของ Mitchell และ Krumboltz (1996) และ Lent et al. (2016) ระบุว่าการศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดเกี่ยวกับอาชีพ ช่วยลดความไม่แน่ใจในการเลือกเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมและสนับสนุนเตรียมความพร้อมอย่างมั่นคง

5. ด้านการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) Locke และ Latham (1990) ชี้ให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาทักษะอาชีพ ในขณะที่ Bandura (1997) สนับสนุนว่าเป้าหมายที่เหมาะสมช่วยให้บุคคลมีทิศทางที่ชัดเจนในสายอาชีพและการจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบว่าโมเดลด้านการตระหนักรู้ในสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพ (career self-efficacy) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลายบริบท ดังนี้

1. ด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรการแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา โมเดลนี้สามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรหรือโปรแกรมการแนะแนวอาชีพสำหรับเยาวชน โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการวางแผน การประเมินตนเอง และการแก้ปัญหา การเพิ่มการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (experiential learning) เช่น การฝึกงานหรือโครงการทำงานในชุมชน จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ตรงและเพิ่มความมั่นใจในทักษะสมรรถนะแห่งตนด้านอาชีพ ช่วยให้นักเรียนและนักศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมสู่การทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านนโยบาย ในการวางแผนและการแก้ปัญหาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะแห่งตน โมเดลนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการออกแบบ เช่น การจัดการอบรมด้านการวางแผนงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเชิงรุก การเสริมทักษะเหล่านี้สามารถช่วยนักเรียนให้จัดการงานได้ดีขึ้น รวมถึงเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองในสายอาชีพ

3. ด้านเชิงปฏิบัติการในการประยุกต์ใช้ในการแนะแนวอาชีพและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยเฉพาะสำหรับเยาวชนที่กำลังเผชิญความท้าทายในการตัดสินใจเลือกอาชีพ การสนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษาได้ประเมินทักษะและความสนใจของตนเอง พร้อมทั้งวางแผนเส้นทางการพัฒนาตนเองจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและส่งเสริมให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในอนาคตอาจขยายไปยังกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบว่าองค์ประกอบด้านการวางแผน การประเมินตนเอง และการแก้ปัญหา มีความแตกต่างหรือมีรูปแบบเฉพาะในกลุ่มนักเรียนแต่ละกลุ่มหรือไม่ การวิจัยลักษณะนี้จะช่วยให้เข้าใจว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมมีผลต่อสมรรถนะแห่งตนอย่างไร และจะช่วยพัฒนาวิธีการส่งเสริมทักษะเหล่านี้ในบริบทที่แตกต่างกันได้ และการวิเคราะห์ในอนาคตอาจเลือกกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มนักศึกษา มหาวิทยาลัย หรือกลุ่มผู้เปลี่ยนสายอาชีพ เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบด้านการวางแผน การประเมินตนเอง

และการแก้ปัญหาที่มีผลอย่างไรต่อการพัฒนาทักษะในแต่ละช่วงอายุและช่วงชีวิต การศึกษาในเชิงลึกเช่นนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถปรับปรุงโปรแกรมการแนะแนวและการพัฒนาทักษะด้านอาชีพให้เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร (2566). ข้อมูลจำนวนนักเรียนของโรงเรียนกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้อมูล. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://data.bangkok.go.th/dataset/becschool>.
- จ๊อบไทย. (2562). การสำรวจกลุ่ม Active Job Seekers และการเปลี่ยนงานของคน Gen Z. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://www.jobthai.com>
- เฉลิมพล รุจิรินทร์ และ สิริพัฒน์ ประโชนเทพ. (2554). แนวทางการพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียน. *วารสารการศึกษา*. 10 (4), 33-48.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2546). *การพัฒนาการตัดสินใจทางอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย: การสร้างสมรรถนะในการตัดสินใจทางอาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ ตรีสาร. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการแนะแนวอาชีพในประเทศไทย: สมรรถนะในการวางแผนและแก้ปัญหาในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ทศพร ศิวประสพศักดิ์. (2557). ความจำเป็นในการจัดกระบวนการค้นหาตัวตนและความถนัดของนักเรียน. *วารสารวิชาการ*. 14 (1), 67-82.
- ธนวัฒน์ อินทวิ (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกสถาบันศึกษาเพื่อเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*. 5 (1), 1-14.
- ประเวศ วะสี. (2550). *การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และคุณภาพ: การตระหนักรู้ในสมรรถนะของตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- มุสตี พลสารัมย์ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและการรีไทร์ของนักศึกษา. *วารสารการศึกษา*. 12 (2), 45-60.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2023). Self-appraisal and career development: Exploring new dimensions. *Journal of Career Development*. 50 (2), 178-189.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*. 44 (4), 354-366.

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2023). Career decision making and occupational information: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 70 (1), 90-101.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1982). Problem-solving therapies. *Handbook of Cognitive Behavioral Therapies*.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). Decision-making models and career guidance. *The Career Development Quarterly*, 49 (2), 134-144.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54 (7), 493-503.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2011). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Heppner, P. P., & Lee, D. G. (2023). Problem-solving in career development: A practical framework for professionals. *Journal of Career Assessment*, 31 (1), 45-58.
- Heppner, P. P., & Peterson, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29 (1), 66-75.
- Jonassen, D. H. (1997). Instructional design models for well-structured and ill-structured problem-solving learning outcomes. *Educational Technology Research and Development*, 45 (1), 65-94.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. *Counseling Psychologist*, 6 (1), 71-81.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 255-311). Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2023). Social cognitive career theory and goal setting in career development. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career development and planning* (pp. 255-278). Routledge.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Mayer, R. E., & Wittrock, M. C. (2006). Problem-solving in cognitive development. *Educational Psychology Handbook*.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). The social learning approach to career decision-making. *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2005). Competence perceptions and academic functioning. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 85-104). Guilford Press.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Planning and self-efficacy in career development: Building a successful future. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 175-190). Guilford Press.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2023). Planning and career self-efficacy: Future perspectives. *Journal of Career Development*, 51 (2), 205-221.