

ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพ  
โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยา  
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Relationships among Parental Support for Career, Peer Support for Career, and  
Career Identity: Using Career Decision Self-Efficacy as a Mediator



Mrs. Omratchada Techasakolkijoon

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Psychology  
FACULTY OF PSYCHOLOGY  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2022  
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพ จากพ่อแม่ เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพโดยมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัว แปรส่งผ่าน
โดย	นางอรรัชดา เตชะสกลกิจกูร
สาขาวิชา	จิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.จิรภัทร รวิภัทรกุล

---

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ
.....	
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล)	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
.....	
(ดร.จิรภัทร รวิภัทรกุล)	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
.....	
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต)	

อรรชตา เตชะสกุลกิจกูร : ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่  
เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็น  
ตัวแปรส่งผ่าน. ( The Relationships among Parental Support for Career, Peer Support  
for Career, and Career Identity: Using Career Decision Self-Efficacy as a Mediator ) อ.ที่  
ปรึกษาหลัก : ดร.จิรภัทร รวิภัทรกุล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่  
แม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและการตกลงยึดมั่น  
โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้เข้าร่วมการวิจัยคือผู้ใหญ่  
วัยเริ่มที่มีอายุระหว่าง 22-30 ปี จำนวน 151 คน

จากการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่  
เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่และอัตลักษณ์ทาง  
อาชีพทั้งด้านการค้นหา ( $\beta = .08, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[-.006, .045]$ ) และการตกลงยึดมั่น ( $\beta = .09,$   
 $95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[-.012, .072]$ ) แต่เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการ  
สนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและอัตลักษณ์ทางอาชีพทั้งด้านการค้นหา ( $\beta = .13, 95\%$  ของช่วงชั้นความ  
เชื่อมั่น  $[.015, .086]$ ) และการตกลงยึดมั่น ( $\beta = .16, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[.013, .134]$ ) อีกทั้งการ  
ได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ ( $\beta = .25, p < .001$ ) และการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพ  
จากเพื่อน ( $\beta = .16, p < .05$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา ในขณะที่การได้รับการ  
สนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น ( $\beta = .30, p <$   
 $.001$ ) แต่การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตก  
ลงยึดมั่น ( $\beta = -.10, p > .05$ )

แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่จะส่งผลทางตรงให้บุคคลสนใจ  
ในการค้นหาอาชีพและตกลงยึดมั่นกับอาชีพเพิ่มขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการ  
ตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน ในขณะเดียวกัน เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจะส่งผลให้บุคคล  
พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพ และส่งผลต่อเนื่องให้บุคคลเกิดอัตลักษณ์ทางอาชีพ  
ด้านการค้นหาและการตกลงยึดมั่น

สาขาวิชา จิตวิทยา

ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6270037738 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: PARENTAL SUPPORT FOR CAREER, PEER SUPPORT FOR CAREER, CAREER  
DECISION SELF-EFFICACY, CAREER IDENTITY, EMERGING ADULT

Omratchada Techasakolkijoon : The Relationships among Parental Support for Career, Peer Support for Career, and Career Identity: Using Career Decision Self-Efficacy as a Mediator . Advisor: JIRAPATTARA RAVEEPATARAKUL, Ph.D.

This study aimed to investigate the associations between parental support for career, peer support for career, and career identity exploration and career identity commitment, with career decision self-efficacy playing a potential mediating role. The participants were 151 emerging adults aged between 22-30 years.

The results of the mediation analysis revealed that career decision self-efficacy did not mediate in the relationship between parental support for career and career identity exploration ( $\beta = .08$ , 95% CI [-.006, .045]) and commitment ( $\beta = .09$ , 95% CI [-.012, .072]). However, career decision self-efficacy did mediate the relationship between peer support for career and career identity exploration ( $\beta = .13$ , 95% CI [.015, .086]) and commitment ( $\beta = .16$ , 95% CI [.013, .134]). Moreover, parental support for career ( $\beta = .25$ ,  $p < .001$ ) and peer support for career ( $\beta = .16$ ,  $p < .05$ ) had a direct effect on career identity exploration. While parental support for career directly influenced career identity commitment ( $\beta = .30$ ,  $p < .001$ ), peer support for career did not have a direct influence on career identity commitment. ( $\beta = -.10$ ,  $p > .05$ )

These findings suggest that receiving parental support for career has a direct impact on higher levels of career identity exploration and commitment, without requiring individuals to recognize their career decision self-efficacy as a prerequisite. Conversely, when individuals receive peer support for career, they are more likely to develop their sense of career decision self-efficacy and engage in career identity exploration and commitment.

Field of Study: Psychology

Student's Signature .....

Academic Year: 2022

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.จิรภัทร รวิภัทรกุล อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงอาจารย์ทุกท่านในสาขาจิตวิทยาพัฒนาการ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมสาขาที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนช่วยประชาสัมพันธ์ในการหาผู้เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายสมศักดิ์ วสุวิทกุล และนางสาวญาดา ทิรัญยะนันท์ ที่ช่วยเหลือค้นหาข้อมูลและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี และสุดท้ายขอขอบพระคุณแม่บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ช่วยเหลือในการประชาสัมพันธ์หาผู้เข้าร่วมการวิจัยและเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

รวมถึงขอขอบพระคุณคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับการสนับสนุนทุนการศึกษาอันเป็นประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

อรรชดา เตชะสกลกิจกูร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	16
สมมติฐานการวิจัย.....	17
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	17
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ขอบเขตการวิจัย.....	18
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	19
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
ผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	27
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	28
บทที่ 4 อภิปรายผล.....	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ.....	43
สรุปผลการวิจัย.....	43
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	44
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	45
ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย.....	46
บรรณานุกรม.....	47
ภาคผนวก.....	53
ภาคผนวก ก.....	54
ภาคผนวก ข.....	55
ภาคผนวก ค.....	56
ภาคผนวก ง.....	57
ประวัติผู้เขียน.....	60



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1.1 สถานะทางอัตลักษณ์ตามทฤษฎีสถานะทางอัตลักษณ์ (Identity status theory) ของ Marcia (1980).....	6
ตารางที่ 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น.....	13
ตารางที่ 2.1 ข้อมูลเชิงประชากรของผู้เข้าร่วมการวิจัย ( $N = 151$ ).....	22
ตารางที่ 3.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่เป็นได้ คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ( $N = 151$ ) .....	29
ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และค่ากำลังสองของความสัมพันธ์พหุคูณ ( $N = 151$ ).....	30
ตารางที่ 3.3 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยค่ามาตรฐาน ( $N = 151$ ) .....	32
ตารางที่ 3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และค่ากำลังสองของความสัมพันธ์พหุคูณ ( $N = 151$ ).....	33
ตารางที่ 3.5 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่นโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยค่ามาตรฐาน ( $N = 151$ ) .....	35

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัย.....	11
ภาพที่ 1.2 โครงสร้างของพฤติกรรมระหว่างการเรียนรู้ความสามารถ ของตนเองและความคาดหวังใน ผลลัพธ์.....	12
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 3.1 โมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายที่มีต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา.....	31
ภาพที่ 3.2 โมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายที่มีต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น.....	34



# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญ

การทำงานและการประกอบอาชีพเป็นภาระพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งสาเหตุในการทำงานมีหลากหลายสาเหตุ เช่น เพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ เพื่อฝึกทักษะที่ตนเองต้องการพัฒนา หรือเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แต่ก่อนที่ก้าวสู่ชีวิตแห่งการทำงานที่แท้จริงนั้น บุคคลมักจะเกิดคำถามต่อตนเองว่าเราควรทำงานอะไร (โสดารัตน์ รัตนโชติชัยฤทธิ์, 2562) โดยเฉพาะในช่วงวัยรุ่นที่เป็นช่วงเวลาแห่งการสำรวจตัวเอง (Exploration stage) ทั้งด้านความชอบ ความสนใจ ความสามารถ อีกทั้งยังพิจารณาถึงความต้องการและสิ่งที่ให้คุณค่า (Super, 1995 อ้างถึงใน ญัฐนันท์ มั่นคง, 2559) หลายคนคาดหวังว่าจะต้องประสบความสำเร็จในชีวิตในแง่ของการได้ทำงานตามที่ต้องการ มีความสุขในการทำงาน รวมถึงคาดหวังผลตอบแทนที่จะได้รับในการดูแลตนเองและครอบครัวได้

แต่ปัจจุบันการสำรวจตัวเองไม่เพียงแต่เกิดขึ้นในช่วงวัยรุ่นเท่านั้น ยังส่งผลต่อมาถึงวัยผู้ใหญ่ วัยเริ่ม (Emerging adulthood) อีกด้วยที่ยังเกิดความรู้สึกสับสนในตัวเอง ไม่ทราบว่าจะเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานอะไร เพราะไม่ทราบว่าตนเองถนัดหรือเหมาะกับอาชีพใด นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ Rounds and Su (2014) ยังเสนอว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในระยะยาว อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม รวมถึงค่านิยมทางสังคม อาทิเช่น ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะต้องเข้าสู่ระบบแรงงาน มีอาชีพการงานที่มั่นคง เข้าสู่โลกของการทำงานอย่างเต็มตัว มีความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายของตนเองทุกด้าน แต่ปัจจุบันยังพบปัญหาผู้ใหญ่วัยเริ่มบางคนกลับยังไม่สามารถเป็นแบบที่กล่าวมาได้ กล่าวโดยสรุปคือมีขั้นตอนการค้นหาอัตลักษณ์ตนเองล่าช้าจากวัยรุ่นมาสู่ผู้ใหญ่วัยเริ่ม (Arnett, 2000)

นอกจากนี้ Erikson (1975, as cited in Bourne, 1978) ผู้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม (Psychosocial theory) ได้เสนอว่า ในขั้นที่ 5 ซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่น จะมีการค้นหาอัตลักษณ์ (Identity) ของบุคคลและเสริมสร้างความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นเอกลักษณ์สำคัญของวัยนี้ โดยช่วงวัยนี้ถือเป็นช่วงของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นอัตลักษณ์และผ่านพ้นความรู้สึกสับสนในตัวเอง หรือเรียกว่าช่วง “วิกฤตตัวตน” (Identity crisis) กล่าวคือ บุคคลในวัยนี้จะรู้สึกสับสนในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยมักเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยเปลี่ยนผ่าน ซึ่งทำให้บุคคลเริ่มต้นการค้นหาจุดยืนในชีวิตของตนเอง โดยการสำรวจความคิด เจตคติ ค่านิยม และมุมมองของคนอื่นที่มีต่อตนเอง หากวัยรุ่นสามารถพัฒนาผ่านขั้นตอนของช่วงชีวิตนี้ได้สำเร็จ จะเกิดความมั่นคงต่อตนเอง ทั้งบทบาท การ

กระทำ และพร้อมที่จะก้าวขึ้นไปสู่พัฒนาการในขั้นต่อไป แต่ถ้าพัฒนาการในขั้นนี้ไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นไม่สมบูรณ์ วัยรุ่นจะเกิดความรู้สึกสับสนในตนเอง แต่ในปัจจุบันยังพบว่าผู้ใหญ่วัยเริ่มบางส่วนยังไม่สามารถค้นพบอัตลักษณ์ที่แท้จริงของตนเองได้ กล่าวคือ ช่วงอายุระหว่าง 23-29 ปี จะมีเพียงร้อยละ 31 เท่านั้นที่สามารถเรียกตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่ค้นพบอัตลักษณ์ของตนเองได้ (Achieved identity) ซึ่งหมายถึง เป็นผู้ที่มีความชัดเจนหรือมีความมั่นคงในเรื่องการใช้ชีวิต การงาน และความรัก (Kroger et al., 2010)

ผู้ใหญ่วัยเริ่ม เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านระหว่างช่วงวัยรุ่น (Adolescence) เข้าสู่ช่วงผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood) โดย Arnett (2000) ได้เสนอว่า การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวนี้ไม่สามารถระบุอายุที่แน่ชัดได้ แต่โดยส่วนใหญ่จะอยู่ช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี ซึ่งบุคคลวัยนี้จะรับรู้ว่าคุณมีอายุมากกว่าที่จะเรียกว่าวัยรุ่น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลกลับยังไม่สามารถรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่อย่างเต็มตัว เนื่องจากยังไม่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบแบบผู้ใหญ่ ยังต้องการทดลองทำสิ่งแปลกใหม่เพื่อค้นหาอัตลักษณ์ของตนเอง ซึ่งผู้ใหญ่วัยเริ่มนี้ถือเป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงหลากหลายเรื่องในชีวิต เช่น การเริ่มต้นการทำงาน การแต่งงาน หรือการเริ่มต้นบทบาทพ่อแม่ เป็นต้น เปรียบเสมือนก้าวสำคัญสำหรับพัฒนาการในการเชื่อมต่อกับบริบททางสังคมที่กว้างขึ้น โดยผู้ใหญ่วัยเริ่มจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัว ที่เรียกว่า การค้นหาอัตลักษณ์ของตนเอง (Identity exploration) หมายถึง การค้นหาอัตลักษณ์ของตนเองที่เกี่ยวข้องทางด้านอาชีพ มุมมองการใช้ชีวิต และความรัก โดยบุคคลจะทดลองและลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อค้นหาความสามารถของตนเอง รวมถึงเป้าหมายที่ต้องการทำให้สำเร็จ ซึ่งการค้นหาอัตลักษณ์นี้ถือเป็นการปูรากฐานสู่การเป็นผู้ใหญ่เต็มตัวได้ (Arnett, 2000) อีกทั้งยังมีงานวิจัยที่พบว่า ร้อยละ 64 ของกลุ่มผู้ใหญ่วัยเริ่มที่เริ่มต้นการทำงาน มักจะเปลี่ยนงานบ่อย เพราะมีความคิดว่าการหางานใหม่เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการค้นหาตนเอง และเชื่อมั่นว่างานใหม่ต้องมีความสุขมากกว่าซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น พวกเขาจึงเชื่อว่าการเปลี่ยนงานบ่อยไม่ใช่สิ่งที่ไม่ดีแต่เป็นกระบวนการที่ทำให้ค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพ (Career identity) ได้เร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้ใหญ่วัยเริ่มยังให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพเพราะเชื่อว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมีความสำคัญต่อชีวิตในระยะยาวอย่างมาก (Lemme, 1999)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพในช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มที่เกิดขึ้นนั้น จากงานวิจัยของ Lindell et al. (2017) พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ (Parental support for career) ยังคงมีส่วนช่วยให้ลูกได้ค้นพบตัวตนของตนเองหรือค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพได้ดีขึ้น ถึงแม้ว่าเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อวัยรุ่นตอนปลายเป็นอย่างมาก จนบางครั้งเหมือนพ่อแม่ไม่มีส่วนในการดำเนินชีวิตลูกมากนัก (Tanner, 2006) และถึงแม้ว่าผู้ใหญ่วัยเริ่มจะมีความสัมพันธ์กับพ่อแม่ที่น้อยลงแต่ก็ไม่ได้ลดความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของพ่อแม่และลูกลง

กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่กับลูกที่อยู่ในช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มยังสร้างความพึงพอใจให้กับลูกถึงแม้ว่าพ่อแม่จะไม่ได้เข้ามามีบทบาทกับลูกมากนัก แต่สิ่งนี้ถือเป็นการให้พื้นที่อิสระแก่ลูก เพื่อให้ลูกได้ค้นหาตัวตนด้วยตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่เป็นเบื้องหลังในการตัดสินใจเลือกอาชีพ นอกจากนี้ Erikson (1968, as cited in Stringer et al., 2010) ได้เสนอว่าการได้รับแรงสนับสนุนจากพ่อแม่ตั้งแต่วัยรุ่นเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนในตัวลูกให้เกิดการค้นหาอัตลักษณ์รวมถึงการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพอีกด้วย ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลค้นหาตัวตนที่แท้จริงของตนเองได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการที่บุคคลสามารถค้นหาอัตลักษณ์ตนเองได้นั้นหมายความว่าบุคคลก็จะสามารถค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพได้ด้วยเช่นกัน (Ainsworth, 1989, as cited in Stringer et al., 2010) อีกทั้งจากงานวิจัยของ Nelson and Padilla-Walker (2013) ยังพบว่า ผู้ใหญ่วัยเริ่มที่ได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่มีแนวโน้มที่จะสามารถปรับตัวเข้าสู่บทบาทการเป็นผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพได้ กล่าวคือ บุคคลมีความพร้อมที่จะเข้าสู่บทบาทของการเป็นผู้ใหญ่เต็มตัวในด้านการดำเนินชีวิต การตัดสินใจเลือกอาชีพ การทำงาน หรือการแต่งงาน รวมถึงยังลดความเครียดในการเริ่มต้นเข้าสู่บทบาทของการเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว (Haydon, 2015)

นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ Kracke (2002) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมในการค้นหาอัตลักษณ์ในวัยรุ่น และจากงานวิจัยของ Xu and Lee (2017) ที่พบว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการค้นหาอัตลักษณ์ของบุคคล เช่น ในกลุ่มชนชาติตะวันตก บุคคลมักจะมีความคิดเป็นของตนเอง ชอบที่จะทดลองทำหลากหลายอาชีพเพื่อค้นหาตัวตนว่าเหมาะกับอาชีพใด และมักจะเลือกหรือตัดสินใจตามความต้องการของตนเองเป็นหลัก ในขณะที่แถบเอเชีย บุคคลมักจะเลือกตัดสินใจตามความต้องการของพ่อแม่ โดยมักจะเลือกอาชีพที่หาเลี้ยงพ่อแม่ได้มากกว่าเลือกงานที่ตนเองรัก หรือเลือกสมัครงานตามเพื่อนโดยไม่ได้มีความต้องการอยากค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพของตนเองแต่อย่างใด ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่าการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนมีส่วนช่วยส่งเสริมในการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพในผู้ใหญ่วัยเริ่มด้วยหรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มนับว่าเป็นช่วงวัยเปลี่ยนผ่านที่สำคัญของชีวิตที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนเข้าสู่วัยทำงานอย่างเต็มตัว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพของบุคคลในช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มในบริบทสังคมไทยในปัจจุบัน โดยเน้นไปที่การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนในฐานะตัวแปรทำนาย และมีการรับรู้ความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์ทางอาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น ด้านการค้นหาและด้านการตกลงยึดมั่น

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและด้านการตกลงยึดมั่นในผู้ใหญ่วัยเริ่ม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ผู้ใหญ่วัยเริ่ม
2. อัตลักษณ์ทางอาชีพ
3. การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่
4. การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน
5. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

### 1. ผู้ใหญ่วัยเริ่ม (Emerging adulthood)

ผู้ใหญ่วัยเริ่ม ถือเป็นช่วงวัยที่อยู่กึ่งกลางระหว่างวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้น มีอายุระหว่าง 18-25 ปี (Arnett, 2000) อย่างไรก็ตาม Arnett (2004) เสนอว่า การเป็นผู้ใหญ่วัยเริ่มอาจยังไม่ใช่ช่วงพัฒนาการหรือการเปลี่ยนผ่านของวัยที่เป็นสากลทั่วไปและอาจไม่มีอยู่จริงในอนาคต กล่าวคือไม่ใช่ทุกคนที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าวจะสามารถรับรู้ว่าเป็นผู้ใหญ่วัยเริ่มได้ โดยยังเสนอเพิ่มเติมด้วยว่า ช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มนี้เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางอย่างในบางวัฒนธรรมเท่านั้น อาจกล่าวได้ว่า ช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มที่เกิดขึ้นใหม่นี้อธิบายถึงคนหนุ่มสาวในสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเฉพาะเจาะจงในประเทศอุตสาหกรรม แต่ยังไม่ใช่ช่วงชีวิตที่แท้จริง โดยบุคคลในช่วงวัยนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญของชีวิตจากโลกแห่งการเรียนเข้าสู่โลกแห่งการทำงานอย่างเต็มตัว โดยบุคคลจะรับรู้ว่ามีอายุที่มากกว่าที่จะเรียกว่าวัยรุ่น แต่บางครั้งก็รู้สึกที่ตนเองนั้นยังไม่มีความเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว เนื่องจากบุคคลในวัยนี้ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น ไม่ได้พึ่งพาพ่อแม่เหมือนครั้งอยู่ในช่วงวัยรุ่น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลก็ยังมีความรู้สึกว่าตนเองยังไม่ได้เข้าสู่บทบาทการเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว เช่น ยังไม่ได้แต่งงานหรือมีครอบครัว ยังไม่มีบ้านหรือรถเป็นของตนเอง หรือการที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบแรงงานอย่างเต็มตัว เป็นต้น

นอกจากนั้น ประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคลอาจส่งผลให้เกิดการรับรู้ถึงการเข้าสู่บทบาทการเป็นผู้ใหญ่วัยเริ่มแตกต่างกัน เช่น บางคนอาจค้นพบว่าตนเองมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ผู้ใหญ่วัยเริ่ม เนื่องจากช่วงวัยรุ่นมีการทำงานหารายได้เสริมหลังเลิกเรียน จึงทำให้รับรู้ว่าเป็นผู้ใหญ่เต็มตัวเร็วกว่าบุคคลที่ยังไม่ได้เริ่มต้นทำงาน แต่สำหรับบางคนอาจยังไม่พร้อมเข้า

ผู้วัยผู้ใหญ่เนื่องจากยังไม่พร้อมที่จะแต่งงาน หรือมีครอบครัว เพราะคิดว่าตนเองยังมีสถานภาพทางการเงินและการงานที่ยังไม่มั่นคงพอที่จะสร้างครอบครัว บางคนอาจตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก เพื่อขยายเวลาในการค้นหาบทบาทการเป็นผู้ใหญ่ที่แท้จริงของตนเอง (Arnett, 2016)

Arnett et al. (2014) ได้อธิบายลักษณะเฉพาะของผู้ใหญ่วัยเริ่มที่แตกต่างจากวัยรุ่นและผู้ใหญ่ 5 ลักษณะ ได้แก่

1. การค้นหาอัตลักษณ์ คือ การที่บุคคลพยายามค้นหาตัวตน โดยการทดลองทำสิ่งใหม่ ค้นหาความสามารถและความถนัดที่แท้จริงของตนเอง รวมถึงกำหนดเป้าหมายในชีวิตให้ชัดเจนและทำให้สำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการงาน ความรัก และเจตคติในการใช้ชีวิต บุคคลจะให้ความสำคัญต่อตนเองมากขึ้น รู้ว่าตนเองคือใคร ต้องการอะไรในชีวิต ไม่กลัวที่จะผิดพลาดหรือผิดหวัง พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้บุคคลมีความเข้าใจต่อตนเองมากขึ้นและเป็นพื้นฐานสู่ผู้ใหญ่เต็มตัวอย่างมีคุณภาพ

2. ความรู้สึกไม่มั่นคง (Instability) เป็นลักษณะที่พบร่วมกับการค้นหาอัตลักษณ์ เนื่องจากการค้นหาตนเองในผู้ใหญ่วัยเริ่มนั้นมักมีความไม่แน่นอน เปลี่ยนไปมาเสมอ นับว่าเป็นช่วงเวลาของความท้าทาย ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่มาพร้อมกับความรู้สึกไม่มั่นคง ทั้งนี้ อาจรวมถึงที่อยู่อาศัยที่ไม่มั่นคงถาวร การงานที่ยังไม่มั่นคง หรือความสัมพันธ์ที่ยังไม่ราบรื่นดี เป็นต้น

3. การให้ความสำคัญกับตนเอง (Self- focused) คือ บุคคลจะมีความสนใจต่อตนเองมากกว่าช่วงวัยรุ่น เนื่องจากมีความเป็นอิสระจากพ่อแม่มากขึ้น รวมทั้งการมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องใหญ่ ๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น การเลือกคณะหรือสาขาที่ต้องเรียนในมหาวิทยาลัย การเลือกทำงานหรือการเลือกความสัมพันธ์ในแบบคนรัก ที่ยังไม่คิดที่จะผูกมัดตนเองกับใครในระยะยาว การให้ความสำคัญต่อตนเองนั้นไม่ถือว่าเป็นการเห็นแก่ตัว แต่เพื่อเป้าหมายในชีวิตของตนเองที่จะยืนหยัดกับความสามารถและความต้องการของตนเอง เพื่อความพร้อมสู่การเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว

4. ความรู้สึกก้ำกึ่ง (Felling in-between) คือ บุคคลมีความรู้สึกสับสนในวัยของตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นผู้ใหญ่โดยสมบูรณ์ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ใช่วัยรุ่น เนื่องด้วยอายุที่มากกว่าที่จะเป็นวัยรุ่น อีกทั้งยังมีมุมมองที่โตขึ้นมากกว่าวัยรุ่น แต่ก็ยังไม่สามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเองแบบผู้ใหญ่ทั่วไป

5. ความคิดว่าทุกอย่างเป็นไปได้ (Possibilities /optimism) คือ บุคคลรับรู้ว่าคุณเองมีศักยภาพเพียงพอที่จะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิต เป็นช่วงวัยที่กล้าได้กล้าเสียและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุความฝันและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ดังนั้น บุคคลจึงใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ในทุก ๆ เรื่องของชีวิต โดยเฉพาะเรื่องการทำงานและความรัก

## 2. อัตลักษณ์ทางอาชีพ (Career identity)

เนื่องจากลักษณะหนึ่งของผู้ใหญ่วัยเริ่มคือ การค้นหาอัตลักษณ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลทดลองหรือค้นหาสิ่งใหม่เพื่อค้นหาตนเอง เป็นกระบวนการในการก้าวไปสู่การค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพ กล่าวคือ เป็นการค้นหาความสามารถส่วนบุคคลว่าเหมาะสมกับอาชีพใด จากงานวิจัยของ Stringer et al. (2010) พบว่า หากบุคคลสามารถค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพได้หรือสามารถค้นพบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เกิดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการทำงาน (Adjustment) และมีสุขภาวะที่ดี (Well-being)

Marcia (1966, as cited in Crocetti et al., 2008) ได้ศึกษาพัฒนาการเกี่ยวกับอัตลักษณ์ ซึ่งมีพื้นฐานจากทฤษฎีจิตสังคมของ Erikson ในปี ค.ศ. 1968 ที่เรียกว่า ความสับสนในอัตลักษณ์ (Identity confusion) โดยศึกษาพฤติกรรมและกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์แห่งตน และได้ให้นิยามคำว่า อัตลักษณ์ หมายถึง โครงสร้างตัวตนของบุคคล (Self-structure) ซึ่งสามารถสร้างขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคล ถือเป็นแรงขับเคลื่อนส่วนต่าง ๆ ของบุคคล เป็นความสามารถ ความเชื่อส่วนบุคคล และเมื่อบุคคลพัฒนาโครงสร้างตัวตนได้สำเร็จ บุคคลก็จะมีลักษณะเฉพาะตัว โดยบุคคลจะสามารถรับรู้ถึงข้อดีและข้อด้อยของตนเอง ในขณะเดียวกัน หากบุคคลไม่สามารถพัฒนาโครงสร้างตัวตนอย่างสมบูรณ์ จะทำให้บุคคลเกิดความสับสนกับอัตลักษณ์เฉพาะตน นอกจากนี้ ในการสร้างอัตลักษณ์ของตนเองขึ้นมาได้นั้น บุคคลจะต้องผ่านกระบวนการสำคัญในการสร้างความเป็นตัวตน (Identity status)

Marcia (1980, as cited in Steinberg et al., 1993) เสนอ 2 กระบวนการ คือ 1. การค้นหา (Exploration) และ 2. การตกลงยึดมั่นในรูปแบบที่บุคคลเห็นว่าเป็นลักษณะที่บ่งบอกความเป็นตัวของตัวเอง (Commitment) จาก 2 กระบวนการสามารถแบ่งออกเป็น 4 สถานะทางอัตลักษณ์ ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สถานะทางอัตลักษณ์ตามทฤษฎีสถานะทางอัตลักษณ์ (Identity status theory) ของ Marcia (1980)

สถานะทางอัตลักษณ์	การค้นหา		
	น้อย	มาก	
การตกลงยึดมั่น	น้อย	1. ความสับสนในอัตลักษณ์ (Identity diffusion)	2. การทดลองเลือกอัตลักษณ์ (Identity moratorium)
	มาก	3. การเลือกอัตลักษณ์ไปก่อน (Identity foreclosure)	4. การค้นพบอัตลักษณ์ (Identity achievement)



1. ความสับสนในอัตลักษณ์ คือ บุคคลที่ไม่ได้ทดลองว่าตนเองชอบอะไร หรือยังไม่ได้ทดลองเลือกว่าอยากทำอาชีพใดในอนาคต บุคคลกลุ่มนี้จะมีลักษณะสับสนในตัวเอง ไม่มีแรงจูงใจในการเริ่มแสวงหาอาชีพที่ชอบ (Afterclass, 2564)

2. การทดลองเลือกอัตลักษณ์ คือ บุคคลที่ยังไม่ได้ทดลองว่าตนเองอยากทำอาชีพใด แต่มีการพยายามค้นหาตัวตนมากขึ้น เช่น ผ่านการทำงานพิเศษที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ได้เข้าไปพูดคุยหรือปรึกษาผู้ใหญ่ที่ทำอาชีพที่ตนเองสนใจ เป็นต้น แม้ว่าทำดีที่สุดแล้วอาจพบว่าอาชีพที่ได้สำรวจมานั้นไม่ใช่สิ่งที่อยากทำ ก็ยังมีเวลาไปค้นหาอาชีพอื่นต่อได้ (Afterclass, 2564)

3. การเลือกอัตลักษณ์ไปก่อน คือ บุคคลได้เลือกอาชีพไปก่อน โดยไม่มีการทดลองดูสายอาชีพอื่น มักเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีผู้ปกครองที่ทำงานในสายอาชีพนั้น เช่น ที่บ้านทำธุรกิจครอบครัวที่ส่งต่อมามากหลายรุ่น ทำให้ถูกคาดหวังว่าจะต้องสานต่อธุรกิจนั้น หรือ คุณแม่เป็นทนายความ ทำให้ถูกสนใจอยากเรียนกฎหมายเหมือนกับท่าน เป็นต้น บุคคลในกลุ่มนี้อาจดูคล้ายว่าได้ค้นพบตัวเองแล้ว แต่ในความเป็นจริง การปิดโอกาสในการได้ทดลองเลือกนั้นอาจทำให้เกิดปัญหาภายหลังได้ เช่น การไม่มีความสุขกับอาชีพนั้นแต่ต้องอดทนทำต่อหรือสุดท้ายก็ไปทำอาชีพอื่นแทน (Afterclass, 2564)

4. การค้นพบอัตลักษณ์ คือ บุคคลมีการสำรวจตัวเองหลากหลายขั้นตอน ทดลองทำหลากหลายอาชีพ จนสามารถค้นพบว่าตนเองเหมาะกับอาชีพใดที่สุด และสุดท้ายตกลงตัดสินใจทำอาชีพนั้น เช่น หากอยากทำอาชีพนักเขียน ก็เริ่มต้นจากการอ่านหนังสือหลายเล่มทำให้เกิดแรงบันดาลใจ การไปเรียนพิเศษเรื่องการเขียนเพิ่มเติม เข้าไปพูดคุยกับนักเขียนรุ่นพี่ หรือการไปฝึกงานที่สำนักพิมพ์เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจต่อตนเองว่าชอบอาชีพนี้จริง ๆ เป็นต้น (Afterclass, 2564)

จากทฤษฎีสถานะทางอัตลักษณ์ของ Marcia (1980) ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า หากบุคคลได้ผ่านการค้นหาตนเองและมีการตกลงยึดมั่นในอัตลักษณ์อย่างจริงจังแล้วนั้น จะส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีสถานะทางอัตลักษณ์ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจำเป็นต้องผ่านกระบวนการที่สำคัญทั้ง 2 มิติ หรือกล่าวได้ว่า ต้องเกิดกระบวนการทั้ง 2 ด้าน ดังนั้น การประสบความสำเร็จในด้านการค้นพบอัตลักษณ์จึงถือเป็นก้าวข้ามผ่านวิกฤติตัวตนได้ แต่หากขาดทั้งกระบวนการค้นหาและการตกลงยึดมั่นในอัตลักษณ์ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนในอัตลักษณ์หรือเกิดการเลือกอัตลักษณ์ไปก่อน โดยเกิดจากการที่บุคคลเกิดกระบวนการยึดมั่นในอัตลักษณ์อยู่ในระดับสูงแต่เกิดกระบวนการค้นหาอยู่ในระดับต่ำ บุคคลกลุ่มนี้จึงกำหนดอัตลักษณ์ของตนเองตามความคิดผู้อื่น อาจยอมรับและทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่หรือครอบครัว โดยไม่มีเป้าหมายอื่นใดนอกเหนือจากการถูกสั่งให้ทำตาม ไม่มี ความยึดหยุ่น เป็นต้น

นอกจากนี้ Balistreri et al. (1995) ได้ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า การสร้างอัตลักษณ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผ่าน 2

กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการค้นหาอัตลักษณ์และกระบวนการตกลงยึดมั่นอัตลักษณ์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และต่อมา (Crocetti et al., 2008) ได้พัฒนามาตรวัดอัตลักษณ์โดยใช้ชื่อว่า “The Utrecht-Management of Identity Commitment Scale (U-MICS)” โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Marcia (1980) ที่ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการสร้างความเป็นตัวตน ได้แก่ การค้นหาอัตลักษณ์ และการตกลงยึดมั่นในอัตลักษณ์ ซึ่งได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยนี้

### 3. การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ (Parental support for career)

หลังจากสำเร็จการศึกษาในมหาวิทยาลัย บุคคลมักจะตั้งคำถามกับตนเองหรือถูกตั้งคำถามจากคุณพ่อคุณแม่หรือผู้ปกครองถึงเรื่องการทำงานในอนาคตว่าจะไปในทิศทางใด ซึ่งการได้รับความสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพและการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพ (Alliman-Brissett et al., 2004) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stringer et al. (2010) ที่เสนอว่า บุคคลมักจะได้รับความแนะนำทางด้านอาชีพจากพ่อแม่เกี่ยวกับการทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งคำแนะนำจากพ่อแม่ยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการตัดสินใจเลือกอาชีพอีกด้วย

โดยการได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและทางด้านจิตใจจากพ่อแม่ เนื่องจากบุคคลในช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มอาจมีสถานะทางการเงินที่ไม่สูงมาก ดังนั้นการได้รับการช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านการเงินจากพ่อแม่จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเริ่มต้นประกอบอาชีพ รวมถึงการสนับสนุนทางด้านจิตใจ เนื่องจากบุคคลในช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มบางคนอาจยังไม่มั่นใจมากพอในการเลือกอาชีพ การได้รับคำปรึกษาจากพ่อแม่ผู้ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนจึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการผลักดันให้ลูกมีความมั่นใจในการเลือกอาชีพและส่งผลให้เกิดการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพได้อีกด้วย ซึ่งการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (Alliman-Brissett et al., 2004, as cited in Stringer et al., 2010) ดังนี้

1. การเป็นต้นแบบทางอาชีพ (Career-related modeling) หมายถึง อาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับอาชีพของพ่อแม่ เช่น พ่อแม่รับราชการจึงต้องการให้ลูกรับราชการเหมือนตนเอง โดยมีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกเกี่ยวกับข้อมูลในอาชีพของตน เป็นต้น

2. การสนับสนุนทางคำพูด (Verbal encouragement) หมายถึง การให้กำลังใจไม่ว่าจะเป็นทางวาจาหรือการกระทำในเชิงบวกที่แสดงออกถึงความรักและความหวังดีกับลูก เพื่อให้ลูกเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3. การให้ความช่วยเหลือ (Instrumental assistance) หมายถึง การให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนลูกให้ไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ลูกสนใจ เพื่อเพิ่มน้ำหนักในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

4. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การพูดคุยกับลูกถึงเป้าหมายทางด้านอาชีพ โดยไม่กดดันลูกมากเกินไป เข้าใจในความสามารถของลูกและส่งเสริมให้ลูกเกิดความมั่นใจในการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพด้วยตนเอง

#### 4. การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน (Peers support for career)

เพื่อน ถือเป็นบุคคลสำคัญในชีวิตไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใดก็ตาม เพราะเพื่อนมีบทบาทในชีวิตของบุคคลอย่างมาก โดยเมื่อวัยเด็ก เพื่อนมีไว้เพื่อเล่นด้วยกันเพื่อความสนุกสนาน อีกทั้ง เมื่อเข้าสู่ช่วงวัยรุ่นเพื่อนยังมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการมีเพื่อนแสดงถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนอื่นหรือการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อน และเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่วัยเริ่ม เพื่อนอาจจะมียุทธศาสตร์น้อยลงบ้าง เนื่องด้วยต่างคนอาจมีความรับผิดชอบทางด้านการทำงานที่เพิ่มขึ้นหรือมีการสร้างครอบครัว จึงมีโอกาสมพบเจอกันได้น้อยลง ถึงแม้ว่าในวัยผู้ใหญ่วัยเริ่มนั้น เพื่อนอาจจะลดบทบาทความสำคัญลง แต่เพื่อนก็ยังคงมีความสำคัญอยู่เสมอ ทั้งในด้านการช่วยเปิดมุมมองใหม่ทางด้านอาชีพ หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงานหรือครอบครัว รวมถึงสามารถสร้างเครือข่ายทางธุรกิจได้อีกด้วย (สุทธิพร เจนณณวาสนิม, 2553) ดังนั้น นอกจากการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพแล้ว การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนยังถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีส่วนช่วยเช่นกัน (Zhang & Huang, 2018) กล่าวคือ บุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันหรืออยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายกัน จะสามารถพูดคุยปรึกษา ให้คำแนะนำ หรือพูดให้กำลังใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ Felmen and Bluestein (1999, as cited in Hirano et al., 2022) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับการประกอบอาชีพในวัยรุ่น พบว่า บุคคลที่มีความสนิทสนมใกล้ชิดกับเพื่อนมากจะเกิดทักษะการค้นหาอาชีพ (Career exploration) มากกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยมีเพื่อนหรือไม่ค่อยสนิทสนมกับผู้อื่น เนื่องจากเพื่อนเป็นบุคคลที่เรากล้าที่จะพูดคุยหรือให้คำปรึกษาและกันได้อย่างเปิดเผยมากที่สุด อีกทั้งจากงานวิจัยยังพบอีกว่า ยิ่งบุคคลมีความสนิทสนมกับเพื่อน ยิ่งได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและส่งเสริมให้เกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-esteem) และความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อน (Sense of belonging) อีกด้วย (Salmon, 2013)

ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนทางด้านอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ (Juang et al., 2016)

1. การให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านอาชีพ (Career information and suggestion) คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพให้แก่กัน เช่น หากบุคคลมีความสนใจในอาชีพที่คล้ายกับเพื่อนก็จะง่ายต่อการค้นคว้าหาข้อมูลมาแลกเปลี่ยนกัน หรือการชวนไปทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับงานที่สนใจเพื่อเป็นการสำรวจความชอบและถนัดของตนเอง ถือเป็นการเพิ่มความมั่นใจต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นอีกด้วย

2. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) คือ การแสดงออกทางด้านคำพูดหรือการกระทำที่แสดงออกในเชิงบวก หรือการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

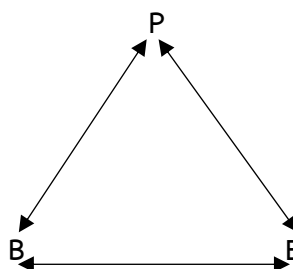
3. การมีเพื่อนเป็นแบบอย่าง (Peer role models) คือ การมีเพื่อนเป็นแบบอย่างทางด้านอาชีพ เช่น หากเราเห็นเพื่อนทำอาชีพใดแล้วได้ค่าตอบแทนสูงแล้วเราอยากทำอาชีพนั้นตาม

จาก 3 องค์ประกอบหลักของการได้รับการสนับสนุนทางอาชีพจากเพื่อนที่กล่าวมาข้างต้น จากผลการวิจัยของ Zhang and Huang (2018) พบว่า องค์ประกอบด้านการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านอาชีพและในด้านการมีเพื่อนเป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการสำรวจอาชีพอย่างมาก ส่วนองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสำรวจอาชีพโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนทางด้านอาชีพยังถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) ที่เกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนด้านการเงิน (Financial support) การสนับสนุนด้านจิตใจ การให้คำปรึกษาแนะนำ (Suggestions and guidance) และการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Information exchange; (Bum & Jeon, 2016; Hou et al., 2010)

## 5. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision self-efficacy)

Albert Bandura นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy theory; Bandura, 1977) โดยได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของ Skinner จากนั้นได้ศึกษาและพัฒนาเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ในปี ค.ศ.1962 และต่อมาในปี ค.ศ.1986 Bandura ได้พัฒนาทฤษฎีใหม่คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social cognitive theory(สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต, 2541)

ซึ่งตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมนั้น Bandura ได้เสนอว่า ปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ได้ แต่มีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย เช่น พันธุกรรม ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลผสมผสานกัน โดยการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันกับปัจจัยทางด้านเชิงพฤติกรรมและเชิงสิ่งแวดล้อม โดยเรียกกระบวนการนี้ว่า “Reciprocal Determinism” ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัย

ที่มา: Bandura (1977)

ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor = P) ได้แก่ ความสามารถของตนเอง ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่นๆ
2. เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition = B) ได้แก่ การกระทำที่แสดงออกมา
3. เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environment condition = E) ได้แก่ สถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัย โรงเรียน มหาวิทยาลัย เป็นต้น

ซึ่งการที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันนั้นไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยจะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม เนื่องจากบางปัจจัยมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และอิทธิพลจากปัจจัยทั้ง 3 นั้นไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมกัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ กล่าวคือ หากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะส่งผลให้องค์ประกอบอื่นเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น นาย A ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเหมือนกับพนักงานคนอื่น ๆ (E) จึงทำให้นาย A มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยนั้นเป็นบรรทัดฐานของพนักงานทุกคน (P) จึงเป็นผลทำให้นาย A มีพฤติกรรม (B) ที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยอยู่เสมอ นอกจากนั้น พฤติกรรมของนาย A ยังส่งผลให้พนักงานคนอื่นจะปฏิบัติตามอีกด้วย (E)

จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura จึงได้เน้นแนวคิด 3 ประการหลัก (Bandura, 1989 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541) ได้แก่

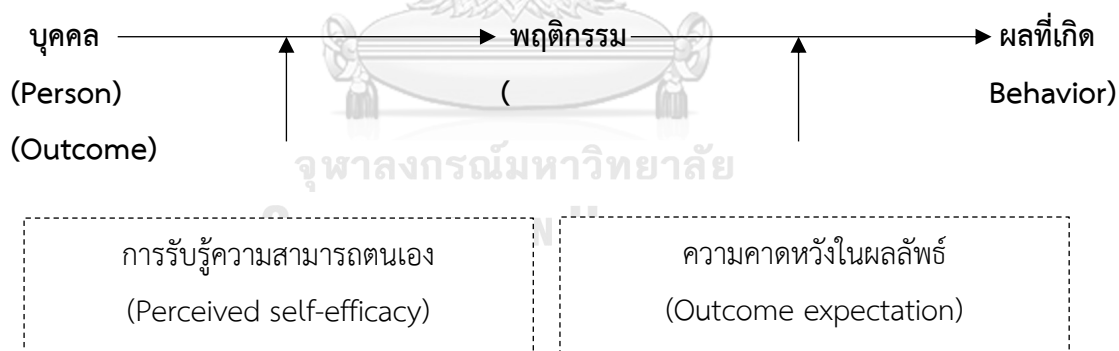
1. แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational learning) เป็นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นจากการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตหรือมีปฏิสัมพันธ์โดยตรง เช่น คนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน คนรัก เป็นต้น และตัวแบบที่เสนอผ่านช่องทางสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อออนไลน์ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2. แนวคิดการกำกับตนเอง (Self-regulation) หมายถึง บุคคลสามารถกระทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อควบคุมความรู้สึก ความคิด และการกระทำของตนเองได้

3. แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง หากบุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้น

โดยแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Self-expectation) และความคาดหวังในผลของการกระทำ (Outcome expectation) ในปี ค.ศ. 1977 Bandura ได้เสนอแนวคิดของความคาดหวังในความสามารถของตนเอง โดยให้คำนิยามว่า ความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถเฉพาะบุคคล โดยสามารถแสดงออกในเชิงพฤติกรรม และต่อมาได้มีการใช้คำว่า “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” (Perceived self-efficacy) ในปี ค.ศ. 1986 โดยให้คำนิยามว่า คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ (Bandura, 1977)

ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวนี้ Bandura ได้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีการตั้งสมมติฐานของทฤษฎีไว้ว่า หากบุคคลมีการรับรู้หรือมีความเชื่อในความสามารถตนเองสูง โดยทราบว่าต้องทำอะไรบ้างและเมื่อกระทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มจะปฏิบัติตาม ดังกรอบโครงสร้างทฤษฎีต่อไปนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 โครงสร้างของพฤติกรรมระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์

ที่มา: Bandura (1977)

จากภาพที่ 1.2 แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความสามารถของตนเองได้ว่าอยู่ระดับใด โดยสามารถพิจารณาได้จากความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นต้น

2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นหลังจากกระทำบางสิ่งบางอย่างไป

ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์จึงมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล หรือสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองและเกิดความคาดหวังในผลลัพธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน จะส่งผลให้บุคคลมีโอกาที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างมาก ในขณะที่เดียวกัน หากบุคคลมีเพียงด้านใดด้านหนึ่งอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ จะส่งผลให้บุคคลมีโอกาที่จะไม่แสดงพฤติกรรม (Bandura, 1977) ดังแสดงในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

	ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น		
	สูง	ต่ำ	
การรับรู้ความสามารถตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ที่มา: Bandura (1977)

Bandura (1977) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 วิธี ดังนี้

1. ประสบการณ์ความสำเร็จ (Mastery experience) ถือเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่บุคคลผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยบุคคลจำเป็นต้องผ่านการฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะที่เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จ โดยความสำเร็จนั้นจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ได้ว่าตนเองมีความสามารถมากพอที่จะกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2. การพบเห็นประสบการณ์จากผู้อื่น (Vicarious experience) เป็นวิธีการสังเกตพฤติกรรมหรือการกระทำจากตัวแบบหรือบุคคลรอบข้างที่อยู่ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันกับผู้สังเกต โดยผู้สังเกตสามารถพิจารณาได้ว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยจำแนกตัวแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbol model) ได้แก่ ตัวแบบในสื่อสารมวลชน เช่น โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือ คอมพิวเตอร์ โซเชียลมีเดีย เป็นต้น โดยตัวแบบสัญลักษณ์นี้จะมีการเตรียมเหตุการณ์ไว้แล้ว ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดการจดจำภาพหรือเหตุการณ์ได้อย่างชัดเจน

2.2 ตัวแบบที่มีชีวิต (Live model) ได้แก่ บุคคลทั่วไป เพื่อนหรือบุคคลในครอบครัวที่ผู้สังเกตสามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้

3. การใช้คำพูดเชิญชวน (Verbal persuasion) คือการใช้วิธีการพูดเชิญชวนจากบุคคลที่มีความสำคัญหรือเป็นบุคคลที่เคารพนับถือ โดยบุคคลที่เป็นผู้ชักจูงมีการกล่าวถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่ต้องการให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ว่าเขาสามารถกระทำพฤติกรรมที่กำหนดนั้นได้ เป็นวิธีการพูดชักจูงให้อีกบุคคลเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดกำลังใจ และเกิดความพยายามที่จะกระทำให้สำเร็จ ถือเป็นวิธีที่ง่ายและใช้ได้ทั่วไป

4. การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional arousal) การตัดสินใจความสามารถของบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับสภาวะทางอารมณ์และทางกายด้วย เนื่องจากหากบุคคลเผชิญกับสภาวะความเครียดหรือตกอยู่ในสถานการณ์คุกคามจะส่งผลต่อความรู้สึกทางลบ เกิดความกลัว และความวิตกกังวลทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง

เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุพฤติกรรมที่คาดหวังได้ โดยผ่านแรงจูงใจ การรับรู้ และกระบวนการตัดสินใจ จึงเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจในการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ซึ่งรวมไปถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision self-efficacy) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าตนเหมาะกับอาชีพใด และกล้าที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมให้กับตนเอง โดยคำนึงจากพื้นฐานความถนัดของตนเอง เป้าหมายทางอาชีพ และโอกาสในการเติบโตทางด้านอาชีพ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Betz et al., 1996, as cited in Stringer et al., 2010) ดังนี้

1. ความสามารถในการประเมินศักยภาพการทำงานของตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate self-appraisal) เช่น หากบุคคลมีความถนัดด้านการสอน มีทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ที่ดี ก็อาจจะเหมาะกับอาชีพครู อาจารย์ หรือติวเตอร์ เป็นต้น



2. การมีข้อมูลทางอาชีพ (Gathering occupational information) เช่น หากบุคคลมีความสนใจในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ก็ต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้นว่าทำหน้าที่อะไรบ้าง และต้องเตรียมความพร้อมอย่างไรในการสมัครงานหรือเริ่มต้นทำอาชีพนั้น

3. การเลือกเป้าหมาย (Goal selection) กล่าวคือ บุคคลต้องมีความสามารถในการตัดสินใจว่าตนเองต้องการทำอาชีพใดมากที่สุด อาชีพใดที่สร้างคุณค่าให้กับตนเองมากที่สุด

4. การวางแผน (Planning) โดยบุคคลต้องกำหนดเป้าหมายทางอาชีพในแนชัดว่าต้องการทำอาชีพใด และมีการวางแผนว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเลือกอาชีพ (Problem solving) กล่าวคือ หากบุคคลได้ตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นไปแล้ว แต่เมื่อทำงานไประยะหนึ่งกลับพบว่างานที่ทำไม่ตรงตามเป้าหมาย หรือไม่มีความสุขในการทำงาน บุคคลต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหา แต่ถ้าหากแก้ไขแล้วยังค้นพบว่างานนั้นยังไม่ตรงตามเป้าหมายในชีวิตหรือไม่มีความก้าวหน้าตามที่คาดหวังก็อาจจะต้องหางานใหม่

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยของ Stringer et al. (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และประสบการณ์การทำงานกับการสร้างอัตลักษณ์ทางอาชีพในวัยผู้ใหญ่วัยเริ่ม โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งได้ทำวิจัยในมหาวิทยาลัยเออเบิร์น ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เข้าร่วมการวิจัยคือนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 345 คน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพและการสร้างอัตลักษณ์ทางอาชีพ โดยความสอดคล้องของประสบการณ์การทำงานกับงานที่ทำอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพและการสร้างอัตลักษณ์ทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Creed et al., 2005) ที่พบว่า การที่บุคคลมีประสบการณ์การทำงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพและง่ายต่อการค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพของตนเองมากขึ้น

อีกทั้งจากงานวิจัยของ Sartor and Youniss (2002) ได้เสนอว่า ปัจจัยด้านการเป็นต้นแบบทางอาชีพของพ่อแม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพในเพศชายมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่การสนับสนุนทางอารมณ์ซึ่งเป็นการพูดคุยกับลูกถึงเป้าหมายทางด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อีกทั้งยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่สามารถทำนายการสร้างอัตลักษณ์ทางอาชีพในเพศชายมากกว่าเพศหญิง

นอกจากนั้น ในงานวิจัยของ Brown and Lavis (2006) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจด้านอาชีพ (Career decidedness) และการสำรวจทางอาชีพ โดยไม่พบความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง กล่าวคือ หากบุคคลมีความสามารถในการรับรู้ความสามารถตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพจะส่งผลให้บุคคลเกิดการค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lucas (1997) ที่ได้ศึกษาในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและนักศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพสามารถทำนายการเกิดการตกลงยึดมั่น (Career commitment) โดยไม่พบความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

อีกทั้ง จากงานวิจัยของ Zhang and Huang (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและการค้นหาอาชีพ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision making self-efficacy) เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยได้ศึกษาในกลุ่มวัยรุ่นตอนปลายที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยในประเทศจีน จำนวน 650 คน จากผลการวิจัย พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านอาชีพ 2) การสนับสนุนทางอารมณ์ และ 3) การมีเพื่อนเป็นแบบอย่าง มีความสัมพันธ์ทางตรงในทิศทางบวกต่อการสำรวจอาชีพ อีกทั้ง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและการค้นหาอาชีพ กล่าวคือ บุคคลที่มีเป้าหมายด้านอาชีพที่คล้ายกันจะสามารถพูดคุยให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันช่วยเหลือกัน และเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ถือเป็นได้รับการสนับสนุนทางอาชีพที่ดีจากเพื่อนและส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในตัดสินใจเลือกอาชีพที่ดีขึ้น อีกทั้ง ยังส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจในการค้นหาอาชีพให้กับตนเองมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

## สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

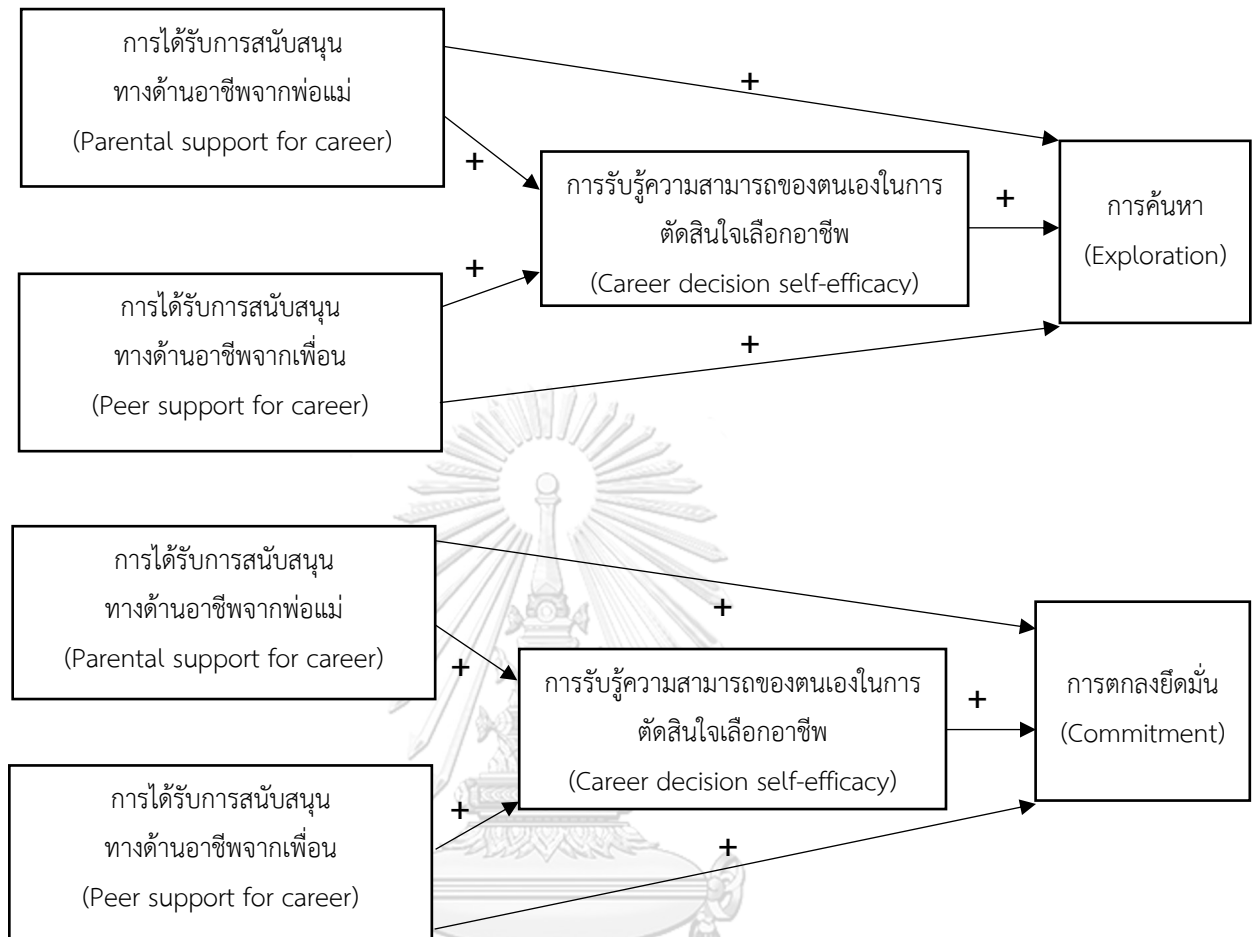
## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรทำนาย ได้แก่ 1) การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และ 2) การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ 1) อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา และ 2) อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น

ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY  
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งเป็นการศึกษาอัตลักษณ์ทางอาชีพในกลุ่มผู้ใหญ่วัยเริ่มที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่มีการแบ่งสัดส่วนชายและหญิง อายุระหว่าง 22-30 ปี ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 งาน โดยมีอายุงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ ทางด้านการเงินและทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการช่วยเหลือด้านการเงินจากพ่อแม่ในการเริ่มต้น ประกอบอาชีพ (Alliman-Brissett et al., 2004) ซึ่งสามารถประเมินได้จากมาตรวัดการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของมาตรวัด The four subscales of the career-related parent support scale (Turner et al., 2003)

การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนผู้ ซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายกันและเป็นกำลังใจให้ซึ่งกันและกัน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ ทางด้านอาชีพ (Juang et al., 2016) ซึ่งสามารถประเมินโดยใช้มาตรวัดการได้รับการสนับสนุน ทางด้านอาชีพจากเพื่อนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของมาตรวัด Career-related peer support scale (Zhang & Huang, 2018)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถหรือมีความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้ด้วยตนเอง โดยรับรู้ถึงความสามารถ ของตนเองว่าตนเหมาะกับอาชีพใดและมีเป้าหมายทางด้านอาชีพที่ชัดเจน (Betz et al., 1996, as cited in Stringer et al., 2010) ซึ่งสามารถประเมินได้จากมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของมาตรวัด The career decision self-efficacy short form (Betz et al., 1996)

อัตลักษณ์ทางอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความสามารถทางด้านอาชีพ ความสนใจ ทางด้านอาชีพ และการได้รับแรงบันดาลใจทางด้านอาชีพของตนเอง และส่งผลให้เกิดการตัดสินใจ เลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง (Meijers, 1998) โดยการที่บุคคลจะสามารถสร้างอัตลักษณ์ของ ตนเองขึ้นมาได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการสร้างความเป็นตัวตน ตามหลักทฤษฎีสถานะทางอัต ลักษณ์ของ Marcia (1980, as cited in Steinberg et al., 1993) ซึ่งได้เสนอ 2 กระบวนการ คือ 1) การค้นหา และ 2) การตกลงยึดมั่นในรูปแบบที่บุคคลเห็นว่าเป็นลักษณะที่บ่งบอกความเป็นตัว ของตัวเอง ซึ่งสามารถประเมินได้จากมาตรวัดอัตลักษณ์ทางอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของมาตร วัด The Utrecht-management of identity commitments scale (Crocetti et al., 2008)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ของการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและด้านการตกลงยึดมั่นโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในผู้ใหญ่วัยเริ่ม

2. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใหญ่วัยเริ่มสร้างอัตลักษณ์ทางอาชีพของตนเองได้ และนำมาซึ่งการปรับใช้ในชีวิตจริงด้านการส่งเสริมให้พ่อแม่และเพื่อนตระหนักถึงการให้การสนับสนุนทางด้านอาชีพ รวมถึงการตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานและการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาในกลุ่มผู้ใหญ่วัยเริ่ม อายุระหว่าง 22-30 ปี

### ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้คือ ผู้ใหญ่วัยเริ่มที่มีอายุระหว่าง 22- 30 ปี จำนวนทั้งสิ้น 151 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยไม่มีการแบ่งสัดส่วน โดยกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยจากการประมาณค่าพารามิเตอร์พิจารณาจากหลักเกณฑ์ของ (Hair et al., 2010) ที่ได้เสนอว่า การกำหนดผู้เข้าร่วมการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นไม่มีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว โดยกำหนดขนาดของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ที่ 10-20 หน่วย ต่อ 1 เส้นพารามิเตอร์ ซึ่งโมเดลในงานวิจัยนี้มีเส้นพารามิเตอร์ 7 ค่า ผู้วิจัยเลือกใช้จำนวนตัวอย่าง 20 หน่วย ต่อ 1 เส้นพารามิเตอร์ จึงทำให้ขนาดผู้เข้าร่วมการวิจัยขั้นต่ำเท่ากับ 140 คน โดยคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criterion) ดังนี้

1. มีอายุตั้งแต่ 22-30 ปี
  2. เคยมีประสบการณ์ทำงานมาอย่างน้อย 1 งาน โดยมีอายุงานในงานนั้น ๆ อย่างน้อย 3 เดือน
  3. เป็นพนักงานประจำที่มีอายุงานอย่างน้อย 3 เดือน
  4. ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
  5. เป็นผู้ที่ยินดีเข้าร่วมวิจัย
  6. เป็นบุคคลที่สามารถอ่านแบบสอบถามและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง
- ทั้งนี้บุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามที่ระบุไว้ข้างต้นจะถูกคัดเข้าเป็นผู้เข้าร่วมการวิจัย เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจในรายละเอียดของงานและทราบถึงกระบวนการทำงานอย่างดี จึงทำให้สามารถเข้าใจในการอ่านและตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง

เกณฑ์การคัดออกของผู้เข้าร่วมการวิจัย (Exclusion criteria) คือ ผู้เข้าร่วมการวิจัยถอนตัวจากงานวิจัยหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนข้อที่กำหนดไว้ และมีคุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์คัดเข้า

โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยมีอายุระหว่าง 22- 30 ปี ( $M = 28.02, SD = 1.93$ ) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน (ร้อยละ 60.93) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 80.79) มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 57 คน (ร้อยละ 37.75) และมีอายุงานปัจจุบัน มากกว่า 1 ปี จำนวน 125 (ร้อยละ 82.78) ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลเชิงประชากรของผู้เข้าร่วมการวิจัย ( $N = 151$ )

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	59	39.07
หญิง	92	60.93
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมต้น	1	0.66
ปริญญาตรี	122	80.79
ปริญญาโท	25	16.56
ปริญญาเอก	3	1.99
<b>ตำแหน่งงานปัจจุบัน</b>		
วิศวกร	20	13.25
พนักงานบริษัทเอกชน	57	37.75
ครู อาจารย์	22	14.57
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	20	13.25
เจ้าของกิจการ	15	9.93
นิติกร	5	3.31
รับจ้าง	9	5.96
อาชีพอิสระ	3	1.99
<b>อายุงานปัจจุบัน</b>		
3-6 เดือน	26	17.22
มากกว่า 1 ปี	125	82.78



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานปัจจุบัน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 มาตรการวัดอัตลักษณ์ทางอาชีพ ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรการวัดอัตลักษณ์ทางอาชีพตามแนวคิดของมาตรการวัด The Utrecht-management of identity commitments scale (Crocetti et al., 2008) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การค้นหา 2) การตกลงยึดมั่น และ 3) การพิจารณาการตกลงยึดมั่น (Reconsideration of commitment) อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามเฉพาะในองค์ประกอบด้านการค้นหาและการตกลงยึดมั่นเท่านั้น เนื่องจากตามทฤษฎีสถานะทางอัตลักษณ์ของ Marcia (1980, as cited Steinberg et al., 1993) ที่ได้เสนอถึงกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์แห่งตนว่า การที่บุคคลจะสามารถสร้างอัตลักษณ์ของตนเองขึ้นมาได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการสร้างความเป็นตัวตน ซึ่งประกอบด้วย 2 กระบวนการสำคัญ ได้แก่ การค้นหา และการตกลงยึดมั่น อีกทั้ง จากงานวิจัยของ Arnett (2000) ได้เสนอว่า คุณลักษณะเฉพาะของผู้ใหญ่วัยเริ่ม มีความเกี่ยวข้องกับการค้นหาตัวตนและการตกลงยึดมั่น โดยแต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด จึงมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการค้นหา จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ฉันพยายามอย่างมากในการค้นหาอาชีพให้กับตนเอง”
2. ด้านการตกลงยึดมั่น จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “อาชีพของฉันทำให้ฉันมีชีวิตที่มั่นคง”

โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยประเมินว่าข้อคำถามในแต่ละข้อตรงกับตนเองมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีรูปแบบการตอบเป็นแบบมาตรลิเคิท์ (Likert scale) 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง สามารถคำนวณคะแนนได้โดยรวมคะแนนทั้งหมดในแต่ละด้าน หากได้คะแนนด้านการค้นหาสูง หมายความว่า บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพของตนเองในระดับสูง และหากได้คะแนนด้านการตกลงยึดมั่นสูง หมายความว่า บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีการตกลงยึดมั่นในอัตลักษณ์ทางอาชีพของตนเองในระดับสูง จากการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation: CITC) ของด้านการค้นหาจากการศึกษานำร่องอยู่ในช่วงระหว่าง .11 ถึง .55 อย่างไรก็ตาม ในข้อคำถามด้านการค้นหา ข้อที่ 1 “ฉันพยายามอย่างมากในการค้นหาอาชีพให้กับตนเอง” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมจากการศึกษานำร่องเท่ากับ .110 ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำกว่าค่าวิกฤติ (Critical R) แต่ทางผู้วิจัยไม่ได้ตัดข้อคำถามดังกล่าวออก เนื่องจากพบค่าความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์ค่า

สัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficients) เท่ากับ .61 และจากการเก็บข้อมูลจริงพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมอยู่ในช่วงระหว่าง .56 ถึง .68 และค่าสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟาเท่ากับ .81 และด้านการตกลงยึดมั่น จากการศึกษาנָרֹנְג มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมอยู่ในช่วงระหว่าง .30 ถึง .75 และค่าสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟาเท่ากับ .78 จากการเก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมอยู่ในช่วงระหว่าง .70 ถึง .89 และค่าสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟาเท่ากับ .92 (ดังแสดงในภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 3 มาตรการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพตามแนวคิดของมาตรการวัด The career decision self-efficacy short form (Betz et al., 1996) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ดังนี้

1. ความสามารถในการประเมินศักยภาพการทำงานของตนเองได้อย่างถูกต้อง จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันสามารถระบุอาชีพต่าง ๆ ที่ฉันสนใจได้”
2. การมีข้อมูลทางอาชีพ จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันสามารถระบุบริษัทหรือองค์กรที่สอดคล้องกับตัวเลือกทางอาชีพของฉันได้”
3. การเลือกเป้าหมาย จำนวน 2 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันสามารถตัดสินใจได้ว่าอะไรคือสิ่งที่ฉันให้คุณค่ามากที่สุดในการทำงาน”
4. การวางแผน จำนวน 2 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันสามารถวางแผนเป้าหมายทางอาชีพในอีก 5 ปีข้างหน้าได้”
5. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเลือกอาชีพ จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันสามารถเปลี่ยนงานได้หากรู้สึกไม่พอใจใครซักคนในที่ทำงาน”

โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยประเมินว่ามีความมั่นใจที่จะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ในข้อคำถามแต่ละข้อ มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีรูปแบบการตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่มีความมั่นใจเลย และ 5 หมายถึง มีความมั่นใจเป็นอย่างมาก สามารถคำนวณคะแนนได้ โดยรวมคะแนนทั้งหมด หากได้คะแนนสูง หมายความว่า บุคคลนั้นเป็นผู้ที่รับรู้ว่าคุณเองสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพระดับสูง จากการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมจากการศึกษานำร่องอยู่ในช่วงระหว่าง .42 ถึง .87 จากการเก็บข้อมูลจริงอยู่ในช่วงระหว่าง .42 ถึง .82 (ดังแสดงในภาคผนวก ข) และพบค่าความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟาเท่ากับ .95 ทั้งจากการศึกษานำร่องและจากการเก็บข้อมูลจริง

ส่วนที่ 4 มาตรการวัดได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรการวัดการได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ทางด้านอาชีพตามแนวคิดของมาตรการวัด The four subscales of

the career-related parental support scale (Turner et al., 2003) มี 4 องค์ประกอบ โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ดังนี้

1. การเป็นต้นแบบทางอาชีพ จำนวน 6 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “คุณพ่อ/คุณแม่เล่าเรื่องเกี่ยวกับงานของพวกเขาให้ฉันฟัง”
2. การสนับสนุนทางคำพูด จำนวน 3 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “คุณพ่อ/คุณแม่บอกให้ฉันเรียนรู้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เมื่อฉันทำงาน”
3. การให้ความช่วยเหลือ จำนวน 6 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “คุณพ่อ/คุณแม่สอนหลายๆ อย่างที่ฉันได้ใช้ในการทำงานของฉัน”
4. การสนับสนุนทางอารมณ์ จำนวน 2 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “คุณพ่อ/คุณแม่คุยกับฉันเวลาที่ฉันกังวลเรื่องงาน”

โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยประเมินว่าเห็นด้วยกับข้อคำถามในแต่ละข้ออย่างน้อยเพียงใด ซึ่งมีรูปแบบการตอบเป็นแบบมาตรลิเคิท์ 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง สามารถคำนวณคะแนนได้โดยรวมคะแนนทั้งหมด หากได้คะแนนสูง หมายความว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่ได้รับความสนับสนุนจากพ่อแม่ทางด้านอาชีพในระดับสูง สำหรับงานวิจัยนี้พบค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมจากการศึกษานำร่องอยู่ในช่วงระหว่าง .29 ถึง .77 จากการเก็บข้อมูลจริงอยู่ในช่วงระหว่าง .56 ถึง .80 (ดังแสดงในภาคผนวก ค) และพบค่าความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาจากการศึกษานำร่องเท่ากับ .90 และจากการเก็บข้อมูลจริงเท่ากับ .95

ส่วนที่ 5 มาตรการวัดการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนตามแนวคิดของมาตรวัด Career-related peer support scale (Zhang & Huang, 2018) มี 3 องค์ประกอบ และจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ดังนี้

1. การให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านอาชีพ จำนวน 7 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “เพื่อนของฉันให้คำแนะนำกับฉันว่าควรเรียนต่อหรือหางานทำ”
2. การสนับสนุนทางอารมณ์ จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “เพื่อนของฉันปลอบฉันเวลาที่ฉันไม่ผ่านการสัมภาษณ์งาน หรือแสดงความยินดีกับฉันเวลาที่ฉันผ่านการสัมภาษณ์งาน”
3. การมีเพื่อนเป็นแบบอย่าง จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันจะตั้งใจหางานมากขึ้น เมื่อเห็นเพื่อน ๆ ได้งานทำกันแล้ว”

โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยประเมินว่าเห็นด้วยกับข้อคำถามในแต่ละข้ออย่างน้อยเพียงใด ซึ่งมีรูปแบบการตอบเป็นแบบมาตรลิเคิท์ 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง สามารถคำนวณคะแนนได้โดยรวมคะแนนทั้งหมด หากได้คะแนนสูง หมายความว่า

บุคคลนั้นเป็นผู้ที่ได้รับความสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนในระดับสูง จากการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายชื่อกับคะแนนรวมจากการศึกษานำร่องอยู่ในช่วงระหว่าง .39 ถึง .80 จากการเก็บข้อมูลจริงอยู่ในช่วงระหว่าง .44 ถึง .76 (ดังแสดงในภาคผนวก ง) และพบค่าความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแอลฟาจากการศึกษานำร่องเท่ากับ .91 และจากการเก็บข้อมูลจริงเท่ากับ .93

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

##### 1. ขั้นก่อนเก็บข้อมูล

1.1 ผู้วิจัยแปลมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัยเป็นภาษาไทย

1.2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อแก้ไขภาษาและรูปแบบการตอบให้เหมาะสมต่อการเก็บข้อมูล

1.3 นำเครื่องมือไปทดสอบเพื่อทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่ใกล้เคียงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Pilot study) เพื่อตรวจสอบภาษาและความเข้าใจ จำนวน 40 คน โดยมีคุณลักษณะตามเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1.3.1 มีอายุตั้งแต่ 22-30 ปี

1.3.2 เคยมีประสบการณ์ทำงานมาอย่างน้อย 1 งาน โดยมีอายุงานในงานนั้น ๆ อย่างน้อย 3 เดือน

1.3.3 เป็นพนักงานประจำที่มีอายุงานอย่างน้อย 3 เดือน

1.3.4 ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3.5 เป็นผู้ที่ยินดีเข้าร่วมวิจัย

1.3.6 เป็นบุคคลที่สามารถอ่านแบบสอบถามและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง

1.4 เมื่อเครื่องมือได้รับการอนุมัติแล้วจึงเริ่มเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัย

##### 2. ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยจะกระจายแบบสอบถามออนไลน์ไปยังผู้เข้าร่วมการวิจัยผ่านทางเฟสบุ๊ค (Facebook)

2.2 ผู้วิจัยแนะนำตัวและอธิบายจุดประสงค์งานวิจัย

2.3 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2.4 เก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานปัจจุบัน โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน (Mediation Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

## การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมงานวิจัยตลอดระยะเวลาในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้อ่านรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รวมไปถึงการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และสิทธิในการถอนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย
2. หลังจากผู้เข้าร่วมการวิจัยได้อ่านรายละเอียดต่าง ๆ แล้ว ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยกตเลือกยินยอมหรือไม่ยินยอมก่อนเข้าสู่การตอบแบบสอบถาม และในระหว่างการตอบแบบสอบถามผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถหยุดตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ในการตอบแบบสอบถามจะไม่มี การสอบถามถึงข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวตนของผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ การเข้าถึงข้อมูลจะมีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลงานวิจัยและการรายงานผล จะเป็นการรายงานในภาพรวมการการวิจัยเท่านั้น

### บทที่ 3

#### ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาและการตกลงยึดมั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นผู้ใหญ่วัยเริ่มที่มีอายุระหว่าง 22- 30 ปี ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 151 คน โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งพบผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ก่อนวิเคราะห์โมเดลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโค้งปกติของข้อมูล (Normal distribution) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา (Correlation) และคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที่เป็นได้ (Range) คะแนนต่ำสุด (Min) และคะแนนสูงสุด (Max)

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ซึ่งมีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 17-85 คะแนน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 66.71 ( $SD = 12.21$ ) การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน ซึ่งมีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 15-75 คะแนน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 57.70 ( $SD = 9.55$ ) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งมีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 18-90 คะแนน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 65.72 ( $SD = 12.19$ ) อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา ซึ่งมีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 19.26 ( $SD = 3.44$ ) และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น ซึ่งมีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 19.27 ( $SD = 3.99$ ) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ในการวิเคราะห์โค้งปกติของข้อมูลจากการวิเคราะห์ความเบ้ (Skewness) คะแนนความเบ้ควรมีค่าอยู่ในช่วง  $(-1) - 1$  (Hair et al., 2010) ซึ่งในงานวิจัยนี้พบว่า คะแนนการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่มีค่าความเบ้เท่ากับ  $-0.96$  คะแนนการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนมีค่าความเบ้เท่ากับ  $-0.78$  คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีค่าความเบ้เท่ากับ  $-0.08$  อัตลักษณ์ทางอาชีพทางด้านการตกลงยึดมั่นมีค่าความเบ้เท่ากับ  $-0.62$  และ

อัตลักษณ์ทางอาชีพทางการค้นหา มีความเบ้เท่ากับ  $-0.52$  จึงถือได้ว่าข้อมูลในงานวิจัยนี้มีลักษณะเป็นโค้งปกติ

และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $0.267-0.575$  อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.01$  เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์พบว่าตัวแปรทำนายไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) กล่าวคือมีค่าสหสัมพันธ์ไม่เกิน  $.70$  (Hair et al., 2010) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่เป็นได้ คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ( $N = 151$ )

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	Min	Max	1	2	3	4	5
1 PAR	66.71	12.21	17 - 85	22	85					
2 PEE	57.70	9.55	15 - 75	15	75	.536**				
3 CAR	65.72	12.19	18 - 90	25	90	.342**	.402**			
4 EXP	19.26	3.44	5 - 25	7	25	.490**	.467**	.575**		
5 COM	19.27	3.99	5 - 25	7	25	.413**	.267**	.568**	.433**	

หมายเหตุ : \*\* $p < .01$ , PAR = การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่, PEE = การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน, CAR = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ, EXP = อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา, COM = อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกเป็น

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการ

ได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อควบคุมอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรส่งผ่าน คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ พบอิทธิพลทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .25, p < .001$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา และพบอิทธิพลทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .16, p < .05$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา

นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .42, p < .001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 3.2 และภาพที่ 3.1 จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrapping method)

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และค่ากำลังสองของความสัมพันธ์พหุคูณ ( $N = 151$ )

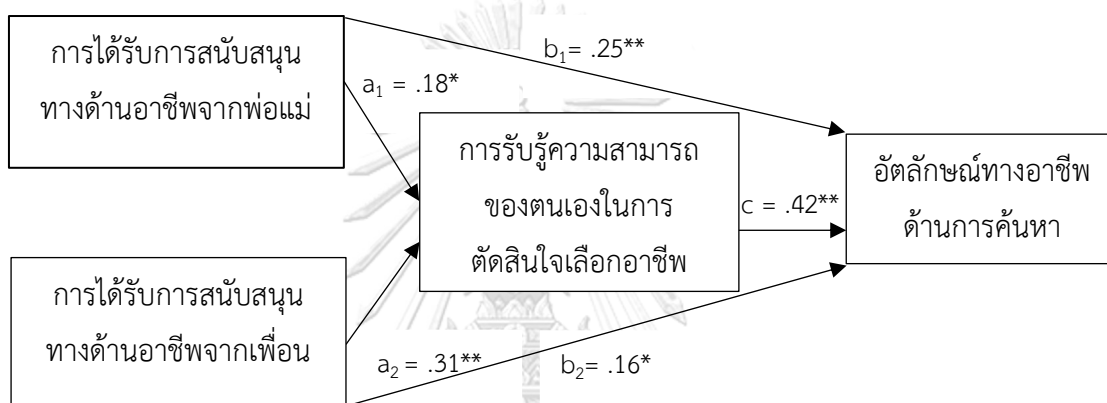
ความสัมพันธ์ของตัวแปร	$\beta$	<i>b</i>	<i>SE</i>
PAR $\rightarrow$ CAR	0.18	0.18*	0.09
PEE $\rightarrow$ CAR	0.31	0.39***	0.11
$R^2 = .43, F(2, 148) = 16.66, p < .001$			
PAR $\rightarrow$ EXP	0.25	0.07***	0.02



ความสัมพันธ์ของตัวแปร	$\beta$	<i>b</i>	<i>SE</i>
PEE → EXP	0.16	0.06*	0.03
CAR → EXP	0.42	0.12***	0.02

$R^2 = .67, F(3, 147) = 39.21, p < .001$

หมายเหตุ: PAR = การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่, PEE = การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน, CAR = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ, EXP = อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา, \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$



ภาพที่ 3.1 โมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายที่มีต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำในการทดสอบอิทธิพลของการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำทั้งหมด 1,000 ครั้ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .13, SE = .02, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.015, .086],  $p < .01$ ) แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลทางอ้อมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา โดยอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา เนื่องจากช่วงของความเชื่อมั่นมีค่าคลุม 0 ดังนั้น อิทธิพลทางอ้อมจึงไม่แตกต่างจาก 0 ( $\beta = .08, SE = .02, 95\%$  ของช่วงขึ้นความเชื่อมั่น  $[-.006, .045], p > .05$ ) ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยค่ามาตรฐาน ( $N = 151$ )

ตัวแปรทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์			
	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ	อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา		
	DE	DE	IE	TE
การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่	0.18*	0.25***	0.08	0.33***
การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน	0.31***	0.16*	0.13*	0.29*
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ	-	0.42***	-	0.42***

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่และการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนมีอิทธิพลทางตรงโดยสัมพันธ์ทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมในการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจะส่งผลทางอ้อมให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อเนื่องให้บุคคลค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาเพิ่มขึ้น แต่หากบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่จะ

ส่งผลโดยตรงให้บุคคลค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาเพิ่มขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อควบคุมอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรส่งผ่าน คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ พบอิทธิพลทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .30, p < .001$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น แต่ไม่พบอิทธิพลทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น ( $\beta = -.10, p > .05$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน จะไม่มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น

นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .51, p < .001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 3.4 และภาพที่ 3.2 จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ

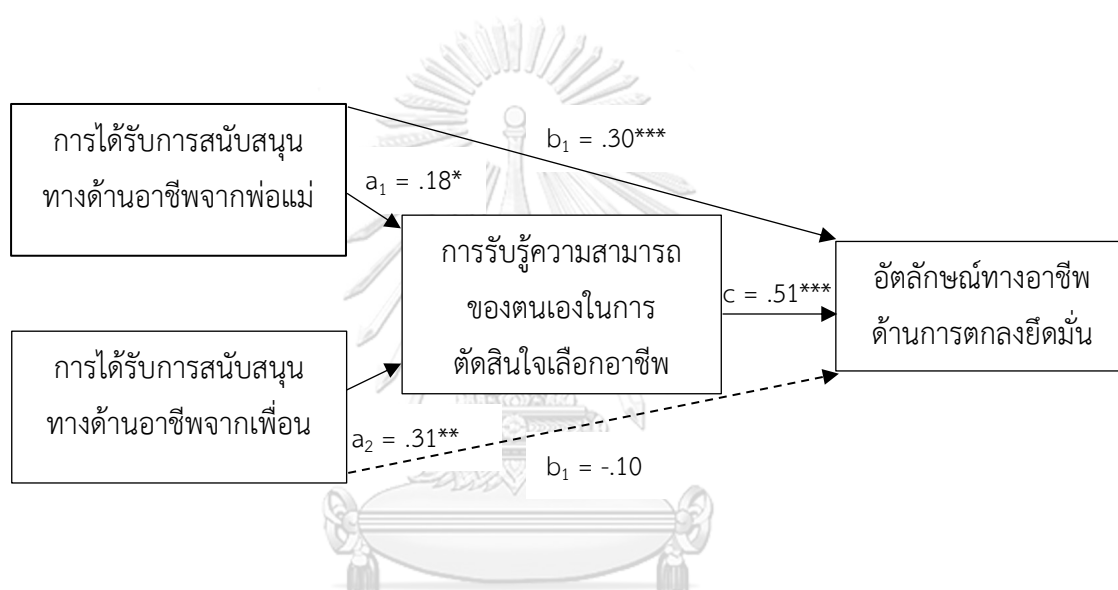
ตารางที่ 3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และค่ากำลังสองของความสัมพันธ์พหุคูณ ( $N = 151$ )

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	$\beta$	$b$	$SE$
PAR $\rightarrow$ CAR	0.18	0.18*	.09
PEE $\rightarrow$ CAR	0.31	0.39***	.11
$R^2 = .43, F(2, 148) = 16.66, p < .001$			
PAR $\rightarrow$ COM	0.30	0.10***	.03

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	$\beta$	$b$	SE
PEE $\rightarrow$ COM	-0.10	-0.04	.03
CAR $\rightarrow$ COM	0.51	0.17***	.02

$R^2 = .62, F(3, 147) = 30.37, p < .001$

หมายเหตุ: PAR = การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่, PEE = การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน, CAR = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ, COM = อัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น, \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$



ภาพที่ 3.2 โมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายที่มีต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น

### CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำในการทดสอบบิโทธิพลการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำทั้งหมด 1,000 ครั้ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .16, SE = .03, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.013, .134],  $p < .05$ ) แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลทางอ้อมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนและอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจะมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และมี  
ความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่นเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นตัวแปร  
ส่งผ่านหรือไม่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่และอัต  
ลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น เนื่องจากช่วงของความเชื่อมั่นมีค่าคลุม 0 ดังนั้นอิทธิพล  
ทางอ้อมจึงไม่แตกต่างจาก 0 ( $\beta = .09, SE = .02, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[-.012, .072], p >$   
.05) ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้าน  
การตกลงยึดมั่นโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็น  
ตัวแปรส่งผ่านด้วยค่ามาตรฐาน ( $N = 151$ )

ตัวแปรทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์			
	การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การตัดสินใจเลือกอาชีพ	อัตลักษณ์ทางอาชีพด้าน การตกลงยึดมั่น		
	DE	DE	IE	TE
การได้รับการสนับสนุนทางด้าน อาชีพจากพ่อแม่	0.18*	0.30***	0.09	0.39**
การได้รับการสนับสนุนทางด้าน อาชีพจากเพื่อน	0.31***	-0.10	0.16*	0.06
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ	0.51***	-	-	0.51***

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุน  
ทางด้านอาชีพจากพ่อแม่มีอิทธิพลทางตรงโดยสัมพันธ์ทางบวกกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลง  
ยึดมั่น ในขณะที่การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทาง  
อาชีพด้านการตกลงยึดมั่น แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน คือ การรับรู้ความสามารถของ  
ตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่มี  
อิทธิพลทางอ้อมต่อการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการ  
สนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน จะส่งผลทางอ้อมให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองใน

การตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้บุคคลค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลง  
ยึดมั่นเพิ่มขึ้น แต่หากบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ จะส่งผลโดยตรงให้บุคคล  
ค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่นเพิ่มขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเกิดการรับรู้ความสามารถ  
ของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน



## บทที่ 4

### อภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพ ในผู้ใหญ่วัยเริ่มอายุ 22-30 ปี ซึ่งเป็นพนักงานประจำที่มีอายุงานอย่างน้อย 3 เดือน และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 งาน โดยมีอายุงานอย่างน้อย 3 เดือน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

**สมมติฐานที่ 1** การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ในบางส่วน กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา ในขณะที่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา

จากผลการวิจัยในสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stringer et al. (2010) ที่ได้ศึกษากับผู้เข้าร่วมการวิจัยที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 345 คน โดยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้บุคคลค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพเพิ่มขึ้นเช่นกัน เนื่องจาก พ่อแม่เปรียบเสมือนบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน จึงสามารถให้คำแนะนำทางด้านอาชีพให้แก่ลูกได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ลูกเกิดความรู้สึกมั่นใจในตัวเองในการเลือก

อาชีพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องทำให้ลูกได้ค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพิ่มขึ้นอีกด้วย (Alliman-Brissett et al., 2004) สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกันอาจเป็นไปได้ว่า ผู้ใหญ่วัยเริ่มถือเป็นช่วงวัยที่เริ่มต้นที่ก้าวสู่การทำงานอย่างเต็มตัว และได้รับอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ทั้งเรื่องการทำงาน การใช้ชีวิต หรือความรัก อีกทั้งมีการพึ่งพาตนเองมากขึ้น (Arnett, 2004) ถึงแม้บทบาทของคุณพ่อคุณแม่ในการส่งเสริมการตัดสินใจด้านอาชีพร่วมกับลูกลดน้อยลง แต่ด้วยลักษณะนี้กลับทำให้ลูกรับรู้ถึงการได้รับความไว้วางใจจากพ่อแม่ว่าตนสามารถดูแลตนเองได้ และสามารถค้นหาอาชีพที่ตนสนใจได้อย่างอิสระ โดยบุคคลอาจไม่ได้มีความรู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยตนเองมากนัก แต่พ่อแม่ยังคงสนับสนุนด้วยการเปิดโอกาสให้ลูกได้ลองค้นหาอาชีพด้วยตัวของลูกเอง (Tanner, 2006) นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนทางอาชีพจากพ่อแม่ โดยการให้คำแนะนำหรือการมีคุณพ่อคุณแม่เป็นแบบอย่างทางด้านอาชีพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลูกเกิดความรู้สึกสนใจหรือต้องการที่จะค้นหาคำตอบในอาชีพของคุณพ่อคุณแม่ (Polenova et al., 2017) แต่ไม่ได้ส่งเสริมทักษะด้านการรับรู้ความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ด้วยสาเหตุนี้ จึงส่งผลให้เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่จะส่งผลทางตรงให้บุคคลเกิดการค้นหาหรือสำรวจอัตลักษณ์ทางอาชีพเพิ่มขึ้น โดยที่ไม่จำเป็นต้องเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลค้นพบตัวตนที่แท้จริงของตนเองได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการที่บุคคลสามารถค้นพบอัตลักษณ์ตนเองได้นั้นหมายความว่าบุคคลก็จะสามารถค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพได้ด้วยเช่นกัน (Ainsworth, 1989, as cited in Stringer et al., 2010)

อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน จะส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้บุคคลค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาเพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เพื่อนมีความสำคัญไม่เพียงแค่วัยเด็กหรือวัยรุ่นเท่านั้น แต่เพื่อนยังคงมีอิทธิพลต่อผู้ใหญ่วัยเริ่มในการทำงานอีกด้วย เนื่องจากเพื่อนเปรียบเสมือนบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกัน จึงสามารถที่จะพูดคุย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้อย่างเข้าใจกันมากที่สุด (Juang et al., 2016) เพื่อนยังคงมีบทบาทในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอตลอดจนบทบาทในด้านการค้นหาอาชีพ ซึ่งเอื้อให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจและเกิดความรู้สึกมั่นใจที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพิ่มขึ้น

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salmon (2013) ได้ศึกษาในวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 15-20 ปี โดยพบว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง และยังส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมกับกลุ่มเพื่อนอีกด้วย นอกจากนี้ งานวิจัย



ของ Hirano et al. (2022) ที่ได้ศึกษาในวัยผู้ใหญ่วัยเริ่ม จำนวน 366 คน พบว่า หากบุคคลมีความใกล้ชิดกับเพื่อนมาก ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีทักษะการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมากกว่า บุคคลที่ไม่ค่อยมีความใกล้ชิดกับเพื่อน เนื่องจากขาดบุคคลที่สามารถพูดคุยปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้คำแนะนำทางด้านอาชีพได้อย่างเข้าใจซึ่งกันและกันมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang and Huang (2018) ที่ได้ศึกษาในกลุ่มวัยรุ่นตอนปลายที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยในประเทศจีน พบว่า การได้รับข้อมูลหรือข้อเสนอแนะทางด้านอาชีพจากเพื่อนและการมีเพื่อนเป็นต้นแบบทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้บุคคลค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาเพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้มีการปรึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านอาชีพจากเพื่อนมาก หรือมองเพื่อนเป็นแรงบันดาลใจในการค้นหาอาชีพให้กับตนเองมาก จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมั่นใจในตนเองต่อการเลือกอาชีพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพิ่มขึ้นอีกด้วย

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ในบางส่วน กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก และการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น แต่การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น

จากผลการวิจัยในสมมติฐานที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่จะส่งผลทางตรงในการตกลงยึดมั่นกับอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพิ่มขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน เนื่องจาก ผู้ใหญ่วัยเริ่มสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น มีความคิดและความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น บทบาทในการควบคุมของพ่อแม่ลดน้อยลงในช่วงวัยนี้ จึงส่งผลให้บุคคลมีอิสระในการตกลงยึดมั่นกับอาชีพด้วยตนเองมากขึ้น (Arnett et al., 2014) ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหาในสมมติฐานที่ 1 ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ส่งผลทางตรง

เพียงอย่างเดียวต่อการค้นพบอัตลักษณ์ทางการค้นหา อาจอธิบายได้ว่า คุณพ่อคุณแม่สามารถกระตุ้นให้ลูกเกิดความรู้สึกที่อยากจะค้นหาอาชีพและตกลงยึดมั่นกับอาชีพที่เหมาะสมกับลูกได้เพิ่มขึ้น โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีทางอาชีพให้แก่ลูก ซึ่งทำให้ลูกเกิดความสนใจและต้องการที่จะค้นหาคำตอบด้วยตัวเอง (Alliman-Brissett et al., 2004, as cited in Stringer et al., 2010) โดยที่ลูกนั้นไม่ได้มีความรู้สึกถึงความมั่นคงหรือความมั่นใจในตนเองว่าอาชีพนั้นจะเหมาะสมกับตนเองจริงหรือไม่ เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่เป็นเพียงส่วนที่กระตุ้นทำให้ลูกเกิดความรู้สึกที่อยากจะค้นหาอาชีพและตกลงยึดมั่นในการเลือกอาชีพเพียงเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhou et al. (2012) ที่ได้ศึกษาในวัยผู้ใหญ่วัยเริ่มในประเทศจีน จำนวน 190 คน พบว่าโดยส่วนมากการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลในเขตวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกนั้น บุคคลจะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความต้องการของคุณพ่อคุณแม่เป็นหลัก เนื่องจากมีความเชื่อเรื่องการเป็นลูกที่ดี ต้องมีความกตัญญูต่อบุพการี ดังนั้น ในการตกลงยึดมั่นกับอาชีพให้กับตนเองจึงไม่ได้เกิดจากความชอบหรือความถนัดของบุคคลแต่อย่างใด เพียงแต่เกิดจากความชอบหรือความต้องการของคุณพ่อคุณแม่เท่านั้น อีกทั้งจากงานวิจัยของ Ponti and Smorti (2018) ได้ศึกษาความใกล้ชิดของพ่อแม่ที่มีต่อลูกในวัยผู้ใหญ่วัยเริ่ม โดยได้ศึกษาในกลุ่มผู้ใหญ่วัยเริ่มที่มีอายุระหว่าง 20-31 ปี จำนวน 253 คน จากผลการวิจัยพบว่า แม้ว่าความใกล้ชิดระหว่างพ่อแม่และลูกจะลดน้อยลงเนื่องจากลูกได้รับอิสระจากพ่อแม่มากขึ้น และมีการให้ความสำคัญกับเพื่อนหรือคนรักมากกว่าพ่อแม่ (Laible et al., 2000) แต่การได้รับความสัมพันธ์ที่ดีหรือความใกล้ชิดจากพ่อแม่ จะส่งผลให้ลูกมีสุขภาพที่ดีต่อชีวิต สามารถปรับตัวเข้าสู่บทบาทการเป็นผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี และมีการงานที่มั่นคง ซึ่งถือว่าบทบาทของพ่อแม่ในวัยผู้ใหญ่วัยเริ่มยังคงมีความสำคัญต่อลูกอย่างมาก (Pace et al., 2016)

นอกจากนี้ เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจะส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อเนื้อใจให้บุคคลค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่นเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนไม่มีอิทธิพลทางตรงในอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น แสดงให้เห็นว่า เพื่อนถือเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อเนื้อใจให้บุคคลเกิดการตกลงยึดมั่นในอัตลักษณ์ทางอาชีพนั้น ๆ เพิ่มขึ้นหรือสามารถอธิบายได้ว่า เพื่อนมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อเนื้อใจให้บุคคลเกิดการตกลงยึดมั่นในอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้เพิ่มขึ้น เนื่องจาก เพื่อนมีบทบาทในชีวิตของผู้ใหญ่วัยเริ่มด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยผ่านวิธีการพูดคุย ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน หรือให้คำแนะนำทางอาชีพต่าง ๆ ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนที่สำคัญ (Juang et al., 2016) ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้าน

อาชีพจากเพื่อน จะส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื้อให้บุคคลสามารถที่จะตกลงยึดมั่นกับอาชีพได้

จากการสำรวจของ Deloitte (2023) ที่ได้ศึกษาในกลุ่ม Gen-Y จำนวน 8,373 คน และกลุ่ม Gen-Z จำนวน 14,483 คน จาก 44 ประเทศทั่วโลก พบว่า กลุ่ม Gen-Y และ Gen-Z มักจะให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงานมากขึ้น (Work life balance) ซึ่งถือเป็นค่านิยมรูปแบบใหม่ที่ได้รับความนิยมสูงอย่างมาก โดยมีความเชื่อที่ไม่จำเป็นต้องทุ่มเทกับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาใช้ชีวิต โดยกลุ่ม Gen-Y และ Gen-Z จะให้คุณค่าหรือมองเพื่อนที่ได้ใช้ชีวิตที่มีการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงานเป็นแบบอย่างในการเลือกอาชีพ เช่น การเห็นเพื่อนมีธุรกิจเป็นของตนเอง การเห็นเพื่อนสามารถซื้อบ้านและรถได้ด้วยตนเอง หรือการเห็นเพื่อนได้ไปเที่ยวพักผ่อน เป็นต้น อาจสามารถอธิบายได้ว่า จากการมองเพื่อนเป็นแบบอย่างทางอาชีพ โดยยึดหลักการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน และไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามค่านิยมเดิมหรือความคาดหวังทางสังคม ก็สามารถที่จะประสบความสำเร็จในด้านการทำงานได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพมากขึ้น โดยผ่านการมองเพื่อนเป็นแบบอย่างทางอาชีพ

อย่างไรก็ตาม เพื่อนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น เนื่องจาก หากได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน บุคคลอาจจำเป็นที่จะต้องเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพก่อนจึงจะสามารถตกลงยึดมั่นกับอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Janib et al. (2022) ที่ได้ศึกษาวิจัยผู้ใหญ่ตอนปลายในประเทศมาเลเซีย จำนวน 191 คน พบว่า หากบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจะส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อการตกลงยึดมั่นกับอาชีพเพิ่มขึ้น อีกทั้งส่งผลต่อเนื้อทำให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพ (Job satisfaction) เพิ่มขึ้นอีกด้วย เนื่องจากเพื่อนเปรียบเสมือนผู้ที่คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพให้กับบุคคล ก่อนที่จะเกิดการตกลงยึดมั่นกับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง กล่าวคือ เพื่อนเปรียบเสมือนผู้ที่คอยแนะนำให้บุคคลต้องกลับมาคิดทบทวนตัวเองหรือพิจารณาความสามารถของตนเองให้แน่ชัดก่อนว่าอาชีพที่ตนจะตกลงยึดมั่นนั้นเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับตนจริงหรือไม่ โดยที่เพื่อนไม่สามารถที่จะกำหนดหรือบังคับได้ว่าบุคคลต้องตกลงยึดมั่นกับอาชีพใด เป็นเพียงแค่ผู้ที่คอยแนะนำให้คำปรึกษา และส่งเสริมความมั่นใจในการเลือกอาชีพให้กับบุคคลเท่านั้น (Hirano et al., 2022) แต่ในการตกลงยึดมั่นกับอาชีพเป็นสิ่งที่บุคคลต้องเลือกเอง

จึงสามารถสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจำเป็นต้องผ่านกระบวนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน แล้วจึงส่งผลให้บุคคลเกิดการตกลงยึดมั่นกับอาชีพได้สำเร็จ เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนไม่สามารถส่งผลทางตรงต่อบุคคลให้เกิดการตกลงยึดมั่นกับอาชีพได้ทันที ซึ่งแตกต่างจากกระบวนการ

เกิดอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนมีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้มีการปรึกษาขอคำแนะนำ หรือมีเพื่อนเป็นแรงบันดาลใจทางด้านอาชีพจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่อยากจะค้นหาอาชีพให้กับตนเองเพิ่มขึ้น (Zhang & Huang, 2018)

นอกจากนั้น การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนภายในองค์กรจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือเจ้านาย จะส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการทำงานหรือเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Bibi et al., 2018) อีกทั้ง จากงานวิจัยของ Prieto and Perez-Santana (2014) ที่ได้ศึกษาในกลุ่มพนักงานจาก 198 บริษัทในประเทศสเปน พบว่า หากพนักงานในองค์กรได้รับแรงสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้งานของตนเองมากขึ้นและอยากจะพัฒนาตนเองให้เก่งมากขึ้น อาจสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรโดยผ่านการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน หรือการพูดให้กำลังใจ (Shalley et al., 2004) ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดกำลังใจที่ดีในเรียนรู้งานและพัฒนาตนเองมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในตนเองโดยสามารถรับรู้ถึงข้อดีและข้อด้อยของตนเอง (Suifan et al., 2018) และส่งผลให้เกิดการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมให้กับตนเองและสามารถการตกลงยึดมั่นกับอาชีพได้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพ ในผู้ใหญ่วัยเริ่มอายุ 22-30 ปี จำนวน 151 คน โดยมีเกณฑ์คัดเข้าคือ เป็นพนักงานประจำที่มีอายุงานอย่างน้อย 3 เดือน และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 งาน โดยมีอายุงานอย่างน้อย 3 เดือน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นมาตรวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่ 1) มาตรวัดอัตลักษณ์ทางอาชีพ 2) มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ 3) มาตรวัดการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และ 4) มาตรวัดการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่กับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนกับอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา อีกทั้ง การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการค้นหา

สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่จะส่งผลทางตรงให้บุคคลเกิดความรู้สึกต้องการค้นหาอาชีพด้วยตนเองเพิ่มขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเกิดความรู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน อาจกล่าวได้ว่า คุณพ่อคุณแม่เปรียบเสมือนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน จึงสามารถที่จะให้คำแนะนำทางด้านอาชีพหรือสามารถเป็นแบบอย่างทางด้านอาชีพให้กับลูกได้ จึงส่งผลทำให้ลูกเกิดความรู้สึกที่อยากจะค้นหาคำตอบหรือค้นหาอาชีพด้วยตนเอง (Alliman-Brissett et al., 2004, as cited in Stringer et al., 2010) อีกทั้ง เพื่อนมีอิทธิพลต่อผู้ใหญ่วัยเริ่มในการทำงาน เนื่องจากเพื่อนเปรียบเสมือนบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายกัน เข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน จึงสามารถที่จะพูดคุย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผยมาก

ที่สุด ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนจึงเกิดความรู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพมากขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพิ่มขึ้น (Zhang & Huang, 2018)

อีกทั้ง จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น แต่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น แต่การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น

สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนด้านอาชีพจากพ่อแม่ จะส่งผลทางตรงให้บุคคลเกิดการตกลงยึดมั่นกับอาชีพได้โดยตรง โดยที่ไม่จำเป็นต้องเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพก่อน อาจกล่าวได้ว่า พ่อแม่สามารถส่งเสริมให้ลูกเกิดการตกลงยึดมั่นกับอาชีพได้เพิ่มขึ้น โดยผ่านการมองพ่อแม่เป็นแบบอย่างทางด้านอาชีพ (Sartor & Youniss, 2002) ซึ่งลูกสามารถพิจารณาด้วยตนเองได้ว่าการตามรอยสายอาชีพของพ่อแม่น่าจะเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับตนมากที่สุด หรือการที่พ่อแม่มีอาชีพรองรับลูกอยู่แล้ว โดยที่ลูกไม่ได้เกิดความมั่นใจในตัวเองกับอาชีพนั้นมาก่อน แต่อาจจะต้องตกลงยึดมั่นกับอาชีพที่พ่อแม่เลือกไว้ให้ ในขณะที่ เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมั่นใจเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้บุคคลเกิดการตกลงยึดมั่นกับอาชีพ เนื่องจากเพื่อนเป็นอีกแหล่งสนับสนุนที่สำคัญต่อผู้ใหญ่ วัยเริ่มในการค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพด้านการตกลงยึดมั่น โดยผ่านวิธีการพูดคุย ให้กำลังใจ หรือให้คำปรึกษาทางด้านอาชีพซึ่งกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อนไม่สามารถกำหนดหรือบังคับให้บุคคลตกลงยึดมั่นกับอาชีพใดอาชีพหนึ่งได้โดยตรง เนื่องจากเพื่อนเป็นเพียงบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพิจารณาถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองก่อนที่บุคคลจะตกลงยึดมั่นในอาชีพนั้นได้

### ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความสัมพันธ์ของการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่และเพื่อน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยากต่อการส่งเสริมการเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการเกิดอัตลักษณ์ทางอาชีพ
2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่ วัยเริ่มที่มีอายุระหว่าง 22-30 ปี โดยต้องเป็นผู้ที่ทำงานประจำและมีอายุงานปัจจุบันอย่างน้อย 3 เดือน จึงจะตรงตามเกณฑ์

คัดเข้าของงานวิจัย แต่เนื่องจากผู้เข้าร่วมการวิจัยอยู่ในช่วงวัยที่เริ่มต้นทำงานหรือมีการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นสาเหตุให้อายุงานปัจจุบันไม่ถึง 3 เดือน จึงไม่ตรงตามเกณฑ์คัดเข้า อีกทั้ง การเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลผ่านช่องทางเฟซบุ๊คเพียงช่องทางเดียว จึงทำให้ค่อนข้างใช้เวลานานในการเก็บข้อมูลเนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามเกณฑ์การคัดเข้าจำนวนไม่มากนัก

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาปัจจัยทางด้านการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเท่านั้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก เนื่องจาก ปัจจัยภายนอกถือเป็นสิ่งที่ควบคุมยาก ดังนั้น การศึกษาปัจจัยภายในทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และส่งเสริมให้เกิดอัตลักษณ์ทางอาชีพจึงเป็นปัจจัยที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-direction) ซึ่งจากผลการวิจัยของ Luken (2020) พบว่า หากบุคคลมีทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองจะส่งผลให้เกิดการค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพ หรือสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งเปรียบเสมือนเป็นผู้ที่มีการวางแผนหรือกำหนดเป้าหมายทางด้านอาชีพให้กับตนเองได้อย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่ตนได้กำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จลุล่วง อีกทั้ง การสำรวจตนเอง (Self-exploration) ถือเป็นปัจจัยภายในทางจิตวิทยาที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้เช่นกัน โดยจากงานวิจัยของ Singhal and Prakash (2023) พบว่า ในช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มมักเกิดกระบวนการสำรวจตนเอง กล่าวคือ เมื่อบุคคลเข้าสู่ช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มจะเกิดการสำรวจตนเอง และเมื่อผ่านขั้นตอนการสำรวจตนเองได้สำเร็จจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงหรือความถนัดของตนเอง และสามารถเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกอาชีพให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม

2. งานวิจัยในอนาคตอาจมีการศึกษาปัจจัยส่งผ่านเพิ่มเติมที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพ เช่น ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) ซึ่งจากงานวิจัยของ Polenova et al. (2017) พบว่า ในช่วงวัยผู้ใหญ่วัยเริ่มนั้น บุคคลจะได้รับอิสระจากพ่อแม่มากขึ้น เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่สามารถพึ่งพาตนเองได้และมีการให้ความสำคัญต่อตนเองมากขึ้น (Arnett et al., 2014) จึงส่งผลให้บุคคลเกิดการค้นหาอาชีพด้วยตนเอง โดยผ่านการลองผิดลองถูก การเรียนรู้สิ่งใหม่ และหากต้องเผชิญความผิดหวังก็สามารถจัดการกับความผิดหวังนั้นได้ด้วยตนเอง โดยไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้บุคคลเกิดการฟื้นพลังด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นปัจจัยส่งผ่านที่สำคัญต่อพัฒนาการทางด้านการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพของบุคคลที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

3. นอกเหนือไปจากผู้ใหญ่วัยเริ่มที่มีอายุ 22-30 ปี ซึ่งเป็นวัยที่เริ่มต้นทำงานอย่างเต็มตัวแล้ว ช่วงวัยรุ่นถือเป็นอีกช่วงวัยที่สำคัญต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่กำลังค้นหาตัวตน และหากบุคคลสามารถค้นหาตัวตนได้สำเร็จว่าตนเองชอบหรือถนัดในอาชีพใด จะส่งผลให้บุคคล ค้นพบอัตลักษณ์ทางอาชีพได้ด้วย (Stringer et al., 2010) ดังนั้นการศึกษาเพื่อสร้างเสริมการ ค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพในวัยรุ่นจึงเป็นอีกช่วงวัยที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน มีส่วนช่วยให้บุคคล มีความมั่นใจต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อเนื้อให้บุคคลเกิดการค้นพบอัต ลักษณ์ทางอาชีพทั้งทางด้านการค้นหาและการตกลงยึดมั่นเพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เพื่อน ยังคงมีอิทธิพลต่อวัยผู้ใหญ่วัยเริ่ม ไม่เพียงแค่ช่วงวัยเด็กหรือวัยรุ่นเท่านั้น ดังนั้น การเสริมสร้างให้ เพื่อนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านอาชีพ จึงเป็นสิ่งที่เพื่อนควรมอบให้แก่กัน เนื่องจากผู้ใหญ่ วัยเริ่มเป็นวัยที่เริ่มต้นเข้าสู่การทำงานอย่างเต็มตัว อาจเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในการเริ่มต้นค้นหา งาน หรือการตกลงยึดมั่นกับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เนื่องจากยังไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

อีกทั้ง ควรส่งเสริมการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ให้กับลูกที่เป็นผู้ใหญ่วัยเริ่ม เพราะ ถึงแม้ว่าบทบาทของพ่อแม่จะลดน้อยลงในช่วงผู้ใหญ่วัยเริ่มก็ตาม แต่การตระหนักถึงคุณค่าทางด้าน อาชีพของลูกก็เป็นสิ่งที่พ่อแม่ควรให้ความสำคัญ โดยอาจจะส่งเสริมให้ลูกได้ทำความรู้จักอาชีพต่าง ๆ ตั้งแต่วัยเด็กหรือวัยรุ่น รวมไปถึงการให้คำปรึกษาหรือข้อมูลทางอาชีพแก่ลูกที่เป็นผู้ใหญ่วัยเริ่ม เพื่อให้ลูกได้มีข้อมูลทางด้านอาชีพที่หลากหลาย หรือเปิดโอกาสให้ลูกได้ลองทำงานพิเศษช่วงปิดเทอม เพื่อให้ลูกได้เรียนรู้การทำงาน การปรับตัวในที่ทำงาน และการแก้ไขปัญหาในที่ทำงานได้ด้วยตนเอง เปรียบเสมือนการทดลองตัวตนทางด้านอาชีพว่าอาชีพใดบ้างที่สามารถบ่งบอกความเป็นตัวตนที่ แท้จริงของตนเองในอนาคต



## บรรณานุกรม

- Afterclass. (2564). รู้ตัว รู้ใจ เลือกอนาคตที่ใช่ผ่านทฤษฎี James Marcia. สืบค้นจาก [https://www.afterklass.com/post/detail/6491?fbclid=IwAR2l71OBunmNuK729MZgvgk1MBH1odXQ\\_pfCmuFl8hSq4YKnrLgmVhQqKkQ](https://www.afterklass.com/post/detail/6491?fbclid=IwAR2l71OBunmNuK729MZgvgk1MBH1odXQ_pfCmuFl8hSq4YKnrLgmVhQqKkQ)
- Alliman-Brissett, A. E., Turner, S. L., & Skovholt, T. M. (2004). Parent support and African American adolescents' career self-efficacy. *Professional School Counseling, 7*(3), 124-132.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist, 55*, 469-480.  
doi: 10.1037/0003-066X.55.5.469
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*: Oxford University Press.
- Arnett, J. J. (2016). College students as emerging adults: The developmental implications of the college context. *Emerging Adulthood, 4*, 219-222.  
doi:10.1177/2167696815587422
- Arnett, J. J., Žukauskienė, R., & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18-29 years: implications for mental health. *Lancet Psychiatry, 1*(7), 569-756. doi:10.1016/s2215-0366(14)00080-7
- Balistreri, E., Busch-Rossnagel, N. A., & Geisinger, K. F. (1995). Development and preliminary validation of the Ego Identity Process Questionnaire. *Journal of Adolescence, 18*(2), 179-192.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*(1), 47-57.
- Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, A. H. A. (2018). The impact of training and development and supervisor support on employees retention in academic institutions: The moderating role of work environment. *Gadjah Mada International Journal of Business, 20*(1), 113-131. doi:10.22146/gamajib.24020
- Bourne, E. (1978). The state of research on ego identity: A review and appraisal: I.

- Journal of Youth and Adolescence*, 7, 223-251. doi:10.1007/BF01537976
- Brown, C., & Lavish, L. A. (2006). Career assessment with Native Americans: Role salience and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 116-129.
- Bum, C.-H., & Jeon, I.-K. (2016). Structural relationships between students' social support and self-esteem, depression, and happiness. *Social Behavior Personality: An International Journal*, 44(11), 1761-1774.
- Creed, P., Prideaux, L.-A., & Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 397-412.
- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31(2), 207-222.
- Deloitte global. (2023). 2023 Gen Z and Millennial survey. Wave of change: acknowledging progress, confronting setback. APA style: Learning APA style. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7<sup>th</sup> ed.). London: Pearson Education.
- Haydon, K. C. (2015). Relational contexts of women's stress and competence during the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 22, 112-123.
- Hirano, K. A., Khurana, A., Lindstrom, L., & DeGarmo, D. (2022). Examining the role of peer support on work experiences for young women with disabilities. *Journal of Career Development*, 49(3), 632-646.
- Hou, Z. J., Bai, R., & Yao, Y. Y. (2010). Development of career social support inventory for Chinese college students. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 4, 439-442.
- Jackson, D., & Collings, D. (2018). The influence of work-integrated learning and paid work during studies on graduate employment and underemployment. *Higher Education*, 76(3), 403-425.
- Janib, J., Rasdi, R. M., & Zaremohzzabieh, Z. (2022). The influence of career commitment and workload on academics' job satisfaction: The moderating role of a supportive environment. *International Journal of Learning, Teaching*, 21(1), 1-17.

- Juang, L., Ittel, A., Hoferichter, F., & Gallarin, M. M. (2016). Perceived racial/ethnic discrimination and adjustment among ethnically diverse college students: Family and peer support as protective factors. *Journal of college student development, 57*(4), 380-394.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence, 25*(1), 19-30.
- Kroger, J., Martinussen, M., & Marcia, J. E. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood: A meta-analysis. *Adolesc, 33*(5), 683-698. doi:10.1016/j.adolescence.2009.11.002
- Laible, D. J., Carlo, G., & Raffaelli, M. (2000). The differential relations of parent and peer attachment to adolescent adjustment. *Journal of Youth and Adolescence, 29*, 45-59. doi:10.1023/A:1005169004882
- Lemme, B. H. (1999). *Development in adulthood*: Prentice Hall.
- Lindell, A. K., Campione-Barr, N., & Killoren, S. E. (2017). Implications of parent-child relationships for emerging adults' subjective feelings about adulthood. *Journal of Family Psychology, 31*(7), 810.
- Lucas, M. (1997). Identity development, career development, and psychological separation from parents: Similarities and differences between men and women. *Journal of counseling psychology, 44*(2), 123.
- Luken, T. (2020), "Easy does it: an innovative view on developing career identity and self-direction", *Career development international, 25*(2), 130-145. doi:10.1108/CDI-05-2019-0110
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. *Handbook of adolescent psychology, 9*(11), 159-187.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling, 20*, 191-207. doi.10.1023/A:1005399417256
- Nelson, L. J., & Padilla-Walker, L. M. (2013). Flourishing and floundering in emerging adult college students. *Emerging Adulthood, 1*(1), 67-78.
- Nurmi, J. E., & Salmela-Aro, K. (1995). Work status questionnaire. *University of Helsinki*.
- Pace, U., Cacioppo, M., Lo Cascio, V., Guzzo, G., & Passanisi, A. (2016). Are there similar or divergent transitions to adulthood in a Mediterranean context? A cross-

- national comparison of Italy and Spain. *Europe's Journal of Psychology*, 12, 153–168. doi:10.5964/ejop.v12i1.1043
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. C., & Kelly, F. D. (2008). The effects of decision-making style and cognitive thought patterns on negative career thoughts. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 474-488.
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Polenova, E., Vedral, A., Brisson, L., & Zinn, L. (2017). Emerging between two worlds: A longitudinal study of career identity of students from asian american immigrant families. *Emerging Adulthood*, 6(1), 53-65. doi:10.1177/2167696817696430
- Ponti, L., & Smorti, M. (2018). The roles of parental attachment and sibling relationships on life satisfaction in emerging adults. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(6), doi:10.1177/0265407518771741
- Rounds, J., & Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), 98-103.
- Salmon, N. (2013). 'We just stick together': how disabled teens negotiate stigma to create lasting friendship. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(4), 347-358. doi:10.1111/j.1365-2788.2012.01541.x
- Sartor, C. E., & Youniss, J. (2002). The relationship between positive parental involvement and identity achievement during adolescence. *Adolescence*, 37(146), 221-234.
- Singhal, S., & Prakash, N. (2023). A narrative inquiry into the meaning of career identity of Indian emerging adults amid Covid-19. *International journal for educational and vocational guidance*. doi.org/10.1007/s10775-023-09590-2
- Shalley, C.E., Zhou, J. and Oldham, G.R. (2004), "The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here?", *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Steinberg, L., Fegley, S., & Dornbusch, S. M. (1993). Negative impact of part-time work on adolescent adjustment: Evidence from a longitudinal study. *Developmental Psychology*, 29(2), 171.

- Stringer, K. J., Kerpelman, J. L., & Research. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *Identity: An International Journal of Theory*, 10(3), 181-200.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113-132. doi:10.1108/MRR-02-2017-0032
- Tanner, J. L. (2006). Recentering during emerging adulthood: A critical turning point in life span human development.
- Tuononen, T. (2019). *Employability of university graduates - The role of academic competences, learning and work experience in the successful transition from university to working life*. Finland: The faculty of Educational sciences of University of Helsinki.
- Turner, S. L., Alliman-Brissett, A., Lapan, R. T., Udipi, S., & Ergun, D. (2003). The career-related parent support scale. *Measurement Evaluation in Counseling Development*, 36(2), 83-94.
- Xenos, P., Achmad, S., Sheng Lin, H., Keung Luis, P., Podhisita, C., Raymundo, C., & Thapa, S. (2006). Delayed Asian transitions to adulthood: A perspective from national youth surveys. *Asian Population Studies*, 2(2), 149-185.
- Xu, H., & Lee, J. C.-K. (2017). Exploring the contextual influences on adolescent career identity formation: A qualitative study of Hong Kong secondary students. *Journal of Career Development*, 46(3), 219-234. doi:10.1177/0894845317737380
- Zhang, C., Zhou, J., Dik, B. J., & You, X. (2019). Reciprocal relation between authenticity and career decision self-efficacy: A longitudinal study. *Journal of Career Development*, 48(5), 607-618. doi:10.1177/0894845319884641
- Zhang, H., & Huang, H. (2018). Decision-making self-efficacy mediates the peer support-career exploration relationship. *Social Behavior Personality: An International Journal*, 46(3), 485-498.
- Zhou, S., Leung, S. A., & Li, X. (2012). The meaning of work among Chinese university students: Findings from prototype research methodology. *Journal of counseling psychology*, 59(3), 408-423.

- ณัฐนันท์ มั่นคง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการสำรวจอาชีพและความแน่ใจทางอาชีพในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดยมีอิสรระในการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพเป็นตัวแปรควบคุม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2541). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพร เจนณณวาสินม. (2553). เพื่อนนั้นสำคัญไฉน. สืบค้นจาก [https://www.si.mahidol.ac.th/siriraj\\_online/thai\\_version/Health\\_detail.asp?id=782](https://www.si.mahidol.ac.th/siriraj_online/thai_version/Health_detail.asp?id=782)
- โสภารัตน์ รัตนโชติชัยฤทธิ์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมการสำรวจอาชีพแบบเสมือนของนักแคสเกมในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ภาคผนวก ก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมและค่า Cronbach's alpha ของมาตรวัดอัตลักษณ์ทางอาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของมาตร The Utrecht-management of identity commitments scale (Crocetti et al., 2008) และเนื่องจากในข้อคำถามด้านการค้นหา ข้อที่ 1. ฉันพยายามอย่างมากในการค้นหาอาชีพให้กับตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมจากการศึกษานำร่องเท่ากับ .110 ซึ่งถือเป็นค่าที่ต่ำกว่าค่าวิกฤติ (Critical r) แต่ทางผู้วิจัยไม่ได้ตัดข้อคำถามออก เนื่องจากพบค่าความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .607

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามกับคะแนนรวม (CITC)	
	การศึกษานำร่อง (N = 40) (Critical r = .257)	การเก็บข้อมูลจริง (N = 151) (Critical r = .073)
<b>การตกลงยึดมั่น</b>		
1.	.660	.843
2.	.512	.698
3.	.598	.872
4.	.749	.887
5.	.303	.718
Cronbach's alpha	.78	.92
<b>การค้นหา</b>		
1.	.110	.556
2.	.467	.604
3.	.409	.678
4.	.554	.621
5.	.330	.588
Cronbach's alpha	.61	.81



ภาคผนวก ข

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมและค่า Cronbach's alpha ของ  
 มาตรการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิด  
 ของมาตร The career decision self-efficacy short form (Betz et al., 1996)

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามกับคะแนนรวม (CITC)	
	การศึกษานำร่อง (N = 40) (Critical r = .257)	การเก็บข้อมูลจริง (N = 151) (Critical r = .073)
1	.735	.745
2	.546	.645
3	.667	.698
4	.757	.764
5	.421	.420
6	.747	.645
7	.807	.720
8	.842	.819
9	.865	.801
10	.757	.820
11	.777	.756
12	.766	.670
13	.658	.782
14	.605	.742
15	.622	.592
16	.762	.623
17	.597	.541
18	.661	.677
Cronbach's alpha	.95	.95

### ภาคผนวก ค

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมและค่า Cronbach's alpha ของมาตรวัดการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของมาตร The four subscales of the career-related parental support scale (Turner et al., 2003)

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามกับคะแนนรวม (CITC)		
	การศึกษานำร่อง (N = 40) (Critical r = .257)	การเก็บข้อมูลจริง (N = 151) (Critical r = .073)	
การเป็นต้นแบบ ทางด้านอาชีพ	1	.741	.652
	2	.345	.709
	3	.332	.716
	4	.643	.713
	5	.773	.701
	6	.474	.775
การสนับสนุน ทางคำพูด	1	.572	.617
	2	.621	.568
	3	.570	.593
การให้ความช่วยเหลือ	1	.618	.694
	2	.585	.764
	3	.744	.802
	4	.491	.557
	5	.664	.763
	6	.652	.698
การสนับสนุน ทางอารมณ์	1	.396	.665
	2	.289	.788
Cronbach's alpha	.90	.95	

## ภาคผนวก ง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมและค่า Cronbach's alpha ของมาตรวัดการได้รับความสนับสนุนทางด้านอาชีพจากเพื่อน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของมาตร Career-related peer support scale (Zhang & Huang, 2018)

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามกับคะแนนรวม (CITC)		
	การศึกษานำร่อง (N = 40) (Critical r = .257)	การเก็บข้อมูลจริง (N = 151) (Critical r = .073)	
ด้านการให้ข้อมูลและ ข้อเสนอแนะด้าน อาชีพ	1	.582	.711
	2	.610	.714
	3	.540	.732
	4	.791	.760
	5	.622	.740
	6	.800	.760
	7	.723	.748
ด้านการสนับสนุน ทางอารมณ์	1	.531	.591
	2	.667	.581
	3	.568	.692
	4	.637	.659
ด้านการมีเพื่อนเป็น แบบอย่าง	1	.490	.605
	2	.391	.444
	3	.464	.531
	4	.787	.627
Cronbach's alpha	.91	.93	

**ภาคผนวก จ**  
**แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง**

**แบบสอบถาม**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หัวข้อ "ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางด้านอาชีพจากพ่อแม่ เพื่อน และอัตลักษณ์ทางอาชีพ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน" มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ เพื่อน และ อัตลักษณ์ทางอาชีพ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน จัดทำโดย นาง อรรชดา เตชะสกุลกิจกูร นิสิตระดับปริญญาโท แขนงวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี อาจารย์ ดร.จิรภัทร รวีภัทรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**คุณสมบัติ**

- 1) อายุตั้งแต่ 22-30 ปี
- 2) เคยมีประสบการณ์การทำงานมาอย่างน้อย 1 งาน โดยมีอายุงานในงานนั้นๆ อย่างน้อย 3 เดือน
- 3) เป็นพนักงานประจำที่มีอายุงานอย่างน้อย 3 เดือน

**แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน**

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 2 มาตรวัดอัตลักษณ์ทางอาชีพ จำนวน 10 ข้อ
- ส่วนที่ 3 มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จำนวน 18 ข้อ
- ส่วนที่ 4 มาตรวัดการได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ทางด้านอาชีพ จำนวน 17 ข้อ
- ส่วนที่ 5 มาตรวัดการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนทางด้านอาชีพ จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด การตอบแบบสอบถามเป็นไปโดยความสมัครใจ หากผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกไม่สบายใจระหว่างการตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถถอนตัวได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่มีผลกระทบใดๆเกิดขึ้นทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลตามความเป็นจริงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่

สามารถเข้าถึงข้อมูลได้และการรายงานผลจะนำเสนอออกมาเป็นภาพรวมจากการวิจัยเท่านั้นโดยไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามได้

หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติม

สามารถติดต่อผู้วิจัย นาง อรรชดา เตชะสกลกิจกูร

ได้ที่ Email : Orn.rachada@gmail.com

เบอร์โทร : 088-5732090

หลังจากทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยนี้แล้ว คุณยินยอมที่จะเข้าร่วมงานวิจัยหรือไม่

- ยินยอม
- ไม่ยินยอม



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นาง อรรชดา เตชะสกลกิจกูร
วัน เดือน ปี เกิด	14 ตุลาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
วุฒิการศึกษา	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการ ธุรกิจและภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2558 และเข้า ศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2562 มีความสนใจเกี่ยวกับการ ค้นหาอัตลักษณ์ทางอาชีพในผู้ใหญ่วัยเริ่ม
ที่อยู่ปัจจุบัน	1891/11 ถนนสุขเกษม ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด สกลนคร 47000

