

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ
ของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์
ในเขตกรุงเทพมหานคร

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF
CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE OF
UNDERGRADUATE STUDENTS OF
COMMUNICATION ARTS PROGRAM IN
BANGKOK

Received: 27 May, 2021

Revised: 22 June, 2021

Accepted: 23 June, 2021

กนกพร ดวงเสาร์*

Kanokpond Duangsao*

ปิยดา สมบัติวัฒนา**

Piyada Sombatwattana**

พลเทพ พูนพล***

Polthep Poonpol***

*นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*Graduate Student, Master of Science Program in Applied Behavioral Science Research,
Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

*Email: d.kanokpond@gmail.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**Assistant Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

**Email: piyada@g.swu.ac.th

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

***Assistant Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

***Email: p.poonpol@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชานิเทศศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปี 4 หลักสูตรนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ฉบับภาษาไทย (สุรวิตย์ อัสสพันธ์ และเสมอภาณจน์ โสภณศิริรักษ์, 2561) จำนวน 24 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.946 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านความใส่ใจในอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งแบบจำลองโครงสร้างการวัดองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($\chi^2 = 261.61$, $df = 226$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.037$, $RMR = 0.061$)

คำสำคัญ: ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นักศึกษานิเทศศาสตร์

Abstract

The aim of this study was to conduct a second-order confirmatory factor analysis (CFA). The instrument developed would be used to measure career adaptabilities of the third year and fourth year communication arts undergraduate students. Total of 118 students participated in the study; these students were selected through multi-stage sampling. The instrument developed for the purpose of this study contained 24 questions; they were based on the general career adapt-abilities questionnaire from Assapun and Sophonhiranrak (2018). The validity of this instrument were assessed by 3 experts, with the IOC ranging from 0.67-1.00. Reliability test of the instrument were around 0.946. The statistical analysis of second-order CFA

exercise are subcomponent on Career Curiosity component scored the highest weight followed by Career Confidence, Career Control and Career Concern, respectively as follows: = 261.61, df = 226, CFI = 0.99, RMSEA = 0.037, RMR = 0.061.

Keywords: Career Adaptability, Confirmatory Factor Analysis, Communication Arts Student

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (Digital Disruption) ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานของมนุษย์ ในภาคเศรษฐกิจถูกขับเคลื่อนด้วยข้อมูลความรู้และนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาแทนที่การทำงานแบบซ้ำเดิม และเพื่อช่วยพนักงานที่มีทักษะขั้นสูง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรในการผลิตและบริการ รวมถึงการสร้างสรรคงานได้มากยิ่งขึ้น (เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช และคณะ, 2559) ยิ่งไปกว่านั้น สิ่งสำคัญสำหรับพัฒนาพนักงานในช่วงการเปลี่ยนแปลงนี้คือ การสร้างสรรค์และปรับตัวในโลกของการทำงานที่ไร้ขอบเขต รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานและการใช้สถานที่ทำงานที่หลากหลายได้ทุกที่ทุกเวลา พนักงานที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จในยุคนี้จึงมีความจำเป็นในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในงานที่แตกต่างไปจากหน้าที่ในงานเดิม (Tien & Wang, 2017) สำหรับพนักงานใหม่ที่ก้าวเข้าไปสู่โลกของการทำงานเป็นครั้งแรก ความพร้อมจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบการศึกษา การแก้ปัญหาแรงงานใหม่มักเชื่อมโยงกับการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงตามบริบทของหลักสูตรควบคู่กันไป (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2561) จึงเกิดช่วงรอยต่อระหว่างชีวิตการศึกษาในระบบกับชีวิตของการเข้าสู่การทำงานจริงในองค์กรและสังคม

อุตสาหกรรมสื่อเป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำงาน โดยมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีซึ่งช่วยให้พนักงานมีความสามารถใหม่ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิต เกิดการทำงานในสายงานใหม่ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในรูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน (กาลัญ วรพิทยุต, 2562) ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้เป็นโอกาสที่ดีสำหรับพนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพให้สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทั้งการสร้างสรรคผลงาน กระบวนการในการทำงาน ตลอดจนถึงการนำทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ปัญหา และการคิดเชิงวิพากษ์มาใช้ในการทำงานและสร้างผลงานให้ได้ตามท้องถ้องค์กรต้องการ (สุรวีทย์ อัสสพันธุ์ และ เสมอกาญจน์ โสภณศิริรักษ์, 2561)

ในการศึกษาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ของ สุธาสิณี นิรัตติมานนท์ (2560) พบว่า ในโลกของการทำงานบัณฑิตนิเทศศาสตร์ต้อง

พบเจอ กับการเปลี่ยนแปลงสูงและบันทึกที่จบออกไปยังขาดทักษะที่ตอบสนองต่อตลาดแรงงานโดยไม่สามารถทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพตรงสาย กล่าวคือ ผู้ที่ได้ทำงานในองค์กรสื่อ เช่น สำนักข่าว องค์กรผลิตสื่อทั้งเพลง ละคร ภาพยนตร์ และสื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น หรือผู้ที่ประกอบอาชีพไม่ตรงสายในองค์กรอื่นที่ไม่ใช่องค์กรเกี่ยวกับสื่อซึ่งจะต้องมีการปรับตัวและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เดิมให้เข้ากับลักษณะงานที่แตกต่างออกไปจากสิ่งศึกษามา จึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์จะช่วยให้นักศึกษาได้พิจารณาและทบทวนด้านความพร้อมในการปรับตัวทางอาชีพ และเป็นการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับความสามารถทางอาชีพ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ต่อไป (จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547)

การส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพแก่นักศึกษาในระดับปริญญาตรีจึงมีความสำคัญ เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกฝนพัฒนาความสามารถและทักษะของตนเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงเมื่อจบการศึกษา นักจิตวิทยาการปรึกษาด้านอาชีพกว่า 13 ได้มีการแปลและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ชื่อว่า Career Adapt-Ability Scale (Savickas & Porfeli, 2012) รวมถึงในประเทศไทยก็ได้มีการแปลแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ฉบับภาษาไทย (Career Adapt-Abilities Scale: CAAS-Thai) (สุรวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอกาญจน์ โสภณศิริรักษ์, 2561) พบว่า เครื่องมือวัดชุดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในทุกประเทศ และมีการทดสอบในกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มพนักงาน นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้เครื่องมือวัดมีความจำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นเมื่อนำเครื่องมือไปใช้กับนักศึกษาเฉพาะหลักสูตร ซึ่งมีบริบทในการเรียนและลักษณะของอาชีพในอนาคตที่แตกต่างกัน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ นักศึกษานิเทศศาสตร์ ก่อนการจบการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับวัดระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ เพื่อใช้พิจารณาว่านักศึกษามีระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพในระดับใด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด Career Adapt-Abilities Scale ฉบับภาษาไทย (CAAS-Thai) ในนักศึกษاپริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษาที่เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายสาขาอาชีพ สายงานด้านนิเทศศาสตร์ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะตลาดแรงงานของนักนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งเป็นหัวเมืองของประเทศไทยมีการเปลี่ยนที่รวดเร็วเพราะฉะนั้น การศึกษาในนักศึกษากลุ่มนี้จึงสำคัญเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกของการทำงาน นอกจากนี้ เพื่อยืนยันว่า CAAS-Thai เป็นเครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษاپริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร และผลการศึกษาที่ได้จะช่วยเป็นเครื่องมือ และ

การพัฒนาชุดฝึกอบรมที่ใช้พัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่เหมาะสมกับนักศึกษาในเทศศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความสามารถในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบหลักในพัฒนาการทางอาชีพของเด็กและวัยรุ่น เป็นกระบวนการความพร้อมทางด้านเจตคติและการรู้คิดที่สร้างทางเลือกทั้งด้านการศึกษาและด้านอาชีพ โดยที่ผลลัพธ์ทางพฤติกรรมทางอาชีพเกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่เป็นพลวัตระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ (Crites, 1971) ซึ่งถูกแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสมผ่านพฤติกรรมการวางแผนและการค้นหาที่ช่วยในการส่งเสริมในการตัดสินใจทางอาชีพ ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการช่วยให้การเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยเรียนเข้าสู่โลกการทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จทางอาชีพของแต่ละบุคคล

การปรับตัวมีรากศัพท์มาจากคำว่า apt ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้และการเข้าใจอย่างรวดเร็ว รากศัพท์นี้ได้ถูกใช้ในการสร้างเจตคติในอาชีพ คำว่า adapt มาจากศัพท์ในภาษาละติน ตรงกับคำว่า adaptare ในภาษาฝรั่งเศส ซึ่งมีความหมายว่า เหมาะสมพอดี ดังนั้นการปรับตัวจึงมีความหมายว่า การสร้างความเหมาะสมหรือความสอดคล้องภายใต้การเปลี่ยนแปลง ไปพร้อมกับการพัฒนาที่เกิดขึ้นในอาชีพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม การปรับตัวยังเน้นย้ำไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงสถานการณ์และความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน (Savickas, 1997)

ในทฤษฎีการสร้างอาชีพ (Career Construction Theory) ได้อธิบายความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่าเป็นโครงสร้างจิตสังคมที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของบุคคลในการรับมือสถานการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์ในงานที่เกิดขึ้นอย่างฉุกเฉินทั้งในการพัฒนาทางอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายงานย้ายองค์กร และการได้รับผลกระทบทางจิตใจที่เกิดขึ้นในงาน โดยในการศึกษาองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวออกเป็น 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Savickas (1997) ได้แก่ 1. ความใส่ใจในอาชีพ (Career Concern) 2. การควบคุมตนในอาชีพ (Career Control) 3. ความใฝ่รู้ในอาชีพ (Career Curiosity) 4. ความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (Career Confidence)

สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพว่า หมายถึง ความพร้อมของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถ

ในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีการวางแผนสำหรับอนาคต มีการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ด้วยตนเอง มีการแสวงหาโอกาสเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ด้านความใส่ใจในอาชีพ (Career Concern: CACONC) หมายถึง ความพร้อมในการที่จะกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการเตรียมทางความคิด มีการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต สามารถกำหนดแผนการทำงานและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ด้านการควบคุมตนในอาชีพ (Career Control: CACONT) หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

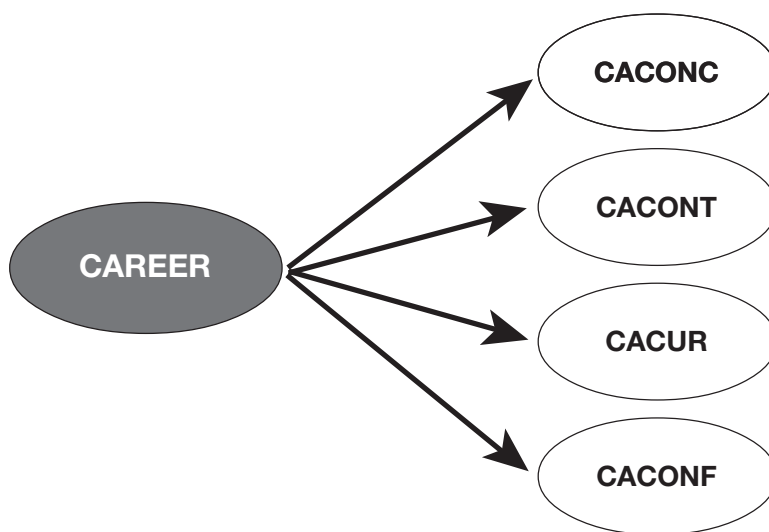
3. ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ (Career Curiosity: CACUR) หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความใฝ่รู้ในการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคต

4. ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (Career Confidence: CACONF) หมายถึง การกระทำของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอและสามารถแก้ไขปัญหาได้

นักวิชาการด้านการปรึกษาอาชีพ ชาวिकासและพอร์เฟรี ได้พัฒนาแบบวัดชื่อ Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) เป็นการประเมินทุนทางจิตสังคมของพนักงานเพื่อการจัดการในการพัฒนาทางอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012) แม้แบบวัดนี้จะถูกพัฒนาขึ้นมาในบริบทของการทำงาน แต่ก็ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ในบริบทของการศึกษาเพื่อเป็นการประเมินนักศึกษาก่อนที่จะจบการศึกษา (Hou, Wu, & Liu, 2014; Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, & Plewa, 2014; Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016) นอกจากนี้ แบบวัด CAAS ได้รับการศึกษาและพัฒนาจากความร่วมมือของนักวิจัยทางอาชีพจาก 13 ประเทศ ได้แก่ ประเทศเบลเยียม, บราซิล, จีน, ฝรั่งเศส, ไชล์แลนด์, อิตาลี, เกาหลี, เนเธอร์แลนด์, โปรตุเกส, แอฟริกาใต้, สวิตเซอร์แลนด์, ไต้หวันและสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาพัฒนาความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของแบบวัดสำหรับนำไปใช้ในแต่ละประเทศ ผลการศึกษาเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่า แบบวัด CAAS เป็นเครื่องมือการวัดทางจิตสังคม ซึ่งสามารถประเมินความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ (Zacher, 2013) และเครื่องมือวัดชุดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในทุกประเทศ แม้ว่าแต่ละประเทศจะใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ตั้งอยู่ในทวีปที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าแบบวัดดังกล่าวมีความเป็นสากล แม้จะต่างวัฒนธรรมกัน (Savickas & Porfeli, 2012) รวมถึง ในประเทศไทยที่ได้มีการได้ปรับปรุงแบบวัดแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adapt-abilities Scale) ฉบับภาษาไทย (สุวิทย์ อัสสพันธ์ และเสมอภาณจัน โสภณศิริรักษ์, 2561) พบว่า แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยนี้ สามารถ

วัดคนที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดี และเพื่อให้สามารถวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพได้ดีขึ้น ด้วยการวัดจากการเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ ซึ่งน่าจะเป็นการวัดผลที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานมากกว่าการวัดด้วยคำถามกว้าง ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรนิเทศศาสตร์ โดยใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012) และจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 โดยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต มีจำนวน 4 แห่ง โดยมีนักศึกษาที่เป็นประชากรทั้งหมด 710 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปี 4 ที่กำลังการศึกษาในปีการศึกษา 2563 ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและมหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย

ขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood ตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) โดยสามารถใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 100 ตัวอย่างขึ้นไป ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 24 ข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดจำนวน 24 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัด การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order Confirmatory) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา นิเทศศาสตร์ชั้นปี 4 มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน แบ่งเป็นนักศึกษาชาย จำนวน 47 คน นักศึกษาหญิง จำนวน 60 คน และเพศทางเลือก จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.8 50.8 และ 9.3 ตามลำดับ) กำลังศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 59 คน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 17 คน และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำนวน 41 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.8 50.0 14.4 และ 34.7 ตามลำดับ)

2. เมื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.946 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ 1) ด้านความใส่ใจในอาชีพ เท่ากับ 0.869 2) ด้านการควบคุมตนในอาชีพ เท่ากับ 0.823 3) ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ เท่ากับ 0.876 4) ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ เท่ากับ 0.897 ดังนั้น แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจึงมีค่าความเชื่อมั่นทั้งรายองค์ประกอบและความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ 1 ด้านความใส่ใจในอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.58 - 0.87 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการควบคุมตนในอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.42 - 0.85 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.65 - 0.83 และองค์ประกอบที่ 4 ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ มีค่าตั้งแต่ 0.68 - 0.85 เป็นไปตามเกณฑ์ Factor loading > .40 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพิจารณาถึงความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบ พบว่า ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 0.95 รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านความใส่ใจในอาชีพ มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.95 0.87 และ 0.72 ตามลำดับ และแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นในการวัด (R^2) อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.90 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ และยืนยันโมเดลองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

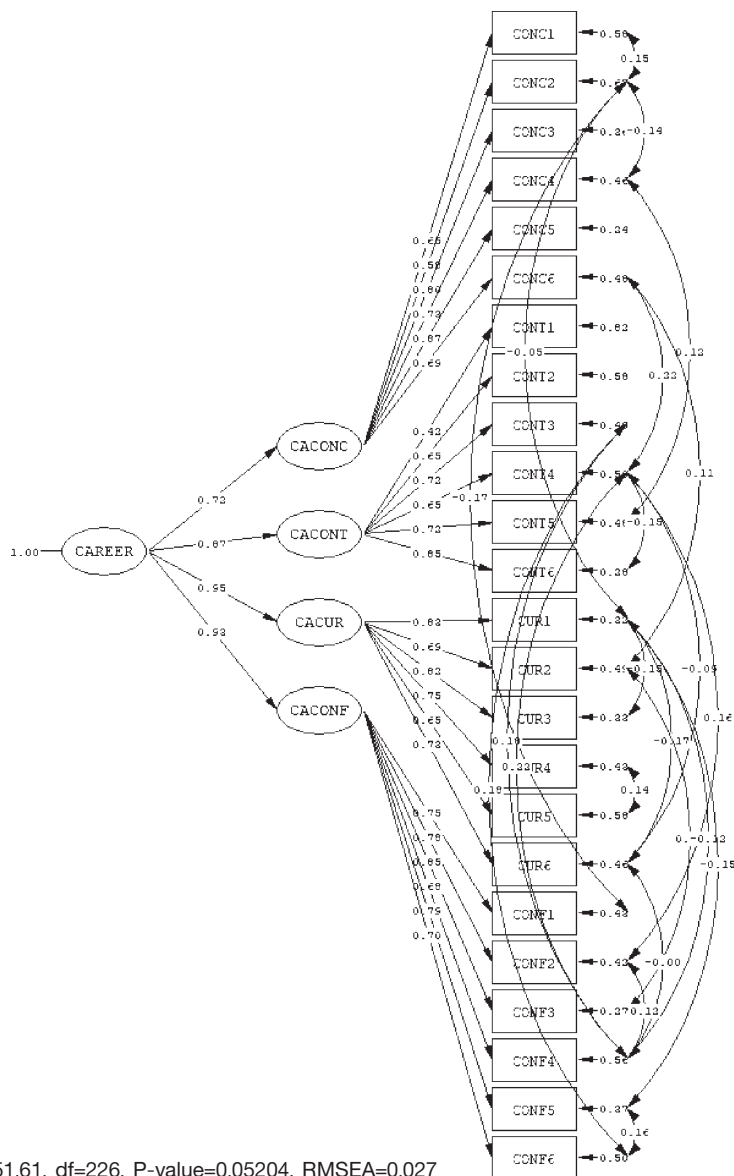
องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b (BE)	SE (b)	t	R^2
ด้านความใส่ใจในอาชีพ ($\alpha = 0.869$)	0.72	0.12	6.05**	0.52
การพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต	0.65	-	-	0.42
รู้ว่าสิ่งที่เลือกในวันนี้จะส่งผลต่ออนาคต	0.58	0.09	6.45**	0.34
การเตรียมตัวสำหรับอาชีพในอนาคต	0.80	0.11	7.21**	0.64
รู้ว่าเลือกเรียนและประกอบอาชีพใด	0.73	0.11	6.79**	0.54
การวางแผนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้	0.87	0.11	7.68**	0.76
ให้ความสำคัญต่ออาชีพที่จะทำในอนาคต	0.69	0.10	6.73**	0.49
ด้านการควบคุมตนในอาชีพ ($\alpha = 0.823$)	0.87	0.20	4.47**	0.77
เป็นคนมองโลกในแง่ดี	0.42	-	-	0.18

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b (BE)	SE (b)	t	R ²
การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพในอนาคตได้ด้วยตนเอง	0.65	0.15	4.27**	0.42
มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง	0.72	0.16	4.44**	0.51
การยืนหยัดในความเชื่อที่มี	0.65	0.15	4.34**	0.46
การพึ่งพาตนเองได้	0.72	0.16	4.45**	0.52
ทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง	0.85	0.18	4.62**	0.72
ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ ($\alpha = 0.876$)	0.95	0.10	9.89**	0.90
การสำรวจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	0.83	-	-	0.68
การหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	0.69	0.08	8.36**	0.49
การพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ	0.82	0.10	8.59**	0.67
การประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่มีก่อนจะตัดสินใจลงมือทำ	0.75	0.08	9.05**	0.57
การใคร่ครวญปัญหาอย่างลึกซึ้ง	0.65	0.09	7.53**	0.42
การสนใจโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ	0.73	0.10	7.43**	0.54
ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ($\alpha = 0.897$)	0.93	0.11	8.85**	0.87
การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.75	-	-	0.56
การใส่ใจกับงานที่ทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดี	0.78	0.09	8.70**	0.59
การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอ	0.85	0.09	9.82**	0.73
การใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อการทำงาน	0.68	0.09	7.46**	0.45
สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	0.79	0.09	8.92**	0.63
สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้	0.70	0.09	7.86**	0.50
Chi-Square = 261.61, p = 0.05204, df = 226, χ^2/df = 1.157, GFI = 0.84, AGFI = 0.79, CFI = 0.99, RMSEA = 0.037, RMR = 0.061				

* p < .01

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์ พบว่า มีค่า Chi-Square อยู่ที่ 261.61 ดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.84 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.79 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.037 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



Chi-Square=251.61, df=226, P-value=0.05204, RMSEA=0.027

ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์

สรุปผลและอภิปรายผล

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่กำลังจะก้าวเข้าสู่โลกการทำงานเป็นช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยรุ่นเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น การปรับตัวทางอาชีพคือการสร้างความเหมาะสมหรือทำให้เกิดการพัฒนาทางอาชีพได้อย่างสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอาชีพ มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ (Savickas, 1997) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า Chi-Square เท่ากับ 261.61 ค่า p เท่ากับ 0.05204 แสดงว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน (Hair, et al., 2006) และเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีการวัดความสอดคล้องอื่น ๆ ก็ให้ผลสอดคล้องกันคือ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.84 ดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.79 ดัชนีระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.061 ค่าดัชนีรากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากจากค่าดัชนี ผลการวิเคราะห์หน้าหนังกองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความใส่ใจในอาชีพ (Career Concern: CACONC) ค่าตั้งแต่ 0.58-0.87 2) ด้านการควบคุมตนในอาชีพ (Career Control: CACONT) มีค่าตั้งแต่ 0.42-0.85 3) ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ (Career Curiosity: CACUR) มีค่าตั้งแต่ 0.65-0.83 4) ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ (Career Confidence: CACONF) มีค่าตั้งแต่ 0.68-0.85 ทุกค่ามีค่าเกิน 0.40 ซึ่งผลการศึกษาคครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของอาชีพ (Savickas & Porfeli, 2012; สุรวุฒิ อัสสพันธ์ และเสมอภาณจน์ โสภณศิริรักษ์, 2561)

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (CAREER) พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพิจารณาถึงความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิติศาสตร์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบ พบว่า ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 0.95 รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ ด้านการควบคุมตนในอาชีพ และด้านความใส่ใจในอาชีพ มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.95 0.87 และ 0.72 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าในระดับสูงซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวชี้วัดที่ดีของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ (Savickas & Porfeli, 2012; Urbanaviciute, Kairys, Pociute, & Liniauskaite, 2014; สุรวุฒิ อัสสพันธ์ และเสมอภาณจน์ โสภณศิริรักษ์, 2561) ดังนั้น ในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพควรจะประกอบไปด้วย การส่งเสริมใน 1. ด้านความใฝ่รู้ในอาชีพ คือ ความใฝ่รู้ในการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคต รวมถึงนำไปใช้ในการในการทำงาน 2. ด้านความมั่นใจในตนเองทางอาชีพ คือ การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เสมอและสามารถแก้ไขปัญหาได้ 3. ด้านการควบคุมตนในอาชีพ คือ การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

และ 4. ด้านความใส่ใจในอาชีพ คือ ความพร้อมในการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพในอนาคตสามารถกำหนดแผนการทำงานและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรที่อาจจะมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษานิเทศศาสตร์
2. ในการนำแบบวัดไปใช้ควรปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โครงการ “ทุน 70 ปี 70 ทุน มศว คีนุ่ล่งคม”

บรรณานุกรม

- กัลัญ วรพิทยุต. (2562). *การโฆษณากับการปรับตัวเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4.0* (รายงานผลการวิจัย). สืบค้นจาก <https://searchlib.utcc.ac.th/library/online/thesis/305300.pdf>
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). *ช่องว่างทักษะกับนัยยะที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย*. สืบค้นจาก http://www.econ.tu.ac.th/symposium40/paper/003__Symposium40-%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%8C.pdf
- จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์, และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร. (2547). *บุคลากรสื่อไทย: สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve__DOI=10.14457/CU.res.2004.8
- เบญจวรรณ ถนอมชยวัช, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ, และณัฐวิทย์ พจนตันติ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 3(2), 208-222.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). สืบค้นจาก [http://www.info.mua.go.th/info/สุธาสินี นิรัตน์มานนท์](http://www.info.mua.go.th/info/สุธาสินี%20นิรัตน์มานนท์). (2560). การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(2), 204-226.
- สุรวิทย์ อัสสพันธุ์, และเสมอภากาญจน์ โสภณศิริวัชร. (2561). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career adapt-abilities scale) ฉบับภาษาไทยของนักศึกษาปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 19(2), 167-181.
- Crites, J. O. (1971). *The maturity of vocational attitudes in adolescence*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212-229.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson: New York.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903-912. doi:10.2224/sbp.2014.42.6.903
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 47-259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Tien, H.-L. S., & Wang, Y.-C. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience of Asian people. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 299-314). doi:10.1007/978-3-319-66954-0__18.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.004
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433-442. doi:10.1016/j.jvb.2014.09.005
- Zacher, H. (2013). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.