

การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพ ของบัณฑิตสหกิจศึกษา: การทบทวนวรรณกรรม

Development of the Causal Model of Career Success for Cooperative Education Graduates: A Review of Literature

จิตตานันท์ ตีกุล* และบุญชัย วิจิตรเสถียร
Jittanan Tikul* and Boonchai Wichitsathian

สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
Institute of Social Technology, Suranaree University of Technology, Thailand

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop the causal model of career success for cooperative education graduates. This study was conducted by using a literature review and document analysis of secondary data. The results indicated that the structural model consists of 5 exogenous variables (human capital, occupational self-efficacy, cooperative education experience, organizational sponsorship, and work-family balance) and 2 endogenous variables (objective career success and subjective career success). All of the exogenous variables had a direct effect on objective career success and subjective career success. Besides, all of the exogenous variables had an indirect effect on subjective career success through objective career success.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 August 2018
Received in revised form
19 April 2019
Accepted 29 August 2019
Available online
27 December 2019

Keywords:

Career Success
(ความสำเร็จในอาชีพ),
Cooperative Education
(สหกิจศึกษา),
Causal Model
(แบบจำลองเชิงสาเหตุ)

* ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ

E-mail address: jittanan@g.sut.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์เอกสารจากข้อมูลทฤษฎี ผลการศึกษา พบว่า แบบจำลองโครงสร้าง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 5 ตัวแปร (ทุนมนุษย์ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว) กับตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร (ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย) โดยตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย นอกจากนี้ ยังส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยไปยังความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยอีกด้วย

บทนำ

ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) เปรียบเสมือนรางวัลสูงสุดของคนที่เป็นลูกจ้าง ความสำเร็จในอาชีพถูกวัดด้วยความสำเร็จในอาชีพทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพภายนอก (Extrinsic Career Success) หรืออีกนัยหนึ่งคือความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) เป็นความสำเร็จในอาชีพที่มีเงื่อนไขที่ชัดเจน สังเกตได้เช่น เงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น สำหรับตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพภายใน (Intrinsic Career Success) หรือความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) เป็นความสำเร็จในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Abele, Spurk, & Volmer, 2011; Mulhall, 2011; Dyke & Duxbury, 2011; Riordan & Louw-Potgieter, 2011; Volmer & Spurk, 2011; Stumpf & Tymon Jr., 2012; Daut, Mohd Mokhtar, & Pangil, 2014; Fulei, Long, & Ming, 2014; Abu, Roziah, Rasdi, Abu, Abu, Silong, & Sulaiman, 2015; Poon, Briscoe, Absul-Ghani, Jones, 2015; Sultana, Yousaf, Khan, & Saeed, 2016)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ พบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น Sonnenfeld & Kotter (1982) ได้สร้างแบบจำลองจากการรวบรวมทฤษฎีและสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางด้านทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีพ โดยแบบจำลองดังกล่าวแบ่งเป็น 2 มิติ มิติแรกเป็นมิติด้านเวลา (Time) เริ่มตั้งแต่ช่วงในวัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่ หรือตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และมิติที่สองเป็นมิติด้านช่วงชีวิต (Life Space) เริ่มตั้งแต่ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (Individual/Personal Space) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/การประกอบอาชีพ (Work/Occupational Space) และช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว (Nonwork/Family Space) แบบจำลองนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งตัวแปรหลักได้เป็น 9 กลุ่มตัวแปร ตามช่วงของชีวิต ดังนี้ (1) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพส่วนบุคคล (Individual's Personality) ประวัติการพัฒนามานวัยผู้ใหญ่ (Adult Development History) และมุมมองของบุคคลในปัจจุบัน (Individual's Current Perspective) (2) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/การประกอบอาชีพ

ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา (Educational Environment) ประวัติการทำงาน (Work History) และสถานการณ์การทำงานปัจจุบัน (Current Work Situation) และ (3) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางครอบครัวในวัยเด็ก (Childhood Family Environment) ประวัติครอบครัวในวัยผู้ใหญ่ (Adult Family/Nonwork History) และสถานการณ์ครอบครัวปัจจุบัน (Current Family/Nonwork Situation)

นอกจากนี้ Lent, Brown, & Hackett (2002) ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura) โดยทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีใหม่ที่มีรวม 3 ตัวแปรหลักจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา ซึ่งเป็นตัวแปรระดับบุคคล คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในผลลัพธ์ และเป้าหมายส่วนบุคคล ทฤษฎีนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาอาชีพ โดยได้อธิบายเป็นแบบจำลองไว้ 3 แบบคือ แบบจำลองการพัฒนาความสนใจในอาชีพ (Interest Development Model) แบบจำลองการเลือกอาชีพ (Choice Model) และแบบจำลองความสามารถทางด้านอาชีพ (Performance Model) ภาพรวมของทฤษฎีทำให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บริบทของภูมิหลัง ประสบการณ์การเรียนรู้ ความสามารถหรือผลงานในอดีต การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ จึงช่วยในการอธิบายประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางด้านอาชีพ ซึ่งประสบการณ์การเรียนรู้ในที่นี้ หมายรวมถึงประสบการณ์ด้านการศึกษา ประสบการณ์ด้านการงานที่เกิดขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ หรือปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพ พบว่า งานวิจัยของ Judge, Cable, Boudreau, & Bretz (1994) ซึ่งถือเป็นต้นแบบของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยหลักที่ Judge et al. (1994) ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Characteristics) และปัจจัยด้านองค์การ (Organizational/Industry Characteristics) โดยปัจจัยส่วนบุคคลเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพทางสังคม (Socio-Demographic Status) ทุนมนุษย์ (Human Capital) และแรงจูงใจ (Motivation) งานวิจัยของ Ng, Eby, Sorensen, & Feldman (2005) ซึ่งศึกษาตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัยและเชิงอัตนัย ด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) จากบทความที่ตีพิมพ์ในปี 2003 และก่อนหน้านี้นี้ จำนวน 140 บทความ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพมาจากปัจจัยหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ การสนับสนุนขององค์การ สถานภาพทางสังคม และความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของ Sonnenfeld & Kotter (1982) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพของ Lent et al. (2002) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยภาพรวมได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคล แบ่งได้ 3 ปัจจัยหลัก คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านการงาน/การประกอบอาชีพ และ (3) ปัจจัยด้านครอบครัว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มทส.) เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อยู่ในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ มีภารกิจสำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนากำลังคนระดับสูง ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน อธิการบดีผู้ก่อตั้ง มทส. ได้ตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพการผลิตบัณฑิตที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย จึงได้นำนวัตกรรมทางการศึกษาที่เรียกว่า “สหกิจศึกษา” (Cooperative Education) มาเป็นส่วนประกอบของหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก มทส. เป็นบัณฑิตที่ “รู้ชัด ปฏิบัติได้” โดยได้วางกรอบให้ มทส. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการพัฒนา (Technoware) มีบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาที่เหมาะสม (Humanware) มีการจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับการทำงาน (Orgaware) และมีการจัดการข้อมูลข่าวสาร (Infoware) (Suranaree University of Technology [SUT], 2013a) จากการดำเนินงานที่ผ่านมา มทส. ส่งนักศึกษาไปปฏิบัติสหกิจศึกษาในสถานประกอบการเป็นรุ่นแรกในปีการศึกษา 2538 นับถึงปีการศึกษา 2558 มทส. ส่งนักศึกษาไปปฏิบัติสหกิจศึกษาแล้ว จำนวน 21 รุ่น รวม 21,446 คน (SUT, 2013b; 2014; 2015; 2016) ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาของ มทส. รุ่นแรกสำเร็จการศึกษาในปี 2539 นับจนถึงปีการศึกษา 2558 มทส. (นับรวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาและไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา) มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว 20 รุ่น รวม 23,427 คน (SUT, 2017)

จากการประมวลองค์ความรู้การวิจัยด้านสหกิจศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2490-2555 ของ Srisa-an, Suebkha, Pitiyanuwat, Yamnoon, Polnigongit, Ruksasuk, Sirijeerachai, Wichitsathian, Siriyothin, Sookkumnerd, Teekachunhatean & Yimmirun (2014) พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษารวม 146 เรื่องเป็นงานวิจัยต่างประเทศ 103 เรื่องและงานวิจัยในประเทศไทย 43 เรื่อง พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ จากงานวิจัยในต่างประเทศเพียง 8 เรื่อง ในแต่ละเรื่องเป็นการศึกษาเพียงบางส่วนของความสำเร็จในอาชีพ เช่น ผลการศึกษาของ Sandberg (1985) พบว่า บัณฑิตสหกิจศึกษามีคุณสมบัติสูงกว่าบัณฑิตปกติในด้านการได้งานตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ความพึงพอใจในงาน และค่าจ้างที่ได้รับ หรือ Vicker (1990) พบว่า เงินเดือนเริ่มต้นของบัณฑิตสหกิจศึกษาสูงกว่าบัณฑิตที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ในขณะที่ Thomsen (1997) พบว่า สหกิจศึกษามีผล ต่อบัณฑิตที่ทำงานในบริษัทที่มีเทคโนโลยีระดับสูงในระยะแรกของการเข้าสู่งานอาชีพ แต่มีผลกระทบไม่ยาวนาน เช่น บัณฑิตสหกิจศึกษาได้รับเงินเดือนเริ่มต้นสูงกว่าแต่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อเงินเดือนปัจจุบัน แสดงว่า ข้อดีของสหกิจศึกษาหายไปตามกาลเวลา ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในตำแหน่งงานแรกและการเปลี่ยนงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ จากการสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพกับบัณฑิตสหกิจศึกษาจาก Asia-Pacific Journal of Cooperative Education ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 2000 ถึงฉบับที่ 4 ปี ค.ศ. 2016 โดยใช้คำค้น “Career Success” พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Dubick, Mcnerney, & Potts (1996) ได้สำรวจความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาในสาขา

ทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer Science) โดยเปรียบเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ได้ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ซึ่งสำเร็จการศึกษาแล้ว 11 ปี จำนวน 239 คน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษาประสบความสำเร็จมากกว่าบัณฑิตที่ไม่ได้ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา เช่น บัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษาเปลี่ยนงานน้อยกว่าบัณฑิตที่ไม่ได้ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ได้รับการจ้างงานเร็วกว่า โดยบัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษาใช้เวลาในการหางานเฉลี่ย 1.16 เดือน และใช้เวลาสูงสุดในการหางาน 4 เดือน ในขณะที่บัณฑิตที่ไม่ได้ไปปฏิบัติสหกิจศึกษาใช้เวลาในการหางานเฉลี่ย 2.87 เดือน และใช้เวลาสูงสุดในการหางาน 9 เดือน บัณฑิตร้อยละ 94.7 ระบุว่า สหกิจศึกษามีประโยชน์ และบัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษาร้อยละ 52.3 ได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา นอกจากนี้ บัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษายังได้รับเงินเดือนเริ่มต้นและเงินเดือนปัจจุบัน ณ วันที่ทำการสำรวจ สูงกว่า บัณฑิตที่ไม่ได้ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ผลการสำรวจครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา และ Gault, Redington, & Schlager (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพช่วงเริ่มต้นกับการเข้าร่วมเป็นนักศึกษาฝึกงาน (Internships) จากศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาด้านธุรกิจจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีขนาดกลางทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ซึ่งสำเร็จการศึกษาระหว่าง 1 ถึง 5 ปี จำนวน 223 คน และเลือกนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมการฝึกงานในจำนวนที่เท่ากันเพื่อทำการเปรียบเทียบ และได้ควบคุมตัวแปรที่จะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของทั้งสองกลุ่ม โดยกำหนดอายุ จำนวนปีที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เกรดเฉลี่ย สาขาที่สำเร็จการศึกษา และเพศ ผลการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าร่วมเป็นนักศึกษาฝึกงาน มีความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัย ได้แก่ ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งครั้งแรก เงินเดือนเริ่มต้น และเงินเดือนปัจจุบัน (ณ วันที่รวบรวมข้อมูล) สูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมเป็นนักศึกษาฝึกงาน ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมเป็นนักศึกษาฝึกงาน

ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา ถือเป็นสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาที่อยู่ในส่วนของปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ ตามโครงสร้างทางด้านอาชีพของ Sonnenfeld & Kotter (1982) แต่เนื่องจากประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา เป็นความสามารถหรือผลงานในอดีตของแบบจำลองความสามารถด้านอาชีพของ Lent et al. (2002) และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรทุนมนุษย์อีกทั้งสหกิจศึกษายังเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของวงการอุดมศึกษาของไทย ที่ มทส. เป็นผู้ริเริ่ม จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรนี้เข้ามาศึกษาเพิ่มเติม และกำหนดให้ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่แยกออกมาจากตัวแปรทุนมนุษย์

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดของ Sonnenfeld & Kotter (1982) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพของ Lent et al. (2002) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพได้ ประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น

ยังไม่พบว่ามีการศึกษาในลักษณะของแบบจำลองเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพจากกลุ่มประชากรที่เป็นบัณฑิตสหกิจศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา ผลจากการทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้ จะนำไปสู่การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโดยกลุ่มบัณฑิตสหกิจศึกษาที่มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกันสำหรับงานวิจัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรม และการวิเคราะห์เอกสารจากข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ บทความวิจัย รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ โดยสืบค้นจากฐานข้อมูล EBSCO Open Dissertations™, Google Scholar, H.W. Wilson, ProQuest Dissertations & Theses Global, SCOPUS, Web of Science, Researchgate, และ Thai Digital Collection (TDC) คำสำคัญที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูลคือ ความสำเร็จในอาชีพ และ Career Success ในชื่อเรื่องของงานวิจัย (Title) หลังจากนั้น นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ขอนำเสนอผลการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงไปสู่แบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา ตามลำดับ ดังนี้ (1) ความหมายและการวัดความสำเร็จในอาชีพ (2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ และ (4) แบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายและการวัดความสำเร็จในอาชีพ

1.1 ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ สามารถสรุปความหมายของความสำเร็จในอาชีพได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จทางบวกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับจากการประกอบอาชีพหรือการทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ โดยการนิยามความหมายของความสำเร็จในอาชีพนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาทั้งจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ หรือจากการศึกษาทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ซึ่งผลจากการศึกษาของนักวิชาการดังกล่าว สามารถแบ่งการนิยามความหมายของความสำเร็จในอาชีพได้ 2 ลักษณะ คือ

ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เป็นการให้ความหมายจากเกณฑ์ที่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า เป็นการประเมินผ่านมุมมองของบุคคลอื่น เกณฑ์การประเมินความสำเร็จในอาชีพลักษณะนี้ ถือว่าเป็นเกณฑ์ภายนอก ส่วนใหญ่จะวัดจาก เงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย เป็นการให้ความหมายจาก เกณฑ์ที่ไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า เป็นการประเมินผ่านความรู้สึกของตนเองที่มีต่อความสำเร็จ ในอาชีพ เกณฑ์การประเมินความสำเร็จในอาชีพลักษณะนี้ ถือว่าเป็นเกณฑ์ภายใน ส่วนใหญ่จะวัดจาก ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น (Arthur et al., 2005; Abele et al., 2011; Mulhall, 2011; Dyke & Duxbury, 2011; Riordan & Louw-Potgieter, 2011; Volmer & Spurk, 2011; Stumpf & Tymon Jr., 2012; Daut et al., 2014; Fulei et al., 2014; Abu et al., 2015; Poon et al., 2015; Sultana et al., 2016)

1.2 การวัดความสำเร็จในอาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความสำเร็จในอาชีพบางส่วน ระหว่างปี ค.ศ. 2005 ถึงปี ค.ศ. 2016 พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในอาชีพนั้น แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นงานวิจัยที่มีการวัดความสำเร็จในอาชีพโดยอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผ่านมา กลุ่มที่สอง เป็นงานวิจัยที่สร้างเครื่องมือเพื่อวัดความสำเร็จในอาชีพจากทฤษฎีฐานรากและการวิจัย เชิงผสมผสาน ดังนี้

1.2.1 การวัดความสำเร็จในอาชีพโดยอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผ่านมา

การศึกษาความสำเร็จในอาชีพโดยอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่นิยมศึกษาใน 2 ส่วนคือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยการวัด ความสำเร็จทั้งสองด้านวัดจากองค์ประกอบ ดังนี้

ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยที่ศึกษาส่วนใหญ่ วัดจากตัวแปรต่างๆ ดังนี้ (1) รายได้ หรือเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Income, Salary, Wage) หรือศัพท์คำอื่นที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน เช่น Current income, Current salary, Annual salary, Earnings, Compensation, Level of total revenue, Salary change, Growth rate of wage เป็นต้น (Arthur et al., 2005; Mulhall, 2011) (2) ตำแหน่ง (Position) หรือศัพท์คำอื่นที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน เช่น Current position, Organizational level, Position in organization, Hierarchical level, Job level, Rank เป็นต้น (Arthur et al., 2005; Mulhall, 2011) (3) การเลื่อนตำแหน่ง (promotions) หรือศัพท์คำอื่นที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน เช่น Promotion rate, Number of promotions achieved, Number of promotion, Times of promotion เป็นต้น (Arthur et al., 2005; Mulhall, 2011) และ (4) อื่น ๆ เช่น Work hour, Achievement, Number of research output, Ability to support family, Formal learning, Job mobility เป็นต้น (Arthur et al., 2005; Mulhall, 2011)

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยที่ศึกษาส่วนใหญ่ วัดจากตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ (1) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) หรือศัพท์คำอื่นที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน

เช่น Satisfaction, Satisfaction with career เป็นต้น (Judge, et al., 1994; Boudreau & Boswell, 2001; Arthur et al., 2005; Al-Balam & Raza, 2009; Mulhall, 2011; Orser & Leck, 2010; Chen, 2011; Rubio, et al., 2011) (2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction, Work Satisfaction) (Judge, et al., 1994; Boudreau & Boswell, 2001; ; Al-Balam & Raza, 2009; Orser & Leck, 2010; Chen, 2011; Rubio, Primax, Switzer, Bryce, Selzer, & Kapoor, 2011; Abu, et al., 2015) (3) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) (Arthur et al., 2005; Rubio, et al., 2011) และ (4) ตัวแปรอื่น ๆ อีกจำนวนหนึ่ง

1.2.2 การวัดความสำเร็จในอาชีพจากทฤษฎีฐานรากและการวิจัยเชิงผสมผสาน

นอกจากงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว พบว่า ยังมีงานวิจัยอีกส่วนหนึ่งที่สร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพจากทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เช่น Dries, Pepermans, & Carlier (2008) ใช้วิธีการเชิงคุณภาพและเทคนิค Q-sort ในการสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนี้ Zhou, Sun, Guan, Li, & Pan (2012), Chu, Ye, & Guo (2015) และ Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan (2015) ใช้วิธีวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยงานวิจัย 3 เรื่องหลังนี้ เริ่มต้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาประเด็นในการวัดความสำเร็จในอาชีพ หลังจากนั้นได้นำประเด็นที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ซึ่งเป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการพัฒนาเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดความสำเร็จที่สร้างขึ้น

ผลงานวิจัยทั้ง 4 เรื่อง เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับผู้วิจัย เช่น ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างชาวเบลเยียม 1 เรื่อง (Dries et al., 2008) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกัน 1 เรื่อง (Shockley et al., 2015) และศึกษาในกลุ่มตัวอย่างชาวจีน 2 เรื่อง (Zhou et al., 2012; Chu et al., 2015) ซึ่งถึงแม้ว่า คำถามเมื่อเริ่มต้นในการวิจัยเชิงคุณภาพจะคล้ายกัน แต่ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพจะแตกต่างกันออกไป โดย Dries et al. (2008) ได้องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านความสามารถ (Performance) (2) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) (4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (5) ด้านความปลอดภัย (Security) (6) ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) (7) ด้านการยอมรับ (Recognition) (8) ด้านความร่วมมือ (Cooperation) และ (9) ด้านผลงาน (Contribution) ในขณะที่ Zhou et al. (2012) ได้องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จที่เกิดจากภายใน (2) ด้านสิ่งตอบแทนจากภายนอก และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว Chu et al. (2015) ได้องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จเชิงอัตนัย (Subjective Respect of Success) (2) ด้านความสำเร็จเชิงปรนัย (Object Respect of Success) และ (3) ด้านทักษะและความสามารถของความสำเร็จ (Skills and Abilities of Success) และ Shockley et al. (2015)

ได้องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ลักษณะที่เชื่อถือได้ (Authenticity) (2) การพัฒนาและการเจริญเติบโต (Growth and Development) (3) อิทธิพล (Influence) (4) การมีส่วนร่วมในงาน (Meaningful Work) (5) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) (6) งานที่มีคุณภาพ (Quality Work) (7) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และ (8) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ถึงแม้ว่า องค์ประกอบจะมีความหมายเหมือนกัน แต่ตัวชี้วัดก็มีความทั้งความเหมือนและแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าส่วนหนึ่งเกิดจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยในกลุ่มที่สองนี้ องค์ประกอบที่ได้มีบางส่วนที่คล้ายกันโดยนัยของความหมาย ซึ่งสามารถแบ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่วัดจากปัจจัยภายนอก/ความสำเร็จในเชิงปรนัย เช่น ความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง/การพัฒนาและการเจริญเติบโต ความปลอดภัย ความร่วมมือ/การมีส่วนร่วมในงาน ผลงาน/คุณภาพของงาน เป็นต้น และกลุ่มที่วัดจากปัจจัยภายใน/ความสำเร็จในเชิงอัตนัย เช่น ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจ การยอมรับ ความเชื่อถือได้ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากผลงานวิจัยทั้งสองส่วนแล้ว (ทั้งส่วนที่วัดความสำเร็จในอาชีพจากทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา) กับการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดความสำเร็จในอาชีพ) การวัดความสำเร็จในอาชีพจะวัดใน 2 มิติ คือ มิติของความสำเร็จในเชิงปรนัยหรือความสำเร็จที่วัดจากเกณฑ์ที่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า เป็นการประเมินผ่านมุมมองของบุคคลอื่น และมิติของความสำเร็จในอัตนัยหรือความสำเร็จที่วัดจากเกณฑ์ที่ไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า เป็นการประเมินผ่านมุมมองของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Arthur et al. (2005, pp. 193-194) ที่ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในการศึกษาความสำเร็จในอาชีพนั้น ควรศึกษาทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดตัวแปรความสำเร็จในอาชีพจากความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ดังนี้

ตัวแปรความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย วัดจากค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง

ตัวแปรความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย วัดจาก ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในชีวิต

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยขอเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรกเป็นการรวบรวมทฤษฎีและสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางด้านทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีพของ Sonnenfeld & Kotter (1982, pp. 19-46) โดย Sonnenfeld & Kotter (1982) ได้เริ่มศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1890 เป็นต้นมา และได้จำแนกผลการศึกษาออกเป็น 4 แนวคิด ประกอบด้วย (1) แนวคิดโครงสร้างทางสังคม เริ่มต้นเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1890 ผลงานส่วนใหญ่ที่ศึกษาเป็นของนักสังคมวิทยา แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างฐานะทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพ (2) แนวคิดเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล เริ่มต้นเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1920 ผลงานส่วนใหญ่ที่ศึกษาเป็นของนักจิตวิทยา แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับลักษณะ

ส่วนบุคคลกับการเลือกอาชีพ นักทฤษฎีที่เด่น ๆ ตามแนวคิดนี้ได้แก่ Holland เป็นต้น (3) แนวคิดเชิงลำดับขั้นของอาชีพ เริ่มต้นเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1950 นักทฤษฎีที่เด่น ๆ ในกลุ่ม ได้แก่ Ginzberg และ Super เป็นต้น และ (4) แนวคิดเชิงวงจรชีวิต เริ่มต้นเมื่อประมาณ ค.ศ. 1970 แนวคิดนี้เน้นที่ประสบการณ์ในช่วงชีวิตของวัยผู้ใหญ่ และจะพัฒนาอย่างไรให้เวลาที่มีอิทธิพลต่ออาชีพสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น แนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ และปัจจัยด้านครอบครัว

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น Sonnenfeld & Kotter (1982, pp. 36-38) ได้สรุปเป็นแบบจำลองพัฒนาการทางด้านอาชีพ โดยแบบจำลองนี้ แบ่งเป็น 2 มิติ มิติแรก เป็นมิติด้านเวลา เริ่มตั้งแต่ช่วงในวัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่ หรือตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และมิติที่สอง เป็นมิติด้านช่วงชีวิต แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ (1) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องตนเอง (2) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/การประกอบอาชีพ และ (3) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว แบบจำลองนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งตัวแปรหลักได้เป็น 9 กลุ่มตัวแปรตามช่วงของชีวิต ดังนี้ (1) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพของตนเอง ประวัติการพัฒนามานในวัยผู้ใหญ่ และมุมมองของตนเองในปัจจุบัน (2) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/การประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ประวัติการทำงาน และสถานการณ์การทำงานปัจจุบัน และ (3) ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางครอบครัวในวัยเด็ก ประวัติครอบครัวในวัยผู้ใหญ่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสถานการณ์ครอบครัวปัจจุบันที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

หากจำแนกกลุ่มตัวแปรทั้ง 9 กลุ่มตามแนวคิดทั้ง 4 แนวคิดที่ Sonnenfeld & Kotter (1982) แบ่งไว้ข้างต้น พบว่าแต่ละแนวคิดประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ (1) แนวคิดโครงสร้างทางสังคม ประกอบด้วย 2 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางครอบครัวในวัยเด็ก และสถานการณ์การทำงานปัจจุบัน (2) แนวคิดเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพของตนเอง สถานการณ์การทำงานปัจจุบัน และมุมมองของตนเองในปัจจุบัน (3) แนวคิดเชิงลำดับขั้นของอาชีพ ประกอบด้วย 4 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ประวัติการทำงาน สถานการณ์การทำงานปัจจุบัน และมุมมองของตนเองในปัจจุบัน และ (4) แนวคิดเชิงวงจรชีวิต ประกอบด้วย 7 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ประวัติการทำงาน สถานการณ์การทำงานปัจจุบัน ประวัติการพัฒนามานในวัยผู้ใหญ่ มุมมองของตนเองในปัจจุบัน ประวัติครอบครัวในวัยผู้ใหญ่ และสถานการณ์ครอบครัวปัจจุบัน

ส่วนที่สองเป็นการพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) โดย Lent et al. (2002) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีใหม่ที่รวม 3 ตัวแปรหลักจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา ซึ่งเป็นตัวแปรระดับบุคคล คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในผลลัพธ์ และเป้าหมายส่วนบุคคล ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นเพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาอาชีพ

โดยได้อธิบายเป็นแบบจำลองไว้ 3 แบบคือแบบจำลองการพัฒนาความสนใจในอาชีพแบบจำลองการเลือกอาชีพ และแบบจำลองความสามารถทางด้านอาชีพ ภาพรวมของทฤษฎีนี้ทำให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บริบทของภูมิหลัง ประสบการณ์การเรียนรู้ ความสามารถหรือผลงานในอดีต การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพจึงช่วยในการอธิบายประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางด้านอาชีพ ซึ่งประสบการณ์การเรียนรู้ ในที่นี้หมายถึงรวมถึงประสบการณ์ด้านการศึกษา ประสบการณ์ด้านการทำงานที่เกิดขึ้น

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของ Sonnenfeld & Kotter (1982) และการพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพของ Lent et al. (2002) ดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุปในภาพรวมได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพของ Lent et al. (2002) จะเน้นที่ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของ Sonnenfeld & Kotter (1982) โดย “ปัจจัยส่วนบุคคล” ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพของ Lent et al. (2002) ถือเป็นส่วนหนึ่งใน “ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง” ของ Sonnenfeld & Kotter (1982) ส่วน “ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น” จะอยู่ทั้ง 3 ช่วงชีวิต คือ ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/การประกอบอาชีพของ Sonnenfeld & Kotter (1982)

ดังนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคล แบ่งได้ 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ และปัจจัยด้านครอบครัว

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ หรือปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพ หรือเหตุและผลของความสำเร็จในอาชีพ พบงานวิจัยที่น่าสนใจ เช่น งานวิจัยของ Judge et al. (1994) ซึ่งถือเป็นต้นแบบของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยหลักที่ Judge et al. (1994) ศึกษาคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ โดยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย นอกจากนี้ ปัจจัยดังกล่าวยังส่งผลทางอ้อมผ่านความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัยไปยังความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยอีกด้วย งานวิจัยของ Ng et al. (2005) ที่ศึกษาตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัยและอัตนัยด้วยการวิเคราะห์ถดถอยจากบทความที่ตีพิมพ์ในปี 2003 และก่อนหน้านี้นี้จำนวน 140 บทความ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ แบ่งออกได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ ทุนมนุษย์ การสนับสนุนขององค์การ สถานภาพทางสังคม และความแตกต่างระหว่างบุคคล หรืองานวิจัยของ Dai & Song (2016) ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเหตุและผลของความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความสำเร็จในเชิงอัตนัยแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ครอบครัว และองค์การ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ในอาชีพอีกจำนวนหนึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิจัยข้างต้น สามารถจำแนกกลุ่มตัวแปรตามกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพตามแนวคิดของ Sonnenfeld & Kotter (1982) ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ และกลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว ตามรายละเอียด ดังนี้

3.1 กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า มีตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลรวม 9 ตัวแปร โดยทุกตัวแปรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ (1) สถานภาพทางสังคม (Demographic/Socio-Demographics) (Judge et al., 1994; Ng et al., 2005; Orser & Leck, 2010; Chen, 2011; Johnson & Eby, 2011; Rasdi, Ismail, Garavan, 2011; Butt, Hu, Shafi, & Malik, 2015) (2) ทุนมนุษย์ (Human Capital) (Judge et al., 1994; Boudreau et al., 2001; Ng et al., 2005; Orser & Leck, 2010; Chen, 2011; Johnson & Eby, 2011; Rasdi et al., 2011; Guo, Xiao, & Yang, 2012; Daut et al., 2014; Thudam, 2014; Dai & Song, 2016) (3) แรงจูงใจ (Motivation) (Judge et al., 1994; Boudreau et al., 2001; Orser & Leck, 2010) (4) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits) (Boudreau et al., 2001; Ng et al., 2005; ; Johnson & Eby, 2011; Rasdi et al., 2011) (5) พฤติกรรม (Behavior) (Rasdi et al., 2011) (6) คุณลักษณะบทบาททางเพศ (Gender Role Attributes) (Thudam, 2014) (7) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) (Thudam, 2014) (8) ประสิทธิภาพด้านอาชีพ (Career self-effectiveness) (Dai & Song, 2016) และ (9) ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) (Dai & Song, 2016)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่จะศึกษาในกลุ่มตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 3 ตัวแปร คือ “ทุนมนุษย์” “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” และ “ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา” โดยมีเหตุผลในการเลือก ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรทุนมนุษย์ เหตุผลที่เลือกตัวแปรนี้ เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมา มีผู้ศึกษาตัวแปรตัวนี้มากที่สุด และเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรนี้เข้ามาศึกษา

3.1.2 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ตัวแปรนี้ถึงแม้ว่าจะมีผู้ศึกษาเพียงเรื่องเดียวก็ตาม แต่เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพที่ Lent et al. (2002) พัฒนาขึ้นเป็นฐานในการสร้างแบบจำลอง และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรหนึ่งที่อยู่ในแบบจำลองของทฤษฎีและส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรนี้เข้ามาศึกษา

3.1.3 ตัวแปรประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา เนื่องจากในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพ ประชากรที่ศึกษา คือ บัณฑิตสหกิจศึกษาของ มทส. และสืบเนื่องจากการที่ มทส. จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยเน้นการผลิตบัณฑิตที่เป็นนักเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญด้วยปัจจัยมนุษย์ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยข่าวสาร และปัจจัยเทคโนโลยี รวมทั้งความเป็นพลเมืองที่ดีเปี่ยมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้โครงสร้างหลักสูตรของ มทส. ทุกหลักสูตร ประกอบด้วย หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาพื้นฐานของวิชาเอก หมวดวิชาเอก และหมวดวิชาเลือกเสรี ซึ่งอธิบายได้ดังภาพที่ 1

กลุ่มวิชา	คุณลักษณะของบัณฑิต ที่พึงประสงค์	ลักษณะของวิชา ที่ต้องศึกษา
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	บัณฑิตควรมีความรู้ในเรื่อง - ปัจจัยมนุษย์ - ปัจจัยองค์การ - ปัจจัยข่าวสาร	วิชาเสริมความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตนเอง ในเชิงภูมิปัญญา คุณธรรม บุคลิกภาพ จริยธรรม กลุ่มสัมพันธ์ วิชาเสริมทักษะด้านภาษา การจัดการคอมพิวเตอร์ กีฬา ฯลฯ
วิชาพื้นฐาน ของวิชาเอก วิชาเอก	บัณฑิตควรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องปัจจัยเทคโนโลยี	วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพื้นฐาน วิชาเอก ประสบการณ์ภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ (สหกิจศึกษา)
วิชาเลือกเสรี	บัณฑิตควรเป็นผู้มี วิจารณญาณในการเลือกที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่สามารถสนองความต้องการของตน	วิชาเสริมความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล

ภาพที่ 1 โครงสร้างการจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรีของ มทส.

3.2 กลุ่มปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า มีตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพรวม 15 ตัวแปร แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ นักวิจัยกลุ่มแรกศึกษาปัจจัยทางด้านกายภาพขององค์กร เช่น ขนาดขององค์กร (Organization Size) ความสำเร็จขององค์กร (Organization Success) การเป็นองค์กรภาครัฐ (Public Organization) การเป็นองค์กรภาคเอกชน (Industry Sector) และภูมิภาคที่ตั้งขององค์กร (Region) (Judge et al, 1994; Orser & Leck, 2010) ในขณะที่กลุ่มที่สองศึกษาในลักษณะการสนับสนุนที่ตัวบุคคล เช่น การสนับสนุนทางอาชีพ (Career Support/Sponsorship) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) โอกาสในการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม (Training & Skill Development Opportunities) ทรัพยากรขององค์กร (Organization Resource) การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization) คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) ทุนทางสังคม (Social Capital) ความสามารถทางการบริหาร (Managerial Competencies) (Ng et al., 2005; Chen, 2011; John & Eby, 2011; Rasdi et al., 2011; Thudam, 2014)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่จะศึกษาในกลุ่มตัวแปรด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพเพียง 1 ตัวแปร คือ “การสนับสนุนจากองค์กร” เนื่องจากตัวแปรนี้ เน้นการให้การสนับสนุนขององค์กรต่อตัวบุคคล (พนักงาน) ซึ่งการสนับสนุนที่ตัวบุคคลนี้จะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในอาชีพได้

3.3 กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า มีตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มนี้ รวม 5 ตัวแปร คือ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work-Family Balance) (Rani, Kamalanabhanb, & Selvarania, 2011; Lehmann, 2014; Thudam, 2014; Agha, Azmi, & Irfan, 2017; Tasdelen-Karckay & Bakal'm, 2017) ความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Conflict) (Dai & Song, 2016) ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (Work Family Relation) (Dai & Song, 2016) ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-Family Conflict) (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Bhowon, 2013; Thurairajah, 2013; Ahmed, 2014) ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (Family-Work Conflict) (Bhowon, 2013; Tasdelen-Karckay & Bakal'm, 2017) ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งได้ 2 มุมมอง คือ มุมมองทางด้านบวก (Positive Perspective) และมุมมองด้านลบ (Negative Perspective) แต่ตัวแปรทุกตัวต่างก็ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจตัวแปรในมุมมองทางบวก จึงเลือกตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ (ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่ศึกษา แยกตามช่วงชีวิต

ในโครงสร้างทางด้านอาชีพของ Sonnenfeld & Kotter (1982) รวม 5 ตัวแปร ดังนี้ (1) กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาจากตัวแปร “ทุนมนุษย์” “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” และ “ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา” (2) กลุ่มปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ ศึกษาจากตัวแปร “การสนับสนุนจากองค์กร” และ (3) กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว ศึกษาจากตัวแปร “ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว”

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมีความสัมพันธ์กัน อีกทั้งความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัยยังเป็นตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Judge et al., 1994; Orser & Leck, 2010; ; Rasdi et al., 2011; Al-Balam & Raza, 2009)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัย เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

4. แบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา

เนื่องจากการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุนั้น โครงสร้างของแบบจำลองจะประกอบด้วยแบบจำลองย่อย 2 แบบจำลอง คือ แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) และแบบจำลองการวัด (Measurement Model) โดยแบบจำลองโครงสร้างเป็นแบบจำลองที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) กับตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตามหรือตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ส่วนแบบจำลองการวัดเป็นแบบจำลองที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) แบบจำลองการวัดนี้แบ่งได้ 2 ชนิด ได้แก่ (1) แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ (2) แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบจำลองพัฒนาการทางอาชีพของ Sonnenfeld & Kotter (1982) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพของ Lent et al. (2002) เป็นพื้นฐานในการสร้างแบบจำลองโครงสร้าง โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการเลือกตัวแปรตามโครงสร้างของ Sonnenfeld & Kotter (1982) และ Lent et al. (2002) ซึ่งได้แบบจำลองโครงสร้าง ดังนี้ (1) ตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ทุนมนุษย์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (ปัจจัยส่วนบุคคล) ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา (ปัจจัยส่วนบุคคล) การสนับสนุนขององค์กร (ปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ) และความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (ปัจจัยด้านครอบครัว) (2) ตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตามหรือตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของแบบจำลอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความหมายและการวัดตัวแปรแฝงภายนอกแต่ละตัว สำคัญโดยสังเขปสรุปได้ดังต่อไปนี้

4.1 ตัวแปรทุนมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของทุนมนุษย์ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง สิ่งที่เป็นทุนเดิมของทีคนแต่ละคนได้สั่งสมมาตั้งแต่เกิด และเกิดจากการเรียนรู้ในภายหลัง อาจจะเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ที่สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์การทำให้้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Business dictionary, 2017, online; Luapong, 2012, p.104; Pinkesorn, Kittisaknawin, & Kongklai, 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดปัจจัยด้านทุนมนุษย์นั้น พบว่า การวัดปัจจัยด้านทุนมนุษย์วัดจากตัวแปรสังเกตได้ที่มีทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงทุนมนุษย์จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปร “ระดับการศึกษา” “ประสบการณ์ในการทำงาน” “ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง” และ “ระยะเวลาการทำงานในองค์กร” โดยมีผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ข้างต้นมีความสัมพันธ์ เป็นตัวทำนาย รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ (Judge et al., 1994; Boudreau et al., 2001; Ng et al., 2005; Orser & Leck, 2010; Chen, 2011; Johnson & Eby, 2011; Rasdi et al., 2011; Guo et al., 2012; Thudam P., 2014)

4.2 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลมีการจัดการและแสดงพฤติกรรมเพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Bandura, 1994; Chuawanlee, 1999; Businessdictionary, 2017, online)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 8 เรื่อง สามารถแบ่งได้ 3 กลุ่ม กลุ่มแรก ศึกษาตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองจากตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถด้านทั่วไปเพียงตัวเดียว (Lyons, Schweitzer, & Ng, 2015) กลุ่มที่สอง ศึกษาตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองจากตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถด้านทั่วไปและการรับรู้ความสามารถด้านสังคม (Sherer, Muddux, Mercandante, Frentice-Dunn, Jacobs, Rogers, 1982; Thudam, 2014) และกลุ่มที่สาม ศึกษาจากตัวแปรเดียวคือ การรับรู้ความสามารถด้านอาชีพ (Day & Allen, 2004; Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008; Spurk & Abele, 2011; Spurk & Abele, 2014; Hirschi & Jaensch, 2015)

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ทำงานหรือมีอาชีพแล้ว ตัวแปร “การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ” น่าจะเหมาะสมกับการศึกษามากกว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรสังเกตได้ “การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ” เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง

4.3 ตัวแปรประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา หมายถึง การที่นักศึกษาได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ทำให้นักศึกษาเกิดความรู้ เกิดทักษะจากการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ทั้งทางด้านวิชาการและทางด้านสังคม (SUT, CECD, 2014)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษานั้น จะพิจารณาจากสิ่งที่นักศึกษาได้สัมผัสจากการไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก 2 ส่วนคือ ประสบการณ์ทางด้านวิชาการ และประสบการณ์ทางด้านสังคม เช่น ผลการประเมินตนเองของนักศึกษามทส. ที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ ระหว่างปีการศึกษา 2555-2558 พบว่า สำหรับประสบการณ์ด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะทางปัญญาและทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ นักศึกษาประเมินตนเองว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ประสบการณ์ด้านสังคม ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ นักศึกษาประเมินตนเองว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ด้านนี้อยู่ในระดับมาก (SUT, CECD, 2014) ดังนั้น การวัดประสบการณ์ทางด้านสหกิจศึกษา สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ “ประสบการณ์ด้านวิชาการ” และ “ประสบการณ์ด้านสังคม”

4.4 ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของการสนับสนุนขององค์กร กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง ขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดการสนับสนุนขององค์กร พบว่า มีการวัดจากหลายตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเพื่อใช้ในการวัดตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากองค์กร โดยพิจารณาจากผลการวิจัยที่ผ่านมาที่มีข้อค้นพบว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนาย หรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัยหรือในเชิงอัตนัย จำนวน 2 ตัวแปร คือตัวแปร “การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร” (Judge et al., 1994; Orser & Leck, 2010; Rasdi et al., 2011; Yu, 2011; Thudam, 2014; Abu Said et al., 2015; Liu, Yang, Yang, & Liu, 2015; Alzyoud, 2017) และ “การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร” (Rasdi et al., 2011)

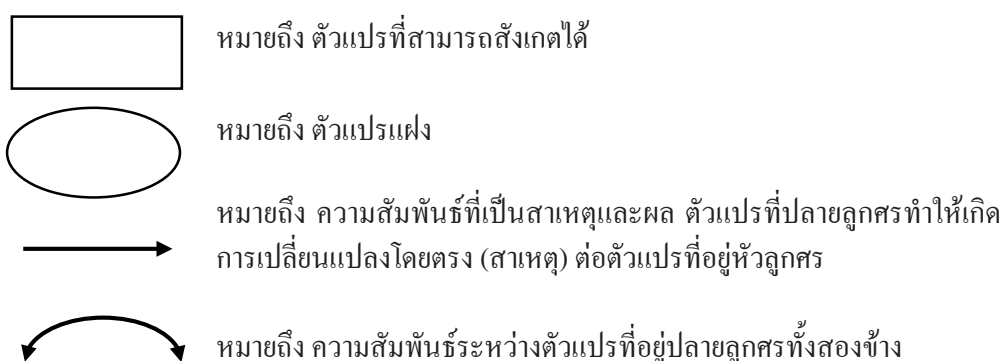
4.5 ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างบทบาทในงานและบทบาทในครอบครัวใน 3 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และ

ด้านความพึงพอใจ (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Thudam, 2014)

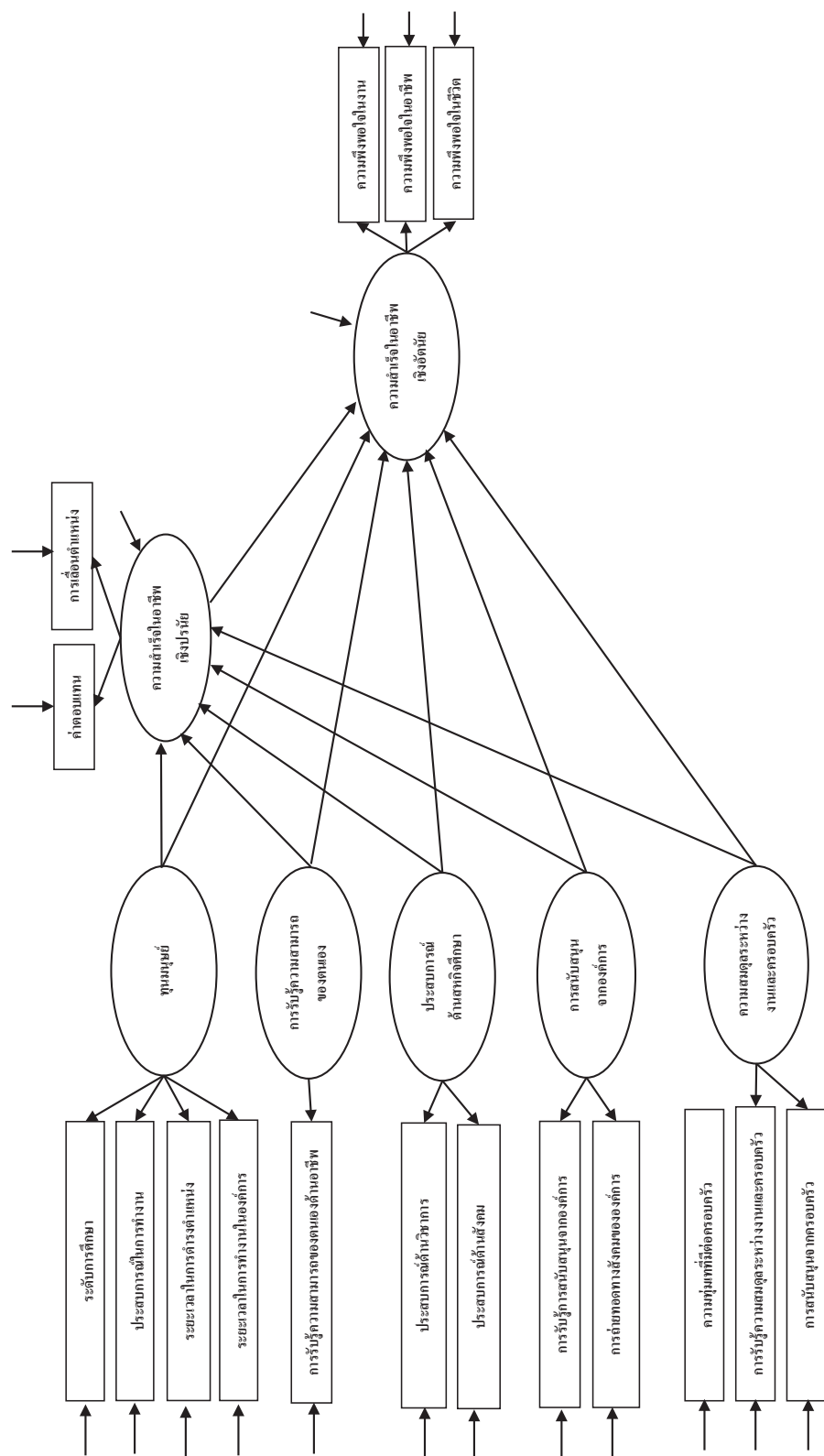
จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเพื่อใช้ในการวัดตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวจากผลการวิจัยที่ผ่านมาที่มีข้อค้นพบว่า มีความสัมพันธ์ เป็นตัวทำนายรวมทั้งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัยหรือในเชิงอัตนัย จำนวน 3 ตัวแปร คือตัวแปร “ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว” “การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว” และ “การสนับสนุนจากครอบครัว” (Greenhaus et al., 2003; Thudam, 2014)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งแบบจำลองโครงสร้าง และแบบจำลองการวัด สามารถสร้างเป็นแบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษาได้ดังภาพที่ 2 โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบจำลองมีความหมายดังนี้



บทสรุป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์เอกสารจากข้อมูลทุติยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองโครงสร้าง มีประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 5 ตัวแปร (ทุนมนุษย์ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว) และตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร (ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย) โดยตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัย นอกจากนี้ ยังส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยผ่านความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยอีกด้วย



ภาพที่ 2 แบบจำลองเชิงสาเหตุความสำนึกในอาชีพของบัณฑิตศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF)*, 43: 195-216.
- Abu, A.-M., Roziah, S., Rasdi, M., Abu, B., Abu, S., Silong, D., & Sulaiman, S. (2015). A career success model for academics at Malaysian Research Universities. *European Journal of Training and Development*, 39: 1-28.
- Agha, K., Azmi, F., & Irfan, A. (2017). Work-life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3): 164-171.
- Ahmed, H. (2014). Examine the relationship between work family conflict and its impact on job satisfaction leading to turnover. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(7): 73-78.
- Al-Balam, N. M., & Raza, S. A. (2009). Impact of family responsibilities on career success among employees working in the semi-government sector in the state of Qatar. *International Journal Arab Culture, Management and Sustainable Development*, 1(2): 208-223.
- Allen, T. D., Herst, D. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2): 278-309.
- Alzyoud, A. A. (2017). The predictors of career success. *International Review of Management and Marketing*, 7(2): 22-26.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177-202.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). San Diego: Academic Press.
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2): 78-90.
- Boudreau, J. W., & Boswell, W. R. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 53-81.
- Business dictionary. (2017). **Human capital** [On-line]. Available: <http://www.businessdictionary.com/definition/human-capital.html>
- Butt, M., Hu, B., Shafi, K., & Malik, B. H. (2015). The negative relationship between work family conflict and career satisfaction and the role of individual differences. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8): 102-113.
- Chen, Y.-N. K. (2011). Social capital, human capital, and career success in public relations in Taiwan. *Chinese Journal of Communication*, 1-26.
- Chu, F., Ye, L., & Guo, M. (2015). Research on the evaluation indicators of skilled employees' career success based on grounded theory. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(2): 554-566.
- Chuawanlee, W. (1999). Perceived self-efficacy. In Srinakharinwirot University, *Encyclopedia of Education* (pp. 29-37). Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4: 238-242.

- Daut, A., Mohd Mokhtar, S. S., & Pangil, F. (2014). Attainment of capital and competency towards intrinsic career success. **Journal of Emerging Economies and Islamic Research**, 2(1): 1-13.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. **Journal of Vocational Behavior**, 64: 72-91.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, 73: 254-267.
- Dubick, R. A., Mcnerney, R. B., & Potts, B. K. (1996). Career success and student satisfaction: A study of computer science cooperative education graduates. **Journal of Cooperative Education**, 32(1): 66-74.
- Dyke, L., & Duxbury, L. (2011). The implications of subjective career success. **Zeitschrift fur Arbeitsmarkt Forschung (ZAF)**, 43: 219-229.
- Fleming, J., & Eames, C. (2005). Student learning in relation to the structure of the cooperative experience. **Asia-Pacific Journal of Cooperative Education**, 6(2): 26-31.
- Fulei, C., Long, Y., & Ming, G. (2014). From career competency to skilled employees' career success in China: The moderating effects of perceived organizational support. **Pakistan Journal of Statistics**, 30(5): 737-750.
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? **Journal of Marketing Education**, 22(1): 45-53.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, 63: 510-531.
- Guo, W., Xiao, H., & Yang, X. (2012). An empirical research on the correlation between human capital and career success of knowledge workers in enterprise. **Physics Procedia**, 715-725.
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. **Personality and Individual Differences**, 77: 205-208.
- Johnson, C. D., & Eby, L. T. (2011). Evaluating career success on African American males: It's what you know and who you are that matters. **Journal of Vocational Behavior**, 79: 699-709.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Working Paper Series**, 1-39.
- Lehmann, L. (2014). **Autonomy and work-life balance and their effects on job**. Utrecht: Utrecht University.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. A. Brown, **Career choice and development** (4ed., pp. 255-311). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Liu, J.-Y., Yang, J.-P., Yang, Y., & Liu, Y.-h. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. **International Journal of Nursing Sciences**, 2(4): 389-393.
- Luapong, P. (2012). The Competency Development of Human Resource (In Thai). **Executive journal**, 32(4): 103-108.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Resilience in the modern career. **Career Development International**, 20(4): 363-383.
- Mulhall, S. (2011). CSI: Career Success Investigation. **Irish Journal of Management**, 30(2): 67-93.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. **Personnel Psychology**, 58: 367-408.

- Orser, B., & Leck, J. (2010). Gender influences on career success outcomes. **Gender in Management: An International Journal**. 25(5): 386-407.
- Pinkesorn, K., Kittisaknawin, C., & Kongklai, C. (2017). Human capital: Corporate human capital scorecard (in Thai). **Journal of graduate studies Valaya Alongkorn Rajabhat University**. 11(2): 193-202.
- Poon, J. M., Briscoe, J. P., Absul-Ghani, R., & Jones, E. A. (2015). Maening and determinant of career success: A Malaysian perspective. **Journal of Work and Organizational Psychology**. 21-29.
- Rani, S., Kamalanabhanb, & Selvarania. (2011). Work/life balance reflections on employee satisfaction. **Serbian Journal of Management**. 6(1): 85 - 96.
- Rasdi, M. R., Ismail, M., & Garavan, T. N. (2011). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. **The International Journal of Human Resource Management**. 1-22.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. **Journal of Career Assessment**. 16(2): 238-255.
- Riordan, S., & Louw-Potgieter, J. (2011). Career success of women academics in South Africa. **South African Journal of Psychology**. 41(2): 157-172.
- Rubio, D. M., Primax, B. A., Switzer, G. E., Bryce, C. L., Selzer, D. L., & Kapoor, W. N. (2011). A comprehensive career-success model for Physician-Scientist. **Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges**. 86(12): 1574-1576.
- Sandberg, S. L. (1985). **Analysis of selected variables related to participation in cooperative education by vocational office occupations program completers in Michigan for the years 1978 through 1981** [On-line]. Available: <https://search.proquest.com/docview/303347526>
- Sherer, M., Muddux, J. E., Mercandante, B., Frentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and Validation. **Psychological Reports**. 51: 663-671.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. **Journal of Organizational Behavior**. 1-27.
- Sonnenfeld, J., & Kotter, J. P. (1982). The maturation of career theory. **Human Relations**. 35(1): 19-46.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2011). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. **Journal of Business and Psychology**. 26: 87-103.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**. 84: 119-132.
- Srisa-an, W., Suebkhha, P., Pitiyanuwat, S., Yamnoon, S., Polnigongit, W., Ruksasuk, N., Siriyeerachai, G., Wichitsathian, B., Siriyothin, P., Sookkumnerd, T., Teekachunhatean, T., & Yimmirun, R. (2014). The body of knowledge of cooperative education (In Thai). **Thai Journal of Cooperative Education**. 2(1): 1-85.
- Stumpf, S. A., & Tymon Jr., W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. **Journal of Vocational Behavior**. 81: 343-353.
- Sultana, R., Yousaf, A., Khan, I., & Saeed, A. (2016). Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success. **Personnel Review**. 45(4): 724-742.
- Suranaree University of Technology [SUT]. (1996). **Annual Report 1995** (In Thai & English). Nakhon Ratchasima: Planning Division, SUT.

- Suranaree University of Technology [SUT]. (2013a). **Suranaree University of Technology's Cooperative Education Development** (In Thai). Nakhon Ratchasima: The Center for Cooperative Education and Career Development, SUT.
- Suranaree University of Technology [SUT]. (2013b). **Self assessment report, Academic year 2012** (In Thai). Nakhon Ratchasima: The Center for Cooperative Education and Career Development, SUT.
- Suranaree University of Technology [SUT]. (2014). **Self assessment report, Academic year 2013** (In Thai). Nakhon Ratchasima: The Center for Cooperative Education and Career Development, SUT.
- Suranaree University of Technology [SUT]. (2015). **Self assessment report, Academic year 2014** (In Thai). Nakhon Ratchasima: The Center for Cooperative Education and Career Development, SUT.
- Suranaree University of Technology [SUT]. (2016). **Self assessment report, Academic year 2015** (In Thai). Nakhon Ratchasima: The Center for Cooperative Education and Career Development, SUT.
- Suranaree University of Technology [SUT]. (2017, June 22). **Suranaree University of Technology's Graduates, batch 1 to 20** (In Thai). Nakhon Ratchasima: The Center for Educational Services, SUT.
- Tasdelen-Karckay, A., & Bakalim, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. **Australian Journal of Career Development**. 26(1): 3-13.
- Thomsen, P. J. L. (1997). **The Relationship between work experience during college and subsequent employment in high-technology firms** [On-line]. Available: <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/304323964/9B7A9809DF4547FEPQ/1?accountid=28756>.
- Thudam, P. (2014). **Career advancement model for woman civil servants in Thai public organization**. (In Thai). Songkha: Prince of Songkha University.
- Thurairajah, K. (2013). Work family conflict and its impact on career and relation to gender. **European Journal of Business and Management**. 5(30): 1-12.
- Vickers, N. W. (1990). **A comparison of the starting pay of cooperative education graduates with that of non-cooperative education graduates** [On-line]. Available: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED349455.pdf>
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung (ZAF)*. 43: 207-218.
- Yu, C. (2011). Chinese knowledge employees' career values, perceived organizational support and career success. **iBusiness**. 3: 274-282.
- Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2012). Criteria of career success among Chinese employee: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. **Journal of Career Assessment**. 21(2): 265-277.