



Administration of Career Guidance in Educational Opportunity Expansion Schools, Rayong Primary Educational Service Area Office 1

Khunanya Phanat^{1*}, & Somkeit Boonrawd²

1 Department of Educational Administration, Graduate School, Western University, Thailand

2 Department of Educational Administration, Graduate School, Western University, Thailand

** Corresponding author: kunanya.pa@western.ac.th*

Abstract

The research entitled “Career Guidance Administration in Educational Opportunity Expansion Schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 1” aimed to: (1) investigate the level of career guidance administration in educational opportunity expansion schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 1; and (2) compare opinions regarding career guidance administration classified by gender, age, educational level, position, and job responsibility. The sample included 60 participants: 30 school administrators and 30 teachers responsible for guidance services. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviations, t-tests, and one-way analysis of variance (ANOVA). The findings showed that the overall level of career guidance administration was high. Considering each aspect individually, all aspects were rated at a high level. The highest-rated aspect was preparing guidance learning management plans, followed by determining learning objectives and designing guidance learning activities. Comparative analysis indicated that respondents of different genders, educational levels, and positions did not differ significantly in their opinions regarding career guidance administration. However, respondents of different age groups showed statistically significant differences at the .05 level. Furthermore, job responsibilities differed significantly in certain aspects at the .05 level.

Keywords: Career Guidance Administration, Career Guidance, Educational Opportunity Expansion Schools

การบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

คุณัญญา พานัด^{1*}, และ สมเกียรติ บุญรอด²

1 สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

2 สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

* Corresponding author. E-mail: kunanya.pa@western.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวหรือปฏิบัติหน้าที่ด้านงานแนะแนว จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ และด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารการแนะแนว, แนะแนวด้านอาชีพ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายอันหลากหลาย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและรุนแรง ซึ่งเรียกกันว่า "เทคโนโลยีพลิกผัน" (Disruptive Technology) อันเป็นกระบวนการที่นวัตกรรมใหม่เข้ามาแทนที่เทคโนโลยีดั้งเดิม ส่งผลให้อุตสาหกรรมแบบเก่าต้องเผชิญกับแรงกดดันและการปรับตัวอย่างหนัก (Denning, S., 2016) ปรากฏการณ์นี้ได้กลายเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับทิศทางการพัฒนาเข้าสู่ยุค "ประเทศไทย 4.0" ซึ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ แทนระบบเศรษฐกิจแบบเดิมที่เน้นอุตสาหกรรมหนักและแรงงานราคาถูก (National Statistical Office, 2020)

ในการประชุม World Economic Forum (WEF) ประจำปี ค.ศ. 2020 ได้มีการหยิบยกประเด็นเกี่ยวกับอาชีพและการทำงานในอนาคตขึ้นมาพิจารณาอย่างจริงจัง ท่ามกลางความกังวลต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีระดับสูง (High-Tech) ที่เข้ามาทดแทนแรงงานมนุษย์ในหลากหลายสาขาอาชีพ รวมถึงผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานของผู้คนทั่วโลกต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ผลการสำรวจพบว่าในหลายประเทศ มีความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น นักการตลาดดิจิทัล นักวิเคราะห์ข้อมูล และนักพัฒนาซอฟต์แวร์ ขณะเดียวกัน อาชีพในบางสาขากลับมีแนวโน้มลดน้อยลง เช่น พนักงานบัญชี พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือพนักงานที่ทำงานซ้ำ ๆ แบบเดิม นอกจากนี้ ยังมีการเน้นย้ำถึงทักษะที่จำเป็นในโลกการทำงานยุคใหม่ ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะทักษะทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทักษะด้านอารมณ์และสังคม เช่น ความสามารถในการรับมือกับความเครียด ความยืดหยุ่นทางความคิด การคิดวิเคราะห์เชิงซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (World Economic Forum, 2020)

สำหรับสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงานที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมของเยาวชนในการวางแผนอนาคตทางการศึกษาและอาชีพกลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (สุรเดช เหล่าพิเดช, 2567) โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Megatrends) ที่สำคัญประกอบด้วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การขยายตัวของความเป็นเมือง และอนาคตของงาน (Future of Work) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งถือเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญของชีวิตนักเรียน อีกทั้งวัยรุ่นยังเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตามพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า เด็กและวัยรุ่นจำนวนหนึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต เช่น การขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจ อารมณ์ในเชิงลบ ซึ่งทำให้เพิ่มความเสี่ยงต่อการเรียน เช่น การหนีเรียนและการออกกลางคัน (Schulte-Körne, G., 2016) การตัดสินใจเกี่ยวกับเส้นทางการศึกษาและอาชีพในอนาคตในช่วงวัยนี้มีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม กระบวนการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองในด้านศักยภาพ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ช่วยให้นักเรียนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับโลกของอาชีพ

แนวโน้มของตลาดแรงงาน และเส้นทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถวางแผนอนาคตได้อย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับความเป็นจริง (นักรบ หมี่แสน, 2567) นอกจากนี้ การแนะน่วยังมีบทบาทในการลดปัญหาความสับสน ความลังเลใจ หรือการเลือกเส้นทางที่ไม่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การเรียนไม่จบหรือปัญหาการว่างงานในอนาคต (มนตรี อินตา, 2561)

ด้วยสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น กระบวนการบริหารจัดการแนะแนวอาชีพในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้นักเรียนสามารถค้นหาตนเองได้อย่างลึกซึ้ง อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลในภาคสนามพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาบางแห่งหรือโรงเรียนในพื้นที่ที่ห่างไกลยังคงขาดระบบแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพสูง โดยอาจมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ หรือเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนว ส่งผลให้นักเรียนจำนวนไม่น้อยขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดแรงจูงใจในการวางแผนชีวิตในระยะยาว หรือเลือกอาชีพตามกระแสสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยไม่ได้ไตร่ตรองถึงความเหมาะสมกับตนเอง (คุณัญญา พานัด, 2568) การศึกษาระบบและกระบวนการบริหารจัดการการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาโปรแกรมและการบริหารจัดการแนะแนวที่สอดคล้องกับบริบทจริง ตอบโจทย์ผู้เรียน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมศักยภาพเยาวชนในด้านการวางแผนอนาคตอาชีพได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารจัดการการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการแนะแนวอาชีพและการบริหารจัดการในสถานศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และความสนใจ ตลอดจนการพิจารณาสภาพแวดล้อมของอาชีพ เช่น ลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน วิธีการสมัครงาน และการปรับตัวในอาชีพนั้น ๆ เพื่อให้นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างมีเหตุผลและมีเป้าหมายชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของกรมการจัดหางาน (2559) ที่ได้จัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อช่วยให้ผู้รับบริการแนะแนวรู้จักลักษณะงานและกระบวนการสมัครงานที่ถูกต้อง

ขณะที่เรียม ศรีทอง (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นจากหลักการ เทคนิค และวิธีการทางจิตวิทยา โดยอิงกับทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพและทฤษฎีการเลือกอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียน ค้นพบตัวตน เข้าใจความถนัด และสามารถเดินไปในเส้นทางอาชีพที่นำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในชีวิต อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ทฤษฎีการเลือกอาชีวดังกล่าวมีรากฐานสำคัญจากแนวคิดของ Holland (1985, 1996) ที่ เสนอทฤษฎีบุคลิกภาพทางอาชีพ (Vocational Personality Theory) อธิบายว่าบุคคลจะมีความพึงพอใจและ ประสบความสำเร็จในอาชีพ เมื่อลักษณะบุคลิกภาพของตนสอดคล้องกับลักษณะของสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญที่นำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมแนะแนวอาชีพเพื่อช่วยให้ผู้เรียนค้นพบ ตนเองได้อย่างเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2559a) ได้กำหนดให้กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมสำคัญในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดให้มีเวลาจัดกิจกรรมในระดับประถมศึกษาปีละ 60 ชั่วโมง และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นปีละ 45 ชั่วโมง โดยมุ่งให้จัดกิจกรรมแนะแนวเสริมสร้างกระบวนการคิดและ ทักษะในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ทั้ง ในขอบข่ายการพัฒนาส่วนตัวและสังคม การพัฒนาทางการศึกษา และการพัฒนาทางอาชีพ การบริหารจัดการ กิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยขั้นตอนหลักอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และธรรมชาติของผู้เรียน การกำหนด วัตถุประสงค์ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนรายชั่วโมง ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมตามแผน และการประเมินเพื่อตัดสินผลและรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารตามวงจรคุณภาพ ที่ สมาน อัครภูมิ (2567) ได้เสนอไว้ว่ากระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การวางแผน การ ดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และกำหนดขอบข่ายในการดำเนินงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวิเคราะห์สภาพปัญหาและผู้เรียน 2. ด้านการวิเคราะห์สมรรถนะและวิสัยทัศน์ 3. ด้านการ กำหนดสัดส่วนกิจกรรมแนะแนว 4. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เรียนรู้ 5. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 6. ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้กิจกรรม 7. ด้านการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว และ 8. ด้านการประเมิน และสรุปรายงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559b)

จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการกรอบแนวคิดการ บริหารจัดการกิจกรรมแนะแนวตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2559a) โดยกำหนดกรอบแนวคิดการ วิจัยดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครูผู้สอนจำนวน 30 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชวบองเขต 1 รวมทั้งสิ้น 60 คน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง (Total Population Sampling หรือ Census) เนื่องจากประชากรในพื้นที่เป้าหมายมีจำนวนที่เหมาะสมและสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งช่วยให้ผลการวิจัยสะท้อนสภาพจริงและมีความเที่ยงตรงสูง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็นส่วนสำคัญดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพ จำนวน 8 ด้าน รวมทั้งสิ้น 40 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five-Point Likert Scale) ตั้งแต่ระดับมากที่สุด (5) ถึงน้อยที่สุด (1)

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและสำนวนภาษา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้เกณฑ์ผ่านการคัดเลือกทุกข้อคำถาม (ค่า IOC ≥ 0.50) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความ

เชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งคำนวณผลลัพธ์ได้เท่ากับ 0.70 ซึ่งถือเป็นระดับที่ยอมรับได้และมีความเที่ยงตรงสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประสานงานและจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์และสิทธิในการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างเคร่งครัด โดยใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 60 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อมูลทั้งหมดได้รับการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามหลักอันตรภาคชั้น (Class Interval) พิสัยเท่ากับ 0.80 ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 แปลความว่ามากที่สุด, 3.41–4.20 แปลความว่ามาก, 2.61–3.40 แปลความว่าปานกลาง, 1.81–2.60 แปลความว่าน้อย และ 1.00–1.80 แปลความว่าน้อยที่สุด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วยความถี่และร้อยละ สถิติพรรณนาวิเคราะห์ระดับการบริหารงานใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานและเปรียบเทียบความแตกต่าง ใช้สถิติ Independent Samples t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 8 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารการแนะแนวด้านอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติของผู้เรียน	4.01	0.66	มาก	6
2. ด้านการวิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และวิสัยทัศน์	4.02	0.60	มาก	4
3. ด้านการกำหนดสัดส่วนของการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	3.91	0.54	มาก	8
4. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้	4.05	0.57	มาก	2
5. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	4.04	0.50	มาก	3
6. ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	4.07	0.49	มาก	1

การบริหารการแนะแนวด้านอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7. ด้านการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	3.99	0.56	มาก	7
8. ด้านการประเมินเพื่อตัดสินผล และสรุปรายงาน	4.02	0.51	มาก	4
ภาพรวม	4.01	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดอันดับแรกคือ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ และอันดับสามคือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดสัดส่วนของการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 พบว่า ระดับการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรายด้านจะเห็นว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดอันดับแรกคือ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ และอันดับสามคือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดสัดส่วนของการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบจากการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลเชิงวิชาการดังต่อไปนี้

ประการแรก ผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารการแนะแนวด้านอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 มีความตื่นตัวและตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพให้เยาวชน เพื่อรับมือกับกระแสเทคโนโลยีพลิกผันและการขยายตัวของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันออก ทั้งนี้เนื่องจากระบบการแนะแนวอาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยลดอุปสรรคในการตัดสินใจและสร้างความเข้าใจในตนเองควบคู่กับการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตตินันท์ บุญสิทธิกุล (2564) ที่เน้นย้ำว่าการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบันต้องผสานการวิเคราะห์ตนเอง (ปัจจัยภายใน) เข้ากับลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะ และความต้องการของตลาดแรงงาน (ปัจจัยภายนอก) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธ์ วัฒนภาส (2561) ที่ยืนยันว่านักเรียนในระดับชั้นรอยต่อมีความต้องการการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนด้านอาชีพในระดับที่สูงมาก โรงเรียนจึงจำเป็นต้องยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นระบบเชิงรุก

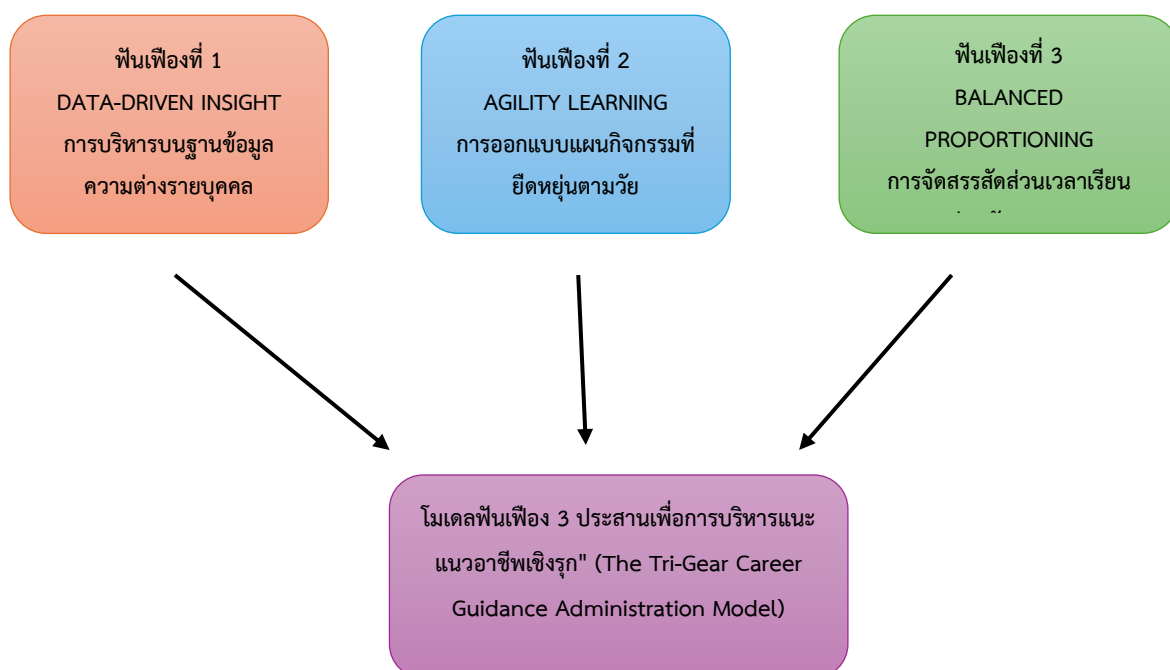
ประการที่สอง ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวครองค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.07) บ่งชี้ว่าครูผู้สอนและครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสมีความเชี่ยวชาญและให้ความสำคัญกับการสร้างแผนการเรียนรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับงานวิจัยในประเทศของ ณัฐิ เอมบ้านกวย (2566) ที่ระบุว่าการพัฒนาคู่มือและแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบจะได้รับผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด เพราะช่วยให้ครูผู้สอนมีโครงสร้างการทำงานที่พึงพาได้จริง นอกจากนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์และการออกแบบกิจกรรมเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงยังมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง สอดรับกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ แก้วการไธ (2564) และชุตินา ทองมีขวัญ (2564) ที่ค้นพบตรงกันว่าชุดกิจกรรมแนะแนวอาชีพที่เน้นการปฏิบัติและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการตัดสินใจเลือกเส้นทางอนาคตของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประการที่สาม ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่พบว่าด้านการกำหนดสัดส่วนของการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนับเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนปัญหาเชิงพื้นที่ปัญหาสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางในปัจจุบันมีความหนาแน่นของกลุ่มสาระวิชาหลักสูง ส่งผลให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งมักประสบปัญหาการขาดแคลนครูแนะแนวตรงสายงาน ไม่สามารถจัดสรรเวลาเรียนหรือบูรณาการกิจกรรมแนะแนวอาชีพได้อย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ สภาพปัญหานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของคริสซาน (Claudia Crisan, 2015) ที่ประเมินความต้องการจำเป็นของการแนะแนวแล้วพบปัญหาวิกฤตว่า ผู้เรียนยังคงได้รับข้อมูลอาชีพที่ไม่เพียงพอและเผชิญอุปสรรคในการตัดสินใจ เนื่องจากระบบแนะแนวในสถานศึกษายังไม่สามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรสนับสนุนได้อย่างครอบคลุม รวมถึงแนวคิดของโว ธิ นู เยน (Vo Thi Nhu Uyen, 2025) ที่ชี้ให้เห็นว่าการดำเนินโครงการแนะแนวอาชีพในยุคเปลี่ยนผ่านจำเป็นต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างเวลาเรียนและการสนับสนุนจากภาคส่วนภายนอกเพื่อไม่ให้กิจกรรมแนะแนวถูกลดทอนความสำคัญลงในตารางเรียนปกติ

ประการสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบที่พบว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในมิติการแนะแนวอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างวัย (Generation Gap) ในมิติมุมมองและการบริหารจัดการ บุคลากรรุ่นใหม่อาจมีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มสารสนเทศอาชีพ และนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดกิจกรรมและประเมินผล จึงมีแนวโน้มคาดหวังหรือรับรู้ความก้าวหน้าของระบบแนะแนวเชิงรุกที่ต่างจากบุคลากรที่มีอายุมากและเน้นการแนะแนวตามขนบเดิม ข้อค้นพบนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ เอเลียส (Sofia Elias, 2024) ที่ชี้ว่าความตระหนักรู้ต่อการวางแผนอาชีพของนักเรียนแปรผันตรงกับความทันสมัยและความหลากหลายของข้อมูลข่าวสารอาชีพที่สถานศึกษามอบให้ ซึ่งครูผู้จัดกิจกรรมจำเป็นต้องเข้าใจบริบททางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยเชิงสำรวจพบปัจจุบันในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบเชิงประจักษ์มาบูรณาการสรุปเป็น "โมเดลฟันเฟือง 3 ประสานเพื่อการบริหารแนะแนวอาชีพเชิงรุก" (The Tri-Gear Career Guidance Administration Model) โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารการแนะแนวอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหรือเพศของบุคลากร แต่ต้องขับเคลื่อนด้วย 3 เฟืองหลักคือ (1) การใช้ฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการออกแบบกิจกรรม (2) การสร้างแผนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบรับกับครูผู้สอนทุกช่วงวัย และ (3) การทลายข้อจำกัดเชิงเวลาด้วยการดึงแหล่งเรียนรู้และปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มสัดส่วนประสบการณ์จริงให้แก่ นักเรียนโดยไม่กระทบรายวิชาหลักซึ่งแสดงโครงสร้างกลไกที่เกื้อหนุนกันดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ความรู้ใหม่เพื่อยกระดับการบริหารจัดการแนะแนวอาชีพเชิงรุก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับนโยบายและเขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรเป็นแกนหลักในการจัดทำคลังสื่อ นวัตกรรม และแพลตฟอร์มสารสนเทศด้านอาชีพยุคใหม่ (เช่น อาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย New S-Curve) เพื่อสนับสนุนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ลดภาระครูในการแสวงหาข้อมูล และแก้ไขปัญหาความแตกต่างทางความคิดอันเกิดจากปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์ของบุคลากร

2. ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งปรับโครงสร้างเวลาเรียน โดยนำกิจกรรมแนะแนวอาชีพไปบูรณาการเข้ากับกลุ่มสาระวิชาอื่นหรือจัดในลักษณะกิจกรรมนอกชั้นเรียน/โครงการพิเศษ (เช่น ค่ายอาชีพ, การศึกษาดูงานสถานประกอบการในระยอง) เพื่อเพิ่มสัดส่วนการเรียนรู้แนะแนวอาชีพให้สูงขึ้นโดยไม่ส่งผลกระทบต่อหรือรบกวนเวลาเรียนของรายวิชาแกนหลัก

3. ระดับการจัดการเรียนรู้ ครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวควรนำข้อมูลความแตกต่างระหว่างบุคคลและความสนใจทางอาชีพของนักเรียนที่รวบรวมไว้ มาใช้เป็นฐานคิดหลักในการจำแนกกลุ่มนักเรียนตามโมเดลบุคลิกภาพและการเลือกอาชีพ เพื่อส่งมอบคำปรึกษาและการออกแบบกิจกรรมที่ตรงเป้าหมายรายบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหาร ครูแนะแนว และศิษย์เก่าของโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยาวชนในพื้นที่อุตสาหกรรม

2. ควรศึกษาและพัฒนาโมเดลการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือแอปพลิเคชันคัดกรองความถนัดและบุคลิกภาพทางอาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครูแนะแนวตรงสายงานในอนาคต

3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยเชิงสำรวจและเปรียบเทียบไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการบริหารจัดการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจระดับภูมิภาคอย่างเป็นเอกภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559a). *การจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559b). *การออกแบบกิจกรรมแนะแนวที่เน้นการพัฒนาทักษะสำหรับผู้เรียน*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กรมการจัดหางาน. (2559). *คู่มือการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน: กระบวนการช่วยให้ผู้รับบริการแนะแนวรู้จักอาชีพ*.

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/vgnew_th/c827be4dabb6fb454f5c2f1f827d523c.pdf

- คุณัญญา พานัด. (2568). รายงานผลการศึกษาเบื้องต้นสภาพการดำเนินงานแนะแนวอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์].
- จิตตินันท์ บุญสถิตกุล. (2564). การแนะแนวด้านอาชีพและการสร้างความเข้าใจตนเองสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 36(2), 1-11.
- ชุติมา ทองมีขวัญ. (2564). การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยชุดกิจกรรมแนะแนว [ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ณัฐ ेमบ้านกวย. (2566). การพัฒนาคู่มือการจัดบริการแนะแนวอาชีพสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 40(107), 1-12.
- นักรบ หมี่แสน. (2567). การแนะแนว : ศาสตร์เพื่อการพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียน. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด่านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์*, 11(1), 35-46.
- นิรุทธิ์ วัฒนภาส. (2561). ความต้องการการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย*, 11(1), 2630-2642.
- มนิรัตน์ แก้วการไร่. (2564). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ เพื่อพัฒนาการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนราชดำริ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 15(3), 25-37.
- มนตรี อินตา. (2561). การแนะแนวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของวัยรุ่น. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย*, 11(2), 2513-2530.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์*. ราชบัณฑิตยสถาน.
- เรียม ศรีทอง. (2557). *กิจกรรม และเครื่องมือแนะแนว*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรเดช เหล่าพิเดช. (2567). แนวโน้มการจ้างงานภายใต้ยุคโลกของการทำงานในอนาคต. *วารสารเมธีวิจัย Savant Journal of Social Sciences*, 1(2), 18-24.
- สมาน อัสวภูมิ. (2567). *แนวคิดและทฤษฎี การบริหารสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลกิจอพอเซทการพิมพ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลกที่ส่งผลต่อประเทศไทย*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Denning, S. (2016). Christensen updates disruption theory. *Strategy & Leadership*, 44(2), 10-16.
- Claudia Crişan. (2015). A Need Assessment on Students' Career Guidance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice-Hall.

- Holland, J. L. (1996). *The Psychology of Vocational Choice*. Blaisdell Publishing Company.
- National Statistical Office. (2020). *Survey of the impacts of the COVID-19 outbreak situation*.
http://ittdashboard.nso.go.th/img/covid/result_COVID-eco.pdf
- Schulte-Körne, G. (2016). Mental health problems in a school setting in children and adolescents. *Deutsches Arzteblatt International*, 113(11), 183-190.
- Sofia Elias. (2024). Career Guidance for Students: Awareness Towards Course Selection and Career Planning among Secondary Students. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 13(3), 1633-1641.
- Vo Thi Nhu Uyen. (2025). Navigating the Future: How Career Guidance Programs Prepare Secondary Students for Employment. *Journal of Research in Vocational Education*, 7(3), 10-14.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs reports 2020*.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf