



การคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรกฎ นกคิม*

ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อมูลบทความ	บทคัดย่อ
ประวัติบทความ รับเข้า: 26 ส.ค. 2568 ปรับปรุง: 24 ก.ย. 2568 ตอบรับ: 21 ต.ค. 2568 เผยแพร่: 31 ธ.ค. 2568	การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ กรรมการสโมสรนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ ปีการศึกษา 2567-2568 จำนวน 40 คน จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยคือ แบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิตโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.21) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเข้าใจตนเอง ตามบริบทอาชีพ (3.35) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง (3.16) และการตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตน (3.14) เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตน และค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิต ปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพบทบาทของผู้นำนิสิตที่แตกต่างกันกับการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ผลจากการสัมภาษณ์ พบการสะท้อนคิดของผู้นำนิสิตว่ามีความรู้จักตนเองทั้งด้านทักษะ ความถนัด ความสนใจ และโอกาสรอบตัว ส่งผลให้การตัดสินใจด้านอาชีพเชื่อมโยงกับศักยภาพของตนและความต้องการตลาดแรงงาน การพิจารณาข้อมูลสะท้อนความสามารถในการเชื่อมโยงตนเองกับสังคมและอาชีพ ส่วนการตั้งเป้าหมายด้านอาชีพแตกต่างกัน บางคนชัดเจนพร้อมแนวทางปฏิบัติ ขณะที่บางคนยังสะสมประสบการณ์เพื่อหาทิศทางในอนาคต
คำสำคัญ การคิดเชิงอนาคต, ผู้นำนิสิต, อาชีพ, การวางแผนอนาคต	
*ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: Satkkd@ku.ac.th	

อ้างอิงบทความนี้ (APA 7th Edition):

กรกฎ นกคิม. (2568). การคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 40(3), 44-59.



Future-oriented career thinking among student leaders of the Faculty of Education, Kasetsart University

Karakada Nugkim*

Department of Educational Psychology and Guidance, Faculty of Education, Kasetsart University

Article Info.

Article history

Received: 26 Aug. 2025

Revised: 24 Sep. 2025

Accepted: 21 Oct. 2025

Published: 31 Dec. 2025

Keywords

future-oriented thinking,
student leaders, career,
future planning

*Corresponding author

Email: Satkdd@ku.ac.th

Abstract

This study employed a descriptive survey design to examine future-oriented career thinking among 40 student leaders from the Faculty of Education, Kasetsart University (2024–2025), selected via simple random sampling. Instruments included a future-oriented career thinking scale and a semi-structured interview protocol. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, ANOVA, and content analysis. Findings showed a very good overall level of future-oriented career thinking (mean=3.21). The highest dimension was self-understanding through information analysis (mean=3.35), followed by analyzing causal relationships and continuities (3.16), and goal-setting and planning (3.14). Gender comparison revealed that male students scored significantly higher overall, particularly in goal-setting and planning ($p < .05$). No significant differences were found by academic year or leadership roles. Interviews indicated that student leaders reflected self-awareness in skills, aptitudes, interests, and surrounding opportunities. Their career decisions connected personal potential with labor market demands. Their consideration of information showed the ability to relate to society and careers. Career goal setting varied: some had clear plans, while others were exploring through experience.

Cite this article (APA 7th Edition):

Nugkim, K. (2025). Future-oriented career thinking among student leaders of the Faculty of Education, Kasetsart University. *Journal of Kasetsart Educational Review*, 40(3), 44–59.

บทนำ

ช่วงวัยของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นช่วงวัยแห่งการเปลี่ยนผ่านจากวัยรุ่นเข้าสู่ผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่มีผลต่อการกำหนดแนวทางชีวิตในอนาคต โดยเฉพาะด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในตนเอง ได้แก่ การพัฒนาทางกาย จิตใจ และอารมณ์ และจากภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ล้วนส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจ การปรับตัว และการกำหนดทิศทางชีวิตของนิสิตนักศึกษาตามแนวคิดของ Erikson (1968) ในทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม ช่วงวัยของนิสิตอยู่ในระยะ ความสับสนในตัวตนและบทบาท (Identity vs Role Confusion) ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลต้องแสวงหาตัวตน (Identity) และกำหนดบทบาทของตนเองในสังคม หากไม่สามารถผ่านพ้นระยะนี้ได้เหมาะสม อาจนำไปสู่ความสับสนในบทบาท (Role Confusion) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการวางแผนชีวิต การเรียน และสุขภาพจิตของนิสิตในขณะเดียวกัน สังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาได้ยาก ส่งผลให้นิสิตต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในเรื่องของอาชีพ ทักษะที่จำเป็น และรูปแบบการใช้ชีวิต การมีทักษะในการ “คิดเชิงอนาคต” (Future Thinking Skills) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง Field (2021) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการคิดเชิงอนาคตว่าเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคคล ช่วยลดความวิตกกังวล มีแรงจูงใจที่ชัดเจน และสามารถกำหนดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563) ยังเสนอว่าการคิดเชิงอนาคตเป็นทักษะที่ช่วยให้นิสิตสามารถเตรียมตัวรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างเชิงรุกเพื่อพัฒนาตนเองและรับมือกับความเสี่ยงในอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่ง “นิสิตผู้นำ” ในรั้วมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนนิสิต การพัฒนาทักษะการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในกลุ่มนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะส่งผลดีต่อการวางแผนเป้าหมายชีวิตและการเลือกอาชีพของผู้นำนิสิตเองแล้ว ยังมีอิทธิพลในวงกว้างต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่าง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนิสิตทั้งคณะ ทั้งนี้ ทักษะการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพยังมีความสอดคล้องกับ ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพของ Super (1990) ซึ่งมองว่าบุคคลต้องผ่านกระบวนการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) และสำรวจทางเลือกอาชีพ (Career Exploration) เพื่อสามารถวางแผนและพัฒนาเส้นทางอาชีพได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในช่วงวัยของนิสิต ซึ่งอยู่ในระยะ “Exploration Stage” ที่ต้องตัดสินใจเลือกเส้นทางชีวิตอย่างมีข้อมูลและเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากนี้ Holland (1997) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในอาชีพของบุคคลจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลสามารถเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความถนัด และความสนใจของตนเอง การมีทักษะการคิดเชิงอนาคตจะช่วยให้นิสิตสามารถประเมินตนเองและตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมได้ดีขึ้น ลดความผิดพลาดหรือเปลี่ยนเส้นทางอาชีพบ่อยครั้งซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบทางจิตใจและเศรษฐกิจในระยะยาว

ในบริบทของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนานิสิตให้มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมอย่างรอบด้าน การส่งเสริมให้นิสิตผู้นำพัฒนาทักษะการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพจึงถือเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้นำนิสิตสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานกิจกรรม

ต่าง ๆ ได้อย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน และเป็นระบบ พร้อมเป็นแบบอย่างในการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความมั่นคงทั้งในด้านจิตใจ ความคิด และการวางแผนอนาคต การคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้บัณฑิตสามารถคาดการณ์แนวโน้ม วิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยง ตลอดจนกำหนดเป้าหมายชีวิตและเส้นทางอาชีพได้อย่างมีเหตุผล โดยเฉพาะในกลุ่มผู้นำนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญทั้งในการพัฒนาตนเอง และการเป็นต้นแบบสร้างแรงบันดาลใจแก่นิสิตทั่วไป หากผู้นำกลุ่มนี้มีทักษะการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ จะส่งผลให้เกิดการวางแผนชีวิตและการเลือกอาชีพที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงจากความสับสนในบทบาท และยังมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับคณะ

งานวิจัยที่ผ่านมาในต่างประเทศสะท้อนว่าการคิดเชิงอนาคตมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ การเรียนรู้ และสุขภาวะจิต (Field, 2021; Zimbardo & Boyd, 2008) ขณะที่ในประเทศไทยยังคงมุ่งเน้นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา หรือการพัฒนาทักษะอาชีพทั่วไปของนิสิต แต่ยังไม่พบงานที่มุ่งวิเคราะห์เชิงลึกต่อ “ผู้นำนิสิต” ในระดับอุดมศึกษา อีกทั้งยังขาดการบูรณาการทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ (Super, 1990 & Holland, 1997) เข้ากับแนวคิดการคิดเชิงอนาคตอย่างเป็นระบบ ช่องว่างทางวิชาการ (Knowledge Gap) ที่ปรากฏคือการขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในกลุ่มผู้นำนิสิตอุดมศึกษา งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการพัฒนาโมเดลหรือแนวทางที่เหมาะสม เต็มเต็มความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การยกระดับศักยภาพผู้นำนิสิต และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมภาวะสุขภาพจิตภายในหน่วยงาน จึงเห็นโอกาสที่เชื่อมโยงการคิดเชิงอนาคตกับสุขภาพจิต ลดความวิตกกังวล เพิ่มความมั่นคงในบทบาทของนิสิต ซึ่งงานวิจัยในลักษณะนี้ยังถูกศึกษาและพัฒนาไม่มากในประเทศไทย

จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาทักษะการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล การวางรากฐานให้กับระบบการแนะแนวอาชีพในระดับอุดมศึกษา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของนิสิตในฐานะพลเมืองคุณภาพของสังคมไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ ของผู้นำนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านเพศ และด้านปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพผู้นำนิสิต ระหว่างปีการศึกษา 2567-2568 และทั้ง 2 ปีการศึกษา

ขอบเขตงานวิจัย

1. **ด้านประชากร** การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการกับกรรมการสโมสรนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีบทบาทหน้าที่ที่ปรากฏในธรรมนูญนิสิตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2567 - 2568 จำนวน 55 คน
2. **ด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของ กรรกฎ นักคัม และคณะ (2566) ซึ่งมีการเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎี ดังนี้

การคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการคิดและคาดการณ์เกี่ยวกับอาชีพในอนาคตของตนเอง โดยผ่านการศึกษาวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ในเชิงเหตุผลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนวิเคราะห์ความต่อเนื่องจากพฤติกรรมที่ทำในอดีต ส่งผลถึงปัจจุบัน และคาดการณ์ถึงอนาคต เพื่อนำไปการตัดสินใจตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ โดยมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

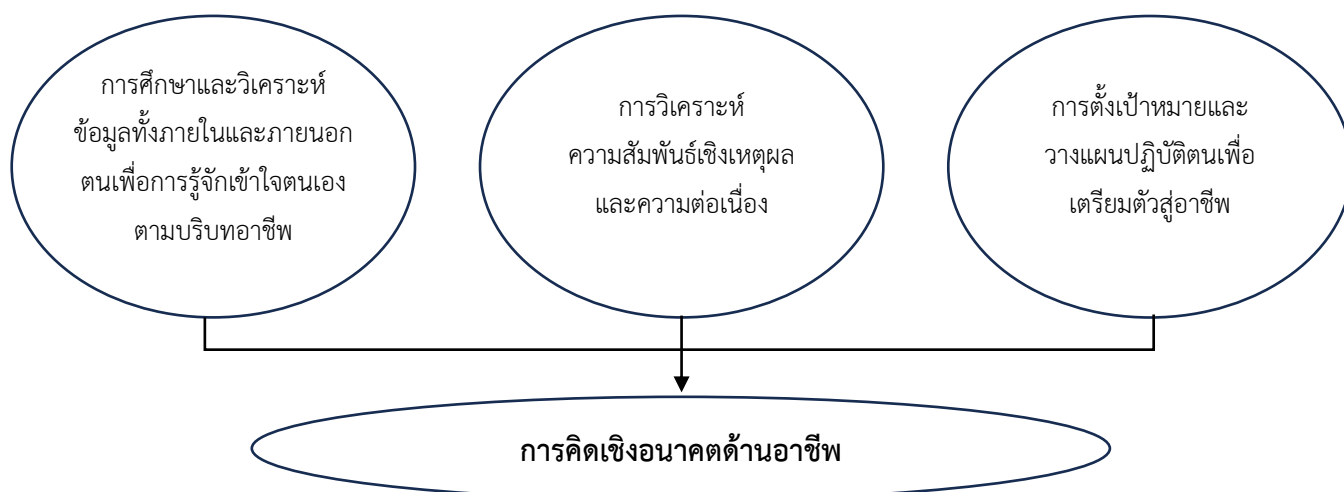
1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ หมายถึง การรู้จักความสนใจ ความสามารถของตนเอง การตัดสินใจเลือกและระบุรายละเอียดของอาชีพที่ตนเองสนใจ ทั้งบทบาทการทำงาน ระเบียบการทำงาน รายได้ผลตอบแทน โอกาส ความเสี่ยง ข้อดี ข้อจำกัด สมรรถนะ คุณวุฒิ และคุณลักษณะ การวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนคุณลักษณะที่ควรมี เพื่อการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ ตลอดจนโอกาสความจำเป็นและต้องการของสังคมในอนาคต

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง หมายถึง การคิดพิจารณาข้อมูลที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับอาชีพ และ บริบทของสังคม แล้วคาดการณ์ถึงความสอดคล้องที่ต่อเนื่องกันของ คุณสมบัติและพฤติกรรมของตนเองทั้งในอดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์ถึงอนาคตว่าจะมีแนวโน้มเกิดขึ้นในทิศทางใด หรือมีโอกาสส่งผลสำเร็จได้หรือไม่ อย่างไร

3. การตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ หมายถึง การเลือกตั้งเป้าหมายเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพที่ตนเองสนใจอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนมีการวางแผนเป็นขั้นตอนรูปธรรมบนฐานความจริงในการเตรียมตัวสู่อาชีพ ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว โดยมีการพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งภายในตนและภายนอกตน รวมถึงมีการทบทวนปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติได้จริง

3. ด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย ระหว่าง เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2568

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ที่ชี้ให้เห็นว่า การคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพเป็นผลรวมของ 3 องค์ประกอบ ที่สะท้อนทั้งมิติการรู้จักตนเอง การคิดเชื่อมโยงอย่างมีเหตุผล และการกำหนดเป้าหมายเชิงปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจด้านอาชีพในอนาคต

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งค้นหาการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ ของผู้นำนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ศึกษา ประกอบไปด้วยกลุ่มประชากรคือ ผู้นำนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ ปีการศึกษา 2567-2568 จำนวน 55 คน ตามจำนวนของผู้นำที่ปรากฏในธรรมนูญนิต ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับผู้นำนิสิตกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ที่ได้มาจากการประสานความร่วมมือจากคณะกรรมการพัฒนานิสิต คณะศึกษาศาสตร์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ได้จำนวน 48 คน (Krejcie & Morgan, 1970) และผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้นำนิสิตในการตอบแบบสอบถาม พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 83 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถือว่าการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ (จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน ทั้งเชิงปริมาณคือ แบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ และเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีรายละเอียดในการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการใช้โปรแกรมแนะแนวการศึกษาต่อ และอาชีพแบบออนไลน์ที่มีผลต่อการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของกรกฎานักคัม และคณะ (2566) ที่มีแนวคิดพื้นฐาน และการพัฒนาเครื่องมือ ตามขั้นตอน และวิธีการวิจัย โดยมีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนวในสถานศึกษา และนำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC ระหว่าง 0.67 -1.00 มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และหาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ฯ จำนวน 32 คน จากการวิเคราะห์พบว่ามีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.92

จากคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาเครื่องมือเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มที่ศึกษา โดยการหาค่าความเชื่อมั่น กับนิสิตกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คนที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ศึกษา ซึ่งเป็นนิสิตของคณะศึกษาศาสตร์ พบว่า ในการหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ

ของนิสิต 30 คน พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.38 ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72 และ ด้านการตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 โดยค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในด้านที่ 1 มีค่าความเชื่อมั่นไม่เกิน 0.70 ที่บ่งชี้ว่าข้อคำถามยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (George & Mallery, 2019) ผู้วิจัยจึงพิจารณานำข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำออกจากแบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ โดยมีค่าความเชื่อมั่นหลังปรับข้อคำถามแล้ว ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบหลังปรับข้อคำถาม

องค์ประกอบของแบบวัด	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ	7	0.70
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง	10	0.72
การตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ	10	0.73
ความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ	27	0.88

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ โดยองค์ประกอบการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 องค์ประกอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72 และ องค์ประกอบการตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88 ซึ่งข้อคำถามทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 บ่งชี้ว่าข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (George & Mallery, 2019) โดยสรุปมีการตัดข้อคำถามออก 3 ข้อ เหลือ 27 ข้อ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกลุ่มที่ศึกษา

ลักษณะแบบวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีการมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ โดยมีช่วงคะแนนตั้งแต่ 1-4 คะแนน ซึ่งให้คะแนน รายข้อตามความมากน้อยของระดับความคิดเห็น และ มาหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การแปลผลคุณภาพจากค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง ดีที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง ดีมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง ควรปรับปรุง

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม แนวคิดหลัก นิยาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1.1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ หมายถึง การรู้จักความสนใจ ความสามารถของตนเอง การตัดสินใจเลือกและระบุรายละเอียดของอาชีพที่ตนเองสนใจ ทั้งบทบาทการทำงาน ระเบียบการทำงาน รายได้ ผลตอบแทน โอกาส ความเสี่ยง ข้อดี ข้อจำกัด สมรรถนะ คุณวุฒิ และคุณลักษณะ การวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนคุณลักษณะที่ควรมี เพื่อการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ ตลอดจนโอกาสความจำเป็นและต้องการของสังคมในอนาคต

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง หมายถึง การคิดพิจารณาข้อมูลที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับอาชีพ และ บริบทของสังคม แล้วคาดการณ์ถึงความสอดคล้องที่ต่อเนื่องกันของ คุณสมบัติและพฤติกรรมของตนเองทั้งในอดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์ถึงอนาคตว่าจะมีแนวโน้มเกิดขึ้นในทิศทางใด หรือมีโอกาสส่งผลสำเร็จได้หรือไม่ อย่างไร

1.3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ หมายถึง การเลือกตั้งเป้าหมายเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพที่ตนเองสนใจอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจน มีการวางแผนเป็นขั้นตอนรูปธรรมบนฐานความจริงในการเตรียมตัวสู่อาชีพ ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว โดยมีการพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งภายในตนและภายนอกตน รวมถึงมีการทบทวนปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติได้จริง

2. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการสัมภาษณ์ และ ข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ ครอบคลุม แนวคิดหลักทั้ง 3 ประเด็น ในการกำหนดอาชีพในอนาคต

3. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ 1) รศ.ดร. จิตตินันท์ บุญสถิรกุล 2) ผศ.ดร.ปวีณา อ่อนใจเอื้อ 3) ดร.ณัฐพล บุญทอง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการแนะแนวด้านอาชีพในระดับอุดมศึกษา ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา พิจารณาถึงข้อคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม พร้อมนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1.0

4. ดำเนินการจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สมบูรณ์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ และภาวะผู้นำของนิสิต นักศึกษา เพื่อกำหนดวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ที่สำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย

2.1 พัฒนา และหาคุณภาพแบบวัดการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ ตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน และนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ก่อนนำไปใช้จริง

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตามนิยามองค์ประกอบ โดยผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง กับผู้ดำเนินชีวิตในกลุ่มที่ศึกษา ทั้งปีการศึกษา 2567-2568 ในกิจกรรมรวมของค่ายผู้ดำเนินชีวิต ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 เพื่อความเข้าใจ และความสมบูรณ์ของข้อมูล และดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม ด้วยตนเองในวันที่ 11 มิถุนายน 2568 โดยทำการขออนุญาตบันทึกข้อมูลเพื่อความถูกต้องและครบถ้วนจากข้อมูลที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพบทบาทของผู้ดำเนินชีวิตกับการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัย ขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ 2) ค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ 3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพจำแนกตามเพศ 4) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพจำแนกตามปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพผู้นำนิสิต 5) ผลการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ผู้วิจัยศึกษานิสิตผู้นำ จำนวน 40 คน แบ่งออกเป็น เพศหญิง 25 คน และเพศชาย 15 คน เมื่อจำแนกตามปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพบทบาทของผู้ดำเนินชีวิต พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างดำรงสถานภาพบทบาทของนิสิต ในปี พ.ศ. 2568 เท่ากับ 23 คน ในปี พ.ศ. 2567 เท่ากับ 10 คน และ ดำรงสถานภาพทั้ง พ.ศ. 2567 และ พ.ศ. 2568 เท่ากับ 7 คน ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามภาควิชาที่ศึกษาสังกัด ได้แก่ ภาควิชาอาชีวศึกษา เท่ากับ 17 คน ภาควิชาการศึกษา 15 คน และภาควิชาพลศึกษา 8 คน ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามชั้นปี พบว่า ศึกษาในชั้นปีที่ 3 จำนวน 15 คน ชั้นปีที่ 2 จำนวน 14 คน ชั้นปีที่ 1 จำนวน 9 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 2 คน ตามลำดับ และทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติมกับผู้ดำเนินชีวิตกลุ่มดังกล่าว จำนวน 5 คน เพื่อนำข้อมูลมาแสดงถึงความเชื่อมโยง และเป็นส่วนประกอบในการรายงานผลการวิจัย

ค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 40 คน

(n = 40)

ด้านที่	องค์ประกอบของการคิดเชิงอนาคต	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ	3.35	0.45	ดีที่สุด
2	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง	3.16	0.35	ดีมาก
3	การตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ	3.14	0.37	ดีมาก
รวม		3.21	0.35	ดีมาก

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 40 คน มีค่าเฉลี่ยการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในภาพรวมเท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับ ดีมาก เมื่อพิจารณารายด้าน/องค์ประกอบ พบว่า ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ มีค่าเท่ากับ 3.35 ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง เท่ากับ 3.16 และ ด้านการตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ มีค่าเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในภาพรวมจำแนกตามเพศ

(n = 40)

เพศ	N	$\bar{x}$	SD	t	sig
ชาย	15	3.35	0.29	2.13	.03
หญิง	25	3.12	0.36		

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของนิสิต ตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โดยนิสิตที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในภาพรวมสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพรายด้าน และภาพรวมจำแนกตามปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพผู้นำนิสิต

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในแต่ละด้าน และภาพรวม

ด้านการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ	ปีการศึกษา	N	$\bar{x}$	SD	F	P
การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลฯ	2567	10	3.42	0.49	0.459	0.635
	2568	23	3.29	0.42		
	2567 และ 2568	7	3.44	0.54		
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล	2567	10	3.17	0.37	0.078	0.925
	2568	23	3.15	0.38		
	2567 และ 2568	7	3.21	0.24		
การตั้งเป้าหมายและวางแผน	2567	10	3.06	0.40	0.334	0.718
	2568	23	3.17	0.38		
	2567 และ 2568	7	3.12	0.32		
ภาพรวม	2567	10	3.20	0.39	0.049	0.952
	2568	23	3.20	0.36		
	2567 และ 2568	7	3.25	0.33		

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้นำนิสิต ปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพบทบาทของผู้นำนิสิตที่แตกต่างกัน กับการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ผลการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยศึกษานิสิตผู้นำโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เพิ่มเติมจากการเก็บแบบวัดฯ ที่ได้มาจากการดำรงสถานภาพที่สำคัญและมีความยินดีในการให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น เพศหญิง 2 คน และเพศชาย 3 คน เมื่อจำแนกตามปีการศึกษาที่ดำรงสถานภาพบทบาทของผู้นำนิสิต พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างดำรงสถานภาพบทบาทของนิสิต ในปี พ.ศ. 2568 เท่ากับ 2 คน ในปี พ.ศ. 2567 เท่ากับ 3 คน เมื่อจำแนกตามชั้นปี พบว่า ศึกษาในชั้นปีที่ 3 จำนวน 3 คน ชั้นปีที่ 2 จำนวน 2 คน ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามภาควิชาที่ศึกษาสังกัด ได้แก่ ภาควิชา อาชีวศึกษา เท่ากับ 4 คน ภาควิชาการศึกษา 15 คน และภาควิชาพลศึกษา 1 คน ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามชั้นปี พบว่า ศึกษาในชั้นปีที่ 3 จำนวน 3 คน ชั้นปีที่ 2 จำนวน 2 คน ตามลำดับ การนำเสนอผลการสัมภาษณ์ได้มาจากการแยกเป็นหมวดหมู่

(Themes) ตามองค์ประกอบของการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ การแสดงผลบทสัมภาษณ์ (Quotations) โดยการเชื่อมโยงสาระสำคัญของผู้ให้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นหลักที่นำเสนอ และสังเคราะห์/เปรียบเทียบ

ตารางที่ 5 ตารางการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง

ประเด็น	ผลการสัมภาษณ์	การสังเคราะห์/เปรียบเทียบ
การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกตนเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเองตามบริบทอาชีพ	- คนที่ 1 “ตนเองมีทักษะและความชอบด้านการสอนว่ายน้ำ จึงวิเคราะห์ศักยภาพตนเองกับความต้องการของสังคม” - คนที่ 2 “ตนเองมีทักษะจัดการระบบและชอบงานบริหาร จึงเห็นว่าไม่จำกัดแค่อาชีพครู” - คนที่ 3 “รู้ว่าตนมีทักษะการสื่อสารและใช้กับการสอนสายวิชาชีพด้านคหกรรม” - คนที่ 4 “ตนเองไม่จำเป็นต้องทำงานครู แต่สามารถใช้ทักษะเทคโนโลยีในบริษัทเอกชน” - คนที่ 5 “ตนเองว่ายังไม่ชัดเจนในบทบาทครู แต่สนใจการประดิษฐ์”	ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนมีการสะท้อน “การรู้จักตนเอง” โดยอ้างอิงทั้งทักษะ ความถนัด ความสนใจ และโอกาสในสังคมรอบตัว ทำให้การตัดสินใจด้านอาชีพเชื่อมโยงกับทั้งศักยภาพส่วนบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและความต่อเนื่อง	- คนที่ 1 “ศึกษาข้อมูลด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจประโยชน์ของการว่ายน้ำ” - คนที่ 2 “เรียนรู้จากประสบการณ์และการฟังความคิดเห็นผู้อื่น” - คนที่ 3 “ติดตามความรู้และนวัตกรรมด้านอาหารใหม่ ๆ เพื่อนำมาสอนนักเรียน” - คนที่ 4 “มุ่งพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีให้ทันโลกและปรับใช้ในงานต่าง ๆ” - คนที่ 5 “ใช้การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์เพื่อเชื่อมโยงกับตลาดและผู้ใช้”	การคิดพิจารณาข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความสามารถในการเชื่อมโยงตนเองกับอาชีพและสังคม เช่น ความต้องการของผู้เรียน (ว่ายน้ำ อาหาร) เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้จากเครือข่ายสังคม
การตั้งเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติตนเพื่อเตรียมตัวสู่อาชีพ	- คนที่ 1 “วางระบบการสอนว่ายน้ำเพื่อเพิ่มรายได้และสร้างความยั่งยืนทางอาชีพ” - คนที่ 2 “ตั้งเป้าหมายไปสู่การเป็นผู้บริหาร และเรียนรู้ระบบโรงเรียนเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ” - คนที่ 3 “ตั้งเป้าเป็นครูสายคหกรรมที่พัฒนานวัตกรรมอาหารใหม่ ๆ” - คนที่ 4 “ตั้งเป้าสู่อาชีพในภาคเอกชนที่ใช้เทคโนโลยีและมีค่าตอบแทนสูง” - คนที่ 5 “ยังไม่กำหนดอาชีพชัดเจน แต่ใช้การทำงานเพื่อสะสมประสบการณ์”	การตั้งเป้าหมายสะท้อน “ความชัดเจน” ที่แตกต่างกัน: บางคนกำหนดทิศทางอาชีพที่ชัดเจน พร้อมแนวทางปฏิบัติ (คนที่ 1, 3) ในขณะที่บางคนยังใช้การสะสมประสบการณ์เพื่อหาทิศทางในอนาคต (คนที่ 5)

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า ผู้นำนิสิตสะท้อนการรู้จักตนเองทั้งด้านทักษะ ความถนัด ความสนใจ และโอกาสรอบตัว ส่งผลให้การตัดสินใจด้านอาชีพเชื่อมโยงกับศักยภาพส่วนบุคคลและความต้องการตลาดแรงงาน การพิจารณาข้อมูลสะท้อนความสามารถในการเชื่อมโยงตนเองกับสังคมและอาชีพ เช่น ความต้องการของผู้เรียน เทคโนโลยี และ

เครือข่ายสังคม ส่วนการตั้งเป้าหมายด้านอาชีพแตกต่างกัน บางคนชัดเจนพร้อมแนวทางปฏิบัติ ขณะที่บางคนยัง
สะสมประสบการณ์เพื่อหาทิศทางในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของผู้ดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (3.21) สะท้อนว่าผู้ดำเนินชีวิตมีความพร้อมทางความคิดเกี่ยวกับอนาคตด้านอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์ และการวางแผนชีวิตและการทำงาน ในเชิงองค์ประกอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง ภายในและภายนอกตน เพื่อการรู้จักตนเองตามบริบทอาชีพ (3.35) แสดงว่าผู้ดำเนินชีวิตสามารถวิเคราะห์ตนเองและ สิ่งแวดล้อมได้ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Savickas (2013) ว่าด้วยการพัฒนาอาชีพแบบใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง (Self-Directed Career Development) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การตั้งเป้าหมายและวางแผนเตรียมตัวสู่อาชีพ (3.14) สอดคล้องกับรายงานของ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สทศ., 2566) ที่ระบุว่า การเตรียม บุคลากรไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานยังไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง ส่งผลให้นักศึกษาบางส่วนยังไม่สามารถกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนได้ในระหว่างศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้ม ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามปีการศึกษา พบว่าผู้ดำเนินชีวิตในปี 2567 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปี 2568 เล็กน้อย แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจสะท้อนถึงความต่อเนื่องของ คุณลักษณะผู้ดำเนินชีวิตที่มีการสืบทอดกันระหว่างรุ่น อีกทั้งระบบคัดเลือกและพัฒนาศักยภาพผู้นำในองค์กรนิสิตอาจมี ความสอดคล้องกัน

ที่น่าสนใจคือ ผลการเปรียบเทียบการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพตามเพศ พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจอธิบายได้จากบทบาททางสังคมหรือความมั่นใจในการกำหนดเป้าหมายอาชีพ ของเพศชาย ซึ่งมักได้รับการปลูกฝังให้กล้าแสดงออกและตัดสินใจมากกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีบทบาททางเพศของ Eagly (1987) ที่ระบุว่าพฤติกรรมและบทบาทของบุคคลถูกกำหนดโดยค่านิยมและความคาดหวังของสังคมตั้งแต่วัยรุ่น โดยเพศชายมักได้รับการส่งเสริมให้มั่นใจและตัดสินใจเร็ว ขณะที่เพศหญิงมักถูกปลูกฝังให้ระมัดระวังและ ใฝ่ครุ่นมากกว่า นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องความมั่นใจในอาชีพของ Betz & Hackett (1981) เชื่อว่าผู้ที่มีความมั่นใจสูง จะวางแผนและตัดสินใจเรื่องอาชีพได้ดีกว่า ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าเพศชายมักรายงานความมั่นใจในทักษะ และการตัดสินใจมากกว่าเพศหญิง สะท้อนผลของประสบการณ์และการสนับสนุนทางสังคม อย่างไรก็ตาม ในด้าน การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตนเอง ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทั้งเพศชายและหญิงมี ศักยภาพใกล้เคียงกันในการรู้จักและวิเคราะห์ตนเอง ขณะที่ผลการศึกษาอื่น เช่น งานของ Walker & Tracey (2012) พบว่า “ความเป็นเครื่องมือ (instrumentality)” ซึ่งเป็นองค์ประกอบของมุมมองต่อเวลาในอนาคต (Future Time Perspective) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพตนเองในการตัดสินใจอาชีพ โดยในบริบทของงานนั้น เพศหญิงมี คะแนนด้านนี้สูงกว่าเพศชาย แต่กลับมีความพร้อมต่ำกว่า ซึ่งต่างจากบริบทในงานวิจัยนี้ที่เพศชายมีคะแนนโดยรวมสูง

กว่า แสดงให้เห็นว่า บริบททางสังคมและบทบาทผู้นำอาจส่งผลต่อการคิดเชิงอนาคตในแต่ละเพศแตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบตามปีการศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2567 และ 2568 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการคิดเชิงอนาคตของผู้นำนิสิตมีแนวโน้มคงที่ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความมั่นคงของระบบคัดเลือกและบทบาทหน้าที่ของสโมสรนิสิต ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใกล้เคียงกัน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างช่วยยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยพบว่าผู้นำนิสิตมีความชัดเจนในการวิเคราะห์ตนเองและวางแผนอาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพอย่างมีเป้าหมาย โดยผู้นำนิสิตสามารถเข้าใจตนเองทั้งด้านทักษะ ความถนัด ความสนใจ และโอกาสในสังคม ส่งผลให้การตัดสินใจด้านอาชีพเชื่อมโยงกับศักยภาพส่วนบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน กระบวนการคิดของนิสิตยังสะท้อนความสามารถในการวิเคราะห์เชิงเหตุผล และการเรียนรู้ต่อเนื่องจากสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และเครือข่ายสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาการอาชีพของ Super (1990) ส่วนการตั้งเป้าหมายอาชีพมีความหลากหลาย โดยบางคนมีเป้าหมายชัดเจนพร้อมแนวทางปฏิบัติ ขณะที่บางคนยังอยู่ในช่วงสะสมประสบการณ์เพื่อหาทิศทาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Ginzberg (1972) ที่มองว่าการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไปตามบริบทแต่ละบุคคล เมื่อนำมาประมวลรวมกับงานวิจัยอื่น พบว่าผู้นำนิสิตคณะศึกษาศาสตร์มีระดับการคิดเชิงอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะด้านการรู้จักตนเองผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณานันท์ และคณะ (2566) ที่พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูให้ใช้โปรแกรมแนะแนวออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพ ผลการวิจัยชี้ว่า นักเรียนที่ได้รับการแนะแนวผ่านโปรแกรมดังกล่าวมีพัฒนาการด้านนี้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าหากผู้เรียนได้รับเครื่องมือหรือแบบจำลองที่เหมาะสม เช่น ผู้นำนิสิต ก็จะสามารถพัฒนาแนวคิดอนาคตได้อย่างเป็นระบบ ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ ณัฐธิดา จันทราสา และ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2563) ซึ่งใช้เทคนิคการระดมสมองและการสร้างฉากทัศน์กับนักเรียนประถม พบว่าผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงอนาคตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม สะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ช่วยสร้างการตระหนักรู้เป้าหมาย และการวางแผนชีวิตตั้งแต่ระดับต้น นอกจากนี้ งานของชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2564) ที่พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะนวัตกรรมสำหรับเยาวชนพบว่า การบูรณาการระหว่างทักษะนวัตกรรมกับการมองอนาคตช่วยเพิ่มความพร้อมและการตั้งเป้าหมายในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าผู้นำนิสิตโดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ในบทบาทผู้นำต่อเนื่องหลายปี สามารถตั้งเป้าหมายและวางแผนตนเองในระดับดี

งานวิจัยของ ชุณนิภา เป็ดโลกนิมิต (2568) ยังให้ข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัย โดยพบว่านักศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบรับใช้ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์และมองอนาคตอย่างชัดเจน การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำนิสิตซึ่งมักผ่านประสบการณ์การทำงานเป็นทีม การวางแผน และการรับผิดชอบต่อส่วนรวม ย่อมมีแนวโน้มพัฒนาทักษะการคิดเชิงอนาคตที่มีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ โดยสรุป การอภิปรายเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพสามารถทำได้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา และมีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำ ความสามารถของครูในการแนะแนว และเครื่องมือหรือโปรแกรมที่ใช้ในการเรียนรู้ หากได้รับการออกแบบและ

ข้อเสนอนี้เหมาะสม ย่อมสามารถส่งเสริมความพร้อมของผู้เรียนในการเลือกเส้นทางการศึกษาต่อและอาชีพในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสัมภาษณ์ผู้นำนิสิต 5 คน เป็นเพียงมุมมองประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนอื่น ไม่สามารถแทนความคิดของผู้นำนิสิตทั้งหมดได้ จึงนับเป็นข้อจำกัดของงานวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมให้ผู้ใช้นิสิตใช้เครื่องมือวิเคราะห์ตนเอง เช่น แบบทดสอบความถนัดทางอาชีพ หรือแบบประเมินความสนใจ เพื่อเสริมสร้างการรู้จักตนเองในเชิงลึก และสามารถวางแผนชีวิตในสายอาชีพที่เหมาะสมได้

2. พัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โดยให้รุ่นพี่ที่มีประสบการณ์เป็นผู้แนะนำแนวทางในการวางแผนอาชีพและการวางแผนระยะยาว ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมผู้นำนิสิตในคณะอื่น ๆ หรือมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพในบริบทที่หลากหลาย

2. เสนอให้มีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการคิดเชิงอนาคต เช่น บทบาทของครอบครัว อิทธิพลของครูแนะแนว หรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร

3. ควรศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการโค้ช (Coaching Program) หรือกิจกรรมแนะแนวรูปแบบใหม่ต่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงอนาคตในระยะยาว

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรกฏา นักร้อง, นพวรรณ คณิงชัยสกุล, ชาศรีย์ เกิดสมบุญ, ปวีณา อ่อนใจเอื้อ, นววิษ นวชีวินมัย, และ เจษฎา บุญมาโฮม. (2566). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการใช้โปรแกรมแนะแนวการศึกษาต่อและอาชีพแบบออนไลน์ที่มีผลต่อการคิดเชิงอนาคตด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เกษตรบัณฑิต ธรรมศาสตร์. (2563). การคิดเชิงอนาคต: การสร้างอนาคตอย่างมีกลยุทธ์. ชัดเชส.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอภัย. (2564). วิทยาการวิจัยทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะนวัตกรรมสำหรับเยาวชนเพื่อรองรับอาชีพในอนาคต. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23(3), 45-59.
- ชุนิภา เป็ดโลกนิมิต. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำแบบรับใช้ของนักศึกษามหาวิทยาลัย: ผลต่อการคิดวิเคราะห์และการวางแผนอนาคต. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 17(1), 71-85.
- ณัฐนิชา จันทราสา และ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2563). การส่งเสริมการคิดเชิงอนาคตของนักเรียนระดับประถมศึกษาด้วยเทคนิคการระดมสมองและการสร้างฉากทัศน์. วารสารวิชาการครุศาสตร์, 48(4), 118-132.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

- สกสว. (2566). *การเตรียมบุคลากรเข้าสู่ภาคแรงงาน: การศึกษาเปรียบเทียบไทยและเวียดนาม 1980-2025*. สำนักงาน
นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to
perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5),
399–410.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum
Associates.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W. W. Norton & Company.
- Field, B. (2021). The power of future thinking for healthy living. *Verywell Mind*.
<https://www.verywellmind.com/the-power-of-future-thinking-5114362#toc-how-future-thinking-helps-you>
- George, D. and Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference*
(16th ed.). Routledge.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance*
Quarterly, 20(2), 169–176.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work*
environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and*
Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career*
development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 147–183).
John Wiley & Sons.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks
(Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Walker, C. M. and Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making.
Journal of Vocational Behavior, 81(2), 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Zimbardo, P. G., and Boyd, J. N. (2008). The time paradox: *The new psychology of time that will change*
your life. Free Press.