

ความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาในยุคดิจิทัล:
การประยุกต์ใช้สมรรถนะอาชีพ NACE และทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา
Work Readiness of Students in the Digital Age: An Application of NACE Career
Readiness Competencies and Social Cognitive Career Theory

ญาณิฐา ราชคม¹
Yanitha Rajchakom¹

(วันรับบทความ 7 มีนาคม 2569, วันแก้ไขบทความ 19 มีนาคม 2569, วันตอบรับบทความ 2 กันยายน 2569)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับทำความเข้าใจและพัฒนาความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 โดยบูรณาการทฤษฎีสำคัญสามทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีความพร้อมในการทำงาน (Work Readiness Theory) สมรรถนะอาชีพ 8 ประการของสมาคมวิทยาลัยและนายจ้างแห่งชาติ (National Association of Colleges and Employers [NACE], 2021) และทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ของ Lent et al. (1994) ซึ่งความพร้อมในการทำงานเป็นโครงสร้างพหุมิติ ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ความเฉลียวฉลาดทางองค์กร (Organizational Acumen) ความสามารถในการทำงาน (Work Competence) และความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) สอดคล้องกับสมรรถนะอาชีพ 8 ประการของสมาคมวิทยาลัยและนายจ้างแห่งชาติ (NACE) ซึ่งได้แก่ การพัฒนาอาชีพและตนเอง การสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ ความเป็นมืออาชีพ การทำงานเป็นทีมและเทคโนโลยี ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญาระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงาน 6 ประการ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองด้านอาชีพ ประสบการณ์การเรียนรู้ ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ความชัดเจนในเป้าหมาย การสนับสนุนจากบริบท และอุปสรรคจากบริบท ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะอาชีพที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้อเสนอแนะต่อสถาบันอุดมศึกษา คือ การเสนอแนะให้ทบทวนหลักสูตรเพื่อบูรณาการสมรรถนะอาชีพ 8 ประการของ NACE อย่างเป็นระบบ จัดโอกาสการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่มีคุณภาพ เช่น การฝึกงาน สหกิจศึกษา และการเรียนรู้แบบโครงการ ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตมีสมรรถนะอาชีพตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานดิจิทัล กรอบแนวคิดที่นำเสนอเป็นรากฐานทางทฤษฎีที่ครอบคลุมสำหรับการออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความพร้อมในการทำงานและการกำหนดนโยบายด้านความสามารถในการจ้างงานของนักศึกษาในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ความพร้อมในการทำงาน, สมรรถนะอาชีพของ NACE, ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา

¹ อาจารย์ ดร., วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยพายัพ, yyanitha@yahoo.com
Lecturer, Interdisciplinary Studies College, Payap University

Abstract

This academic article aimed to present an integrative conceptual framework for understanding and developing work readiness among students in the era of the Fourth Industrial Revolution (4IR). The framework synthesised three foundational frameworks: Work Readiness Theory, the National Association of Colleges and Employers Career Readiness Competencies (NACE, 2021), and Social Cognitive Career Theory (SCCT) as developed by Lent et al. (1994). Work readiness was conceptualised as a multidimensional construct encompassing four core dimensions: Personal Characteristics, Organisational Acumen, Work Competence, and Social Intelligence. These dimensions corresponded systematically to the eight NACE career readiness competencies, namely career and self-development, communication, critical thinking, equity and inclusion, leadership, professionalism, teamwork, and technology. Drawing on SCCT, six influential factors shaping work readiness were identified: career self-efficacy, learning experiences, outcome expectations, goal clarity, contextual supports, and contextual barriers. These factors influenced the development of career competencies essential for successful employment transitions in rapidly evolving digital work environments. Recommendations for higher education institutions included systematically integrating all eight NACE competencies into curricula, providing high-quality experiential learning opportunities such as internships, cooperative education, and project-based learning, and cultivating robust industry partnerships to ensure graduates possessed the career competencies demanded by the digital labour market. The proposed framework offered a theoretically comprehensive foundation for designing learning programmes to develop work readiness and formulating graduate employability policies in the digital age.

Keywords: Career Readiness, NACE Career Readiness Competencies, Social Cognitive Career Theory

บทนำ

ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution: 4IR) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างตลาดแรงงานทั่วโลกด้วยการบูรณาการเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things: IoT) การใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning: ML) เข้ากับกระบวนการผลิตและบริการทำให้เกิดระบบการผลิตอัตโนมัติที่มีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งวิถีชีวิต ความคิด กระบวนการทำงาน และทักษะของแรงงานอย่างรวดเร็ว (สทร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564) รายงานของ World Economic Forum (2020) ระบุว่า ภายในปี ค.ศ. 2025 อาจมีตำแหน่งงานราว 85 ล้านตำแหน่งที่ถูกทดแทนจากการเปลี่ยนแปลงในการแบ่งงานระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร ขณะเดียวกันจะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นประมาณ 97 ล้านตำแหน่งที่ปรับตัวเข้ากับการแบ่งงานรูปแบบใหม่ระหว่างมนุษย์ เครื่องจักร และอัลกอริทึม (World Economic Forum, 2020) ทั้งนี้ ตัวเลขดังกล่าวเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าที่มีกรอบเวลาถึงปี ค.ศ. 2025 ซึ่งได้ผ่านพ้นไปแล้ว ณ ปัจจุบัน จึงควรพิจารณาประกอบกับรายงานฉบับล่าสุด กล่าวคือ รายงานของ World Economic Forum (2025) ระบุว่า ภายในปี ค.ศ. 2030 จะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นประมาณ 170 ล้านตำแหน่ง ขณะที่ตำแหน่งงานเดิมจะถูกทดแทนประมาณ 92 ล้านตำแหน่ง คิดเป็นการเพิ่มขึ้นสุทธิประมาณ 78 ล้านตำแหน่ง หรือคิดเป็นความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประมาณร้อยละ 22 ของตำแหน่งงานทั้งหมด (World Economic Forum, 2025)

การให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employment Readiness) และความสามารถในการจ้างงาน ใน 3 ทศวรรษที่ผ่านมา เกิดเป็นแนวคิดสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาและการพัฒนาอาชีพเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน (Symonds & O'Sullivan, 2017) Peersia et al. (2024) กล่าวว่า ความพร้อมในการทำงานเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์แบบพลวัตระหว่างแรงงานทางเศรษฐกิจ ระบบอุดมศึกษา นายจ้าง และคุณลักษณะของบุคคล โดยทำงานภายใต้แนวทางที่อิงอุปสงค์ อุปทาน และความสมดุล ซึ่งถูกกำหนดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงด้านอุปทาน (คุณลักษณะของนักศึกษา) ด้านอุปสงค์ (ความต้องการของนายจ้าง) และสมดุล (การสอดคล้องกันระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงาน) ความพร้อมในการทำงานจึงเป็นกลุ่มของทักษะด้านการรู้คิดและไม่ใช้การรู้คิดที่นายจ้างคาดหวังว่าบัณฑิตใหม่พึงมี อาทิ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา และพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ

การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานกลายเป็นประเด็นสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกต้องให้ความสำคัญ ความพร้อมในการทำงานไม่ได้หมายถึงการมีความรู้ทางวิชาการหรือทักษะทางเทคนิคเท่านั้น แต่รวมถึงทักษะที่สามารถถ่ายโอนได้ คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าความสนใจในงานวิจัยด้านความพร้อมในการทำงานของบัณฑิตจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดความชัดเจนเชิงแนวคิดในการนิยาม โครงสร้าง และองค์ประกอบของความพร้อมในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสำคัญที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาและประเมินความพร้อมในการทำงานของบัณฑิต (Peersia et al., 2024) รวมทั้งยังขาดกรอบทฤษฎีที่บูรณาการเพื่ออธิบายปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอาชีพในยุคดิจิทัล ซึ่งงานวิจัยของ Borg et al. (2025) ยังชี้ให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างสมรรถนะที่พัฒนาในสถาบันอุดมศึกษากับสมรรถนะที่ตลาดแรงงานต้องการ

บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับทำความเข้าใจและพัฒนาความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาในยุคดิจิทัล โดยบูรณาการกรอบแนวคิดสำคัญ 3 ส่วนได้แก่

ความพร้อมในการทำงาน (Work Readiness Theory) สมรรถนะทางอาชีพของสมาคมวิทยาลัยและนายจ้างแห่งชาติ (National Association of Colleges and Employers [NACE], 2021) และทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ของ Lent et al. (1994) โดยกำหนดให้ ความสามารถในการมีงานทำ (Employability) หมายถึง คุณลักษณะและทุนมนุษย์ที่เอื้อต่อการได้งาน การรักษางาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตลอดช่วงชีวิตการทำงาน (Fugate et al., 2004) ส่วน ความพร้อมในการทำงาน (Work Readiness) หมายถึง ความพร้อมของผู้สำเร็จการศึกษาในการก้าวเข้าสู่การทำงานครั้งแรกตามแนวคิดของ Caballero et al. (2011) ขณะที่ การเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employment Readiness) ใช้ในความหมายเดียวกัน โดยเน้นกระบวนการเตรียมความพร้อมร่วมกันของสถาบันอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน (Symonds & O'Sullivan, 2017; Peersia et al., 2024) สำหรับการทบทวนวรรณกรรมบทความนี้ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมแบบเลือกสรร (Narrative Literature Review) โดยสืบค้นข้อมูลจากฐาน Scopus, ERIC และ Google Scholar ครอบคลุมเอกสารระหว่างปี ค.ศ. 1994–2025 และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา (Thematic Synthesis) เพื่อพัฒนารอบแนวคิดเชิงบูรณาการของบทความ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บทความนี้มุ่งนำเสนอ 1) กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่บูรณาการความพร้อมในการทำงานสำหรับนักศึกษาในยุคดิจิทัล 2) สมรรถนะอาชีพ 8 ประการของ NACE ที่เป็นมาตรฐานสากลในการประเมินความพร้อมของบัณฑิต และ 3) การประยุกต์ใช้และนัยสำคัญของกรอบแนวคิดการพัฒนาความพร้อมในการทำงานต่อการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และนโยบายการพัฒนาความสามารถในการจ้างงานของนักศึกษาในยุคดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้เป็นรากฐานสำหรับการวิจัยและการปฏิบัติในอนาคต

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่บูรณาการความพร้อมในการทำงานสำหรับนักศึกษาในยุคดิจิทัล

ความพร้อมในการทำงาน (Work Readiness)

ความพร้อมในการทำงาน (Work Readiness) ได้พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายทักษะ คุณลักษณะ ทักษะคติ และพฤติกรรมเชิงวิชาชีพที่จำเป็นของบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเข้าสู่การทำงานอย่างประสบความสำเร็จ ทฤษฎีนี้เน้นว่าความพร้อมในการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความสำเร็จทางวิชาการและความรู้เฉพาะทาง แต่รวมถึงทักษะที่สามารถถ่ายโอนได้ พฤติกรรมทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง Caballero et al. (2011) อธิบายว่า ทฤษฎีความพร้อมในการทำงานมองความพร้อมเป็นโครงสร้างพหุมิติที่สะท้อนการบูรณาการของความสามารถทางเทคนิค ทักษะทั่วไป คุณลักษณะทางจิตวิทยา และความสามารถทางสังคม ดังนั้นความพร้อมในการทำงาน จึงหมายถึง ความพร้อมของบัณฑิตที่จะตอบสนองความคาดหวังขององค์กร ปรับตัวต่อความต้องการขององค์กร แสดงศักยภาพการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสามารถในการจ้างงานระยะยาว เป็นกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ การเปิดรับกับองค์กร และการเข้าสู่สังคมในบริบททางวิชาชีพ Fugate et al. (2004)ได้นำเสนอแนวคิดว่าความสามารถในการจ้างงานเป็นความสามารถในการปรับตัวเชิงรุก ซึ่งประกอบด้วยอัตลักษณ์ทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวส่วนบุคคล และทุนทางสังคมและมนุษย์ ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลร่วมกันต่อความสามารถของบุคคลในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ Caballero et al. (2011) เสนอการพัฒนา Work Readiness Scale และองค์ประกอบของความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ดังนี้ (Caballero et al., 2011)

มิติที่หนึ่ง คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น แรงจูงใจ และการเปิดกว้างต่อ

การเรียนรู้ คุณลักษณะเหล่านี้สะท้อนถึงลักษณะนิสัยภายในที่มีอิทธิพลต่อวิธีที่บุคคลเข้าทำงาน รับมือกับความท้าทาย และตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

มิติที่สอง ความเฉลียวฉลาดทางองค์กร (Organizational Acumen) สะท้อนถึงความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บรรทัดฐานขององค์กร จริยธรรมทางวิชาชีพ พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร ปฏิบัติตามบรรทัดฐานและความคาดหวังขององค์กร มิตินี้รวมถึงความเข้าใจมารยาททางวิชาชีพ การสื่อสารในองค์กร ความสำคัญของจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ

มิติที่สาม ความสามารถในการทำงาน (Work Competence) ครอบคลุมความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎีในทางปฏิบัติ การแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และแสดงความชำนาญทางเทคนิค ความสามารถในการทำงานเกินกว่าความรู้ทางวิชาการไปสู่การประยุกต์ใช้ทักษะในทางปฏิบัติและการปฏิบัติงานในองค์กรจริง

มิติที่สี่ ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) เกี่ยวข้องกับทักษะระหว่างบุคคล การสื่อสารการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในองค์กร การฟังอย่างกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจ การจัดการความขัดแย้ง และความสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ดังนั้น ทฤษฎีความพร้อมในการทำงานจึงเป็นกรอบที่มีประโยชน์ในการอธิบายความพร้อมในการทำงานรอบด้านเพื่อให้นักศึกษาในยุคดิจิทัลสามารถก้าวเข้าสู่โลกการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ตามทฤษฎีนี้ได้พัฒนาขึ้นในปี 2011 ซึ่งเป็นยุคก่อนการใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ความพร้อมในการทำงานในมิติต่าง ๆ จึงเป็นการประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีในทางปฏิบัติแบบดั้งเดิม ดังนั้นในยุคดิจิทัล นักศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถเพิ่มเติม เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับ AI ความสามารถในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัล เป็นต้น

ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา (Social Cognitive Career Theory: SCCT)

ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ได้รับการพัฒนาโดย Lent et al. (1994) ในปี 1994 เป็นส่วนขยายของทฤษฎีสังคมปัญญาของ Bandura (1997) ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา อธิบายว่า บุคคลพัฒนาความสนใจทางวิชาการและอาชีพอย่างไร ตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพอย่างไร และบรรลุผลลัพธ์ด้านผลการปฏิบัติงานอย่างไร ทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากทฤษฎีนี้บูรณาการความรู้ความเข้าใจส่วนบุคคล ประสบการณ์การเรียนรู้ และเงื่อนไขบริบท ทฤษฎีนี้มีกลไกทางปัญญา 3 ประการหลัก ประการแรก ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy beliefs) หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดระเบียบและดำเนินการกระทำที่จำเป็นเพื่อบรรลุการปฏิบัติงาน ในบริบทของนักศึกษาในยุคดิจิทัล ความเชื่อมั่นในศักยภาพด้านอาชีพของตนเองสะท้อนถึงความมั่นใจในการประยุกต์ใช้ทักษะทางเทคนิคแก้ปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง และปรับตัวต่อความต้องการขององค์กร โดยมีที่มา 4 ประการ คือ 1) ประสบการณ์การเรียนรู้ 2) การเรียนรู้ทางอ้อม 3) การชักจูงทางสังคม และ 4) สภาวะทางสรีรวิทยาและอารมณ์ ประการที่สอง ความคาดหวังผลลัพธ์ (Outcome expectations) เกี่ยวข้องกับความเชื่อเกี่ยวกับผลที่ตามมาของการปฏิบัติพฤติกรรมเฉพาะ นักศึกษาในยุคดิจิทัลมีแนวโน้มในความพยายามพัฒนาทักษะเมื่อพวกเขาคาดหวังผลลัพธ์การจ้างงานเชิงบวก เช่น งานที่มีความหมาย อัตราเงินเดือนที่สูง และการเติบโตทางวิชาชีพ ประการที่สาม เป้าหมาย (Goals) เป็นความมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเฉพาะ เช่น ความตั้งใจติดตามอาชีพ และเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน เช่น การบรรลุความสามารถในการเขียนโปรแกรม

ดังนั้นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา จึงเป็นการใช้เพื่อตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานตามทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา ซึ่งจากการสังเคราะห์ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญาสามารถระบุปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานได้ 6 ปัจจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานโดยอิงทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา (SCCT)

องค์ประกอบ/ ปัจจัย	นิยาม	ความเกี่ยวข้องกับความพร้อม ในการทำงานของนักศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งอ้างอิง
ความเชื่อมั่นใน ศักยภาพด้าน อาชีพของตนเอง (Career Self- Efficacy)	ความเชื่อเกี่ยวกับ ความสามารถของตนเองใน การปฏิบัติงานและพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพได้สำเร็จ	เพิ่มความมั่นใจในการนำทักษะด้านเทคนิคไป ประยุกต์ใช้ การแก้ปัญหาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในชีวิตจริง การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการขององค์กร การตัดสินใจ ด้านอาชีพ ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ และ ความสามารถในการจ้างงาน	Lent et al. (1994) Bandura (1997)
ประสบการณ์ การเรียนรู้ (Learning Experiences)	ประสบการณ์ที่หล่อหลอม ความเชื่อมั่นในตนเองผ่าน การฝึกทักษะ การสังเกต การรับข้อเสนอแนะ และ สภาวะทางอารมณ์	การฝึกงาน การเรียนรู้แบบโครงงาน การฝึกอบรมในอุตสาหกรรม และการสัมผัส งานเทคนิคจริงช่วยเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน และความมั่นใจด้านอาชีพ	Lent et al. (1994) Lent & Brown (2013)
ความคาดหวัง ต่อผลลัพธ์ (Outcome Expectations)	ความเชื่อเกี่ยวกับผลที่ตามมา จากการปฏิบัติพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ในอาชีพ)	ความคาดหวังเชิงบวกเกี่ยวกับการจ้างงาน เงินเดือน และการเติบโตในอาชีพ จูงใจให้ นักศึกษาเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานและมี ส่วนร่วมในพฤติกรรมการค้นหางาน	Lent et al. (1994)
ความชัดเจนใน เป้าหมาย (Goal Clarity)*	ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วม ในเส้นทางอาชีพเฉพาะ (เป้าหมายด้านการเลือก) และ บรรลุมাত্রฐานการปฏิบัติงาน (เป้าหมายด้านประสิทธิภาพ)	เป้าหมายด้านอาชีพและประสิทธิภาพ ที่ชัดเจนในการขึ้นทางการเรียนรู้ การพัฒนา ทักษะ ความมุ่งมั่น และการเปลี่ยนผ่าน จากมหาวิทยาลัยสู่การจ้างงาน	Lent et al. (1994) Lent & Brown (2013)
การสนับสนุน จากบริบท (Contextual Supports)	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการพัฒนาอาชีพ (เช่น การให้คำปรึกษา การสนับสนุนจากสถาบัน)	บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัย การให้ คำปรึกษาทางวิชาการ ความร่วมมือกับ อุตสาหกรรม และการสนับสนุนจากครอบครัว ช่วยให้นักศึกษาสามารถเปลี่ยนความตั้งใจให้ เป็นผลลัพธ์การจ้างงานได้	Lent & Brown (2008; 2013)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ปัจจัย	นิยาม	ความเกี่ยวข้องกับความพร้อม ในการทำงานของนักศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งอ้างอิง
อุปสรรค จากบริบท (Contextual Barriers)	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็น อุปสรรคต่อการพัฒนาอาชีพ (เช่น การขาดโอกาส ข้อจำกัด ทางการเงิน)	ความไม่ตรงกันของทักษะ ประสบการณ์การ ทำงานที่จำกัด การแข่งขันในตลาดแรงงาน หรือข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ อาจลดความพร้อม ในการทำงานแม้จะมีความสนใจหรือ ความสามารถที่แข็งแกร่ง	Lent & Brown (2008; 2013)

* “Goals” เป็นชื่อตัวแปรดั้งเดิมของ Lent et al. (1994) ผู้เขียนขยายความเป็น “ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Clarity)” เพื่อสะท้อนบริบทการตัดสินใจเส้นทางอาชีพของนักศึกษา ซึ่งเป็นการต่อยอดเชิงประยุกต์ของผู้เขียน มิใช่โครงสร้างดั้งเดิมของทฤษฎี

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 ความเชื่อมั่นในศักยภาพด้านอาชีพของตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในการประยุกต์ใช้ทักษะทางเทคนิค การแก้ปัญหา และการตัดสินใจด้านอาชีพ ปัจจัยที่ 2 ประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ประสบการณ์จากการทำโครงการสำเร็จ การฝึกงาน การสังเกตผู้อื่น และการได้รับการสนับสนุน ปัจจัยที่ 3 ความคาดหวังผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับโอกาสการจ้างงาน เงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ 4 ความชัดเจนของเป้าหมาย ประกอบด้วยเป้าหมายอาชีพที่ชัดเจนและเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน เช่น การเรียนรู้ภาษาโปรแกรมใหม่หรือการได้รับใบรับรองวิชาชีพ ปัจจัยที่ 5 การสนับสนุนจากบริบท รวมถึงการสนับสนุนจากคณาจารย์ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรการเรียนรู้ โอกาสฝึกงาน และบริการพัฒนาอาชีพ ปัจจัยที่ 6 อุปสรรคจากบริบท หมายถึง ปัจจัยที่ขัดขวางการพัฒนาอาชีพ เช่น ข้อจำกัดทางการเงิน ขาดโอกาสฝึกงาน หลักสูตรล้าสมัย และการเข้าถึงเทคโนโลยีที่จำกัด ปัจจัยทั้ง 6 นี้มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา

สมรรถนะอาชีพ 8 ประการของ NACE: กรอบสมรรถนะความพร้อมในการทำงาน

ความพร้อมด้านอาชีพเป็นรากฐานสำคัญที่บัณฑิตสามารถแสดงสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อความสำเร็จในองค์กรและการประกอบอาชีพตลอดชีวิต สมาคมวิทยาลัยและนายจ้างแห่งชาติ (National Association of Colleges and Employers (NACE), 2021) ได้พัฒนากรอบสมรรถนะอาชีพประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 8 ประการ ซึ่งเป็นมาตรฐานในการประเมินความพร้อมของนักศึกษา มหาวิทยาลัย นายจ้าง และนักวิจัยที่ได้รับการยอมรับและใช้ทั่วโลก การใช้กรอบแนวคิดเดียวกันนี้กำหนดความหมายของความพร้อมในการทำงาน ประเมินทักษะและสมรรถนะ และเปรียบเทียบระดับความพร้อมข้ามสถาบันและประเทศ ในส่วนนี้ ผู้เขียนเสนอการจับคู่เชิงมนิทัศน์ (Conceptual mapping) ระหว่าง 4 มิติของความพร้อมด้านอาชีพกับสมรรถนะอาชีพ 8 ประการของ NACE โดยพิจารณาจากนิยามเชิงพฤติกรรมของแต่ละมิติหรือสมรรถนะตามที่ระบุใน Caballero et al. (2011) และ NACE (2021) ทั้งนี้เป็นข้อเสนอเชิงสังเคราะห์ของผู้เขียน ซึ่งยังไม่ได้ผ่านการตรวจสอบเชิงประจักษ์ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) หรือการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert panel) จึงควรมีการศึกษาต่อยอดเพื่อยืนยันความถูกต้องของการจับคู่ดังกล่าวในอนาคต ในเชิงมนิทัศน์อาจกล่าวได้ว่าสอดคล้องกับ 4 มิติของความพร้อมในการทำงาน โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลสอดคล้องกับอาชีพและการพัฒนาตนเอง และความเป็นมืออาชีพ ความเฉลียวฉลาด

ทางองค์กรสอดคล้องกับความเป็นมืออาชีพ ภาวะผู้นำ และความเท่าเทียม การรวมความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับการคิดเชิงวิพากษ์และเทคโนโลยี และความฉลาดทางสังคมสอดคล้องกับการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์นี้สร้างโครงสร้างที่ครอบคลุมสำหรับการประเมินความพร้อมในการทำงานของนักศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 อาชีพและการพัฒนาตนเอง (Career & Self-Development) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเองและอาชีพของตนเองอย่างเชิงรุกผ่านการเรียนรู้ส่วนบุคคลและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง การนำทางโอกาสทางอาชีพ และการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สมรรถนะที่ 2 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ข้อเท็จจริง และมุมมองอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สมรรถนะที่ 3 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หมายถึง ความสามารถในการระบุและตอบสนองต่อความต้องการโดยอิงความเข้าใจบริบทของสถานการณ์และการวิเคราะห์เชิงตรรกะของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 4 ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม (Equity & Inclusion) หมายถึง ความสามารถในการแสดงให้เห็นถึงการตระหนักรู้ ทัศนคติ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมและรวมผู้คนจากวัฒนธรรมต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลกอย่างเท่าเทียมกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อการเหยียดเชื้อชาติที่ทำลายระบบ โครงสร้าง และนโยบายของการเหยียดเชื้อชาติอย่างแข็งขัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวใจ จูงใจตนเองและผู้อื่นภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมกัน รับรู้และใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของตนเองและทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

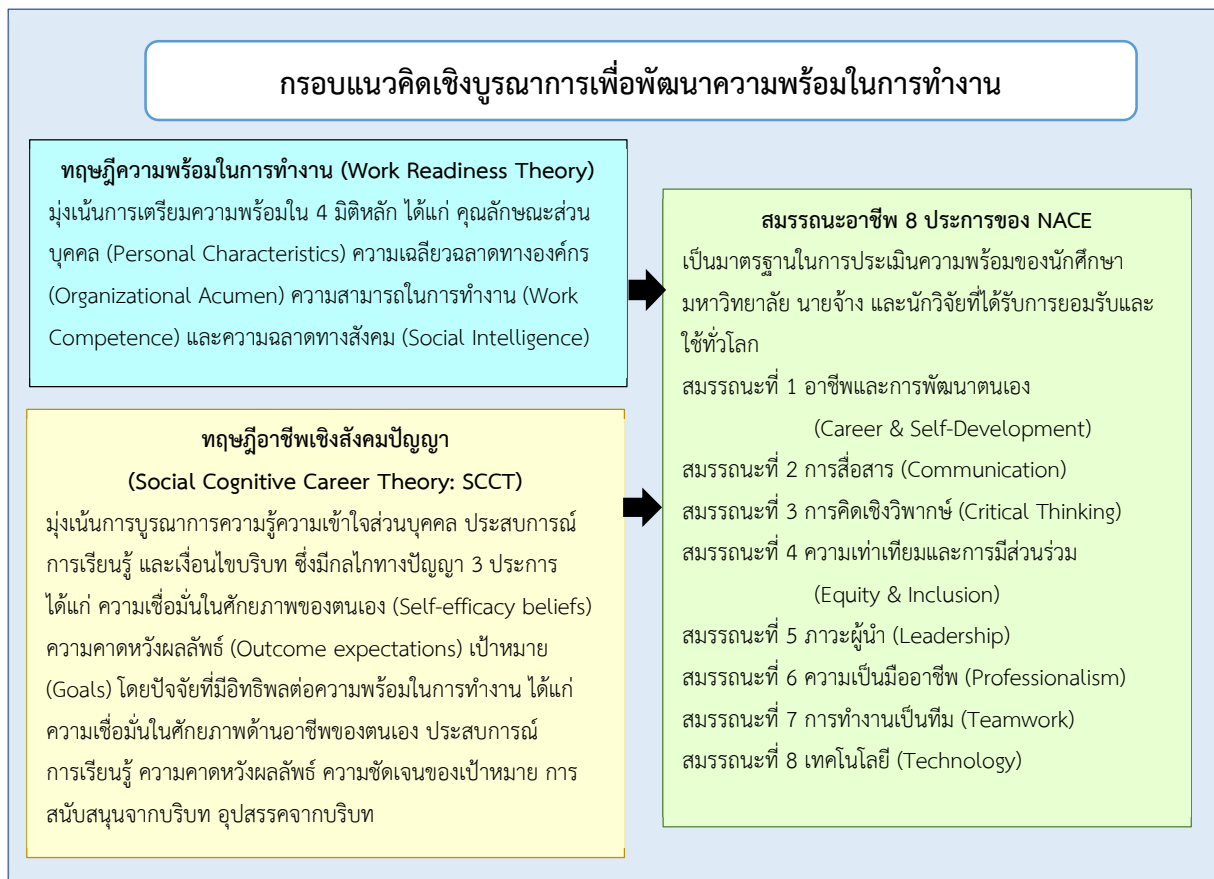
สมรรถนะที่ 6 ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง ความสามารถในการแสดงความเข้าใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกันอย่างมาก เข้าใจและแสดงนิสัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของชุมชนและสถานที่ทำงานในวงกว้าง

สมรรถนะที่ 7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายร่วมกัน ในขณะที่ยกย่องมุมมองที่หลากหลายและความรับผิดชอบร่วมกัน

สมรรถนะที่ 8 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนักศึกษาในยุคดิจิทัล สมรรถนะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ครอบคลุมการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างรวดเร็ว ประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม

กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการพัฒนาความพร้อมในการทำงาน

กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการประกอบด้วย 6 ปัจจัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา คือ ความเชื่อมั่นในตนเองด้านอาชีพ ประสบการณ์การเรียนรู้ ความคาดหวังผลลัพธ์ ความชัดเจนของเป้าหมาย การสนับสนุนจากบริบท และอุปสรรคจากบริบท ต่อความพร้อมในการทำงานซึ่งวัดผ่านสมรรถนะอาชีพ 8 ประการของ NACE ได้แก่ การสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ ความเท่าเทียมและการรวม ภาวะผู้นำ ความเป็นมืออาชีพ การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยี และอาชีพและการพัฒนาตนเอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการพัฒนาความพร้อมในการทำงาน

การประยุกต์ใช้และนัยสำคัญสำหรับการพัฒนาความพร้อมในการทำงาน

1. การออกแบบหลักสูตร

กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการมีนัยสำคัญหลายประการต่อการออกแบบหลักสูตร ดังนี้

1.1 หลักสูตรควรได้รับการออกแบบเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองด้านอาชีพผ่านการจัดประสบการณ์ความเชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ หลักสูตรควรเริ่มต้นด้วยงานที่มีความท้าทายระดับปานกลาง ซึ่งนักศึกษาสามารถประสบความสำเร็จได้ จากนั้นจึงเพิ่มความซับซ้อนมากขึ้นเมื่อนักศึกษามีความเชื่อมั่นและความสามารถจากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรหรืออุตสาหกรรมที่ช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ จึงเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในบริบทที่มีความหมาย

1.2 หลักสูตรควรบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะอาชีพ 8 ประการของ NACE อย่างชัดเจนและเป็นระบบ หลักสูตรควรรวมการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำผ่านวิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบโครงการ กรณีศึกษา การนำเสนอกลุ่ม และการสะท้อนคิด สิ่งสำคัญ คือ ต้องประเมินสมรรถนะเหล่านี้อย่างชัดเจนและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

1.3 หลักสูตรควรรวมกิจกรรมการพัฒนาอาชีพที่ช่วยให้นักศึกษาดำเนินการอาชีพที่ชัดเจนและเป็นจริง การนำการประเมินตนเอง การสำรวจอาชีพ และการวางแผนอาชีพมาใช้ จะช่วยให้นักศึกษาเข้าใจเป้าหมายของตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

2. การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความพร้อมในการทำงาน สถาบันการศึกษาควรจัดโอกาสฝึกงานและสหกิจศึกษาที่มีคุณภาพสูงอย่างเพียงพอ โดยความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม การฝึกงานควรได้รับการออกแบบให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่มีความหมาย มอบหมายโครงการและงานที่ท้าทายที่ช่วยให้ประยุกต์ใช้ความรู้ พัฒนาทักษะใหม่ และสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ การเรียนรู้แบบโครงการ (Project-Based Learning) ควรได้รับการบูรณาการอย่างกว้างขวางในหลักสูตร โครงการควรสะท้อนปัญหาและความท้าทายในโลกแห่งความเป็นจริง การทำงานเป็นทีม และการให้โอกาสพัฒนาสมรรถนะหลายด้านพร้อมกัน การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมมาเป็นที่ปรึกษาโครงการช่วยเพิ่มความเกี่ยวข้องและให้แบบอย่างสำหรับการเรียนรู้ทางอ้อม การแข่งขันทางเทคนิค และการมีส่วนร่วมในชุมชน เป็นกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพิ่มเติมที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

3. การสนับสนุนและพัฒนาบริการนักศึกษา

สถาบันการศึกษาควรจัดบริการเพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการทำงาน ควรให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล ช่วยนักศึกษาระบุความสนใจและเป้าหมายอาชีพ พัฒนาแผนการเรียนรู้และอาชีพที่เหมาะสม การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาเกี่ยวกับทักษะการจ้างงาน เช่น การเขียนประวัติ การสัมภาษณ์งาน และการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ ช่วยเตรียมนักศึกษาสำหรับกระบวนการหางาน โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่เชื่อมนักศึกษากับศิษย์เก่าหรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่มีคุณค่า นอกจากนี้ สถาบันควรจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเพียงพอ รวมถึงห้องปฏิบัติการ เทคโนโลยี ซอฟต์แวร์และเครื่องมือที่ใช้ในอุตสาหกรรม และการเข้าถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การสร้างพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกัน เช่น Innovation Lab หรือ Maker Space ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงโครงการและการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม เช่น Job Fair, Career Talk และ Company Visit ช่วยให้นักศึกษาได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานและสร้างเครือข่ายกับนายจ้างที่มีศักยภาพ

สรุป

การนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการทฤษฎีความพร้อมในการทำงาน ทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา (SCCT) และสมรรถนะอาชีพ 8 ประการของ NACE ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งความพร้อมในการทำงานนี้ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ความเฉลียวฉลาดทางองค์กร ความสามารถในการทำงาน และความฉลาดทางสังคม ซึ่งสามารถวัดได้ผ่านสมรรถนะอาชีพ 8 ประการ การพัฒนาความพร้อมในการทำงานเป็นกระบวนการที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการที่ระบุโดยทฤษฎีอาชีพเชิงสังคมปัญญา ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองด้านอาชีพ ประสบการณ์การเรียนรู้ ความคาดหวังผลลัพธ์ ความชัดเจนของเป้าหมาย การสนับสนุนจากบริบท และอุปสรรคจากบริบท ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล และการเข้าใจความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ ช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ และจัดบริการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ผู้ประพันธ์ได้ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ ได้แก่ ChatGPT (GPT-5.6) ร่วมกับ Claude เพื่อสนับสนุนการสืบค้นและจัดระเบียบเอกสาร การสรุปสาระสำคัญ การตรวจแก้ภาษา การแปลภาษา การช่วยจัดรูปแบบการอ้างอิง และการปรับปรุงความชัดเจนของต้นฉบับ ทั้งนี้ มิได้ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างหรือกำหนดผลการวิจัย การตีความผลการวิจัย หรือข้อสรุปของบทความ ผู้ประพันธ์ได้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและแหล่งอ้างอิงจากเอกสารต้นฉบับ และทบทวนผลลัพธ์ที่ได้จากเครื่องมือดังกล่าวก่อนนำมาใช้ โดยผู้ประพันธ์รับผิดชอบต่อความถูกต้อง ความเป็นต้นฉบับ ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ และเนื้อหาสุดท้ายของบทความทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564, 18 มิถุนายน). *การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industrial Revolution) ผลกระทบ ความท้าทาย และบทบาทสำคัญของ HR*. HREX.asia.
<https://th.hnote.asia/tips/industrial-revolution-4ir-210618/>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Borg, J., Scott-Young, C. M., & Bartram, T. (2025). A review of graduate work readiness literature: A conceptual exploration of the implications for HRM research and practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 63(2), e70012.
<https://doi.org/10.1111/1744-7941.70012>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54.
<https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21.
<https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- National Association of Colleges and Employers. (2021). *Career readiness: Competencies for a career-ready workforce*. <https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf>

- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: Definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43(8), 1830–1845.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Symonds, J. E., & O’Sullivan, C. (2017). Context and implications document for: Educating young adults to be work-ready in Ireland and the United Kingdom: A review of programmes and outcomes. *Review of Education*, 5(3), 264–266.
<https://doi.org/10.1002/rev3.3100>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>
- World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>