

การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

สารนิพนธ์
ของ
รัชดา ประดับศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2552

การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

บทคัดย่อ
ของ
รัชดา ประดับศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2552

รัชดา ประดับศรี. (2552). การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพและเพื่อหาคุณภาพความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบประเมินผลของนักแนะแนวอาชีพ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่แนะแนวกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปคะแนนที่ปกติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบประเมินความสามารถของนักแนะแนวอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาได้ จำนวน 74 ข้อ ซึ่งในการทดสอบครั้งนี้ มีข้อคำถามที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์จำนวน 74 ข้อ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ วิเคราะห์ค่า t -test เพื่อคัดเลือกข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความสามารถของนักแนะแนวอาชีพทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .9434 สามารถนำไปใช้ในการประเมินได้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมและรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมมีความสามารถแนะแนวอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 0.25$) หรือมีความรู้และมีทักษะอยู่ในขั้นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมมีความสามารถแนะแนวอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.33$) ด้านการแนะแนวอาชีพทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.34$) ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ ($\bar{X} = 2.44$, $SD = 0.31$) ด้านการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 2.53$, $SD = 0.35$) ด้านการจัดการข้อมูล ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 0.32$) ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน ($\bar{X} = 2.52$, $SD = 0.25$) ด้านงานวิจัยและประเมินผล ($\bar{X} = 2.46$, $SD = 0.38$) ด้านโปรแกรมและการจัดการให้บริการ ($\bar{X} = 2.40$, $SD = 0.27$) ด้านการสร้างขีดความสามารถ ($\bar{X} = 2.44$, $SD = 0.36$) และด้านการจัดหางาน ($\bar{X} = 2.54$, $SD = 0.35$)

THE CONSTRUCTION OF CAREER GUIDANCE COMPETENCY 'S ASSESSMENT OF
CAREER GUIDANCE OFFICIERS

AN ABSTRACT

BY

RATCHADA PRADUBSRI

Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2009

Ratchada Pradubsri (2009) :The Construction of Career Guidance Competency 's

Assessment of Career Guidance Officers. Master's Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Assist. Prof. Totsaworn Maneesrikum, Ed.D.

The purposes of this research were to construction of career guidance competency's assessment of career guidance officers and to study the accuracy and confidence of the assessment form by identifying the powerful point of confidence. The subjects of 50 counselors of the Department of Employment of the Ministry of Labour were Purposive Sampling . The instrument of this study was the career guidance competency's assessment form. Statistical analysis consisted of percentage, means, standard deviation and t-score.

The results of the study were as follows:

1. There are totally 74 items developed in the career guidance competency's assessment form. All of them are on criteria, resulted from the searching of powerful point of questions which were analyzed individually using 25% technique among high and low groups. The analyses of t-test applied to select a point with t-score that statistical significantly at .05 levels. The confidence point on the entire career guidance competency's assessment form was applicability of .9434.

2. The results of data analysis on career guidance competency's assessment, both overall and specifically found that: career guidance officers has the most capacity on the overall career guidance ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 0.25$) or highly has knowledge and skill. Specifically, overall career guidance officers has the most capacity on: capacity ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.33$), educational career guidance ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.34$), career development ($\bar{X} = 2.44$, $SD = 0.31$) counseling ($\bar{X} = 2.53$, $SD = 0.35$), data management ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 0.32$), counseling and coordination ($\bar{X} = 2.52$, $SD = 0.25$), research and evaluation ($\bar{X} = 2.46$, $SD = 0.38$), programming and service administration ($\bar{X} = 2.40$, $SD = 0.27$), empowerment ($\bar{X} = 2.44$, $SD = 0.36$) and employment assistant ($\bar{X} = 2.54$, $SD = 0.35$).

สารนิพนธ์
ของ
รัชดา ประดับศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนว
อาชีพ ของ รัชดา ประดับศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนวของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของของการศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา และอาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรำลึกบุญคุณในความกรุณาของท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ อาจารย์ขวลิต รวยอาจิน ที่ให้ข้อเสนอแนะต่างๆอันเป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้เข้ามาศึกษาในสถาบันแห่งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณณัชชา หล้าแสงกุล ที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพี่สาวที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนกำลังใจอย่างจริงจัง รวมถึงเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนวทุกคน ที่ได้ให้กำลังใจที่ดีและให้การช่วยเหลือเสมอมาทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดาและบูรพคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณดังกล่าวที่ได้กล่าวนามมาแล้วข้างต้นทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

รัชดา ประดับศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพ.....	8
ความหมายการแนะแนวอาชีพ.....	8
ความสำคัญการแนะแนวอาชีพ.....	9
ความมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพ.....	11
ทฤษฎีพัฒนาอาชีพ.....	12
สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ.....	13
การจัดบริการแนะแนวอาชีพ.....	17
ประโยชน์ของการแนะแนว.....	22
การแนะแนวอาชีพในประเทศไทย.....	24
เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับกรมการจัดหางาน.....	26
ความเป็นมาของกรมการจัดหางาน.....	26
วิสัยทัศน์ของกรมการจัดหางาน.....	27
บทบาทและหน้าที่ของกรมการจัดหางาน.....	27
การประเมินตนเองต่อการเลือกอาชีพ.....	27
สถานการณ์ตลาดแรงงานในประเทศ.....	29
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน.....	30
ความหมายของการประเมิน.....	30
ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาแบบประเมิน.....	31
ลักษณะของแบบประเมินที่ดี.....	36
การหาคุณภาพของแบบทดสอบและเกณฑ์ปกติ.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
งานวิจัยในประเทศ.....	38
งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	41
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดทำเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	61
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	61
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	65
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	74
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย.....	77
ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ได้ 74 ข้อ ของแบบสอบถามในการวิจัย.....	85
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	97

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพโดยรวม และรายด้าน.....	49
2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านความสามารถ.....	50
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านการแนะแนวทางการศึกษา.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านการพัฒนาการด้านอาชีพ.....	52
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านการให้คำปรึกษา.....	53
6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านการจัดการข้อมูล.....	54
7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน.....	56
8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านงานวิจัยและประเมินผล.....	57
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านโปรแกรมและการจัดการการให้บริการ.....	58
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน.....	59
11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพ ด้านการจัดหางาน.....	60
12 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของด้านความสามารถ.....	86
13 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการแนะแนวอาชีพทางการศึกษา.....	87
14 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านพัฒนาการด้านอาชีพ.....	88
15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการให้คำปรึกษา.....	89
16 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการจัดการข้อมูล.....	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการให้คำปรึกษาและการ ประสานงาน.....	91
18 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านงานวิจัยและประเมินผล.....	92
19 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านโปรแกรมและการจัดการให้บริการ...	93
20 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการสร้างขีดความสามารถ ของบุคคล.....	94
21 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการจัดหางาน.....	95

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องจากสภาพสังคมมีการขยายตัว และมีอัตราการเพิ่มของจำนวนประชากรมากขึ้น อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงระบบการศึกษาที่มีการพัฒนาควบคู่และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลต่อการดำรงชีวิตของคนไทยทั่วประเทศ และขณะนี้ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาจึงมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อแนวทางการดำเนินชีวิต และการเลือกประกอบอาชีพของคนในสังคม

อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องต่อการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเอง การประกอบอาชีพทำให้บุคคลเกิด ความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง ได้แสดงถึงความสามารถในการพึ่งตนเอง และทำประโยชน์ให้แก่สังคม การประกอบอาชีพเป็นการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจของบุคคล (ปิยาณี วิธวานิชย์. 2550 : 1-2) อาชีพบางอาชีพเหมาะสมกับบุคลิกภาพของ คนๆ หนึ่ง การเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ถ้าเลือกอาชีพไม่เหมาะสม บุคคลนั้นก็อาจจะประสบความล้มเหลวในหน้าที่การงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ก่อให้เกิดผลเสียต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

ฉะนั้น การเลือกอาชีพ จึงกล่าวได้ว่ามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ การเลือกอาชีพ ให้เหมาะสมกับตนเองนั้นไม่ใช่จะกระทำได้ง่าย การที่บุคคลจะประกอบอาชีพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความรู้ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ อาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมได้นั้น ต้องมีลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีในการประกอบอาชีพนั้นๆ อาชีพแต่ละอาชีพย่อมมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างของความสามารถ อาชีพของมนุษย์มีหลายอาชีพ ดังนั้นวิชาชีพทางการแนะแนวอาชีพจึงมีบทบาทในสังคมมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันวิชาชีพทางการแนะแนว อาชีพมีการจัดการอยู่ในสถาบันต่างๆ ทั้งในสถาบันการศึกษา หน่วยงานของรัฐและเอกชน จึงกล่าวได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีความต้องการเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมากขึ้น เพื่อสนองตอบต่อความต้องการและมาทำงานในสถาบันการศึกษา โรงพยาบาล ตลอดจนหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540: 41)

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในสังคมไทยกำลังประสบปัญหาทำให้เกิดการว่างงานและประสบปัญหาทางสังคมตามมา ซึ่งทำให้ประชากรหรือบุคคลต่างๆ เกิดความเครียดและวิตกกังวลในการเลือกประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ส่งผลให้มีความต้องการผู้ให้คำปรึกษาหรือนักแนะแนวทางด้านอาชีพมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากจำนวนผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาในด้านการแนะแนวอาชีพเพิ่ม

จำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละเดือน ดังนั้น การแนะแนวอาชีพ จึงเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีทักษะในการศึกษาตนเองในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และรู้จักโลกของอาชีพ เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางในการเลือกอาชีพ และวางแผนสู่โลกอาชีพ ตลอดจนพัฒนาตนเองเข้าสู่อาชีพที่พึงประสงค์ในอนาคตได้

ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มาปฏิบัติงานแนะแนวหรือผู้ที่เข้าศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานของนักแนะแนว ซึ่งสมร ทองดี (2542: 78 - 83) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของนักแนะแนวอาชีพที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นนักแนะแนวอาชีพ มีความสนใจในอาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ โดยบุคลิกภาพของนักแนะแนวอาชีพส่วนใหญ่จะมีบุคลิกเป็นบุคคลที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีเมตตาชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีอารมณ์มั่นคง ลักษณะเด่นทางบุคลิกภาพของนักแนะแนว จะมีลักษณะชอบเข้าสังคม ชอบแสดงตัว ชอบสนทนา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น สนใจอาชีพที่มีโอกาสเข้าสังคมกับคนอื่น ได้บริการสังคม ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม การเป็นนักแนะแนวอาชีพที่ดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีทักษะต่างๆ ในการแนะแนว เช่น มีความรู้ความสามารถในการคัดเลือกดำเนินงาน การตรวจให้คะแนน การแปลความหมายของคะแนนจากแบบทดสอบชนิดต่างๆ เช่น แบบทดสอบความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีทักษะในการสัมภาษณ์ทั้งเพื่อให้คำปรึกษาและเพื่อรวบรวมข้อมูล มีทักษะในการสังเกตและความสามารถแปลความหมายที่ได้จากการสังเกต มีเหตุผล มีทักษะในการบันทึก การจัดเก็บและรักษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน มีทักษะในการจัดและดำเนินการจัดการประชุมรายกรณีโดยมีบุคลากรอื่นๆ เข้ามาร่วมด้วย มีทักษะในการติดต่อประสานงานฝ่ายต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรและบุคคลอื่นๆ ในสังคม เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของนักแนะแนวจากครูแนะแนวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 10 คน นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา จำนวน 20 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดพบว่า นักแนะแนวอาชีพที่ดีควรมีคุณลักษณะ เช่น มีความสามารถ มีความรู้ มีความเข้าใจ มีความสนใจในงานแนะแนวอาชีพ มีความสามารถในการพัฒนาอาชีพเกี่ยวกับการวางแผน มีความสามารถในการจัดการอาชีพ มีความสามารถในการฝึกอบรม และมีความสนใจข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน มีความสามารถในการให้คำปรึกษา มีใจรักในงานด้านการให้คำปรึกษา มองโลกในแง่ดี รักษาความลับ มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ดี พุดจาสุภาพนุ่มนวล ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รักษาความลับได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในงานวิจัยและการวัด การประเมินผล และสามารถนำเสนอผลงานวิจัย มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และมีความสามารถในการพัฒนาความสามารถทางด้านอาชีพให้กับชุมชน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินความสามารถการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ เพื่อประเมินความสามารถของนักแนะแนวอาชีพ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวิชาชีพของนักแนะแนวอาชีพ ตลอดจนติดตามผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่วิชาชีพของนักแนะแนวอาชีพ

จากความต้องการเจ้าหน้าที่แนะแนว ดังกล่าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เห็นความสำคัญในเรื่องของการแนะแนวอาชีพเข้ามาเป็นรุ่นแรก เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการแนะแนวอาชีพให้กับบุคลากรที่เข้ามาประกอบอาชีพ ในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ให้เข้าใจถึงความสำคัญของอาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลที่ดี มีคุณภาพ สามารถดำเนินชีวิต และตอบสนองความต้องการของสังคมที่มีลักษณะหลากหลาย นอกจากนี้ยังเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือลูกจ้างที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานขององค์กรเหล่านั้น

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างแบบประเมินความสามารถของนักแนะแนวอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักแนะแนวอาชีพให้ได้ตรงตามความสามารถ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของหน่วยงานและองค์กร อีกทั้งยังเป็นแนวทางการวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลของการแนะแนวอาชีพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพ
2. เพื่อหาคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ได้แบบประเมินและเกณฑ์สำหรับประเมินนักแนะแนวอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการวัดและประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักแนะแนวอาชีพ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน เนื่องจากการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวเพื่อกำหนด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ในขั้นตอนแรกของการสร้าง ผู้วิจัยพิจารณาใช้กลุ่มนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติหน้าที่แนะแนวอาชีพ มาเป็นผู้ให้ข้อมูลและตอบแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวตามกรอบแนวคิด เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพกรมการจัดหางาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางานเป็นเจ้าหน้าที่รุ่นแรก และมีจำนวน 80 คน ซึ่งไม่สามารถจะแบ่งมาให้ความเห็นในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพและตอบแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวพร้อมกันได้

เนื่องจากเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มแรกที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีจำนวน 80 คน ในการนี้ผู้วิจัยต้องประเมินสมรรถนะของการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพกลุ่มนี้ การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ซึ่งได้ศึกษาและมีความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนวและการแนะแนวอาชีพ มาเป็นกลุ่มในการศึกษาเพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นที่นิสิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนวได้ตอบแบบประเมินจากแนวทางและกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยกำหนดเพราะหากใช้เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ซึ่งมีจำนวนน้อยและยังจะต้องมาเป็นกลุ่มที่จะมาให้ข้อมูลในการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพด้วย จะทำให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำจากการตอบแบบประเมินความสามารถในการแนะแนวอาชีพ จากขั้นตอนแรกของการได้มาซึ่งแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่แนะแนวของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมทั้งหมด จำนวน 80 คน แล้วนำมาพิจารณาแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ที่มีความสมบูรณ์ซึ่งมีจำนวน 50 ฉบับ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 62.5

นิยามศัพท์

1. การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ หมายถึง การกำหนดเครื่องมือ หรือมาตรการที่ใช้ ในการวัดสมรรถนะของนักแนะแนว ให้แสดงผลหรือพฤติกรรมออกมาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 10 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความสามารถ หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการแนะแนว เกี่ยวกับความรู้ ความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพ และจัดทำแหล่งการส่งต่อผู้มารับบริการให้ทันสมัย

1.2 ด้านการแนะแนวทางการศึกษา หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการแนะแนวทางการศึกษา เกี่ยวกับการระบุศักยภาพหรือความสามารถของตนเอง และช่วยผู้เรียนในกระบวนการตัดสินใจ

1.3 ด้านการพัฒนาอาชีพ หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการพัฒนาอาชีพ เกี่ยวกับการวางแผน ออกแบบและลงมือวางแผนพัฒนาการทางอาชีพระยะยาว และใช้ทักษะการพัฒนาแหล่งข้อมูลด้านอาชีพกับกลุ่มคนเฉพาะกลุ่ม

1.4 ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับความเข้าใจปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล และความสามารถใช้เทคนิคการให้การแนะแนวอาชีพเป็นรายบุคคลได้

1.5 ด้านการจัดการข้อมูล หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการจัดการข้อมูล เกี่ยวกับความรู้และความสามารถในการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับกฎ กติกา การศึกษา การฝึกอบรม และงานในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับสากล และมีความรู้ในตลาดแรงงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน

1.6 ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษาและการประสานงานกับครูแนะแนว นักฝึกอบรม นักสังคมสงเคราะห์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการ สามารถแปรผลอธิบายแนวคิดและข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านงานวิจัยและการประเมินผล หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในงานวิจัยและการประเมินผล เกี่ยวกับการส่งเสริมงานวิจัยด้านการแนะแนวอาชีพ และการนำเสนอผลงานวิจัยและผลพลอยได้ที่ได้รับ

1.8 ด้านความสามารถในการใช้โปรแกรมและการจัดการให้บริการ หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการใช้โปรแกรมและการจัดการให้บริการ เกี่ยวกับความรู้และความสามารถในการใช้โปรแกรมและการจัดการให้บริการเกี่ยวกับการระบุกลุ่มเป้าหมายได้ และความสามารถในการตรวจสอบประเมินความต้องการได้

1.9 ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน เกี่ยวกับความรู้และความสามารถในการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชนเกี่ยวกับทักษะในการพัฒนาสัมพันธภาพกับพันธมิตรหลักในชุมชน และการจัดประเมินความต้องการทางด้านอาชีพให้กับชุมชนได้

1.10 ด้านการจัดหางาน หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการจัดหางาน เกี่ยวกับการเป็นผู้แนะนำผู้รับบริการสำหรับกลยุทธ์การหางานได้ และใช้อินเตอร์เน็ตในกระบวนการหางาน

2. เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ หมายถึง บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวกับการแนะแนว ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

3. คุณภาพของแบบประเมิน หมายถึง การวัดผลและประเมินผลจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) ความเป็นปรนัย (Objectivity) และอำนาจจำแนก (Discrimination) ลักษณะสำคัญของเครื่องมือวัดผลมีดังนี้

3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ความถูกต้องแม่นยำในการวัดของเครื่องมือซึ่งทำให้ผลที่ได้จากการวัดตรงตามที่ต้องการหรือจุดประสงค์

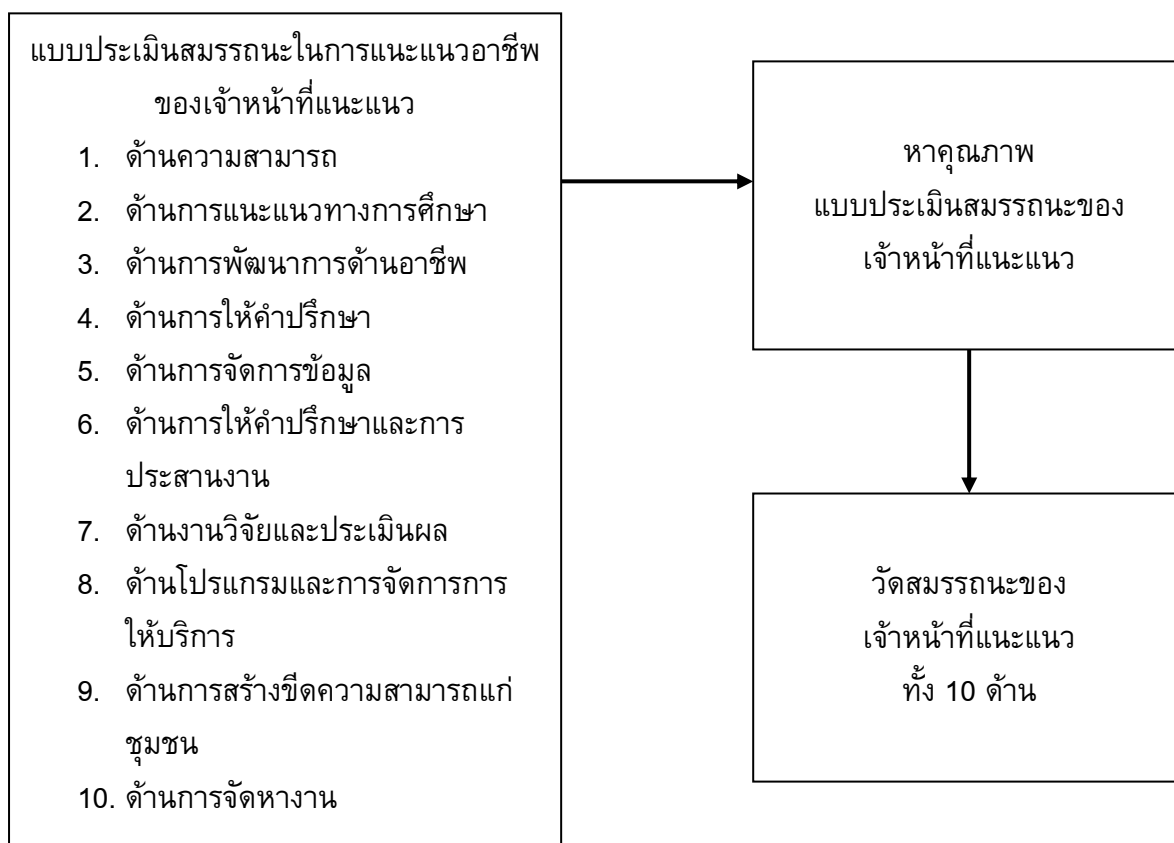
3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่จะให้ผลการวัดอย่างคงเส้นคงวา (Consistency) แม้จะวัดหลายๆ ครั้งก็จะให้ผลการวัดที่สอดคล้องกัน

3.3 ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่คำถามหรือสิ่งเร้าต้องมีความชัดเจน ผู้เรียนต้องเข้าใจตรงกัน การตรวจให้คะแนนต้องมีกฎเกณฑ์แน่นอน แม้จะใช้ผู้วัดหลายคน ให้คะแนนก็จะได้ผลตรงกัน

3.4 อำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่จะสามารถจำแนกผู้เรียนได้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวคือ จำแนกได้ว่า ใครเก่ง ปานกลาง อ่อน ใครรอบรู้ ไม่รอบรู้ เป็นต้น เครื่องมือวัดที่มีคุณลักษณะดังกล่าวถ้าเป็นแบบทดสอบก็ต้องประกอบด้วยข้อสอบที่มีความยากง่ายหลายระดับ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพ
 - 1.1 ความหมายการแนะแนวอาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญการแนะแนวอาชีพ
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพ
 - 1.4 ทฤษฎีพัฒนาอาชีพ
 - 1.5 สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ
 - 1.6 การจัดบริการแนะแนวอาชีพ
 - 1.7 ประโยชน์ของการแนะแนว
 - 1.8 การแนะแนวอาชีพในประเทศไทย
2. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับกรมการจัดหางาน
 - 2.1 ความเป็นมาของกรมการจัดหางาน
 - 2.2 วิสัยทัศน์ของกรมการจัดหางาน
 - 2.3 บทบาทและหน้าที่ของกรมการจัดหางาน
 - 2.4 การประเมินตนเองต่อการเลือกอาชีพ
 - 2.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานในประเทศไทย
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน
 - 3.1 ความหมายของการประเมิน
 - 3.2 ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาแบบประเมิน
 - 3.3 ลักษณะของแบบประเมินที่ดี
 - 3.4 การหาคุณภาพของแบบทดสอบและเกณฑ์ปกติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพ

1.1 ความหมายการแนะแนวอาชีพ

คำว่า แนะแนว ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Guidance ซึ่งนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเอง รวมทั้งเข้าใจสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว รู้จักคิดและใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การแนะแนวจัดเป็นกิจกรรมและกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้รับบริการแนะแนวสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการที่เหมาะสมได้ด้วยตนเอง ปัญหาและความต้องการดังกล่าว อาจจะเป็นเรื่องของการศึกษา ซึ่งเรียกว่า การแนะแนวการศึกษา หรือเรื่องของอาชีพ ซึ่งเรียกว่า การแนะแนวอาชีพ และเรื่องอื่นๆ ในชีวิต ซึ่งอาจจะเรียกว่าการแนะแนวชีวิต เป็นต้น การแนะแนวอาชีพยังเป็นกระบวนการของการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเอง เพราะการเข้าใจตนเองนั้น จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต การรู้จักและเข้าใจตนเองจะช่วยให้ในการตัดสินใจเลือกการประกอบอาชีพหรือรู้จักปฏิบัติตัวเพื่อจะอยู่ในสังคม และรู้จักดำเนินชีวิตของตนให้ดีและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ศิริวัฒน์ (2540: 25) ได้กล่าวถึง การแนะแนวว่าเป็นกระบวนการที่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการช่วยให้รู้จักและเข้าใจตนเอง และช่วยให้ได้ใช้ความสามารถ ความสนใจและคุณลักษณะอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคมได้อย่างเต็มที่

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 1) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่า เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสม ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ทางพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนว ให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพ และการมีงานทำ

การแนะแนวอาชีพ (Career Guidance) ได้มี ผู้ให้ความหมายของการแนะแนวอาชีพไว้หลายท่าน ดังนี้

การแนะแนวอาชีพ Career Guidance คือ กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสอนกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน การจัดงานวันอาชีพ วันนัดพบแรงงาน หรือสัมมนาการวางแผนเป้าหมายอาชีพในหน่วยงาน หรือองค์การตลอดจนการให้บริการปรึกษาทางอาชีพ รวมทั้งโครงการทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทุกรูปแบบ (อรอนงค์ ธัญญะวัน, 2539: 35)

การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเอง และได้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพเพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่เลือกนั้น สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและประเทศชาติ (Super อังโนสำเนา ขจรศิลป์, 2529 : 8)

การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) คือ กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพให้มีความมั่นคงในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน (Prof. Takeshi Senzaki อ้างในคู่มือแนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางาน, 2539 : 3)

การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) คือ การเลือกอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ และการที่จะประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้า (Frank Rarsons อ้างในคู่มือการแนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางาน , 2539: 3)

จากความหมายของการแนะแนวอาชีพที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถนำตนเองได้ เป็นต้นว่า การตัดสินใจว่าจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพอะไร หรือแก้ปัญหาอย่างไรเมื่อเจอกับสถานการณ์ต่างๆ รู้จักข้อมูลทางอาชีพ สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม รู้จักวางแผนในการเตรียมตัวเข้าสู่โลกของอาชีพ เข้ากับอาชีพของตนสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคมได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้มีความสำเร็จในอาชีพที่ตนเลือกซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาตนเองและสังคมไปจนถึงประเทศชาติอีกด้วย ดังนั้นการแนะแนวอาชีพจึงเป็นสำหรับนักแนะแนว

1.2 ความสำคัญการแนะแนวอาชีพ

การเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคลย่อมมีความสำคัญ คนที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตน ย่อมก่อให้เกิดความเพลิดเพลินและเกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้นการเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอีกประการหนึ่ง โดยการแนะแนวอาชีพมีหลักการสำคัญว่า หากบุคคลใดได้ศึกษาหรือทำงานที่ตรงกับความถนัด ความสนใจ และอุปนิสัยใจคอแล้ว บุคคลย่อมมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานในสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่ถนัด หรือไม่เหมาะสมกับอุปนิสัยของตน ดังนั้น ในการแนะแนวอาชีพ จึงต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 การแนะแนวอาชีพ เป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถ และมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ในการผลิตงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และทำให้บุคคลนั้นเกิดความสุขจากความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องโดยมีขั้นตอนตั้งแต่การช่วยบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) รู้จักตนเองว่าตนมีความถนัด มีความสนใจ มีความสามารถ บุคลิกภาพเป็นเช่นไรจะได้เลือกงานได้ถูกต้อง
- 2) รู้จักข้อมูลทางอาชีพอย่างกว้างขวางและแจ่มแจ้งว่า อาชีพต่างๆ มีลักษณะอย่างไร ต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง และมีทัศนคติที่ดีต่อสัมมาชีพ

3) รู้จักตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตน โดยพิจารณาโอกาส ความเป็นไปได้ทั้งด้านคุณสมบัติของตนเองและความต้องการด้านกำลังคนในอาชีพนั้นๆ

4) ได้มีโอกาสศึกษา ฝึกฝน อบรม หรือได้สัมผัสอาชีพนั้น ๆ ตามความเหมาะสมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ทันที หรือในบางกรณี เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานและเพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับการประกอบอาชีพของตนในอนาคต โดยมีการศึกษาฝึกฝนเพิ่มเติม

5) การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย การจัดการแนะแนวอาชีพในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายในสถานศึกษานั้น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความร่วมมือของชุมชนในท้องถิ่นที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานนั้นตั้งอยู่ จึงจะทำให้งานแนะแนวอาชีพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลครอบคลุมในทุกด้าน

6) การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดหลักในเรื่องของการให้บุคคลเป็นผู้กำหนดชีวิตของตน

7) มีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งจะเป็นอาชีพอิสระหรืออาชีพรับจ้างแล้วแต่กรณี

8) ได้รับการดูแลและติดตามผล หลังจากที่ย้ายการศึกษาออกไป ประกอบอาชีพแล้ว ว่าบุคคลนั้นๆ มีความสามารถเหมาะสมกับงานเพียงใด สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้หรือไม่ ได้ทำงานตรงตามรู้ความสามารถหรือไม่เพียงใด ควรมีการแก้ไขหรือปรับปรุงในด้านใดบ้าง ทั้งนี้ ควรมีโครงการต่อเนื่องในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถระหว่างปฏิบัติงาน (In Service Training)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การแนะแนวอาชีพมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อมนุษย์ เพราะการที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใดก็ตาม บุคคลนั้นควรจะได้รับการช่วยเหลือให้มีความเข้าใจในเรื่องอาชีพนั้นๆ อย่างเพียงพอ ในสังคมของเรามีอาชีพ มากมายหลายสาขาอาชีพ เช่น อาชีพนักแสดง นักธุรกิจ และนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น อาชีพแต่ละอาชีพก็มีความแตกต่างกันมาก อาชีพบางอย่างก็อาจเหมาะสมกับบุคลิกภาพคนหนึ่ง การเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคล จึงมีความสำคัญมาก คนที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตน ย่อมก่อให้เกิดความเพลิดเพลินและเกิดความสุขในการทำงานและยังมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาก ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาประกอบอาชีพภายหลังจากการศึกษาเป็นเวลาช้านาน ซึ่งการที่จะต้องอดทนต่อกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่ายเป็นระยะเวลานานแสนนาน เช่นนี้ จึงทำให้ชีวิตของคนไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัด นอกจากมีโอกาประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยแล้วยังเป็นการทรมานชีวิตอย่างหนึ่งอีกด้วย

1.3 ความมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพ

พจนม ลิ้มอารีย์ (2533 : 8-9) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้มองเห็นความสำคัญของงานอาชีพ
2. เพื่อช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ
3. เพื่อช่วยให้ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งต่างๆ เช่น ความถนัด ความสนใจ

บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา สภาพร่างกาย ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

4. เพื่อให้ข้อสนเทศเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจ
5. เพื่อช่วยให้รู้จักวิธีการแสวงหางาน วิธีการสมัครงาน และวิธีปรับตัวให้เข้ากับ

งาน

6. เพื่อช่วยให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริตทุกอาชีพ นอกจากนี้ อูซา

เจริญไวย (2531 : 13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพ ไว้ดังนี้

1) ช่วยให้ผู้คลุ้จักหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับอาชีพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยตัดสินใจเลือกอาชีพ

2) ช่วยให้ผู้คลุ้ค้นหาความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะตัวของ เขา ได้อย่างถูกต้องซึ่งจะช่วยให้เลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและตามความสนใจ หรือถ้ายังไม่สนใจ ก็จะได้ช่วยกระตุ้นให้เขาเริ่มสนใจ อีกทั้งช่วยพิจารณาสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับอาชีพมากขึ้น

3) ส่งเสริมให้ผู้คลุ้มีโอกาสหาประสบการณ์ต่างๆ มากขึ้น ซึ่งทำให้ได้พิจารณา ความสนใจต่ออาชีพมากขึ้น

4) ช่วยให้ผู้คลุ้ได้พัฒนาความคิดและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

5) ช่วยให้ผู้คลุ้สามารถค้นหาวิธีการวิเคราะห์ข้อสนเทศทางอาชีพให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

6) ช่วยให้ผู้คลุ้ที่มีความผิดปกติทั้งหลายมีโอกาสได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ

7) ช่วยให้ผู้คลุ้เกิดการปรับตัวที่ดีในขณะที่ทำงาน ทำให้ได้รับความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น สรุปได้ว่า คือ เพื่อช่วยให้ผู้คลุ้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับงานอาชีพ จนประสบความสำเร็จและมีความสุขในงานอาชีพของตน

อาจสรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพ เพื่อมุ่งหวังค้นหาความสามารถของตนเอง ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าตนเองนั้นเหมาะสมกับอาชีพใด และสามารถเลือกแนวทางการศึกษาต่อได้เหมาะสมและตรงกับอาชีพที่ตนสนใจ เพื่อช่วยให้ผู้คลุ้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ มองเห็นความสำคัญของงานอาชีพ ซึ่งจะทำให้แต่ละคนประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นที่พึงของตนเองได้และไม่เป็นภาระของสังคม มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริตทุกอาชีพ

1.4 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ

โดแนลด์ อี ซูเปอร์ (Donald E Super Cited in E. L. Tolbert) ได้ตั้งทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) ขึ้นในปี 1953 โดยมีหลักซึ่งเป็นเหตุผลพื้นฐานสำหรับงานวิจัยและทฤษฎีของเขา 10 ประการดังนี้คือ

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. บุคคลที่มีความสามารถหลายๆด้าน จะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ
3. อาชีพแต่ละอาชีพต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ
4. ความชอบและความสามารถในอาชีพ ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่และอัตมโนทัศน์ (Self – Concept) จะเปลี่ยนไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน
5. กระบวนการเลือกอาชีพนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพ ได้แก่ ช่วงเวลาของการพัฒนาความรู้สึนึกคิดที่มีต่อตนเอง การพัฒนาความสามารถและความสนใจ (Growth Stage) ช่วงเวลาของการสำรวจตัวเองและสำรวจอาชีพ (Exploration Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลประกอบอาชีพถาวร (Establishment Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Maintenance Stage) และช่วงเวลาที่ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลเสื่อมลง (Decline Stage)
6. แบบฉบับอาชีพ (Career Pattern) ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ ปัญญา บุคลิกภาพ และโอกาสที่บุคคลที่ได้รับ
7. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทาง โดยช่วยให้เกิดวุฒิภาวะทางความสามารถและความสนใจ รวมทั้งช่วยให้ได้ทดลองฝึกงานตามโอกาสอันควรและได้มีโอกาสพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วย
8. กระบวนการพัฒนาอาชีพเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอัตมโนทัศน์ทำให้บุคคลรู้จักตนเองในเรื่องความสนใจ ความถนัดความสามารถ อันทำให้รู้จักประสมประสานกันระหว่างความสามารถของตนเองกับโอกาสที่จะเป็นไปได้จริง
9. การพัฒนาอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมระหว่างอัตมโนทัศน์และความเป็นจริง ซึ่งอาจเรียนรู้จากการแสดงบทบาทไม่ว่าจะเป็นบทบาทตามความพอใจหรือกิจกรรมที่เป็นจริง เช่น ในโรงเรียน ชุมชน งานชั่วคราวหรืองานประจำ

10. ความพอใจในอาชีพและความพอใจในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่ความสนใจ บุคลิกภาพและคุณค่าของบุคคลนั้นเหมาะสมกับงาน บุคคลจะพึงพอใจในงานถ้างานนั้นไปกันได้กับ วิธีชีวิต ความสามารถ และการได้แสดงบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ

1.5 สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ

1. ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ มีความหมายตามพจนานุกรมว่าความสามารถหรือไมรรถนะ ในภาษาอังกฤษ มีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” (รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. 2548 : ออนไลน์)

แพร์รี (Parry” 1996 : 48 – 56) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ องค์ประกอบ (cluster) ของ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attotidex) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับ ผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ

दनัย เทียนพุ่ม (2546 : 21) กล่าวว่า ความสามารถ (Competency) คือ การบูรณาการ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณลักษณะส่วนบุคคล มาใช้ให้มีที่สุดในบทบาทนั้น ๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด (Superior Performance) หรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด”

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546 : 33) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ระดับของความสามารถในการ ปรับใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิด คุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่อัน ประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ เจตคติส่วนบุคคล ที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ประสบ ความสำเร็จ

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานจังหวัดสงขลา (2549 : ออนไลน์) ได้สรุปว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กรดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

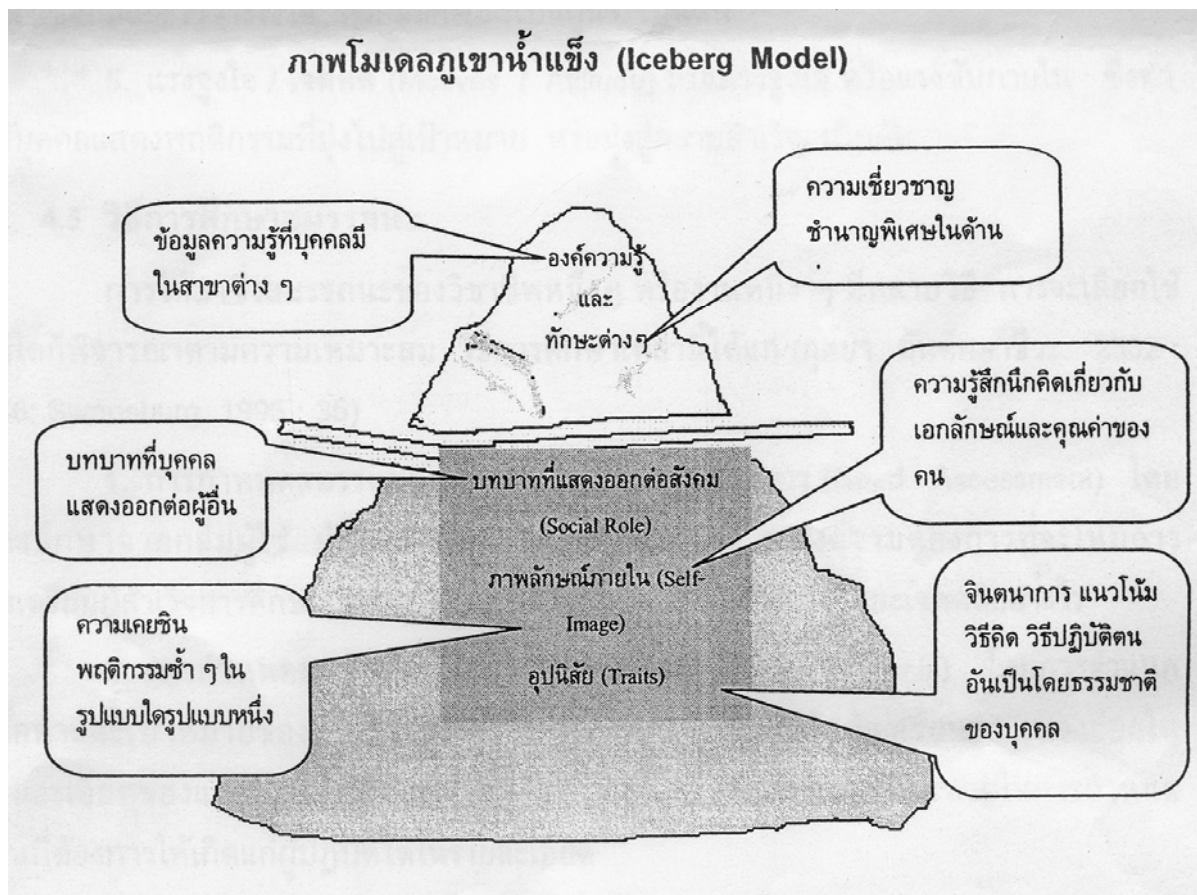
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะ ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

3 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

ศาสตราจารย์ Devid McClelland (1973 : 1 – 14). นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้สึกละในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก้ปัญหาระบบการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) อีกทั้งยังได้เก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด นอกจากนี้บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาว์ปัญญา และใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายในและบทบาทที่

แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

5. วิธีการศึกษาสมรรถนะ

การได้มาซึ่งสมรรถนะของวิชาชีพหนึ่ง ๆ หรืองานหนึ่ง ๆ มีหลายวิธี การจะเลือกใช้วิธีใดก็พิจารณาตามความเหมาะสม วิธีการศึกษาเหล่านี้ได้แก่ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2532 : 146; Swansburg” 1995 : 35)

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Need Analysis) โดยการศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้ นักการศึกษา และนโยบายต่าง ๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานใด มีความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างไร

2. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้และแจกย่อยในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยมากที่สุด การวิเคราะห์งานจะช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติได้ในรายละเอียด

3. การวิเคราะห์กิจกรรมของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติในงานประจำจากการสังเกตโดยใช้ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

4. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis) หมายถึง การกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ปกติ ด้วยการจำแนกเนื้อหาของงานออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

5. การให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) การให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักการปฏิบัติวิชาชีพว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้นต้องมีความรู้เรื่องใดบ้าง มีทักษะที่ต้องการและต้องมีเจตคติทางวิชาชีพอะไรบ้าง

6. การศึกษาสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

7. การศึกษาสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักการทฤษฎีและตำรา

6. สมรรถนะการให้คำปรึกษาครอบครัว

ซู อารีคอนโด และแม็คเดวิส (Sue, Arredonda and McDavis. 1992 : 64 - 88) กล่าวว่า สมรรถนะในการให้คำปรึกษาพหุวัฒนธรรม ที่จะทำให้ผู้คำปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาได้มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การตระหนักรู้ถึงทัศนคติของผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ
2. ทักษะการให้คำปรึกษากับกลุ่มคนหลากหลายวัฒนธรรม
3. ความรู้เกี่ยวกับโลกวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปของผู้รับคำปรึกษา

คาร์มีเออร์ และฮัดนีย์ (Carmier and Hackney. 1993 : 10 – 16) กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ควรมีสมรรถนะด้านความรู้ มีข้อมูลที่จำเป็นในการช่วยเหลือ และมีทักษะในการให้คำปรึกษา มีความสามารถประสานองค์ความรู้ บุคลิกภาพส่วนตัวและสมรรถนะทางด้านทักษะในการให้คำปรึกษาเข้าด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้รับคำปรึกษาได้

อาเธอร์ และคนอื่น ๆ (Arthur, et al. 2001 : 30 – 48) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะในการให้คำปรึกษาพหุวัฒนธรรมของผู้ให้คำปรึกษา พบว่า สมรรถนะในการให้คำปรึกษาพหุวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวกับให้คำปรึกษา ความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา ทักษะในการให้คำปรึกษาพหุวัฒนธรรม และการมีสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา

ไบเดล (Bidell. 2005 : 267) ศึกษาแบบวัดสมรรถนะผู้ให้คำปรึกษาในการให้คำปรึกษาแก่กลุ่มที่มีความเปราะบางทางเพศ ได้แก่ กลุ่มเกย์ เลสเบียน และกลุ่มรักร่วมเพศเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดสมรรถนะผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยการวัดสมรรถนะใน 3 องค์ประกอบ คือ ทัศนคติ ทักษะ และความรู้ ผลการศึกษาพบว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรง .90 ความเชื่อมั่น .88 สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดสมรรถนะผู้ให้คำปรึกษาแก่กลุ่มเปราะบางทางเพศได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมา เกี่ยวกับสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรประสานองค์ความรู้ บุคลิกภาพส่วนตัวและสมรรถนะทางด้านทักษะ ซึ่งก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

1.6 การจัดบริการแนะแนวอาชีพ

การจัดบริการแนะแนวอาชีพเป็นบริการที่มีประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมาก โดยสามารถทำให้มองเห็นปัญหา แล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง ยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง เกิดความพยายามที่จะช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด รู้จักตั้งเป้าหมายของชีวิต และรู้จักการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สถิต วงศ์สวรรค์ (2544 : 45-48) ได้สรุป หลักการจัดบริการแนะแนวประกอบด้วย 5 งานหลักดังนี้

1. งานศึกษารวบรวมข้อมูล เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียน เพื่อประโยชน์ในการทำ ความ รู้จักและช่วยเหลือผู้เรียนต่อไป นอกจากนี้บริการรวบรวมข้อมูลจะครอบคลุมไปถึงการสำรวจความต้องการตลาดแรงงาน ข้อมูลด้าน การศึกษาและอาชีพสำหรับการเผยแพร่ให้แก่ผู้เรียน

2. งานสารสนเทศ เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัว สังคมและภาวะตลาดแรงงานและการพัฒนาบุคลิกภาพแก่ผู้เรียน เพื่อประโยชน์ใน การนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม กับตนเองมากที่สุด

3. งานให้คำปรึกษา เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการแก้ปัญหา โดยมี จุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง สามารถเลือกและตัดสินใจได้ อย่างถูกต้อง งานนี้จะได้ผลดีหากผู้เรียนมีความเชื่อถือไว้วางใจและศรัทธาในตัวครูผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับความรู้และบุคลิกภาพของครูผู้ให้คำปรึกษาเป็นสำคัญ

4. งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์ การฝึกฝนทั้งทางด้านการศึกษาและอาชีพ ให้เหมาะสมถูกต้องตรงกับ ความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเอง

5. งานติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามผลของผู้เรียนที่สำเร็จจาก สถานศึกษาไปแล้วและที่กำลังเรียนอยู่ เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนสามารถดำเนินการหรือปฏิบัติตาม แนวทางที่วางแผน หรือตามที่ได้รับ การช่วยเหลือจากงานแนะแนวว่า ประสบผลสำเร็จหรือมีปัญหา ใดๆ รวมทั้งติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของงานแนะแนว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงบริการ แนะแนวอาชีพและจัดหางานของให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การดำเนินงานแนะแนวทั้ง 5 ดังกล่าวข้างต้น จะต้องครอบคลุมการแนะแนว ด้าน การศึกษาอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของ กิจกรรมที่จะจัดขึ้นในแต่ละงาน

พล แสงสว่าง (2545 : 47) ได้สรุปเกี่ยวกับการดำเนินการจัดบริการแนะแนวอาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานแนะแนวอาชีพนั้นต้องมีขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ตนเอง การทดสอบ การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลต่างๆ การทดลองงาน การติดตามผล การประเมินผล และการวิจัยเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

2. การดำเนินงานแนะแนวอาชีพต้องใช้กิจกรรมเป็นสื่อ เพราะจะทำให้ น่าสนใจ และเป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าการชี้แจงบรรยายธรรมดา

3. ต้องมีการส่งเสริมการหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่ชั้นเล็ก ๆ เพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี ควรให้เด็กหาข้อมูลด้วยตนเองดีกว่าครูป้อนให้
4. ข้อเท็จจริงของการแนะแนวอาชีพคือ ขอบเขตของความสามารถของบุคคลมีความยืดหยุ่น ซึ่งทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ ประกอบอาชีพได้หลายอาชีพในกลุ่มเดียวกันที่ต้องใช้ความสามารถใกล้เคียงกันหรือระดับเดียวกัน
5. การจัดการแนะแนวอาชีพนั้นต้องทำให้สอดคล้องกับภูมิประเทศ ภูมิอากาศของประเทศนั้นๆ

อาภา ถนัดช่วง (2541 : 16 อ้างอิงจาก สำเนาฯ ขจรศิลป์. 2530 : 21 – 24)

ได้ศึกษา การจัดการแนะแนวอาชีพในสถาบันการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออุดมศึกษา พบว่า ผู้ดำเนินการจัดการหรือผู้รับผิดชอบจำเป็นต้องมีหลักการสำคัญที่ควรยึดถือเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพดังนี้

1. การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องการที่บุคคลจะเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการคือ

- 1.1 การที่บุคคลรู้จักตนเองในด้านต่างๆ เช่น ในด้านเกี่ยวกับความสนใจในอาชีพ ความสามารถ ความถนัด และค่านิยม เป็นต้น

- 1.2 บุคคลต้องมีความรู้เกี่ยวกับโลกของงาน คือรู้ว่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่มีอาชีพอะไรบ้าง บุคคลจะต้องมีความรู้อย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ ที่ตนสนใจ และนอกจากนั้นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานด้วย

- 1.3 บุคคลจะต้องมีระดับวุฒิภาวะที่สูงพอสามารถวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์อาชีพได้อย่างดี และสามารถพิจารณาญาณตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ตนเอง และการวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

2. การจัดบริการแนะแนวอาชีพนั้นผู้ให้บริการจำเป็นต้องเข้าใจผู้รับบริการ และต้องให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นการจัดบริการแนะแนวอาชีพจำเป็นต้องมีแบบทดสอบและแบบสำรวจชนิดต่างๆ ที่มีคุณภาพไว้ใช้ทดสอบหรือสำรวจบุคลิกภาพของผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ทราบและเข้าใจตนเองมากขึ้น การรู้จักตนเองอย่างดีพอจะทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

3. การจัดบริการแนะแนวอาชีพจำเป็นต้องมีข้อมูลทางด้านการศึกษาและอาชีพที่ทันต่อเหตุการณ์ที่มีปริมาณและความถูกต้องอย่างดี ได้แก่ ลักษณะของอาชีพต่างๆ แนวโน้มและความต้องการคนในอาชีพต่างๆ ในตลาดแรงงาน ตลอดจนปริมาณที่ต้องการงานทำในสาขาอาชีพต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้จัดบริการแนะแนวอาชีพจำเป็นต้องมีห้องสมุดอาชีพที่มีคุณภาพไว้บริการผู้ที่ต้องการทราบข้อมูลด้านการศึกษาและอาชีพด้วย

4. การแนะแนวอาชีพส่งเสริมให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อนอง โดยการยึดหลักที่ว่าบุคคลมีความสามารถในการใช้วิจารณญาณเพื่อตัดสินใจด้วยตัวเองได้ ถ้าได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสม ผู้รับบริการโดยเฉพาะนิสิตนักศึกษาเป็นจำนวนมากที่มีความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพแต่ยังขาดข้อมูลด้านอาชีพ เมื่อได้รับข้อมูลด้านอาชีพโดยละเอียดแล้วก็สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้ด้วยตนเอง

5. การตัดสินใจเลือกอาชีพควรมีความยืดหยุ่น เนื่องจากการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาเลือกหลายปี ดังนั้นในช่วงเวลาดังกล่าวสภาพการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับตลาดแรงงาน อาจเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนั้นบุคคลยังมีความสามารถที่จะประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมได้มากกว่าหนึ่งอย่าง การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลจึงต้องมีความยืดหยุ่น เพราะเมื่อบุคคลตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งแล้ว อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ถ้าสภาพการต่าง ๆ ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป

6. การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพเป็นสิ่งจำเป็น เพราะบุคคลจะต้องเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่ได้รับเลือกแล้วจึงจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพเป็นการพัฒนาบุคคลทางด้านวิชาชีพ สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ เจ้าหน้าที่แนะแนวและอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการจะต้องช่วยให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาวิชาการแขนงต่าง ๆ ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อช่วยให้นิสิตนักศึกษาเป็นคนที่สมบูรณ์และมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

7. การแนะแนวอาชีพเป็นงานของบุคคลทุกฝ่ายในสถาบันการศึกษา เนื่องจากบริการแนะแนวอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของสถาบัน ดังนั้นบุคคลทุกฝ่ายในสถาบันอุดมศึกษาควรมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวอาชีพของสถาบัน ผู้บริการทั้งฝ่ายกิจการนักศึกษาและฝ่ายวิชาการจะต้องร่วมมือกันวางแผนและดำเนินการให้ระบบการแนะแนวอาชีพมีประสิทธิภาพ ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษากับคณะวิชาการต่าง ๆ จะต้องมีการประสานงานและมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่แนะแนวและอาจารย์ที่ปรึกษาได้ร่วมมือกันช่วยนิสิตนักศึกษาในการเลือกอาชีพและเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ หน่วยงานอื่น ๆ ของสถาบันก็มีความสำคัญในการช่วยส่งเสริมสนับสนุนแนะแนวอาชีพของสถาบันในด้านการติดต่อประสานงาน การจัดสรรงบประมาณของโครงการแนะแนวอาชีพจึงอาจกล่าวได้ว่าโครงการแนะแนวอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อนิสิตนักศึกษาทั้งหมดได้ก็ด้วยความร่วมมืออย่างจริงจังของบุคลากรทุกฝ่ายของสถาบัน

8. ควรจัดบริการแนะแนวอาชีพให้มีความสมบูรณ์ บริการแนะแนวอาชีพจะมีประสิทธิภาพได้ก็จะต้องมีบริการและกระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- บริการสนเทศเกี่ยวกับอาชีพ
- มีบริการทดสอบ
- มีบริการให้คำปรึกษาทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

- มีการเก็บรวบรวมระเบียบสะสมของนิสิตนักศึกษา
- มีกระบวนการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ
- มีบริการจัดหางานให้นิสิตนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา
- มีการติดต่อประเมินผลศิษย์เก่า

9. ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกสถาบัน การบริการแนะแนวอาชีพของสถาบันมีความจำเป็นต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ระหว่างบริการแนะแนวอาชีพของสถาบันอื่น ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมแรงงาน บริษัทห้างร้าน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551 : ออนไลน์ อ้างอิงใน สำเนาฯ ขจรศิลป์. 2530 : 3 – 5) ได้กล่าวว่า การบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันการศึกษานั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุผลดังนี้

1. เกี่ยวกับนิสิตนักศึกษา นิสิตนักศึกษาบางคนเมื่อสมัยเป็นนักเรียนยังไม่มีสมาธิสนใจตนเองดีพอด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น อาจตัดสินใจเลือกสาขาวิชาเรียนโดยไม่มีสมาธิสนใจตนเองและไม่เข้าใจอาชีพดีพอ เมื่อเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแล้วก็อาจจะไม่ชอบสาขาวิชาดังกล่าว นิสิตนักศึกษาบางคนอาจจะเลือกสาขาวิชาเอกตามเพื่อน หรือบางคนเลือกสาขาวิชาที่เป็นการเตรียมตัวไปประกอบอาชีพเช่นเดียวกับบิดาหรือมารดา นิสิตนักศึกษาบางคนอาจเลือกสาขาวิชาในตอนที่ยังมีวุฒิภาวะไม่สูงพอ จึงขาดความเข้าใจตนเองและอาชีพ ด้วยปัญหาและเหตุผลนี้จึงมีความจำเป็นต้องมีการแนะแนวอาชีพ เพื่อช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้ย้ายไปเรียนในสาขาวิชาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง

2. เกี่ยวกับข้อมูลด้านตลาดแรงงานเนื่องจากตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงทำให้อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแต่ละสาขาวิชาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอการที่นิสิตนักศึกษาต้องใช้เวลาเรียนอีก 4 – 5 ปี ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งในระหว่างนั้นภาวการณ์ของตลาดแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ ความต้องการในตลาดแรงงานของสาขาวิชาที่นิสิตนักศึกษาอาจลดน้อยลง ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั้นมาก นิสิตนักศึกษาจึงไม่สามารถหางานทำได้ การแนะแนวอาชีพจึงมีส่วนช่วยให้นิสิตนักศึกษาให้ทราบปัญหาดังกล่าว และช่วยนิสิตนักศึกษาปรับแผนการเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

3. เกี่ยวกับนักศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา จากการศึกษาภาวการณ์ทำงานของบัณฑิตซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้ทำการศึกษาเป็นประจำทุกปีพบว่า ประมาณร้อยละ 93 ของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาต้องการประกอบอาชีพและประสบปัญหาในการทำงาน ปัญหาที่สำคัญคือ การไม่ทราบแหล่งงานและเข้าสอบทำงานไม่ได้ การบริการแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับบริการจัดหางาน (Placement Services) ช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้ทราบแหล่งงาน มีความสามารถและทักษะในการกรอกใบสมัครงาน การสอบข้อเขียนและข้อสัมภาษณ์ การติดต่อกับผู้จ้างงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนของบริการจัดหางาน เป็นการช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษา

สามารถทำงานได้มากขึ้นให้เกิดความผูกพันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับผู้สำเร็จการศึกษา และยังก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงาน องค์กร บริษัท ห้างร้าน อันจะเกิดประโยชน์โดยตรงแก่สถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ ในด้านเงินอุดหนุนการวิจัยทุนการศึกษาส่วนประโยชน์ทางอ้อมคือ การได้ทราบความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทำให้สถาบันอุดมศึกษานำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงแผนการรับนิสิตนักศึกษาและหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การปรับปรุงแผนการศึกษา และหลักดังกล่าวย่อมทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาของสถาบันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ย่อมก่อให้เกิดเกียรติและศักดิ์ศรีของสถาบัน

จากความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวอาชีพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เป็นการบริการในด้านการรวบรวมข้อมูล โดยครอบคลุมถึงการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษาและอาชีพ ให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ ส่วนตัว สังคม ภาวะตลาดแรงงาน ให้บริการด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ บริการในการป้องกันส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ ตลอดจนจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้ที่มารับบริการได้รับประสบการณ์ อีกทั้งบริการฝึกฝนทั้งทางด้านการศึกษาและทักษะอาชีพให้เหมาะสมถูกต้องตรงกับความต้องการ ความถนัดความสนใจ และความสามารถของผู้ที่มารับบริการ และติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้มารับบริการ

1.7 ประโยชน์ของการแนะแนวอาชีพ

การแนะแนวอาชีพมีส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนให้งานการจัดการเลือกอาชีพให้เหมาะสมและประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรร่วมมือ ประสานงานกันอย่างมีระบบ จะทำให้การแนะแนวอาชีพมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถจำแนกประโยชน์ได้ดังนี้

1. รู้จักเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ความต้องการของตนเอง เป็นต้น
2. ให้รู้จักโลกของงานอาชีพ เช่น อาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ ลักษณะงานของอาชีพ คุณสมบัติของบุคคลที่จะประกอบอาชีพ หรืองานย่อยในอาชีพต่าง ๆ ความก้าวหน้ารายได้ ความมั่นคง การฝึกอบรมที่จะเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ
3. ให้รู้จักเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เช่น การเข้ารับการอบรมในอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในอาชีพนั้น ๆ เช่น การซ่อมคอมพิวเตอร์ การแสวงหางาน การสมัครงาน การเข้ารับการสัมภาษณ์ เป็นต้น

รวีวรรณ ชินตระกูล (2539 : 70 - 71) กล่าวถึง ประโยชน์ของการแนะแนวไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การแนะแนวช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเอง เข้าใจสภาพแวดล้อมรอบตัว รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถวางแผนการดำเนินชีวิตได้เหมาะสมทั้งด้านการศึกษา และอาชีพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเผชิญปัญหา และความจริง คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาสูงสุด ซึ่งเป็นจุดประสงค์ของการศึกษา อีกทั้งช่วยให้รู้จักและเข้าใจบุคคลอื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. การแนะแนวช่วยให้บุคคลได้รับรู้ข้อมูลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ ด้านสังคม รู้แนวทางการศึกษาต่อ รู้คุณค่าของการประกอบอาชีพ การสร้าง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พร้อมทั้งมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ไปพร้อมกันอย่างถูกวิธี

3. การแนะแนวช่วยให้นักแนะแนวมีความเข้าใจผู้มารับบริการแนะแนวดีขึ้น ทำให้การบริการแนะแนวได้ผลดีมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนักแนะแนวสามารถรู้เหตุผลแห่งพฤติกรรมและสามารถหาแนวทางลดปัญหาให้ผู้มารับบริการแนะแนวได้น้อยลง

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การแนะแนวอาชีพมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลเกิดความกระฉับกระเฉงในการเลือกอาชีพของตนเองเพื่อให้ตรงกับความถนัด ความสนใจของตนเองให้มากที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอาชีพ และทำประโยชน์ให้กับสังคมได้สูงสุด เพราะการแนะแนวอาชีพในสมัยใหม่นี้หมายถึง กระบวนการชี้แนะเพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ของสังคมได้มีชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงานนั้น สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่ได้ฝึกฝนมา โดยศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ในเรื่องการอาชีพ การติดตามผล การประเมินผล สถานการณ์มีงานทำและการว่างงานของผู้มีการศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการกำหนดเป้าหมายในการรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันการศึกษานั้นๆ ใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียน และใช้ประโยชน์การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในการที่จะช่วยให้บุคคลได้ตัดสินใจในการเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง ซึ่งถือเป็นบทบาทที่สำคัญของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแนะแนวอาชีพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การแนะแนวอาชีพ เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมบุคคลให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดในการรับรู้ในสังคมที่ตนอาศัยอยู่มืออาชีพอะไรบ้าง บุคคลจะต้องมีความรู้ละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ที่ตนสนใจ และนอกจากนั้นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานด้วย ช่วยให้ผู้เข้ารับการแนะแนวได้รู้จักและเข้าใจตนเอง ช่วยให้สังคมและประเทศชาติมีประชากรกลุ่มคนทำงานที่มีคุณภาพไม่เป็นผู้ที่สร้างปัญหาให้แก่สังคม

1.8 การแนะแนวอาชีพในประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทำให้การศึกษาของประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองขึ้นเป็นลำดับ วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาในสมัยนั้น คือ การผลิตบุคลากรเข้ารับราชการ ต่อมาคนไทยจึงนิยมการเป็น เสมียนกันมากจนกระทั่งทางราชการได้มีนโยบายและการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวหลายประการด้วยกัน นโยบายและวิธีการดังกล่าวจึงถือเป็นแนวความคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในประเทศไทยในสมัยนั้น ซึ่งปรากฏเป็นหลักฐานที่ได้จากการบันทึกการประชุมผู้บริหารการศึกษาของประเทศในหนังสือราชการกระทรวงธรรมการ ฉบับวันที่ 5 พุทธศักราช 2544 มีบันทึกการประชุม ผู้บริหารของประเทศลงวันที่ 13 กันยายน 2455 ซึ่งสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงแสดงความเห็นว่า การสอนเด็กนั้นต้องไม่พยายามสอนหนังสืออย่างเดียว ต้องสอนให้คนเป็นงาน ให้มีวิชาทำมาหากิน ให้เลี้ยงตัวเองได้ ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ได้มีการเห็นความสำคัญของการแนะแนวอาชีพบ้างแล้วในยุคนั้น ต่อมากระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดำเนินการเรื่องการแนะแนว โดยเริ่มจัดการแนะแนวพอสรุปได้คือ

ในปี พ.ศ. 2491 ม.ล.ปิ่น มาลากุล ปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดกองการศึกษาประชาชนในกรมวิชาการ โดยมีหน้าที่โฆษณาให้ประชาชนเห็นคุณค่าของการศึกษา แนะนำการศึกษาและอาชีพ จัดทัศนศึกษาให้การศึกษาทางวิทยุและหนังสือพิมพ์

ในปี พ.ศ. 2492 กองการศึกษาประชากรได้จัดพิมพ์ คู่มือแนวทางการศึกษา สำหรับผู้จบ ม.3 , ม.6 และ ม.8

ในปี พ.ศ. 2495 กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการแบ่งงานในกองเผยแพร่การศึกษา กรมวิชาการ เป็น 2 แผนก คือ แผนกเผยแพร่การศึกษา และแผนกแนะนำการศึกษาและอาชีพ

ในปี พ.ศ. 2497 ได้เห็นความสำคัญของงานแนะนำการศึกษาและอาชีพมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายจะสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวให้กว้างขวางขึ้น ได้โอนกองเผยแพร่การศึกษา แผนกแนะนำการศึกษาและอาชีพวิชาการมาเป็นงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนเป็นแผนกแนะแนวการศึกษา และอาชีพ เริ่มบัญญัติคำว่า การแนะแนว (Guidance) การแนะแนวเริ่มแพร่หลายมากขึ้นเป็นลำดับ

ในปี พ.ศ. 2505 กระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ” มีหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ และเป็นพี่เลี้ยงของหน่วยราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ในปี พ.ศ. 2508 กองเผยแพร่การศึกษาได้ตั้งศูนย์ใหญ่ 2 ศูนย์ คือ ศูนย์เผยแพร่และประสานงาน และศูนย์แนะแนว มีหน่วยงานกระจายออกไปรวม 13 หน่วย เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการจัดการบริการแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ และผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยทั่วไป

ในปี พ.ศ. 2520 ได้มีการจัดตั้งสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทยขึ้น โดยมีชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า The Guidance Association of Thailand (GAT) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผู้อยู่ในวิชาชีพการแนะแนวได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น แลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการเป็นศูนย์กลางการวิจัยด้านแนะแนว ส่งเสริมการจัดบริการแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

ในปัจจุบันหน่วยงานที่ถือว่าเป็นผู้รับผิดชอบงานแนะแนว คือ ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ (เดิม คือ กองแนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ ซึ่งได้เคยโอนไปอยู่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) กล่าวคือ เมื่อปี พ.ศ. 2519 กรมวิชาการได้เสนอพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการใหม่ โดยให้ยกฐานะของกองแนะแนวการศึกษาและอาชีพขึ้นเป็น “ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ” มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในด้านการแนะแนวให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ นโยบายและบริการต่าง ๆ และการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน (สำเนาวิ ขจรศิลป์. 2530 : 13) ผลงานของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ ได้แก่ จัดสัปดาห์การแนะแนวการศึกษาและอาชีพแห่งชาติ การจัดรายการวิทยุและโทรทัศน์ และการจัดอบรมครูแนะแนวของโรงเรียนต่างๆ (จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ. 2524 : 7 – 9)

นอกจากงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ก็ได้จัดบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพขึ้นเพื่อช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในงานกิจการนิสิตนักศึกษา ซึ่งคาร์เตอร์ วี กู๊ด (ทองเรียน อมรัชกุล. 2525 : 2 ; อ้างอิงจาก Good V, carter. 1973 : 530) ได้ให้ความเห็นว่า กิจการนิสิตนักศึกษา หมายถึง โปรแกรมเฉพาะอย่างที่จะจัดให้แก่ นิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งนี้ไม่คลุมถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยลักษณะกิจการนิสิตนักศึกษามีลักษณะเป็นการให้คำปรึกษาเสียเป็นส่วนใหญ่ และเกี่ยวข้องกับสวัสดิการทั้งหมดของนิสิต (Total Welfare of Student) เช่น การให้คำปรึกษาทางอาชีพและการศึกษา การให้บริการหอพักและให้งานทำ การจัดองค์การนิสิต เป็นต้น

สำหรับการจัดบริการแนะแนวอาชีพของสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้มีมานานแล้ว แต่การจัดตั้งองค์การเพื่อจัดบริการดังกล่าวในมหาวิทยาลัยนับว่าเป็นสิ่งใหม่อยู่มากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในสมัยป๋วย อึ๊งภากรณ์ เป็นอธิการบดี นับว่าเป็นสถาบันแห่งแรกที่ได้จัดบริการทางด้านนี้ขึ้นโดยได้ตั้งสำนักแนะอาชีพขึ้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2518 ซึ่งต่อมาก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นงานแนะแนวการศึกษา สังกัดกองกิจการนักศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือบัณฑิตที่เรียนสำเร็จแล้ว แต่ยังหางานทำไม่ได้หรือไม่มีความสามารถในการสมัครงาน และให้ความช่วยเหลือนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ให้มีงานพิเศษ ทำตลอดจนช่วยให้ข้อมูลด้านอาชีพ และการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่นักศึกษา (วัชรินทร์ ทรัพย์มี. 2523 : 12) ในปี 2524 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และมหาวิทยาลัยศิลปากรได้จัดให้มีบริการทางด้านนี้ขึ้น (จิรวัดณ์ วีรังกร. 2527: 61; อ้างอิงจาก สำเนาวิ ขจรศิลป์. 2525 : 46)

การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่ได้ดำเนินการกันอยู่ในปัจจุบันก็เป็นการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางด้านอาชีพ อาทิเช่น การเลือกอาชีพ เลือกสถานทำงาน วิธีสมัครงาน โดยจะมาขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาประจำศูนย์ให้คำปรึกษา และแนะแนวของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยนั้น สำหรับบางมหาวิทยาลัยได้แยกบริการจัดหางานให้นิสิตนักศึกษาทำ ทั้งงานพิเศษและงานถาวรมาไว้ที่ฝ่าย กิจกรรมนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย โดยมีลักษณะของขั้นตอนหลักๆ อยู่ 3 ประการ พอสรุปได้ คือ การจัดหางานโดยการรับสมัครบัณฑิตและนักศึกษาเพื่อการเป็นสมาชิกในการหางานทำ โดยติดต่อประสานงานกับนายจ้าง การให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพ นิสิตนักศึกษา เพื่อเตรียมตัวตลาดแรงงานและอาชีพ และการให้บริการด้านข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกวิชาเรียน ให้สอดคล้องกับความถนัดและตลาดแรงงานและกิจกรรมสันทนาการอื่น ๆ ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทยก็ยังไม่ได้ผลเต็มที่ เป็นต้นว่ากิจกรรมแนะแนวอาชีพยังเป็นเพียงการติดประกาศข่าวสารการรับสมัครงานให้นิสิตนักศึกษาได้ทราบ และเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานเท่านั้น โดยมีรูปแบบการจัดยังไม่สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่แท้จริงของการแนะแนวอาชีพ ทั้งนี้เพราะขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังและถูกวิธี

2. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับกรมการจัดหางาน

ความเป็นมาของกรมการจัดหางาน

นับตั้งแต่ พ.ศ.2475 เป็นต้นมารัฐได้เข้ามามีบทบาทในการจัดหางานแก่ประชาชน ได้มีการจัดตั้งสำนักงานกลาง ในจังหวัดพระนครและธนบุรี เพื่อทำหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ ต่อมาในปี พ.ศ.2476 รัฐได้ออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแผนกจัดหางาน ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานจัดหางานของเอกชนและของสำนักงานจัดหางานกลาง ต่อมาในปี พ.ศ. 2508 เมื่อมีการจัดตั้งกรมแรงงานได้โอนงานส่วนนี้ไปสังกัดกรมแรงงาน เป็นกองการจัดหางานแล้ว โอนไปสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันกรมแรงงานได้ยกฐานะเป็นกรมการจัดหางาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 เป็นต้นมา

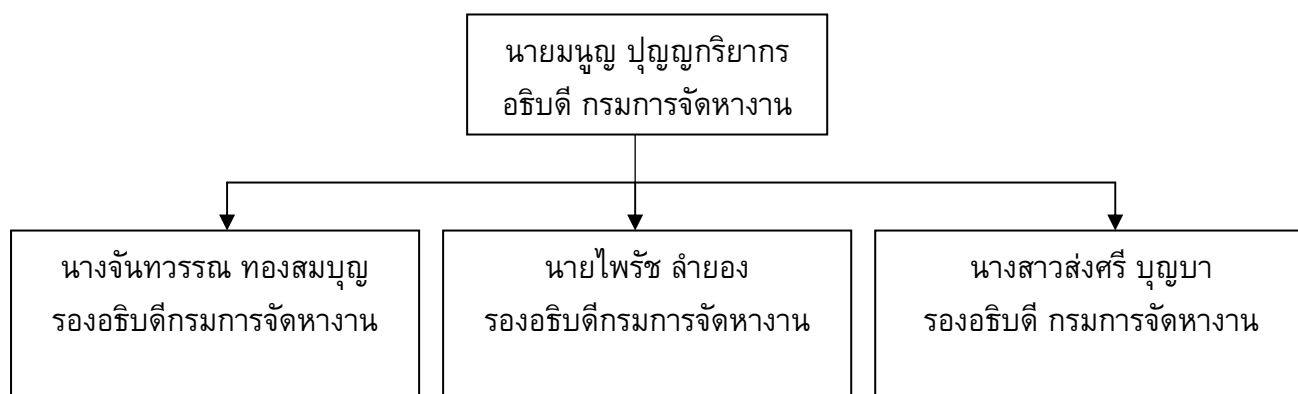
ในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ . ศ . 2545 มีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 3 ตุลาคม 2545 หมวด 15 มาตรา 34 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และ ราชการอื่นตามที่มิใช่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และในมาตรา 35 กำหนดให้มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและ

สำนักงานประกันสังคม ต่อมารัฐบาลได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

วิสัยทัศน์ของกรมการจัดหางาน

วิสัยทัศน์ของกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางานเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ มีการจัดการบริหารทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนภูมิภาค มีสำนักงานจัดหางานจังหวัดรับผิดชอบภารกิจของกรมการจัดหางาน ในท้องที่จังหวัดนั้น ๆ นอกจากนี้กรมการจัดหางานยังได้ขยายการบริการประชาชนไปสู่ระดับอำเภอ ตำบล และมีอาสาสมัครแรงงานกระจายอยู่ตามตำบลและหมู่บ้านต่าง ๆ

แผนผังองค์กรกรมการจัดหางาน



ที่มา : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2551

บทบาทและหน้าที่ของกรมการจัดหางาน

1. การบริการจัดหางานในประเทศ
2. การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
3. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
4. การแนะแนว และส่งเสริมการประกอบอาชีพ
5. การค้ำครองคนหางาน

การประเมินตนเองต่อการเลือกอาชีพ

ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพ จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อม เพื่อเป็นการคัดสรร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงานนั้นๆ ซึ่งมีหลายขั้นตอน ดังนี้

การประเมินตนเอง (มหาวิทยาลัยวอเทอร์รู. 2549. ออนไลน์) การวางแผนที่ถูกต้องสำหรับอนาคตระหว่างการเดินทางเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยุ่งยาก การเริ่มต้นด้วยกระบวนการประเมินตนเอง สามารถเป็นทางเลือกสำหรับเชื่อมั่นที่จะวางแผนทางเดิน ให้กับอาชีพได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งการประเมินตนเองสามารถทำให้เห็นถึงลักษณะของตัวเอง ความสนใจ ค่านิยม และทักษะต่าง ๆ และยังช่วยในการบอกถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินตนเอง

1. ประสบการณ์ที่ภาคภูมิใจ

ลองทำรายการจากประสบการณ์ต่าง ๆ ของตัวเองที่เป็นสิ่งที่ดีที่จดจำได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสร้างความประทับใจหรือความภาคภูมิใจ หรืออาจทำให้เกิดพลังเมื่อเวลาได้นึกถึงสิ่งเหล่านี้ ทั้งนี้รวมถึงเหตุการณ์ตั้งแต่วัยเด็กด้วยก็ได้

ลองเขียนรายการที่ภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นกับคุณ โดยไม่ต้องจัดลำดับความสำคัญอาจจะสัก 20 – 25 เหตุการณ์ จากนั้นเลือกจากรายการที่บันทึกความภาคภูมิใจ สัก 7 เหตุการณ์ที่คิดว่าดี และติดอันดับความภาคภูมิใจที่สอดคล้องกับตัวคุณ เช่น คุณรู้สึกสนุกที่ได้ทำสิ่งนั้น หรือนึกถึงเหตุการณ์นั้นแล้วเกิดพลัง

2. การเข้าใจลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ

ปัจจัยสำคัญมากที่สุดสิ่งหนึ่งในการกำหนดความสุขและความสำเร็จในการทำงาน คือ การเข้าใจบุคลิกภาพ รวมถึงลักษณะนิสัย และเจตคติของตัวเอง งานทุกชนิดต้องการคนที่มีบุคลิกภาพบางอย่างที่เด่นเป็นเฉพาะเช่น ถ้าจะไปทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ควรมีบุคลิกภาพที่เข้ากับคนง่าย รู้จักจัดการเกี่ยวกับคน หรือถ้าจะไปทำงานเป็นพนักงานบัญชี ก็ควรมีบุคลิกภาพที่ละเอียดรอบคอบ เป็นต้น

3. การเข้าใจค่านิยมของตัวเอง

คุณเคยสงสัยหรือไม่ว่า สาเหตุอะไรที่คนบางคนใช้เวลาในการศึกษาหลาย ๆ ปี เพื่อจะเข้าสู่อาชีพ เช่น อาชีพวิศวกร หรือนักกฎหมาย ในขณะที่บุคคลอื่นๆ จะมองหาอะไรก็ตามที่มันรวดเร็วและสร้างรายได้ให้กับเขา อะไรคือสาเหตุที่ทำให้บางคนสลับเปลี่ยนอาชีพในช่วงครึ่ง ๆ กลาง ๆ ของอาชีพที่เขาทำอยู่ คำตอบของคำถามเหล่านี้ คือ ค่านิยม ถ้าคุณมีค่านิยมทางอาชีพที่ดี และคุณพึงพอใจ คุณก็จะใช้เวลาในการตรวจสอบค่านิยมของคุณและสร้างทางเลือกที่มันคงกับตัวคุณ การเข้าใจค่านิยมของตัวเองเป็นสิ่งจำเป็นที่จะป้องกันความขัดแย้งในการทำงานได้ด้วยเหมือนกัน

4. การวิเคราะห์ทักษะของคุณ

ทักษะเป็นความสามารถที่ต้องมีในการทำงานทุกชนิด เช่น ในการขายของ ผู้ขายต้องมีทักษะทางการพูด การโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น การให้ความกระจ่าง การอธิบายข้อข้องใจ การจดจำ

การต่อรอง การฟัง การเสนอความคิดเห็น ฯลฯ จะเห็นได้ว่างานแต่ละชนิด เราต้องมีทักษะมากมายทักษะบางอย่างก็เป็นสิ่งเรีนรู้ เช่น ทักษะในการขับรถ การพูดภาษาต่างประเทศ บางทักษะก็เป็นสิ่งติดตัวเรา สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ เช่น คนบางคนดูจะมีความสามารถพิเศษในการเขียนรูป ทั้งที่ไม่ได้เรีนรู้ แต่คล้ายกับเป็นสิ่งที่ติดตัวมาโดยตลอด ทักษะบางประเภทก็เป็นสิ่งที่เราได้มาจากสิ่งแวดล้อม เช่น บ้าน โรงเรียน ที่ทำงาน เช่น ทักษะในการเข้ากับกลุ่มเพื่อน ทักษะในการเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. ความสนใจในอาชีพของคุณ

ตามทฤษฎีของการพัฒนาอาชีพนั้น อาจกล่าวได้ว่าการตัดสินใจว่าตนจะเลือกอาชีพอะไรดีนั้น เริ่มก่อตัวมาจากประสบการณ์ในวัยเด็กและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ ไม่ใช่การแนะนำอาชีพเมื่อจะสำเร็จการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น และก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชาใด เขาจะต้องตัดสินใจแล้วว่าเลือกประกอบอาชีพใด และก่อนที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น ก็จะสำรวจศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้า แนวโน้มตลาดแรงงาน ความต้องการกำลังคน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสำรวจว่าอาชีพนั้นตรงกับความต้องการบุคลิกภาพของคุณมากที่สุดเสียก่อน

สถานการณ์ตลาดแรงงานในประเทศ

จากสถานการณ์การชะลอตัวของภาวะเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา รวมทั้งภาวการณ์น้ำมันแพงขึ้นทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศมีอัตราการขยายตัวลดลง ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีอัตราของคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น

จากรายงานของกรมการจัดหางานประจำเดือนมกราคม พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับความต้องการแรงงานทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน พบว่า ความต้องการแรงงานลดลง โดยระดับการศึกษาที่ต้องการมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี และระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวนผู้มีงานทำ 35.92 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีก่อน 4.5 แสนคน ผู้ว่างงานมีจำนวน 6.3 แสนคน เพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีก่อน 4 หมื่นคน และอัตราการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 0.1 จากการสำรวจของกรมแรงงานในเดือนมกราคม 2551 ที่ผ่านมา พบว่า จำนวนประชากร 65.98 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 36.80 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 55.77 ของจำนวนประชากร และเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 14.56 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 22.07 ของจำนวนประชากร (วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน : 2549 : 14-16)

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน

3.1 ความหมายของการประเมิน

วิริยา บุญชัย (2543 : 9) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า การประเมินผลเป็น ขบวนการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ โดยผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูล (การ วัดผล) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้กับข้อมูลที่มีเกณฑ์มาตรฐานแล้วจึงตัดสินสรุปและได้กำหนด รูปแบบการสร้างแบบประเมินไว้ 2 วิธี คือ

1. บุคคลประเมินหรือแบบอัตนัย (Subjective Method) ในกรณีนี้ทักษะนั้นจะเป็น ทักษะที่ซับซ้อน ซึ่งส่วนมากใช้วิธีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยให้บุคคลหรือผู้ ประเมินระดับความสามารถ และขึ้นอยู่กับผู้ประเมินด้วย

2. แบบปรนัย (Objective Method) ความเป็นปรนัยเป็นมาตรฐานทางเทคนิค อย่างแรกที่ต้องพิจารณาความเป็นปรนัย หมายถึง ระดับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Uniformity) ของคะแนนที่มีผู้ให้คะแนนหลายคน จากแบบทดสอบเดียวกัน ในกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน ถ้า แบบทดสอบมีความเป็นปรนัยสูง ผู้ให้คะแนนจะไม่มีโอกาสลำเอียงหรือใช้ความคิดของตนเองในการ ให้คะแนน ความเป็นปรนัยจะวัดประสิทธิภาพและคุณค่าของผู้ให้คะแนนและคุณลักษณะประจำของ แบบทดสอบ ถ้าแบบทดสอบฉบับหนึ่งที่มีผู้ให้คะแนนสองคนที่เป็นอิสระต่อกัน คะแนนที่ได้คล้ายกัน มากที่สุด และค่าความสัมพันธ์จากผลคูณของคะแนนจากผู้ให้คะแนนทั้งสองมีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง ความเป็นปรนัยคล้ายกับความเชื่อมั่น ต่างกันที่กระบวนการทดสอบ คือ ผู้ให้คะแนน นอกจากนี้นี้ยังได้กล่าวถึงหลักทั่วๆ ไป ในการสร้างเกณฑ์การประเมินผลมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการประเมินค่า ก็เพื่อประเมินหรือแบ่งกลุ่มความสามารถ ของผู้เรียน

2) กำหนดองค์ประกอบพื้นฐานที่ต้องการประเมิน โดยกำหนดรายละเอียด ของทักษะที่ต้องการ

3) เลือกระดับความสามารถ ระดับในการประเมินค่า ผู้ประเมินควรกำหนด ไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดไว้สองระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่าน หรือกำหนดไว้ 3 หรือ 5 ระดับ การกำหนดค่าเกินกว่า 5 ผู้ประเมินต้องกำหนดรายละเอียดของความแตกต่างในแต่ละระดับไว้ อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ได้เสนอแนะ สำหรับการสร้างมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงการใช้ช่วงคะแนน 2-3 ระดับ เนื่องจากจะได้ผลของการวัดที่หยاب และไม่ควรมากกว่า 5 ระดับ เพราะจะทำให้เห็นข้อแตกต่างของคะแนนแต่ละระดับได้ยาก และ เป็นการสิ้นเปลืองเวลาในการสังเกต

2. ระบุความหมายของแต่ละระดับบนมาตราส่วน และทำเครื่องหมายระหว่าง คะแนนที่ต้องการจะตีความหมาย

3. เลือกใช้ข้อความที่ผู้สังเกตสามารถเข้าใจได้ตรงกับพฤติกรรม

สก๊อต และเฟรนช์ (สุมาลี เพชรศิริ. 2547 : 15-17 ; อ้างอิงจาก Scott and French. 1950) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างมาตราส่วนประเมินค่า ดังนี้

1. กำหนดเนื้อหาที่จะประเมินตามธรรมชาติของเนื้อหาหรือคุณลักษณะของกิจกรรม
2. กำหนดจำนวนระดับที่จะประเมินค่า
3. กำหนดนิยามหรือความหมายของแต่ละระดับ
4. โอกาสที่จะประเมินนักเรียนแต่ละระดับเท่ากัน
5. ใบบันทึกการประเมิน ต้องเตรียมให้ง่ายต่อการประเมินนักเรียนแต่ละคน
6. จะต้องมีการเลือกและฝึกผู้ที่จะทำการประเมินค่า

แบบประเมินเป็นเครื่องมือที่ใช้ช่วยในการวัดสิ่งต่างๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรง เป็นการวัดและประเมินผลในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales)

3.2 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบประเมิน

อุทุมพร จารมรمان (2541 : 53) กล่าวว่า การได้มาซึ่งเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียนแยกตามขั้นตอนการดำเนินงานได้เป็น 2 ตอน คือ ขั้นตอนในการสร้างกับขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ ขั้นตอนการสร้างเริ่มตั้งแต่การกำหนดแนวคิด ขอบเขต การตีความหมายลักษณะที่จะวัด การกำหนดจำนวนข้อความและรูปแบบ การเขียนคำชี้แจง การเขียนข้อความ การทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือวัด

ส่วนขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือนั้นจะเริ่มจากการนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใหญ่ขึ้น วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ จัดทำคู่มือที่เกี่ยวกับการแปลผลและการใช้เครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน

ขั้นที่ 1 การกำหนดขอบเขต

- ผู้สร้างเครื่องมือต้องตอบคำถามต่อไปนี้ก่อนคือ
- สร้างไปทำไม
- ใครจะเป็นผู้ตอบ
- จะใช้เครื่องมือในกาลและเทศะอะไรบ้าง
- ใครจะเป็นผู้ใช้เครื่องมือนี้
- ในการใช้เครื่องมือ มีเวลาให้เท่าไร
- ในการสร้างเครื่องมือ มีแรงงาน เวลา และเงินมากน้อยเพียงไร
- ต้องการให้เป็นเครื่องมือระดับมาตรฐานหรือไม่

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

จุดมุ่งหมายในที่นี้ได้แก่ จุดมุ่งหมายในการวัดซึ่งเป็นความคาดหวังของผู้สร้างเครื่องมือว่า เครื่องมือนี้จะนำไปใช้วัดลักษณะของผู้เรียนในด้านสมอง จิตใจ หรือการปฏิบัติ

จุดมุ่งหมายในการวัดจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านที่เกี่ยวกับสมอง
- 2) ด้านที่เกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์
- 3) ด้านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 การระบุเนื้อหาที่จะวัด

ผู้สร้างต้องมีความรู้อย่างแตกฉานในสิ่งที่จะวัด สามารถจำแนกเนื้อหาที่จะวัดออกเป็น หมวด หน่วย หมู่ หรือย่อยได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และถูกต้อง

ผู้สร้างที่เป็นนิสิตนักศึกษา ต้องจำแนกเนื้อหาออกเป็นหมวด หน่วยให้ได้ โดยอาศัยการอ่านเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องแล้วจึงให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาถึงความครบถ้วน สมบูรณ์และถูกต้อง ในกรณีที่ต้องการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สร้างต้องสามารถพิจารณาว่าผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผู้รู้ในเนื้อหานั้นๆ อย่างจริงจัง สามารถพิจารณาว่าเนื้อหาดังกล่าวจำแนกออกได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน

ขั้นที่ 4 การทำตารางโครงสร้าง

การทำตารางโครงสร้างประกอบด้วย 2 ด้าน คือ เนื้อหา และจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 5 การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง

การให้น้ำหนักส่วนใหญ่มักจะบ่งชี้ด้วยค่าร้อยละ โดยที่ผลรวมทั้งหมด คือ 100% การกำหนดน้ำหนักนี้ ผู้สร้างต้องกำหนดเอาไว้ว่าจะใช้เนื้อหาหมวด / หน่วย / เรื่องใดเป็นค่าเท่าใด และจุดมุ่งหมายใดเป็นค่าเท่าไร

ขั้นที่ 6 การกำหนดประเภทของข้อ ประเภทเครื่องมือ คะแนนรายข้อและจำนวนข้อ

การตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือ ประเภทของข้อว่าจะมีกี่ประเภท ผู้สร้างต้องตอบคำถามให้ได้ว่า การสร้างเครื่องมือนี้จะมีเวลาตอบนานเท่าไร จะให้การตอบโดยการทำเครื่องหมายหรือเติมคำ หรือเขียนข้อความ เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดจำนวนข้อที่ควรจะมี

การให้คะแนนรายข้อก็เช่นกันผู้สร้างต้องกำหนดให้ได้ว่า จะให้คะแนนแต่ละข้อเท่ากันหรือต่างกัน และจะให้คะแนนแต่ละข้อเป็นเท่าไร เช่น ให้คะแนนข้อละ 1 คะแนนเท่ากันหรือต่างกัน ส่วนใหญ่ในกรณีที่เป็นการกาเครื่องหมายนิยมให้คะแนนที่ตอบเป็น 1 และไม่ตอบหรือตอบผิดเป็น 0

ขั้นที่ 7 การเขียนข้อความ

หลักในการเขียนข้อความก็คือ เขียนให้สอดคล้องระหว่างเนื้อหา จุดมุ่งหมายที่วัด และประเภทของข้อความ ประเด็นที่เขียนต้องเป็นประเด็นที่มีนัยเดียวสำหรับข้อความที่ให้กาเครื่องหมายตอบ ถ้าเป็นข้อความที่ให้ตอบความเรียง ควรระบุคำถามให้ชัดเจน

ขั้นที่ 8 การจัดทำเครื่องหมาย

เมื่อเขียนข้อความได้ครบถ้วนแล้ว จัดเรียงข้อความตามประเภทของข้อความไว้พวกเดียวกัน แบ่งหมวดหมู่ของข้อความตามประเภท เขียนคำชี้แจง คำนำ หรือวิธีการตอบให้ชัดเจน จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือให้สวยงาม น่าสนใจและน่าตอบ

ขั้นที่ 9 การทดลองใช้

เมื่อจัดพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ผู้สร้างตรวจสอบเครื่องมือ แล้วทดลองตอบเองเพื่อทดสอบว่า ตนเองอ่านเข้าใจหรือไม่ ตนเองใช้เวลานานเท่าไร แก้ไขปรับปรุง แล้วจึงจัดพิมพ์ตามจำนวนคนที่คาดการณ์ไว้

ขั้นตอนการพัฒนา

ขั้นที่ 1 การทดลองใช้กับกลุ่มจริง

ผู้สร้างพิจารณาจำนวนคนตอบ จัดพิมพ์เครื่องมือตามจำนวนที่ต้องการแล้วเตรียมการทดสอบโดยกำหนดสถานที่ทดสอบ ผู้ควบคุมที่เข้าใจกระบวนการให้การทดสอบ ผู้สร้างต้องซักซ้อมกับผู้ควบคุมการทดสอบตั้งแต่การเริ่มต้นทดสอบ จนถึงสิ้นสุดการทดสอบ ถ้ามีปัญหาจะแก้ไขอย่างไร

ผู้สร้างควรเป็นผู้หนึ่งในกระบวนการทดสอบและบันทึกขั้นตอนการทดสอบตลอดจนปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง

หลังจากนี้ นำผลการตอบมาวิเคราะห์และให้คะแนนเป็นรายคน รายข้อ พร้อมทั้งสรุปปัญหารายข้ออย่างละเอียด

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย

เลือกเฉพาะข้อที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ ฉบับที่ตอบไม่ครบ ควรจัดแยกไว้ต่างหาก การวิเคราะห์ในขั้นนี้ คือ การตรวจให้คะแนนแต่ละคน แต่ละข้อ แจกแจงความถี่ และคำนวณค่าต่างๆ เป็นรายข้อ และเป็นกลุ่มคนดังนี้ คือ

- 1) ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม
- 2) พิสัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน
- 3) ความเบ้ ความโด่งแบน
- 4) สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ (inter item correlation)
- 5) สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (item – total correlation)

ขั้นที่ 3 การคำนวณค่าต่างๆ เป็นรายข้อ ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการตอบเป็นรายข้อ

- 1) ข้อใดบ้างมีผู้ตอบมาก / น้อย
- 2) ข้อใดมีความสัมพันธ์กับข้อใดสูงหรือต่ำ
- 3) ข้อใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมสูงหรือต่ำ
- 4) ลักษณะการแจกแจงข้อมูลของคนเป็นรายข้อเป็นอย่างไร ลักษณะการแจก

แจงของแต่ละข้อเหมือนกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ และความโด่ง – แบน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์คะแนนรวม

การเสนอลักษณะการแจกแจงข้อมูลกลุ่ม จะทำให้ได้ข้อสรุปว่า คะแนนเป็นอย่างไร ปรกติ หรือเป็นแบบวัดนี้มีผู้ตอบได้มากหรือน้อย ค่าสถิติภาคบรรยายช่วยอธิบายลักษณะของแบบวัดนี้

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าความตรง (Validity)

ความตรงจำแนกได้ 3 ประเภทใหญ่ คือ ความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามทฤษฎีและความตรงตามเกณฑ์ การหาค่าความตรงประเภทต่างๆ มีความแตกต่างกัน คือ

- 1) ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การหาความตรงตามเนื้อหาจะไม่มีค่าหรือตัวเลข แต่ใช้การบรรยายแทน โดยพิจารณาจากตารางโครงสร้างว่า ได้จำแนกเนื้อหาอย่างถูกต้องเหมาะสม ครบถ้วนหรือไม่ ความตรงเชิงเนื้อหาที่ได้จากตารางโครงสร้าง จำแนกเป็นความตรงตามเนื้อหา รายข้อ กับความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

2) ความตรงตามเนื้อหา รายข้อ (Item Content Validity) ได้จากการวิเคราะห์ว่า ข้อความแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับเนื้อหาอย่างถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ จำแนกออกเป็นข้อความถูกต้อง ข้อความแต่ละข้อวัดเนื้อหาเหล่านี้ได้จริงหรือไม่

3) ความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Test Content Validity) ได้จากการวิเคราะห์ว่าเครื่องมือนี้มีความเป็นตัวแทนของประชากรเนื้อหาอย่างครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ จำแนกออกเป็นหมวด หน่วย เรื่อง และข้อความที่ปรากฏในเครื่องมือเป็นสัดส่วนตามน้ำหนักของเนื้อหาที่จำแนกหรือไม่

4) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)

ความตรงชนิดนี้นิยมใช้กับการวัดเนื้อหาทางจิตวิทยาซึ่งเป็นนามธรรม ผู้สร้างต้องให้คำนิยามที่เป็นรูปธรรมหรือเป็นพฤติกรรมก่อน การตรวจสอบความตรงแบบนี้มี 2 วิธีคือ

- 1) การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับพฤติกรรมที่นิยาม
- 2) การวิเคราะห์ตัวเลขที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือ

การวิเคราะห์ความตรงแบบแรก เป็นการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมที่นิยามไว้กับข้อความที่เขียนขึ้นว่าสอดคล้องมากน้อยเพียงไร ส่วนแบบหลังเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลนั้น

5) ความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Related Validity)

การหาความตรงแบบนี้ ผู้พัฒนาเครื่องมือต้องระบุเกณฑ์ชัดเจน เช่น เกณฑ์คือลักษณะที่ปรากฏ การหาความตรงตามเกณฑ์ก็คือ การให้กลุ่มที่แสดงลักษณะปรากฏอยู่นั้นทดสอบกับแบบวัดที่สร้างขึ้น ถ้าพบว่าได้คะแนนสอดคล้องกัน ก็เรียกว่า แบบวัดนี้มีความตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability Coefficient)

การหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือส่วนใหญ่ใช้การหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) หรือความคงเส้นคงวา (Stability)

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงเครื่องมือ

หลังจากที่วิเคราะห์ข้อความและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือแล้ว ผู้สร้างควรนำผลวิเคราะห์มาพิจารณารายข้อว่า จะตัดทิ้ง ปรับปรุง อย่างไร แล้วจึงดำเนินการแก้ไข แต่ให้อยู่ในตารางโครงสร้าง แล้วจึงไปทดลองกับกลุ่มใหม่ ทำเช่นนี้หลาย ๆ ครั้ง จนไม่มีข้อความใดที่จำเป็นต้องปรับปรุง จึงคำนวณค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ แล้วสรุปผล

ขั้นที่ 8 ปกติวิสัย (Norm)

ถ้าพัฒนาเครื่องมือไปถึงขั้นที่มีความเชื่อถือได้สูงแล้ว การหาค่าปกติวิสัยจะช่วยให้การใช้เครื่องมือ การแปลความหมายเป็นไปได้ง่ายและสะดวก ค่าปกติวิสัยนี้ส่วนใหญ่ได้จากกลุ่ม

จริง มีขนาดใหญ่และมีความเป็นตัวแทนของประชากร การคำนวณค่าปกติวิสัยได้แก่ การคำนวณคะแนนมาตรฐานและการคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ของข้อมูลกลุ่มใหญ่นั้นเอง

ขั้นที่ 9 การสรุปผล

เครื่องมือที่พัฒนาจนถึงขั้นสุดท้ายแล้วผู้สร้างจะต้องเขียนคู่มือการใช้ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังนี้

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือ
- 2) กรอบการสร้าง ตารางโครงสร้าง
- 3) ข้อความทั้งหมด (เครื่องมือวัดหรือแบบทดสอบ)
- 4) การสรุปผลด้านคุณภาพ
- 5) วิธีการใช้และการแปลผล

3.3 ลักษณะของแบบประเมินผลที่ดี

อุทุมพร จามรمان (2541 : 50) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่มีลักษณะดังนี้ มีความเที่ยงตรง (Validity) มีความเชื่อมั่น (Reliability) ความเป็นปรนัย (Objectivity) และมีเกณฑ์ปกติ (Norm) ลักษณะสำคัญบางประการของเครื่องมือวัดผลที่ดีมีดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ความถูกต้องแม่นยำในการวัดของเครื่องมือ ซึ่งทำให้ผลที่ได้จากการวัดตรงตามที่ต้องการหรือจุดประสงค์ ดังนั้นเครื่องมือวัดผลที่มีความเที่ยงตรงจะสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดได้ ทำให้ได้ผลของการวัดที่แทนคุณลักษณะที่จะวัดของบุคคล และสามารถแปลผลได้ตรงตามจุดประสงค์

2. มีความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่จะให้ผลการวัดอย่างคงเส้นคงวา (Consistency) แม้จะวัดหลายๆ ครั้ง ก็จะให้ผลการวัดที่สอดคล้องกัน โดยผู้วัดต้องจัดสภาพการและเวลาในการวัดที่เอื้อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมได้เต็มที่ และเครื่องมือวัดก็ต้องเอื้อให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมได้อย่างเต็มที่ กล่าวคือ เครื่องมือวัดจะต้องสะดวกต่อการตอบสนอง และมีขอบข่ายของเนื้อหาสาระที่กว้างขวางพอที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องการจะวัด นอกจากนี้ประเด็นที่ผู้เรียนตอบสนองต้องเอื้อต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ถ้าเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ ควรมีหลายตัวเลือก หรือถ้าเป็นแบบสอบถามที่ให้ตอบเป็นสเกล ก็ควรกำหนดคำตอบให้มีหลายๆ สเกล ก็จะช่วยให้การวัดมีความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น

3. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่คำถามหรือสิ่งเร้าต้องมีความชัดเจน ผู้เรียนต้องเข้าใจตรงกัน การตรวจให้คะแนนต้องมีกฎเกณฑ์แน่นอน แม้จะใช้ผู้วัดหลายคน ให้คะแนนก็จะได้ผลตรงกัน และการแปลความหมายคะแนนที่ได้จากเครื่องมือวัดนั้นก็จะให้ความหมายตรงกัน

4. อำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่จะสามารถจำแนกผู้เรียนได้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวคือ จำแนกได้ว่า ใครเก่ง ปานกลาง อ่อน ใครรอบรู้ ไม่รอบรู้ เป็นต้น เครื่องมือวัดที่มีคุณลักษณะดังกล่าวถ้าเป็นแบบทดสอบก็จะต้องประกอบด้วยข้อสอบที่มีความยากง่ายหลายระดับ

5. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่ลงทุนและใช้เวลาในการวัดน้อย สะดวกในการใช้แต่ให้ผลการวัดที่มีความถูกต้อง และน่าเชื่อถือได้ไม่แตกต่างจากเครื่องมือที่ต้องลงทุนมาก ซึ่งผู้วัดจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของการวัด

3.4 การหาคุณภาพของแบบทดสอบและเกณฑ์ปกติ

3.4.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรวมทั้งฉบับ หาได้ดังนี้

วิธีที่ 1 กรณีหาอำนาจจำแนกเป็นค่าสหสัมพันธ์ ในแต่ละข้อ ถ้าต้องการหาค่าอำนาจจำแนกรวม จะเอาค่าอำนาจจำแนกมาเฉลี่ยโดยตรงไม่ได้ เพราะตัวเลขค่าสหสัมพันธ์มีช่วงไม่เท่ากัน การบวกลบคูณหารจึงไม่สามารถแปลความหมายได้ จึงนิยมเปลี่ยนค่าอำนาจจำแนก r เป็นคะแนนช่วงเท่ากัน คือ z ก่อน ค่า z ตัวนี้เรียกว่า Fisher's z เมื่อคำนวณค่า z ได้แล้วสามารถเปิดหาค่า r กลับได้โดยดูจากค่าของ Fisher's z

วิธีที่ 2 พิจารณาการกระจายของคะแนนกิลฟอร์ด (Guilford, 1954) ให้ความคิดว่าข้อสอบจะจำแนกคนแต่ละคนได้ก็ต่อเมื่อคะแนนแจกแจงกระจาย การพิจารณาจากการแจกแจงของคะแนนของข้อสอบจึงเป็นแนวทางการหาค่าอำนาจจำแนกอย่างหนึ่ง แต่ละคนจะจำกันได้ ถ้าแต่ละคนทำคะแนนได้แตกต่างกัน การเอาคะแนนข้อสอบมาสัมพันธ์กับคะแนนการตอบของคนมองในรูปของความถี่แต่ละคะแนน จึงทำให้ได้สูตรการจำแนกเกิดขึ้น G.A. Ferguson คิดสูตรนี้เมื่อปี 1949

3.4.2 ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability)

ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 310-317) กล่าวว่า การหาความเชื่อมั่นต้องพิจารณาคะแนนจากตัวเลือกให้ดี เพื่อจะได้พิจารณาว่าแบบนั้นๆ เหมาะสมกับข้อตกลงเบื้องต้นของการหาความเชื่อมั่นสูตรใด แต่ที่นิยมกันมักจะหาความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้

1) แบบสอบซ้ำ (Test-Retest) หมายความว่า สอบวัดความรู้สึกรู้สึกของกลุ่มหนึ่งครั้งแรกแล้ว เว้นระยะเวลาพอเหมาะสมแล้วนำแบบทดสอบชุดเดิมไปสอบกลุ่มหรือคนเดิมอีกครั้งหนึ่ง ถ้าข้อสอบดีจริงความรู้สึกรู้สึกของคนเดียวกันต่อสิ่งหนึ่ง ในระยะเวลาไม่นานนักก็น่าจะเหมือนเดิม คะแนนที่ได้น่าจะเท่าเดิม การหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบนี้ต้องใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

2) แบบทดสอบคู่ขนาน (Alternative Forms หรือ Parallel Forms) ข้อสอบที่เป็นคู่ขนานนั้น ต้องคำนึงเกณฑ์เหล่านี้

- วัดเป้าเดียวกัน หรือมุ่งวัดสิ่งเดียวกัน
- มีความยากง่ายหรือสัดส่วนของการตอบได้คะแนนแต่ละแบบทดสอบพอๆ

กัน

- มีความแปรปรวนจากคะแนนการวัดพอๆ กัน
- ถ้าเป็นข้อสอบที่วัดองค์ประกอบเดียวกันหลายๆ ข้อ สามารถสุ่มแยกออกเป็นสองฉบับให้มีจำนวนข้อเท่าๆ กันได้

3) แบบหาความคงเส้นคงวภายใน (Internal Consistency) เป็นการสอบเพียงครั้งเดียวสามารถมาหาการกระจายของแต่ละข้อว่าเป็นอย่างไร และหาการกระจายของคะแนนรวมทั้งหมดเป็นเท่าไร แล้วนำมาหาความเกี่ยวกับพันกัน ความเชื่อมั่นที่นิยมใช้คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach.1991)

4) การหาความเชื่อมั่นโดยอาศัยสหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อ การหาความเชื่อมั่นแบบแอลฟาก็เป็นตระกูลเดียวกันกับการหาความเชื่อมั่นแบบ สเปียร์แมน-บราวน์ (Spearman-Brown) และแบบคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson-21) กลุ่มการหาความเชื่อมั่นแบบนี้จริงๆ มาจากการหาความสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อนั่นเอง

5) องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อค่าของความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นจะมีค่ามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างแต่ที่นำมาคิดแก้ไขดังนี้ 1) ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง 2) ความเป็นเอกพันธ์ของข้อสอบ 3) จำนวนของข้อสอบ

6) ระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับ ในการพิจารณาว่าค่าความเชื่อมั่นเท่าไรจึงจะเป็นที่ยอมรับได้นั้นขึ้นอยู่กับชนิดของเครื่องมือวัด

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สัญญา โพรบัติ (2541 : 38) ได้กล่าวว่า ข้อมูลด้านอาชีพหรือข้อมูลสนเทศด้านอาชีพสามารถช่วยลดปัญหาการว่างงาน ปัญหาการเลือกอาชีพผิดพลาด ปัญหาการเลือกอาชีพไม่เหมาะสมกับตัวเอง ช่วยเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจ พัฒนาทัศนคติและช่วยในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังนั้นจึงเป็นแนวทางชี้ให้เห็นว่า การให้ข้อมูลสนเทศด้านอาชีพน่าจะช่วยพัฒนาการรับรู้ด้านอาชีพได้

วลัยพรรณ ชำนาญเศรษฐกุล (2545 : 55) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการแนะแนว ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวและเพศ มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องในการเลือกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริลักษณ์ วัฒนศิริ (2545 : 44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปัญญาวรรค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพมีคะแนนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระวัลย์ เทียนมัน (2547 : 87) ได้ทำการการวิจัยเรื่อง การจัดโครงการอาชีพตามทักษะของครูที่ปรึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าครูที่ไม่เคยและเคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เรื่องโครงการอาชีพมีทักษะต่อการจัดโครงการอาชีพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากครูที่ปรึกษาที่เคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เรื่องโครงการอาชีพจะมีความเข้าใจลึกซึ้งและลุ่มลึกเกี่ยวกับโครงการอาชีพมากกว่าครูที่ปรึกษาที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เรื่องโครงการอาชีพ โดยครูที่ปรึกษาที่เคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เรื่องโครงการอาชีพ

เพชรรัตน์ เอี่ยมละออ (2547) ได้ทำการการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล ในเรื่องการพยาบาลผู้ป่วยผู้ใหญ่ที่มีปัญหาเกี่ยวกับระบบประสาทสัมผัส โดยแยกเป็น 2 ทักษะ คือ อาการทางระบบประสาทและการพลิกตะแคงตัวผู้ป่วย โดยทำการทดสอบ 3 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่า แบบประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล ในเรื่องการพยาบาลผู้ป่วยผู้ใหญ่ที่มีปัญหาเกี่ยวกับระบบประสาทสัมผัสมีความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์การสุปร้องอิงของครอมบาค มีค่าเท่ากับ .83, .84 และ .86 ตามลำดับ

เชิดชัย อมรกิจบำรุง (2548) ได้ทำการการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินทักษะการปฏิบัติการทดลองทางวิทยาศาสตร์โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มอย่างง่าย แล้วทำการใช้ในการประเมิน 2 ครั้ง ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินทักษะทั้งสองฉบับมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพิณิจเป็นรายข้อตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประเมินความสามารถทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้

เสาวภา วณิชชีวะ (2547) ได้ทำการการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินความสามารถกิจกรรมเข้าจังหวะของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแต่ละรายการและรวมมีความเป็นปรนัยทางบวกระดับปานกลางถึงระดับสูง มีค่าความเชื่อมั่นทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพัฒนา ทองนุ่น (2548 : 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการเรียนและการอาชีพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 พบว่า นักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมการสอนแนะแนวเพื่อพัฒนาการเรียนและการอาชีพ มีความก้าวหน้าเกี่ยวกับการเรียนและการอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุกัลยา พรหมเอื้อ (2550) ได้ทำการการวิจัยเรื่องการสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการเรียนและการอาชีพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 พบว่า ครูช่วงชั้นที่ 3 เห็นด้วยกับการใช้ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการเรียนและการอาชีพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 อยู่ในระดับมาก ส่วนนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 เห็นด้วยกับการใช้ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการเรียนและการอาชีพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 อยู่ในระดับมาก

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮอปพอค (Hoppock.1967: 379-380) ได้สรุปว่า การสอนวิชาอาชีพจะช่วยลดปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา เพิ่มความสนใจต่ออาชีพและเพิ่มความรู้ทางด้านอาชีพ

กิบสัน (Gibson. 1965: 416-422) ได้สรุปความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ มิชิแกน เวอร์จิเนียและรัฐอินเดียนา เกี่ยวกับการจัดโครงการแนะแนว พบว่า ครูส่วนมากเห็นว่าการให้ข้อเสนอแนะทางการศึกษาและอาชีพมีความเป็นจํากัดมากควรถือเป็นโครงการสำคัญในโครงการแนะแนวของโรงเรียน

อาดัมส์ (Adams.1979: 5021-A) ได้ศึกษาแบบโครงสร้างที่จะช่วยเพิ่มวุฒิทางอาชีพแก่นักเรียนศึกษาปีที่ 1 ระดับอุดมศึกษาที่ยังไม่ตัดสินใจเลือกอาชีพ พบว่า คะแนนวุฒิภาวะของทัศนคติในการเลือกอาชีพและคะแนนความสามารถในการเลือกอาชีพของกลุ่มทดลอง ซึ่งได้เข้าร่วมสัมมนาค้นคว้าการวางแผนอาชีพ มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่มีการสัมมนาใด ๆ

เดอกิน (Durgin. 1974 : 2674 – 2675) ได้สำรวจการจัดโครงการแนะแนวอาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐโอไฮโอ กับครูแนะแนวจำนวน 884 คน พบว่า ตามความเห็นของ ครูแนะแนวแล้ว บริการแนะแนวอาชีพเป็นบริการที่มีความสำคัญมากที่สุดในการช่วยให้นักเรียนมีความสามารถเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องและบางแห่งยอมรับว่าโครงการแนะแนวในอาชีพของตนยังจัดบริการให้นักเรียนไม่เพียงพอจำเป็นต้องปรับปรุงโดยด่วน เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน เนื่องจากการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวเพื่อกำหนด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ในขั้นตอนแรกของการสร้าง ผู้วิจัยพิจารณาใช้กลุ่มนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติหน้าที่แนะแนวอาชีพ มาเป็นผู้ให้ข้อมูลและตอบแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวตามกรอบแนวคิด เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพกรมการจัดหางาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางานเป็นเจ้าหน้าที่รุ่นแรก และมีจำนวน 80 คน ซึ่งไม่สามารถจะแบ่งมาให้เห็นในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพและตอบแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวพร้อมกันได้

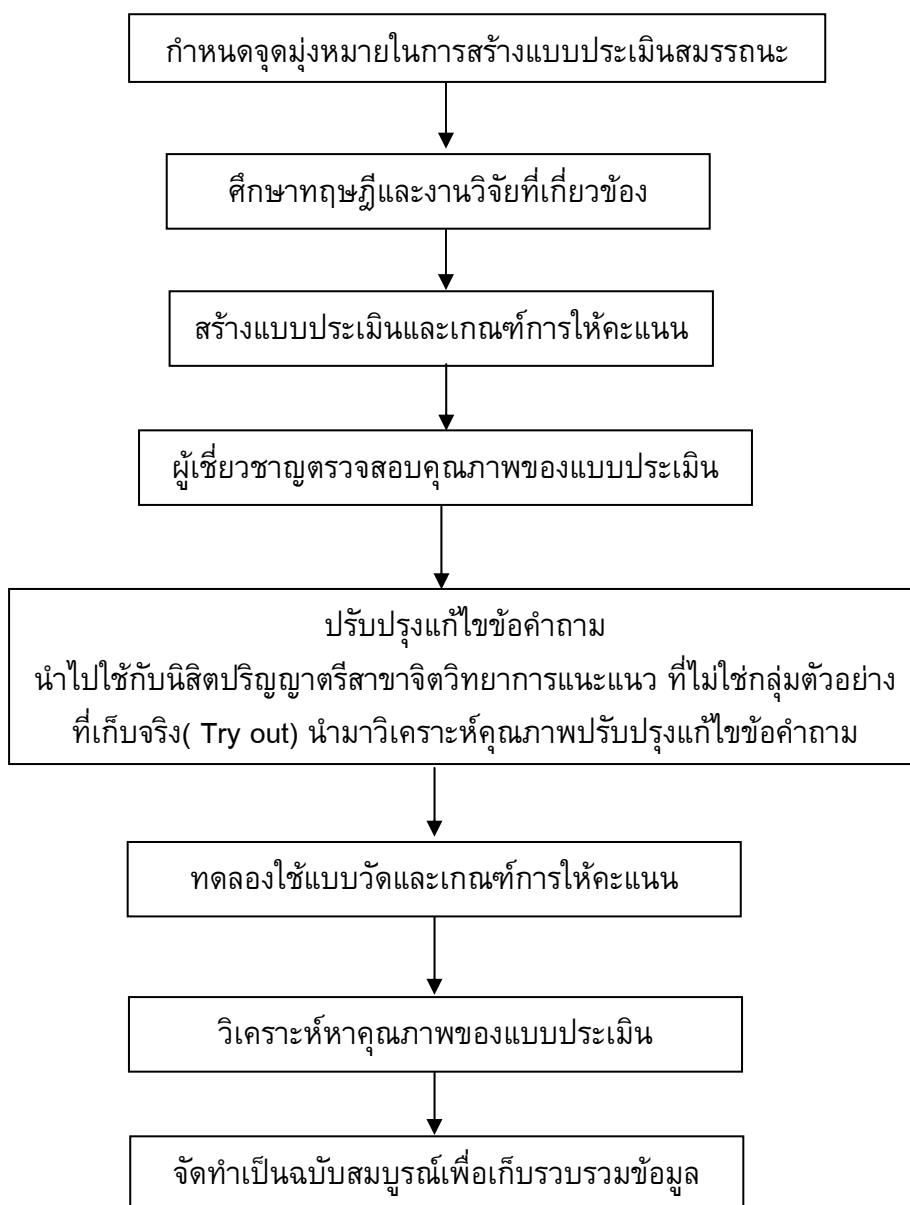
เนื่องจากเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มแรกที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีจำนวน 80 คน ในการนี้ผู้วิจัยต้องประเมินสมรรถนะของการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพกลุ่มนี้ การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ซึ่งได้ศึกษาและมีความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนวและการแนะแนวอาชีพ มาเป็นกลุ่มในการศึกษาเพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นที่นิสิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนวได้ตอบแบบประเมินจากแนวทางและกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยกำหนดเพราะหากใช้เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ซึ่งมีจำนวนน้อยและยังจะต้องมาเป็นกลุ่มที่จะมาให้ข้อมูลในการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพด้วย จะทำให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำจากการตอบแบบประเมินความสามารถในการแนะแนวอาชีพ จากขั้นตอนแรกของการได้มาซึ่งแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่แนะแนวของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมทั้งหมด จำนวน 80 คน แล้วนำมาพิจารณาแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ที่มีความสมบูรณ์ซึ่งมีจำนวน 50 ฉบับ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 62.5

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการแนะแนวอาชีพจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัย รวมทั้งบทความจากนิตยสาร หนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน

2. สร้างแบบประเมินและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและครอบคลุมเนื้อหา นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบประเมินโดยจะนำแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือรองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 100 ข้อ ได้แก่ ด้านความสามารถ 8 ข้อ ด้านการแนะแนวทางการศึกษา 9 ข้อ ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ 12 ข้อ ด้านการให้คำปรึกษา 8 ข้อ ด้านการจัดการข้อมูล 12 ข้อ ด้านการให้คำปรึกษาและประสานงาน 10 ข้อ ด้านงานวิจัยและประเมินผล 10 ข้อ ด้านโปรแกรมและการจัดการการให้บริการ 12 ข้อ ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน 9 ข้อ ด้านการจัดหางาน 10 ข้อ แล้วจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ผู้วิจัยนำแบบประเมินซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตปริญญาตรีสาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจากนั้นจะนำแบบประเมินที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test โดยการเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (Ferguson.1981:178) ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบประเมิน จำนวน 74 ข้อ มาใช้เป็นแบบประเมิน ซึ่งมีค่า t มากกว่า 2.019 ขึ้นไป (ตามภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วตามข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ดังนี้

ด้านความสามารถ 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7310

ด้านการแนะแนวทางการศึกษา 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7537

ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ 9 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9240

ด้านการให้คำปรึกษา 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7098

ด้านการจัดการข้อมูล 9 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7977

ด้านการให้คำปรึกษาและประสานงาน 8 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8252

ด้านงานวิจัยและประเมินผล 7 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8791

ด้านโปรแกรมและการจัดการการให้บริการ 11 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8061

ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8359

ด้านการจัดหางาน 7 ข้อค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8269

ตัวอย่างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ
อ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับตัวเองมากที่สุดเพียง
ช่องเดียว โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่มี
0	1.ด้านความสามารถ มีความรู้เรื่องการทดสอบชนิดต่างๆ รวมทั้ง เทคนิคการประเมินในด้านความถนัด ความ สนใจและบุคลิกภาพ				
00	ใช้ข้อมูลซึ่งได้มาจากใช้เครื่องมือประเมินอย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์				
0	2.การแนะแนวทางการศึกษา สามารถระบุศักยภาพหรือความสามารถของ นักเรียนที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผล				
00	แนะแนวเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่มเพื่อให้ นักเรียนได้วางแผนการศึกษาด้วยตนเอง				
0	3.พัฒนาการด้านอาชีพ มีความรู้เรื่องพัฒนาการด้านอาชีพและพลวัต ด้านพฤติกรรมทางอาชีพ				
00	แสดงความรู้และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ในการประกอบอาชีพ คุณสมบัติที่จำเป็น ในสาขาวิชาชีพ				
0	4. การให้คำปรึกษา 1. มีความเข้าใจปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาบุคคลและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของผู้รับบริการปรึกษา				
00	2. สาธิตความเอื้ออาทร ความเคารพและ ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับผู้รับบริการได้				

ตารางแบบประเมิน (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่มี
0	5. การจัดการข้อมูล มีความรู้ด้านข้อปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา การศึกษา การฝึกอบรม และงานในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล				
00	มีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาในระดับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรด้านวิชาชีพในต่างประเทศ				
0	6. การให้คำปรึกษาและการประสานงาน ให้คำปรึกษากับอาจารย์ นักฝึกอบรม นักสังคมสงเคราะห์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการแก่นักเรียน				
00	แสดงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้รับคำปรึกษา				
0	7. งานวิจัยและประเมินผล มีความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย การเก็บข้อมูลและเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล				
00	ส่งเสริมงานวิจัยทางด้านแนะแนวและการให้คำปรึกษา				
0	8. โปรแกรมและการจัดการการให้บริการ ระบุกลุ่มเป้าหมายได้				
00	ตรวจสอบประเมินความต้องการได้				
0	9. การสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน มีทักษะในการพัฒนาสัมพันธภาพกับพันธมิตรหลักในชุมชน				
00	วิเคราะห์แผนบุคลากรและสื่อการเรียนรู้ทางการแนะแนวและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพได้				
0	10. การจัดหางาน เป็นผู้แนะนำผู้รับบริการสำหรับกลยุทธ์การหางานได้				
00	ใช้อินเตอร์เน็ตในกระบวนการหางาน				

เกณฑ์การให้คะแนน

มากที่สุด	ให้คะแนน	3
มาก	ให้คะแนน	2
น้อย	ให้คะแนน	1
ไม่มี	ให้คะแนน	0

เกณฑ์การแปลผล

2.26 – 3.00	หมายความว่า	มีความสามารถมากที่สุด
1.51 – 2.25	หมายความว่า	มีความสามารถมาก
0.75 – 1.50	หมายความว่า	มีความสามารถน้อย
0.00 – 0.74	หมายความว่า	มีความสามารถน้อยมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จากอธิบดีกรมจัดหางาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบประเมินโดยประสานงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับ คุณณัฏฐา หล้าแสงกุล เจ้าหน้าที่แนะแนวของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
2. ผู้วิจัยนำแบบประเมินไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่แนะแนวของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเข้าไปขออนุญาตเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่แนะแนวโดยขออนุญาตเก็บในช่วงเวลาทำงานจำนวน 80 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 60 ฉบับ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนมามีความสมบูรณ์ จำนวน 50 ฉบับ และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่แนะแนว ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 50 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมิน โดยแสดงหลักฐานความเที่ยงตรง (Validity) ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งรายด้านและรวมทั้งฉบับของแบบประเมินสมรรถนะ

ในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ทั้ง 10 ด้าน หาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว ด้วยวิธีแจกแจงค่าที (t-distribution) ซึ่งจะแบ่งกลุ่มที่ได้คะแนนสูงออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มต่ำ

3. หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 คะแนนเฉลี่ย

1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยวิธีแจกแจงค่าที (t-distribution) ซึ่งจะแบ่งกลุ่มที่ได้คะแนนสูงออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และความสามารถที่มีต่อการแนะแนวอาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแยกออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ โดยรวมและรายด้าน
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านความสามารถ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการแนะแนวทางการศึกษา
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการให้คำปรึกษา
6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการจัดการข้อมูล
7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน
8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านงานวิจัยและประเมินผล

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านโปรแกรม และการจัดการให้บริการ

10. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน

11. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการจัดหางาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพในทุกมิติ

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถ	2.60	0.33	มากที่สุด
2. ด้านการแนะแนวอาชีพทางการศึกษา	2.48	0.34	มากที่สุด
3. ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ	2.44	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการให้คำปรึกษา	2.53	0.35	มากที่สุด
5. ด้านการจัดการข้อมูล	2.42	0.32	มากที่สุด
6. ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน	2.52	0.39	มากที่สุด
7. ด้านงานวิจัยและประเมินผล	2.46	0.38	มากที่สุด
8. ด้านโปรแกรมและการจัดการให้บริการ	2.40	0.27	มากที่สุด
9. ด้านการสร้างขีดความสามารถของบุคคล	2.44	0.36	มากที่สุด
10. ด้านการจัดหางาน	2.54	0.35	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	2.47	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ โดยรวมและรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.47$, S.D = 0.25) หรือมีความรู้และมีทักษะอยู่ในขั้นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับดังนี้ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 2.60$, S.D = 0.33) ด้านการจัดหางาน ($\bar{X} = 2.54$, S.D = 0.35) ด้านการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 2.53$, S.D = 0.35) ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน ($\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.39) ด้านการแนะแนวอาชีพทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.48$, S.D = 0.34) ด้านงานวิจัยและประเมินผล ($\bar{X} = 2.46$, S.D = 0.38) ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ ($\bar{X} =$

2.44, S.D = 0.31) และด้านการสร้างขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 2.44, S.D = 0.36) ด้านการจัดการข้อมูล ($\bar{X}$ = 2.42, S.D = 0.32) และด้านโปรแกรมและการจัดการให้บริการ ($\bar{X}$ = 2.40, S.D = 0.27)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านความสามารถ

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสามารถ			
1. มีความรู้ในเรื่องการทดสอบชนิดต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิคการประเมิน ในด้านความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพ	2.50	0.50	มากที่สุด
2. ใช้ข้อมูลซึ่งได้มาจากใช้เครื่องมือประเมินอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	2.60	0.49	มากที่สุด
3. สามารถระบุสถานการณ์ที่จะส่งต่อผู้มารับบริการไปในหน่วยบริการอื่นได้	2.70	0.46	มากที่สุด
4. อำนวยความสะดวกในการส่งต่อผู้มารับบริการไปในแหล่งที่เหมาะสมได้	2.62	0.49	มากที่สุด
5. จัดทำแหล่งการส่งต่อผู้มารับบริการให้ทันสมัย	2.60	0.49	มากที่สุด
รวม	2.60	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 2.60, S.D = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพสามารถระบุสถานการณ์ที่จะส่งต่อผู้มารับบริการไปในหน่วยบริการอื่นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 2.70, S.D = 0.46) รองลงมาคือ อำนวยความสะดวกในการส่งต่อผู้มารับบริการไปในแหล่งที่เหมาะสมได้ ($\bar{X}$ = 2.62, S.D = 0.49) และใช้ข้อมูลซึ่งได้มาจากใช้เครื่องมือประเมินอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 2.60, S.D = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการแนะแนวทางการศึกษา

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการแนะแนวทางการศึกษา			
1. สามารถระบุศักยภาพหรือความสามารถของเด็กที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผล	2.40	0.49	มากที่สุด
2. แนะนำเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่มเพื่อให้เด็กนักเรียนได้วางแผนการศึกษาด้วยตนเอง	2.58	0.49	มากที่สุด
3. ช่วยนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจ	2.52	0.50	มากที่สุด
4. ช่วยนักเรียนในกระบวนการปรับปรุงการห้รู้ตนเอง	2.50	0.50	มากที่สุด
5. ช่วยนักเรียนในกระบวนการเลือกเรียนรายวิชา	2.48	0.50	มากที่สุด
6. ช่วยนักเรียนในกระบวนการแก้ปัญหาการเรียนรู้ (ที่ยาก)	2.42	0.49	มากที่สุด
รวม	2.48	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการแนะแนวทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.48$, S.D = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีการแนะแนวเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่มเพื่อให้เด็กนักเรียนได้วางแผนการศึกษาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) รองลงมาคือ ช่วยนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.50) และช่วยนักเรียนในกระบวนการปรับปรุงการห้รู้ตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการพัฒนาการด้านอาชีพ

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาการด้านอาชีพ			
1. มีความรู้เรื่องพัฒนาการด้านอาชีพและพลวัตรด้านพฤติกรรมทางอาชีพ	2.48	0.50	มากที่สุด
2. แสดงความรู้และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในการประกอบอาชีพ คุณสมบัติที่จำเป็นในสาขาวิชาชีพ	2.52	0.50	มากที่สุด
3. แสดงการวางแผน ออกแบบและวิธีการลงมือวางแผนพัฒนาทางอาชีพระยะยาว	2.32	0.47	มากที่สุด
4. ระบุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (เช่น ครอบครัว เพื่อ การศึกษาและโอกาสทางเศรษฐกิจ) รวมทั้งเจตคติในวิชาชีพ เช่น เพศ เชื้อชาติ อายุ วัฒนธรรม ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ	2.50	0.50	มากที่สุด
5. ช่วยบุคคลกำหนดเป้าหมาย ยุทธวิธีในการบรรลุเป้าหมาย และการประเมินการดำเนินสู่เป้าหมาย ค่านิยม ความสนใจ และการตัดสินใจด้านอาชีพ	2.50	0.50	มากที่สุด
6. ความรู้เกี่ยวกับแหล่งให้บริการด้านอาชีพในท้องถิ่นซึ่งให้บริการในเรื่องการงาน การเงิน สังคม และประเด็นส่วนตัว	2.50	0.50	มากที่สุด
7. ความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูลด้านการวางแผนอาชีพ การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและแหล่งข้อมูลออนไลน์	2.36	0.48	มากที่สุด
8. ใช้ทักษะการพัฒนาแหล่งข้อมูลด้านอาชีพ	2.42	0.49	มากที่สุด
9. ใช้ทักษะการพัฒนาแหล่งข้อมูลด้านอาชีพกับคนเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อย หรือในชนกลุ่มเสี่ยงด้านต่างๆ	2.42	0.49	มากที่สุด
รวม	2.44	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการพัฒนาการด้านอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.44$, S.D = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีความรู้และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในการประกอบอาชีพ คุณสมบัติที่จำเป็นในสาขาวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, S.D = 0.52) รองลงมาคือ ระบุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (เช่น ครอบครัว เพื่อการศึกษาและโอกาสทางเศรษฐกิจ) รวมทั้งเจตคติในวิชาชีพเช่น เพศ เชื้อชาติ อายุ วัฒนธรรม ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, S.D = 0.50) และช่วยบุคคลกำหนดเป้าหมาย ยุทธวิธีในการบรรลุเป้าหมาย และการประเมินการดำเนินสู่เป้าหมาย คำนิยม ความสนใจ และการตัดสินใจด้านอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพรายด้านด้านการให้คำปรึกษา

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการให้คำปรึกษา			
1. มีความเข้าใจปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการปรึกษา	2.52	0.50	มากที่สุด
2. สาธิตความเอื้ออาทร ความเคารพและความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับผู้รับบริการได้	2.58	0.49	มากที่สุด
3. สามารถใช้เทคนิคการให้คำปรึกษารายบุคคลได้	2.58	0.49	มากที่สุด
4. สามารถใช้เทคนิคการให้คำปรึกษารายกลุ่มได้	2.46	0.50	มากที่สุด
5. ระบุและกำหนดความต้องการของผู้รับคำปรึกษาที่มีความเสี่ยงได้	2.58	0.49	มากที่สุด
6. ช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาในเรื่องการป้องกันปัญหาส่วนบุคคล การพัฒนาบุคคล การแก้ปัญหาส่วนบุคคล การตัดสินใจ การระบุเพศ ทักษะทางสังคม การศึกษาด้านสุขภาพ และการใช้เวลาว่าง	2.48	0.50	มากที่สุด
รวม	2.53	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการให้คำปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.53$, S.D = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพสามารถหาชีวิตความเอื้ออาทร ความเคารพและความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับผู้รับบริการได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) รองลงมาคือ สามารถใช้เทคนิคการให้คำปรึกษารายบุคคลได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) และสามารถระบุ กำหนดความต้องการของผู้รับคำปรึกษาที่มีความเสี่ยงได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการจัดการข้อมูล

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการจัดการข้อมูล			
1. มีความรู้ทางด้านข้อปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา การศึกษา การฝึกอบรม และงานในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล	2.58	0.49	มากที่สุด
2. มีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาในระดับปริญญา หรือประกาศนียบัตรด้านวิชาชีพในต่างประเทศ	2.48	0.50	มากที่สุด
3. มีความรู้ในด้านตลาดแรงงานและความต้องการของตลาดแรงงาน	2.52	0.50	มากที่สุด
4. มีความรู้เกี่ยวกับทางเลือกทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การจ้างงาน	2.50	0.50	มากที่สุด
5. มีความรู้ด้านการจัดอบรมทางการศึกษาและการสัมมนาเพื่อโอกาสการจ้างงาน	2.36	0.48	มากที่สุด
6. มีความรู้เกี่ยวกับสาขาเฉพาะทางที่บุคคลสามารถรับการอบรมแล้วไปปฏิบัติหน้าที่ได้ เช่น การอบรมเรื่องการวางแผนโบราณ เป็นต้น	2.32	0.47	มากที่สุด
7. รวบรวม จัดระเบียบ แยกส่วนและเตรียมข้อมูลให้ทันสมัย ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางด้านสังคมในเรื่อง การศึกษาและการฝึกอบรม ข้อมูลด้านอาชีพ โอกาสการจ้างงาน ตลาดแรงงานโดยทั่วไป	2.40	0.49	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการจัดการข้อมูล			
8. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเตรียมและให้ ข้อมูลทางด้านการศึกษาและข้อมูลด้านอาชีพ เช่น การใช้ฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ต หรือ สื่อการศึกษาในรูปแบบโปรแกรมทางด้านข้อมูล อาชีพต่างๆ	2.34	0.47	มากที่สุด
9. ช่วยผู้รับคำปรึกษาในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลใน การศึกษาและอาชีพได้หลากหลายวิธี	2.34	0.47	มากที่สุด
รวม	2.42	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพด้านการจัดการข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.42$, S.D = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีความรู้ทางด้านข้อปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา การศึกษา การฝึกอบรม และงานในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) รองลงมาคือ มีความรู้ในด้านตลาดแรงงานและความต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.50) และมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การจ้างงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการให้
คำปรึกษาและการประสานงาน

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน			
1. ให้คำปรึกษากับอาจารย์ นักฝึกอบรม นักสังคมสงเคราะห์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการเพื่อนักเรียน	2.46	0.50	มากที่สุด
2. แสดงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างและรักษา สัมพันธภาพ เป้าหมาย และการปรับเปลี่ยนสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้รับคำปรึกษา	2.62	0.49	มากที่สุด
3. แสดงทักษะในการทำงานร่วมกับองค์กรต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย ภาครัฐกิจและสถานอื่นๆ	2.52	0.50	มากที่สุด
4. แปลผลและอธิบายแนวคิดและข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.44	0.50	มากที่สุด
5. ประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการใช้แหล่งข้อมูลร่วมกัน	2.58	0.49	มากที่สุด
6. ใช้วิธีการส่งต่อไปเพื่อช่วยเหลือนักเรียนและผู้รับคำปรึกษาให้สามารถเข้าร่วมโปรแกรมพิเศษบริการต่างๆ กับเครือข่ายพันธมิตร	2.58	0.49	มากที่สุด
7. มีทักษะในการประสานงาน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์นักเรียนในการสร้างโปรแกรมการเรียนรู้และการทำงานของตนเอง	2.48	0.50	มากที่สุด
8. ทักษะในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในความเป็นมืออาชีพ	2.52	0.50	มากที่สุด
รวม	2.52	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพสามารถแสดงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างและรักษา สัมพันธภาพ เป้าหมาย และการปรับเปลี่ยนสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้รับคำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.62$, S.D = 0.49) รองลงมาคือ สามารถประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการใช้แหล่งข้อมูลร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) และสามารถใช่วิธีการส่งต่อไปเพื่อช่วยเหลือนักเรียนและผู้รับคำปรึกษาให้สามารถเข้าร่วมโปรแกรมพิเศษ บริการต่างๆ กับเครือข่ายพันธมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านงานวิจัยและประเมินผล

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านงานวิจัยและประเมินผล			
1. ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย การเก็บข้อมูลและเทคนิคการวิเคราะห์ผล	2.46	0.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริมงานวิจัยทางด้านแนะแนวและการให้คำปรึกษา	2.48	0.50	มากที่สุด
3. นำเสนองานวิจัยและผลพลอยได้ที่ได้รับ	2.42	0.49	มากที่สุด
4. แปลความหมายของผลงานวิจัยได้	2.52	0.50	มากที่สุด
5. ประยุกต์ผลการวิจัยสู่การให้การแนะแนวและการให้คำปรึกษาภาคปฏิบัติ	2.62	0.49	มากที่สุด
6. ประเมินโปรแกรมการแนะแนวและการแทรกแซงโดยใช้เทคนิคที่ทันสมัยและโปรแกรมการประเมินแบบจำลองต่างๆ ได้	2.34	0.47	มากที่สุด
7. ติดตามผลงานวิจัยล่าสุดและปรับข้อมูลการวิจัยล่าสุด	2.38	0.49	มากที่สุด
รวม	2.46	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านงานวิจัยและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.46$, S.D = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพสามารถประยุกต์ผลการวิจัยสู่การให้การแนะแนวและการให้คำปรึกษาภาคปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.62$, S.D = 0.49) รองลงมาคือสามารถแปลความหมายของผลงานวิจัยได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.50) และสามารถส่งเสริมงานวิจัยทางด้านแนะแนวและการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.48$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านโปรแกรมและการจัดการการให้บริการ

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโปรแกรมและการจัดการการให้บริการ			
1. ระบุกลุ่มเป้าหมายได้	2.48	0.50	มากที่สุด
2. ตรวจสอบประเมินความต้องการได้	2.38	0.49	มากที่สุด
3. มีแบบทดสอบเพื่อใช้วางแผนและกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือ	2.36	0.48	มากที่สุด
4. ความรู้ที่เกี่ยวข้องด้วยบทความวิชาการจากวารสารและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ	2.40	0.49	มากที่สุด
5. จัดส่งเสริมโปรแกรมและบริการการปรึกษาด้านอาชีพแก่ชุมชน	2.26	0.44	มากที่สุด
6. จัดโปรแกรมและการจัดการการแทรกแซงตั้งแต่ออกแบบ ดำเนินการ และการให้คำปรึกษาได้	2.26	0.44	มากที่สุด
7. ประเมินความสัมฤทธิ์ผลของการแทรกแซงได้	2.26	0.44	มากที่สุด
8. ใช้ผลลัพธ์จากการประเมินผลการให้คำปรึกษาที่ได้จากความเห็นขององค์กรต่างๆ ที่มีต่อการให้คำปรึกษาและบริการเพื่อการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป	2.40	0.49	มากที่สุด
9. มีทักษะในการจัดตั้งและจัดการการให้บริการด้านการให้คำปรึกษา การแนะแนวด้านอาชีพ และการจัดหางาน	2.58	0.49	มากที่สุด
10. จัดการและให้คำปรึกษามูลาการได้	2.52	0.50	มากที่สุด
11. ส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้านการดูแลและทัศนศึกษา	2.52	0.50	มากที่สุด
รวม	2.40	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านโปรแกรมและการจัดการการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.40$, S.D = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีทักษะในการจัดตั้งและจัดการการให้บริการด้านการให้คำปรึกษา การแนะแนวด้านอาชีพและการจัดหางาน อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 2.58$, S.D = 0.49) รองลงมาคือ สามารถจัดการและให้คำปรึกษาบุคลากรได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.50) และช่วยส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้านการดูงานและทัศนศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน			
1. ทักษะในการพัฒนาสัมพันธภาพกับพันธมิตรหลักในชุมชน	2.60	0.49	มากที่สุด
2. วิเคราะห์แผนกบุคลากรและสื่อการเรียนรู้ทางการแนะแนวและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพได้	2.32	0.47	มากที่สุด
3. จัดประเมินความต้องการทางด้านอาชีพให้กับชุมชนได้	2.42	0.49	มากที่สุด
4. ร่วมมือกับชุมชนในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานแหล่งข้อมูลทางด้านอาชีพตามความต้องการได้	2.50	0.50	มากที่สุด
5. ทำงานร่วมกับชุมชนในการพัฒนา ดำเนินแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและการพัฒนาด้านอื่นๆ	2.40	0.49	มากที่สุด
6. ทำงานสร้างเครือข่ายในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติในด้านการศึกษาและแนะแนวอาชีพได้	2.44	0.50	มากที่สุด
รวม	2.44	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.44$, S.D = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีทักษะในการพัฒนาสัมพันธภาพกับพันธมิตรหลักในชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.60$, S.D = 0.49) รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานแหล่งข้อมูลทางด้านอาชีพตามความต้องการได้ อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, S.D = 0.50) และทำงานสร้างเครือข่ายในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติในด้านการศึกษาและแนะแนวอาชีพได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.44$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ด้านการจัดหางาน

สมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการจัดหางาน			
1. เป็นผู้แนะนำผู้รับบริการสำหรับกลยุทธ์การหางานได้	2.62	0.49	มากที่สุด
2. ใช้อินเทอร์เน็ตในกระบวนการหางาน	2.52	0.50	มากที่สุด
3. นำเสนอโอกาสการทำงานสำหรับผู้รับ คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการเลือก งานที่เหมาะสม	2.48	0.50	มากที่สุด
4. ติดต่อผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานให้กับผู้ หางานโดยการจัดทำข้อมูลให้ทั้งสองฝ่ายได้พบ กัน	2.64	0.48	มากที่สุด
5. ให้คำปรึกษาแก่ผู้กำหนดนโยบาย เช่น แผนก แผนงานในมหาวิทยาลัย เป็นต้น	2.40	0.49	มากที่สุด
6. ติดตามผลการให้คำแนะนำด้านการจัดหางาน	2.54	0.50	มากที่สุด
7. จัดคนให้ตรงตามตำแหน่งงานที่วางได้ตรงตาม ความสามารถ การศึกษาและการฝึกอบรม	2.60	0.49	มากที่สุด
รวม	2.54	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพด้านการจัดหางาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.54$, S.D = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีการติดต่อผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานให้กับผู้หางานโดยการจัดทำข้อมูลให้ทั้งสองฝ่ายได้พบกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.64$, S.D = 0.48) รองลงมาคือ เป็นผู้แนะนำผู้รับบริการสำหรับกลยุทธ์การหางานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.62$, S.D = 0.49) และสามารถจัดคนให้ตรงตามตำแหน่งงานที่วางได้ตรงตามความสามารถ การศึกษา และการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.60$, S.D = 0.49) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะในของเจ้าหน้าที่แนะแนว ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเมินนักแนะแนวอาชีพ ใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินสมรรถนะในของนักแนะแนวอาชีพ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักแนะแนวอาชีพ ซึ่งผลของการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพอาชีพนักแนะแนวต่อไป โดยผู้วิจัยได้สรุปผลและอภิปรายผลไว้ตามหัวข้อต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพ
2. เพื่อหาคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน เนื่องจากการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวเพื่อกำหนด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ในขั้นตอนแรกของการสร้าง ผู้วิจัยพิจารณาใช้กลุ่มนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แนะแนวอาชีพ มาเป็นผู้ให้ข้อมูลและตอบแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวตามกรอบแนวคิด เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพกรมการจัดหางาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางานเป็นเจ้าหน้าที่รุ่นแรก และมีจำนวน 80 คน ซึ่งไม่สามารถจะแบ่งมาให้เห็นในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพและตอบแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวพร้อมกันได้

เนื่องจากเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มแรกที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีจำนวน 80 คน ในการนี้ผู้วิจัยต้องประเมินสมรรถนะของการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพกลุ่มนี้ การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ซึ่งได้ศึกษาและมีความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนวและการแนะแนวอาชีพ มาเป็นกลุ่มในการศึกษาเพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นที่นิสิตสาขา

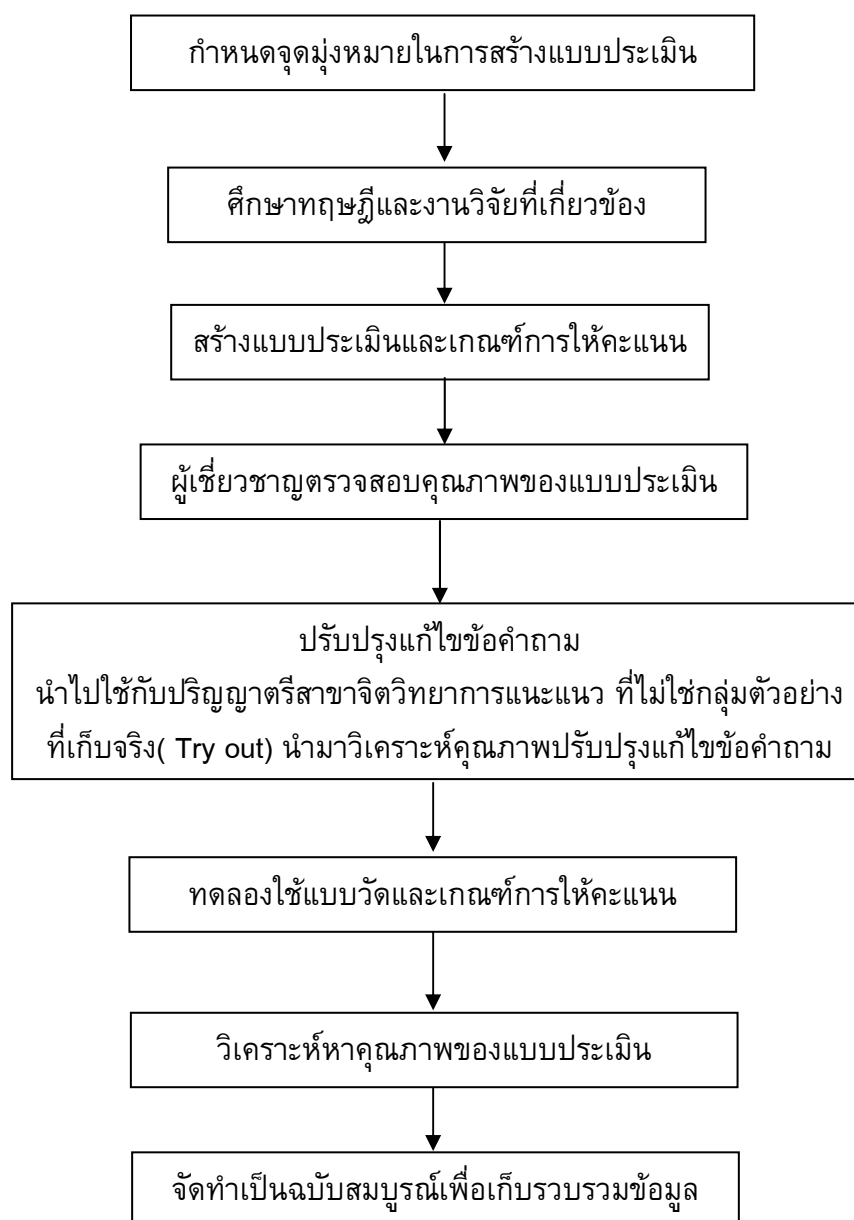
จิตวิทยาการแนะแนวได้ตอบแบบประเมินจากแนวทางและกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยกำหนดเพราะหากใช้เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ซึ่งมีจำนวนน้อยและยังจะต้องมาเป็นกลุ่มที่จะมาให้ข้อมูลในการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพด้วย จะทำให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำจากการตอบแบบประเมินความสามารถในการแนะแนวอาชีพ จากขั้นตอนแรกของการได้มาซึ่งแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่แนะแนวของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมทั้งหมด จำนวน 80 คน แล้วนำมาพิจารณาแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ที่มีความสมบูรณ์ซึ่งมีจำนวน 50 ฉบับ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 62.5

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอลหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จากอธิบดีกรมจัดหางาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบประเมิน จากเจ้าหน้าที่ที่แนะนำของกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน
2. ผู้วิจัยนำแบบประเมินไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่แนะนำของกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเข้าไปขออนุญาตเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่แนะนำโดยขออนุญาตเก็บในช่วงเวลาทำงานจำนวน 80 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 60 ฉบับ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนมา จำนวน 50 ฉบับ และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่แนะนำ ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 50 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมิน โดยแสดงหลักฐานความเที่ยงตรง (Validity) ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งรายด้านและรวมทั้งฉบับของแบบประเมินความสามารถในการแนะนำของเจ้าหน้าที่แนะนำอาชีพ ทั้ง 10 ด้าน สำหรับค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะนำ โดยวิธีแจกแจงค่าที่ (t-distribution) ซึ่งจะแบ่งกลุ่มที่ได้คะแนนสูงออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มต่ำ
3. หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะนำ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 คะแนนเฉลี่ย
 - 1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยวิธีแจกแจงค่าที่ (t-distribution) ซึ่งจะแบ่งกลุ่มที่ได้คะแนนสูงออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำออกมา 25 เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการนำแบบประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาได้ จำนวน 74 ข้อ ซึ่งในการทดสอบครั้งนี้ มีข้อคำถามที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์จำนวน 74 ข้อ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ วิเคราะห์ค่า t-test เพื่อคัดเลือกข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 - .01 ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.9434 สามารถนำไปใช้ในการประเมิน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมและรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมมีความสามารถแนะแนวอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.47$, S.D = 0.25) หรือมีความรู้และมีทักษะอยู่ในขั้นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพมีความสามารถแนะแนวอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านโดยมีรายละเอียดเรียงลำดับดังนี้ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 2.60$, S.D = 0.33) ด้านการจัดหางาน ($\bar{X} = 2.54$, S.D = 0.35) ด้านการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 2.53$, S.D = 0.35) ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน ($\bar{X} = 2.52$, S.D = 0.25) ด้านการแนะแนวอาชีพทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.48$, S.D = 0.34) ด้านงานวิจัยและประเมินผล ($\bar{X} = 2.46$, S.D = 0.38) ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ ($\bar{X} = 2.44$, S.D = 0.31) และด้านการสร้างขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.44$, S.D = 0.36) ด้านการจัดการข้อมูล ($\bar{X} = 2.42$, S.D = 0.32) และด้านโปรแกรมและการจัดการให้บริการ ($\bar{X} = 2.40$, S.D = 0.27)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อสร้างประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. แบบประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาได้ จำนวน 74 ข้อ ซึ่งในการทดสอบครั้งนี้ มีข้อคำถามที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์จำนวน 74 ข้อ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ วิเคราะห์ค่า t

-test เพื่อคัดเลือกข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 - .01 ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะของนักแนะแนวอาชีพทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.9434 สามารถนำไปใช้ในการประเมินได้ จากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า เครื่องมือวัดด้านความรู้สึกรหรือจิตพิสัย ควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างต่ำ 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบประเมินความสามารถของนักแนะแนวอาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่เชื่อถือได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 299) ที่กล่าวว่า การหาอำนาจจำแนกของเครื่องมือ นั้น ต้องแยกคนที่มีลักษณะสูง กับคนที่มีคุณลักษณะต่ำได้

3. อำนาจจำแนกจากการทดสอบที (t -test Index)การใช้ดัชนีนี้เสนอโดย A.L.Edwards ในปี 1975 ในกรณีคะแนนแสดงความรู้สึกแต่ละข้อมีมากกว่า 1 คะแนน แต่ละข้ออาจให้คะแนนเหมือนๆ กัน นั่นคือ ถ้า 3 ก็คะแนน 3 เหมือนกันหมด โดยหลักการก็คือ พยายามหาความแตกต่างของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ ว่าทำข้อนั้นๆ ได้คะแนนเป็นไปตามความจริงหรือไม่ ค่า t ที่ยอมรับ คือ 1.75 ตามแนวมาตรฐานของ Edwards หรือสามารถหาค่า t แล้วไปเปิดตารางทดสอบค่า t และดู df กำหนดระดับนัยสำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทุมพร จามรมาน (2541 : 50) ได้กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลที่ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่มีลักษณะดังนี้ มีความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำในการวัดของเครื่องมือ ซึ่งทำให้ผลที่ได้จากการวัดตรงตามที่ต้องการหรือจุดประสงค์ ดังนั้นเครื่องมือวัดผลที่มีความเที่ยงตรงจะสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดได้ ทำให้ได้ผลของการวัดที่แทนคุณลักษณะที่จะวัดของบุคคล และสามารถแปลผลได้ตรงตามจุดประสงค์ และมีความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่จะให้ผลการวัดอย่างคงเส้นคงวา (Consistency) แม้จะวัดหลายๆ ครั้ง ก็จะให้ผลการวัดที่สอดคล้องกัน โดยผู้วัดต้องจัดสภาพการและเวลาในการวัดที่เอื้อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมได้เต็มที่ และเครื่องมือวัดก็ต้องเอื้อให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมได้อย่างเต็มที่ กล่าวคือ เครื่องมือวัดจะต้องสะดวกต่อการตอบสนอง และมีขอบข่ายของเนื้อหาสาระที่กว้างขวางพอที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องการจะวัด นอกจากนี้ประเด็นที่ผู้เรียนตอบสนองต้องเอื้อต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ถ้าเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ ควรมีหลายตัวเลือก หรือถ้าเป็นแบบสอบถามที่ให้ตอบเป็นสเกล ก็ควรกำหนดคำตอบให้มีหลายๆ สเกล ก็จะช่วยให้การวัดมีความเชื่อมั่นมากขึ้น

4. การประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมและรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมมีสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หรือมีความรู้และมีทักษะอยู่ในขั้นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยรวมมีสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถ, ด้านการแนะแนวอาชีพทางการศึกษา, ด้านพัฒนาการด้านอาชีพ, ด้านการให้คำปรึกษา, ด้านการจัดการข้อมูล, ด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน, ด้านงานวิจัยและประเมินผล, ด้าน

โปรแกรมและการจัดการให้บริการ , ด้านการสร้างขีดความสามารถ, และด้านการจัดหางาน จากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า แบบประเมินสมรรถนะในการแนะแนวอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินสมรรถนะในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพโดยตรง เมื่อได้ทำการประเมินกับเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพตามการดำเนินการวิจัยอย่างมีขั้นตอน โดยผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวน 50 คน ช่วยตอบแบบประเมินผล และเก็บคะแนนจากแบบประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนว ซึ่งจากการสอบถามเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทางด้านจิตวิทยาการแนะแนว มีอายุ 30 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานให้คำปรึกษา และได้รับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพเป็นประจำ จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่แนะแนวมีความสามารถในการแนะแนวได้ดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทศนีย์ ศิริวัฒน์ (2540 : 25) ที่กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการช่วยให้รู้จักและเข้าใจตนเอง และช่วยให้ได้ใช้ความสามารถ ความสนใจและคุณลักษณะอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคมได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาดัมส์ (Adams.1979: 5021-A) ได้ศึกษาแบบโครงสร้างที่จะช่วยเพิ่มวุฒิทางอาชีพแก่นักเรียนศึกษาปีที่ 1 ระดับอุดมศึกษาที่ยังไม่ตัดสินใจเลือกอาชีพ พบว่าคะแนนวุฒิภาวะของทัศนคติในการเลือกอาชีพและคะแนนความสามารถในการเลือกอาชีพของกลุ่มทดลอง ซึ่งได้เข้าร่วมสัมมนาค้นคว้าการวางแผนอาชีพ มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่มีการสัมมนาใด ๆ และสอดคล้องกับ สัญญา โพธิ์บัติ (2541 : 38) ได้กล่าวว่า ข้อมูลด้านอาชีพหรือข้อมูลสนเทศด้านอาชีพ สามารถช่วยลดปัญหาการว่างงาน ปัญหาการเลือกอาชีพผิดพลาด ปัญหาการเลือกอาชีพไม่เหมาะสมกับตัวเอง ช่วยเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจ พัฒนาทัศนคติและช่วยในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังนั้นจึงเป็นแนวทางชี้ให้เห็นว่า การให้ข้อสนเทศด้านอาชีพน่าจะช่วยพัฒนาการรับรู้ด้านอาชีพได้และสอดคล้องกับวีระวัลย์ เทียนมัน (2547: 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดโครงการอาชีพตามทักษะของครูที่ปรึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าครูที่ไม่เคยและเคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เรื่องโครงการอาชีพมีทักษะต่อการจัดโครงการอาชีพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากครูที่ปรึกษาที่เคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เรื่องโครงการอาชีพจะมีความเข้าใจลึกซึ้งและลุ่มลึกเกี่ยวกับโครงการอาชีพมากกว่าครูที่ปรึกษาที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เรื่องโครงการอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ในการศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ดังนั้นควรมีการสร้างแบบประเมินสมรรถนะสาขาอาชีพอื่นๆ ในกลุ่มแนะแนว เช่น ครูแนะแนว เจ้าหน้าที่บุคคล นักแนะแนวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

1.2 ผู้ที่สนใจจะนำแบบประเมินไปใช้ ควรมีการศึกษาแบบประเมินสมรรถนะว่ามีรายละเอียดในแต่ละด้านตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้สนใจจะนำไปวัดความสามารถ

1.3 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ โดยวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว ค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยวิธีแจกแจงค่าที (t-distribution) และค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนว โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ในครั้งต่อไป ควรมีการหาเกณฑ์ปกติ (Norm Score) หรือมีการสร้างแบบประเมินลักษณะอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากการวัดความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ

2. เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น รูปแบบคำถามปลายเปิด และรูปแบบการประเมินแบบปรนัย

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ถึงแม้จะอยู่ในระดับที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ควรมีการศึกษาและพัฒนาแบบวัดให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นต่อไป

2.3 แบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพในครั้งนี้สามารถนำแบบประเมินซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ โดยอาจจะเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตได้

2.4 ควรนำแบบประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพไปศึกษากับนิสิตจิตวิทยาการแนะแนว เพื่อเปรียบเทียบกับนักแนะแนวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). *หลักการแนะแนวอาชีพ*. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงแรงงาน. (2549). *แนวโน้มนตลาดแรงงาน*. วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน.
- กิตติ กิตติศัพท์. (2538). *การศึกษาความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ The Vocational Interest Experience and Skill Assessment (VIESA) และการศึกษาความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษาและความสนใจในอาชีพ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยานี พบครุฑ (2549). *ชุดข้อมูลด้านอาชีพสำหรับนักเรียนในการเลือกเรียนแผนการเรียนศิลป์-คำนวณ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. (2543). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : สยามพิมพ์การพิมพ์, ถ่ายเอกสาร.
- จุไรรัตน์ ชำเนียรมาศ. (2546). *การแนะแนวและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ : กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน*. กรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ :
- _____. (2546). *การแนะแนวและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ: กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน*. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน.
- เชิดชัย อมรกิจบำรุง. (2548). *การสร้างแบบประเมินทักษะการปฏิบัติการทดลองทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนยานนาวาเวศวิทยาคม เขตสาทร กรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2546). *ความสามารถปัจจัยขณะของธุรกิจและคน*. กรุงเทพฯ : ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์
- ทสนีย์ ศิริวัฒน์. (2540). *การศึกษาปัญหาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. รายงานการวิจัยกรุงเทพฯ :
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2542). *พัฒนาการทางอาชีพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงจันทร์.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2548). *การแนะแนวเบื้องต้น*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พล แสงสว่าง. (2545). *อาชีพศึกษาและแนะแนวอาชีพ*. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- เพชรรัตน์ เอี่ยมละออ. (2547). *การสร้างแบบประเมินการปฏิบัติการพยาบาล สำหรับนักศึกษาพยาบาล. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). *แนะแนวการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2551, จาก www.stou.ac.th.

- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2540). การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชันวรรณ วณิชย์ถนอม. (2548). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย. (เอกสาร ประกอบการสัมมนา). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ : แพวพิค.
- ปิยาณี วิรุวานิชย์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพหางเร่แมลงลาย กรณีศึกษาถนนสีลม. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้า. ถ่ายเอกสาร.
- วลัยพรรณ ชำนาญเชษฐกุล. (2543). การศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความ สอดคล้องในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการแนะแนว ในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัลย์ เทียนมัน. (2547). การจัดการโครงการอาชีพตามทักษะของครูที่ปรึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริลักษณ์ วัฒนศิริ. (2545). การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพสำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปัญญาวรคุณ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา การแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัลยา พรหมเอื้อ. (2550). การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทางการศึกษาและ อาชีพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ :
- สุพัฒนา ทองนุ่น. (2548). การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทางการศึกษาและ อาชีพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี เพชรศิริ. (2547). แบบประเมินค่าความสามารถทางกิจกรรมเข้าจังหวะสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดใจ เหล่าสุนทร. (2550). การศึกษาเพื่ออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา, วิทยาสาร. 4(6) : 41 – 48 ; สิงหาคม.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). การพัฒนาบุคลิกภาพนักแนะแนว. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- สัญญา โพธิ์บัติ. (2545 : 22). เกณฑ์ปกติสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศก.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- สมนึก ภัททิยธนี. (2541). *การวัดผลการศึกษา*. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์. หน้า 659.
- เสาวภา วณิชชีวะ. (2547). *การสร้างแบบประเมินความสามารถกิจกรรมเข้าจังหวะ สำหรับ นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา*. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ ัญญะวัน. (2552). *การแนะแนวอาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน*. (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมเทคนิคการวัดผลแบบใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชซิง.
- Anastasi, Anne. (1976). *Psychology Testing. Fort Edition*. New York : Macmillan Publishing.
- Amold, Varbara Ann. (1989). *Vocational Decision – Making Characteristics of High and Low Achieving Academically Gifted High School Students*, Dissertation Abstracts International. 49 : 2108.
- Arthur, Nancy; Januszki, Tania. (2001, January), *The Multicultural Counseling Competencies of Canadian Counselors*. Canadians Journal of counseling. 35 (1) : 36 – 48.
- Bidell, P. Markus. (2005 : June, 44) *The Sexual Orientation Counselor Competency Scale : Assessing Attitude, Skills, and Knowledge of Counselors Working with Lesbian, Gay, and Bisexual clients*. Counselor Education & Supervision. 267.
- Carnier, S.L. and Hackney, H. (1993). *The Professional Counselor : A Process Guided To Helping*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Durgin, Rodney Wayne. (1974, November). “A Model of Managing Career Guidance Program in Secondary of Ohio”, *Dissertation Abstracts International*. 35(5):2674–A.
- English, H.B. and English, E.C. (1970). *A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalytical Terms*. London : Longmans, Green and co. pp. 586.
- Gibson, R.L. (1981). *Introduction to Guidance Theory*. New York : Columbia University Press. 416 - 422.
- Goof , C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, Book Company. 530.
- Holland, John L. And other. (1994). *The Self Directed search Professional Guide*. Florida : Psychological Assessment Resources.Inc.
- Hoppock. R. (1976). *Occupational Information*. New York : McGraw-Hill Book Company. 379 - 380.

- Isaacson, L.E. (1970). *Career Information in Counseling and Teaching*. Boston : Allyn and Bacon. 10.
- James R. Beck Jr. (2001). *Perspective on Vocational Development*. Washington, D.C. : American Personal and Guidance Association. 75 - 78.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. American Psychologist. 28 : 1 – 14.
- Mortensen, D. G. and Schmolle, A. M. (1976). *Guidance in today's schools*. New York : McGraw-Hill Book Company : 431-432.
- Parry, S.B. (1996, July). *The quest for competencies*. Training. 33 : 48 – 56.
- Sue, D.W; Ardeondo, P.; & McDavis, R.J. (1992). *Multicultural Counseling Competencies and Standards : A Call to the Professional*. Journal of Multicultural Counseling and Development, 20.
- Super, D. E. and Forrest, D.J. (1979). *Career Development Inventory, Form I : Preliminary Manual for Research and Field Trial*. New York : Teacher College, Columbia University, cited by R.A. Yong. "The Effects of Value Confrontation and Reinforcement Counseling on the Career Planning Attitudes and Behavior of Adolescent Males" Journal of Vocational Behavior. Vol. 15, August. Pp. 1-11.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/ ๒๕๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานานาชาติ

เนื่องด้วย นางสาวรัชดา ประดับศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "การสร้างแบบประเมินความสามารถในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร มณีศรีขำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่านแนะแนวอาชีพเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินความสามารถในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2551 - มกราคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรัชดา ประดับศรี ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-0214-129

รับเรื่อง
น.ส.อ.
25 พอ. 51



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศษ 0519.12/๑411

วันที่ 15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวรัชดา ประดับศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสร้างแบบประเมินความสามารถในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร มณีศรีจำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์นันทา สุรักษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสณา จุลรัตน์ และ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินความสามารถด้านทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักแนะแนว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรัชดา ประดับศรี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การสร้างแบบประเมินความสามารถในการแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ
คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบประเมินความสามารถมีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงขอให้ท่านตอบแบบประเมินให้ตรงตามความเป็นจริง ตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด และโปรดตอบคำถามให้ตรงทุกข้อ เพื่อนำแบบสอบถามนี้ไปวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป
2. ข้อมูลต่างๆ ที่ท่านได้ตอบในแบบประเมินชุดนี้จะถือว่าเป็นความลับ
3. แบบประเมินมีจำนวนทั้งหมด 6 หน้า แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่
 1. ความสามารถ
 2. การแนะแนวอาชีพทางการศึกษา
 3. พัฒนาการด้านอาชีพ
 4. การให้คำปรึกษา
 5. การจัดการข้อมูล
 6. การให้คำปรึกษาและการประสานงาน
 7. งานวิจัยและประเมินผล
 8. โปรแกรมและการจัดการให้บริการ
 9. การสร้างขีดความสามารถของบุคคล
 10. การจัดหางาน

แบบประเมินความสามารถด้านทักษะและความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักแนะแนว

แบบประเมินความสามารถของท่านในเรื่องของทักษะหรือความรู้ที่ท่านมีอยู่ ณ ปัจจุบันโดยประเมินความสามารถตามลำดับต่อไปนี้คือ

0. ไม่มีความรู้ หรือ ไม่มีทักษะ
1. มีความรู้ หรือ มีทักษะน้อย
2. มีความรู้ หรือ มีทักษะมาก
3. มีความรู้ หรือ มีทักษะมากที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนทางด้านขวามือที่ตรงกับความสามารถของท่าน

ข้อคำถาม	คะแนน			
	0	1	2	3
1. ด้านความสามารถ				
1. มีความรู้ในเรื่องการทดสอบชนิดต่างๆ รวมทั้งเทคนิคการประเมิน ในด้านความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพ				
2. ใช้ข้อมูลซึ่งได้มาจากใช้เครื่องมือประเมินอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์				
3. สามารถระบุสถานการณ์ที่จะส่งต่อผู้มารับบริการไปในหน่วยบริการอื่นได้				
4. อำนวยความสะดวกในการส่งต่อผู้มารับบริการไปในแหล่งที่เหมาะสมได้				
5. จัดทำแหล่งการส่งต่อผู้มารับบริการให้ทันสมัย				
2. การแนะแนวทางการศึกษา				
1. สามารถระบุศักยภาพหรือความสามารถของเด็กที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผล				
2. แนะนำเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่มเพื่อให้เด็กนักเรียนได้วางแผนการศึกษาด้วยตนเอง				
3. ช่วยนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจ				
4. ช่วยนักเรียนในกระบวนการปรับปรุงการหัดรู้ตนเอง				
5. ช่วยนักเรียนในกระบวนการเลือกเรียนรายวิชา				
6. ช่วยนักเรียนในกระบวนการแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อคำถาม	คะแนน			
	0	1	2	3
3. พัฒนาการด้านอาชีพ				
1. มีความรู้เรื่องพัฒนาการด้านอาชีพและพลวัตรด้านพฤติกรรมทางอาชีพ				
2. มีความรู้และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในการประกอบอาชีพ คุณสมบัติที่จำเป็นในสาขาวิชาชีพ				
3. วางแผน ออกแบบและวิธีการลงมือวางแผนพัฒนาทางอาชีพระยะยาว				
4. ระบุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (เช่น ครอบครัว เพื่อ การศึกษาและโอกาสทางเศรษฐกิจ) รวมทั้งเจตคติในวิชาชีพเช่น เพศ เชื้อชาติ อายุ วัฒนธรรม ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ				
5. ช่วยบุคคลกำหนดเป้าหมาย ยุทธวิธีในการ ตัดสินใจด้านอาชีพ				
6. ความรู้เกี่ยวกับแหล่งให้บริการด้านอาชีพในท้องถิ่นซึ่งให้บริการในเรื่องการงาน การเงิน สังคม และประเด็นส่วนตัว				
7. ความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูลด้านการวางแผนอาชีพ การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและแหล่งข้อมูลออนไลน์				
8. ใช้ทักษะการพัฒนาแหล่งข้อมูลด้านอาชีพ				
9. ใช้ทักษะการพัฒนาแหล่งข้อมูลด้านอาชีพกับคนเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อย หรือในชนกลุ่มเสี่ยงด้านต่างๆ				
4. การให้คำปรึกษา				
1. มีความเข้าใจปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการปรึกษา				
2. สาธิตความเอื้ออาทร ความเคารพและความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับผู้รับบริการได้				
3. สามารถใช้เทคนิคการให้คำปรึกษารายบุคคลได้				
4. สามารถใช้เทคนิคการให้คำปรึกษารายกลุ่มได้				
5. ระบุและกำหนดความต้องการของผู้รับคำปรึกษาที่มีความเสี่ยงได้				

ข้อคำถาม	คะแนน			
	0	1	2	3
6. ช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาในเรื่องการป้องกันปัญหาส่วนบุคคล การพัฒนาบุคคล การแก้ปัญหาส่วนบุคคล การตัดสินใจ การระบุเพศ ทักษะทางสังคม การศึกษาด้านสุขภาพ และการใช้เวลาว่าง				
5. การจัดการข้อมูล				
1. มีความรู้ทางด้านข้อปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา การศึกษา การฝึกอบรม และงานในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล				
2. มีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาในระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรด้านวิชาชีพในต่างประเทศ				
3. มีความรู้ในด้านตลาดแรงงานและความต้องการของตลาดแรงงาน				
4. มีความรู้เกี่ยวกับทางเลือกทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การจ้างงาน				
5. มีความรู้ด้านการจัดอบรมทางการศึกษาและการสัมมนาเพื่อโอกาสการจ้างงาน				
6. มีความรู้เกี่ยวกับสาขาเฉพาะทางที่บุคคลสามารถรับการอบรมแล้วไปปฏิบัติหน้าที่ได้ เช่น การอบรมเรื่องการวางแผนโบราณ เป็นต้น				
7. รวบรวม จัดระเบียบ แยกส่วนและเตรียมข้อมูลให้ทันสมัย ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางด้านสังคมในเรื่อง การศึกษาและการฝึกอบรม ข้อมูลด้านอาชีพ โอกาสการจ้างงาน ตลาดแรงงาน โดยทั่วไป				
8. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเตรียมและให้ข้อมูลทางด้านการศึกษาและข้อมูลด้านอาชีพ เช่น การใช้ฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ต หรือสื่อการศึกษาในรูปแบบโปรแกรมทางด้านข้อมูลอาชีพต่างๆ				
9. ช่วยผู้รับคำปรึกษาในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลในการศึกษาและอาชีพได้				
6. การให้คำปรึกษาและการประสานงาน				
1. ให้คำปรึกษากับอาจารย์ นักฝึกอบรม นักสังคมสงเคราะห์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการเพื่อนักเรียน				

ข้อคำถาม	คะแนน			
	0	1	2	3
2. แสดงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพ เป้าหมาย และการปรับเปลี่ยนสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้รับคำปรึกษา				
3. แสดงทักษะในการทำงานร่วมกับองค์กรต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย ภาครัฐกิจและสถานอื่นๆ				
4. แปลผลและอธิบายแนวคิดแลข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
5. ประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการใช้แหล่งข้อมูลร่วมกัน				
6. ใช้วิธีการส่งต่อไปเพื่อช่วยเหลือนักเรียนและผู้รับคำปรึกษาให้สามารถเข้าร่วมโปรแกรมพิเศษ บริการต่างๆ กับเครือข่ายพันธมิตร				
7. มีทักษะในการประสานงาน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์นักเรียนในการสร้างโปรแกรมการเรียนรู้และการทำงานของตนเอง				
8. ทักษะในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในความเป็นมืออาชีพ				
7. งานวิจัยและประเมินผล				
1. ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย การเก็บข้อมูลและเทคนิคการวิเคราะห์ผล				
2. ส่งเสริมงานวิจัยทางด้านแนะแนวและการให้คำปรึกษา				
3. นำเสนองานวิจัยและผลพลอยได้ที่ได้รับ				
4. แปลความหมายของผลงานวิจัยได้				
5. ประยุกต์ผลการวิจัยสู่การให้การแนะแนวและการให้คำปรึกษาภาคปฏิบัติ				
6. ประเมินโปรแกรมการแนะแนวและการแทรกแซงโดยใช้เทคนิคที่ทันสมัยและโปรแกรมการประเมินแบบจำลองต่างๆ ได้				
7. ติดตามผลงานวิจัยล่าสุดและปรับข้อมูลการวิจัยล่าสุด				
8. โปรแกรมและการจัดการการให้บริการ				
1. ระบุกลุ่มเป้าหมายได้				

ข้อคำถาม	คะแนน			
	0	1	2	3
2. ตรวจสอบประเมินความต้องการได้				
3. มีแบบทดสอบเพื่อใช้วางแผนและกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือ				
4. ความรู้ที่เกี่ยวข้องด้วยบทความวิชาการจากวารสารและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ				
5. จัดส่งเสริมโปรแกรมและบริการการศึกษาด้านอาชีพแก่ชุมชน				
6. จัดโปรแกรมและการจัดการการแทรกแซงตั้งแต่ออกแบบดำเนินการ และการให้คำปรึกษาได้				
7. ประเมินความสัมฤทธิ์ผลของการแทรกแซงได้				
8. ใช้ผลลัพธ์จากการประเมินผลการให้คำปรึกษาที่ได้จากความเห็นขององค์กรต่างๆ ที่มีต่อการให้คำปรึกษาและบริการเพื่อการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป				
9. มีทักษะในการจัดตั้งและจัดการการให้บริการด้านการให้คำปรึกษา การแนะแนวด้านอาชีพและการจัดหางาน				
10. จัดการและให้คำปรึกษาบุคลากรได้				
11. ส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้านการดูงานและทัศนศึกษา				
9. การสร้างขีดความสามารถแก่ชุมชน				
1. ทักษะในการพัฒนาสัมพันธภาพกับพันธมิตรหลักในชุมชน				
2. วิเคราะห์แผนกลยุทธ์และสื่อการเรียนรู้ทางการแนะแนวและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพได้				
3. จัดประเมินความต้องการทางด้านอาชีพให้กับชุมชนได้				
4. ร่วมมือกับชุมชนในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานแหล่งข้อมูลทางด้านอาชีพตามความต้องการได้				
5. ทำงานร่วมกับชุมชนในการพัฒนา ดำเนินแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและการพัฒนาอื่นๆ				
6. ทำงานสร้างเครือข่ายในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติในด้านการศึกษาและแนะแนวอาชีพได้				

ข้อคำถาม	คะแนน			
	0	1	2	3
10. การจัดหางาน				
1. เป็นผู้แนะนำผู้รับบริการสำหรับกลยุทธ์การหางานได้				
2. ใช้อินเทอร์เน็ตในกระบวนการหางาน				
3. นำเสนอโอกาสการทำงานสำหรับผู้รับคำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการเลือกงานที่เหมาะสม				
4. ติดต่อผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานให้กับผู้หางานโดยการจัดทำข้อมูลให้ทั้งสองฝ่ายได้พบกัน				
5. ให้คำปรึกษาแก่ผู้กำหนดนโยบาย เช่น แผนกแผนงานในมหาวิทยาลัย เป็นต้น				
6. ติดตามผลการให้คำแนะนำด้านการจัดหางาน				
7. จัดคนให้ตรงตามตำแหน่งงานที่วางได้ตรงตามความสามารถ การศึกษาและการฝึกอบรม				

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ได้ 74 ข้อ
ของแบบสอบถามในการวิจัย

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของด้านความสามารถ

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	5.941	จำแนกได้
2	7.778	จำแนกได้
3	1.732	จำแนกไม่ได้
4	5.196	จำแนกได้
5	1.108	จำแนกไม่ได้
6	1.225	จำแนกไม่ได้
7	4.382	จำแนกได้
8	5.941	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7310

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการแนะแนวอาชีพทางการศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	.822	จำแนกไม่ได้
2	5.383	จำแนกได้
3	12.000	จำแนกได้
4	12.000	จำแนกได้
5	.492	จำแนกไม่ได้
6	.000	จำแนกไม่ได้
7	4.382	จำแนกได้
8	7.778	จำแนกได้
9	7.778	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7537

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านพัฒนาการด้านอาชีพ

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	2.920	จำแนกได้
2	2.412	จำแนกได้
3	3.266	จำแนกได้
4	.569	จำแนกไม่ได้
5	-1.215	จำแนกไม่ได้
6	.277	จำแนกไม่ได้
7	2.828	จำแนกได้
8	2.326	จำแนกได้
9	3.051	จำแนกได้
10	2.825	จำแนกได้
11	2.546	จำแนกได้
12	3.286	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9240

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการให้คำปรึกษา

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	1.163	จำแนกไม่ได้
2	3.726	จำแนกได้
3	4.382	จำแนกได้
4	4.802	จำแนกได้
5	-.271	จำแนกไม่ได้
6	3.811	จำแนกได้
7	12.000	จำแนกได้
8	6.743	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7098

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการจัดการข้อมูล

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	1.135	จำแนกไม่ได้
2	1.581	จำแนกไม่ได้
3	7.483	จำแนกได้
4	3.479	จำแนกได้
5	2.924	จำแนกได้
6	6.959	จำแนกได้
7	9.539	จำแนกได้
8	12.472	จำแนกได้
9	3.500	จำแนกได้
10	1.738	จำแนกไม่ได้
11	4.583	จำแนกได้
12	12.475	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7977

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการให้คำปรึกษาและการประสานงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	5.941	จำแนกได้
2	6.789	จำแนกได้
3	5.196	จำแนกได้
4	6.325	จำแนกได้
5	6.743	จำแนกได้
6	5.500	จำแนกได้
7	12.000	จำแนกได้
8	8.1240	จำแนกได้
9	1.225	จำแนกไม่ได้
10	1.768	จำแนกไม่ได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8252

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านงานวิจัยและประเมินผล

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	8.124	จำแนกได้
2	3.742	จำแนกได้
3	1.633	จำแนกไม่ได้
4	.226	จำแนกไม่ได้
5	.665	จำแนกไม่ได้
6	3.726	จำแนกได้
7	12.000	จำแนกได้
8	7.778	จำแนกได้
9	6.325	จำแนกได้
10	4.382	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8791

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านโปรแกรมและการจัดการให้บริการ

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	4.076	จำแนกได้
2	12.509	จำแนกได้
3	8.498	จำแนกได้
4	3.976	จำแนกได้
5	6.212	จำแนกได้
6	2.275	จำแนกได้
7	1.788	จำแนกไม่ได้
8	2.586	จำแนกได้
9	5.486	จำแนกได้
10	8.444	จำแนกได้
11	6.212	จำแนกได้
12	12.509	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8061

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการสร้างขีดความสามารถของบุคคล

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	8.124	จำแนกได้
2	6.325	จำแนกได้
3	1.237	จำแนกไม่ได้
4	1.750	จำแนกไม่ได้
5	.995	จำแนกไม่ได้
6	8.124	จำแนกได้
7	12.000	จำแนกได้
8	8.124	จำแนกได้
9	7.778	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8359

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้านการจัดหางาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	5.196	จำแนกได้
2	1.608	จำแนกไม่ได้
3	5.303	จำแนกได้
4	1.328	จำแนกไม่ได้
5	1.897	จำแนกไม่ได้
6	7.778	จำแนกได้
7	5.196	จำแนกได้
8	7.778	จำแนกได้
9	12.000	จำแนกได้
10	8.124	จำแนกได้

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8269

Reliability

Notes

Output Created		1107-JAN-2009 11:00:26
Comments		
Input	Data	D:\งานวิจัย\งานวิจัย\tryout\try out.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=a1.1 a1.2 a1.4 a1.7 a1.8 b2.2 b2.3 b2.4 b2.7 b2.8 b2.9 c3.1 c3.2 c3.3 c3.7 c3.8 c3.9 c3.10 c3.11 c3.12 d4.2 d4.3 d4.4 d4.6 d4.7 d4.8 e5.3 e5.4 e5.5 e5.6 e5.7 e5.8 e5.9 e5.11 e5.12 f6.1 f6.2 f6.3 f6.4 f6.5 f6.6 f6.7 f6.8 g7.1 g7.2 g7.6 g7.7 g7.8 g7.9 g7.10 h8.1 h8.2 h8.3 h8.4 h8.5 h8.6 h8.8 h8.9 h8.10 h8.11 h8.12 i9.1 i9.2 i9.6 i9.7 i9.8 i9.9 j10.1 j10.3 j10.6 j10.7 j10.8 j10.9 j10.10 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.09

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0 N of Items = 74

Alpha = .9434

และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้ง 10 ด้าน จำนวน 74 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9434

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวรัชดา ประดับศรี
วันเดือนปีเกิด	20 มีนาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	82 หมู่.1 ต.ไร่ส้ม อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาเกษตรศาสตร์) จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาการศึกษาปฐมวัย) จากสถาบันราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ