

การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
กัญญาวดี แสงงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

ตุลาคม 2543

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๓,๒๕๓
๒๕๓,๒๕๓
๒๕๓

การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
กัญญาวดี แสงงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
ตุลาคม 2543

กัญญาวดี แสงงาม. (2543). การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ดร. นันทา สุริรักษา,
รองศาสตราจารย์นิภา ศรีโพธิ์โรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนว แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนว และแบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และสหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิธี Stepwise

ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว ($r = .734$) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว ($r = .264$) บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว ($r = .223$) ความรู้ทางด้านการแนะแนว ($r = .218$) และวุฒิการศึกษา ($r = .188$) ส่วนบุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.233$) และเพศมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .067$)

3. ตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ได้ร้อยละ 57.80 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = 47.898 + 0.703(X_7) + 5.043(X_2) + 0.475(X_4) + 7.022(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.701(X_7) + 0.088(X_2) + 0.101(X_4) + 0.096(X_3)$$

A STUDY OF PERCEIVED SELF - EFFICACY IN GUIDANCE PERFORMANCE
OF GUIDANCE TEACHERS IN SECONDARY SCHOOL UNDER
THE DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION IN BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
KANYAWADEE SAENG - NGAM

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

October 2000

Kanyawadee Saeng - ngam. (2000). *A Study of Perceived Self - efficacy in Guidance Performance of Guidance Teachers in Secondary School under the Department of General Education in Bangkok*. Master thesis, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee : Dr. Nanta sooraksa, Assoc. Prof. Nipa Sripairot.

The purpose of this study was to investigate factors related to perceived self - efficacy in guidance performance of guidance teachers in Secondary School under the Department of General Education in Bangkok. Variables studied were sex, knowledge in guidance, education level, experience in guidance performance, Extrovert - Introvert personality, Neuroticism - Stability personality and attitude toward guidance. The subjects were 287 guidance teachers in Secondary School under the Department of General Education in Bangkok in 1999. The instruments used for collecting data were bio - social background questionnaire, MPI personality inventory, guidance attitude questionnaire and perceived self - efficacy in guidance performance questionnaire. The data were analysed by Simple Correlation, Multiple Correlation, and the Multiple Regression Analysis.

The results of the study were as follows:

1. The perceived self - efficacy in guidance performance of guidance teachers in Secondary School under the Department of General Education in Bangkok was at high level.
2. There were positive relationships between the guidance teachers' perceived self - efficacy and attitude toward guidance ($r = .734$), experience in guidance performance ($r = .264$), Extrovert - Introvert personality ($r = .223$), knowledge in guidance ($r = .218$), and education level ($r = .188$) at .05 level.

There were significantly negative relationships between the Guidance teachers' perceived self - efficacy and Neuroticism - Stability personality at .05 level. ($r = -.233$)

There was no significant relationships between the guidance teachers' perceived self - efficacy and sex. ($r = .067$)

3. Five importance variables which were able to predict perceived self - efficacy in guidance performance of guidance teachers in Secondary School under the Department of General Education in Bangkok were attitude toward guidance (X_7), knowledge in guidance (X_2), experience in guidance performance (X_4), and education level (X_3) at .05 level, with 57.80 % of variability in perceived self - efficacy in guidance performance predictable from the stated variables.

The following equations proved to be statistically significant predictors of self - efficacy in guidance performance of guidance teachers of raw score

$$Y = 47.898 + 0.703(X_7) + 5.043(X_2) + 0.475(X_4) + 7.022(X_3).$$

The following equations proved to be statistically significant predictors of self - efficacy in guidance performance of guidance teachers of standard score

$$Z_Y = 0.701(X_7) + 0.088(X_2) + 0.101(X_4) + 0.096(X_3).$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ของ
นางสาวกัญญาวดี แสงงาม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.นันทา สุรักษา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร)

ปริญญาพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก
ทุนงบประมาณแผ่นดิน ปีการศึกษา 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร. นันทา สุรักษา ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ และรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่นำไปใช้ในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการและอาจารย์แนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคุณเสกสรร ทองคำบรรจง ที่ช่วยให้คำแนะนำทางด้านสถิติในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณรัชดาภรณ์ อินทะนิน ที่อำนวยความสะดวกในการจัดพิมพ์ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนวทุกคน ที่ให้กำลังใจและมีส่วนช่วยในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณพ่อ แม่ ตา ยาย และขอบคุณน้องชายที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกอย่าง และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณกำลังใจจากญาติ ๆ และทุกคนที่มีส่วนร่วมในการศึกษาและการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบแต่ทุกท่านผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

กัญญาวดี แสงงาม

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิด.....	8
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	11
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	11
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	15
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว.....	19
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว.....	19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว.....	26
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	30
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	33
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ.....	35
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ.....	35
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ.....	38
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	41
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	41
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	52
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
บทย่อ.....	64
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	66
อภิปรายผลจากการศึกษาค้นคว้า.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถาม.....	85
ภาคผนวก ข ตารางวิเคราะห์เนื้อหาแบบสอบถาม.....	97
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือ.....	104
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	115

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของครูแนะแนว จำแนกตามเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว และวุฒิการศึกษา.....	52
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์และเจตคติต่องานแนะแนว.....	53
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแนะแนว จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว	54
4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_1) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4 และ Y_5)	55
5 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้านของครูแนะแนว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Stepwise.....	57
6 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	58
7 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	59
8 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	60
9 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	61
10 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	62
11 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	63
12 ลำดับความสำคัญ (ตัวเลขหน้าวงเล็บ) และร้อยละของการพยากรณ์ (ตัวเลขในวงเล็บ) ของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน..	64
13 การวิเคราะห์เนื้อหาแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว.....	98
14 การวิเคราะห์เนื้อหาแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่องานแนะแนว.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านการรวบรวมข้อมูล.....	105
16	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านการจัดบริการสนเทศ	106
17	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านการให้คำปรึกษา.....	107
18	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน แนะแนวด้านการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน.....	108
19	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน แนะแนวด้านการติดต่อประสานงาน.....	109
20	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการรวบรวมข้อมูล.....	110
21	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการจัดบริการสนเทศ.....	111
22	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการให้คำปรึกษา.....	112
23	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการจัดวางตัวบุคคลและ ติดตามผลนักเรียน.....	113
24	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการติดต่อประสานงาน.....	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.....	8
2 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถกับพฤติกรรมและผลลัพธ์.....	11
3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น.....	11
4 การจัดระดับชั้นของบุคลิกภาพแสดงตัว.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็วมาก ความเจริญทางด้านวิทยาการ เทคโนโลยี การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ การขยายตัวของสังคมเมือง สภาพสิ่งแวดล้อมที่เลวร้ายลง ความเร่งรีบของการดำเนินชีวิต การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ อารมณ์ และการปรับตัวของคนในสังคม ทำให้เกิดความเครียดและความกดดันอยู่ตลอดเวลา บุคคลที่จะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขในสังคมแบบนี้ และก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม พัฒนาสังคม จำต้องอาศัยสติปัญญาและการมีข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการเลือก การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการปรับตัว/การแนะแนวเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามสมควรแก่สภาพ ดังที่ อุษณีย์ เย็นสบาย (2533 : 4) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการแนะแนวจะเพิ่มคุณสมบัติเด่นชัดในเรื่องการเข้าใจตนเอง การตัดสินใจเลือกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการปรับตัวได้ดีในทุกสภาพการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับที่อ้อม ประนอม (2529 : 7 - 10) กล่าวว่า การแนะแนวถือเป็นกระบวนการให้การศึกษาแก่บุคคลอย่างหนึ่งที่จะช่วยประคับประคอง และสร้างชีวิตให้มั่นคงมีคุณค่า หากเราพัฒนาชีวิตและกระบวนการในการแนะแนวได้ถูกต้อง ปัญหาต่าง ๆ จะน้อยลง

จากความสำคัญของการแนะแนวดังกล่าว ประเทศไทยได้ริเริ่มให้สถานศึกษาจัดบริการแนะแนวดังแต่ปี พ.ศ. 2479 และได้มีการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป และได้มีการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวพบว่า การดำเนินงานแนะแนวที่ผ่านมา ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงไม่ส่งผลต่อการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนได้เท่าที่ควร ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนบุคลากรทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบการบริหารและประสานงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (วิชากร. 2540 : 1 - 33) จากความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ปัญหาเกี่ยวกับตัวครูแนะแนวนับเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมาก เพราะครูแนะแนวเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานแนะแนว และจากการติดตามผลการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาของกรมวิชาการและเขตการศึกษาต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2525 พบว่ามีปัญหาขาดแคลนครูแนะแนวในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก แม้ในโรงเรียนขนาดใหญ่ก็มีจำนวนครูแนะแนวไม่เพียงพอเช่นเดียวกัน จึงจำเป็นต้องใช้ครูที่ไม่เคยผ่านการอบรมหรือศึกษามาก่อนมาทำหน้าที่ครูแนะแนว (สวสดี สุวรรณอักษร. 2529 : 45) ดังผลจากการประมวลจำนวนครูแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2539 พบว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่แนะแนวมียุทธศาสตร์ซึ่งมีวุฒิทางการแนะแนวและบุคลากรอื่นที่ได้รับมอบหมายให้มาทำหน้าที่แนะแนวในอัตราส่วน 1 : 6 (วิชากร. 2540 : 7) จากปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อจำกัดในการดำเนินงานแนะแนวดังกล่าว จึงเป็นที่น่าสนใจว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว

วัชร ทรัพย์มี (2531 : 125 - 127) กล่าวว่างานแนะแนวเป็นงานที่ต้องบริการผู้อื่นและต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย มีกระบวนการซับซ้อนและละเอียดอ่อน จำเป็นต้องมีครูแนะแนวที่มีลักษณะเฉพาะทั้งคุณวุฒิ คุณสมบัติ และประสบการณ์พิเศษ ซึ่งโจนส์ (Jones. 1963 : 554-557) กล่าวว่า

คุณลักษณะของนักแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นนักแนะแนว มีความสนใจในอาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ โดยมิลเลอร์ (Miller, 1965 : 178 - 179) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของนักแนะแนวไว้ว่า เป็นบุคคลที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีอารมณ์มั่นคง

นอกจากความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมแล้ว เจตคติที่ดีต่องานแนะแนวถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแนะแนวด้วย ดังที่สมพงศ์ เกษมสิน (2520 : 15) กล่าวว่า ผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องานย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานและมีเจตคติไม่ดีต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับที่วัลนิภา พัดเปีย (2539 : 3) กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลทั้งในขณะที่ยังศึกษาในวิชาชีพนั้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้วย

การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างดังกล่าวมาแล้ว คือ ความรู้ ทักษะและความสามารถ เจตคติต่อกิจกรรมที่ทำ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ถือเป็นความพร้อมของแต่ละบุคคลในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แต่การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดได้อย่างมีประสิทธิภาพยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองด้วย ดังผลการศึกษาของเพอร์เกย์ (สุวิมล จอดพิมาย, 2537 : 2 ; อ้างอิงจาก Perkey, 1970) ที่พบว่า นักเรียนเป็นจำนวนมากที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการรับรู้เกี่ยวกับตนเองผิดไป คิดว่าตนเองไร้ความสามารถ มีความรู้น้อย ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเองผิดไปจากความเป็นจริง /ซึ่งสอดคล้องกับที่อีวาน (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539 : 58 ; อ้างอิงจาก Evans, 1989) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการกระทำของบุคคล หากบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด/ดังที่กีส์และมิทเชลล์ (วัลภา สบายยิ่ง, 2542 : 2 ; อ้างอิงจาก Gist & Mitchell, 1992 : 183) กล่าวว่าบุคคลที่คิดว่าตนมีความสามารถจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่คิดว่าจะล้มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับที่ชาตรีและโรเบิร์ตสัน

(วัลภา สบายยิ่ง, 2542 : 2 ; อ้างอิงจาก Sadri & Robertson, 1993) ที่ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและการเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังที่แบนดูรา (Bandura, 1986 : 391 - 392) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองว่ามีผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างถูกต้อง ก็จะทำให้สามารถเลือกทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล และในส่วนของครูแนะแนวที่ต้องดำเนินงานท่ามกลางปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ อาจทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานได้ จึงจำเป็นต้องสร้างเสริมให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวให้มาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพ และเจตคติต่องานแนะแนว มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกหรือพัฒนาบุคลากรแนะแนวให้มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแนะแนว อันเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว -
มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อค้นหาว่าตัวแปรเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทาง
อารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว ตัวแปรใดสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการ
ปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครได้

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของ
ตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกหรือพัฒนาบุคลากรแนะแนวให้เป็นผู้มีความสามารถ
และคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแนะแนว ซึ่งถือเป็นงานสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 334 คน

ที่มา : แบบรายงานการศึกษา (ภาคสถิติ) และรายงานครู ปีการศึกษา 2541 กรมสามัญศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 334 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 ความรู้ทางด้านการแนะแนว ได้แก่

1.2.1 จบวิชาเอกด้านการแนะแนว

1.2.2 จบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

1.2.3 จบวิชาเอกอื่น ๆ และไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

1.3 วุฒิการศึกษา ได้แก่

1.3.1 ระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

1.3.2 ระดับปริญญาตรี

1.3.3 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว

1.5 บุคลิกภาพ จำแนกเป็น 2 มิติ ดังนี้

1.5.1 บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว

1.5.2 บุคลิกภาพมิติด้านความห่วงใย - มั่นคงทางอารมณ์

1.6 เจตคติต่องานแนะแนว

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว จำแนกเป็น 5 ด้านดังนี้

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล

2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ

2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา

2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน

2.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ว่าสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนวได้มากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการศึกษารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ แปลความหมายการทำอัตชีวประวัติของนักเรียน จัดทำระเบียบสะสม สังเกตพฤติกรรมนักเรียน บันทึกพฤติกรรมนักเรียน แปลความหมายของพฤติกรรมนักเรียน สัมภาษณ์นักเรียน สร้างแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน แปลผลการตอบแบบสอบถามของนักเรียน ใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา แปลผลการทดสอบทางจิตวิทยา ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ให้นักเรียนทำสังคมมิติ แปลผลการทำสังคมมิติ ศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี

1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการให้ความรู้และข่าวสารต่าง ๆ แก่นักเรียน โดยจัดปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ จัดทำคู่มือนักเรียน จัดปัจฉิมนิเทศ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนว จัดป๋ายนิเทศ จัดนิทรรศการการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ จัดกิจกรรมกลุ่ม เตรียมอุปกรณ์การสอนกิจกรรมแนะแนว ดำเนินการสอนกิจกรรมแนะแนว จัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับการศึกษา จัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับอาชีพ จัดเก็บข้อสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม

1.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการทำความเข้าใจข้อดีข้อจำกัดของตนเอง ทำความเข้าใจความรู้สึกของตนเอง แยกความคิดเห็นส่วนตัวออกจากการให้คำปรึกษา ฟังอย่างตั้งใจ ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่ายในการให้คำปรึกษา สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจ ช่วยให้นักเรียนสำรวจตนเอง ทำให้นักเรียนเปิดเผยตนเอง ช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเอง ทำความเข้าใจความรู้สึกของนักเรียน ทำความเข้าใจความหมายเมื่อนักเรียนพูดวาทะ ทำความเข้าใจพัฒนาการบุคลิกภาพของนักเรียน ประเมินความผิดปกติทางจิตของนักเรียน ทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ผิดปกติของนักเรียน ทำความเข้าใจปัญหาของนักเรียน ช่วยให้นักเรียนตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับตนเอง ยอมรับการตัดสินใจของนักเรียน ปรับพฤติกรรมนักเรียน จัดการเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ ให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม รักษาความลับของนักเรียน

1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง โดยจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักเรียน จัดกิจกรรมเพื่อหาเงินทุนการศึกษาให้นักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกแผนการเรียน จัดหางานพิเศษให้นักเรียนทำตามความสนใจ ช่วยวางแผนการศึกษาอบรมหรือศึกษาต่อในสาขาหรือวิชาชีพที่นักเรียนสนใจ ช่วยให้นักเรียนพิจารณาวางแผนอาชีพ เตรียมความพร้อมในการสมัครงานและการสัมภาษณ์แก่นักเรียน ฝึกทักษะในการเข้าสังคมแก่นักเรียน ติดตามผลการเรียนของนักเรียนหลังจากเลือกแผนการเรียนใหม่ สังเกตความเป็นอยู่ของนักเรียนหลังจากได้รับทุนการศึกษา ติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน สอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับการปรับตัวของนักเรียน

1.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการไปเยี่ยมบ้านนักเรียน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแก่ผู้ปกครอง เชิญผู้ปกครองมาร่วมงานแนะแนว เชิญผู้ปกครองมาปรึกษาเกี่ยวกับนักเรียน เชิญผู้ปกครองหรือบุคลากรในชุมชนมาเป็นวิทยากร ชี้แจงเป้าหมายและขอบข่ายของบริการแนะแนวแก่บุคลากรอื่นในโรงเรียน ขอความร่วมมือและประสานงานกับครูในการป้องกันและแก้ปัญหาของนักเรียน ประสานงานและวางแผนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดโครงการแนะแนว ติดต่อของบประมาณในการจัดบริการแนะแนวจากผู้บริหารโรงเรียน ติดต่อหาทุนการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน ติดต่อหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำนักเรียนไปทัศนศึกษา ส่งตัวนักเรียนไปรับความช่วยเหลือจากนักจิตวิทยา จิตแพทย์ หรือนักสังคมสงเคราะห์ ประชาสัมพันธ์งานแนะแนว

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว วัดได้จากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

2. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของครูแนะแนวที่สะท้อนถึงความรู้สึก ความคิด โดยแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ประกอบด้วย 2 มิติ ดังนี้

2.1 มิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว ได้แก่

2.1.1 บุคลิกภาพแสดงตัว หมายถึง ลักษณะของครูแนะแนวที่ร่าเริง ชอบความสนุกสนาน เปิดเผย ชอบเข้าสังคม ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.1.2 บุคลิกภาพเก็บตัว หมายถึง ลักษณะของครูแนะแนวที่เงียบขรึม ชอบทำงานคนเดียว ชอบอ่านหนังสือมากกว่าเข้าสังคมกับผู้อื่น ใช้ชีวิตอย่างเคร่งครัดมีระเบียบแบบแผน ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี

2.2 มิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ ได้แก่

2.2.1 บุคลิกภาพมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของครูแนะแนวที่มีอารมณ์มั่นคง สุขุม ใจเย็น ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี มีเหตุผล สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.2.2 บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของครูแนะแนวที่มีอารมณ์อ่อนไหว คิดมาก วิตกกังวลต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย ขาดสมาธิ ชอบตามใจตนเอง บุคลิกภาพ วัดได้จากแบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI (The Maudsley Personality Inventory) ของ H.J. Eysenck

3. เจตคติต่องานแนะแนว หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่องานแนะแนว ว่ามีความชอบในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับงานแนะแนวมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 เจตคติต่อการรวบรวมข้อมูล หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ ความรู้สึกต่อการแปลความหมายการทำอัตชีวประวัติของนักเรียน การจัดทำระเบียบสะสม การสังเกตพฤติกรรมนักเรียน การบันทึกพฤติกรรมนักเรียน การแปลความหมายของพฤติกรรมนักเรียน การสัมภาษณ์นักเรียน การสร้างแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน การใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน การแปลผลการตอบแบบสอบถามของนักเรียน การใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา การแปลผลการทดสอบทางจิตวิทยา การออกเยี่ยมบ้านนักเรียน การให้นักเรียนทำสังคมมิติ การแปลผลการทำสังคมมิติ การศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี

3.2 เจตคติต่อการจัดบริการสนเทศ หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการให้ความรู้และข่าวสารแก่นักเรียน ได้แก่ การจัดปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ การจัดทำคู่มือนักเรียน การจัดปัจฉิมนิเทศ การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนว การจัดปายนิเทศ การจัดนิทรรศการการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดกิจกรรมกลุ่ม การเตรียมอุปกรณ์การสอนกิจกรรมแนะแนว การดำเนินการสอนกิจกรรมแนะแนว การจัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับการศึกษา การจัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับอาชีพ การจัดเก็บข้อสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม

3.3 เจตคติต่อการให้คำปรึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำความเข้าใจข้อดีข้อจำกัดของตนเอง การทำความเข้าใจความรู้สึกของตนเอง การแยกความคิดเห็นส่วนตัวออกจากการให้คำปรึกษา การฟังอย่างตั้งใจ การใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่ายในการให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับนักเรียน การทำให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจ การช่วยให้นักเรียนสำรวจตนเอง การทำให้นักเรียนเปิดเผยตนเอง การช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเอง การทำความเข้าใจความรู้สึกของนักเรียน การทำความเข้าใจความหมายเมื่อนักเรียนพูดวาทะ การทำความเข้าใจพัฒนาการบุคลิกภาพของนักเรียน การประเมินความผิดปกติทางจิตของนักเรียน การทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ผิดปกติของนักเรียน การทำความเข้าใจปัญหาของนักเรียน การช่วยให้นักเรียนตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับตนเอง การยอมรับการตัดสินใจของนักเรียน การปรับพฤติกรรมนักเรียน การจัดการเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม การรักษาความลับของนักเรียน

3.4 เจตคติต่อการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อหาเงินทุนการศึกษาให้นักเรียน การช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกแผนการเรียน การจัดหางานพิเศษให้นักเรียนทำตามความสนใจ การช่วยวางแผนการศึกษาอบรมหรือศึกษาต่อในสาขาหรือวิชาชีพที่นักเรียนสนใจ การช่วยให้นักเรียนพิจารณาวางแผนอาชีพ การเตรียมความพร้อมในการสมัครงานและการสัมภาษณ์แก่นักเรียน การฝึกทักษะในการเข้าสังคมแก่นักเรียน การติดตามผลการเรียนของนักเรียนหลังจากเลือกแผนการเรียนใหม่ การสังเกตความเป็นอยู่ของนักเรียนหลังจากได้รับทุนการศึกษา การติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน การสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับการปรับตัวของนักเรียน

3.5 เจตคติต่อการติดต่อประสานงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการไปเยี่ยมบ้านนักเรียน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแก่ผู้ปกครอง การเชิญผู้ปกครองมาร่วมงานแนะแนว การเชิญผู้ปกครองมาปรึกษาเกี่ยวกับนักเรียน การเชิญผู้ปกครองหรือบุคลากรในชุมชนมาเป็นวิทยากร การชี้แจงเป้าหมายและขอบข่ายของบริการแนะแนวแก่บุคลากรอื่นในโรงเรียน การขอความร่วมมือและประสานงานกับครูในการป้องกันและแก้ปัญหาแก่นักเรียน การประสานงานและวางแผนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดโครงการแนะแนว การติดต่อของบประมาณในการจัดบริการแนะแนวจากผู้บริหารโรงเรียน การติดต่อหาทุนการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน การติดต่อหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำนักเรียนไปทัศนศึกษา การส่งตัวนักเรียนไปรับความช่วยเหลือจากนักจิตวิทยา จิตแพทย์ หรือนักสังคมสงเคราะห์ การประชาสัมพันธ์งานแนะแนว

เจตคติต่องานแนะแนววัดได้จาก แบบวัดเจตคติต่องานแนะแนวซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

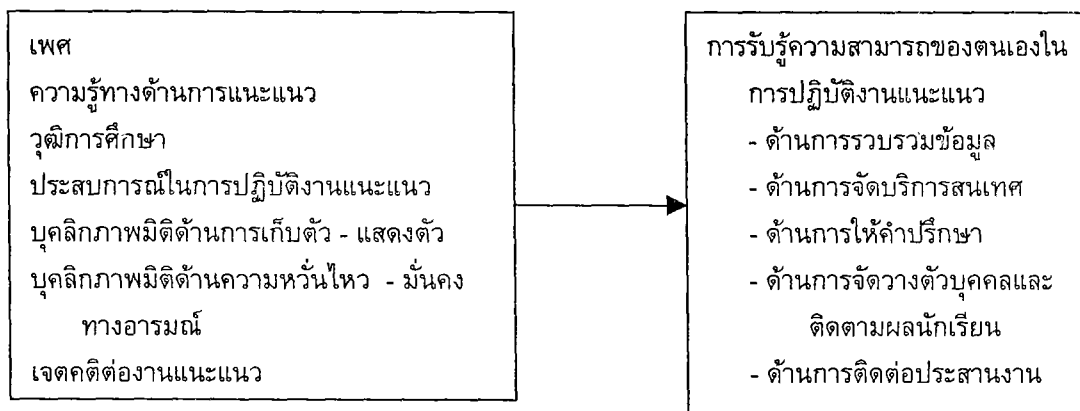
4. ครูแนะแนว หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

5. ความรู้ทางด้านการแนะแนว หมายถึง ความรู้ทางด้านการแนะแนว ซึ่งครูแนะแนวได้รับมาจากวิธีการต่าง ๆ กัน ได้แก่ การจบวิชาเอกด้านการแนะแนว การจบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว และการจบวิชาเอกอื่น ๆ และไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูแนะแนว ได้แก่ ระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. เพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน
แนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.2 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.3 มิตินของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.5 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

1.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

2.1.1 ความหมายของการแนะแนว

2.1.2 หลักในการแนะแนว

2.1.3 บริการแนะแนว

2.1.4 ประเภทของการแนะแนว

2.1.5 บทบาทของนักแนะแนว

2.1.6 คุณลักษณะและคุณสมบัติของครูแนะแนว

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

3.1.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

3.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

4.1.1 ความหมายของเจตคติ

4.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

4.1.3 การเกิดเจตคติ

4.1.4 ลักษณะของเจตคติ

4.1.5 การวัดเจตคติ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

4.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

4.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

* 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไว้ดังนี้

แบนดูรา (Bandura. 1986 : 391) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลประเมินความสามารถของตนเองในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ว่าจะสามารถปฏิบัติได้เพียงใด

ซัง (กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. 2539 : 11 ; อ้างอิงจาก Shunk. 1983 : 89) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใด และการรับรู้ความสามารถนี้มีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้การกระทำนั้นประสบผลสำเร็จ

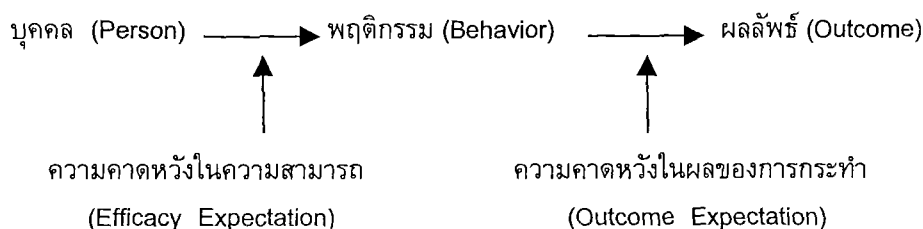
จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การประเมินความสามารถของตนเองของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ว่าจะกระทำได้ดีเพียงใด

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ คือ (Bandura. 1977 : 191 - 215)

1. ความคาดหวังในความสามารถ (Efficacy Expectation) หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลว่าจะสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนกระทำพฤติกรรม

2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectation) หมายถึง การคาดคะเนของบุคคลว่า ถ้าทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวังไว้ เป็นการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน

แบนดูรา (Bandura. 1977 : 193) ได้เสนอรูปแบบปัจจัยด้านความคาดหวังในความสามารถสัมพันธ์กับพฤติกรรมและผลลัพธ์ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถกับพฤติกรรมและผลลัพธ์

การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะได้ดูภาพประกอบ 3

ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น

		สูง		ต่ำ	
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำ แน่นอน		มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ	
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ		มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำแน่นอน	

ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

1.1.2 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลดังนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของเขา และบุคคลจะกระทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าเขามีความสามารถที่จะทำ บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองมากเกินไปจนความเป็นจริง จะเลือกทำกิจกรรมที่เกินความสามารถ จะทำให้เขาพบกับความลำบากและเป็นทุกข์จากความล้มเหลว ส่วนคนที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะจำกัดตัวเอง ทำให้ขาดประสบการณ์ที่จะได้รับสิ่งที่ดี ๆ การประเมินที่ดีคือ ประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถทำได้เล็กน้อย ซึ่งจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ ส่วนการประเมินที่แม่นยำ (ตรงกับความสามารถ) กิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มสูงที่จะประสบความสำเร็จ

2. การใช้ความพยายามและความยืนหยัด (Effort Expenditure and Persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองยังเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะใช้เวลาความพยายามของเขามากเท่าไร เมื่อพบอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่ยังรับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะยิ่งมีความเข้มแข็งและคงทนในความพยายาม

3. รูปแบบความคิด (Thought Patterns) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรม และจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย และใช้เวลาความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย ถึงแม้บางครั้งพฤติกรรมนั้นจะประสบกับความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องโชคร้าย แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย

4. ปฏิกริยาทางอารมณ์ (Emotional Reactions) การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อปฏิกริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการกับสภาพแวดล้อมในภายหน้าของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้เวลาความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ ไม่มั่นใจ และกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ พฤติกรรมการเลือก การใช้ความพยายามและความยืนหยัด รูปแบบความคิดและปฏิกริยาทางอารมณ์ ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างถูกต้องก็จะทำให้สามารถเลือกทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูงและส่งผลต่อความพยายามในการกระทำ และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีด้วย

1.1.3 มิติของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1977 : 84 - 85) ได้เสนอลักษณะการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของบุคคล อาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมิติ 3 มิติ ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับระดับหรือขนาดความยากของงาน (Level or Magnitude) หมายถึง ขนาดความยากง่ายของงานที่บุคคลเชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง หรือแตกต่างกันในบุคคลเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนจะทำงานสำเร็จถึงระดับไหน เมื่อถูกเสนองานที่มีระดับความยากง่ายแตกต่างกัน

2. มิติเกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality) หมายถึง ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์นั้น ซึ่งประสบการณ์การปฏิบัติงานบางอย่างก่อให้เกิดความสามารถในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันแต่ในปริมาณที่แตกต่างกัน

3. มิติเกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) หมายถึง ความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ที่ระดับความยากต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองขึ้นอยู่กับ 3 มิติ ได้แก่ มิติเกี่ยวกับระดับหรือขนาดความยากของงาน มิติเกี่ยวกับการแผ่ขยาย และมิติเกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ

1.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura. 1986 : 399 - 401) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลนั้นมีพื้นฐานมาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ

1. ความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเอง (Performance Accomplishments) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงสูง บุคคลจะให้น้ำหนักกับประสบการณ์ใหม่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความเข้มข้น (Strength) ของการรับรู้ความสามารถเดิมที่มีอยู่ด้วย การที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ กันหลายครั้ง จะทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น หลังจากการรับรู้ความสามารถของตนเองได้รับการพัฒนาให้เข้มข้นโดยประสบความสำเร็จบ่อยครั้งแล้ว ความล้มเหลวของงานซึ่งอาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวก็จะมีผลหรือมีผลน้อยมากต่อการประเมินความสามารถของตนเอง ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความล้มเหลวเสมอ ๆ จะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวนั้นเคยเกิดขึ้นก่อนแล้ว การรับรู้นี้ยังมีแนวโน้มที่จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้

2. การได้เห็นประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่น (Vicarious Experience) การที่บุคคลได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้บุคคลได้รับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามการที่บุคคลได้เห็นคนที่มีความสามารถคล้ายคลึงกับตนประสบความล้มเหลวทั้ง ๆ ที่ได้พยายามเต็มที่ ก็อาจทำให้ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเองได้

3. การชักชวนด้วยวาจา (Verbal Persuasion) เป็นความพยายามที่จะใช้ถ้อยคำชักชวนให้บุคคลเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาทำ การชักชวนด้วยวาจาจะเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบุคคลที่พูดชักชวนด้วย นั่นคือ บุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อการพูดให้ผู้อื่นคล้อยตามนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่ผู้ถูกชักชวนให้ความเชื่อถือไว้วางใจ และมีความสำคัญต่อตัวเขา นอกจากนั้นสิ่งที่ผู้ชักชวนพูดจะต้องอยู่ในกรอบของความเป็นจริงด้วย ผู้ที่ถูกโน้มน้าวให้เชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะทำงานที่กำหนดให้สำเร็จลงได้ จะมีความพยายามมากกว่าคนที่ได้รับการโน้มน้าว และจะสงสัยในความสามารถของตนเอง อย่างไรก็ตามหากการชักชวนด้วยวาจานี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือเกินความสามารถของบุคคล การชักชวนนั้นก็จะนำผู้ถูกชักชวนไปสู่ความล้มเหลว ส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลงได้

4. สภาวะทางกาย (Physiological State) การรับรู้ความสามารถของบุคคลจะสูงหรือต่ำนั้นส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับสภาวะทางร่างกายของบุคคลนั้นด้วย ในสภาวะที่ร่างกายเกิดความตื่นตัว ไม่สงบ เช่น เกิดความเครียด วิตกกังวล ตื่นเต้น อ่อนเพลีย หรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกกดดันหรือถูกว่ากล่าวตักเตือน มักจะทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งจะทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการดังกล่าวมาแล้ว ทั้งจากประสบการณ์ส่วนตัวและอิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยก็ได้ ซึ่งความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลมากที่สุด

1.1.5 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากแนวคิดของแบนดูราที่ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์เฉพาะ และจะประกอบไปด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติเกี่ยวกับขนาดความยากของงาน มิติเกี่ยวกับการแผ่ขยาย และมิติเกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ จากมิติทั้ง 3 มิติของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ โดยจะต้องเกี่ยวข้องกับมิติทั้ง 3 นี้

ลีและบอบโก (Lee & Bobko. 1994 : 364 - 369) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวทฤษฎีของแบนดูรา พบว่ามีวิธีการวัด 5 วิธีด้วยกัน คือ

1. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ (Self - Efficacy Strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำโดยใช้มาตราส่วนแบบอื่น ๆ ก็ได้ เช่น จาก 0% ถึง 100% เป็นต้น

2. การวัดระดับความยาก (Self - Efficacy Magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมา วิธีการวัดจะทำได้โดยการถามผู้ตอบว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่ยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งข้อคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ (yes/no scale) คำตอบ "ใช่" จะมีคะแนน 1 คะแนน คำตอบ "ไม่ใช่" จะมีคะแนน 0 คะแนน ดังนั้นหากได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม คือ การวัดที่ใช้ทั้งความมั่นใจและระดับความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียว แต่มีคำตอบแยกกันเป็น 2 ช่อง ช่องหนึ่งเป็นแบบ ใช่/ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนจะทำได้โดยการรวมคะแนนของความมั่นใจ เฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบว่า "ใช่" ในการวัดระดับความยาก ลีและบอบโก พบว่า การวัดแบบนี้เป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรามากที่สุด

4. เป็นวิธีที่วัดความมั่นใจและระดับความยากเหมือนกับวิธีที่ 3 โดยมีข้อแตกต่างกัน คือ แปลงคะแนนดิบ (Raw Score) ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z Score)

5. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ โดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนด แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดนั้น

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะใช้วิธีใดก็ตาม คะแนนที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลจะถูกขอให้ประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังมีวิธีวัดแบบอื่น ๆ อีกจำนวนมากที่มีการนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การใช้ข้อคำถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยไม่ได้ให้ตอบในแง่ของความยากของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และระดับความมั่นใจในการทำงาน คำตอบจะเป็นการให้ประเมินค่าโดยใช้มาตราส่วนแบบลิเคิร์ท ดังนั้นการวัดเหล่านี้จึงไม่ตรงตามแนวคิดที่แบนดูราได้เสนอไว้ในเรื่องการวัดระดับความยากของงานและความมั่นใจที่จะปฏิบัติได้ที่ระดับความยากต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถทำได้หลายวิธี โดยบุคคลจะต้องประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่าสามารถทำได้ดีเพียงใด คะแนนที่ได้จากการวัดจะเป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานของบุคคล ฉะนั้นในการวัดจึงควรพยายามทำให้คะแนนการรับรู้

ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อจะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านอาชีพ ดังนี้

โรเบิร์ต (Robert. 1984 : 356 - 362) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความพยายามในการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 42 คน ซึ่งเข้าร่วมโครงการวางแผนอาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์เป็นเวลา 10 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองและแบบทดสอบ PSAT (Preliminary Scholastic Aptitude Test) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ MANOVA และการทดสอบไค - สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีความเชื่อว่าจะได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงกว่า และใช้ความพยายามมากกว่านักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แฮกเกตต์และแคมเบล (Hackett and Campbell. 1987 : 203 - 215) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ความสนใจในอาชีพและเพศกับการปฏิบัติงานที่มีความเป็นกลางทางเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้นจากวิทยาลัยที่เปิดสอนทางด้านศิลปศาสตร์ในมิดเวสต์ (Midwest) จำนวน 92 คน ซึ่งสุ่มแบ่งเป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการผสมคำ ซึ่งมีทั้งแบบยากและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสำรวจข้อมูลทางด้านการศึกษา แบบประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสนใจในอาชีพ และแบบประเมินตนเองหลังการทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ MANOVA ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานสามารถทำนายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้ กลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบความสำเร็จในการทำงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบความล้มเหลวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลูซโซ (Luzzo. 1995 : 61 - 66) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองและลักษณะความเชื่ออำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์ในการทำนายพฤติกรรมทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในมิดเวสต์ (Midwest) จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ (CDMS : The Career Decision - Making Self - Efficacy Scale) แบบวัดลักษณะความเชื่ออำนาจในด้านอาชีพ (CLCS : The Career Locus of Control Scale) แบบวัดเจตคติในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และแบบวัดทักษะในการเลือกอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ MANOVA ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะความเชื่ออำนาจด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับเจตคติในการเลือกอาชีพและทักษะในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับเจตคติในการเลือกอาชีพและทักษะ

ในการตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เจตคติในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับทักษะในการตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมนชาคา (Menchaca. 1996 : 2881) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อการตัดสินใจและการวางแผนทางด้านการศึกษาและอาชีพ ของนักศึกษาระดับเกรด 12 ที่มีเชื้อชาติเม็กซิกัน - อเมริกัน จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสำรวจภูมิหลัง แบบสอบถามเกี่ยวกับอาชีพ แบบประเมินความสนใจในอาชีพ แบบประเมินความคาดหวังทางอาชีพ แบบประเมินความสนใจในโปรแกรมการศึกษา แบบสอบถามโปรแกรมการศึกษา และแบบประเมินความคาดหวังในความสามารถของตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความสัมพันธ์และการวิเคราะห์แบบถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสนใจในอาชีพ

ทอมส์ มัวร์ และสกอตต์ (วัลภา สบายยิ่ง. 2542. 54 ; อ้างอิงจาก Thoms, Moore & Scott. 1996 : 356 - 359) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สำหรับการทำงานที่บริหารกลุ่มด้วยสมาชิก (Self - Managed) ต่อการทำงานกลุ่มและบุคลิกภาพ 5 แบบ โดยการศึกษากับคนงานในโรงงาน จำนวน 126 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 แบบ กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การจัดการตนเอง ต่อการทำงานกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กอร์เรลและฮวาน (วัลภา สบายยิ่ง. 2542. 55 ; อ้างอิงจาก Gorrell & Hwan. 1995 ; 101 - 105) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูก่อนการปฏิบัติงานในประเทศเกาหลี โดยศึกษาถึงความแตกต่างในความสามารถในการสอนระหว่างครูสอนนักเรียนปฐมวัยและครูสอนนักเรียนประถมศึกษาปีที่หนึ่ง เริ่มทำงานกับครูที่ผ่านการอบรมตามโปรแกรมแล้ว ใช้กลุ่มตัวอย่าง 99 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของครูกับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมีการรับรู้ความสามารถและมีความสามารถในการสอนมากขึ้น แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถโดยทั่วไป

จากงานวิจัยในต่างประเทศสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับเจตคติ ทักษะ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและความพยายามในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระทำของบุคคล ทั้งในขณะที่ยังศึกษาและประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า ความแตกต่างทางเพศมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วย

1.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียน ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองทางด้านอาชีพและการทำงานมีเพียงเล็กน้อย ดังนี้

สิริวรรค์ อัสกุล (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถในการทำงานที่กำหนดของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีการรับรู้ความสามารถในการทำงานที่กำหนดให้สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีการรับรู้ความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จิตติพัฒน์ สงบกาย (2533 : บทคัดย่อ, 101) ศึกษาผลของการกำกับตนเองต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูง ปานกลาง และต่ำ ระดับละ 20 คน แบ่งเป็นกลุ่ม

ทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 3 กลุ่ม ระดับละ 10 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกการกำกับตนเองจำนวน 7 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกการกำกับตนเอง ผลการศึกษาพบว่านักเรียนกลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม มีคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนกลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม มีคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

ชนิษฐา สุวรรณนิตย์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงนิมานต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง คือ ทักษะในการเรียนและประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงนิเสธ คือ ความวิตกกังวล การเห็นผู้อื่นเป็นต้นแบบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ การตั้งเป้าหมายในการเรียนและความวิตกกังวล

นิตย์ บุญงามมงคล และคณะ (2536 : 18 - 24) ได้ศึกษาการส่งเสริมความเชื่อในความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 206 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 103 คน ซึ่งได้รับการส่งเสริมความเชื่อในความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพ และกลุ่มควบคุม 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสำรวจองค์ประกอบในการเลือกอาชีพของนิตย์ บุญงามมงคล ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. นักเรียนชายมีความสนใจและความเชื่อในความสามารถของตนเองสูงกว่านักเรียนหญิงในการประกอบอาชีพที่เพศชายนิยมเลือก ขณะที่นักเรียนหญิงมีความสนใจและความเชื่อในความสามารถของตนเองสูงกว่านักเรียนชายในการประกอบอาชีพที่เพศหญิงนิยมเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. นักเรียนในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีความสนใจและความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพที่เพศชายนิยมเลือกและอาชีพที่เพศหญิงนิยมเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีความสนใจและความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักเรียนหญิงกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความสนใจ และความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพที่เพศชายนิยมเลือกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. นักเรียนหญิงกลุ่มทดลองมีความสนใจและความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพที่เพศชายนิยมเลือกสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. เพศ เป็นตัวทำนายความสนใจและความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพที่เพศชายนิยมเลือกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศและอาชีพตามความใฝ่ฝันเป็นตัวทำนายความสนใจในการประกอบอาชีพที่เพศหญิงนิยมเลือก และเพศเป็นตัวทำนายความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพที่เพศหญิงนิยมเลือกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ใน

การศึกษาคือ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ แบบสอบถามความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษด้านทักษะการอ่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประทีป จินนี่ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานและแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลของการใช้เทคนิคการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาที่มีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานและคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม จำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม และ t - test ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองสูงกว่าช่วงการทดสอบก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลภา สบายยิ่ง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้ผู้ตอบกรอกเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนบุคลิกภาพส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณโดยผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง แต่บุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากงานวิจัยภายในประเทศสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จในการกระทำของบุคคล และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระทำ เจตคติต่อสิ่งนั้น แต่บุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนเพศ มีทั้งงานวิจัยที่พบและไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่พัฒนาได้

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

2.1.1 ความหมายของการแนะแนว

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการแนะแนว ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

โจนส์ (Jones, 1963 : 8) กล่าวว่า การแนะแนว คือ การที่บุคคลหนึ่งพยายามจะให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลหนึ่ง เพื่อให้สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมให้สามารถปรับตนเองให้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง จุดมุ่งหมายของการแนะแนวนั้นมุ่งที่จะให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในด้านของความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อตนเองได้อย่างสมบูรณ์

มิลเลอร์ (Miller, 1976 : 13) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแต่ละบุคคลให้สามารถเข้าใจตนเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีการวางแผนในการพัฒนาระบบชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2529 : 1) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่าเป็นกระบวนการผูกพันเพื่อพัฒนาชีวิต เพื่อช่วยให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรู้จักตนเอง เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมได้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้บุคคลนั้นสามารถช่วยตนเอง นำตนเอง ปรับตนเองได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถป้องกันปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชร ทรัพย์มี (2531 : 1) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เขาสามารถนำตนเองได้ เป็นต้นว่า ตัดสินใจได้ว่าจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใด หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ได้พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่ช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถนำตนเองได้ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีในสังคม

2.1.2 หลักในการแนะแนว

การดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ นักแนะแนวมียึดถือข้อปฏิบัติดังนี้ (วัชร ทรัพย์มี, 2531 : 4 - 5)

1. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
2. การแนะแนวนั้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การแนะแนวเกิดจากความร่วมมือ การแนะแนวที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากความร่วมมือและความเต็มใจของผู้มาใช้บริการและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูอื่น ๆ บุคลากรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน ดังนั้นผู้ทำหน้าที่แนะแนวจะต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
4. การแนะแนวยึดหลักสิทธิและเสรีภาพของบุคคล นักแนะแนวตระหนักในสิทธิเสรีภาพของบุคคลในการที่จะเลือกตัดสินใจที่จะนำชีวิตของตนเอง นักแนะแนวจะเป็นผู้ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น เพื่อให้ผู้รับบริการจะได้ตัดสินใจเลือกการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้แนะแนวจะไม่เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจให้แก่ผู้รับบริการ

5. การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่อง การจัดการบริการแนะแนวนั้นจะต้องมีความต่อเนื่องในแต่ละระดับชั้น ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา และจะต้องจัดดำเนินการต่าง ๆ เป็นขั้น ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ฉะนั้นการจัดการบริการแนะแนวจะต้องมีการวางแผนระยะยาว

6. การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายทั้งทางด้านการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และการส่งเสริมพัฒนาการ

7. ผู้ที่ทำหน้าที่แนะแนวจะต้องมีคุณสมบัติและการฝึกอบรมทางการแนะแนวมาโดยเฉพาะ

8. การแนะแนวมีหลักการในการช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ดีในปัจจุบัน และมีการวางแผนที่ดีในอนาคต

9. การแนะแนวตั้งอยู่บนหลักการว่าถ้าบุคคลแต่ละคนได้พัฒนาจนถึงขีดสุดในทุกด้านและสามารถปรับตัวได้ดีแล้วสังคมก็จะพัฒนารุ่งเรืองตามไปด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักในการดำเนินงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพจะต้องจัดเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลในทุกด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ทั้งนี้แนะแนวต้องตระหนักในสิทธิและเสรีภาพของผู้รับบริการในการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

2.1.3 บริการแนะแนว

บริการแนะแนวแบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้ (คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2529 : 11 - 13)

1. การสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล (Individual Inventory Service) บริการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะสำรวจข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลที่จะมาใช้บริการแนะแนว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตัวบุคคลที่จะได้รับความช่วยเหลืออย่างดีพอ และมีความถูกต้องเชื่อถือได้ โดยใช้เทคนิคและอุปกรณ์ต่าง ๆ ทางการแนะแนว เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้ระเบียบวิธีแบบประเมินพฤติกรรม การให้คำปรึกษา การใช้สังคมมิติ เป็นต้น

2. บริการสนเทศ (Information Service) มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้รับบริการแนะแนวได้รับข้อสนเทศ คือ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสารหรือรายละเอียดต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเหล่านั้น การที่บุคคลจะตัดสินใจทำอะไรก็ตามถ้าขาดรายละเอียดที่เป็นประโยชน์แล้วจะทำให้การตัดสินใจต่าง ๆ ไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร การที่บุคคลทั้งหลายมีโอกาสได้รับข้อสนเทศที่ถูกต้องมากเท่าไรก็จะทำให้เขาเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้องกับชีวิตเขามากขึ้น และจะประสบความสำเร็จในชีวิตมากขึ้นด้วยการให้ข้อสนเทศกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การปาฐกถา การอภิปราย การจัดนิทรรศการ ทำจุลสาร วารสารต่าง ๆ การให้ดูภาพยนตร์ ภาพนิ่ง สไลด์ หรือการไปทัศนศึกษาในที่ต่าง ๆ

3. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาต่าง ๆ ให้สามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในชีวิตได้ บริการให้คำปรึกษาถือเป็นหัวใจของการแนะแนว วิธีการให้คำปรึกษามีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และทฤษฎีเป็นที่ยึด ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการเรียนรู้ในระดับสูง มีการฝึกอบรมกันอย่างดี

4. บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพิจารณาตนเองให้อยู่ในสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น ด้านอาชีพ ด้านการศึกษา อย่างเหมาะสม ช่วยให้บุคคลเรียนได้ตรงกับความถนัด ความสนใจ ประกอบอาชีพที่ตรงกับความสามารถและเลือกทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้เหมาะสมกับตนเอง

5. บริการติดตามผล (Follow - up Service) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือบุคคล

หลังจากที่มารับบริการแนะแนวไปแล้ว เพื่อจะดูว่าเขาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้หรือไม่ ถ้าแก้ปัญหาได้
กระทำได้ดีเพียงใด ถ้าทำไม่ได้มีอุปสรรคอะไร และมีวิธีการแก้ไขอย่างไรบ้าง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดบริการแนะแนวมี 5 ด้าน ได้แก่ บริการสำรวจข้อมูล
เป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล

2.1.4 ประเภทของการแนะแนว

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2529 : 10 - 11) กล่าวถึงประเภทของการแนะแนวไว้ดังนี้

1. การแนะแนวการศึกษา (Education Guidance) หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือ
บุคคลให้ได้รับความสำเร็จทางการศึกษาตามความสามารถของเขา ในบางครั้งการที่บุคคลใดก็ตามไม่
สามารถจะประสบความสำเร็จได้นั้น อาจจะเป็นเพราะมีอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ เช่น เลือกเรียนวิชาที่ไม่
เหมาะสมขาดวิธีการเรียนที่ดี ขาดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน
ด้วยเหตุนี้จึงควรจะมีการจัดบริการแนะแนวเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลดน้อยลงหรือหมดไป

2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเหลือบุคคลให้
สามารถมีอาชีพที่เหมาะสมและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพตามความต้องการ ดังนั้น
กระบวนการแนะแนวอาชีพนั้นจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องใช้เวลา เพราะจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การ
พิจารณาตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความสนใจ ความถนัด ความสามารถหรือสติปัญญา เศรษฐกิจและ
อื่น ๆ ที่สำคัญแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาว่าเด็กควรจะเลือกอาชีพอะไร หลังจากการตัดสินใจเลือกก็
จะต้องให้ข้อมูลว่าเด็กจะต้องเตรียมตัวเพื่ออาชีพโดยวิธีใด เช่น เข้ารับการอบรม เข้าเรียนในสถาบันการ
ศึกษาต่าง ๆ หรือเข้าไปทำงานเลยโดยการฝึกฝน นอกจากนี้แล้วถ้าเป็นไปได้ เด็กจะต้องมีโอกาสเข้าไป
ทำงานจริง ๆ และมีผู้ทางในการเจริญก้าวหน้า ตลอดจนประสบความสำเร็จ กระบวนการแนะแนวอาชีพนั้น
จะต้องมีการให้คำปรึกษาทางด้านอาชีพร่วมอยู่ด้วย (Vocational Counseling)

3. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance) เป็นกระบวนการให้
ความช่วยเหลือบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตตนเองอย่างมีความสุขในสังคม สาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่บุคคล
อาจจะประสบความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต เช่น การเลือกคบเพื่อน การเลือกคู่ครอง การมีปมด้อยต่าง ๆ
ปัญหาครอบครัว และอื่น ๆ ถ้าบุคคลมีความทุกข์จากปัญหามากเกินไป ย่อมจะทำให้ไม่สามารถดำเนิน
ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าได้รับการแนะแนวและแก้ไขปัญหาดังกล่าว เขาจะมีโอกาส
กระทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตอย่างประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดบริการแนะแนวมี 3 ประเภท ได้แก่ การแนะแนวการ
ศึกษา การแนะแนวอาชีพ และการแนะแนวส่วนตัวและสังคม

2.1.5 บทบาทของนักแนะแนว

บริการแนะแนวจะเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงาน
แนะแนว นักแนะแนวเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการดำเนินงานแนะแนว และมีบทบาทดังที่นักวิชาการ
แนะแนวได้กล่าวไว้ดังนี้

วัชร ทรัพย์มี (2531 : 125 - 127) ได้ประมวลบทบาทของนักแนะแนวไว้ดังนี้

1. จัดบริการแนะแนวให้แก่นักเรียน คือ

1.1 บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.2 บริการให้การปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

1.3 บริการสนเทศ ทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพ และสังคม

1.4 บริการจัดวางตัวบุคคลทางด้านการศึกษา อาชีพ กิจกรรมเสริมหลักสูตร และบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนให้แก่นักเรียน

1.5 บริการติดตามผลนักเรียนหลังจากได้รับบริการแนะแนว

2. ประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียน วางแผนงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดโครงการแนะแนว ตลอดจนการประเมินผลและร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับบริการแนะแนว นอกจากนี้ยังต้องสำรวจความต้องการบริการแนะแนวของโรงเรียนเสนอผู้บริหารโรงเรียน เสนอบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว

3. ประสานงานกับครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน ส่งเสริมความเข้าใจและเจตคติที่ดีแก่ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน เกี่ยวกับประโยชน์และลักษณะของบริการแนะแนว และชี้แจงให้ครูเข้าใจบทบาทของครูที่มีต่อบริการแนะแนวในโรงเรียน จัดการอบรมให้ความรู้ด้านการแนะแนวแก่ครูและบุคลากรอื่น ๆ ร่วมมือกับครูในการจัดกิจกรรมประจำห้องเรียน และแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามผลนักเรียนแก่ครู

4. ประสานงานกับผู้ปกครอง สร้างความเข้าใจให้ผู้ปกครองเกี่ยวกับจุดประสงค์และลักษณะงานของบริการแนะแนว เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดบริการแนะแนว แจ้งให้ผู้ปกครองทราบข้อมูลข่าวสารอันจะเป็นประโยชน์กับเด็ก และเชิญผู้ปกครองมาปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องเด็ก หรือเชิญมาเป็นวิทยากร

5. ประสานงานกับสถาบันและบุคคลในชุมชน ติดต่อกับแหล่งวิทยากร และชุมชนในท้องถิ่นเพื่อการประสานงานกับหน่วยแนะแนว เป็นต้นว่า การเชิญบุคคลในชุมชนมาเป็นวิทยากร การจัดหาทุนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียน การขอชมโรงงานต่าง ๆ ในชุมชนและส่งตัวนักเรียนไปขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ

6. การประเมินผลงานแนะแนวและการวิจัย

7. การเผยแพร่กิจการแนะแนว

พนม ลัมอารีย์ (2533 : 258 - 260) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูแนะแนวไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานบริการแนะแนวในโรงเรียน โดยการจัดให้มีบริการหลักที่สำคัญทั้ง 5 บริการ คือ บริการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล

2. เป็นผู้ประสานงานและมีบทบาทร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดโครงการบริการแนะแนว

3. ดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน ในการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวแก่บุคลากรในโรงเรียน

4. ประชาสัมพันธ์และสนับสนุนเชิญชวนให้บุคลากรในโรงเรียนได้สนใจงานแนะแนวและใช้บริการแนะแนว เช่น ให้การร่วมมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่มาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน เป็นต้น

5. ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจ ให้ความรู้แก่คณะครูและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนเกี่ยวกับความมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและประโยชน์ของบริการแนะแนว เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว มองเห็นความสำคัญและยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานแนะแนว

6. ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ผู้ปกครอง ได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญของบริการแนะแนว และยินดีให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว เช่น การเก็บข้อมูลนักเรียน การแก้

ปัญหาความยุ่งยากของนักเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัด เช่น การเชิญเข้าร่วมประชุม การจัดวันอาชีพ การปัจฉิมนิเทศ เป็นต้น

7. ทำหน้าที่ติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงาน สถาบันและหรือบุคคลในชุมชนในการจัดกิจกรรมแนะแนว เช่น การขอชมสถานที่ การเชิญมาเป็นวิทยากร และขอทุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขัดสนยากจน การส่งนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ เป็นต้น

8. การประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนมาใช้บริการแนะแนวและเผยแพร่งานแนะแนวให้กลุ่มประชาชนประเภทต่าง ๆ ได้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้า

9. ทำหน้าที่วิจัยและประเมินผลงานแนะแนว เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขบริการแนะแนวให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของครูแนะแนวนับว่ามีความสำคัญมาก นอกจากจะจัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการให้แก่นักเรียนแล้ว ยังต้องประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแนะแนว นอกจากนี้ยังต้องมีการวิจัยและประเมินผลงานแนะแนวอยู่เสมอ เพื่อพัฒนางานแนะแนวให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.6 คุณลักษณะและคุณสมบัติของครูแนะแนว

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของการจัดบริการแนะแนว ผู้ที่ทำหน้าที่ครูแนะแนวนั้น นอกจากจะต้องมีความรู้แล้ว ยังจะต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติของครูแนะแนวอีกด้วย ซึ่งผู้รู้ทางการแนะแนวได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของครูแนะแนวไว้ดังนี้

สวัสด์ สุวรรณอักษร (2529 : 47 - 48) ได้สรุปหลักเกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติครูแนะแนวที่สมาคมแนะแนวได้เสนอไว้ 20 ข้อ คือ

1. มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่
2. มีความขยันขันแข็ง อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
3. การอุทิศเวลาให้งานและส่วนรวม
4. การเห็นคุณค่าของงานและความศรัทธาในการทำงาน
5. การให้บริการด้วยความจริงใจโดยไม่หวังผลประโยชน์ใด ๆ ตอบแทน
6. การปรับตัวให้เข้ากับคนได้ทุกประเภท
7. ความคล่องตัวในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ
8. การวางตัวให้เหมาะสมและการรู้จักกาลเทศะ
9. ความสามารถสื่อสารให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
10. ความใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
11. ความใจเย็น สุขุมรอบคอบ ไม่อ่อนไหวง่าย
12. ความมีน้ำใจ เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
13. การรับฟังปัญหาทุกฝ่ายด้วยใจเป็นธรรม
14. การพิจารณาใคร่ครวญสถานการณ์อย่างมีเหตุผล
15. การรักษาความลับของผู้รับบริการ
16. การรู้จักประหยัด รักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของส่วนรวม
17. ความมีปฏิภาณไหวพริบ มีความสามารถในการแก้ปัญหา
18. ความสนใจใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานแนะแนว

19. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานแนะแนว

20. การให้ความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
วัฒนา พัชราวณิช (2531 : 210 - 213) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูแนะแนวไว้ดังนี้

1. ลักษณะนิสัยประจำตัว ครูแนะแนวจะต้องมีนิสัยประจำตัวดังต่อไปนี้

- 1.1 มีมนุษยสัมพันธ์อันดีงาม สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย
- 1.2 มีอัธยาศัยดี และมีความมั่นคงทางอารมณ์
- 1.3 มีความกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นที่น่าเชื่อถือ
- 1.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้ตามที่ต้องการ
- 1.5 มีความเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อ เป็นที่น่าไว้วางใจ
- 1.6 มีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถกระทำการใด ๆ ด้วย

ตนเองได้

1.7 มีความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีงาม รู้จักเห็นคุณค่าความดีของผู้อื่น

และเห็นข้อบกพร่องของตนเอง

- 1.8 ตั้งใจทำงาน ยินดีช่วยเหลืองานผู้อื่น แต่ไม่ไขว่คว้างานของผู้อื่น
- 1.9 เป็นนักฟังที่ดี สามารถรับฟังเรื่องราวของผู้มีปัญหา โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย
- 1.10 เป็นบุคคลที่มีใจกว้างขวาง โอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณาอย่างแท้จริง
- 1.11 เป็นบุคคลที่เก็บความลับได้ดี มีสภาพจิตปกติ

2. บุคลิกภาพ ครูแนะแนวที่ดีต้องมีบุคลิกภาพ ดังนี้

- 2.1 มีรูปร่างหน้าตาที่ดี ผู้ที่พบเห็นมีความพอใจที่จะพูดจาด้วย
- 2.2 มีท่าทางคล่องแคล่วว่องไว ไม่เฉื่อยชาเชื่องช้า
- 2.3 มีกิริยามารยาทเรียบร้อย สุภาพ ไม่หยาบคาย
- 2.4 มีใบหน้านัยยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่บูดบึ้งหรือโกรธบ่อย ๆ
- 2.5 มีสุขภาพจิตดี มีความสำเร็จในชีวิตมาแล้ว
- 2.6 ไม่เป็นบุคคลที่มีร่างกายพิการหรือมีปมด้อย
- 2.7 มีท่วงท่าและจังหวะในการพูดน่าฟัง มีศิลปะในการพูด

3. ความรู้ ครูแนะแนวจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

3.1 เคยศึกษาวิชาต่าง ๆ เกี่ยวกับการแนะแนวมาแล้ว ได้แก่

- 3.1.1 จิตวิทยาพัฒนาการ
- 3.1.2 จิตวิทยาการศึกษา
- 3.1.3 จิตวิทยาการเรียนรู้
- 3.1.4 จิตวิทยาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ
- 3.1.5 หลักการแนะแนว
- 3.1.6 จิตวิทยาการแนะแนว
- 3.1.7 จิตวิทยาสังคม
- 3.1.8 จิตวิทยาเด็ก
- 3.1.9 จิตวิทยาเด็กวัยรุ่น
- 3.1.10 จิตวิทยาอาชีพ เป็นต้น

3.2 มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดมาตรฐานของอาชีพ

3.3 มีความรู้เกี่ยวกับสถาบันทั่วไปที่เด็กจะศึกษาต่อในอนาคต มีระเบียบการต่าง ๆ อยู่พร้อมทุกสถาบัน

3.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก

3.5 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลเกี่ยวกับความถนัดและความสามารถ และมีความรู้ที่จะประมาณค่าของลักษณะนั้น ๆ ด้วย

3.6 มีความรู้เท่าทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม เป็นบุคคลที่เฝ้าหาความรู้ ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

3.7 มีความรู้เกี่ยวกับสถาบันต่าง ๆ บริษัท ห้างร้าน องค์การของรัฐ เพื่อจะนำไปใช้ในการจัดบริการทางานและจัดบริการทางด้านสังคมให้แก่เด็ก

3.8 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล

3.9 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.10 มีความรู้เกี่ยวกับด้านการทดสอบต่าง ๆ สามารถใช้ข้อทดสอบต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

4. ด้านทักษะ ครูแนะแนวต้องมีทักษะเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

4.1 ทักษะในการใช้ข้อทดสอบต่าง ๆ เช่น

4.1.1 ข้อทดสอบวัดความสัมฤทธิ์ผลในการเรียน (Achievement Test)

4.1.2 ข้อทดสอบวัดความถนัดตามธรรมชาติ (Aptitude Test)

4.1.3 ข้อทดสอบวัดความสนใจ (Interest Test)

4.1.4 ข้อทดสอบวัดสติปัญญา (Intelligence Test)

4.1.5 ข้อทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personality Test)

4.1.6 ข้อทดสอบวัดเจตคติ (Attitude Test)

4.1.7 ข้อทดสอบวัดความสามารถ (Ability Test)

ครูแนะแนวจะต้องสามารถเลือกใช้ข้อทดสอบดังกล่าวได้ถูกต้อง สามารถแปลความหมายของข้อทดสอบต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจและให้คะแนนได้ด้วย

4.2 มีทักษะในการสังเกต สัมภาษณ์ได้ถูกต้องตรงตามหลักวิชา

4.3 มีทักษะในการทำระเบียบต่าง ๆ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน

4.4 มีทักษะในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้านเกี่ยวกับการแนะแนวรวมทั้งการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

5. เจตคติ ครูแนะแนวควรมีเจตคติที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่าง ดังนี้

5.1 มีเจตคติที่ดีต่อการบริการแนะแนว

5.2 มีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารโรงเรียนและผู้ร่วมงาน

5.3 มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ

5.4 มีเจตคติที่ดีต่อผู้ที่มีปัญหาหรือผู้มาขอคำปรึกษา

5.5 มีเจตคติที่ดีต่อสังคม มีความจริงใจที่จะพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

5.6 มีเจตคติที่ดีที่ต้องต่อสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริง

6. ความสนใจ ครูแนะแนวควรมีความสนใจต่าง ๆ ดังนี้

6.1 มีความสนใจเกี่ยวกับการแนะแนวอย่างแท้จริง

6.2 มีความสนใจในการปฏิบัติงาน

6.3 มีความสนใจในความเป็นอยู่และสภาพที่แท้จริงของนักเรียน และสนใจต่อสภาพ

ทุกข์สุขของนักเรียน

6.4 มีความสนใจในปัญหาของนักเรียน สนใจที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา

6.5 มีความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ เชื่อความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผลของพฤติกรรมต่างกันออกไป

6.6 มีความสนใจที่จะไฝหาความรู้อยู่เสมอ

6.7 มีความสนใจที่จะเผชิญกับสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ

6.8 มีความสนใจเกี่ยวกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

6.9 มีความสนใจที่จะสำรวจเกี่ยวกับขอบข่ายและความสามารถของตนเองและเด็ก

6.10 มีความสนใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการที่จะพัฒนาการแนะแนวให้

เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

6.11 มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองไปในทางที่มีคุณค่า

6.12 มีความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาสภาพชีวิตของมนุษย์ที่แท้จริง

7. ประสบการณ์เดิม ครูแนะแนวที่จะสามารถทำหน้าที่แนะแนวได้อย่างดี ควรเป็นบุคคลที่ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

7.1 เคยเป็นครูและผ่านการสอนมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี ทั้งนี้เพราะจะได้เรียนรู้และเข้าใจเด็กมากพอสมควร

7.2 เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลมาก่อน

7.3 เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

7.4 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการติดต่อกับผู้ปกครองมาก่อน เหล่านี้เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ครูแนะแนวที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ มีความรู้และทักษะในการแนะแนว มีมนุษยสัมพันธ์ดี ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับตัวได้ดี ยืดหยุ่น มีสุขภาพจิตดี อารมณ์มั่นคง มองโลกในแง่ดี มีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว ดังนี้

แจ็คสันและทอมสัน (Jackson and Thompson. 1971 : 249 - 254) ได้ศึกษาคุณลักษณะและเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา จำแนกตามเพศและประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้คำปรึกษาฝึกหัดจาก National Defense Education Act ซึ่งผ่านการฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษามาแล้ว 35 - 50 ชั่วโมง จำนวน 73 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกเทปและวิดีโอเทปทุกครั้งที่มีการให้คำปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยจะประเมินประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษาจะประเมินประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ แบบวัดการ

ประยุกต์ความรู้ของแฮนสัน (Hanson) แบบวัดเจตคติของ Osgood (The Semantic Differential) แบบวัดลักษณะความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่กำกวม (Intolerance - Tolerance for Ambiguity) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t - test ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้คำปรึกษาทั้งหมด มีการประยุกต์ความรู้และลักษณะความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่กำกวมในลักษณะคล้ายกัน แต่ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาสูงมีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษามากกว่าผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้ให้คำปรึกษาเพศหญิงมีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษามากกว่าผู้ให้คำปรึกษาเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษากับผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาดำมีเจตคติต่อบุคคล ผู้รับคำปรึกษา และการให้คำปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

หลุยส์ แชมปาเทส (Louis Champathes. 1975 : 5807A - 5808A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถเฉพาะในด้านพฤติกรรม ความรู้ และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพของผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์ผู้ผลิตผู้ให้คำปรึกษาจากมหาวิทยาลัยในรัฐมิชิแกน จำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจลักษณะมาตรฐานค่าที่ปรับปรุงจากแบบสำรวจ NCC (The Novice Counselor Competencies Rating Scale) เดิมของ Karalakahana ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์ผู้ผลิตผู้ให้คำปรึกษาจากมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพเฉพาะของผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างสอดคล้องกันในด้านความรู้และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพ แต่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านพฤติกรรม

สมาคมการปรึกษาและการพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (ศศิธร ลิ้มรัตน์. 2529 : 25 - 26 ; อ้างอิงจาก Dameron, ed. 1980 : 4 - 96) ได้ศึกษาสมรรถภาพที่เป็นหลักในการกำหนดเกณฑ์พฤติกรรมเพื่อใช้วัดการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานจากผลการศึกษาโครงสร้างของโครงการสมรรถภาพพื้นฐานสำหรับผลิตนักจิตวิทยาการปรึกษาและแนะแนวจากเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นและวิธีการสร้างรูปแบบหรือวิเคราะห์รายละเอียดของงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 166 ฉบับ ผลการศึกษาพบว่า ได้สมรรถภาพที่เป็นหลักในการกำหนดเกณฑ์พฤติกรรมเพื่อใช้วัดการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนวที่ครอบคลุมทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics)
2. ด้านการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Counseling)
 - 2.1 การปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling)
 - 2.2 การปรึกษาในโรงเรียน (School Counseling)
 - 2.3 การปรึกษาโดยการเล่นและการปรึกษาสำหรับครอบครัว
(Play Therapy and Family Counseling)
 - 2.4 การปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group Counseling)
3. ด้านการเป็นที่ปรึกษา (Consultation)
4. ด้านการประสานงาน (Coordination)
5. ด้านการพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development)

6. ด้านการวางแผนและการพัฒนา (Planning and Development)
7. ด้านการวัดและประเมินผล (Measurement and Evaluation)
8. ด้านการวิจัย (Research)
9. ด้านการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผล (Placement and Follow - Up)
10. ด้านการส่งผู้รับบริการไปรับความช่วยเหลือจากบุคลากรที่มีความสามารถ

เฉพาะด้าน (Referral)

จากงานวิจัยในต่างประเทศสรุปได้ว่า ผู้ที่จะปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการด้านการแนะแนว มีคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม สามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว

2.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศพบว่า มีทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพและคุณลักษณะของครูแนะแนว ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

วารุณี ธนวานิช (2524 : 51 - 58) ได้ศึกษาการจัดบริการแนะแนวของผู้ผ่านการอบรมวิชาการแนะแนว หลักสูตรสามเดือน ของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว กลุ่มตัวอย่างเป็นครู อาจารย์ และศึกษานิเทศก์ ที่เคยรับการอบรมวิชาการแนะแนว จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ Repeated Measurement ผลการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการอบรมเพศชายและหญิง จัดบริการแนะแนวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ผ่านการอบรมที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกันจัดบริการแนะแนวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาการจัดบริการในแต่ละด้านพบว่า ผู้มีอายุแตกต่างกันจัดบริการด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จัดบริการด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปริดา อ้วนล้ำ (2527 : 82 - 86) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฝ่ายกิจการนิสิตในทัศนะของผู้บริหารและนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 66 คน และนิสิตจำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบและแบบสอบถามทัศนะของผู้ตอบที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนิสิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและทดสอบด้วย t - test ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและนิสิตมีทัศนะต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนิสิต โดยส่วนรวมว่าสำคัญและจำเป็นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์สูงที่สุด ด้านความรู้และด้านความสามารถอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สินีนาง พันธ์ดี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงาน 20 คน และครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงาน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบแบบ B วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t - test ผลการศึกษาพบว่า ครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงาน ส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 55 มีบุคลิกภาพชอบออกสังคม จำนวนร้อยละ 45 มีบุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง จำนวนร้อยละ 60 มีบุคลิกภาพกล้าสังคม จำนวนร้อยละ 70 มีบุคลิกภาพควบคุมตนเองได้

และจำนวนร้อยละ 40 มีบุคลิกภาพตรงไปตรงมา เมื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพระหว่างครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่การงาน พบว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานได้คะแนนบุคลิกภาพในด้านองค์ประกอบมีเหลี่ยม - ตรงไปตรงมาน้อยกว่าครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

วุฒิพงษ์ บุญญพันธ์โสภณ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูแนะแนวที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรเขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโครงการ จำนวน 97 คน และผู้บริหารในโครงการ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามคุณลักษณะของครูแนะแนวที่พึงประสงค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t - test ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะครูแนะแนวที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากที่สุด ส่วนด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านประสบการณ์และการดำเนินชีวิต ด้านความรู้เกี่ยวกับการสอนและการแนะแนว และด้านทักษะในการแนะแนว ครูและผู้บริหารในโครงการมีทัศนะในระดับความสำคัญมาก

อรลดา แก้วศิริบัณฑิต (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณสมบัติที่ใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งครูแนะแนวในทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามคุณสมบัติที่ใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งครูแนะแนวในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติของครูแนะแนวที่ใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งในทัศนะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพของครูแนะแนวอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ส่วนในด้านวุฒิและประสบการณ์ทางการแนะแนว ด้านจรรยาบรรณของครูแนะแนว และด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวอื่น ๆ อยู่ในระดับสำคัญมาก

ระพีพันธ์ คงประเสริฐ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานแนะแนวและปัญหาของนักเรียนกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูประจำชั้นในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรระดับประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่องานแนะแนวมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูประจำชั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าเจตคติต่องานแนะแนวสามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวของครูประจำชั้นได้

จากงานวิจัยภายในประเทศสรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูแนะแนวที่พึงประสงค์ ที่จะทำให้ปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีความรู้ ความสามารถทางด้านการแนะแนว มีประสบการณ์ทางการแนะแนว มีจรรยาบรรณของครูแนะแนว มีมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม คือ ชอบเข้าสังคม มีอารมณ์มั่นคง ควบคุมตนเองได้ และจากผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา เจตคติต่องานแนะแนวและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวมีผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวด้วย

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่านได้ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

ซินน์ (สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. 2539 : 8 ; อ้างอิงจาก Shinn. 1986) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ สิ่งที่ทำให้ตัวของเราเองมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเฉพาะตัว เป็นวิถีแห่งความคิดและการกระทำ บุคลิกภาพรวมไปถึงลักษณะนิสัย พฤติกรรม อารมณ์และสภาพจิตใจ

เอ็ดเวิร์ด (Edwards. 1959 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่อยู่ในแต่ละบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากปฏิกริยาร่วมกันของซับซ้อนของโครงสร้างของร่างกายและจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์ (2529 : 219) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไป เป็นลักษณะรวมของบุคคลนั้น อันประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออก และลักษณะภายในของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

กันยา สุวรรณแสง (2531 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น พฤติกรรม และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถที่จะเข้าใจ และแยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นจากคนทั่วไปได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งแสดงให้เห็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3.1.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck

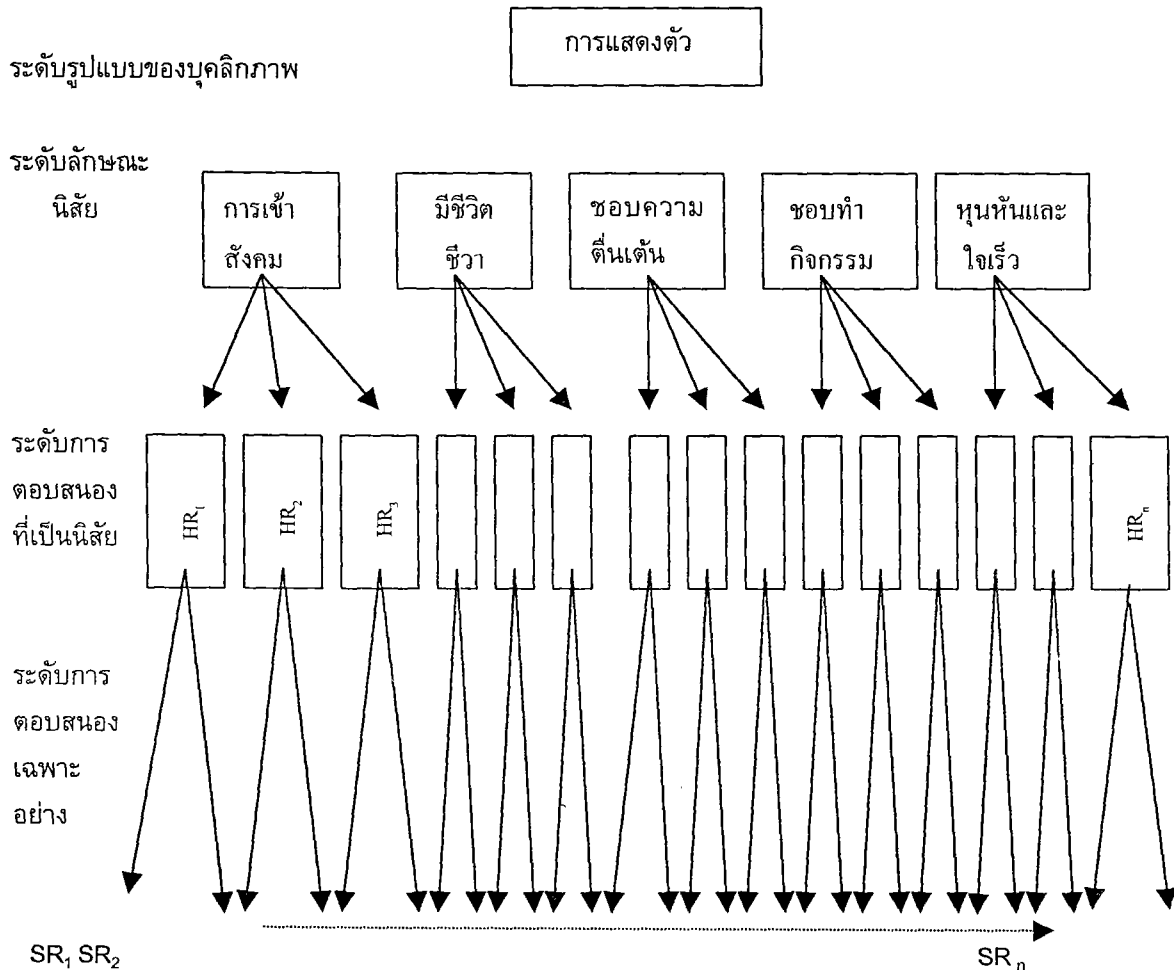
ไอเซนค์ (Eysenck. 1969 : 40 - 41) ได้อธิบายว่าบุคลิกภาพประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรม 4 ระดับ ซึ่งจัดระบบตามขั้นจากระดับต่ำสุด ถึงระดับสูงสุด โดยเริ่มจากระดับการตอบสนองเฉพาะอย่าง แล้วรวมเป็นระดับการตอบสนองที่เป็นนิสัยแล้วการตอบสนองที่เป็นนิสัยคล้าย ๆ กันจะรวมกลุ่มเป็นลักษณะนิสัย และสุดท้ายลักษณะนิสัยจะรวมกลุ่มจนเป็นบุคลิกภาพแบบต่างๆ

ระดับต่ำสุด คือ ระดับการตอบสนองเฉพาะอย่าง (Specific Responses) ใช้สัญลักษณ์ $SR_1, SR_2, \dots, SR_n$ พฤติกรรมในระดับนี้ คือ การแสดงออก (Act) ต่างๆ ได้แก่ การตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมระดับนี้สามารถสังเกตได้ และพฤติกรรมอาจเป็นลักษณะ (Characteristic) ของบุคคลหรือไม่ก็ได้ เช่น การพูด การฟัง ไปเที่ยว เป็นต้น

ระดับที่สอง คือ ระดับการตอบสนองที่เป็นนิสัย (Habitual Responses) ใช้สัญลักษณ์ $HR_1, HR_2, \dots, HR_n$ พฤติกรรมในระดับนี้ คือ การตอบสนองเฉพาะอย่าง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ถ้าสถานการณ์ในชีวิตประจำวันเกิดขึ้นซ้ำเดิมบุคคลจะแสดงปฏิกริยาในลักษณะคล้ายคลึงกับปฏิกริยาเดิม เช่น ชอบพูดมากกว่าฟัง ชอบไปงานสังสรรค์ เป็นต้น

ระดับที่สาม คือ ระดับลักษณะนิสัย (Traits) $T_1, T_2, \dots, T_n$ เป็นการตอบสนองที่มีระเบียบและมีความคงเส้นคงวา ลักษณะนิสัยนี้เกิดจากการจัดระบบของนิสัยหลายๆ กลุ่มที่แสดงออกเป็นแบบเดียวกัน ได้แก่ การเข้าสังคม (Sociability) มีชีวิตชีวา (Liveliness) ชอบความตื่นเต้น (Excitability) ชอบกิจกรรม (Activity) มีความหุนหันและใจเร็ว (Impulsiveness)

ระดับสูงสุด คือ ระดับรูปแบบของบุคลิกภาพ (Types) เป็นแบบของบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งจัดระบบมาจากลักษณะนิสัยของบุคคล สำหรับในภาพประกอบ 4 คือ ตัวแปรบุคลิกภาพแสดงตัว



ภาพประกอบ 4 การจัดระดับชั้นของบุคลิกภาพแสดงตัว (ดัดแปลงมาจาก Eysenck. 1969 : 40)

ไอเซนค (ถวัลย์ เนียมทรัพย์. 2536 : 18 - 19 ; อ้างอิงจาก Eysenck. 1964) ได้สร้างทฤษฎีบุคลิกภาพโดยการสังเกตลักษณะนิสัยของกลุ่มประชากรและนำลักษณะที่แตกต่างกันมาหาความสัมพันธ์โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งเป็นบุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว (Introversion - Extraversion) และอีกมิติหนึ่งเป็นบุคลิกภาพหุนหัน - มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism - Stability)

1. บุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว (Introversion - Extraversion) Eysenck (1964, quoted in Mischel and Mischel, 1977, 330) ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้ คือ

บุคลิกภาพเก็บตัว มีลักษณะเฉยเฉย ไม่ชอบสังคมกับผู้อื่น มองปัญหาเข้าสู่ตนเอง ชอบอ่านและค้นคว้าคนเดียวมากกว่าการสังคมกับผู้อื่น สนทนากับคนยาก ดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความเคร่งขรึม

และชอบความมีระเบียบเรียบร้อยในชีวิต ควบคุมความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจไว้มาก ไม่ใคร่แสดงกริยาก้าวร้าว ออกตรง ๆ และพื้นอารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ดูน่าเชื่อถือ บางครั้งมองเห็นแต่ในแง่ร้าย ยึดถือแบบ มาตรฐานจรรยาบรรณของสังคมมาก

บุคลิกภาพแสดงตัว มีลักษณะน่าคบ เป็นมิตร มีอัธยาศัยไมตรี ชอบงานสังคม มีเพื่อน มาก อยากพูดคุยกับคนอื่น ๆ ด้วย ไม่ชอบอ่านหนังสือหรือค้นคว้าด้วยตนเองคนเดียว ชอบทำกิจกรรมที่ ทำให้ตื่นเต้น ชอบเสี่ยง อดทนต่อสถานการณ์ โดยทั่วไปค่อนข้างผลุนผลัน ชอบแสดงตลกขบขันให้เกิด การหัวเราะขึ้น พร้อมทั้งจะโต้ตอบเสมอ ชอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ไม่มีความกังวล มีความสุขใจ ชอบ ความสะอาดสบาย มักมองโลกในแง่ดี และชอบสนุกสนานร่าเริง มีแนวโน้มที่จะแสดงความก้าวร้าวและ ความไม่พอใจออกมาง่าย ไม่สามารถเก็บความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจไว้ได้มาก และไม่ใช้ว่าจะดูน่าเชื่อถืออยู่ เสมอ

2. บุคลิกภาพหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism - Stability) Eysenck (1969, quoted in Lazerson, 1975 : 442) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้

บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ เป็นลักษณะของบุคคลที่มักจะเชื่อมโยงความวิตกกังวลเข้า กับสิ่งเร้าที่เป็นกลาง รู้สึกวิตกกังวลต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น แม้ในสถานการณ์หรือในสภาพแวดล้อมที่ไม่ ก่อให้เกิดอันตราย

บุคลิกภาพมั่นคงทางอารมณ์ เป็นลักษณะการแสดงออกที่มีอารมณ์เยือกเย็นและมี สุขภาพจิตดี คือ มีสุขภาพของอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่ดี รวมทั้งมีการปรับตัวอยู่ใน สภาพแวดล้อมได้ดี

จากการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck ทั้งหมดนี้สรุปได้ว่า Eysenck ได้วิเคราะห์ รวบรวมลักษณะพฤติกรรมของบุคคลเริ่มตั้งแต่จุดเล็กสุดจนถึงสรุปเป็นแบบเฉพาะของบุคลิกภาพได้ คือ จาก การตอบสนองเฉพาะอย่าง (Specific Responses) การตอบสนองที่เป็นนิสัย (Habitual Responses) และ ลักษณะนิสัย (Traits) ขึ้นเป็นรูปแบบบุคลิกภาพ (Types) และพบว่าลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพจะเข้าใจ ได้จาก 2 มิติ คือ บุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว (Introversion - Extraversion) และบุคลิกภาพหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism - Stability) ทั้ง 2 มิติเป็นอิสระต่อกัน ก่อให้เกิดบุคลิกภาพพื้นฐานได้ 4 แบบ คือ

1. บุคลิกภาพแสดงตัว - บุคลิกภาพมั่นคงทางอารมณ์ (Extraversion - Stability) มีลักษณะ นิสัยเปิดเผย ให้ความร่วมมือ ใจกว้าง มีชีวิตชีวา ชอบนำกลุ่ม

2. บุคลิกภาพแสดงตัว - บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ (Extraversion - Neuroticism) มีลักษณะชอบกิจกรรม ก้าวร้าว จุนเจียว ตื่นเต้นง่าย

3. บุคลิกภาพเก็บตัว - บุคลิกภาพมั่นคงทางอารมณ์ (Introversion - Stability) มีลักษณะ ยอมตาม ควบคุมตัวเองได้ดี รักสงบ

4. บุคลิกภาพเก็บตัว - บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ (Introversion - Neuroticism) มีลักษณะเก็บตัว คิดในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น

ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบนี้สามารถที่จะสังเกตและวัดได้ ดังจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซ้ำ ๆ กันของบุคคลจะก่อรูปขึ้นเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ซึ่งปรากฏให้บุคคลอื่นเห็น และสามารถวัดได้

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว และบุคลิกภาพ หวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์

3.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว และบุคลิกภาพหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงานมีเพียงเล็กน้อย ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

ลินน์ (สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก Lynn. 1959) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพสองลักษณะ คือ ลักษณะการแสดงตัวและลักษณะทางประสาทกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว และลักษณะทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ผู้ที่มีการเรียนดีได้คะแนนด้านอารมณ์อ่อนไหวสูง และการแสดงตัวต่ำ

ลินน์และกอร์ดอน (สมหทัย ประสมศรี. 2541 : 27 - 28 ; อ้างอิงจาก Lynn and Gordon. 1961 : 194 - 203) ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการแสดงตัวและลักษณะทางอารมณ์และอาการทางประสาทกับเชาว์ปัญญาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยแบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญาของราเวน (Ravan's Progressive Matrice) วัดนักศึกษาที่มีลักษณะเก็บตัว - แสดงตัว ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบ MPI กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอ็กซ์เตอร์ จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพเก็บตัว และแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับเชาว์ปัญญา และพบว่าในสภาพการทำงานที่ต้องมีการตอบสนองตามเงื่อนไขและใช้ความสนใจมาก ๆ นั้น นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวจะทำได้ดีกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว แม้ว่านักศึกษาประเภทเก็บตัวจะทำได้ช้ากว่าแต่ก็ถูกต้องกว่า ดังนั้นสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวจึงสูงกว่า

ซาเวจ (สมหทัย ประสมศรี. 2541 : 30 ; อ้างอิงจาก Savage. 1970 : 251 - 253) ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว และลักษณะทางอารมณ์และอาการทางประสาทกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชายหญิงของมหาวิทยาลัยนิวอิงแลนด์ จำนวน 180 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม ตามลำดับของระดับการเรียน และประเมินระดับการแสดงตัวและลักษณะทางอารมณ์โดยใช้แบบทดสอบ MPI ผลการศึกษาพบว่าลักษณะบุคลิกภาพแสดงตัวและลักษณะทางอารมณ์และอาการทางประสาทมีความสัมพันธ์กันในทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว

โอ' คอนเนอร์ (สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก O'Connor. 1993) ได้ศึกษาการใช้แบบวัดบุคลิกภาพเอ็มบีทีไอทำนายผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาและการปฏิบัติงานด้านการทหารในโรงเรียนนายร้อยโคสท์การ์ด สหรัฐอเมริกา จำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลิกภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการทหารของนักเรียนนายร้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากงานวิจัยในต่างประเทศที่กล่าวมาแล้ว ในประเทศไทยก็ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพในมิติการเก็บตัว - แสดงตัว ซึ่งได้ผลการศึกษาเช่นเดียวกับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังจะได้นำเสนอต่อไป

3.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว ดังนี้
 อุไร สิงห์โต (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเก็บตัวและแสดงตัว
 กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้
 คือ แบบทดสอบ MPI และมาตรฐานค่าจากครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบไค - สแควร์
 การหาระดับความสัมพันธ์แบบ Contingency Coefficient การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองชั้น และการ
 ทดสอบรายคู่โดยวิธีนิวแมน - คูลส์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพเก็บตัวและแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับ
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ระดับความสัมพันธ์ .26 นักเรียนที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 แตกต่างกับนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพการแสดงตัว - การเก็บตัวของ
 นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
 ศึกษา คือ แบบวัดบุคลิกภาพเอ็ม บี ที ไอ โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 หมวด คือ หมวดการแสดงตัว
 หรือการเก็บตัว (Extrovert - Introvert, E - I) หมวดการรับสัมผัสหรือการคิดสังหรณ์ (Sensing - Intuition,
 S - N) หมวดความคิดหรือความรู้สึก (Thinking - Feeling, T - F) และหมวดการตัดสินใจหรือการรับรู้
 (Judgment - Percept, J - P) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบไค - สแควร์ ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาที่มี
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันจะมีบุคลิกภาพการแสดงตัว - เก็บตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและปานกลาง จะมีบุคลิกภาพแสดงตัว
 ส่วนนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีบุคลิกภาพเก็บตัว

สมหทัย ประสมศรี (2541 : บทคัดย่อ, 49) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 และเจตคติของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันที่เรียนจากบทเรียนวีดิทัศน์ด้วย
 ตนเองที่มีเสียงบรรยายต่างเพศกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนระยองวิทยาคม
 จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ วิดีทัศน์แบบเรียนด้วยตนเองที่มีเสียงบรรยายเพศชาย
 และเพศหญิง แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2 เรื่อง และแบบวัดเจตคติ
 ต่อเสียงบรรยาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 องค์ประกอบ
 (Two - Way Analysis of Variance) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน คูลส์
 (Newman Keuls) ผลการศึกษาพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวและ
 บุคลิกภาพแสดงตัว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยในต่างประเทศและภายในประเทศสรุปได้ว่า แม้จะมีงานวิจัยบางเรื่องที่พบว่าผู้
 มีบุคลิกภาพเก็บตัวและแสดงตัวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน แต่ก็มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบ
 ความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวและแสดงตัว โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพ
 เก็บตัวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว และผู้ที่มีผลการเรียนดีจะมีอารมณ์อ่อนไหว
 สูง นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วย และจากการทำงาน
 นั้นเป็นงานบริการและต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย ครูแนะแนวต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี
 ขอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และอารมณ์มั่นคง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปร
 บุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว และบุคลิกภาพห่วงใย - มั่นคงทางอารมณ์ ว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้
 ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวหรือไม่

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

4.1.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง ได้มีผู้ให้ความหมายของเจตคติไว้มากมาย ดังนี้
 ออลพอร์ต (Allport. 1967 : 8) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของจิตหรือ
 ประสาท อันเกิดจากประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ
 หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ไทรแอนดิส (Triandis. 1971 : 2) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความ
 คิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์หรืออิทธิพลจากเรื่องนั้น ๆ มาแล้ว และเป็นสิ่ง
 จูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อเรื่องนั้น

เทอร์สโตน (Thurstone . 1974 : 216) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงทางความ
 คิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 3) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วน
 ประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าที ความรู้สึก ความคิดเห็น
 ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากสิ่งนั้นมาแล้ว เกิดเป็นความพร้อมทางจิตใจ
 ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล

4.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

ไทรแอนดิส (Triandis. 1971 : 3) ได้แบ่งองค์ประกอบของเจตคติออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ ความ
 คิตรวบรวมหรือการรับรู้ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจเป็นแง่ดีหรือไม่ดี

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลที่มี
 ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากองค์ประกอบทางความคิด เป็นลักษณะทางอารมณ์
 ที่สอดคล้องกับความคิดของบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดมีความคิดที่ดีต่อสิ่งใด ย่อมมีความรู้สึกที่ดีในสิ่งนั้นด้วย

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่
 จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึก
 พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่บอกลักษณะและทิศทางของเจตคติของบุคคล

ไพศาล หวังพานิช (2526 : 146 - 147) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คนเราเกิด
 เจตคติขึ้นได้นั้น มีอยู่ 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. ความรู้ (Cognitive Component) บุคคลใดจะมีเจตคติต่อสิ่งใดได้ บุคคลนั้นจะต้องมี
 ความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นก่อน เพื่อใช้เป็นรายละเอียดสำหรับให้เหตุผลในการที่จะสรุปเป็นความเชื่อต่อไป

2. ความรู้สึก (Feeling Component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความรู้สึก หรืออารมณ์ของ
 บุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากรู้และเข้าใจสิ่งนั้นแล้ว กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รู้และเข้าใจเรื่องใดก็จะสรุป
 เป็นความเห็นในรูปการประเมินผลว่าสิ่งนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ สำคัญหรือไม่ ดีหรือเลว ซึ่งเท่ากับเกิด
 อารมณ์หรือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น

3. ความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ (Action Tendency Component) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่รวมตัวมาจากความรู้และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จนทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งนั้น ในทิศทางที่สนับสนุน คล้อยตาม หรือขัดแย้งความรู้และความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานนั้น

จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้นแล้ว ประเมินออกมาเป็นความรู้สึก ทำให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

4.1.3 การเกิดเจตคติ

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล Allport เสนอความคิดเห็นว่าเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ (คัทลีย์ สุนทรเสณี. 2531 : 4)

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่าง ๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนและอื่น ๆ
2. ประสบการณ์ส่วนตัว ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้วยังทำให้มีกระสวน (Pattern) เป็นตัวของตัวเองด้วย ดังนั้นเจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนนั้น
3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบเจตคติของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ
4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้ายคลึงตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 91 - 93) กล่าวถึงแหล่งสำคัญที่ทำให้เกิดเจตคติไว้ 4 แหล่งดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) วิธีการหนึ่งที่เราเรียนรู้เจตคติ คือ การมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น เช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อบุคคลหนึ่งเราจะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น ในทางตรงข้ามถ้ามีประสบการณ์ไม่ดีก็จะมีความรู้สึกไม่ชอบบุคคลนั้น
2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from Others) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เด็กได้รับในครอบครัว คำพูดจากบุคคลที่เขายกย่องนับถือจะมีผลต่อความเชื่อและเจตคติของเด็กได้
3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) เจตคติบางอย่างเกิดจากการเลียนแบบ บุคคลจะมองเห็นการปฏิบัติของบุคคลอื่น แล้วแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปของความเชื่อ เจตคติซึ่งมาจากการปฏิบัติของเขา ถ้าบุคคลนั้นให้ความเคารพนับถือ ยกย่องบุคคลที่แสดงปฏิกริยานั้นอยู่แล้ว บุคคลนั้นจะยอมรับความรู้สึก ความเชื่อที่เขาคิดว่าบุคคลที่แสดงปฏิกริยานั้น ๆ มี
4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) เจตคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น สถาบันเหล่านี้จะเป็นทั้งแหล่งที่มา และสิ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดเจตคติบางอย่าง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งได้รับจากกลุ่มสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ เริ่มตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน และสถาบันทางสังคมต่าง ๆ แหล่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นแหล่งที่มาและช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดเจตคติได้

4.1.4 ลักษณะของเจตคติ

เจตคติมีลักษณะสำคัญ ๆ ซึ่ง ส. วาสนา ประมวลพฤษ (2524 : 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติ เป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อความพร้อมในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการเตรียมนั้นจะเป็นการเตรียมภายในของจิตใจ มากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้

2. สภาวะของความพร้อมจะตอบสนอง เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยจะได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล

3. เจตคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะทางจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม

4. เจตคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายเจตคติได้

5. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีเจตคติในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับอายุ เชื้อชาติ วัฒนธรรม เป็นต้น

6. เจตคติมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

กล่าวโดยสรุป เจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เจตคติเป็นสิ่งที่มีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ

4.1.5 การวัดเจตคติ

การวัดเจตคตินับว่ามีความยุ่งยากพอสมควร เพราะเป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึก หรือเป็นลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะดังกล่าวมีการแปรเปลี่ยนได้ง่าย ไม่แน่นอน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ยังสามารถวัดได้ ซึ่งต้องอาศัยหลักสำคัญดังต่อไปนี้ (ไพศาล หวังพานิช. 2526 : 147 - 148)

1. ต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions) เกี่ยวกับการวัดเจตคติ คือ

1.1 ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลนั้น จะมีลักษณะคงที่หรือคงเส้นคงวาอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง นั่นคือ ความรู้สึกนึกคิดของคนเรา ไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือผันแปรอยู่ตลอดเวลา อย่างน้อยจะต้องมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ความรู้สึกของคนเรามีความคงที่ ซึ่งทำให้เราสามารถวัดได้

1.2 เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้โดยตรง การวัดจะเป็นแบบวัดทางอ้อม โดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออก หรือประพฤติดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ

1.3 เจตคตินอกจากแสดงออกในรูปทิศทางของความคิดความรู้สึก เช่น สนับสนุนหรือคัดค้าน ยังมีขนาดหรือปริมาณของความคิดความรู้สึกนั้นด้วย ดังนั้นในการวัดเจตคตินอกจากจะทำให้ทราบลักษณะหรือทิศทางแล้ว ยังสามารถบอกระดับความมากน้อยหรือความเข้มข้นของเจตคติได้ด้วย

2. การวัดเจตคติด้วยวิธีใดก็ตาม จะต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ ตัวบุคคลที่จะถูกวัด มีสิ่งเร้า เช่น การกระทำ เรื่องราวที่บุคคลจะแสดงเจตคติตอบสนอง และสุดท้ายต้องมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย ดังนั้นในการวัดเจตคติเกี่ยวกับสิ่งใดของบุคคลก็สามารถวัดได้โดยนำสิ่งเร้า

ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อความเกี่ยวกับรายละเอียดในสิ่งนั้น ไปรื้อให้บุคคลแสดงท่าทีความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อสิ่งนั้นให้ออกมาเป็นระดับหรือความเข้มของความรู้สึกคล้อยตามหรือคัดค้าน

3. สิ่งเร้าที่จะนำไปใช้รื้อ หรือทำให้บุคคลได้แสดงเจตคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา ที่นิยมใช้ คือ ข้อความวัดเจตคติ (Attitude Statements) ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางภาษาที่ใช้อธิบายถึงคุณค่าคุณลักษณะของสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลตอบสนองออกมาเป็นระดับความรู้สึก (Attitude Continuum หรือ scale) เช่น มาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

4. การวัดเจตคติเพื่อทราบทิศทางและระดับความรู้สึกของบุคคลนั้น เป็นการสรุปผลจากการตอบสนองของบุคคลจากรายละเอียด หรือแง่มุมต่าง ๆ ดังนั้น การวัดเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใดสิ่งใดจะต้องพยายามถามคุณค่าและลักษณะในแต่ละด้านของเรื่องนั้นออกมา แล้วนำผลซึ่งเป็นส่วนประกอบหรือรายละเอียดปลีกย่อยมาผสมผสานสรุปรวมเป็นเจตคติของบุคคลนั้น เพราะฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่การวัดนั้น ๆ จะต้องครอบคลุมคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนทุกลักษณะ เพื่อให้การสรุปผลตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

5. การวัดเจตคติต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการวัดเป็นพิเศษ กล่าวคือ ต้องพยายามให้ผลการวัดที่ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคล ทั้งในแง่ทิศทางและระดับหรือช่วงของเจตคติ

เชดตักดี โฆวาสินธุ์ (2520 : 41) กล่าวว่า การวัดเจตคตินั้นมีข้อตกลงดังนี้

1. การศึกษาเจตคติ เป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยเป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง

2. เจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง ฉะนั้นการวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนที่คงที่ ไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์

3. การศึกษาเจตคติของบุคคลนั้นไม่ใช่เป็นการศึกษาแต่เฉพาะทิศทางเจตคติของบุคคลเท่านั้น แต่จะต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อย หรือความเข้มของเจตคตินั้น ๆ ด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดเจตคติเป็นการวัดลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น อารมณ์หรือความรู้สึก ในการวัดเจตคติต่อสิ่งใดจะต้องนำสิ่งเร้าซึ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับรายละเอียดของสิ่งนั้นมาให้บุคคลได้แสดงเจตคติตอบสนอง ซึ่งจะทำให้ทราบทิศทางของเจตคติ ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรม รวมถึงระดับความเข้มของเจตคติด้วย

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

4.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติไว้ดังนี้

แจ๊คสันและทอมสัน (Jackson and Thompson. 1971 : 249 - 254) ได้ศึกษาคุณลักษณะและเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา จำแนกตามเพศและประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้คำปรึกษาฝึกหัดจาก National Defense Education Act ซึ่งผ่านการฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษามาแล้ว 35 - 50 ชั่วโมง จำนวน 73 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกเทปและวิดีโอเทปทุกครั้งที่มีการให้คำปรึกษาแล้วผู้วิจัยจะประเมินประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษาจะประเมินประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ แบบ

วัดการประยุกต์ความรู้ของแฮนสัน (Hanson) แบบวัดเจตคติของ Osgood (The semantic differential) แบบวัดลักษณะความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่กำกวม (Intolerance - Tolerance for Ambiguity) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t - test ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้คำปรึกษาทั้งหมด มีการประยุกต์ความรู้และลักษณะความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่กำกวมในลักษณะคล้ายกัน แต่ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการ ให้คำปรึกษาสูงมีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษามากกว่าผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้ให้คำปรึกษาเพศหญิงมีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษามากกว่าผู้ให้คำปรึกษาเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาสูงกับผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาต่ำมีเจตคติต่อบุคคล ผู้รับคำปรึกษา และการให้คำปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

หลุยส์ แชมปาเทส (Louis Champathes. 1975 : 5807A - 5808A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถเฉพาะในด้านพฤติกรรม ความรู้ และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพของผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์ผู้ผลิตผู้ให้คำปรึกษาจากมหาวิทยาลัยในรัฐมิชิแกน จำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจลักษณะมาตรฐานค่าที่ปรับปรุงจากแบบสำรวจ NCC (The Novice Counselor Competencies Rating Scale) เดิมของ Karalakahana ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์ผู้ผลิตผู้ให้คำปรึกษาจากมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพเฉพาะของผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างสอดคล้องกันในด้านความรู้และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพ แต่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านพฤติกรรม

จากงานวิจัยในต่างประเทศสรุปได้ว่า การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและแนะแนวจะส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่แนะแนวและให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศมีผู้ศึกษาเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพไว้ดังนี้

มาริสสา สิงหนุต (2533 : บทคัดย่อ, 90 - 91) ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูช่วยงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวและแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ One Way Analysis of Variance ผลการศึกษาพบว่า ครูช่วยงานแนะแนวที่มีเจตคติต่องานแนะแนวแตกต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูช่วยงานแนะแนวที่มีเจตคติต่องานแนะแนวทางด้านบวกมีปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวโดยส่วนรวมมากกว่าครูช่วยงานแนะแนวที่มีเจตคติทางด้านลบกลางและครูช่วยงานแนะแนวที่มีเจตคติทางด้านลบต่องานแนะแนว

เกษม ศัลยวุฒิ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่ออาชีพครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน จำนวน 689 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเจตคติที่มีต่ออาชีพครูและแบบวัดแบบแผนการอบรมเลี้ยงดู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method) ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน มีเจตคติต่ออาชีพครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิพร ไชยบุตร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินอัตมโนทัศน์ของพยาบาล แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และแบบประเมินความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t - test , F - test, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้

วัลนิภา พัดเปีย (2539 : บทคัดย่อ, 80) ได้ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 915 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ความพึงพอใจต่อประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยและทัศนคติต่อวิชาชีพครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t - test, One - Way Analysis of Variance และทดสอบรายคู่ในกรณีที่มีนัยสำคัญโดยวิธีของ Scheffe' ผลการศึกษาพบว่า นิสิตเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน นิสิตที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ นิสิตที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่านิสิตที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมปานกลาง และนิสิตที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำ

จากงานวิจัยภายในประเทศสรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพใด ๆ เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพนั้นด้วย โดยในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ เจตคติจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาขาวิชานั้น สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพแล้ว ถ้ามีเจตคติที่ดีต่ออาชีพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน
แนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตลอดจน
ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
เป็นขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร 113 โรงเรียน จำนวน 334 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 113 โรงเรียน จำนวน 334 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและ
เจตคติต่องานแนะแนว

ตอนที่ 3 แบบสำรวจจุฬาลักษณ์ภาพ MPI

รายละเอียดลักษณะเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนว

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนว ได้แก่ เพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว

ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนว

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ความรู้ทางด้านการแนะแนว
 - () จบวิชาเอกด้านการแนะแนว
 - () จบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว
 - () จบวิชาเอกอื่น ๆ และไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว
3. วุฒิการศึกษา
 - () ระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป
 - () ระดับปริญญาตรี
 - () ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

แนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนว เป็นแบบสอบถามที่วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการ
ปฏิบัติงานแนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนวควบคู่กัน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง เจตคติ และงาน
แนะแนว
2. ผู้วิจัยศึกษาตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา
(The Counselor Self - Efficacy Scale Items) ของ เมลเชิร์ท และคณะ (Melchert and others. 1996) แบบ
สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ของ ศศิธร ลิ้มรัตน์ (2529) และแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านทักษะการอ่านภาษา
อังกฤษ ของกรรณิการ์ จิตต์บรรเทา (2539) ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่องานแนะแนว ของมาริสสา สิงหนุต
(2533) แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ของวัลลภา พัดเปีย (2539) และแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของ
สุทิพร ไชยบุตร (2539) เพื่อเป็นแนวทางในการนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างข้อคำถาม

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ได้แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว จำนวน 82 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่องานแนะแนว จำนวน 36 ข้อ

4. หาคความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ และรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กริทอง เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนวซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 74 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 1 (จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร) 22 โรงเรียน จำนวน 56 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดที่หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำครูแนะแนวที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และครูแนะแนวที่อยู่ในกลุ่มคะแนนต่ำ 25% เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายข้อโดยใช้ t -test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามจำนวน 74 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.63 - 11.18 และแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่องานแนะแนวมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.39 - 9.16

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 125 - 126) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเท่ากับ 0.971 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่องานแนะแนวเท่ากับ 0.971

7. ลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนว

แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนวเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนว ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรวบรวมข้อมูล 15 ข้อ ด้านการจัดบริการสนเทศ 12 ข้อ ด้านการให้คำปรึกษา 22 ข้อ ด้านการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน 12 ข้อ และด้านการติดต่อประสานงาน 13 ข้อ รวม 74 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบ 2 ส่วน ส่วนที่ 1 วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ส่วนที่ 2 วัดเจตคติต่องานแนะแนว

ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและ
เจตคติต่องานแนะแนว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับภาระกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนว แต่ละข้อมีคำตอบ 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ช่องทางด้านซ้าย เป็นการประเมินความสามารถของตนเองของท่านในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนว ว่าท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้มากน้อยเพียงใด

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความมั่นใจมากที่สุดที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้

มาก หมายถึง ท่านมีความมั่นใจมากกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความมั่นใจปานกลางที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้

น้อย หมายถึง ท่านมีความมั่นใจน้อยกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้

ไม่มั่นใจ หมายถึง ท่านไม่มีความมั่นใจเลยที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้

ส่วนที่ 2 ช่องทางด้านขวา เป็นการประเมินความรู้สึกของท่าน ว่ามีความชอบในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับงานแนะแนวมากน้อยเพียงใด

ชอบมากที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ มากที่สุด

ชอบมาก หมายถึง ท่านรู้สึกชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ มาก

เฉย ๆ หมายถึง ท่านรู้สึกเฉย ๆ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ก็ได้

ไม่ค่อยชอบ หมายถึง ท่านรู้สึกไม่ค่อยชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ

ไม่ชอบเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่ชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ เลย

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีคำตอบตรงกับตัวท่านมากที่สุด

กิจกรรม	ท่านมีความมั่นใจว่า สามารถปฏิบัติได้					ท่านรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ มั่นใจ	ชอบ มากที่สุด	ชอบ มาก	เฉยๆ	ไม่ ค่อย ชอบ	ไม่ ชอบ เลย
<u>ด้านการรวบรวมข้อมูล</u>										
0 จัดทำระเบียบสะสม.....										
00 ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน....										
<u>ด้านการจัดบริการสนเทศ</u>										
0 จัดทำคู่มือนักเรียน.....										
00 จัดกิจกรรมกลุ่ม.....										
<u>ด้านการให้คำปรึกษา</u>										
0 ทำให้นักเรียนเกิดความ ไว้วางใจ.....										
00 ทำให้นักเรียนเปิดเผย ตนเอง.....										
<u>ด้านการจัดวางตัวบุคคลและ ติดตามผลนักเรียน</u>										
0 จัดสรรทุนการศึกษาแก่นักเรียน.....										
00 ติดตามการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของนักเรียน...										
<u>ด้านการติดต่อประสานงาน</u>										
0 เชิญผู้ปกครองมาร่วมงาน แนะแนว.....										
00 ติดต่อหาทุนการศึกษาจาก แหล่งต่างๆ ให้แก่นักเรียน										

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

แนะแนว มีดังนี้

ระดับความมั่นใจ	มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
	มาก	ให้	4	คะแนน
	ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
	น้อย	ให้	2	คะแนน
	น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
แปลความหมายของคะแนนโดยการหาคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

- 4.50 - 5.00 รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่องานแนะแนว มีดังนี้

ระดับความรู้สึก

ชอบมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
ชอบมาก	ให้	4 คะแนน
เฉย ๆ	ให้	3 คะแนน
ไม่ค่อยชอบ	ให้	2 คะแนน
ไม่ชอบเลย	ให้	1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI

แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI (The Maudsley Personality Inventory) สร้างโดย H.J. Eysenck ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดยศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 56 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI เท่ากับ 0.661

2. ลักษณะของแบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI

แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI มีจำนวน 48 ข้อ ประกอบด้วย 2 scale ได้แก่ scale E ประเมินคุณลักษณะด้านการเก็บตัว - แสดงตัว (Extraversion - Introversion) จำนวน 24 ข้อ และ scale N ประเมินคุณลักษณะด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism - Stability) จำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการกระทำ คำตอบมี 3 ตัวเลือก ได้แก่ "ใช่" "ไม่แน่ใจ" และ "ไม่ใช่"

ตัวอย่างแบบสำรวจคุณภาพ MPI

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการกระทำ ขอให้ท่านพยายามตอบตามความเป็นจริง เท่าที่ท่านเคยทำหรือรู้สึก ว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ถ้าท่านแน่ใจว่าจะตอบอย่างไรแล้ว ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ถ้าท่านไม่แน่ใจว่าจะตอบอย่างไร ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า “ไม่แน่ใจ” โปรดทำครบทุกข้อ

ตัวอย่างข้อคำถามใน scale E

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	ในการคบเพื่อนใหม่ ท่านเป็นฝ่ายทำความรู้จักกับเขาก่อน.....	()	()	()
00	ท่านรู้สึกเป็นสุขที่สุดที่ได้ร่วมในการทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว.....	()	()	()

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามใน scale E มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความที่แสดงลักษณะแสดงตัว			ข้อความที่แสดงลักษณะเก็บตัว	
ใช่	ให้	2	0	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	1	1	คะแนน
ไม่ใช่	ให้	0	2	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าถือว่า มีลักษณะการแสดงตัวมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถามใน scale N

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	อารมณ์ของท่านเสียเสมอ.....	()	()	()
00	ท่านคิดฝันในสิ่งที่เป็นไปได้.....	()	()	()

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามใน scale N มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ใช่	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	1	คะแนน
ไม่ใช่	ให้	0	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าถือว่า มีลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543 - เดือนพฤษภาคม 2543 จากครูแนะแนว 113 โรงเรียน จำนวน 334 คน ด้วยวิธีการดังนี้
 - 2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 46 โรงเรียน
 - 2.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และติดต่อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 33 โรงเรียน
 - 2.3 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และได้รับส่งคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 34 โรงเรียน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 302 ฉบับ และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ครูแนะแนวตอบข้อมูลครบทุกข้อคำถามอย่างสมบูรณ์ ได้จำนวน 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.93 นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. บันทึกคะแนนที่ได้ลงในตารางบันทึกข้อมูล
3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว โดยคำนวณหาความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Stepwise

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามโดยใช้สูตร t - test แบบเทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

3.2 ค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE.est	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
X_1	แทน	เพศ
X_2	แทน	ความรู้ทางด้านการแนะแนว
X_3	แทน	วุฒิการศึกษา
X_4	แทน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว
X_5	แทน	บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว
X_6	แทน	บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์
X_7	แทน	เจตคติต่องานแนะแนว
Y_1	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล
Y_2	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ
Y_3	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา
Y_4	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน
Y_5	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน
Y_T	แทน	ผลรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
Y	แทน	ค่าพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนดิบ
Z_Y	แทน	ค่าพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยคำนวณค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
3. วิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Stepwise

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว

1.2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแนะแนว จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของครูแนะแนว จำแนกตามเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว และวุฒิการศึกษา

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	23	8.00
	หญิง	264	92.00
	รวม	287	100.00
2. ความรู้ทางด้านการแนะแนว			
	จบวิชาเอกด้านการแนะแนว	201	70.00
	จบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว	68	23.70
	จบวิชาเอกอื่น ๆ และไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว	18	6.30
	รวม	287	100.00
3. วุฒิกการศึกษา			
	ระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	91	31.71
	ระดับปริญญาตรี	195	67.94
	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.35
	รวม	287	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 92.00)

เมื่อจำแนกตามความรู้ทางด้านการแนะแนวพบว่า ครูแนะแนวส่วนใหญ่จบวิชาเอกด้านการแนะแนว (ร้อยละ 70.00) รองลงมาได้แก่จบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว (ร้อยละ 23.70) และจบวิชาเอกอื่น ๆ และไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.30)

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าครูแนะแนวที่มีวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 67.94) รองลงมาได้แก่ ครูแนะแนวที่มีวุฒิกการศึกษาในระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 31.71) และครูแนะแนวที่มีวุฒิกการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.35)

1.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2 - 3

1.2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์และเจตคติต่องานแนะแนว รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์และเจตคติต่องานแนะแนว รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว	15.01	7.33
บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว	27.70	6.08
บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์	13.94	9.30
เจตคติต่องานแนะแนว	3.79	0.46

จากตาราง 2 พบว่า ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวเฉลี่ย 15.01 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.33 เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว พบว่ามีค่าเฉลี่ย 27.70 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.08 เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 13.94 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.30 เมื่อพิจารณาเจตคติต่องานแนะแนว พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46

1.2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแนะแนวจำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการรวบรวมข้อมูล	3.68	0.57	มาก
ด้านการจัดบริการสนเทศ	3.85	0.53	มาก
ด้านการให้คำปรึกษา	3.95	0.48	มาก
ด้านการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน	3.85	0.52	มาก
ด้านการติดต่อประสานงาน	3.64	0.61	มาก
ผลรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว	3.81	0.46	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อนำมาจัดระดับแล้วพบว่า ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูแนะแนวมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 - 3.95 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.48 - 0.61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 คำศัพท์สมัพันธ์ภายในของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4 และ Y_5) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4 และ Y_5)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_T
เพศ (X_1)	1.000	.014	.060	.067	-.046	-.045	.044	.032	.070	.050	.049	.097	.067
ความรู้ทางด้านงานแนะแนว (X_2)		1.000	.280*	.327*	.013	-.111*	.101*	.212*	.136*	.231*	.172*	.166*	.218*
วุฒิการศึกษา (X_3)			1.000	.144*	.048	-.095	.075	.196*	.205*	.157*	.076	.173*	.188*
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4)				1.000	.027	-.183*	.171*	.273*	.137*	.235*	.240*	.240*	.264*
บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว-แสดงตัว (X_5)					1.000	-.272*	.262*	.129*	.216*	.165*	.233*	.252*	.223*
บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคง													
ทางอารมณ์ (X_6)						1.000	-.264*	-.142*	-.161*	-.287*	-.188*	-.197*	-.233*
เจตคติต่องานแนะแนว (X_7)							1.000	.570*	.595*	.702*	.635*	.656*	.734*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ เพศ (X_1) ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) วุฒิการศึกษา (X_3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว (X_5) บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (X_6) และเจตคติต่องานแนะแนว (X_7) มีค่าระหว่าง $-0.272 - 0.327$

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว ($r = .734$) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว ($r = .264$) บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว ($r = .223$) ความรู้ทางด้านการแนะแนว ($r = .218$) และวุฒิการศึกษา ($r = .188$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ ($r = -.233$) ส่วนเพศมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .067$)

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน พบความสัมพันธ์เช่นเดียวกัน คือ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว ความรู้ทางด้านการแนะแนว และวุฒิการศึกษา ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ ส่วนเพศมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน
งานแนะแนว ของครูแนะแนว รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน
แนะแนว และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน ของครูแนะแนว
โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Stepwise

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	N	df	SS	MS	F
Y ₁	Regression	7	3	7736.465	2578.822	56.233***
	Residual	287	283	12978.169	45.859	
	Total		286	20714.634		
Y ₂	Regression	7	2	4423.649	2211.825	87.120*
	Residual	287	284	7210.295	25.388	
	Total		286	11633.944		
Y ₃	Regression	7	3	16894.647	5631.549	105.410*
	Residual	287	283	15119.353	53.425	
	Total		286	32014.000		
Y ₄	Regression	7	2	4771.827	2385.913	103.487*
	Residual	287	284	6547.671	23.055	
	Total		286	11319.498		
Y ₅	Regression	7	3	8150.304	2716.768	80.139*
	Residual	287	283	9593.843	33.901	
	Total		286	17744.146		
Y _T	Regression	7	4	195651.940	48912.985	96.617*
	Residual	287	282	142763.837	506.255	
	Total		286	338415.777		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน (Y₁, Y₂, Y₃, Y₄ และ Y₅) ของครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6 - 11

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปรอิสระ	b	β	R	R^2	F
X_7	.132	.532	.570	.325	137.079*
X_4	.188	.162	.597	.356	13.897*
X_3	2.392	.133	.611	.373	7.773*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SE.est = 6.77

a = 9.768

จากตาราง 6 พบว่าผลของการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยทีละตัวแปรจนถึงที่สุด พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ได้ร้อยละ 37.30

ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_1 = 9.768 + 0.132(X_7) + 0.188(X_4) + 2.392(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_1} = 0.532(X_7) + 0.162(X_4) + 0.133(X_3)$$

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปรอิสระ	b	β	R	R^2	F
X_7	.109	.583	.595	.354	156.409*
X_3	2.180	.161	.617	.380	11.867*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SE.est = 5.04

a = 10.693

จากตาราง 7 พบว่าผลของการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวแปรจนถึงที่สุด พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ได้ร้อยละ 38.00

ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_2 = 10.693 + 0.109(X_7) + 2.180(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_2} = 0.583(X_7) + 0.161(X_3)$$

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปรอิสระ	b	β	R	R^2	F
X_7	.204	.662	.702	.493	277.598*
X_2	2.720	.154	.721	.519	15.333*
X_6	-.108	-.095	.726	.528	5.008*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SE.est = 7.31

a = 24.058

จากตาราง 8 พบว่า ผลของการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยทีละตัวแปรจนถึงที่สุด พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) และบุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (X_6) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ได้ร้อยละ 52.80

ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_3 = 24.058 + 0.204(X_7) + 2.720(X_2) - 0.108(X_6)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_3} = 0.662(X_7) + 0.154(X_2) - 0.095(X_6)$$

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปรอิสระ	b	β	R	R^2	F
X_7	.112	.612	.635	.404	192.997*
X_4	.116	.135	.649	.422	8.738*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SE.est = 4.08

a = 12.792

จากตาราง 9 พบว่า ผลของการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวแปรจนถึงที่สุด พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ของครูแนะแนวมี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 42.20

ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้
สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_4 = 12.792 + 0.112(X_7) + 0.116(X_4)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_4} = 0.612(X_7) + 0.135(X_4)$$

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปรอิสระ	b	β	R	R^2	F
X_7	.144	.628	.656	.431	215.839*
X_4	.125	.116	.669	.448	8.601*
X_3	1.821	.109	.678	.459	6.094*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SE.est = 5.82

a = 0.774

จากตาราง 10 พบว่า ผลของการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวแปรจนถึงที่สุด พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนวเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ได้ร้อยละ 45.90

ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_5 = 0.774 + 0.144(X_7) + 0.125(X_4) + 1.821(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_5} = 0.628(X_7) + 0.116(X_4) + 0.109(X_3)$$

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปรอิสระ	b	β	R	R^2	F
X_7	.703	.701	.734	.539	332.788*
X_2	5.043	.088	.748	.560	13.590*
X_4	.475	.101	.755	.570	6.495*
X_3	7.022	.096	.760	.578	5.695*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SE.est = 22.50

a = 47.898

จากตาราง 11 พบว่า ผลของการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยทีละตัวแปรจนถึงที่สุด พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ได้ร้อยละ 57.80

ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_T = 47.898 + 0.703(X_7) + 5.043(X_2) + 0.475(X_4) + 7.022(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{YT} = 0.701(X_7) + 0.088(X_2) + 0.101(X_4) + 0.096(X_3)$$

จากตาราง 6 - 11 สามารถสรุปลำดับความสำคัญและร้อยละของการพยากรณ์ของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ลำดับความสำคัญ (ตัวเลขน้ำหนัก) และร้อยละของการพยากรณ์ (ตัวเลขในวงเล็บ) ของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน
และแนวและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและแนวเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและแนว)					
	ด้านการรวบรวมข้อมูล (Y ₁)	ด้านการจัดบริการสหเทศ (Y ₂)	ด้านการให้คำปรึกษา (Y ₃)	ด้านการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y ₄)	ด้านการติดต่อประสานงาน (Y ₅)	ผลรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและแนว (Y _T)
เจตคติต่องานและแนว (X ₇) ความรู้ทางด้านงานและแนว (X ₂) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและแนว (X ₄) วุฒิการศึกษา (X ₃) บุคลิกภาพมีดีด้านความห่วงใย - มั่นคงทางอารมณ์ (X ₆)	1 (32.50)	1 (35.40)	1 (49.30)	1 (40.40)	1 (43.10)	1 (53.90)
	-	-	2 (2.60)	-	-	2 (2.10)
	2 (3.10)	-	-	2 (1.80)	2 (1.70)	3 (1.00)
	3 (1.70)	2 (2.60)	-	-	3 (1.20)	4 (0.90)
รวมตัวแปรที่ทำนายได้	3	2	3	2	3	4
ร้อยละของการทำนายรวม	37.30	38.00	52.80	42.20	45.90	57.80

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 4 ตัวแปร ตัวแปรที่หนึ่งคือ เจตคติต่องานแนะแนว ซึ่งพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.90 ตัวแปรที่สองคือ ความรู้ทางด้านการแนะแนว สามารถพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรที่หนึ่งได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.10 ตัวแปรที่สามคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว สามารถพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรที่หนึ่งและ สองได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.00 และตัวแปรที่สี่คือ วุฒิการศึกษา สามารถพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรที่หนึ่ง สอง และสามได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวโดยรวมได้ร้อยละ 57.80

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อค้นหาว่าตัวแปรเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว ว่าตัวแปรใดสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครได้

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. เพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครได้

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 334 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 287 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 ความรู้ทางด้านการแนะแนว ได้แก่

1.2.1 จบวิชาเอกด้านการแนะแนว

1.2.2 จบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

1.2.3 จบวิชาเอกอื่น ๆ และไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

1.3 วุฒิการศึกษา ได้แก่

1.3.1 ระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

1.3.2 ระดับปริญญาตรี

1.3.3 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว

1.5 บุคลิกภาพ ได้แก่

1.5.1 บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว

1.5.2 บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์

1.6 เจตคติต่องานแนะแนว

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ได้แก่

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล

2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ

2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา

2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน

2.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและ
เจตคติต่องานแนะแนว

ตอนที่ 3 แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ (SPSS) ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยและสมมุติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และ
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Stepwise

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4 และ Y_5) ได้แก่ ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) วุฒิการศึกษา (X_3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว (X_5) และเจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ส่วนบุคลิกภาพมิติด้านความหวั่นไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศ (X_1) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนวเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ได้ร้อยละ 57.80 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้
สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_T = 47.898 + 0.703(X_7) + 5.043(X_2) + 0.475(X_4) + 7.022(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_T) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_T} = 0.701(X_7) + 0.088(X_2) + 0.101(X_4) + 0.096(X_3)$$

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

3.1 ตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ได้ร้อยละ 37.30 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_1 = 9.768 + 0.132(X_7) + 0.188(X_4) + 2.392(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล (Y_1) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_1} = 0.532(X_7) + 0.162(X_4) + 0.133(X_3)$$

3.2 ตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ได้ร้อยละ 38.00 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_2 = 10.693 + 0.109(X_7) + 2.180(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ (Y_2) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_2} = 0.583(X_7) + 0.161(X_3)$$

3.3 ตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) และบุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (X_6) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ได้ร้อยละ 52.80

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_3 = 24.058 + 0.204(X_7) + 2.720(X_2) - 0.108(X_6)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา (Y_3) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_3} = 0.662(X_7) + 0.154(X_2) - 0.095(X_6)$$

3.4 ตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ของครูแนะแนวมี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 42.20 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) ของครูแนะแนวโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_4 = 12.792 + 0.112(X_7) + 0.116(X_4)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน (Y_4) โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_4} = 0.612(X_7) + 0.135(X_4)$$

3.5 ตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ได้ร้อยละ 45.90 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนว โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_5 = 0.774 + 0.144(X_7) + 0.125(X_4) + 1.821(X_3)$$

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน (Y_5) ของครูแนะแนว โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_5} = 0.628(X_7) + 0.116(X_4) + 0.109(X_3)$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูแนะแนวมีความมั่นใจมากในการกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนว เมื่อพิจารณาลักษณะทั่วไปของครูแนะแนว เกี่ยวกับความรู้ทางด้านการแนะแนว พบว่า ครูแนะแนวส่วนใหญ่จบวิชาเอกทางด้านการแนะแนว (ร้อยละ 70.00) และจบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว (ร้อยละ 23.70) ทำให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานแนะแนว จึงมีความมั่นใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาพบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.94) และระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 31.71) ซึ่งทำให้มีความสามารถในการบูรณาการและประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนว ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว พบว่ามีค่าเฉลี่ย 15.01 ปี (สูงสุด = 32 ปี, ต่ำสุด = 1 ปี) ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานทำให้ครูแนะแนวมีความชำนาญและประสบความสำเร็จมากขึ้น เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพพบว่าครูแนะแนวมีลักษณะค่อนข้างแสดงตัว (ค่าเฉลี่ย = 27.70) และมีอารมณ์มั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 13.94) และเมื่อพิจารณาเจตคติต่องานแนะแนวพบว่าครูแนะแนวมีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว (ค่าเฉลี่ย = 3.79) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งเสริมให้ครูแนะแนวมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและทำงานด้วยความมั่นใจ จึงทำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว (Y_1) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นรายด้าน (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4 และ Y_5) ได้แก่ ความรู้ทางด้านการแนะแนว (X_2) วุฒิการศึกษา (X_3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว (X_5) และเจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ส่วนบุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ (X_6) มีความ

สัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศ (X_1) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

เจตคติต่องานแนะแนว ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าเจตคติต่องานแนะแนวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูแนะแนวที่มีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนวมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมากกว่าครูแนะแนวที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่องานแนะแนว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนวจะทำให้ครูแนะแนวเห็นคุณค่าของงานแนะแนว มีความพร้อมทางจิตใจในการปฏิบัติงานแนะแนว ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะประสบปัญหาบ้างก็มีความพยายามในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2520 : 15) กล่าวว่า ผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องานย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานและมีเจตคติไม่ดีต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ วลัยภา พัดเปีย (2539 : 3) กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลทั้งในขณะที่ยังศึกษาในวิชาชีพนั้นและส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้วย

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของแจ๊คสันและทอมสัน (Jackson and Thompson. 1971 : 249 - 254) เกี่ยวกับเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา จำแนกตามประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา พบว่าผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษามีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษามากกว่าผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาดำ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ระพินทร์ คงประเสริฐ (2540 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานแนะแนวกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูประจำชั้นในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรระดับประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า เจตคติต่องานแนะแนวมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูประจำชั้น

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนนั้น เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือนักเรียนในการป้องกันปัญหาแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนในทุกๆ ด้าน ผู้ที่ทำหน้าที่ครูแนะแนวจึงควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวมาย่อมมีแนวคิดในการจัดบริการด้านต่าง ๆ ได้ดีและมีโอกาสทำงานผิดพลาดน้อยลง และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น การประสบความสำเร็จอยู่บ่อย ๆ จะทำให้มีความมั่นใจในการทำงาน ส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมาก

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของแฮกเกตและแคมเบล (Hackett and Campbell. 1987 : 203 - 215) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานกับการปฏิบัติงานที่มีความเป็นกลางทางเพศ ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานสามารถทำนายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้ กลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบความล้มเหลวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการศึกษาของกอร์เรลและฮวาน (วัลภา สบายยิ่ง. 2542. 55 ; อ้างอิงจาก Gorrell & Hwan. 1995 ; 101 - 105) เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูก่อนการปฏิบัติงานในประเทศเกาหลี โดยศึกษาถึงความแตกต่างในความสามารถในการ

สอนระหว่างครูสอนนักเรียนปฐมวัยและครูสอนนักเรียนประถมศึกษาที่เพิ่งเริ่มทำงานกับครูที่ผ่านการอบรมตามโปรแกรมแล้ว พบว่า การรับรู้ความสามารถของครูกับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมีการรับรู้ความสามารถและมีความสามารถในการสอนมากขึ้น ดังผลการศึกษาของวัลภา สบายยิ่ง (2542 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง

บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะการเก็บตัว - แสดงตัวมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว คือ ครูแนะแนวที่มีลักษณะแสดงตัว มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมากกว่าครูแนะแนวที่มีลักษณะเก็บตัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่งานแนะแนวเป็นงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งนักเรียนที่มีปัญหา ผู้ปกครอง ครูอื่น ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหาร ตลอดจนหน่วยงานภายนอกโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้อง ครูแนะแนวจึงจำเป็นต้องมีลักษณะชอบเข้าสังคม ชอบการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีลักษณะเป็นมิตร ร่าเริง ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะทำให้ครูแนะแนวติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างดี และมีแนวโน้มที่จะได้รับความร่วมมือสูงทั้งจากผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของธอมส์ มัวร์ และสกอตต์ (วัลภา สบายยิ่ง, 2542: 54 ; อ้างอิงจาก Thoms, Moore & Scott, 1996 : 356 - 359) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สำหรับการทำงานที่บริหารกลุ่มด้วยสมาชิก (Self - Managed) ต่อการทำงานกลุ่มและบุคลิกภาพ 5 แบบ โดยการศึกษากับคนงานในโรงงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 แบบ กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรู้ทางด้านการแนะแนว ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าความรู้ทางด้านการแนะแนวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการได้รับความรู้ทางด้านการแนะแนวโดยวิธีการที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูแนะแนวที่จบวิชาเอกด้านการแนะแนวได้รับความรู้และทักษะเฉพาะทางด้านการแนะแนว จึงทำให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าครูแนะแนวที่จบวิชาเอกอื่น ๆ เพราะการปฏิบัติงานบางอย่างต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี เช่น การให้คำปรึกษา การใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ความรู้ทางด้านการแนะแนวจึงส่งผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงานแนะแนว ความสำเร็จในการปฏิบัติงานแนะแนว และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวด้วย ฉะนั้นการจบวิชาเอกด้านการแนะแนว ยังถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแนะแนว

จากการศึกษาที่ผ่านมายังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความรู้ทางด้านการแนะแนวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว มีเพียงงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูแนะแนวที่

ฟังประสงค์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความรู้ทางด้านการแนะแนวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ผลการศึกษาของวุฒิพงษ์ บุญญพันธ์โสภณ (2535 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูแนะแนวที่ฟังประสงค์ ตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรเขตการศึกษา 7 พบว่า ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูแนะแนวที่ฟังประสงค์ ด้านความรู้เกี่ยวกับการสอนและการแนะแนว ครูและผู้บริหารในโครงการมีทัศนะในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับการศึกษาของหลุยส์ จำปาเทศ (Louis Champathes. 1975 : 5807A - 5808A) เกี่ยวกับความสามารถเฉพาะในด้านพฤติกรรม ความรู้และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพของผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์ผู้ผลิตผู้ให้คำปรึกษาจากมหาวิทยาลัยในรัฐมิชิแกน พบว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์ผู้ผลิตผู้ให้คำปรึกษาจากมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพเฉพาะของผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างสอดคล้องกันในด้านความรู้และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพ

วุฒิการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า วุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูแนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาในระดับที่สูง ไม่ว่าจะจบทางด้านใดก็ตาม ย่อมมีความสามารถในการบูรณาการและประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนวได้เป็นอย่างดี จึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความมั่นใจ ส่งผลให้มีความแตกต่างทางวุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณี ธนวรรณิช (2524 : 51 - 58) เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวของผู้ผ่านการอบรมวิชาการแนะแนว หลักสูตรสามเดือน ของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จัดบริการแนะแนวด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

บุคลิกภาพมิติด้านความห่วงใย - มั่นคงทางอารมณ์ ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพมิติด้านความห่วงใย - มั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าลักษณะความห่วงใย - มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว คือ ครูแนะแนวที่มีอารมณ์มั่นคงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมากกว่าครูแนะแนวที่มีอารมณ์ห่วงใย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูแนะแนวต้องให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาต่าง ๆ ทั้งเรื่องการศึกษา อาชีพและเรื่องส่วนตัว อีกทั้งยังต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อาจก่อให้เกิดปัญหาอันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ฉะนั้นครูแนะแนวต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง มีสุขภาพจิตดี และปรับตัวได้ดี มีความอบอุ่นเป็นกันเอง ซึ่งจะทำให้ร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และทำให้ผู้บริหารเกิดความไว้วางใจ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะในด้านการให้คำปรึกษา ถ้าวามั่นคงทางอารมณ์ของผู้ให้คำปรึกษาเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะจะทำให้ดำเนินการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงถือลักษณะความห่วงใย - มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของธอมส์ มัวร์ และสกอตต์ (วัลภา สมายยิ่ง. 2542: 54 ; อ้างอิงจาก Thoms, Moore & Scott. 1996 : 356 - 359) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สำหรับการทำงานที่บริหารกลุ่มด้วยสมาชิก (Self - Managed) ต่อการทำงานกลุ่มและบุคลิกภาพ 5 แบบ โดยการศึกษากับคนงานในโรงงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 แบบ กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพศ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนว อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผลทางการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างระหว่างเพศไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีสัดส่วนระหว่างเพศชายและหญิงแตกต่างกันมาก (23 : 264) ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดที่อาจส่งผลต่อผลการวิจัยในครั้งนี้ อีกประการหนึ่งในปัจจุบันมีความเท่าเทียมระหว่างเพศมากขึ้น และข้อจำกัดทางเพศในเรื่องการประกอบอาชีพมีน้อยลง สำหรับอาชีพครูแนะแนวจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ มีความรู้และทักษะในการแนะแนว มีมนุษยสัมพันธ์ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับตัวได้ดี ยืดหยุ่น มีสุขภาพจิตดี อารมณ์มั่นคง มองโลกในแง่ดี และมีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ครูแนะแนวทั้งชายและหญิงสามารถมีได้เช่นเดียวกัน จึงอาจเป็นผลให้เพศไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูแนะแนวทั้งชายและหญิงจึงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริวรรณ อัครกุล (2528 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานที่กำหนดของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ พบว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิง มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณี ธนวรานิช (2524 : 51 58) เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวของผู้ผ่านการอบรมวิชาการแนะแนวหลักสูตร 3 เดือนของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ พบว่า ผู้ผ่านการอบรมเพศชายและหญิงจัดบริการแนะแนวไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนว พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจตคติต่องานแนะแนว (X_7) ความรู้ด้านการแนะแนว (X_2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว (X_4) และวุฒิการศึกษา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ได้ร้อยละ 57.80 สามารถอภิปรายผลเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

เจตคติต่องานแนะแนว เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญในการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวทุกด้าน ของครูแนะแนวเป็นอันดับแรก เนื่องจากครูแนะแนวเห็นคุณค่าของงานแนะแนวว่ามีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ แม้จะมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว จะทำให้ครูแนะแนวมีความพร้อมทางจิตใจในการปฏิบัติงานแนะแนวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว

ความรู้ทางด้านการแนะแนว เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญในการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวเป็นอันดับ 2 เนื่องจากครูแนะแนวที่จบวิชาเอกด้านการแนะแนวได้รับความรู้และทักษะเฉพาะทางการแนะแนว เช่น การให้คำปรึกษา การใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา เป็นต้น ทำให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานแนะแนว ทำงานด้วยความมั่นใจและมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูง ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญในการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวเป็นอันดับ 3 เนื่องจากครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวมาย่อมมีความเชื่อมั่นและมีแนวคิดในการจัดบริการต่าง ๆ ได้มากกว่า และปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ มีแนวโน้มที่จะเกิดความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง เมื่อประสบปัญหาที่มีแนวทางในการแก้ปัญหาได้ดี จึงทำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมากกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวน้อย

วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญในการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากครูแนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่า มีพื้นฐานความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานแนะแนวมาก ทำให้มีความเชื่อมั่นและมีเทคนิคในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาก จึงทำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวมากกว่าครูแนะแนวที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความรู้ทางด้านการแนะแนว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลิกภาพมิติด้านการเก็บตัว - แสดงตัว บุคลิกภาพมิติด้านความห้วนไหว - มั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่องานแนะแนว ดังนั้นผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการคัดเลือกหรือพัฒนาบุคลากรแนะแนวให้เป็นผู้มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแนะแนว ดังนี้

1.1 ควรคัดเลือกครูแนะแนว โดยพิจารณาคูณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 มีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว

1.1.2 มีความรู้ทางด้านการแนะแนว โดยการจบทางด้านการแนะแนวหรือได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

1.1.3 มีลักษณะแสดงตัว มีมนุษยสัมพันธ์ดี ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีอารมณ์มั่นคง

1.2 ในด้านการพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแนะแนวมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวสูง โดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่

1.2.1 สร้างเสริมเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว

1.2.2 จัดส่งครูแนะแนวไปรับการฝึกอบรมทางด้านการแนะแนวอยู่เสมอ เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวกับความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวตามที่บุคคลอื่นรับรู้ เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของ นักแนะแนวในระดับอื่น ๆ และในส่วนภูมิภาค

2.3 ควรมีการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคคลในอาชีพต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบว่ามีความแตกต่างใดบ้างที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2541). แบบรายงานการศึกษา (ภาคสถิติ) และรายงานครู ปีการศึกษา 2541.
กรุงเทพฯ ฯ : กรมสามัญศึกษา.
- กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวัง
ในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การสอนภาษาอังกฤษ).
กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2531). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ ฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- เกษม ศัลยวุฒิ. (2539). การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่ออาชีพครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา สุวรรณนิตย์. (2533). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2529). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- จรรยา สุวรรณทัต และดวงกมล เวชบรรยงรัตน์. (2529). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิตติพัฒน์ สงบกาย. (2533). ผลของการกำกับตนเองต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2536). การพัฒนาแบบสำรวจบุคลิกภาพ EPI เพื่อการคัดเลือกพนักงานระดับ
อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).
กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตย์ บุนงามงคล, นงลักษณ์ การประกอบดี และ ปราณี รักไทยแสนหวี. (2536). "การส่งเสริมความเชื่อใน
ความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมปลายในจังหวัดขอนแก่น,"
วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 4(1) : 18 - 24. ✓
- ประทีป จินนี. (2539). รายงานการวิจัยผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อ
การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ.
กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ ฯ : พีระพินา.

- ปรีดา อ้วนล้ำ. (2527). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนิสิตในทัศนะของผู้บริหาร และนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2529). การแนะแนวและการให้คำปรึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- พนม ลิมอารีย์. (2533). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มาริสาลิหงุด. (2533). การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูช่วยงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพันธ์ คงประเสริฐ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานแนะแนวและปัญหาของนักเรียนกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูประจำชั้น ในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินูญานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วรุณี ธนวานิช. (2524). การศึกษาการจัดบริการแนะแนวของผู้ผ่านการอบรมวิชาการแนะแนว หลักสูตรสามเดือน ของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิชาการ, กรม. (2540). แผนพัฒนาการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8 - 11.
- วุฒิพงษ์ บุญญพันธ์โสภณ. (2535). คุณลักษณะของครูแนะแนวที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร เขตการศึกษา 7. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรีย์ ทรัพย์มี. (2531). การแนะแนวในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วัฒนา พัทธราวิช. (2531). หลักการแนะแนว. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- วัลนิภา พัดเปีย. (2539). ทัศนะต่อวิชาชีพครูของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศศิธร ลิ้มรัตน์. (2529). ความคิดเห็นของนักการศึกษาด้านการปรึกษาเชิงจิตวิทยาและผู้ปฏิบัติหน้าที่
แนะแนว เกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยม-
ศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์โตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2520). การบริหารงาน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2539). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหทัย ประสมศรี. (2541). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติของนักเรียนระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันที่เรียนจากบทเรียนวีดิทัศน์ด้วยตนเองที่มีเสียง
บรรยายต่าง เพศกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ส. วาสนา ประวาลพฤกษ์. (2524, กันยายน - ธันวาคม). "ทัศนคติในแง่ของจิตวิทยา," การวัดผลการศึกษา.
3(2) : 1 - 6.
- สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. (2529, เมษายน - พฤษภาคม). "ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนา
บุคลากรแนะแนว," แนะแนว. 20(104) : 45.
- สินีนาง พันธ์ดี. (2534). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตาม
บทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สิริวรรค์ อัสกุล. (2528). ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานที่กำหนดของนักเรียนที่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุทิพร ไชยบุตร. (2539). การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการ
รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล จอดพิมาย. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตนอัตมโนทัศน์ และ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์. วิทยานิพนธ์ พย.ม.
(สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ถ่ายเอกสาร.
- สุศักดิ์ เทียบฤทธิ์. (2539). การศึกษาบุคลิกภาพการแสดงตัว - การเก็บตัว ของนักศึกษาวิทยาลัยการ
สาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อรดา แก้วศิริบัณฑิต. (2536). คุณสมบัติที่ใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งครูแนะแนวในทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อม ประนอม. (2529). "เมื่อไหร่การแนะแนวจึงจะก้าวล้ำและนำหน้า," แนะแนว. 20(105) : 5 - 10.
- อุษณีย์ เย็นสนาย. (2533). จิตวิทยาแนะแนว. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุไร สิงห์โต. (2522). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบแสดงตัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

Allport, G. W. (1967). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York : John Wiley & Sons.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall.

_____. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice - Hall.

Champhathes, Louis. (1975). "An Analysis of Competencies Expected of Novice High School Counselors by High School Counselor and Counselor Educators Of Michigan," *Dissertation Abstracts International*. 35(9) : 5807A - 5808A.

Edwards, A.L. (1959). *Personal Reference*. New York : Psychological.

Eysenck, H.J. & Eysenck, S.B.G. (1969). *Personality Structure and Measurement*. California : Robert R. Knapp.

Hackett, Gail & Campbell, Nancy K. (1987). "Task Self - Efficacy and Task Interest as a Function of Performance on a Gender - Neutral Task," *Journal of Vocational Behavior*. 30 : 203 - 215.

Jackson, Mozelle and Thompson, Charles L. (1971). "Effective Counselor : Characteristics and Attitude," *Journal of Counseling Psychology*. 18(3) : 249-254.

Jones, Arthur J. (1963). *Principle of Guidance*. New York : McGraw - Hill.

Lee, Cynthia & Bobko, Philip. (1994). "Self - Efficacy Believes : Comparison of Five Measures," *Journal of Applied Psychology*. 79(3) : 364-369.

Lent, Robert W., Brown, Steven D. and Larkin, Kevin C. (1984). "Relation of Self - Efficacy Expectations to Academic Achievement and Persistence," *Journal of Counseling Psychology*. 31(3) : 356 - 362.

Luzzo, Darrell Anthony. (1995). "The Relative Contributions of Self - Efficacy and Locus of Control to The Prediction of Career Maturity," *Journal of College Development*. 36(1) : 61 - 66.

Menchaca, Maria Denise. (1996). "The Influence of Self - Efficacy on Educational and Occupational Considerations and Plans of Mexican - American, Grade 12 Student," *Dissertation Abstracts International*. 84 : 2881.

Melchert, Timothy P. and others. (1996). "Testing Models of Counselor Development with a Measure of Counseling Self - Efficacy," *Journal of Counseling and Development*. 74 : 640 - 644.

Miller, Carroll H. (1976). *Foundations of Guidance*. New York : Harper & Row.

- Miller, Theodore K. (1965). "Characteristic of Perceived Helpers," *The Personnel and Guidance Journal*. 43 : 678 - 679.
- Thurstone, L.L. (1974). *The measurement of values*. Chicago & London : The University of Chicago.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York : John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถาม

ที่ ทม 1007/ 0504



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักศึกษา กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม

2. รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวกัญญาวดี แสงงาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาศักยภาพความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา และ รองศาสตราจารย์ภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้อาจารย์แนะแนวทุกท่านในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการศึกษาศักยภาพความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกัญญาวดี แสงงาม ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646 โทรสาร. 258-4119

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนว

ตอนที่ 3 แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวบุคลิกภาพ และเจตคติต่องานแนะแนว ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อตัวท่านแต่อย่างใด ในการตอบแบบสอบถามท่านไม่ต้องลงชื่อ คำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณอาจารย์แนะแนวทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวกัญญาวดี แสงงาม

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ความรู้ทางการแนะแนว

() จบวิชาเอกด้านการแนะแนว

() จบวิชาเอกอื่น ๆ แต่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

() จบวิชาเอกอื่น ๆ และไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนว

3. วุฒิการศึกษา

() ระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

() ระดับปริญญาตรี

() ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนวและเจตคติต่องานแนะแนว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนว แต่ละข้อมีคำตอบ 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ช่องทางด้านซ้าย เป็นการประเมินความสามารถของตนเองของท่านในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนว ว่าท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้มากน้อยเพียงใด

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความมั่นใจมากที่สุดว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้
 มาก หมายถึง ท่านมีความมั่นใจมากกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้
 ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความมั่นใจปานกลางว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้
 น้อย หมายถึง ท่านมีความมั่นใจน้อยกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้
 ไม่มั่นใจ หมายถึง ท่านไม่มีความมั่นใจเลยว่าจะสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้

ส่วนที่ 2 ช่องทางด้านขวา เป็นการประเมินความรู้สึกของท่าน ว่ามีความชอบในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับงานแนะแนวมากน้อยเพียงใด

ชอบมากที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ มากที่สุด
 ชอบมาก หมายถึง ท่านรู้สึกชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ มาก
 เฉย ๆ หมายถึง ท่านรู้สึกเฉย ๆ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ก็ได้
 ไม่ค่อยชอบ หมายถึง ท่านรู้สึกไม่ค่อยชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ
 ไม่ชอบเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่ชอบปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ เลย

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีคำตอบตรงกับตัวท่านมากที่สุด

[illegible]

ตอนที่ 3 แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการกระทำ ขอให้ท่านพยายามตอบตามความเป็นจริง เท่าที่ท่านเคยทำหรือรู้สึก ว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ถ้าท่านแน่ใจว่าจะตอบอย่างไรแล้ว ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ถ้าท่านไม่แน่ใจว่าจะตอบอย่างไร ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า “ไม่แน่ใจ” โปรดทำครบทุกข้อ

	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
1. บางครั้งท่านรู้สึกเป็นสุข บางครั้งเศร้าโดยไม่มีเหตุผล.....()	()	()	()
2. ท่านรู้สึกเป็นสุขที่สุดที่ได้ร่วมในการทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว.....()	()	()	()
3. ท่านใจลอยในเวลาที่ท่านต้องการมีสมาธิ.....()	()	()	()
4. ในการคบเพื่อนใหม่ ท่านเป็นฝ่ายทำความรู้จักกับเขาก่อน.....()	()	()	()
5. บ่อยทีเดียวที่ท่านคิดถึงเรื่องอื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ท่านกำลังพูดถึงอยู่.....()	()	()	()
6. ท่านทำอะไรด้วยความรวดเร็วและเชื่อมั่นในการกระทำของท่าน.....()	()	()	()
7. บางครั้งท่านมีความกระตือรือร้นอย่างมาก บางครั้งก็เฉื่อยชา.....()	()	()	()
8. ท่านมีความเห็นว่า ตัวท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า.....()	()	()	()
9. อารมณ์ของท่านเสียเสมอ.....()	()	()	()
10. ท่านรู้สึกไม่มีความสุขเลย ถ้าไม่ได้พบปะติดต่อกับคนอื่นหรือเข้าสังคมบ่อย ๆ ()	()	()	()
11. อารมณ์ของท่านเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีเหตุผลบ่อย ๆ()	()	()	()
12. ท่านเป็นคนชอบลงมือทำมากกว่าเพียงแต่คิดไว้ว่าจะทำ.....()	()	()	()
13. ท่านคิดฝันในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้.....()	()	()	()
14. เมื่อไปงานสังคม ท่านไม่ใคร่แสดงตัว.....()	()	()	()
15. ท่านชอบคิดคำนึงถึงอดีต.....()	()	()	()
16. ท่านรู้สึกลำบากที่จะปล่อยให้สนุกสนานเต็มที่แม้จะอยู่ท่ามกลางงานรื่นเริง ... ()	()	()	()
17. ท่านเคยรู้สึกไม่สบายใจโดยไม่มีเหตุผล.....()	()	()	()
18. ท่านเป็นคนที่มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีมากเกินไป.....()	()	()	()
19. บ่อยทีเดียวที่ท่านตัดสินใจเข้าไป()	()	()	()
20. ท่านชอบทำความรู้จักกับคนอื่น ๆ.....()	()	()	()
21. ท่านนอนไม่หลับบ่อย ๆ เมื่อมีความวิตกกังวล.....()	()	()	()
22. ท่านเป็นคนพิถีพิถันในการคบเพื่อน.....()	()	()	()
23. ท่านเคยรู้สึกไม่สบายใจเมื่อได้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ไม่ถูกต้อง.....()	()	()	()
24. เวลาที่ท่านจะทำงานอะไรก็ตาม ท่านคิดว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องคอขาดบาดตาย .. ()	()	()	()
25. ท่านเป็นคนใจน้อย.....()	()	()	()
26. ท่านชอบงานสังคม.....()	()	()	()
27. ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนมีอารมณ์ตึงเครียด.....()	()	()	()
28. ท่านชอบเป็นผู้นำของกลุ่ม..... ()	()	()	()
29. ท่านเคยรู้สึกหงอยเหงาเปล่าเปลี่ยวบ่อย ๆ()	()	()	()

	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
30. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่ออยู่ต่อหน้าเพศตรงข้าม.....	()	()	()
31. ท่านชอบพักผ่อนกลางวัน.....	()	()	()
32. ท่านมีคำแก้ตัวทันทีเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์.....	()	()	()
33. ท่านจะใช้เวลามากในการคิดคำนึงถึงความหลังที่น่าชื่นชม.....	()	()	()
34. ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนทำอะไรตามสบาย.....	()	()	()
35. ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและเบื่อหน่ายโดยไม่มีเหตุผลบ่อย ๆ.....	()	()	()
36. เมื่ออยู่ในกลุ่มที่มีการพบปะสังสรรค์ ท่านเป็นฝ่ายเงียบเฉย.....	()	()	()
37. หลังจากเหตุการณ์ร้ายแรง ๆ ผ่านพ้นไปแล้ว ท่านคิดว่าท่านควรจะได้ทำ อย่างใดอย่างหนึ่งลงไปในช่วงเวลานั้น แต่ไม่ได้ทำอย่างที่คิด.....	()	()	()
38. ท่านสามารถจะสนุกสนานได้เต็มที่ในงานรื่นเริง.....	()	()	()
39. ท่านคิดมากจนนอนไม่หลับ.....	()	()	()
40. ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความตั้งใจอย่างเต็มที่.....	()	()	()
41. ท่านเคยรู้สึกรำคาญตัวเองที่คิดเรื่องไร้สาระบ่อย ๆ.....	()	()	()
42. ท่านทำงานอย่างไม่ใคร่เอาจริงเอาจังนัก.....	()	()	()
43. ท่านเป็นคนใจน้อยไม่ว่าเรื่องอะไร.....	()	()	()
44. คนอื่น ๆ มีความเห็นว่าท่านเป็นคนกระฉับกระเฉงร่าเริง.....	()	()	()
45. ท่านมีอารมณ์ขุ่นมัวบ่อย ๆ.....	()	()	()
46. ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนช่างพูด.....	()	()	()
47. ท่านเคยรู้สึกกระวนกระวายจนนั่งไม่ติด.....	()	()	()
48. ท่านชอบเล่นไม่ซื่อกับคนอื่น.....	()	()	()

ภาคผนวก ข
ตารางวิเคราะห์เนื้อหาแบบสอบถาม

ตาราง 13 การวิเคราะห์เนื้อหาแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว	ข้อที่วัด
นิยาม	
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ว่าสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนวได้มากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้	
1. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรวบรวมข้อมูล หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการศึกษารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่	
- แปลความหมายการทำอัตชีวประวัติของนักเรียน	1
- จัดทำระเบียบสะสม	2
- สังเกตพฤติกรรมนักเรียน	3
- บันทึกพฤติกรรมนักเรียน	4
- แปลความหมายของพฤติกรรมนักเรียน	5
- สัมภาษณ์นักเรียน	6
- สร้างแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน	7
- ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน	8
- แปลผลการตอบแบบสอบถามของนักเรียน	9
- ใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา	10
- แปลผลการทดสอบทางจิตวิทยา	11
- ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน	12
- ให้นักเรียนทำสังคมมิติ	13
- แปลผลการทำสังคมมิติ	14
- ศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี	15
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการให้ความรู้และข่าวสารต่าง ๆ แก่นักเรียน ได้แก่	
- ประมุขนิเทศนักเรียนใหม่	1
- จัดทำคู่มือนักเรียน	2
- จัดปฐมนิเทศ	3
- จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนว	4
- จัดป้ายนิเทศ	5
- จัดนิทรรศการการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	6
- จัดกิจกรรมกลุ่ม	7

ตาราง 13 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว	ข้อที่วัด
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดบริการสนเทศ	
- เตรียมอุปกรณ์การสอนกิจกรรมแนะแนว	8
- ดำเนินการสอนกิจกรรมแนะแนว	9
- จัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับการศึกษา	10
- จัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับอาชีพ	11
- จัดเก็บข้อสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม	12
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับ การให้คำปรึกษา ได้แก่	
- ทำความเข้าใจข้อดีข้อจำกัดของตนเอง	1
- ทำความเข้าใจความรู้สึกของตนเอง	2
- แยกความคิดเห็นส่วนตัวออกจากการให้คำปรึกษา	3
- ฟังอย่างตั้งใจ	4
- ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่ายในการให้คำปรึกษา	5
- สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับนักเรียน	6
- ทำให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจ	7
- ช่วยให้นักเรียนสำรวจตนเอง	8
- ทำให้นักเรียนเปิดเผยตนเอง	9
- ช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเอง	10
- ทำความเข้าใจความรู้สึกของนักเรียน	11
- ทำความเข้าใจความหมายเมื่อนักเรียนพูดววน	12
- ทำความเข้าใจพัฒนาการบุคลิกภาพของนักเรียน	13
- ประเมินความผิดปกติทางจิตของนักเรียน	14
- ทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ผิดปกติของนักเรียน	15
- ทำความเข้าใจปัญหาของนักเรียน	16
- ช่วยให้นักเรียนตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับตนเอง	17
- ยอมรับการตัดสินใจของนักเรียน	18
- ปรับพฤติกรรมนักเรียน	19
- จัดการเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	20
- ให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม	21
- รักษาความลับของนักเรียน	22

ตาราง 13 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว	ข้อที่วัด
4. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ได้ใช้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ - โดยจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักเรียน 1 - จัดกิจกรรมเพื่อหาเงินทุนการศึกษาให้นักเรียน 2 - ช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกแผนการเรียน 3 - จัดหางานพิเศษให้นักเรียนทำตามความสนใจ 4 - ช่วยวางแผนการศึกษาบรมหรือศึกษาต่อในสาขาหรือวิชาชีพที่นักเรียนสนใจ 5 - ช่วยให้นักเรียนพิจารณาวางแผนอาชีพ 6 - เตรียมความพร้อมในการสมัครงานและการสัมภาษณ์แก่นักเรียน 7 - ฝึกทักษะในการเข้าสังคมแก่นักเรียน 8 - ติดตามผลการเรียนของนักเรียนหลังจากเลือกแผนการเรียนใหม่ 9 - สังเกตความเป็นอยู่ของนักเรียนหลังจากได้รับทุนการศึกษา 10 - ติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน 11 - สอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับการปรับตัวของนักเรียน 12	
5. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการติดต่อประสานงาน หมายถึง การประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของครูแนะแนว ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการติดต่อประสานงาน ได้แก่ - การได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการไปเยี่ยมบ้านนักเรียน 1 - ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแก่ผู้ปกครอง 2 - เชิญผู้ปกครองมาร่วมงานแนะแนว 3 - เชิญผู้ปกครองมาปรึกษาเกี่ยวกับนักเรียน 4 - เชิญผู้ปกครองหรือบุคลากรในชุมชนมาเป็นวิทยากร 5 - ชี้แจงเป้าหมายและขอบข่ายของบริการแนะแนวแก่บุคลากรอื่นในโรงเรียน 6 - ขอความร่วมมือและประสานงานกับครูในการป้องกันและแก้ปัญหาให้นักเรียน 7 - ประสานงานและวางแผนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดโครงการแนะแนว 8 - ติดต่อของบประมาณในการจัดบริการแนะแนวจากผู้บริหารโรงเรียน 9 - ติดต่อหาทุนการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน 10 - ติดต่อหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำนักเรียนไปทัศนศึกษา 11 - ส่งตัวนักเรียนไปรับความช่วยเหลือจากนักจิตวิทยา จิตแพทย์ หรือนักสังคมสงเคราะห์ 12 - ประชาสัมพันธ์งานแนะแนว 13	

ตาราง 14 การวิเคราะห์เนื้อหาแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนว

เจตคติต่องานแนะแนว	ข้อที่วัด
นิยาม	
เจตคติต่องานแนะแนว หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่องานแนะแนว ว่ามีความชอบในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับงานแนะแนวมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้	
1. เจตคติต่อการรวบรวมข้อมูล หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการศึกษารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่	
- การแปลความหมายการทำอัตชีวประวัติของนักเรียน	1
- การจัดทำระเบียบสะสม	2
- การสังเกตพฤติกรรมนักเรียน	3
- การบันทึกพฤติกรรมนักเรียน	4
- การแปลความหมายของพฤติกรรมนักเรียน	5
- การสัมภาษณ์นักเรียน	6
- การสร้างแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน	7
- การใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนักเรียน	8
- การแปลผลการตอบแบบสอบถามของนักเรียน	9
- การใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา	10
- การแปลผลการทดสอบทางจิตวิทยา	11
- การออกเยี่ยมบ้านนักเรียน	12
- การให้นักเรียนทำสังคมมิติ	13
- การแปลผลการทำสังคมมิติ	14
- การศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี	15
2. เจตคติต่อการจัดบริการสนเทศ หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการให้ความรู้และข่าวสารต่าง ๆ แก่นักเรียน ได้แก่	
- การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่	1
- การจัดทำคู่มือนักเรียน	2
- การจัดปัจฉิมนิเทศ	3
- การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนว	4
- การจัดป้ายนิเทศ	5
- การจัดนิทรรศการการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	6
- การจัดกิจกรรมกลุ่ม	7

ตาราง 14 (ต่อ)

เจตคติต่องานแนะแนว	ข้อที่วัด
2. เจตคติต่อการจัดบริการสนเทศ	
- การเตรียมอุปกรณ์การสอนกิจกรรมแนะแนว	8
- การดำเนินการสอนกิจกรรมแนะแนว	9
- การจัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับการศึกษา	10
- การจัดเก็บข้อสนเทศเกี่ยวกับอาชีพ	11
- การจัดเก็บข้อสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม	12
3. เจตคติต่อการให้คำปรึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา ได้แก่	
- การทำความเข้าใจข้อดีข้อจำกัดของตนเอง	1
- การทำความเข้าใจความรู้สึกของตนเอง	2
- การแยกความคิดเห็นส่วนตัวออกจากการให้คำปรึกษา	3
- การฟังอย่างตั้งใจ	4
- การใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่ายในการให้คำปรึกษา	5
- การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับนักเรียน	6
- การทำให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจ	7
- การช่วยให้นักเรียนสำรวจตนเอง	8
- การทำให้นักเรียนเปิดเผยตนเอง	9
- การช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเอง	10
- การทำความเข้าใจความรู้สึกของนักเรียน	11
- การทำความเข้าใจความหมายเมื่อนักเรียนพูดวกวน	12
- การทำความเข้าใจพัฒนาการบุคลิกภาพของนักเรียน	13
- การประเมินความผิดปกติทางจิตของนักเรียน	14
- การทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ผิดปกติของนักเรียน	15
- การทำความเข้าใจปัญหาของนักเรียน	16
- การช่วยให้นักเรียนตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับตนเอง	17
- การยอมรับการตัดสินใจของนักเรียน	18
- การปรับพฤติกรรมนักเรียน	19
- การจัดการเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	20
- การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม	21
- การรักษาความลับของนักเรียน	22

ตาราง 14 (ต่อ)

เจตคติต่องานแนะแนว	ข้อที่วัด
4. เจตคติต่อการจัดวางตัวบุคคลและติดตามผลนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนวที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่	
- การจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักเรียน	1
- การจัดกิจกรรมเพื่อหาเงินทุนการศึกษาให้นักเรียน	2
- การช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกแผนการเรียน	3
- การจัดหางานพิเศษให้นักเรียนทำตามความสนใจ	4
- การช่วยวางแผนการศึกษาอบรมหรือศึกษาต่อในสาขาหรือวิชาชีพที่นักเรียนสนใจ	5
- การช่วยให้นักเรียนพิจารณาวางแผนอาชีพ	6
- การเตรียมความพร้อมในการสมัครงานและการสัมภาษณ์แก่นักเรียน	7
- การฝึกทักษะในการเข้าสังคมแก่นักเรียน	8
- การติดตามผลการเรียนของนักเรียนหลังจากเลือกแผนการเรียนใหม่	9
- การสังเกตความเป็นอยู่ของนักเรียนหลังจากได้รับทุนการศึกษา	10
- การติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน	11
- การสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับการปรับตัวของนักเรียน	12
5. เจตคติต่อการติดต่อประสานงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูแนะแนว ที่มีต่อการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ได้แก่	
- การได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการไปเยี่ยมบ้านนักเรียน	1
- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแก่ผู้ปกครอง	2
- การเชิญผู้ปกครองมาร่วมงานแนะแนว	3
- การเชิญผู้ปกครองมาปรึกษาเกี่ยวกับนักเรียน	4
- การเชิญผู้ปกครองหรือบุคลากรในชุมชนมาเป็นวิทยากร	5
- การชี้แจงเป้าหมายและขอบข่ายของบริการแนะแนวแก่บุคลากรอื่นในโรงเรียน	6
- การขอความร่วมมือและประสานงานกับครูในการป้องกันและแก้ปัญหาให้นักเรียน	7
- การประสานงานและวางแผนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดโครงการแนะแนว	8
- การติดต่อของงบประมาณในการจัดบริการแนะแนวจากผู้บริหารโรงเรียน	9
- การติดต่อหาทุนการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน	10
- การติดต่อหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำนักเรียนไปทัศนศึกษา	11
- การส่งตัวนักเรียนไปรับความช่วยเหลือจากนักจิตวิทยา จิตแพทย์ หรือนักสังคมสงเคราะห์	12
- การประชาสัมพันธ์งานแนะแนว	13

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านการรวบรวมข้อมูล

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.56
2	5.23
3	4.78
4	4.61
5	4.88
6	3.78
7	4.95
8	3.99
9	4.93
10	4.61
11	3.34
12	3.75
13	4.79
14	5.27
15	4.08

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.8947

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านการจัดบริการสนเทศ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.19
2	5.34
3	5.33
4	4.00
5	2.63
6	4.66
7	4.84
8	5.12
9	6.45
10	4.69
11	3.39
12	3.18

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9018

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านการให้คำปรึกษา

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.06
2	5.02
3	7.68
4	5.86
5	6.04
6	4.78
7	7.65
8	7.16
9	4.39
10	5.77
11	6.44
12	3.94
13	6.15
14	6.12
15	5.77
16	4.32
17	11.18
18	5.77
19	4.50
20	4.95
21	7.70
22	3.40

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9491

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านการจัดวางตัวบุคคลและการติดตามผล

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.74
2	4.72
3	2.82
4	5.14
5	7.24
6	5.33
7	6.03
8	4.72
9	5.94
10	7.70
11	6.49
12	4.56

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9022

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านการติดต่อประสานงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.79
2	2.88
3	5.77
4	5.25
5	5.30
6	7.64
7	7.56
8	8.08
9	6.37
10	4.28
11	6.06
12	3.61
13	3.71

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9118

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการรวบรวมข้อมูล

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.28
2	4.50
3	5.93
4	5.76
5	9.16
6	4.69
7	3.36
8	2.79
9	5.77
10	3.97
11	4.33
12	4.61
13	4.56
14	3.61
15	4.84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .8912

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการจัดบริการสนเทศ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.12
2	4.83
3	4.91
4	4.37
5	5.05
6	5.97
7	4.40
8	6.05
9	5.68
10	3.86
11	4.26
12	3.52

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9004

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการให้คำปรึกษา

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.01
2	3.74
3	5.24
4	6.00
5	4.16
6	5.89
7	5.81
8	5.21
9	5.37
10	4.84
11	6.02
12	8.02
13	7.43
14	4.93
15	6.08
16	5.95
17	4.81
18	4.02
19	4.35
20	5.20
21	4.33
22	4.12

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .7952

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการจัดวางตัวบุคคลและการติดตาม
ผลนักเรียน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.98
2	6.15
3	2.39
4	3.95
5	5.66
6	4.39
7	5.52
8	4.35
9	7.52
10	9.10
11	6.88
12	5.33

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9191

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเจตคติต่องานแนะแนวด้านการติดต่อประสานงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.25
2	3.77
3	4.12
4	3.96
5	7.97
6	4.61
7	5.70
8	5.94
9	5.97
10	4.05
11	4.34
12	6.80
13	4.66

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9112

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวกัญญาจดี แสงงาม
 ที่อยู่ปัจจุบัน 25 หมู่ 2 ตำบลสีแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) (เกียรตินิยมอันดับ 2)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2543 การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ