

378.19๕๖

๓ ๕๗๕๐

๕.๕

ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย

ห้องสมุดเดิมที่วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท

ของ

มัทกานต์ โอฬารรัตน์

๒๗ พ.ค. ๒๕๓๕

เลขาธิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

ลิขสิทธิ์ เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177939

ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ของ

มหกานต์ โอฬารวิทย์มณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2532

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต และนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพใน มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การอยุ่ละ ค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวน

ผลการศึกษาค้นคว้า มีดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตอยู่ในระดับมาก
3. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต อยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพอยู่ในระดับน้อย
4. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ในมหาวิทยาลัยของเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตของมหาวิทยาลัยของเอกชนอยู่ในระดับมาก ส่วนตามความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของเอกชน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

5. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานด้านบริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและบริการทดสอบ ตามความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพอยู่ในระดับน้อย

6. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพของมหาวิทยาลัยของเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานด้านบริการจัดหางาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพอยู่ในระดับมาก

7. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และในต่างจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง

8. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ตลอดจนความร่วมมือของบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

9. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน มีความคิดเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และจำนวนนักแนะแนวไม่เพียงพอ เป็นปัญหาอุปสรรคที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

10. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานแนะแนวอาชีพว่า ควรเพิ่มทุนความรู้และทักษะในการแนะแนวอาชีพแก่นักแนะแนว โดยจัดการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

THE OPINIONS OF STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATORS AND
EDUCATION AND CAREER GUIDANCE WORKERS CONCERNING
CAREER GUIDANCE ADMINISTRATION

AN ABSTRACT

BY

MUTTAKRAN ORANRUTMANEE

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1989

The purpose of this research was to study the opinions of student affairs administrators, and education and career guidance workers on university career guidance administration. The population of the study was 72 student affairs administrators, and education and career guidance workers in the public and private universities. The instrument used in collecting data was the questionnaire on university career guidance administration. The statistics used for analyzing the data included the percentage, mean, and variance.

The findings were as follows :

1. According to the opinions of the student affairs administrators, and the education and career guidance workers, career guidance administration in public universities was practiced at moderate level.
2. According to the opinions of the student affairs administrators, and the education and career guidance workers, career guidance administration in private universities was practiced at moderate level. However, the process of career guidance administration as seen by the student affairs administrators was practiced at high level.
3. According to the opinions of the student affairs administrators, and the education and career guidance workers, the process of career guidance administration in public universities was practiced at moderate level. However, the career guidance planning as seen by the student affairs administrators was practiced at high level. In addition, the career guidance evaluation was practiced at low level according to the opinions of the education and career guidance workers concerning.
4. The process of career guidance administration in private universities was practiced at high level according to the opinions of

the student affairs administrators but the education and career guidance workers rated the practice at moderate level.

5. According to the opinions of the student affairs administrators, and the education and career guidance workers, career guidance services in public universities was practiced at moderate level while the education and career guidance workers rated career counseling service and testing service practice at low level.

6. According to the opinions of the student affairs administrators, and the education and career guidance workers, career guidance service in private universities was practiced at moderate level while the student affairs administrators rated placement service practice at high level.

7. According to the opinions of the student affairs administrators, and the education and career guidance workers in Bangkok and regional universities career guidance administration was practiced at moderate level.

8. According to the opinions of the student affairs administrators and the education and career guidance workers, factors which were related to career guidance planning were budgeting, equipments, guidance office and the cooperation of guidance workers.

9. According to the opinions of the student affairs administrators and the education and career guidance workers, problems which were related to career guidance planning were budgeting, equipments, guidance office, and the number of guidance workers.

10. Beside, the recommendation of the student affairs administrators and the education and career guidance workers was to facilitate the guidance workers' knowledges and skills of career guidance by providing career guidance training models.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบไต่พิจารณาปริญญาโท
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... don a ประธาน
(รศ. คร. ผ่องพรรณ เกศพิทักษ์)

..... S. en Jroongwut กรรมการ
(รศ. คร. ส. วาสนา ประवालพฤกษ์)

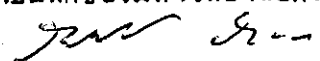
คณะกรรมการสอบ

..... don a ประธาน
(รศ. คร. ผ่องพรรณ เกศพิทักษ์)

..... S. en Jroongwut กรรมการ
(รศ. คร. ส. วาสนา ประवालพฤกษ์)

..... Don in กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ. คร. วชิรฐา บัวศรี)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ. คร. สมพร บัวทอง)

วันที่..... 9 เดือน..... มีนาคม พ.ศ. 2532

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความร่วมมือและการช่วยเหลือของผู้บริหาร
กิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่เป็นประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ในการทบทวน
แบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผศ.ดร.วิมลญา บัวศรี รศ.ดร.มองพรรณ
เกศพิทักษ์ รศ.ดร.ส.วาสนา ประวาลพฤษ รศ.ดร.ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์ รศ.ดร.ลิขิต
กาญจนภรณ์ ผศ.ดร.วิจิตร สีนสิริ รศ.วัชร หรทัยมี รศ.ดร.นวลศิริ เปาโรหิตย์ และ
รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า
จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความรู้
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

มัทกานต์ โอฬารรัตนมณี

สารบัญ

๓ บทที่		๔ หน้า
1	บทนำ	1
	คำนำ	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษา	4
	ความสำคัญของการศึกษา	5
	ขอบเขตของการศึกษา	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	10
	ความหมายของความคิดเห็น	10
	ความหมายการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	11
	หลักการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	13
	กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	15
	บทบาทผู้บริหารกิจการนิสิตที่ทำงานแนะแนวอาชีพ	22
	บทบาทนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่ทำงานแนะแนวอาชีพ	25
	โครงสร้างขององค์การ	26
	การจัดสายงานบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา	27
	ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย และ	
	สถาบันอุดมศึกษา	30
	งานวิจัยเกี่ยวกับด้านการบริหารกิจการนิสิตและด้านบริการแนะแนวอาชีพ ..	32
	งานวิจัยในประเทศ	32
	งานวิจัยในต่างประเทศ	37

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	39
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	39
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	43
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	45
	วิธีจัดกระทำข้อมูล	45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	49
	ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล	49
	ผลการศึกษาค้นคว้า	50
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	79
	ความมุ่งหมายในการค้นคว้า	79
	วิธีดำเนินการวิจัย	79
	การวิเคราะห์ข้อมูล	80
	สรุปผลการค้นคว้า	81
	อภิปรายผล	82
	ข้อเสนอแนะ	92
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	93
	บรรณานุกรม	95
	ภาคผนวก	102
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	170

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพ	40
2	แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพ	51
3	แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	52
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพใน มหาวิทยาลัยของรัฐ	55
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพใน มหาวิทยาลัยของเอกชน	56
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนว อาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ	57
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ในมหาวิทยาลัยของเอกชน	58
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ของรัฐ	59
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ของเอกชน	60

10	ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพใน มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด ..	61
11	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน	62
12	ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน	64
13	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน	68
14	ปัจจัยที่ควรได้รับในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน	71
15	ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน	73
16	ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน	76

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิสายงานการบริหารงานแต่ละแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา	27
2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา	28
3 แผนภูมิการบริหารและสายการบังคับบัญชา	29

คำนำ

การศึกษาทุกระดับมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถทั้งวิชาการและวิชาชีพเพื่อออกไปรับใช้สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาและความคิดของนิสิตนักศึกษาให้มีความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงเพื่อพัฒนาประเทศ รวมทั้งพัฒนานิสิตนักศึกษาให้สามารถดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าแก่สังคมและประเทศชาติ (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. 2520 : 16) นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษายังเป็นสถาบันที่ได้รับความคาดหวังจากสังคมสูงในด้านการพัฒนา นิสิตนักศึกษาให้มีความรู้และมีความพร้อมต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งหน่วยงานหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพได้ตามความคาดหวังของสังคม คือ "หน่วยงานแนะแนวอาชีพ" สำหรับในเรื่องนี้ วิเวก ปางพุทธพงศ์ (2529 : 16) ได้ให้ความเห็นว่า "การศึกษาทุกระดับจะทำให้สมบูรณ์ครบวงจรจริง ๆ แล้ว การแนะแนวจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาซึ่งแยกกันไม่ออก และสถานศึกษาทุกระดับต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่แนะแนวการศึกษาและอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นิสิตนักศึกษาได้รับข้อสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานเพื่อเป็นแนวทางในการหางานทำต่อไป"

ปัจจุบันหน่วยงานแนะแนวอาชีพเป็นหน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษาอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาการว่างงานของบัณฑิตได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น และความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานได้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ หลายสาขาไม่สามารถหางานทำได้ ในกรณีนี้ ชิตารัตน์ บุญชู (2528 : 50) กล่าวว่า "ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตไม่ว่าจะมาจากการไม่ทราบแหล่งงาน หรือการไม่พอใจในงานที่ทำ หรือการสอยเข้าทำงานไม่ได้ ล้วนมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากบัณฑิตขาดข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของตลาดแรงงานและข้อมูลการหางานทำ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่ต้องให้คำปรึกษาค้นอาชีพแก่นิสิตนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา" นอกจากนี้ นวลศิริ เป่าโรนิตย์

(2528 : 9) กล่าวว่า "การไม่พอใจในงานอาชีพ เป็นการสูญเสียทางการศึกษา มันหันแต่ละคน
 ว่าจะสำเร็จออกมาได้นั้น รัฐต้องลงทุนไปมากมาย หากไม่ได้รับการวางแผนทางการทำงานและ
 อาชีพอย่างดีพอ ต้องไปเรียนในแขนงวิชาที่ตนไม่มีความถนัด หรือไม่ใ้ใจรัก ขอบเขตที่จะประสบ
 ความสำเร็จในอาชีพที่ตนประกอบได้ ดังนั้น การแนะแนวอาชีพจึงต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญใน
 การช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหามา เพื่อให้บุคคลเกิดความกระจ่างในทิศทางเลือกอาชีพ ซึ่งผลก็คือ มี
 ความพอใจในอาชีพและทำประโยชน์ให้กับสังคมได้มากที่สุด" สำหรับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา
 ที่มาร่วมบริการแนะแนวอาชีพนั้น มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยของ ทวงคำ ชันกลีธรรม

(2528 : ไม่มีเลขหน้า) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนิสิตจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย และฉัตรภา มูญจินดา (2528 : ไม่มีเลขหน้า) ที่ได้ศึกษาความต้องการบริการแนะแนว
 อาชีพของนิสิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยทั้งสองมีความสอดคล้องกันคือ
 นิสิตนักศึกษาของทั้งสองมหาวิทยาลัยมีความต้องการบริการแนะแนวอาชีพในระดับมากที่สุด
 โดยเฉพาะเกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลอาชีพ บริการจัดหางาน บริการให้คำปรึกษาคานอาชีพ และ
 บริการทดสอบ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หน่วยงานแนะแนวอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เป็น
 หน่วยงานบริการหนึ่งที่จำเป็นในการให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับบริการข้อมูลอาชีพ บริการ
 จัดหางาน บริการให้คำปรึกษาคานอาชีพ และบริการทดสอบ เพื่อที่จะช่วยในการป้องกัน แก้ไข และ
 ส่งเสริมพัฒนาการวางแผนทางอาชีพของนิสิตนักศึกษาให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความ
 สนใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้นิสิตนักศึกษามีความพร้อมและมีคุณภาพในการออกไปประกอบอาชีพ
 หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำตนให้เป็นประโยชน์กับสังคมรวมถึงเจตนารมย์
 ของสังคมและจุดมุ่งหมายของการศึกษาระดับอุดมศึกษา

สำหรับการดำเนินงานแนะแนวอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นนโยบาย
 ส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาระบบแนะแนวอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 ตามข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เพื่อเร่ง
 แก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้การศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530 : 56) ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัย
 ได้มีหนังสือความที่ ทม.0203/4507 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2527 เรื่องการพัฒนาโครงการ

แนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษา โดยได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยและสถานอุดมศึกษาในสังกัดจัดตั้ง
 บริการจัดหางานขึ้นภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2527 ส่วนสถานอุดมศึกษาที่มีบริการจัดหางาน
 อยู่แล้วก็ให้ส่งเสริมการดำเนินงานใหม่ประสิทธิภาพต่อไป และขอรับรองให้มหาวิทยาลัยและสถาน
 อุดมศึกษาในสังกัดทั้งของรัฐและเอกชน ทำเนิงานแนะแนวอาชีพตามรูปแบบการแนะแนวอาชีพของ
 ทบวงมหาวิทยาลัยตามแผน 3 ระยะ คือในปี พ.ศ. 2527 ให้มีบริการจัดหางาน ในปี พ.ศ. 2528
 ให้มีห้องสมุดอาชีพ และในปี พ.ศ. 2529 ให้มีบริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและบริการทดสอบ
 บุคลิกภาพแต่ละอาชีพ (กองบริการการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : ไม่มีเลขหน้า)
 นอกจากนี้ ทบวงมหาวิทยาลัยได้บรรจุนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตไว้ใน
 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530 - 2534 ข้อ 9 ระบุว่า "ให้สถาน
 อุดมศึกษาเร่งปรับปรุงระบบแนะแนวอาชีพและจัดหางานแก่นิสิตนักศึกษาใหม่ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น"
 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2529 : 12)

จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานแนะแนวอาชีพของสถานอุดมศึกษาเริ่มได้รับความสนใจอย่าง
 จริงจังจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นมา และในปี พ.ศ. 2527 สถานอุดมศึกษา
 ส่วนใหญ่ได้ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานแนะแนวอาชีพ โดยได้จัดตั้งบริการจัดหางาน ห้องสมุด
 อาชีพ บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และบริการทดสอบ ตามลำดับ ตามแผนแนะแนวอาชีพ ซึ่งเป็น
 นโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม อาทร ชนเห็นชอบ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2528 : 8 - 9) ได้กล่าวใน
 การยอมรับสัมมนาเรื่องการพัฒนาบริการแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษาว่า "สถานอุดมศึกษา
 ส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินงานแนะแนวอาชีพตามนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ เพราะขาด
 งบประมาณ ขาดข้อมูล และขาดผู้ที่มีความรู้ความสามารถ" ซึ่งสอดคล้องกับ ชจรศิลป์ (Kajornsiri,
 1985 : 117 - 118) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบแผนการบริการแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษาใน
 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งสรุปผลได้ว่า การจัดบริการแนะแนวอาชีพของสถานอุดมศึกษาแตกต่างกันไป
 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการจัดบริการ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่เพียงพอต้องปรับปรุงและทุกสถาน
 อุดมศึกษามีปัญหาการจัดบริการแนะแนวอาชีพที่รุนแรง 3 ประการ คือขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ขาด
 ข้อมูลอาชีพและขาดแบบทดสอบ ส่วนปัญหาที่รองลงไปได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาด
 งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

จากข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวอาชีพทั้งกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานแนะแนวอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีปัญหาทาง ๆ ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นเหตุให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจในการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานแนะแนวอาชีพให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามไม่ว่าปัญหาการดำเนินงานแนะแนวอาชีพจะมีมากหรือน้อยก็ย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงคุณภาพการบริหารงานแนะแนวอาชีพได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานแนะแนวอาชีพที่ดีนั้น จะต้องใช้หลักการบริหารงานแนะแนวและวิธีการบริหารงานแนะแนวอย่างเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน จึงจะช่วยแก้ไขปัญหาคอขวดที่เกิดขึ้นได้ และยังช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการแนะแนวอาชีพได้รับการพัฒนาขึ้นอีกด้วย โดยกลไกที่สำคัญในการบริหารและดำเนินการแนะแนวอาชีพให้มีความสำเร็จและความก้าวหน้าคือ ผู้บริหารกิจการนิสิต นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ซึ่งเห็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารงานที่มีบรรลุวัตถุประสงค์ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว และประกอบกับยังไม่ปรากฏงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบข้อมูลการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานแนะแนวอาชีพในระดับอุดมศึกษาให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน

3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
5. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
6. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
7. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร และในต่างจังหวัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต และนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการบริหารงานแนะแนวอาชีพ และด้านบริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัย ได้ใช้เป็นข้อมูลพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของตน ให้มีความเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุม

1.1 กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1.1.1 การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ

1.1.2 การดำเนินการตามแผน

1.1.3 การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ

1.2 บริการแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย 4 บริการ คือ

1.2.1 บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

1.2.2 บริการทดสอบ

1.2.3 บริการจัดหางาน

1.2.4 บริการห้องสมุดอาชีพ

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 72 คน ซึ่งกักมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

2.1 มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศิริราช มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2.2 มหาวิทยาลัยของเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยศรีปทุม

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย

3.1.1 ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

3.1.2 นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

3.2 หัวแฟรตาม ไคเก้ การบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

3.2.1 กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

3.2.1.1 การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ

3.2.1.2 การดำเนินการตามแผน

3.2.1.3 การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ

3.2.2 บริการแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย 4 บริการ

3.2.2.1 บริการให้คำปรึกษาก่อนอาชีพ

3.2.2.2 บริการทดสอบ

3.2.2.3 บริการจัดหางาน

3.2.2.4 บริการหลังสมัครอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานแนะแนวอาชีพ หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ในการจัดการงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ในที่นี้จะครอบคลุม

1.1 กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ โดยกำหนดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานแนะแนวอาชีพที่กองกิจการนิสิตนักศึกษากำหนด กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1.1 การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ หมายถึง การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ บุคลากร งบประมาณ เวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.1.2 การดำเนินการตามแผน หมายถึง การจัดการตามแผนงานแนะแนวอาชีพที่ไ้วางไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในที่นี้เกี่ยวข้องกับ การสั่งการ การมอบหมาย การติดตามการแนะแนวอาชีพ การประสานงาน การให้ขวัญและกำลังใจ และการควบคุมงาน

1.1.3 การประเมินผลงานและแนวอาชีพ หมายถึง การตรวจสอบผล การปฏิบัติงานและแนวอาชีพเป็นระยะ ๆ และรายงานผล เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานและแนวอาชีพให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2 บริการแนะแนวอาชีพ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่นักแนะแนวการศึกษาและ อาชีพให้บริการแนะแนวอาชีพแก่นักศึกษา ภายใต้การ เห็นชอบและดูแลของผู้นบริหารกิจการนิสิต ประกอบด้วย 4 บริการ คือ

1.2.1 บริการให้คำปรึกษาคานอาชีพ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของนิสิตนักศึกษาทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เช่น การให้ข้อมูล เกี่ยวกับอาชีพ การวางแผนเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพ

1.2.2 บริการทดสอบ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการช่วยนิสิต นักศึกษาให้รู้จักตนเองในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม และบุคลิกภาพ โดย การจัดหาแบบทดสอบและแบบสำรวจต่าง ๆ ไว้บริการทดสอบ รวมทั้งการจัดโครงการพัฒนานิสิต นักศึกษา เช่น การให้บริการทดสอบคานต่าง ๆ การจัดโครงการพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะทางสังคม

1.2.3 บริการจัดหางาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือ นิสิตนักศึกษาในการหางานทำอย่างเหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด เช่น การจัดหางานพิเศษและงานประจำ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเสริมทักษะในการ สมัครงาน การประชาสัมพันธ์บริการจัดหางานแก่หลากหลายแรงงาน การติดตามผลการหางาน

1.2.4 บริการห้องสมุดอาชีพ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการรวบรวม ขอเสนอแหล่งอาชีพไว้ในห้องสมุดอาชีพเพื่อบริการแก่นิสิตนักศึกษา เช่น การจัดเอกสารแนะแนวอาชีพ การให้บริการสื่อและวัสดุทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ทางอาชีพ

2. ความคิดเห็นของผู้นบริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับ การบริหารงานแนะแนวอาชีพ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของผู้นบริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

3. ผู้นบริหารกิจการนิสิต หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนแต่ละแห่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งดังนี้

3.1 ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต หัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต

3.2 ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของเอกชน ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต หรือรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา หัวหน้าสำนักงานกิจการนิสิต

4. นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

5. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 11 สถาบัน และมหาวิทยาลัยของเอกชน จำนวน 6 สถาบัน ดังมีรายละเอียดดังนี้

5.1 มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศิริราช มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

5.2 มหาวิทยาลัยของเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยศรีปทุม

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย ความหมายของความคิดเห็น ความหมายของการบริหารงานแนะแนวอาชีพ หลักการบริหารงานแนะแนวอาชีพ กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ บทบาทผู้บริหารกิจการนิสิตที่ทำงานแนะแนวอาชีพ บทบาทนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่ทำงานแนะแนวอาชีพ โครงสร้างขององค์กร การจัดสายงานบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานแนะแนวอาชีพ
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษาและการจัดบริการแนะแนวอาชีพ

ความหมายของความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น ใ้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดและความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (วิเชียร เทียมเมือง, 2520 : 6) ซึ่งสอดคล้องกับ วสันต์ นาวเนียม (2530 : 9) ใ้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง ความคิดและแนวคิดต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นอกจากนี้ ชลลภา แสงวัณ (2524 : 6) ใ้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็น ความรู้สึกและแนวคิดต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ ตลอดจนบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งความคิดเห็นจะเกิดจากพื้นฐานข้อเท็จจริงและประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น และสอดคล้องกับ เพทาย ทองมหา (2528 : 10) ใ้ให้ความหมายความคิดเห็นว่าเป็นความรู้สึกและแนวความคิดต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ ตลอดจนบุคคลและสถานการณ์

จากความหมายของความคิดเห็นดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น วัตถุ สิ่งของ บุคคล และสถานการณ์ ซึ่งความคิดเห็นจะเกิดจากพื้นฐานข้อเท็จจริงและประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ

ความหมายการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

ความหมายของการบริหาร ใ้พ้ผู้ให้ความหมายไว้นหลายอย่างดังนี้

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานในบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน สิ่งของ และวิธีการ มาเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน (สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุธิสมบุรณ์. 2523 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 6) และทองเวียน ธรรมกุล (2528 : 1) ที่ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นการประยุกต์ทางศาสตร์และศิลป์ที่จะนำเอาทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เป็นอุปกรณ์สำคัญในการปฏิบัติงานตามกระบวนการเชิงบริหารเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ภิญโญ สาทร (ไพฑูรย์ เจริญทันช่วงศ. 2529 : 3 ; อ้างอิงจาก ภิญโญ สาทร. 2516 : 6) กล่าวถึงความหมายการบริหารว่า หมายถึง "กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน" และสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (ไพฑูรย์ เจริญทันช่วงศ. 2529 : 3 ; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 : 6) ในความหมายเชิงพฤติกรรมของคำว่า "การบริหาร" ว่า "การบริหารคือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น"

สำหรับความหมายของการบริหารงานแนะแนว พรหมธิดา แสนคำเครือ (2528 : 125) กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การนำเอาเทคนิคหรือวิธีการของการบริหารมาใช้ในการบริหารงานแนะแนว เพื่อให้บริการแนะแนวประเภทต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ คมเพชร นิตร์สุภกุล (2529 : 135) ที่ได้ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนวว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานแนะแนวให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น อาจจะมีการวางแผนงาน จัดตั้งบุคลากรแต่ละหน้าที่ มีการควบคุมการดำเนินงาน เป็นต้น

สำหรับความหมายงานแนะแนวอาชีพ คมเพชร นิตร์สุภกุล (2521 : 19 - 21)

ได้อธิบายความหมายการแนะแนวอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยบุคคลในการวางแผนเลือกอาชีพ โดยบุคคลต้องรู้จัก เข้าใจตนเองและโลกอาชีพ เพื่อนำมาพิจารณาในการประกอบอาชีพอย่างมีการวางแผนสามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงานได้ นอกจากนี้ วัชร ทรัพย์ (2523 : 3)

โคสรุปความหมายว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ การเข้าทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ผ่องพรรณ เกศพิทักษ์ (2529 : 18) โคสรุปการแนะแนวอาชีพว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถตัดสินใจและเลือกอาชีพ รวมทั้งการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เขาไปประกอบอาชีพและมีความก้าวหน้าในอาชีพนั้น

สำหรับขอบข่ายของงานแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528 : 14) โคแบ่งขอบข่ายงานแนะแนวอาชีพออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้คือ 1) บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ 2) โครงการเผยแพร่ความรู้ทางอาชีพ 3) บริการทดสอบและวัดผล 4) บริการจัดหางาน 5) บริการรวบรวมข้อมูลและห้องสมุดอาชีพ ซึ่งขอบข่ายงานแนะแนวอาชีพดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับ สำเนา ขจรศิลป์ (2529 : 24) ที่ได้กำหนดขอบข่ายว่าควรประกอบด้วยบริการดังต่อไปนี้ 1) บริการสนเทศด้านอาชีพ 2) บริการรวบรวมระเบียบสะสมของนักศึกษา 3) บริการทดสอบ 4) บริการให้คำปรึกษา 5) บริการจัดหางาน 6) บริการติดตามและประเมินผล

นอกจากนี้ ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีมติชอบในการส่งเสริมงานแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา ได้กำหนดขอบข่ายงานแนะแนวอาชีพตามความเห็นของคณะกรรมการแนะแนวและให้คำปรึกษาด้านอาชีพของทบวงมหาวิทยาลัย โดยให้หน่วยงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาปฏิบัติในบริการต่อไปนี้ 1) บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ 2) บริการทดสอบ 3) บริการจัดหางาน 4) บริการห้องสมุดอาชีพ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2528 : ไม่มีเลขหน้า)

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการบริหารงานแนะแนวอาชีพทั้งที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปความหมายของการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยได้ว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพื่อให้บริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 บริการ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ บริการทดสอบ บริการจัดหางาน และบริการห้องสมุดอาชีพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนและเตรียมตัวประกอบอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น

หลักการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

หลักการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ยัฉิไค้ผู้ใดเขียนไว้อย่างชัดเจน จึงชนนำหลักการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนของนักวิชาการมาเป็นแนวทางดังนี้

- ห้องเรียน อมรขุณ (2524 : 117 - 118) และพรพนชิตา แสนคำเครือ (2528 : 130) ไค้กล่าวถึงหลักการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนดังนี้ คือ
 1. ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของบริการแนะแนวเป็นอย่างดี และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนงบประมาณ คน เวลา และวัสดุอุปกรณ์
 2. คณะครูในโรงเรียนจะต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของบริการแนะแนว รวมทั้งยินดีให้ความร่วมมือทุกรูปแบบ
 3. ผู้บริหารต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายบริการแนะแนวไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 4. บริการแนะแนวที่จัดขึ้นต้องสนองความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ
 5. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวส่วนหนึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางการแนะแนว และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
 6. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและชุมชนได้รู้จักและเข้าใจงานบริการแนะแนว เพื่อจะได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรในชุมชน
 7. โครงการแนะแนวที่จัดขึ้น ต้องระบุนหาความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่รวมในโครงการนั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อการประสานงานที่ดี
 8. การดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีส่วนงานของตนโดยเฉพาะ
 9. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวต้องมีการวางแผนงานล่วงหน้าในรูปปฏิทินการแนะแนว และแต่ละโรงเรียนควรกำหนดโครงสร้างการแนะแนวของตนโดยเฉพาะ
 10. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวต้องมีการประเมินผลอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องในการปฏิบัติงานแนะแนวคาบต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อโครงการใดสิ้นสุดแล้ว

นอกจากนี้ สุโข มีนทร์เกิด (2528 : 24 - 25) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงาน
แนะแนวในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังนี้คือ

1. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะ ขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ปรัชญา และ
คุณประโยชน์ของบริการแนะแนวมากพอที่จะเห็นความสำคัญและความจำเป็นของบริการแนะแนว
พร้อมที่จะส่งเสริมให้ความสนับสนุน ทั้งงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร และเวลา
 2. บุคคลในสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อให้เขาเห็นความสำคัญของ
บริการแนะแนว และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนและร่วมมือ
 3. บริการแนะแนวควรจัดขึ้นเพื่อนักเรียนทุกระดับชั้นและทุกคน
 4. จุดมุ่งหมายของบริการแนะแนวต้องกำหนดไว้ชัดเจน
 5. ก่อนจัดกิจกรรมใด ๆ คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวควรสำรวจความต้องการของ
นักเรียนเสียก่อน เพื่อให้โครงการแนะแนวมีประสิทธิภาพที่สนองความต้องการของนักเรียน
 6. โครงสร้างการแนะแนวของแต่ละสถานศึกษา อาจจะแตกต่างกันตามสภาพความพร้อม
ทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และความต้องการบริการของนักเรียนแต่ละสถานศึกษา
 7. สถานศึกษาควรมีศูนย์กลาง หรือสำนักงานกลางสำหรับให้บริการงานแนะแนวอาชีพ
 8. บุคลากรแนะแนวต้องเลือกผู้ที่มีความสามารถทั้งคุณวุฒิ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ที่
มีความสนใจในงานแนะแนว มีใจรักสมัครที่จะทำงานนี้ มีความรับผิดชอบสูง
 9. โครงการแนะแนว จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจกับบุคคลหลายฝ่าย และขอความ
สนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา จึงต้องมีการประชาสัมพันธ์
 10. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวต้องติดต่อกับประสานงานกับหน่วยงานภายในสถาน
ที่ต่าง ๆ ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับบริการแนะแนว เช่น แพทย์ หน่วยงาน นักสังคมสงเคราะห์
- จากหลักการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทาง
สำหรับหลักการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาได้ดังนี้คือ

1. งานแนะแนวอาชีพจะต้องจัดบริการคานทาง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของนิสิต
นักศึกษา

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานันโดยเฉพาะผู้บริหาร ควรมีความเข้าใจลักษณะ ขอบข่ายของงานแนะแนวอาชีพ จุดมุ่งหมายและคุณประโยชน์ของงานแนะแนวอาชีพ มีส่วนร่วมในการวางแผน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เวลา

3. ผู้บริหารควร เป็นผู้ประสานความเข้าใจแก่บุคลากรผู้ร่วมงานให้การประสานและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยกันขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

4. การบริหารงานแนะแนวอาชีพต้องกำหนดโครงสร้างของงานและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

5. ผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานในโครงการแนะแนวอาชีพอย่างชัดเจน ที่สามารถประสานงานกันได้อย่างดี

6. บุคลากรส่วนหนึ่งที่รวมในโครงการแนะแนวอาชีพ ต้องมีคุณสมบัติด้านการแนะแนว มีประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นนักแนะแนว

7. สถานศึกษาต้องมีสำนักงานเป็นเอกเทศของตน เพื่อจัดบริการต่าง ๆ ได้คล่องตัว

8. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวต้องมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวอาชีพอย่างแพร่หลายทั้งในและนอกสถานันอุดมศึกษา

9. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวอาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานัน

10. คณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวต้องประเมินผลโครงการแนะแนวอาชีพที่ปฏิบัติแล้ว โดยเฉพาะเมื่อสิ้นสุดโครงการ

กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

กระบวนการบริหารงาน

ในการบริหารองค์การใด ๆ ให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ชงชัย สันติวงษ์ (2530 : 12) กล่าวว่าผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำกลุ่ม จะต้องมีการกิจในการจัดระเบียบทรัพยากร

ต่าง ๆ และประสานงานให้สามารถเข้ากันได้เป็นผลงานของส่วนรวมเพื่อให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

สมยศ นาวีการ (2522 : 14) ในความเห็นว่าการบริหาร คือแนวทางในการบริหารงานที่สำคัญ 4 อย่าง คือการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมงาน

นอกจากนี้ สมพงษ์ เทมสิน (2523 : 6) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนที่สัมพันธ์กัน โดยจะต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ และจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องกันเป็นระบบ เรียกว่า กระบวนการบริหาร ซึ่งกระบวนการบริหารงานนั้นมีอยู่หลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีประกอบด้วยขั้นตอนแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักบริหารหรือนักทฤษฎีการบริหาร

กูลิกและเออร์วิค (บุญส่ง เอี่ยมละออ. 2527 : 19 - 20 ; อ้างอิงมาจาก Gulick & Urwick. 1973 : 13) ได้สรุปกระบวนการบริหารงานโดยทั่วไป ประกอบด้วย

1. Planning (P) หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะตงคำนึงถึงนโยบายด้วย ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดมีความสอดคล้องของกันในการดำเนินงาน การวางแผนจะต้องใช้ความรู้ทางวิชาการและการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จึงจะได้แผนงานที่ถูกตองและมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกตองและสมบูรณ์

2. Organizing (O) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมกัวยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่องานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่อกาลดลันกันไป

3. Staffing (S) หมายถึง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตั้งแต่ การแสวงหา การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาการบำรุงขวัญ การเลื่อนชั้นและลดชั้น ตลอดจนการพิจารณาโทษจากตำแหน่งงาน รวมทั้งการบำรุงขวัญ

4. Directing (D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ หลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณางานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามและให้แกการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5. Coordinating (CO) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การให้เข้ากันได้ เพื่อให้งานเดินและเกิดประสิทธิภาพ ไม่มีการ

ทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้ทุกหน่วยงานประสานกลมกลืนกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การรวมกัน

6. Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบต่าง ๆ ทราบความเคลื่อนไหว ความเป็นไปเป็นระยะ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไต่ถามความก้าวหน้าของงานของตนอยู่เสมอ การเสนอรายงานจำเป็นต่อการบันทึกไว้เป็นหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ มีการวิจัย การประเมินผล และการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ จึงจะสามารถทำรายงานไต่ถามของวัตถุและสมบูรณ์

7. Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงานประมาณการเงิน การวางแผน หรือโครงการในการใช้จ่ายเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม

นอกจากนี้ กระบวนการบริหารตามแบบของสมาคมผู้บริหารการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร 5 ประการ คือ สหรัฐอเมริกา (บุญส่ง เอี่ยมละออ. 2527 : 21 ; อ้างอิงมาจาก สหรัฐอเมริกา. 1955 : 17)

1. Planning (P) หมายถึง การปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำ วิธีทำ และวัตถุประสงค์รายย่อยของการทำงานนั้น ๆ ขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย

2. Allocation (A) หมายถึง การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติตามแผน

3. Stimulation (S) หมายถึง การเสริมกำลังบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. Coordination (Co) หมายถึง การประสานงาน คือจัดให้ยูทแห่งหนึ่งของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยพละปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกันโดยยึดเป้าหมายขององค์การ เป็นหลัก

5. Evaluation (E) หมายถึง การประเมินผลงานหรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะไ้ทราบผลการปฏิบัติและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย

เพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นว่าตรงกับแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นการสะดวกที่จะได้วางแผนใหม่เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารงานเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งมีกระบวนการบริหารงานหลายรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของนักบริหารแต่ละคน

กระบวนการบริหารงานแนะนำในทัศนะของ หลงเวียน ฌมรัชกุล (2528 : 10 - 40) นั้น ได้ใช้กระบวนการบริหารงานของ กุลลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหาร รายละเอียดของกระบวนการบริหารงานแนะนำโดยทั่วไป มีดังนี้

1. **Policy** หมายถึง การกำหนดกระบวนการวางแผนและการกำหนดโครงการแนะนำ ซึ่งการกำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ความเป็นจริงและความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้
2. **Planning** หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติในการแนะนำ เพื่อเป็นแนวทางให้งานแนะนำดำเนินไปตามเป้าหมาย
3. **Organizing** หมายถึง กระบวนการจัดระบบการดำเนินงานแนะนำภายในหน่วยงานแนะนำ โดยกำหนดลักษณะของตำแหน่งงาน ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานแนะนำดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. **Executing** หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารงานแนะนำจะต้องกระทำ 3 ประการ ได้แก่ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน ทั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้
 - 4.1 **Direction** หมายถึง การสั่งงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำหรือให้แนวทาง การปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และนิเทศงานแนะนำไปพร้อม ๆ กัน
 - 4.2 **Coordination** หมายถึง กระบวนการเชื่อมสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุและทรัพยากรอย่างอื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานแนะนำอาชีพบรรลุเป้าหมาย
 - 4.3 **Controlling** หมายถึง การดูแลให้งานแนะนำต่าง ๆ ดำเนินไปตามแผน และจับตามองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งการดูแลผลผลิตของการแนะนำในด้าน ปริมาณและคุณภาพ เวลา ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ว่าเหมาะสมกับการลงทุนหรือไม่เพียงไร

5. **Delegation of Responsibility** หมายถึง การแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในแผนกอาคาร

6. **Delegation of Authority** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้เป็นหัวหน้าระดับรองลงไป

7. **Accountability** หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานนั้นจะต้องรายงานให้ผู้บริหารทราบ และพร้อมที่จะให้การตรวจสอบ

8. **Assigning** หมายถึง การมอบหมายงาน ซึ่งไม่มีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการเองได้เลย แต่จะปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บริหาร

9. **Influencing** หมายถึง ศิลปในการใช้อำนาจบังคับบัญชาที่มีอยู่ กระตุ้นหรือจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นและก่อให้เกิดความสามารรถและมีประสิทธิภาพ

10. **Decision Making** หมายถึง เทคนิคในการเลือกแนวทางในการดำเนินงานและแนวโดยที่ผู้บริหารคิดว่าดีที่สุด

11. **Communication** หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารหรือความเข้าใจจากคนหนึ่งไปยังบุคคลอีกคนหนึ่ง หรือจากหน่วยงานและแนวหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง

12. **Evaluation** หมายถึง การเปรียบเทียบผลงานและแนวที่ต้องการกับความสำเร็จที่แท้จริงของงานและแนวที่ทำ เพื่อการปรับปรุงงานและแนว

นอกจากนี้ คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2529 : 135 - 138) ได้แบ่งกระบวนการบริหารงานและแนวออกเป็น 5 ขั้นตอนคือ

1. **Planning** หมายถึง การวางแผน โดยพิจารณาความต้องการของบุคคลทุกฝ่ายวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวทางในการดำเนินงาน

2. **Organizing** หมายถึง การจัดหมวดหมู่ของงานให้ประสานสัมพันธ์กัน การจัดสายงาน และกระจายความรับผิดชอบ การควบคุมงานตามสายการบังคับบัญชา

3. **Staffing** หมายถึง การจัดตั้งบุคลากร โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของบุคคลกับลักษณะงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคคลและให้ขวัญกำลังใจ

4. **Direction** หมายถึง การดำเนินงาน โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ การติดต่อสื่อสารให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และการควบคุมการดำเนินงาน

5. Evaluation หมายถึง การประเมินผลงานที่ได้ดำเนินไป หรือห้ปรับปรุงแก้ไข

พรหมพิศา แส่นคำเครือ (2528 : 125) มีความคิดเห็นสอดคล้องกับ ทองเวียน ธรรมชกุล (2528 : 10) ในเรื่องกระบวนการบริหารงานแนะแนวโดยทั่วไปซึ่งมีขั้นตอนดังนี้คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลงาน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวางแผน เป็นการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานแนะแนวดำเนินไปตามเป้าหมาย

สำหรับการวางแผนงานนี้ผู้ให้ความหมายการวางแผนงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ คาสท์และโรเซนวิก (ซันต์ เกตุวงศ์. 2523 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Kast & Rosenzweig. n.d.) กล่าวว่า การวางแผน คือกระบวนการของการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร โดยเลือกนโยบาย วัตถุประสงค์ โครงการและวิธีการปฏิบัติที่พอบรรลุ วัตถุประสงค์ของงานนั้น

ปรานี พรหมวิเชียร (2530 : 45) ได้สรุปความหมายการวางแผนว่า เป็นหน้าที่สำคัญในกระบวนการจัดการซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อม และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน พรหมทั้งประเมินสภาพแวดล้อมในอนาคต เพื่อกำหนดแนวทางที่จะไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 21) อธิบายว่า การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร เมื่อไร ด้วยวิธีการอย่างไร และจะให้ใครทำ เป็นการกำหนดล่วงหน้าในการที่จะใช้กำลังคนหรือกำลังทรัพยากรที่มีอยู่ (หรือคาดว่าจะมี) รวมทั้งแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินการ มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการเพื่อเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่มีอยู่แล้วกับเป้าหมายที่ต้องการ

2. การดำเนินการตามแผน หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงานในบริการต่าง ๆ ของการแนะแนว ซึ่งจะต้องพิจารณาในแง่การใช้อำนาจหน้าที่สั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน สำหรับการดำเนินการตามแผน นี้ผู้ให้ความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2523 : 202) ได้กล่าวถึงขั้นการดำเนินการตามแผนว่า เมื่อใดที่ร่างแผนงานเสร็จสิ้นแล้ว ยังต้องจัดให้มีการปฏิบัติตามแผน โดยวิธีการดังนี้

1. จัดให้มีการอำนวยการ สั่งการ และแบ่งงานเป็นส่วนส่วนตามแผนงานที่วางไว้
2. แจงใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานมีความเข้าใจอย่างกระจ่างชัดเจน
3. กำหนดวิธีประสานงาน
4. กำหนดวิธีตรวจสอบและควบคุมงาน

คมเพชร จิตรสุกุล (2529 : 138) กล่าวว่า การทำงานในขั้นการดำเนินงาน เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงานของหมู่คณะ การควบคุมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และการกระตุ้นให้บุคคลทำงาน หรือในบางครั้งเกี่ยวข้องกับการสั่งการ การรับงานจากหน่วยงาน ไม่ดำเนินการ

3. การประเมินผลงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้แล้วกับผลงานแนบแนว ที่ต้องการ เพื่อจะได้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงานแนบแนว

สำหรับการประเมินผลงานมีผู้ให้ความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 223) ให้ความเห็นว่า ในการประเมินผลงานนั้น ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องกระทำร่วมกัน โดยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการพิจารณา โดยทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันแก้ไขปัญหานั้นจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ

สุโข มีอินทร์เกิด (2528 : 28) และสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530 : 28) ให้ความหมาย การประเมินผลงานแนบแนวอย่างสอดคล้องกันว่าเป็นการตรวจสอบและติดตามค่ากิจกรรมงานแนบแนว ที่เกิดขึ้น โดยอาจประเมินตลอดโครงการหรือประเมินผลการจัดบริการแนบแนวแต่ละกิจกรรม ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินนี้มาพิจารณาพัฒนางานแนบแนวและการจัดบริการแนบแนวให้ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากกระบวนการบริหารงานแนบแนวที่มีผู้ได้ให้แนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงอาจสรุปเพื่อนำไปใช้เป็นกระบวนการบริหารงานแนบแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาได้ตามขั้นตอนดังนี้คือ

1. การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ หมายถึง แผนงานที่มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพให้บรรลุเป้าหมาย

2. การปฏิบัติตามแผนงานแนะแนวอาชีพ หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวอาชีพตามแผนที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกี่ยวข้องกับการสั่งการ การประสานงาน การให้ขวัญ กำลังใจ การมอบหมายงาน และการควบคุมงาน

3. การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน และผลการปฏิบัติงาน การรายงานผล เพื่อจะได้นำมาชั่งชั่งปรองในการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ อันเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานและแก้ไขการบริหารงานแนะแนวอาชีพให้ดียิ่งขึ้น และเป็นไปตามแผนงานที่ไว้วางแผนไว้

บทบาทของผู้บริหารกิจการนิสิตที่มีต่องานแนะแนวอาชีพ

งานกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารกิจการนิสิตนักศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง เกษม บุญรัมย์ (2524 : 5) กล่าวว่า ผู้บริหารกิจการนักศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำหน้าที่คอยเชื่อมโยงและประสานความเข้าใจ และความร่วมมืออันดีระหว่างนักศึกษา กับผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา และเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้ปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายของสถานศึกษา ในขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองความต้องการของนิสิตนักศึกษากลับ นอกจากนี้ วิลเลียมสันและซาร์บิน (บุญชัย จงกลนี้. 2525 : 93 ; อ้างอิงมาจาก Williamson and Sarbin. 1952) ได้เสนอบทบาทและหน้าที่ของนักบริหารงานกิจการนักศึกษากังนี้

1. กำหนดจุดหมายของงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา
2. กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานในบุคลากรทุกฝ่ายในกองกิจการนักศึกษา
3. ประสานงานบริการต่าง ๆ กับฝ่ายธุรการและฝ่ายวิชาการ
4. หาแนวทางให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กันที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

5. คัดเลือก มอบหมายงาน และนิเทศบุคลากรในฝ่ายงานกิจการนักศึกษา

6. ค่าเงินงานเกี่ยวกับงบประมาณฝ่ายงานกิจการนักศึกษา

สำหรับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่องานแนะแนว แอมฟรีบัส และแทรกเตอร์

(สุโข มือนทรเกิด. 2528 : 29 ; อ้างอิงจาก Humphreys & Traxeler.

1951 : 402) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่องานแนะแนวดังนี้

1. เป็นผู้กระตุกใหญ่ใฝ่ห้วงคัมภีร์และบุคลากรแนะแนวทำงานอย่างแข็งขันจริงจัง
2. เป็นผู้นำในการปรับปรุงงานแนะแนว
3. เป็นผู้ประสานงาน ทำความเข้าใจในการแบ่งความรับผิดชอบให้บุคลากรแนะแนว

ตระหนักถึงความเจริญงอกงามของนักเรียน

4. เป็นผู้ทำความเข้าใจให้ชัดแจ้งถึงการจัดรวมงานให้มีความร่วมมือกัน
5. เป็นผู้สนับสนุนงานแนะแนวและอำนวยความสะดวกให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เพิ่มความสามารถของผู้บริหาร

6. จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความ

กระตือรือร้น ทักษะ ความรอบรู้และความเชื่อมั่นในงานแนะแนว

7. เป็นผู้ให้ความสำคัญในการประชาสัมพันธ์และประสานความเข้าใจในบริการแนะแนว

ของโรงเรียน

8. เป็นผู้จัดให้มีโปรแกรมแนะแนวที่ถูกหลักวิชาการ

ส่วน ทองเรือน ธรรมชุต (2528 : 47) กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารงาน

แนะแนว ดังนี้คือ

1. เป็นผู้ให้บริการ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะด้านจิตใจ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้งานแนะแนวดำเนินไปอย่างราบรื่น

2. เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยทางการแนะแนว ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เป็นผู้นำในการแนะแนว ได้แก่ การจัดสัมมนา การอภิปราย และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่นักแนะแนว

นอกจากนี้ พรหมชิตา แส่นคำเครือ (2528 : 140) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่องานแนะแนวดังนี้คือ

1. มีความเข้าใจเรื่องการแนะแนวเป็นอย่างดี และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่
2. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนว
3. จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงานแนะแนว
4. จัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายโครงการแนะแนวอย่างเหมาะสม
5. จัดสถานที่สำหรับห้องแนะแนว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
6. กำหนดตารางเรียนให้สอดคล้องกับงานแนะแนว
7. ส่งเสริมให้ความร่วมมือระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ กับงานแนะแนว
8. เป็นผู้ประสานงาน และช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานแนะแนว
9. ร่วมมือในการประชาสัมพันธ์งานแนะแนว
10. ประเมินผลบริการแนะแนวโดยต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า บทบาทผู้บริหารที่มีต่องานแนะแนวอาจนำมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารกิจการนิสิตในการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษาได้ โดยผู้บริหารกิจการนิสิตควรจะมีบทบาทดังนี้

1. เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติงานให้บุคลากรแนะแนวอาชีพ โดยผู้บริหารควรมีความเข้าใจเรื่องการแนะแนว
2. เป็นผู้ประสานงานและประสานความสัมพันธ์ในหมู่บุคลากรผู้ร่วมงานแนะแนวอาชีพให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
3. เป็นผู้สนับสนุนและให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านงบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เพื่อให้งานแนะแนวอาชีพดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
4. เป็นผู้กระตุ้นหรือจูงใจให้ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพทำงานอย่างแข็งขัน
5. เป็นผู้ให้การนิเทศและปรับปรุงงานแนะแนวอาชีพ
6. เป็นผู้ให้ความสำคัญในการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวอาชีพอย่างทั่วถึง

7. เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ รวมทั้งจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพแก่บุคลากรแนะแนว

8. เป็นผู้ให้ความสำคัญในการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพโดยต่อเนื่อง

บทบาทของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่มีต่องานแนะแนวอาชีพ

ในการปฏิบัติงานแนะแนว บุคลากรแนะแนวควรใคร่และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนจึงจะช่วยให้งานแนะแนวบรรลุเป้าหมาย ห้องเรียน ธรรมกุล (2528 : 249) ได้เสนอหน้าที่ของนักแนะแนวในโรงเรียนดังนี้

1. การให้บริการแนะแนวแก่นักเรียน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลของนักเรียน การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ การให้คำปรึกษา การจัดวางตัวบุคคลและจัดหางาน การติดตามและประเมินผล การทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับงานแนะแนว รวมทั้งงานบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสำนักงาน การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแนะแนว
2. งานด้านการประสานงาน ได้แก่ ร่วมเป็นกรรมการในการจัดทำโครงการและแผนงานประจำปี ร่วมมือและประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน และเป็นผู้แทนของโรงเรียนเข้าประชุมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาของนักเรียน
3. งานโครงการและการสอนกิจกรรมแนะแนว ได้แก่ การจัดทำโครงการแนะแนวและการสอนในชั้นโดยจัดเนื้อหาให้เหมาะสม

นอกจากนี้ พรหมธิดา แสงคำเครือ (2528 : 143) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักแนะแนวในโรงเรียนดังนี้คือ

1. จัดบริการแนะแนวให้กับนักเรียน
2. ประสานงานกับผู้บริหารในการวางแผนการจัดโครงการแนะแนว การประเมินผลบริการแนะแนว การจัดงบประมาณและอื่น ๆ เป็นต้น
3. ประสานงานกับครูและบุคลากรอื่น ๆ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
4. การเผยแพร่กิจการแนะแนว เช่น จัดทำเอกสาร เขียนบทความ เป็นต้น
5. การประเมินผลงานแนะแนวและการวิจัยที่เกี่ยวกับงานแนะแนว

จะเห็นได้ว่านักวิชาการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของนักแนะแนวในโรงเรียนไว้คล้ายคลึงกัน สำหรับบทบาทของนักแนะแนวในสถานอุดมศึกษาคงไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งอาจสรุปบทบาทหน้าที่ของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถานอุดมศึกษาได้ดังนี้คือ

1. การให้บริการทาง ๆ ที่เกี่ยวกับตารแนะแนวอาชีพ ได้แก่ บริการสนเทศหรือการจัดกิจกรรมทาง ๆ เพื่อให้ขอสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพแก่นิสิตนักศึกษา บริการทดสอบทางอาชีพ บริการจัดหางาน และบริการให้คำปรึกษาคานอาชีพ
2. การประสานงานกับผู้บริหารงานกิจการนิสิต ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ คณาจารย์ และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถาบัน
3. การวางแผนโครงการแนะแนวและโครงการวิจัยและการประเมินผลงาน
4. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานแนะแนวอาชีพ

โครงสร้างขององค์การ

เนื่องจากโครงสร้างขององค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การ ทั้งนี้เพราะการสั่งการ การประสานงาน การมอบหมายงาน และการควบคุมงาน ผู้บริหารกระทำโดยอาศัยโครงสร้างขององค์การเสมอ องค์การจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร (ชงชัย สันติวงษ์. 2530 : 5)

สำหรับความหมายของโครงสร้างขององค์การ ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2522 : 189) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การคือ แผนผังขององค์การที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำ ระหว่างผู้บริหารและผู้อยู่บังคับบัญชาตามสายงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ การจัดแผนกและระดับการบริหาร

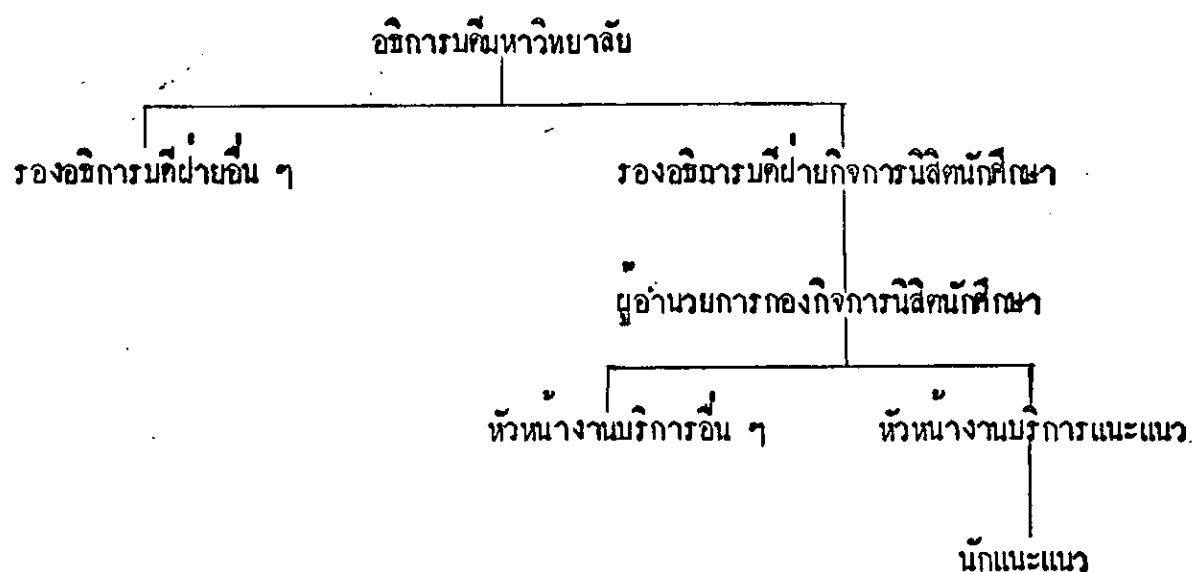
แคสท์ (จิรวัดน์ วีรังกร. 2528 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Kast. 1974) กล่าวถึงโครงสร้างขององค์การไว้สอดคล้องกับสมยศ นาวีการ (2522 : 189) คือ การสร้างแบบของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่จะชี้ให้เห็นถึงการจัดหน้าที่การงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ทองเวียน ชมรัชกุล (2528 : 107) อธิบายว่าโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ส่วนประกอบที่เป็นผลมาจากการแบ่งในองค์การ รวมทั้งการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะปรากฏเห็นได้ในแผนภูมิองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า โครงสร้างขององค์การคือ แผนผังขององค์การที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานโดยการแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ การจัดบุคลากรตามสายงานการบังคับบัญชาที่ให้เห็นถึงหน้าที่การงานในหน่วยงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

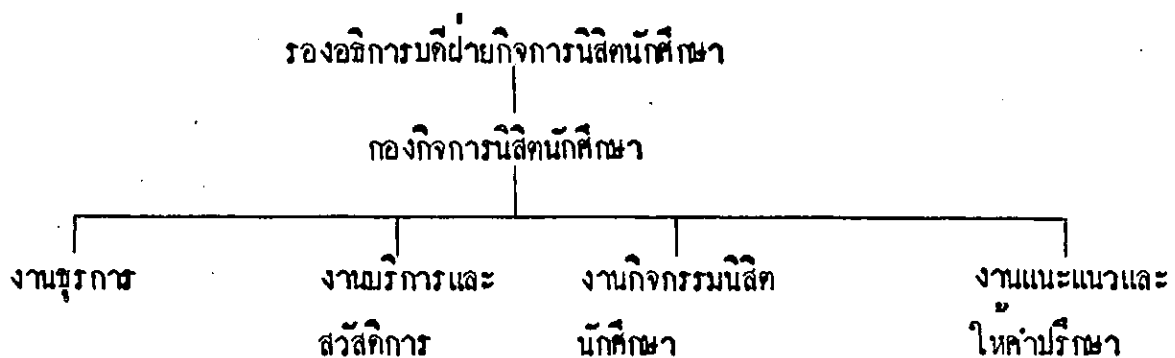
การจัดสายงานการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษา

สำหรับสายงานการบริหารงานแนะแนวอาชีพโดยทั่วไปขอมหาวิทยาลัยและสถานอุดมศึกษา นั้น จะเห็นได้จากงานวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบของบริการแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษาของ ขจรศิลป์ (Kyornsin. 1985:69) พบว่า การจัดการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถานอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มีลักษณะค้ำขาประกอบต่อไปนี้



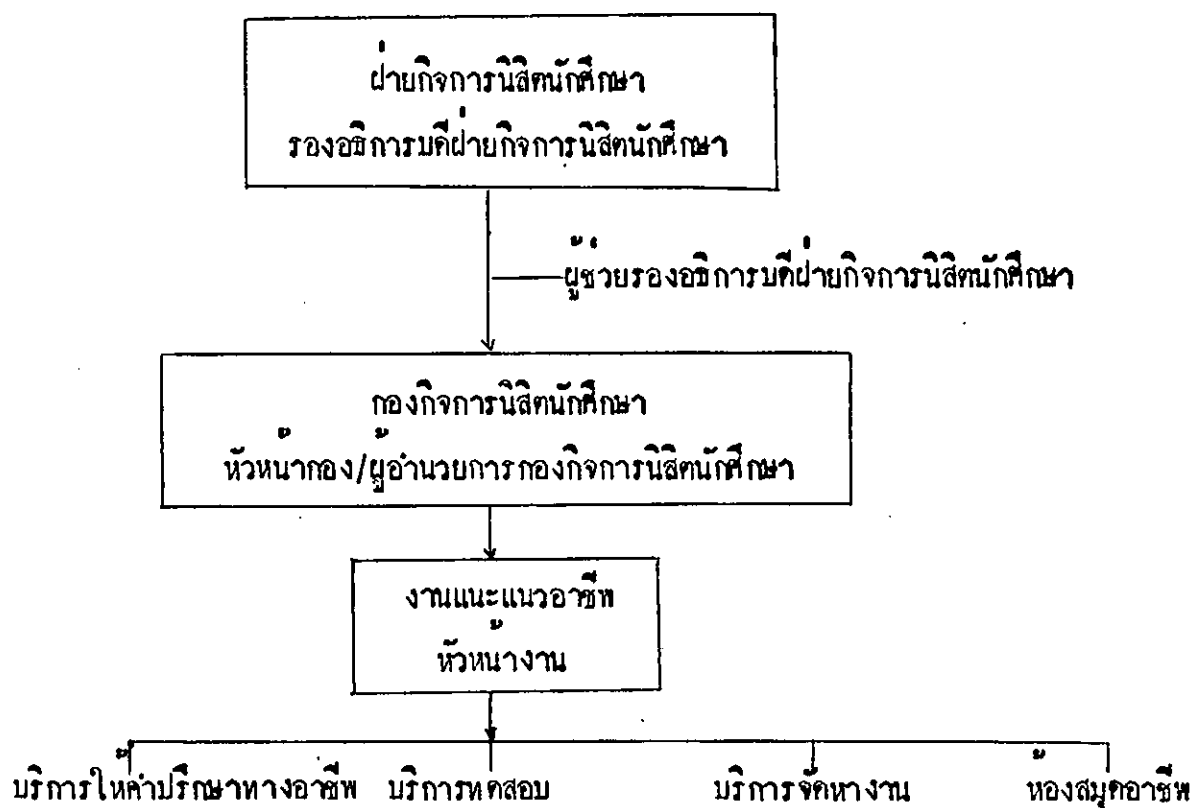
ภาพประกอบ 1 แผนภูมิสายงานการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษา

นอกจากนี้ จีรวัฒน์ วีรังกร (2528 : 66 - 68) ได้ศึกษาโครงสร้างการบริหารงาน บุคลากรนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัย 8 แห่ง พบว่า มีโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เป็นส่วนใหญ่ คือจะแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านธุรการ ด้านกิจกรรมนิสิต นักศึกษา ด้านบริการและสวัสดิการ ด้านแนะแนวและให้คำปรึกษา ดังแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร บุคลากรนิสิตนักศึกษาต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารบุคลากรนิสิตนักศึกษา

จากการศึกษาสำรวจรายงานการบังคับบัญชางานแนะแนวอาชีพของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยของ จีรวัฒน์ วีรังกร (2528 : 68) พบว่า งานแนะแนวอาชีพเป็นส่วนหนึ่งในความรับผิดชอบของกองกิจการนิสิตนักศึกษา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและการบริหารงานของ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง สำหรับการจัดรูปแบบงานแนะแนว อาชีพในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่ ประกอบด้วยบริการต่าง ๆ 4 บริการ คือ บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ บริการทดสอบ บริการจัดหางาน และห้องสมุดอาชีพ โดยมีแผนภูมิการบริหารและสายการบังคับบัญชาต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิการบริหารและสายการบังคับบัญชา

จากข้อมูลโครงสร้างขององค์การและการจัดสายงานบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า งานแนะแนวอาชีพมีการจัดสายงานที่แสดงความสัมพันธ์ของงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงานย่อย ๆ ต่าง ๆ อย่างชัดเจน กล่าวคือ งานแนะแนวอาชีพอยู่ในความรับผิดชอบของกิจการนิสิตนักศึกษา ซึ่งมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูง โดยมีหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นผู้บริหารระดับรอง ที่จะบังคับบัญชาไปยังหัวหน้างานแนะแนว ให้ดำเนินงานในบริการต่าง ๆ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ บริการทดสอบ บริการจัดหางาน และบริการห้องสมุดอาชีพ

ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมการดำเนินงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด โดยได้จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับงานแนะแนวอาชีพให้แก่บุคลากรแนะแนวในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถไปปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการสัมมนากลุ่มย่อยในแต่ละครั้ง มหาวิทยาลัยได้กำหนดหัวข้อการสัมมนากลุ่มย่อยในเรื่องเกี่ยวกับการหาแนวทางพัฒนางานแนะแนวอาชีพ โดยผู้เข้าสัมมนาได้เสนอปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ (มหาวิทยาลัย 2528 : 117 - 126 ; มหาวิทยาลัย 2529 : 146 - 154)

1. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่ ปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ปัญหามนุษยบริหารไม่เห็นความสำคัญหรือบางแห่งเห็นความสำคัญแต่ไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร อีกทั้งไม่เข้าใจลักษณะงานแนะแนว นอกจากนั้นการเปลี่ยนผู้บริหารมีผลทำให้นโยบายไม่ชัดเจนแน่นอน ซึ่งเป็นปัญหาแก่ปฏิบัติงานอย่างมาก ทั้งนี้เพราะทิศทางนโยบายจะเปลี่ยนไปตามผู้บริหารแต่ละสมัย

1.2 ปัญหาขาดแคลนนักแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะนักแนะแนวอาชีพที่มีความรู้และมีคุณภาพ นอกจากนี้นักแนะแนวบางคนต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ทำให้ไม่มีเวลาในการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพได้อย่างเต็มที่ บางสถาบันมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของนักแนะแนวน้อย ๆ ทำให้ขาดการต่อเนื่องของบุคลากรที่ร่วมโครงการแนะแนวอาชีพ และมีปัญหาความขัดแย้งกันบางสถาบันในคณะกรรมการงาน ทำให้งานแนะแนวดำเนินไปอย่างไม่คล่องตัว

1.3 ปัญหานิสิตนักศึกษาเข้าบริการแนะแนวอาชีพน้อยเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญและนิสิตนักศึกษาบางคนก็เข้าใจผิดคิดว่าจำเป็นสำหรับคนมีปัญห นอกจากนั้นการประชาสัมพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษาเข้าบริการแนะแนวอาชีพ

2. ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือดำเนินงาน ได้แก่ ปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ทั้งนี้เพราะว่างบประมาณของกองกิจการนิสิตนักศึกษาโดยส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในกิจกรรมอื่น ๆ มากกว่างานแนะแนวอาชีพ

2.2 ปัญหาสถานศึกษาที่คับแคบและไม่เป็นสัดส่วนเป็นเอกเทศ ตั้งอยู่ในที่
ไม่เหมาะสมและบางสถานีย้ายที่ทำการบ่อย ๆ

2.3 ปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน เช่น
พิมพ์ดีด ตู้เก็บเอกสาร เทปคาสเซ็ท เป็นต้น

2.4 ปัญหาขาดแคลนข้อมูลและเอกสารทางอาชีพ รวมทั้งแบบทดสอบ

2.5 ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ บางแห่งการประชาสัมพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพ
จะเห็นได้จากการดำเนินงานแนะแนวอาชีพมีปัญหาอุปสรรคมากมาย ซึ่งสรุปประเด็นใหญ่ ๆ
ได้ 2 ปัญหา คือ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และผู้ให้บริการ ปัญหาเกี่ยวกับ
เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ข้อมูลเอกสาร
เกี่ยวกับอาชีพ แบบทดสอบ วิธีการประชาสัมพันธ์

จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้เขาสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อ
การดำเนินงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถานอุดมศึกษาดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย.
2528 : 117 - 126 ; ทบวงมหาวิทยาลัย. 2529 : 146 - 154)

1. ให้ระดมทรัพยากรบุคคลในสถาบัน เช่น คณาจารย์ให้ช่วยงานแนะแนวอาชีพในกรณี
ขาดแคลนบุคลากร หรือบุคลากรขาดคุณภาพด้านการแนะแนวอาชีพ
2. ตั้งอัตราค่าจ้างและงบประมาณ เพื่อการบรรจุตำแหน่งนักแนะแนวเพิ่มเติม
3. บรรจุโครงการแนะแนวอาชีพให้อยู่ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
4. ขอความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านงบประมาณจากเอกชน
5. ใช้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยเผยแพร่ให้นักศึกษารู้จักงานแนะแนว
อาชีพที่จัดบริการ

6. ควรมีการติดตามผลการงานทำของนิสิตนักศึกษาทุกปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา โดยตรงยังไม่ปรากฏ ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษา และการศึกษาความต้องการของนิสิตนักศึกษาที่มีต่อการแนะแนวอาชีพ รวมทั้งการใช้บริการของนิสิตนักศึกษา ดังนั้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ด้านการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษา

พุดธิ์ สิริบรรณพิทักษ์ (2522 : 93) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกิจการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโทจากสถาบันการศึกษาภายในประเทศ มีอายุราชการ 6 - 10 ปี และมีพฤติกรรมกรรมการบริหารทั้งด้านภารกิจและสัมพันธภาพไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการบริหารในสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรเป็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือตามความคิดเห็นของอาจารย์และนิสิตนักศึกษานั้น ผู้บริหารกิจการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการบริหารไม่ถึงระดับที่พึงประสงค์

กัญญา นิกฤษชัย (2525 : ไม่มีเลขหน้า) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและการบริหารกิจการนิสิตของผู้บริหารกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีอาจารย์ที่ทำหน้าที่ฝ่ายกิจการนิสิตและนิสิตที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์และนิสิตมีความเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกิจการนิสิตแต่ละวิทยาเขต มีพฤติกรรมความมุ่งงานและความมุ่งความสัมพันธ์และรวมทั้งสองด้านอยู่ในระดับปานกลางและเห็นว่าโดยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำความมุ่งงานสูงกว่าความมุ่งความสัมพันธ์ นอกจากนี้ อาจารย์และนิสิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การบริหารกิจการนิสิตของผู้บริหารกิจการนิสิตในตำแหน่งบริการและสวัสดิการขั้นใต้แก่บริการแนะแนว บริการสุขภาพอนามัย อาหาร บริการจัดหางาน บริการหอพักอยู่ในระดับสูง สำหรับการบริหารกิจการนิสิตด้านการควบคุม ตำแหน่งบริการสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

พัฒนา สงวนกล่าวจิต (2526 : ไม่มีเลขหน้า) ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีสถานะจิตของเรคคิน ในระดับอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ รองอธิการบดีวิทยาเขต ผู้ช่วยรองอธิการบดีวิทยาเขต คณบดีคณะต่าง ๆ รองคณบดีวิทยาเขต ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าภาค ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร เน้นสัมพันธภาพค่อนข้างมาก ความภารกิจค่อนข้างน้อย และการแสดงพฤติกรรมการบริหาร ทั้งสองด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานในระดับปานกลาง และพบว่าผู้บริหารที่มีอายุน่าจะมี การศึกษาค้นคว้า และมีประสบการณ์การทำงานมาก มีแนวโน้มที่เป็นผู้บริหารที่ทำงานมีประสิทธิภาพ สูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุและประสบการณ์น้อย

วีรศักดิ์ ศรีบุณะ (2530 : ไม่มีเลขหน้า) ศึกษาทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อการบริหารกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา มีทัศนะต่อการบริหารกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกด้าน เมื่อทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติมากกว่าอาจารย์และนักศึกษา และอาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติมากกว่านักศึกษา นอกจากนี้ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยศิลปากรว่า ควรปรับปรุงงานกิจการนักศึกษาทุกด้าน เช่น การเพิ่ม จำนวนของบุคลากร การพัฒนาความรู้และประสบการณ์งานกิจการนักศึกษาแก่บุคลากรและสนับสนุน การจัดบริการทางงานทำให้นักศึกษา

งานบริการแนะแนวอาชีพ

เขาวัดฉิม คัคโคโนาส (2524 : 168 - 169) ศึกษาการบริการนิสิตนักศึกษาใน มหาวิทยาลัยภาคใต้ คือมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและนักศึกษาเห็นว่า บริการให้คำปรึกษาและแนะแนว บริการจัดหางาน มีความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนสภาพการจัดบริการนั้น นิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี เห็นว่าสภาพการจัดบริการ ให้คำปรึกษาและบริการจัดหางานอยู่ในระดับใช้ได้น้อย ยกเว้นสภาพการจัดบริการให้คำปรึกษาและ แนะแนวของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่ อยู่ในระดับใช้ได้น่า

จรรยา กองจินดา (2527 : 217) ศึกษาบริการให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า
การจัดบริการให้คำปรึกษาของมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งมีปัญหาและอุปสรรคดังนี้

1. ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริการให้คำปรึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพที่จะกระตุ้นนิสิตนักศึกษาเข้าใช้บริการ
3. บุคลากรไม่มีเวลา โดยเฉพาะบริการให้คำปรึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพราะต้องทำหน้าที่อื่นควบ

จิรวรรณ วีรังก (2528 : 9) วิเคราะห์โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคลากร
นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า ทุกสถาบันจัดให้มีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา โดยมีรองอธิการบดี
ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ มีกองกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติ และโครงสร้าง
ที่มีอยู่ยังขาดประเภทงานที่จะดำเนินการพัฒนานิสิตนักศึกษา สำหรับกระบวนการบริหารงานบุคลากร
นิสิตนักศึกษา พบว่า ในปัจจุบันเป็นการมุ่งให้บริการมากกว่าเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา หรือที่ดำเนินการ
อยู่ในระดับไม่ดี นอกจากนั้นการดำเนินการจัดระบบข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยังไม่มีมากนัก
การวางแผนที่เป็นอยู่ จึงเป็นการวางแผนที่ปราศจากการใช้ข้อมูล และยังพบว่า การประเมินผลใน
แต่ละปียังมีการดำเนินการอยู่ในระดับไม่ดีนัก จึงทำให้ฝ่ายกิจการนิสิตศึกษายังไม่ให้ความสำคัญ
ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนผลิตบัณฑิต

สำเนา ขจรศิลป์ (2528 : 116 - 118) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบของบริการแนะแนวอาชีพ
ในสถานอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในปัจจุบันของ
บริการแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษาจำนวน 20 สถาบัน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านองค์การและการบริหารงานโดยทั่วไป บริการแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของฝ่าย
กิจการนิสิตนักศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวโดยตรงมี 7 สถาบันเท่านั้นที่เป็นนักแนะแนวโดยตรง
2. ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ปรากฏว่ามีเพียง 6 สถาบันเท่านั้นที่ได้มีการเขียน
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริการแนะแนวอาชีพไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ของบริการให้คำปรึกษาและบริการจัดหางาน

3. ด้านการจัดบริการแนะแนวอาชีพ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจัดบริการแนะแนวอาชีพแตกต่างกันไป ส่วนใหญ่จะมีบริการให้คำปรึกษาและบริการจัดหางาน และคุณภาพของบริการในสถาบันต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ยังไม่ดีพอ จะต้องมีการปรับปรุงต่อไป และแนวทางสถาบันจะมีบริการทดสอบและบริการห้องสมุดอาชีพและทะเบียนนิสิตนักศึกษา แต่ยังไม่ดีพอต้องมีการปรับปรุงทั้งนี้ เนื่องจากขาดข้อมูลด้านอาชีพและแบบทดสอบที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ

4. ปัญหาการจัดบริการแนะแนวอาชีพ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีปัญหาในการจัดบริการแนะแนวอาชีพ โดยมีปัญหาที่รุนแรงที่สุด 3 ประการ คือ 1) ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ 2) ขาดข้อมูลอาชีพ 3) ขาดแบบทดสอบต่าง ๆ ส่วนปัญหาที่รองลงไปได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขอบประมาณไม่เพียงพอ และขาดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

โรจนา สุขพันธุ์ไพธาราม (2529 : 222 - 232) ศึกษาการวางแผนอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 4 สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการวางแผนอาชีพ นิสิตส่วนใหญ่มีความต้องการงานทำ เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปานกลางไปจนถึงมากที่สุด และคาดหวังที่จะมีโอกาสประกอบอาชีพตามสาขาที่ศึกษาอยู่

2. ด้านปัญหาในการวางแผนอาชีพ นิสิตส่วนใหญ่มีปัญหาค้นแหล่งฝึกงานที่เหมาะสม ปัญหาการให้คำปรึกษาขาดคุณภาพ ปัญหาการขาดข้อมูลอาชีพขาดคุณภาพและปริมาณ ปัญหาเกี่ยวกับโอกาสในการสำรวจตนเองโดยแบบทดสอบ

3. คำนวณระยะเวลาของการวางแผนอาชีพ นิสิตส่วนใหญ่เริ่มสนใจวางแผนอาชีพของตนในระยะศึกษาชั้นอุดมศึกษา

นอกจากนี้ โรจนา สุขพันธุ์ไพธาราม ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการแนะแนวอาชีพ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนอาชีพของนิสิตนักศึกษา สนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่ฝ่ายแนะแนวจัดขึ้น โดยอำนวยความสะดวกทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร รวมทั้งให้อิสระในการดำเนินงานตามความเหมาะสม

2. ฝ่ายแนะแนวอาชีพของกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปัจจุบันมีความพร้อมทั้งสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และมีนิสัยมาใช้บริการน้อย จึงควรมีการปรับปรุงระบบการให้บริการและกระตุ้นความสนใจให้นิสิตมาใช้บริการให้มากยิ่งขึ้น

อรสา หงษ์นิกร (2529 : 99 - 102) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจบริการแนะแนวของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการบริการแนะแนวในทุกด้านมีปริมาณสูง บริการที่ต้องการมากที่สุดคือ บริการข้อมูลอาชีพ บริการจัดหางาน บริการให้คำปรึกษาและบริการทดสอบ นอกจากนี้พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยมารับบริการ สำหรับนักศึกษาที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจต่อบริการแนะแนวในระดับปานกลาง และอรสา หงษ์นิกร ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวให้มากขึ้น รวมทั้งจัดบริการแนะแนวให้ตรงกับความต้องการของนักศึกษา สำหรับบุคลากรแนะแนวควรได้รับการพัฒนาและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการแนะแนว รวมทั้งหาวิธีปรับปรุงงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ

คันสนีย์ พงศ์วิรัตน์ (2530 : 105 - 110) ศึกษาเรื่องการรับรู้ การใช้ และความพอใจของนักศึกษาต่อบริการงานกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษาปีที่ 4 และนักศึกษาปีที่ 1 มีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้และการใช้บริการแนะแนวและจัดหางาน โดยนักศึกษาปีที่ 4 รับรู้และมาใช้บริการแนะแนวและจัดหางานมากกว่านักศึกษาปีที่ 1 แต่ส่วนใหญ่ นักศึกษาปีที่ 4 และปีที่ 1 ไม่เคยมารับบริการแนะแนวและจัดหางาน สำหรับความพอใจในบริการต่าง ๆ ของงานกิจการนักศึกษานั้นพบว่า มีความพอใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการดำเนินงานกิจการนักศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านงบประมาณ สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร

2. กองกิจการนักศึกษาควรปรับปรุงวิธีการประชาสัมพันธ์ โดยการเผยแพร่ข่าวสาร รุ่งโรจน์ให้นักศึกษาใช้บริการมากขึ้น

3. ควรจัดประชุมหรือฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญา จุดมุ่งหมาย และนโยบายในการบริการ เพื่อให้เห็นคุณค่าและมีทัศนคติที่ดีต่องาน

4. ควรปรับปรุงการให้บริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษา โดยเฉพาะบริการแนะแนวและจัดหางาน บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพ บริการทดสอบ และบริการห้องสมุดอาชีพ

งานวิจัยในต่างประเทศ

สตามาตาโกส (Stamatagos. 1981 : 105 - 111) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของงานกิจการนักศึกษาในระดับวิทยาลัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารกิจการนักศึกษาควรเป็นผู้ประสพการณ์สูง มีความสามารถในการวางแผนงานการบริหารและกำหนดขอบข่ายของงานให้แน่ชัด มีมาตรฐานในการทำงานของตนเอง มีความรู้และทักษะในงานที่จะต้องปฏิบัติ มีศีลธรรมและบุคลิกภาพที่ดี การจะแต่งตั้งบุคคลเพื่อบริหารงานด้านนี้ควรคำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถ ซึ่งความรู้ที่เป็นพื้นฐานของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารงานกิจการนักศึกษา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา สังคมวิทยา มนุษยวิทยา ทฤษฎีการจัดตั้งองค์การ และการบริหาร ความรู้ความสามารถในวิชาเหล่านั้น หากนำมาผสมผสานกันกับประสบการณ์ จะทำให้งานกิจการนักศึกษาเจริญก้าวหน้า

สุวรรณแสง (Suwansang. 1985 : 426) ได้ศึกษารูปแบบการให้คำปรึกษาด้านรับสถาบันอุดมศึกษา ตามความต้องการของนักศึกษาและผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เพื่อมาเปรียบเทียบกับศูนย์การให้คำปรึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะหารูปแบบการจัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่านักศึกษามีความต้องการขอรับบริการสอดคล้องกับนักศึกษาในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมี 5 บริการ ดังนี้ คือ 1) บริการการศึกษา 2) บริการทางจิตวิทยา 3) บริการการให้คำปรึกษา 4) บริการอนามัย 5) บริการแนะแนวอาชีพ และให้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน พบว่าบริการแนะแนวอาชีพและบริการอนามัย นักศึกษากับผู้บริหารเห็นว่าเป็นบริการที่มีความต้องการมากที่สุด อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้ได้สรุปว่า รูปแบบศูนย์ให้คำปรึกษาจะเป็นรูปแบบเดียวกันอย่างแน่นอนหรือไม่ได้ ทั้งนี้ควรขึ้นกับความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละมหาวิทยาลัย ตามสภาพแวดล้อมทิศทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคมของเมืองไทย

จากการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่างานแนะแนวอาชีพเป็นบริการที่
 นิสิตนักศึกษาที่มีความต้องการมาก แต่สภาพการจัดบริการต่าง ๆ ของการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย
 แต่ละแห่งแตกต่างกันออกไป โดยส่วนใหญ่จัดได้ไม่ดีพอ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีบริการให้คำปรึกษาและ
 บริการจัดหางาน และมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร
 งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ขอมูลและแบบทดสอบ อีกทั้งผู้บริหารกิจการนิสิตระดับสูง คือรองอธิการบดี
 ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา ซึ่งควร เป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร แต่กลับมี
 พฤติกรรมการบริหารที่เน้นความสัมพันธ์มากกว่าด้านภารกิจ อีกทั้งพฤติกรรมทั้งสองท่านอยู่ใน
 ระดับปานกลาง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้การจัดบริการแนะแนวอาชีพมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร จึง
 ทำให้นิสิตมีความพอใจในบริการอยู่ในระดับปานกลาง และโดยส่วนใหญ่มาใช้บริการน้อย นอกจากนี้
 การวางแผนของกองกิจการนิสิตมีโทษขมุกขมัวใช้ในการวางแผน และการประเมินผลในแต่ละปีมี
 การดำเนินการในระดับไม่ทันัก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารกิจการนิสิต ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน 17 สถาบัน จำนวน 28 คน นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน 17 สถาบัน จำนวน 44 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 72 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต และหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต จำนวนทั้งสิ้น 21 คน

2. ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของเอกชน ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต หรือรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา และหัวหน้าสำนักงานกิจการนิสิต จำนวนทั้งสิ้น 7 คน

3. นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนทั้งสิ้น 34 คน

4. นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน จำนวนทั้งสิ้น

10 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพ

รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนประชากรที่จำแนกตามสถานภาพ			
	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากองกิจการนิสิตหรือหัวหน้าสำนักงานกิจการนิสิต	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	รวม
ก. มหาวิทยาลัยของรัฐ				
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1	1	3	5
2. มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ บางเขน	1	1	5	7
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	1	1	3	5
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1	1	3	5
5. มหาวิทยาลัยมหิดล ศิริราช	1	1	2	4
6. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์	1	1	5	7
7. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	1	1	5	7
8. มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์	1	1	2	4
9. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	1	1	1	3

ตาราง 1 (ต่อ)

รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนประชากรที่จำแนกตามสถานภาพ			
	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากองกิจการนิสิตหรือหัวหน้าสำนักงานกิจการนิสิต	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	รวม
10. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่	1	1	3	5
11. มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช	-	1	2	3
ข. มหาวิทยาลัยเอกชน				
12. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	1	-	2	3
13. มหาวิทยาลัยพายัพ	1	-	1	2
14. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	-	1	2	3
15. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	1	1	2	4
16. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	1	-	1	2
17. มหาวิทยาลัยศรีปทุม	1	-	2	3
รวมทั้งสิ้น	15	13	44	72

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต และนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย แบบสอบถามดังกล่าว เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพและบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งสัมภาษณ์และสอบถามผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ด้วยตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านกิจการนิสิต ด้านการแนะแนวอาชีพ และด้านการวิจัย ตรวจสอบและเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรง เชิงประจักษ์ ผู้เชี่ยวชาญมีรายนามดังต่อไปนี้

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พันธุ์พงษ์ เจริญพิทย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ลิขิต กาญจนภรณ์ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินสิริ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2.4 รองศาสตราจารย์วชิร ทรัพย์มี ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5 รองศาสตราจารย์ ดร.นวลศิริ เป่าโรหิตย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและ นำแบบสอบถามซึ่งมี 3 ตอนไปทดลองใช้ กับผู้บริหารกิจการนิสิต นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาที่มีใช้กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารกิจการนิสิต และนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ และสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า ชนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 16 คน สำหรับแบบสอบถามเฉพาะตอนที่ 3 ซึ่งเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพ ได้นำไปทดลองใช้กับนิสิตที่มาใช้บริการแนะแนว อาชีพ ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 20 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในข้อ 3 มาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เพื่อหาคุณภาพและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้กับประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ตามวิธีการดังนี้

4.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 50 เปอร์เซนต์ กระทำโดยรวบรวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน แล้วเรียง คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจากสูงไปต่ำ จัดเป็นกลุ่มที่ได้คะแนนสูง 50 เปอร์เซนต์ และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 50 เปอร์เซนต์

4.2 นำค่าของคะแนนแต่ละกลุ่มมาหาค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และทดสอบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้การทดสอบที (t-test) แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี ค่าอำนาจจำแนกสูง คือ มีค่า t เท่ากับหรือมากกว่า 1.75 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ของ อังคณา สายยศ และฉ้วน สายยศ (2528 : 186) ปรากฏว่าคัดเลือกได้แบบสอบถามสำหรับการวิจัย ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ จำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยแยกเป็นค่านการะบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ จำนวน 24 ข้อ และค่านบริการแนะแนวอาชีพ จำนวน 21 ข้อ (ดูภาคผนวก ก)

4.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย แบ่ง เป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ซึ่งแบบสอบถามแต่ละข้อจกัระดับการปฏิบัติงานให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่เคยปฏิบัติ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน คือ

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1. การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ | 8 ข้อ |
| 2. การดำเนินการตามแผน | 9 ข้อ |
| 3. การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ | 7 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งแบบสอบถามแต่ละข้อจกัระดับการปฏิบัติงานให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่เคยปฏิบัติ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ด้าน คือ

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1. บริการให้คำปรึกษาค้านอาชีพ | 5 ข้อ |
| 2. บริการทดสอบ | 4 ข้อ |
| 3. บริการจัดหางาน | 8 ข้อ |
| 4. บริการห้องสมุดอาชีพ | 4 ข้อ |

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัจจัย ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

การให้คะแนน

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ และแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนตามน้ำหนักสมมุติของตัว เลือกที่เป็นคำตอบ ซึ่งมี 5 หมายเลขดังนี้

ขอความทางบวก

- | | |
|-----------------------------|------------|
| ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด | ให้คะแนน 5 |
| ระดับการปฏิบัติงานมาก | ให้คะแนน 4 |
| ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง | ให้คะแนน 3 |

ระดับการปฏิบัติงานน้อย	ให้คะแนน 2
ไม่เคยปฏิบัติ	ให้คะแนน 1
ข้อความทางลบ	
ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด	ให้คะแนน 1
ระดับการปฏิบัติงานมาก	ให้คะแนน 2
ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง	ให้คะแนน 3
ระดับการปฏิบัติงานน้อย	ให้คะแนน 4
ไม่เคยปฏิบัติ	ให้คะแนน 5

2. แบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับปัจจัย ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนน 1 คำตอบเท่ากับ
1 คะแนน

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารกิจการนิสิต และนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของ
มหาวิทยาลัย ทั้งของรัฐและเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ขอให้ตอบแบบสอบถาม
เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับ
การบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
ด้วยตนเองระหว่างวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2531 ถึงวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2531
ได้แบบสอบถามคืนมาร้อยละ 100

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว
การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. หากค่าความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล
2. หากค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนค่าต่าง ๆ ของกระบวนการบริหารงานและบริการแนะแนวอาชีพ แล้วนำเฉพาะค่าเฉลี่ยไปประเมินค่าระดับการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพตามการให้คะแนนเฉลี่ยของเบสต์ (Best. 1970 : 204 - 208) ดังนี้
 - 4.50 - 5.00 มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
 - 3.50 - 4.49 มีระดับการปฏิบัติงานมาก
 - 2.50 - 3.49 มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
 - 1.50 - 2.49 มีระดับการปฏิบัติงานน้อย
 - 1.00 - 1.49 ไม่เคยปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าว
3. เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพและบริการแนะแนวอาชีพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวน เพื่อใช้ในการอภิปรายผล
4. หากค่าความถี่เกี่ยวกับปัจจัย ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การหาค่าเฉลี่ย

1.2 คะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2529 : 249)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มประชากร

1.3 ความแปรปรวน ใช้สูตร (ทวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2529 : 255)

$$s^2 = \frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N^2}$$

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของ คะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของ คะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N^2 แทน จำนวนคะแนนทั้งหมดในกลุ่มประชากร

2. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ใช้สูตร (ไพศาล หวังพานิช. 2530 : 191)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{n_H} + \frac{s_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ
 $\bar{X}_H, \bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ
 s_H^2, s_L^2 แทน คะแนนความแปรปรวนในแต่ละข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ
 n_H, n_L แทน จำนวนประชากรในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ
 $df = n_1 + n_2 - 2$

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าทั้งฉบับ โดยใช้สูตร (ไพศาล หวังพานิช. 2530 : 184 - 185)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือ
	s_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนทั้งฉบับ
	s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนในแต่ละข้อ
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
3. ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
5. ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
6. ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
7. ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด

ในการเสนอผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

๙๙ แทน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษา และอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย

๔^๒ เสนอ ค่าความแปรปรวนของความคึกเหินของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว
การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ความคึกเหินของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2 ถึง 16

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพ

ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต	10	13.89
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	2	2.78
ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองกิจการนิสิต		
หรือหัวหน้าสำนักงานกิจการนิสิต	12	16.67
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	44	61.11
ตำแหน่งอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่		
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	1	1.39
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	1	1.39
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	1	1.39
ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา	1	1.39
รวม	72	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต จำนวน 10 คน (ร้อยละ 13.89) รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.78) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองนิสิตหรือหัวหน้าสำนักงานกิจการนิสิต จำนวน 12 คน (ร้อยละ 16.67) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำนวน 44 คน (ร้อยละ 61.11) ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา จำนวนตำแหน่งละ 1 คน (ร้อยละ 1.39)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ว่างตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ว่างตำแหน่ง	ผู้บริหารกิจการในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน				นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน				รวมทั้งสิ้น	
	ผู้บริหารกิจการในมหาวิทยาลัยของรัฐ		ผู้บริหารกิจการในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน		นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ		นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ต่ำกว่า 1 ปี	3	14.29	-	-	-	-	-	-	3	4.17
1 - 2 ปี	4	19.05	2	28.58	4	11.77	5	50.00	15	20.83
2 - 3 ปี	2	9.52	-	-	1	2.94	-	-	3	4.17
3 - 4 ปี	4	19.05	1	14.28	4	11.77	3	30.00	12	16.67
4 - 5 ปี	1	4.76	2	28.58	5	14.70	-	-	8	11.11
5 - 6 ปี	2	9.52	1	14.28	3	8.82	-	-	6	8.33

ระยะเวลาที่ทำการดำเนินงาน	ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน				นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน				รวมทั้งสิ้น	
	ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ		ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ		นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ		นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
6 ปีขึ้นไป	5	23.81	1	14.28	17	50.00	2	20.00	25	34.72
รวม	21	100.00	7	100.00	34	100.00	10	100.00	72	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ที่มากที่สุดคือ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 34.72) รองลงไปตามลำดับคือระยะเวลา
 1 - 2 ปี มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 20.83) ระยะเวลา 3 - 4 ปี มีจำนวน 12 คน
 (ร้อยละ 16.67) ระยะเวลา 4 - 5 ปี มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 11.11) ระยะเวลา
 5 - 6 ปี มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 8.33) ส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งน้อยที่สุดคือ
 ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.17) และระยะเวลา 2 - 3 ปี มีจำนวน 3 คน
 (ร้อยละ 4.17)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ

การบริหารงานแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
	ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
	$\bar{X}$	S^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1. กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	3.4266	0.8200	ปานกลาง	2.6287	1.1403	ปานกลาง
2. บริการแนะแนวอาชีพ	2.8979	1.2934	ปานกลาง	2.6863	1.2881	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.1799	1.1105	ปานกลาง	2.6555	1.2101	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมี
ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพและด้านบริการแนะแนวอาชีพ
โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพสูงกว่า
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพทุกด้าน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของ
เอกชน

การบริหารงานแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของ เอกชน					
	ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
	M	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1. กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	3.6131	0.7253	มาก	3.0	1.1583	ปานกลาง
2. บริการแนะแนวอาชีพ	3.2789	1.0310	ปานกลาง	3.1905	1.4399	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.4571	0.8958	ปานกลาง	3.0889	1.2988	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของ เอกชน
อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารกิจการนิสิต
มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต
เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษา
และอาชีพทุกด้าน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย
ของรัฐ

กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
	ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
	M	S ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	S ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1. การวางแผนงานแนะแนว อาชีพ	3.5952	0.7052	มาก	2.7390	1.3399	ปานกลาง
2. การดำเนินการตามแผน	3.4286	0.7317	ปานกลาง	2.7189	0.9733	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน แนะแนวอาชีพ	3.2313	0.9941	ปานกลาง	2.3865	1.0438	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.4266	0.8200	ปานกลาง	2.6287	1.1403	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย
ของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารกิจการนิสิต
มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย
ของ เอกชน

กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัย ของ เอกชน					
	ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
	M	G^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	G^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1. การวางแผนงาน แนะแนวอาชีพ	3.7143	0.7755	มาก	3.0375	1.2611	ปานกลาง
2. การดำเนินการตามแผน	3.5555	0.5644	มาก	3.1444	0.7680	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน แนะแนวอาชีพ	3.5714	0.8571	มาก	2.7714	1.4620	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.6131	0.7253	มาก	3.0000	1.1583	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของ
กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของ เอกชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน
ส่วนนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารงาน
แนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของ เอกชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ

บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
	ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
	M	S^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	S^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1. บริการให้คำปรึกษาค้าน อาชีพ	2.8000	1.0552	ปานกลาง	2.4059	0.9823	น้อย
2. บริการทดสอบ	2.5119	1.0594	ปานกลาง	2.3015	0.9312	น้อย
3. บริการจัดหางาน	3.0595	1.5322	ปานกลาง	3.0625	1.4924	ปานกลาง
4. บริการห้องสมุดอาชีพ	3.0833	1.1002	ปานกลาง	2.6691	1.0890	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.8979	1.2934	ปานกลาง	2.6863	1.2881	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของ
บริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนนักแนะแนวการศึกษา
และอาชีพมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน

บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
	ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
	M	S^2	ระดับการปฏิบัติงาน	M	S^2	ระดับการปฏิบัติงาน
1. บริการให้คำปรึกษาค่าน อาชีพ	3.2571	0.9910	ปานกลาง	3.1400	1.1604	ปานกลาง
2. บริการทดสอบ	2.8928	0.6671	ปานกลาง	2.8250	1.1444	ปานกลาง
3. บริการจัดหางาน	3.5714	1.0663	มาก	3.7000	1.2850	มาก
4. บริการห้องสมุดอาชีพ	3.1071	1.0242	ปานกลาง	2.6000	1.3900	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.2789	1.0310	ปานกลาง	3.1905	1.4399	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นค่านบริการจัดหางาน ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย
ทั้งของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด

การบริหารงานแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและ เอกชนในกรุงเทพมหานคร			มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและ ในต่างจังหวัด		
	ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
	μ	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1. กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	2.9657	1.2243	ปานกลาง	3.1647	1.0423	ปานกลาง
2. บริการแนะแนวอาชีพ	2.9262	1.3699	ปานกลาง	2.7687	1.1846	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.9473	1.2926	ปานกลาง	2.9799	1.1477	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมี
ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและ
เอกชน ในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัดอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งด้านกระบวนการ
บริหารงานแนะแนวอาชีพ และด้านบริการแนะแนวอาชีพ

สำหรับ ปัจจัย ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ มีจำนวน 63 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 72 คน ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว ดังแสดงในตาราง 11 - 16

ตาราง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต ในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน</u>		
	<u>ค่านโยบายและแผนงาน ควรจะมี</u>		
1	นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแนะแนวอาชีพที่ชัดเจน	11	1
2	การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและ การจัดระบบงานแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของแต่ละสถาบัน	5	2
	<u>ค่านบุคลากร ควรคำนึงถึง</u>		
1	ความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของบุคลากร แนะแนว	11	1
2	ความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานแนะ อาชีพ เช่น นักแนะแนว อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และ กลุ่มบุคคลในสถาบัน	11	1
3	ความเข้าใจและความสนใจของอธิการบดีคณบดี แนะแนวอาชีพ	6	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
4	ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ของนักแนะแนว	6	3
5	จำนวนนักแนะแนวที่เพียงพอกับปริมาณงาน	6	3
	<u>ค่านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ควรจะไ้ได้รับ</u>		
1	การสนับสนุนค่านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่	17	1
	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผน ควรจะ</u>		
1	ประชาสัมพันธ์แนะแนวอาชีพอย่างทั่วถึง	5	1
2	ติดต่อขอแหล่งข้อมูลตลาดแรงงาน	2	2
3	แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวให้เป็นผู้ประสานงาน แนะแนวอาชีพ	2	2
4	พัฒนาบุคลากรแนะแนวใหม่คุณภาพและความรู้ ความสามารถ	2	2
5	ให้อิสระแก่นักแนะแนวในการพัฒนางานแนะแนวอาชีพ	1	5
	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ ควรจะ</u>		
1	ติดตามและประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ	2	1

จากตาราง 11 จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานในสำนักงาน ๖ ได้แก่ คำนวณประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ (ความถี่ = 17) รองลงมาได้แก่ คำนวณนโยบายและแผนงานที่ควรมีนโยบายและวัตถุประสงค์งานแนะแนวอาชีพที่ชัดเจน (ความถี่ = 11) คำนวณบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และคุณภาพของนักแนะแนว (ความถี่ = 11) และความร่วมมือของบุคลากรต่าง ๆ ในสถาบัน (ความถี่ = 11) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีลำดับความถี่ใกล้เคียงกัน

ตาราง 12 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ทามความคิดเห็นของผู้บริหาร
กิจกรรมนิตินิยมมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อ	ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานค่านุเคราะห์</u>			
<u>ผู้บริหาร</u>			
1	ภารกิจผู้บริหารกิจกรรมนิตินิยมมากจนทำให้ยุ่งงานแนะแนวอาชีพไม่ทั่วถึง	2	1
2	ผู้บริหารระดมวิชาการบดให้การสนับสนุนงานแนะแนวอาชีพน้อย	1	2
<u>นักแนะแนว</u>			
1	จำนวนนักแนะแนวไม่เพียงพอปริมาณงานของกองกิจกรรมนิตินิยม ทำให้นักแนะแนวต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานแนะแนวอาชีพ	8	1

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับ
2	บุคลากรไม่มีความรู้ ความสามารถ และชำนาญการ ด้านการแนะแนวอาชีพโดยตรง ทำให้การปฏิบัติงาน ไม่คล่องตัว	6	2
3	นักแนะแนวปฏิบัติงานไม่เต็มที่ตามหน้าที่ความ รับผิดชอบของตน	6	2
4	นักแนะแนวกับผู้บริหารกิจการนิสิตมีความเข้าใจ ไม่สอดคล้องกันในการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ	2	4
<u>นิสิตนักศึกษา</u>			
1	นิสิตนักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของบริการแนะ อาชีพและมาใช้บริการกันน้อย ส่วนใหญ่มาปรึกษาเฉพาะ บริการจัดหางาน	6	1
2	นิสิตนักศึกษาไม่เข้าใจงานแนะแนวอาชีพ และไม่สนใจ ที่จะพัฒนาตนเอง	3	2
3	นิสิตนักศึกษางานสถาบันไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการหา งานทำ	1	3
<u>บุคลากรอื่น ๆ</u>			
1	ฝ่ายที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน เช่น ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาการแนะแนว และคณาจารย์ในสถาบัน ให้ความร่วมมือไม่เต็มที่	5	1

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
1	<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่</u> งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีน้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ผู้บริหารระดับอธิการบดีจะให้งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติทางการศึกษา และใช้สร้างอาคารสถานที่เพื่อการศึกษา มากกว่าการให้สถานที่บริการแนะแนวอาชีพ จึงทำให้สถานที่ให้บริการเริ่มมีความคับแคบ ไม่เหมาะสมตามหลักสูตร เช่น ตั้งอยู่ในที่ไม่เหมาะสม ห่างไกลจากจุดรวมของนิสิตนักศึกษา เป็นต้น	21	1
1	<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานด้านอื่น ๆ</u> ระบบการบริหารงานแนะแนวอาชีพยังไม่ดีพอ และหน่วยงานแนะแนวอาชีพไม่มีการวางแผนงานที่ดี	4	1
2	นโยบายงานแนะแนวอาชีพที่มีอยู่เดิมไม่ชัดเจน	2	2
1	<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผน</u> การประชาสัมพันธ์งานแนะแนวยังไม่ดีพอ	3	1

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
2	งานแนะแนวอาชีพในบางสถานียังมีการดำเนินการทั้งที่ ภาควิชาจิตวิทยาและกองกิจการนิสิต ซึ่งเป็นการซ้ำซ้อน กัน อีกทั้งยังไม่มีการประชุมงานกัน	2	2

จากตาราง 12 จะเห็นได้ว่า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานแนะแนวอาชีพตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ที่มีค่าความถี่สูงสุด
คือปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนงานค่านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ซึ่งได้รับ
การสนับสนุนน้อย (ความถี่ = 21) รองลงมาได้แก่ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับจำนวนนักแนะแนว
ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน (ความถี่ = 8) และนิสิตนักศึกษาเข้าใช้บริการกันน้อย (ความถี่ = 6)
ส่วนปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ มีลำดับความถี่ใกล้เคียงกัน

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
กิจกรรมนิตินิเทศในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อ	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
<u>ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน</u>			
<u>ค่านโยบายและแผนงาน</u>			
1	หน่วยงานที่รับผิดชอบงานแนะแนวอาชีพควรวางแผนงานแนะแนวอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3	1
2	มหาวิทยาลัยควรกำหนดค่านโยบายแนะแนวอาชีพที่ชัดเจน	2	2
3	ทบวงมหาวิทยาลัยต้องกำหนดค่านโยบายที่ชัดเจนให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพอย่างจริงจัง	1	3
4	ทบวงมหาวิทยาลัยไม่ควรกำหนดรูปแบบการแนะแนวอาชีพโดยเจตนา แต่ควรให้อิสระแก่มหาวิทยาลัยในการจัดรูปแบบเองตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน	1	3
<u>ค่านบุคลากร</u>			
1	ควรเพิ่มอัตรากำลังคนด้านการแนะแนวให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	4	1
2	ควรให้อาจารย์ที่ปรึกษาชั้นบัณฑิตยศาสตร์ในการแนะแนวอาชีพ	3	2
3	ควรคัดเลือกบุคลากรที่สนใจในการรับผิดชอบงานแนะแนวอาชีพอย่างเต็มที่	1	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
4	ทบวงมหาวิทยาลัยควรกำหนดจำนวนนักแนะแนวที่มหาวิทยาลัยที่มี <u>ค่านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่</u>	1	3
1	มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับงาน แนะแนวอาชีพให้เพียงพอแก่การดำเนินงานใน โครงการต่าง ๆ	5	1
2	ทบวงมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนงบประมาณงาน แนะแนวอาชีพเพิ่มเติมแก่มหาวิทยาลัย นอกเหนือจาก งบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรร	2	2
3	ควรจัดให้หน่วยงานแนะแนวอาชีพให้อยู่ในสถานที่ ที่เหมาะสม	2	2
4	ควรจัดตั้งและพัฒนาห้องสมุดอาชีพใหม่ประสิทธิภาพ	1	4
	<u>ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผน</u>		
1	ควรฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการแนะแนว อาชีพ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบงาน แก่บุคลากรแนะแนวให้มากขึ้น	11	1
2	ควรให้มีการพัฒนาการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวอาชีพ และเผยแพร่ข่าวสารอาชีพ รวมทั้งการหาแหล่ง ตลาดแรงงานให้มากขึ้น	3	2

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
3	ควรให้ระบบการแนะแนวอาชีพในคณะต่าง ๆ โดเมน กองกิจการนิสิตเป็นแกนกลางในการประสานงาน	1	3
4	ควรบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่นักแนะแนว	1	3
5	ทบวงมหาวิทยาลัยควรจัดนักแนะแนวของทบวง มหาวิทยาลัยไปเยี่ยมเยียนและให้คำปรึกษาแนะนำ การปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพอยู่เสมอ	1	3
6	ทบวงมหาวิทยาลัยต้องกำหนดให้หน่วยงานแนะแนว อาชีพของมหาวิทยาลัยรายงานผลความคืบหน้าทุกปี	1	3

จากตาราง 13 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนมีความถี่มากที่สุด คือควรฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการแนะแนวอาชีพ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบงานบุคลากรแนะแนวให้มากขึ้น (ความถี่ = 11) รองลงมาคือ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน ได้แก่ กำหนดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากมหาวิทยาลัย (ความถี่ = 5) และกำหนดบุคลากรที่ควรเพิ่มอัตรากำลังด้านการแนะแนวให้เหมาะสมกับปริมาณงาน (ความถี่ = 4) ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลำดับความถี่ไล่เลียงกัน

ตาราง 14 ปัจจัยที่ควรได้รับในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของ
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อ	ปัจจัยที่ควรได้รับในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานค่านุเคราะห์</u>		
	<u>ผู้บริหาร</u>		
1	ความสนใจของผู้บริหารที่มีต่องานแนะแนวอาชีพ	8	1
	<u>นักแนะแนว</u>		
1	ความร่วมมือ ความสําคัญ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของนักแนะแนว	11	1
2	จำนวนอัตราค่าจ้างนักแนะแนวที่เพียงพอ	3	2
	<u>นิสิตนักศึกษา</u>		
1	ความร่วมมือของนิสิตนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	6	1
	<u>บุคลากรอื่น ๆ</u>		
1	ความร่วมมือของอาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน	6	1
	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานค่านุเคราะห์งบประมาณ</u>		
	<u>วัสดุอุปกรณ์และสถานที่</u>		
1	การสนับสนุนค่านุเคราะห์งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่	11	1

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ควรได้รับในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวกับการวางแผนงานนโยบายและแผนงาน</u>		
1	นโยบายและแผนงานที่ชัดเจน	4	1
2	ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนิสิตนักศึกษา	1	2
	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผน</u>		
1	ขวัญและกำลังใจของนักแนะแนวจากทีมงานและผู้บริหาร	4	1
2	การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	3	2
3	การมอบอำนาจในการตัดสินใจสั่งการแก่นักแนะแนว	3	2
4	โอกาสของนักแนะแนวในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำวิจัย	1	3

จากตาราง 14 จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานในคณาต่าง ๆ ได้แก่ คำนวณผลการเกี่ยวกับความร่วมมือ ความสามัคคี และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของนักแนะแนว และคณาจประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ควรได้รับการสนับสนุน (ความถี่ = 11) รองลงมาได้แก่ คำนวณผลการเกี่ยวกับความสนใจของผู้บริหารที่มีต่องานแนะแนวอาชีพ (ความถี่ = 8) คำนวณผลการเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาที่ควรให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว (ความถี่ = 6) และความร่วมมือของอาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน (ความถี่ = 6) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีลำดับความถี่ใกล้เคียงกัน

ตาราง 15 ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของนักแนะแนว
การศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อ	ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
	<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานด้าน</u>		
	<u>บุคลากร</u>		
	<u>ผู้บริหาร</u>		
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาจนขาดความสนใจและให้ความสำคัญงานแนะแนวอาชีพน้อย	9	1
2	ผู้บริหารขาดความเข้าใจในงานแนะแนวอาชีพ ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว	6	2
	<u>นักแนะแนว</u>		
1	จำนวนนักแนะแนวที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีไม่เพียงพอ	10	1
2	นักแนะแนวขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพอิสระ	6	2
3	นักแนะแนวบางคนเอาใจใส่การปฏิบัติไม่มากเท่าที่ควร บางคนใช้เวลาทำธุรกิจส่วนตัว	4	3
4	นักแนะแนวที่ได้รับการบรรจุมีวุฒิกันอื่นที่มีใช้ด้านการแนะแนว	1	4
5	นักแนะแนวขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย	1	4
	<u>นิสิตนักศึกษา</u>		
1	นิสิตนักศึกษาไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการบริการแนะแนวอาชีพ จึงมาใช้บริการกันน้อย	8	1

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
	<u>บุคลากรอื่น ๆ</u>		
1	คณาจารย์และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในสถาบันให้ความร่วมมือกันน้อย	6	1
2	คณาจารย์และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจในงานแนะแนวอาชีพ	6	1
3	ไม่มีบุคลากรทำธุรกรรมสำหรับงานแนะแนวอาชีพโดยตรง ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว	1	3
	<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่</u>		
1	งบประมาณงานแนะแนวอาชีพมีอยู่จำกัดไม่เพียงพอ	10	1
2	ข้อมูลเอกสารและสื่อที่สนับสนุนงานด้านอาชีพไม่เพียงพอ	9	2
3	สถานที่ทั้งคับแคบ อยู่ไกล และจัดไม่ถูกหลักวิชาการ	7	3
	<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานด้านนโยบายและแผนงาน</u>		
1	ขาดนโยบายที่ชัดเจน เนื่องจากนโยบายงานแนะแนวอาชีพเปลี่ยนไปตามบุคคลย์ของผู้บริหาร และผู้บริหารกับนักแนะแนวไม่มีการวางแผนงานร่วมกัน เป็นลักษณะทางคนทางทำ	6	1

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
2	ขาดข้อมูลด้านความต้องการแนะแนวอาชีพของนิสิต นักศึกษาที่จะมาใช้ในการวางแผนงาน	3	2
<u>ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน</u>			
1	การไม่ทราบแหล่งข้อมูลและแหล่งวิทยากรในการจัด กิจกรรมบางโครงการ	6	1
2	ผู้บริหารขาดการประสานงานกับนักแนะแนว	2	2
3	นักแนะแนวในทีมงานขาดความร่วมมือและการประสาน งานซึ่งกันและกัน	2	2
4	นักแนะแนวได้รับมอบหมายภารกิจด้านอื่น ๆ นอกจาก งานแนะแนวอาชีพ จึงทำให้ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ได้ไม่เต็มที่	2	2
5	การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ นักแนะแนว	2	2
6	การประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	1	6
7	ผู้บริหารขาดการติดตามงานแนะแนวอาชีพ	1	6

จากตาราง 15 จะเห็นได้ว่า ปัญหาอุปสรรคที่มีความถี่มากที่สุดคือ ปัญหาอุปสรรค
ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านบุคลากร ได้แก่ จำนวนนักแนะแนวมีไม่เพียงพอ (ความถี่ = 10)
และปัญหาอุปสรรคด้านงบประมาณที่มีจำกัดไม่เพียงพอ (ความถี่ = 10) รองลงมาได้แก่ ด้าน

บุคลากรเกี่ยวกับผู้บริหารมีภารกิจมาจากจนท.ความสนใจและให้ความสำคัญงานแนะแนวอาชีพน้อย (ความถี่ = 9) และนิสิตนักศึกษาไม่ค่อยเห็นความสำคัญ มาใช้บริการก็น้อย (ความถี่ = 8) และคณาจารย์ในสถาบันให้ความสำคัญน้อย (ความถี่ = 6) ส่วนปัญหาอุปสรรคด้านอื่น ๆ มีลำดับความถี่ใกล้เคียงกัน

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อ	ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
1	<u>ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม</u> จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอาชีพอิสระ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การปัจฉิมนิเทศ นิเทศการดำเนินงาน สัมภาษณ์อาชีพ วันนัดพบแรงงาน การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม การประกวดบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จในอาชีพอิสระ โดยจัดหาข้อมูลอาชีพให้มากเพียงพอที่จะให้นิสิต นักศึกษาเห็นความสำคัญในการวางแผนอาชีพในอนาคต <u>ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรวม</u> จัดฝึกอบรวมในโครงการและรูปแบบต่าง ๆ ที่พัฒนา การประกอบอาชีพของนิสิตนักศึกษาในอนาคต ได้แก่ การฝึกงานภาคฤดูร้อนกับหน่วยงานภายนอกสถาบัน การศึกษาทำงานของตลาดแรงงาน การเสริมทักษะ	14	1

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
	พิเศษที่ตลาดแรงงานต้องการ (พิมพ์ดีด ภาษาอังกฤษ การขับขี่ยานยนต์) การอบรม กลวิธีสร้างแรงจูงใจ ในการประกอบอาชีพอิสระ การอบรม เทคนิคการสมัครงาน การฝึกพฤติกรรมการปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ การอบรมสร้างนิสัยความอดทนและสู้งาน การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับอาชีพต่าง ๆ <u>ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนงาน</u> <u>ค่านโยบายและแผนงาน</u>	18	1
1	มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายงานแนะแนวอาชีพ ที่ชัดเจนจนเป็นที่เข้าใจตรงกันของผู้บริหารกับนักแนะแนว รวมทั้งควรมีการศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการและความสนใจของนิสิตนักศึกษาที่มีต่องานแนะแนวอาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและจัดการกิจกรรมแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมที่นิสิตนักศึกษาสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ ทั้งนี้ผู้บริหารและนักแนะแนวต้องวางแผนงานร่วมกันเป็นสำคัญ <u>ค่านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่</u>	6	1
1	ควรได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการแนะแนวอาชีพ	2	1

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ	ความถี่	ลำดับที่
1	<u>ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน</u> ผู้บริหารควรควบคุมและติดตามประเมินผลงานแนะแนว อาชีพอย่างใกล้ชิดร่วมกับนักแนะแนว	2	1
2	ควรพัฒนานักแนะแนวให้มีความสามารถในการทำงาน และมีความรอบรู้ในการติดต่อแหล่งทรัพยากรของ ตลาดแรงงาน	2	1

จากตาราง 16 จะเห็นได้ว่า นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของ
รัฐและเอกชน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพในรูปของการฝึกอบรม
ต่าง ๆ มีความถี่สูงสุด (ความถี่ = 18) รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพในรูป
การให้ความรู้ทางอาชีพ (ความถี่ = 14) และข้อเสนอแนะด้านการวางแผนงานเกี่ยวกับนโยบาย
และแผนงานทั้งผู้บริหารและนักแนะแนวควรกระทำร่วมกัน (ความถี่ = 6) ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ
มีลำดับความถี่ใกล้เคียงกัน

บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
5. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
6. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
7. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 17 สถาบัน จำนวน 72 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามการบริหารงานแนะแนว อาชีพในมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพและบริการแนะแนว อาชีพ มีจำนวน 45 ข้อ และแบบสอบถามการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยฉบับนี้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าความถี่และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่ง
2. ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
3. ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
4. ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
5. ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
6. ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
7. ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
8. ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร และในต่างจังหวัด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

9. ความดีเกี่ยวกับปัจจัย ฐานะอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
และแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

สรุปผลการค้นคว้า

1. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของรัฐ
อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับการบริหารงาน
และแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพทุกด้าน
2. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของ
เอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารงานและแนวอาชีพ ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต
เกี่ยวกับการบริหารงานและแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
ทุกด้าน
3. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของรัฐ
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานและแนวอาชีพ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารกิจการนิสิต อยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลงานและแนวอาชีพ ตาม
ความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพอยู่ในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหาร
กิจการนิสิตเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานและแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะ
การศึกษาและอาชีพทุกด้าน
4. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานและแนวอาชีพ ในมหาวิทยาลัยของ
เอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตของมหาวิทยาลัยของเอกชนอยู่ในระดับมาก ส่วน
ตามความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของเอกชน เกี่ยวกับการปฏิบัติ
งานด้านทั้งกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง
5. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับ

ปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานด้านบริการให้คำปรึกษาค้นอาชีพและบริการทดสอบ ตามความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพอยู่ในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพทุกด้าน ยกเว้นด้านบริการจัดหางาน

6. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพของมหาวิทยาลัยของเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ของมหาวิทยาลัยของเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานด้านบริการจัดหางาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพอยู่ในระดับมาก แต่กรณีนี้ก็ตาม ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ยกเว้นด้านบริการจัดหางาน

7. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และในต่างจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด

8. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ตลอดจนความร่วมมือของบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

9. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน มีความคิดเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และจำนวนนักแนะแนวไม่เพียงพอ เป็นปัญหาอุปสรรคที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

10. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานแนะแนวอาชีพว่า ควรเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการแนะแนวอาชีพแก่นักแนะแนว โดยจัดการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยของรัฐ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า

1.1 ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งด้านกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพและด้านบริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วีรศักดิ์ ศรีบุษะ (2530 : 44) ที่พบว่าผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา มีทัศนะต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากรในด้านงานสวัสดิการและบริการ ซึ่งได้แก่ งานแนะแนว งานจัดหาทุน งานทุนการศึกษา และบริการอื่น ๆ ที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาจัดให้นักศึกษา อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการบริหารงานแนะแนวอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกิจการนิสิต มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบงานกิจการนิสิต ซึ่งครอบคลุมงานหลายด้าน ได้แก่ งานธุรการ งานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา งานบริการและสวัสดิการ งานแนะแนวและให้คำปรึกษา จึงทำให้ผู้บริหารกิจการนิสิตต้องแบ่งเวลาให้กับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งส่งผลให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวอาชีพได้อย่างเต็มที่

1.2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วีรศักดิ์ ศรีบุษะ (2530 : 135) ที่พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรในด้านงานสวัสดิการและบริการมีมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของอาจารย์และนักศึกษา

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกิจการนิสิตต้องปฏิบัติงานด้านการบริหารอยู่ตลอดเวลา จึง

ทำให้มองเห็นว่าพบได้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานและแนวอาชีพอย่างเต็มที่แล้ว ในขณะที่
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคาดหวังที่จะให้ผู้บริหารกิจการนิสิตบริหารงานและแนว
อาชีพให้มากกว่าที่เป็นอยู่ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตสูงกว่าค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและ
อาชีพของมหาวิทยาลัยของเอกชนเกี่ยวกับการบริหารงานและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของ
เอกชน พบว่า

2.1 ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นว่าการ
การปฏิบัติงานของการบริหารงานและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกระบวนการบริหารงานและแนวอาชีพ ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า สายการ
บังคับบัญชาของงานและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชนนั้น ไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความ
รับผิดชอบของตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต บางมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายการบริหาร
งานและแนวอาชีพให้กับรองอธิการบดีฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายบริหาร หรือ
ฝ่ายวิชาการ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การบริหารงานและแนวอาชีพควรอยู่ในความรับผิดชอบ
ของรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้
มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และจากการที่บางมหาวิทยาลัยของเอกชนไม่มีตำแหน่งรองอธิการบดี
ฝ่ายกิจการนิสิต จึงทำให้การบริหารงานและแนวอาชีพต้องอยู่ในความรับผิดชอบของ
รองอธิการบดีฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งขึ้นกับผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยจะเห็นชอบว่าจะมอบหมาย
ให้กับรองอธิการบดีฝ่ายใด จึงทำให้ต้องรับภารกิจการบริหารงานและแนวอาชีพเพิ่มขึ้นอีกด้วย

สำหรับผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้าน

กระบวนการบริหารงานและแนวอาชีพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ สวัสดิ์ เรื่องศรี
(2528 : 56) ที่พบว่า คะแนนเฉลี่ยทัศนะของผู้บริหารกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่มีผลต่อ
การบริหารงานกิจการนักศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงด้านงานแนะแนวนักศึกษาสูงกว่างานด้านอื่น ๆ
ซึ่งได้แก่ งานกิจกรรมนักศึกษา งานปกครองและวินัยนักศึกษา งานหอพัก และงานสวัสดิการ
นักศึกษา

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ อยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะงานแนะแนวอาชีพเป็นงานใหม่ จึงทำให้ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของเอกชนได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการบริหารงานแนะแนวอาชีพมากกว่างานด้านอื่น ๆ

2.2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ คูสิท คงตระกูล (2526 : 32) ที่พบว่า คะแนนเฉลี่ย ทิศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยครูภาคเหนือในค่านิสิตศึกษา ซึ่งได้แก่ งานด้านการแนะแนว การทดสอบ การจัดหางาน บริการการเงิน งานสุขภาพอนามัย และความสัมพันธ์กับนักศึกษาเก่า สูงกว่าค่าเฉลี่ยของอาจารย์และนักศึกษา

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยของรัฐ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า

ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารกิจการนิสิตส่วนใหญ่มีภารกิจมากที่ต้องดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการนิสิตนักศึกษาในค่านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานแนะแนวอาชีพ จนทำให้ผู้บริหารกิจการนิสิตดูแลงานแนะแนวอาชีพได้ไม่ทั่วถึง สำหรับนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยส่วนใหญ่มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ซึ่งทำให้บุคคลทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ กระทำหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ไม่ครอบคลุมตามที่ควรจะเป็น จึงส่งผลให้ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนในด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ... การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่เห็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตเห็นว่า การวางแผนงานเป็นรากฐานที่จะเป็นเครื่องชี้นำทางในการปฏิบัติงานให้แก่ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพได้ ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพอย่างมากในเรื่องเกี่ยวกับ ให้มีการสำรวจความต้องการของนิสิตนักศึกษา เพื่อนำข้อมูลมากำหนดนโยบายและแผนงาน ให้ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยก่อนการวางแผนงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากร เป็นลายลักษณ์อักษร ให้จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ตลอดจนมีการศึกษาไว้วางหน้า และให้จัดทำงบประมาณงานแนะแนวอาชีพไว้วางหน้า

สำหรับด้านการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จีรวรรณ วีรังก (2528 : 124) ที่พบว่า การประเมินผลงานของกองกิจการนิสิตศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับไม่คืบ

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ อยู่ในระดับน้อย อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารกิจการนิสิตไม่ค่อยให้ความสำคัญการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหางานแนะแนวอาชีพ และผู้บริหารกิจการนิสิตให้ความสนใจตรวจสอบปัญหาที่เกิดการกระบวนการบริหารเพื่อแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ อยู่ในระดับน้อย

4. ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยของเอกชน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน พบว่า

ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนนักแนะแนว

การศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบอบการปฏิบัติงานในค้ำกึ่งกลาง ในมหาวิทยาลัยของ
เอกชน อยู่ในระบอบปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เทมม บุนนชัย (2524 :
บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเห็นว่าผู้บริหารกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยครูมีลักษณะ
การปฏิบัติงานที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มาก แต่อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารกิจการนิสิตมีลักษณะการปฏิบัติงาน
ที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ของกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ อยู่ในระบอบมาก ส่วนนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในค้ำกึ่งกลางอยู่ในระบอบปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ
ผู้บริหารกิจการนิสิตในมหาวิทยาลัยของเอกชนให้ความสนใจและเอาใจใส่เป็นอย่างดีในขั้นตอนต่าง ๆ
ของกระบวนการบริหารงาน ทั้งด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ การดำเนินการตามแผน และ
การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ (ตาราง 7) นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยของ
เอกชนส่วนใหญ่มีขนาดเล็กและมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ จึงทำให้ผู้บริหารกิจการ
นิสิตกับนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีโอกาสวางแผนงานร่วมกันทั้งค้ำนโยบาย งบประมาณ วัสดุ
อุปกรณ์ และสถานที่ รวมทั้งการติดตามและควบคุมให้งานแนะแนวอาชีพดำเนินไปตามแผนงานได้
อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตได้ประเมินตนเองว่ายังขาดการ
ประสานงานกับนักแนะแนวระหว่างการทำงานตามโครงการแนะแนวอาชีพอยู่ในระบอบมาก ซึ่ง
เกี่ยวกับการขาดการประสานงานนี้ จึงอาจเป็นไปได้ทำให้ให้นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารกิจการนิสิต นอกจากนี้นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพก็
มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตมีระบอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการประเมินผลงานแนะ
อาชีพอยู่ในระบอบน้อย ซึ่งได้แก่ จักให้มีการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพร่วมกันในทีมงาน และให้มี
การประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหางานแนะแนวอาชีพที่เกิดขึ้น ซึ่งเรื่องนี้อาจ
ส่งผลให้ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ
บริหารงานแนะแนวอาชีพไม่สอดคล้องกันได้

5. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
ของมหาวิทยาลัยของรัฐเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า

5.1 ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความ

คิดเห็นว่า การปฏิบัติงานของบริการแนะแนวอาชีพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบริการให้คำปรึกษาค้นอาชีพและบริการทดสอบ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดบริการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ทันจำเป็นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ กำลังคน และกำลังใจ ความร่วมมือและความสามัคคีของทีมงาน ตลอดจนความร่วมมือจากคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ รวมทั้งความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารและปฏิบัติ ความสนใจของนิสิตนักศึกษาที่มาใช้บริการซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการจัดบริการแนะแนวอาชีพ แต่การศึกษาค้นคว้าพบว่า นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้ความสำคัญเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพมากที่สุดคือ จำนวนนักแนะแนวและงบประมาณไม่เพียงพอ รองลงมาตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารมีภารกิจมากจนขาดความสนใจงานแนะแนวอาชีพ นิสิตนักศึกษามาใช้บริการกันน้อย นักแนะแนวขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารขาดความเข้าใจงานแนะแนวอาชีพ และคณาจารย์ในสถาบันให้ความร่วมมือน้อย (ตาราง 15) จึงอาจเป็นไปได้ที่ปัญหาอุปสรรคเหล่านั้น ส่งผลให้การจัดบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ยังไม่เกิดเท่าที่ควร ทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริการแนะแนวอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนการที่นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานด้านบริการให้คำปรึกษาค้นอาชีพและบริการทดสอบ อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ในมหาวิทยาลัยของรัฐนั้นนักแนะแนวขาดความรู้ความสามารถด้านการแนะแนวอาชีพอย่างเพียงพอเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาค้นอาชีพและบริการทดสอบ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าพิจารณาในรายละเอียดพบว่า นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับน้อยในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงการให้คำปรึกษาค้นอาชีพเป็นกลุ่มให้แก่ นิสิตนักศึกษาที่มีปัญหาค้นอาชีพคล้ายคลึงกัน จัดโครงการที่พบน้อง เพื่อให้นิสิตนักศึกษามารับข้อมูลจากรุ่นพี่โดยตรง ให้บริการ

ทดสอบทางอาชีพแก่นักศึกษาและจัดโครงการพัฒนาตนเองแก่นักศึกษาที่ทดสอบว่ามีปัญหาบุคลิกภาพหรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในอนาคต จึงเป็นไปได้ทำให้นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นว่า สำหรับบริการให้คำปรึกษาและบริการทดสอบในมหาวิทยาลัยของรัฐนั้น มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

5.2 สำหรับบริการให้คำเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ยกเว้นด้านบริการจัดหางาน ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อผู้บริหารกิจการนิสิตมอบหมายงานให้นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพแล้ว ก็เข้าใจว่านักแนะแนวการศึกษาและอาชีพคงจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานแนะแนวอาชีพได้ ซึ่งโดยมากแล้ว ผู้บริหารกิจการนิสิตมักจะให้ความสนใจควบคุมดูแลในระยะแรกของการปฏิบัติงานนั้น นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพอาจต้องพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ แต่ในด้านบริการจัดหางานนั้น โดยส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยของรัฐจัดกิจกรรมค่านั่นกันมาก ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ทั้งผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบริการจัดหางานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดหางานให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา และการจัดทำข่าวสารอาชีพบริการแก่นักศึกษาที่เป็นสมาชิกของบริการ

6. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยของเอกชนเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน พบว่า

6.1 ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบริการจัดหางาน ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การจัดบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชนได้ประสบปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยปัญหาอุปสรรคที่มีมากที่สุดคือ จำนวนนักแนะแนว

การศึกษาและอาชีพไม่เพียงพอ งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอ จึงทำให้ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับค่านิยมการจัดหางาน ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานค่านิยมจัดหางานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสำเนา ขจรศิลป์ (2528 : 117) ที่พบว่า สถาบันอุดมศึกษาโดยส่วนใหญ่มีผู้บริหารจัดหางานมากกว่าบริการอื่น ๆ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ที่พบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานค่านิยมจัดหางานอยู่ในระดับมาก อาจจะ เป็นเพราะความหวาดหวัชของเอกชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้บัณฑิตมีงานทำเป็นอย่าง มาก ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีความ คิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากในเรื่องเกี่ยวกับการจัดหางานให้แก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา การประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างมาคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่บริการจัดหางานของมหาวิทยาลัย การจัด โครงการเสริมทักษะ การสมัครงาน การเขียนประวัติและการสัมภาษณ์ ให้แก่นิสิตนักศึกษา การ จัดส่งนิสิตนักศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการฝึกงานไปฝึกงานที่บริษัทและสถานประกอบการต่าง ๆ และการติดตามผลการทำเนิงานของนิสิตนักศึกษาที่มาใช้บริการ

6.2 สำหรับค่านิยมการจัดหางาน นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของบริการนี้โดยตรง จึงย่อม มองเห็นว่าตนได้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ควบคุมการดำเนินงานเท่านั้น

7. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐ และเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด พบว่า

7.1 ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและ เอกชนในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ

ว่างานแนะแนวอาชีพเป็นงานที่ค่อนข้างใหม่ จึงอาจประสบกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้ ดังจะเห็นได้จากการศึกษารั้วที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่มากที่สุดคือ ปัญหาค่านิยมประมาท วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ซึ่งได้รับการสนับสนุนน้อย และปัญหาจำนวนนักแนะแนวไม่เพียงพอกับปริมาณงาน (ตาราง 12 และตาราง 15)

ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานแนะแนวอาชีพของการศึกษารั้วนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ จรรยา กองจินดา (2527 : 217) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคของบริการให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัยสามแห่ง คือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้แก่ ปัญหาขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร ไม่มีเวลาให้ทำงานแนะแนวเพราะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ค่าย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัชน วีรังกร (2528 : 115) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด จำนวน 9 สถาบัน ประสบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานบุคลากรนิสิตนักศึกษา คือการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหางบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ และไม่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

สำหรับปัญหาดังกล่าวนี้ พรหมธิดา แสงคำเครือ (2528 : 139) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนนั้นครั้งหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนแล้ว การจัดบริการแนะแนวก็จะดำเนินไปได้ด้วยดี แต่ถ้าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้การสนับสนุนโครงการแนะแนวแล้ว การปฏิบัติงานแนะแนวก็ไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นได้

7.2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัดนั้น มีสภาพที่เอื้อต่อการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ง่าย ผู้บริหารกิจการนิสิตจึงมีโอกาสร่วมกับนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในการบริหารงานได้สะดวก ทำให้นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากการพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตของมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด สร้างขวัญและกำลังใจ

แก่กันและกันโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การพูดคุยกันกับนักแนะแนว การส่งเสริมให้นักแนะแนวเข้าร่วม การชมรมและอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักสาธิตแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้สนับสนุนให้นักแนะแนวจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพตลอดปีการศึกษาไว้ล่วงหน้า

7.3 สำหรับด้านบริการแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพของมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัดอยู่ไกลจากแหล่งข้อมูลอาชีพและตลาดแรงงาน ซึ่งโดยมากแหล่งต่าง ๆ นี้จะอยู่ในส่วนกลาง ทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไปต่างจังหวัดมีปัญหาทั้งด้านข้อมูล เอกสาร และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดหางาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าหาพิจารณาเป็นรายข้อเกี่ยวกับการจัดหางานให้แก่บัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษา การประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่บริการจัดหางานของมหาวิทยาลัย และการจัดทำข่าวสารอาชีพบริการแก่นิสิตนักศึกษาที่เป็นสมาชิกของบริการแนะแนวอาชีพ จะพบว่า ระดับการปฏิบัติงานดังกล่าวในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ส่วนในต่างจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง

8. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ตลอดจนความร่วมมือของบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะปัจจัยด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งที่ สมาน รังสิโยภตัญญ์ และสุวิสุทธิสมบุญ (2523 : 1) กล่าวว่า ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน สิ่งของ และวิธีการ มาเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

9. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน มีความคิดเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และจำนวนนักแนะแนวไม่เพียงพอ เป็นวัสดุอุปกรณ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะในการจัดการใด ๆ จำเป็นต้องใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ซึ่งหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมทำให้การบริหารงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างไม่ราบรื่นได้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานแนะแนวอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2528 และปี พ.ศ. 2529 ที่ทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือค่าเงินงาน ใ้แก่ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ปัญหาสถานที่คับแคบไม่เป็นเอกเทศ ปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2528 : 118 - 125, 2529 : 146 - 153)

10. ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานแนะแนวว่า ควรเพิ่มทุนความรู้และทักษะในการแนะแนวอาชีพแก่นักแนะแนว โดยจัดการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนนั้น นักแนะแนวส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ นักแนะแนวสามารถนำไปใช้พัฒนาการประกอบอาชีพของนิสิตนักศึกษาในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย เป็นงานที่บุคลากรในสถาบันจำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. มหาวิทยาลัยของเอกชนควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักศึกษา ให้มีลักษณะโครงสร้างการบริหารคล้ายกับมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบงานแนะแนวอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวอาชีพของมหาวิทยาลัยของเอกชนมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

2. มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนและ/หรือทบวงมหาวิทยาลัย ควรจัดการสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจการแนะแนวอาชีพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน ควรมีการวางแผนการบริหารงานแนะแนวอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับงบประมาณ อัตราค่าจ้าง วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และการจัดการ

4. มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตเป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิตเป็นกรรมการ เลขานุการ และกรรมการอื่น ๆ ควรจะประกอบด้วย อาจารย์จากภาควิชาจิตวิทยาหรือภาควิชาแนะแนว อาจารย์ที่ปรึกษาของคณะต่าง ๆ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่และบุรุษงานผู้รักษาสีพจากภายนอกสถาบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา
2. ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่องานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยตามทัศนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ คณบดีคณะต่าง ๆ และเปรียบเทียบองค์ประกอบต่าง ๆ ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ กับมหาวิทยาลัยของเอกชน

បរិយាកាស

บรรณานุกรม

- เกษม บุญรัมย์. ลักษณะของผู้บริหารกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
อัครสำเนา
- กัญญา นิกหรณชัย. พฤติกรรมผู้นำและการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาของผู้บริหารกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัครสำเนา.
- คมเพชร จักรสุภุด. บริการสนเทศ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.
_____ . การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- จรรยา กองจินดา, รอ.หญิง. การศึกษาริการให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527. อัครสำเนา.
- จิรวรรณ วีระกร. การวิเคราะห์โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคลากรนิสิต
นักศึกษาในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2528. อัครสำเนา
- ชลลดา แสงวิวัฒน์. ความนึกเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521
ในกลุ่มทักษะของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สังกัดโรงเรียนราษฎร์ในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัครสำเนา.

- ณัฏฐา บุญจินดา. บทคัดย่อ, ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับคุณลักษณะที่
อาชีพวัดโดยแบบสอบถาม SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2528. อักส่าเนา.
- กุสิด คงกระกูด. การบริหารกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยครูภาคเหนือในทัศนะของ
ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อักส่าเนา.
- กวางคำ ชันกลีกรม. บทคัดย่อ ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษากับคุณลักษณะที่
อาชีพวัดโดยแบบสอบถาม SDS และความต้องการบริการแนะแนวอาชีพของ
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2528. อักส่าเนา.
- ทองเวียน อมรชุก. การแนะแนวเบื้องต้น. พิมพ์โลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิมพ์โลก, 2524.
- _____. การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน. พิมพ์โลก : ภาควิชาการแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์โลก, 2528.
- ธิดารัตน์ บุญบุษ. "การวางแผนอาชีพ," ใน รายงานสัมมนาการอุดมศึกษาเรื่องการ
อุดมศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. หน้า 49 - 58. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ธงชัย ชันทิวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2530.
- นวลศิริ เป่าโรหิตย์. พัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2528.
- บุรุษชัย จงกลณี. การบริหารงานบริการและกิจการนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. ขอนแก่น :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2525.
- บริการการศึกษา, กอง, พวงมหาวิทยาลัย. บันทึกที่ ทม. 0203/4507 เรื่องการพัฒนา
โครงการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2527.

- บุญส่ง เข็มมละออ. ความคิดเห็นของผู้บริหารและช่วยบริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อักษรสำเนา.
- ประจุม รอกประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- ปราณี พรหมวิเชียร. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายพรึก, 2530.
- พงศ์ทรง เกศพิทักษ์. เอกสารประกอบการสอนแบบแนว 515 ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529. อักษรสำเนา.
- พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกิจการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อักษรสำเนา.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- พัฒนา สงวนกล้าจิต. แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีสถาปัตยกรรมของเรคคิน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อักษรสำเนา.
- เพทาย ทองมหา. ความคิดเห็นของคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อักษรสำเนา.
- พรหมธิดา แสนคำเครือ. การแนะแนวเบื้องต้น. พิมพ์โลก : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์โลก, 2528.

- หลวงรัตน์ หวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินท์ติ้ง เฮาส์. 2529.
- ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. งานส่งเสริมวิจัยและตำรา กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
- มหาวิทยาลัย, พมว. รายงานการสัมมนาเรื่องการพัฒนาบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา พมวมหาวิทยาลัย, 2528.
- _____. รายงานการสัมมนาเรื่องการให้คำปรึกษาและการทดสอบเพื่อการแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา พมวมหาวิทยาลัย, 2529.
- _____. "วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534)." ใน แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534). หน้า 11 - 14. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน พมวมหาวิทยาลัย, 2529.
- เขาวงกต คัดโนภาส. การบริหารนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยภาคใต้. วิทยานิพนธ์. ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อักษรย่อ.
- โรจนา สุพันธ์ไพฑูรย์. การวางแผนอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 4 สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529. อักษรย่อ.
- วสันต์ นาวาเพียว. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อเพศศึกษาในระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อักษรย่อ.
- วัชรีย์ หทัยมี. การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

- วิเชียร เทียมเมือง. ปัญหาและความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาทั้ง ในการทดลองใช้ หลักสูตรประโยคประถมศึกษา พุทธศักราช 2521. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อักษร่าเนา.
- วิเวก ปางพุทธพงศ์. "สังคมยิ่งซับซ้อน การแนะแนวอาชีพยิ่งจำเป็น," ใน การแนะแนวอาชีพเพื่อแก้ปัญหาว่างงาน. หน้า 16 - 22. กรุงเทพฯ : สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, 2529.
- วีรศักดิ์ ศรีพงษ์. บทคัดย่อ, ทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อักษร่าเนา.
- คันสนีย์ พงศ์การวิรัตน์. การศึกษาการรับรู้ การใช้และความพอใจต่อบริการด้านกิจการนักศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530. อักษร่าเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.
- สมพงษ์ เกษมนสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- เสถียร เหลืองอร่าม. การวางแผนนโยบายและกระบวนการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523.
- สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบุญ. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2523.
- สวัสดิ์ เรืองศรี. การบริหารกิจการนักศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษากลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อักษร่าเนา.

สุโข มีอินทร์เกิด. การแนะแนวอาชีพและจัดหางาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทยอักษร,
2528.

สวเนาว์ ขจรศิลป์. การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529.

สงวน สุทธิเสีหอวน. การติดตามผลและการวิจัยเพื่อการแนะแนว. กรุงเทพฯ :
อักษรบัณฑิต, 2530.

อัมรินทร์ เกตุวงศ์. หลักและเทคนิคของการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

อรสา หนึ่งนิกร. ความต้องการและความพึงพอใจบริการแนะแนวของนักศึกษามหาวิทยาลัย
สุริยพงษ์พิทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2529. อัดสำเนา.

อังกา สายยศ และฉวัน สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2528.

Best, John W. Research in Education. Englewood Chiffs, N.J. Prentice Hall,
1970.

Kajornsinsin, Samnao. and Boonreang. The Development of Guidance Models
In the Education Institutions Under The Ministry of University
Affairs. Bangkok : Ministry of University Affairs, 1985.

Stamatakis, Louis C. "Student Affairs Progress Toward Professionalism,"
Journal of College Student Personnel. 22(2) : 105 - 111; March, 1981.

Suwansang, Kanya. "A Counseling Center Model For Higher Education In
Thailand," Dissertation Abstracts International. 47(2) : 426-A;
August, 1986.

ពាក្យសរ

ภาคผนวก ก

การร่างแสดงคำอ่านจำแนกของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย
คำนวณกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ และ
คำนวณบริการแนะแนวอาชีพ

ตาราง 17 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

ข้อ	$\bar{X}_H$	s_H^2	$\bar{X}_L$	s_L^2	t
1	4.1250	0.1250	2.8750	1.2679	2.9957
2	4.0000	1.1429	2.6250	0.8393	2.7623
3	4.0000	0.2857	3.1250	1.2679	1.9856
4	3.7500	0.2143	2.7500	0.7857	2.8284
5	4.6250	0.2679	3.6250	1.4107	2.1831
6	4.6250	0.2679	3.5000	1.1429	2.6790
7	4.2500	0.5000	3.5000	0.5714	2.0494
8	4.1250	0.4107	2.7500	1.0714	3.1945
9	4.3750	0.2679	3.5000	0.2857	3.3263
10	3.8750	0.1250	3.0000	0.8571	2.4973
11	3.8750	0.4107	3.2500	0.5000	1.8524
12	3.7500	0.2679	2.8750	0.6964	2.1602
13	4.1250	0.5000	3.0000	0.8571	1.8209
14	3.5000	0.5714	2.2500	1.6429	2.3759
15	3.1250	0.6964	3.8750	0.4107	2.0161
16	3.6000	1.2800	2.5600	1.9700	3.2500
17	4.2500	0.5000	2.8750	2.8750	2.0329
18	3.1250	0.6964	2.1250	1.2675	2.0181
19	3.0000	0.5714	1.8750	0.9821	2.5530
20	3.3750	0.8393	2.2500	1.6429	2.0197

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	$\bar{X}_H$	s_H^2	$\bar{X}_L$	s_L^2	t
21	3.2650	0.5535	2.5000	0.5714	2.0401
22	3.8750	0.6964	2.3750	1.4107	2.9228
23	3.3750	0.5536	2.3750	1.1250	2.1831
24	3.7500	0.2143	3.0000	1.1429	1.8209

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการบริการแนะแนวอาชีพ

ข้อ	$\bar{X}_H$	s_H^2	$\bar{X}_L$	s_L^2	t
1	3.0556	0.4085	2.5555	0.6144	2.0979
2	3.6667	0.9412	2.7778	1.1242	2.6241
3	3.4444	0.8497	2.7222	0.5654	2.5757
4	2.7778	1.1242	2.1667	0.3824	2.1118
5	3.4444	0.7320	2.5556	0.9673	2.8927
6	3.3750	0.5536	2.5000	1.4286	1.7601
7	4.0000	0.2857	3.1250	1.2679	1.9856
8	3.2778	0.6830	2.5000	1.3235	2.3296
9	4.1250	0.5000	3.0000	0.8571	1.8209
10	4.0000	0.7059	3.0000	1.4118	2.8796
11	3.7778	0.8889	2.5000	0.9706	3.9756
12	3.3000	1.1100	2.5600	1.42000	2.5000
13	3.7222	0.8007	2.6111	1.9928	3.3387
14	2.6111	0.8399	1.6111	0.3692	3.8583
15	3.7222	0.6830	3.0556	0.8791	2.2628
16	3.7778	0.8889	2.8889	1.1634	2.6325
17	3.3333	0.8235	2.5556	0.4967	2.8716
18	4.0000	0.8235	3.2778	1.1536	2.1791
19	3.6111	0.6046	3.1111	0.4575	2.0584
20	3.3889	0.7222	2.8889	0.4575	1.9531
21	3.2778	0.9183	2.6670	0.9412	1.9013

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายชื่อของการบริหารงาน
แนะแนวอาชีพในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามตัวแปรที่กำหนด

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความถี่เห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต และ
 นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพใน
 มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ด้านการดำเนินการตามแผน ด้าน
 การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
	<u>การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ</u>						
1	ผู้บริหารและนักแนะแนวได้ วางแผนงานแนะแนวอาชีพ ร่วมกันในด้านการกำหนด วัตถุประสงค์และขอบเขต การปฏิบัติงาน	3.3809	0.3310	ปานกลาง	2.6176	1.2361	ปานกลาง
2	ผู้บริหารสนับสนุนนักแนะแนว ให้มีการสำรวจความต้องการ ของนิสิตนักศึกษาเพื่อนำข้อมูล มากำหนดนโยบายและ แผนงานแนะแนวอาชีพ	3.9048	0.7528	มาก	2.7647	1.1799	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน และแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๘	๘ ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	๘	๘ ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักแนะแนว ศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน มหาวิทยาลัยก่อนการวางแผน งานแนะแนวอาชีพ	3.5238	0.5351	มาก	2.3529	1.0519	น้อย
4	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบแก่บุคลากรเป็น ลายลักษณ์อักษรในการ ดำเนินงานในบริการต่าง ๆ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา บริการทดสอบ บริการจัด หางาน บริการห้องสมุดอาชีพ	3.7143	0.8247	มาก	2.6765	1.5717	ปานกลาง
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวจัดทำปฏิทินการ ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ตลอดปีการศึกษาไว้ล่วงหน้า	3.8095	0.5351	มาก	3.2647	1.2534	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	6 ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	6 ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักแนะแนว จัดทำงบประมาณงานแนะแนว อาชีพไว้วงหน้า	3.8095	0.7256	มาก	3.2941	1.2664	ปานกลาง
7	ผู้บริหารจกให้เ้าการวางแผน เกี่ยวกับการขออัตรากำลัง โดยใ้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นเกณฑ์เสนอขอ มหาวิทยาลัย	3.2857	0.8707	ปานกลาง	2.441	1.0700	น้อย
8	ผู้บริหารเ้านำผลการปฏิบัติ งานแนะแนวอาชีพในครั้งที่ ผ่านมามาทบทวนเพื่อพิจารณา การวางแผนงานครั้งใหม่	3.3333	0.7936	ปานกลาง	2.4706	1.3114	น้อย
9	<u>การดำเนินการตามแผน</u> ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจ สั่งการเกี่ยวกับการปฏิบัติ งานแนะแนวอาชีพ	4.0476	0.1405	มาก	3.1176	0.8685	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	² σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	² σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน
10	ผู้บริหารสั่งการเป็นไปในลักษณะ ชี้แนะทางการปฏิบัติ เพื่อให้ นักแนะแนวมีความเข้าใจ มากขึ้น	3.5238	0.8208	มาก	2.5588	0.9524	ปานกลาง
11	ผู้บริหารมอบหมายและ กระจายงานให้นักแนะแนว ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ได้อย่างเหมาะสม	3.6190	0.712	มาก	2.7353	1.0181	ปานกลาง
12	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลา เสร็จสิ้นในภารกิจที่ มอบหมายให้นักแนะแนว ปฏิบัติอย่างกระฉับกระชวย	3.0	0.4762	ปานกลาง	2.5294	0.9550	ปานกลาง
13	ผู้บริหารดูแลให้มีการ ประสานงานแนะแนวอาชีพ กับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายคลัง ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายโสตฯ ฝ่ายวิชาการ และ อื่น ๆ เป็นต้น	3.3333	0.6984	ปานกลาง	2.5882	0.5951	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๒ ๖	ระดับการ ปฏิบัติงาน	๙	๒ ๖	ระดับการ ปฏิบัติงาน
14	ผู้บริหารให้แก่นักแนะแนวได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แนะแนวอาชีพ	2.9523	0.5215	ปานกลาง	2.3235	0.9247	น้อย
15	ผู้บริหารยังขาดการประสาน งานกับนักแนะแนวระหว่าง การปฏิบัติงานตาม โครงการแนะแนวอาชีพ	2.6666	0.4126	ปานกลาง	2.8823	0.9861	ปานกลาง
16	ผู้บริหารสร้างขวัญและ กำลังใจแก่นักแนะแนว โดย ใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การพูดคุยกับนักแนะแนว การส่งเสริมให้นักแนะแนว เข้ารับการฝึกอบรม และ อื่น ๆ	4.1904	0.3446	มาก	2.9706	1.1461	ปานกลาง
17	ผู้บริหารติดตามและควบคุม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนว อาชีพให้เป็นไปตามแผน	3.5238	0.4399	มาก	2.7647	0.8269	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๑ ^๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน	๙	๑ ^๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน
	<u>การประเมินผลงานแนะแนว อาชีพ</u>						
18	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผล งานแนะแนวอาชีพรวมกันใน ทีมงาน	2.6190	0.9024	ปานกลาง	2.1765	1.1453	น้อย
19	ผู้บริหารให้มีการประชุม คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาทางงานแนะแนว อาชีพที่เกิดขึ้น	2.7142	0.6802	ปานกลาง	2.0588	1.1141	น้อย
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักแนะแนว ทำวิจัยเกี่ยวกับงานแนะแนว อาชีพเพื่อนำมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนางาน แนะแนวอาชีพในสถาบันของตน	3.4286	0.9115	ปานกลาง	2.4118	1.3010	น้อย
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้นัก แนะแนวนำเสนอข้อมูล						

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน และแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	² σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	² σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน
22	การประเมินผลในลักษณะ เชิงสถิติ เพื่อแสดงพัฒนาการ งานแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารเอาใจใส่ในการ ตรวจสอบและติดตามผล	3.4762	0.9160	ปานกลาง	2.4118	1.0657	น้อย
23	การใช้งบประมาณประจำปี ผู้บริหารสนใจตรวจสอบปัญหา ที่เกิดจากกระบวนการ การบริหารเพื่อแก้ไขและ พัฒนากระบวนการบริหาร งานแนะแนวอาชีพ	3.6666	0.7936	มาก	2.5588	0.7171	ปานกลาง
24	ผู้บริหารให้นักแนะแนวทำ รายงานการประเมินผล โครงการแนะแนวอาชีพ ทุกโครงการเมื่อสิ้นสุด โครงการ	3.3809	0.9977	ปานกลาง	2.3478	0.8317	น้อย
		3.3333	0.7936	ปานกลาง	2.7059	1.0899	ปานกลาง

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความถี่เห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว
การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านบริการให้คำปรึกษา
ด้านอาชีพ บริการทดสอบ บริการจัดหางาน บริการห้องสมุดอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1	<u>บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ</u> จัดโครงการให้คำปรึกษาด้าน อาชีพเป็นกลุ่มให้แก่ นักศึกษาที่มีปัญหาด้านอาชีพ คล้ายคลึงกัน	2.6666	1.079	ปานกลาง	2.1765	0.8512	น้อย
2	ให้คำปรึกษาในการวางแผน เลือกอาชีพแก่นักศึกษา เป็นรายบุคคล	2.9048	0.9433	ปานกลาง	2.9412	0.9377	ปานกลาง
3	จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้ข้อมูลอาชีพ เพื่อ การตัดสินใจเลือกอาชีพของ นิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จ การศึกษา	3.1428	1.265	ปานกลาง	2.7941	0.6929	ปานกลาง

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	$\frac{2}{6}$	ระดับการปฏิบัติงาน	μ	$\frac{2}{6}$	ระดับการปฏิบัติงาน
4	จัดโครงการพัฒนางาน เพื่อให้ นิสิตนักศึกษา รับข้อมูลด้านอาชีพ จากฐานที่โดยตรง	2.2381	0.7528	น้อย	1.9118	0.9861	น้อย
5	รวบรวมปัญหาด้านอาชีพของ นิสิตนักศึกษา มาให้บริการ เพื่อจัดทำสถิติเกี่ยวกับการ มาใช้บริการให้คำปรึกษา เก็บไว้เป็นหลักฐาน	3.0476	0.712	ปานกลาง	2.2059	0.8693	น้อย
<u>บริการทดสอบ</u>							
6	จัดทำแบบทดสอบและแบบ สำรวจเกี่ยวกับอาชีพไว้ บริการนิสิตนักศึกษาที่มาใช้ บริการทดสอบ	2.4762	0.9161	น้อย	2.5294	0.7197	ปานกลาง

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๒ ๘	ระดมภาษ ปฏิบัติงาน	๙	๒ ๘	ระดมการ ปฏิบัติงาน
7	ให้บริการทดสอบทางอาชีพ แก่นิสิตนักศึกษา เช่น การทดสอบความสนใจใน อาชีพ การทดสอบความถนัด การทดสอบค่านิยมในอาชีพ และอื่น ๆ	2.3809	0.8072	น้อย	2.3529	0.8754	น้อย
8	จัดโครงการพัฒนาตนเองใน เชิงปฏิบัติการแก่นิสิตนักศึกษา ที่ทดสอบพบว่า มีปัญหา บุคลิกภาพ หรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบ อาชีพในอนาคต	2.7619	1.2290	ปานกลาง	2.1470	1.1254	น้อย
9	รวบรวมผลการทดสอบของ นิสิตนักศึกษา เพื่อจัดทำ สถิติเกี่ยวกับการมาใช้ บริการของนิสิต นักศึกษา เกี่ยวไว้เป็นหลักฐาน	2.4286	1.1973	น้อย	2.1765	0.9100	น้อย

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	σ ²	ระดับการปฏิบัติงาน	μ	σ ²	ระดับการปฏิบัติงาน
	<u>บริการจัดหางาน</u>						
10	จัดหางานให้แก่บัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	2.5238	1.2018	มาก	3.5	1.3676	มาก
11	ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างมาคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่บริการจัดหางานของมหาวิทยาลัย	3.0952	1.5147	ปานกลาง	3.5	1.1911	มาก
12	จัดทำข่าวสารอาชีพบริการแก่นิสิตนักศึกษาที่เป็นสมาชิกของบริการ	3.7143	1.6326	มาก	3.6765	1.7482	มาก
13	จัดทำแผนขัณฑ์แนะนำมหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่สู่ตลาดแรงงาน	3.0476	1.5691	ปานกลาง	3.2353	1.5916	ปานกลาง
14	จัดงานวันนักขบแรงงานย่อย ๆ ภายในสถาบัน	2.1428	1.2653	น้อย	2.1176	0.3155	น้อย
15	จัดโครงการเสริมทักษะการสมัครงาน การเขียนประวัติและการสัมภาษณ์แก่นิสิตนักศึกษา	3.2381	1.5147	ปานกลาง	3.2059	1.2223	ปานกลาง

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๘	ระดับการปฏิบัติงาน	๙	๘	ระดับการปฏิบัติงาน
16	จัดตั้งนิสิตนักศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการฝึกงาน ไปฝึกงานที่บริษัทและสถานประกอบการต่าง ๆ	2.8095	1.2018	ปานกลาง	2.6470	1.2283	ปานกลาง
17	ติดตามผลการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่มาใช้บริการ	2.9048	0.7528	ปานกลาง	2.6176	1.0008	ปานกลาง
	<u>บริการห้องสมุดอาชีพ</u>						
18	รวบรวมข้อสนเทศและสื่อเกี่ยวกับอาชีพ เช่น เอกสารอาชีพ แผ่นอาชีพ เทปอาชีพ สิ่งพิมพ์ และวารสารที่เกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้น	3.5238	0.6303	มาก	3.2941	0.7958	ปานกลาง
19	จัดทำทะเบียนหนังสือข้อสนเทศทางอาชีพและสื่อต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่						

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของรัฐ					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		ม	๒	ระดับการปฏิบัติงาน	ม	๒	ระดับการปฏิบัติงาน
	สะดวกแก่การค้นคว้าของนิสิตนักศึกษา	3.2381	1.0385	ปานกลาง	2.7353	0.7828	ปานกลาง
20	รวบรวมสาระเกี่ยวกับอาชีพที่น่าสนใจ จัดทำเป็นจุลสารอาชีพบริการให้เปล่าแก่นิสิตนักศึกษา	2.9524	0.9977	ปานกลาง	2.5588	1.0112	ปานกลาง
21	จัดบอร์ดแนะแนวอาชีพ ติดตั้งบริเวณห้องสมุด อาชีพของมหาวิทยาลัย	2.6190	1.2834	ปานกลาง	2.0882	1.0259	น้อย

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนว
การศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
ด้านการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ด้านการดำเนินการตามแผน ด้านการประเมินผลงาน
แนะแนวอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		u	s	ระดับการปฏิบัติงาน	u	s	ระดับการปฏิบัติงาน
1	การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารและนักแนะแนวได้ วางแผนงานแนะแนวอาชีพ ร่วมกันในด้านการกำหนด วัตถุประสงค์และขอบเขต การปฏิบัติงาน	4.0	0.2857	มาก	3.1	0.89	ปานกลาง
2	ผู้บริหารสนับสนุนนักแนะแนว ให้มีการสำรวจความต้องการ ของนิสิตนักศึกษาเพื่อนำข้อมูล มากำหนดนโยบายและ แผนงานแนะแนวอาชีพ	3.4286	0.5306	ปานกลาง	3.3	1.01	ปานกลาง
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักแนะแนว ศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน มหาวิทยาลัยก่อนการวางแผน งานแนะแนวอาชีพ	3.5714	0.5306	มาก	3.3	0.81	ปานกลาง

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน และแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๑๐	ระดับการ ปฏิบัติงาน	๙	๑๐	ระดับการ ปฏิบัติงาน
4	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบแก่บุคลากรเป็น ลายลักษณ์อักษรในการ ดำเนินงานในบริการต่าง ๆ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา บริการทดสอบ บริการจัด หางาน บริการห้องสมุดอาชีพ	3.2857	1.0149	ปานกลาง	2.9	1.09	ปานกลาง
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวจัดทำปฏิทิน การปฏิบัติงานแนะแนว อาชีพตลอดปีการศึกษา ไว้ล่วงหน้า	4.0	1.1428	มาก	3.7	0.81	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวจัดทำงบประมาณ งานแนะแนวอาชีพไว้ ล่วงหน้า	4.0	1.4285	มาก	3.3	1.61	ปานกลาง

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน
7	ผู้บริหารจัดให้มีการวางแผน เกี่ยวกับการขออัตราค่าจ้าง โดยใช้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นเกณฑ์เสนอขอ มหาวิทยาลัย	3.8571	0.4081	มาก	2.1	0.89	น้อย
8	ผู้บริหารได้นำผลการปฏิบัติ งานแนะแนวอาชีพในครั้งที่ ผ่านมานำมาทบทวนเพื่อพิจารณา การวางแผนงานครั้งใหม่ <u>การดำเนินการตามแผน</u>	3.5714	0.2448	มาก	2.6	1.24	ปานกลาง
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อประกอบการ ตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ	4.0	1.1428	มาก	4.1	0.29	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	σ ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	σ ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
10	ผู้บริหารสั่งการเป็นไปใน ลักษณะชี้แนะทางการปฏิบัติ เพื่อให้ นักแนะแนวมีความ เข้าใจมากขึ้น	3.2857	0.2040	ปานกลาง	3.0	1.0	ปานกลาง
11	ผู้บริหารมอบหมายและ กระจายงานให้นักแนะแนว ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ได้อย่างเหมาะสม	3.7143	0.4897	มาก	3.3	0.61	ปานกลาง
12	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลา เสร็จสิ้นในภารกิจที่ มอบหมายให้นักแนะแนว ปฏิบัติอย่างกระฉับกระชวย	3.4286	1.1020	ปานกลาง	2.6	0.64	ปานกลาง
13	ผู้บริหารดูแลให้มีการ ประสานงานแนะแนวอาชีพ กับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายคลัง ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายโสตฯ ฝ่ายวิชาการ และ อื่น ๆ เป็นต้น	3.5714	0.2448	มาก	2.8	0.56	ปานกลาง

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๘	ระดับการ ปฏิบัติงาน	๙	๘	ระดับการ ปฏิบัติงาน
14	ผู้บริหารให้นักแนะแนวได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แนะแนวอาชีพ	3.0	0.2857	ปานกลาง	3.1	0.69	ปานกลาง
15	ผู้บริหารยังขาดการ ประสานงานกับนักแนะแนว ระหว่างการทำงานตาม โครงการแนะแนวอาชีพ	3.5714	0.2448	มาก	3.2	0.36	ปานกลาง
16	ผู้บริหารสร้างขวัญและ กำลังใจแก่นักแนะแนว โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การพูดคุยกับนักแนะแนว การส่งเสริมให้นักแนะแนว เข้ารับการฝึกอบรม และ อื่น ๆ	3.8571	0.4081	มาก	3.3	0.41	ปานกลาง
17	ผู้บริหารติดตามและควบคุม เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แนะแนวอาชีพให้เป็นไป ตามแผน	3.5714	0.2448	มาก	2.9	0.89	ปานกลาง

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๑	๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน	๑	๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน
	<u>การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ</u>						
18	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมิน ผลงานแนะแนวอาชีพร่วมกัน ในที่ทำงาน	3.1428	0.4081	ปานกลาง	1.8	0.36	น้อย
19	ผู้บริหารให้มีการประชุมคณะ กรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อ แก้ไขปัญหางานแนะแนวอาชีพ ที่เกิดขึ้น	3.2857	0.4897	ปานกลาง	2.1	0.69	น้อย
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักแนะแนว หาวิจัยเกี่ยวกับงานแนะแนว อาชีพเพื่อนำมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนางาน แนะแนวอาชีพในสถาบัน ของตน	4.0	1.1428	มาก	3.4	1.44	ปานกลาง
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวนำเสนอข้อมูล การประเมินผลในลักษณะ						

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	² S	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	² S	ระดับการ ปฏิบัติงาน
22	เชิงสถิติเพื่อแสดงพัฒนาการ งานแนะแนวอาชีพ	3.7143	1.3469	มาก	3.2	1.16	ปานกลาง
	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการ ตรวจสอบและติดตามผล การใช้งบประมาณประจำปี	3.7143	0.4897	มาก	2.9	1.68	ปานกลาง
23	ผู้บริหารสนใจตรวจสอบปัญหา ที่เกิดจากกระบวนการบริหาร เพื่อแก้ไขและพัฒนากระบวนการ บริหารงานแนะแนวอาชีพ	3.7143	0.7755	มาก	2.8	0.96	ปานกลาง
24	ผู้บริหารให้มักแนะแนวทำ รายงานการประเมินผล โครงการแนะแนวอาชีพ ทุกโครงการ เมื่อสิ้นสุด โครงการ	3.4286	0.8163	ปานกลาง	3.2	1.76	ปานกลาง

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความถี่เห็นของผู้บริหารกิจการนิสิต และ
 นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของเอกชน
 ด้านบริการให้คำปรึกษาคณะอาชีพ บริการทดสอบ บริการจัดหางาน บริการห้องสมุดอาชีพ
 จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		11	2 6	ระดับการ ปฏิบัติงาน	11	2 6	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1	<u>บริการให้คำปรึกษาคณะอาชีพ</u> จัดโครงการให้คำปรึกษาคณะ อาชีพเป็นกลุ่มให้แก่ นิสิตที่มีปัญหาคณะอาชีพ คล้ายคลึงกัน	3.1428	0.6938	ปานกลาง	2.7	1.01	ปานกลาง
2	ให้คำปรึกษาในการวางแผน เลือกอาชีพแก่นิสิตนักศึกษา เป็นรายบุคคล	3.5714	0.2448	มาก	3.7	1.01	มาก
3	กิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้ข้อมูลอาชีพ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จ การศึกษา	3.7143	1.3469	มาก	3.9	0.29	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	² σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	² σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน
4	จัดโครงการพัฒนางาน เพื่อให้ นิสิตนักศึกษาได้รับข้อมูลด้านอาชีพ จากรุ่นพี่โดยตรง	2.7143	0.7755	ปานกลาง	2.7	0.81	ปานกลาง
5	รวบรวมปัญหาด้านอาชีพของ นิสิตนักศึกษาที่มาใช้บริการ เพื่อจัดทำสถิติเกี่ยวกับการ มาใช้บริการให้คำปรึกษา แก้ไขไว้เป็นหลักฐาน	3.1428	1.2653	ปานกลาง	2.7	1.21	ปานกลาง
	<u>บริการทดสอบ</u>						
6	จัดหาแบบทดสอบและ แบบสำรวจเกี่ยวกับอาชีพ ให้บริการนิสิตนักศึกษาที่ มาใช้บริการทดสอบ	3.0	0.5714	ปานกลาง	3.2	0.96	ปานกลาง
7	ให้บริการทดสอบทางอาชีพ แก่นิสิตนักศึกษา เช่น การทดสอบความสนใจใน						

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๑๒	ระดับการปฏิบัติงาน	๙	๑๒	ระดับการปฏิบัติงาน
	อาชีพ การทดสอบความถนัด การทดสอบความนิยมในอาชีพ และอื่น ๆ	2.8571	0.6938	ปานกลาง	2.9	1.09	ปานกลาง
8	จัดโครงการพัฒนาตนเองใน เชิงปฏิบัติการแก่นิสิต นักศึกษาที่ทดสอบพบว่ามีความ บุคลิกภาพ หรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบ อาชีพในอนาคต	2.8571	0.9795	ปานกลาง	2.5	0.65	ปานกลาง
9	รวบรวมผลการทดสอบของ นิสิตนักศึกษา เพื่อจัดทำ สถิติเกี่ยวกับการมาใช้ บริการของนิสิตนักศึกษา เก็บไว้เป็นหลักฐาน	2.8571	0.4081	ปานกลาง	2.7	1.61	ปานกลาง

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		u	6 ²	ระดับการปฏิบัติงาน	u	6 ²	ระดับการปฏิบัติงาน
	<u>บริการจัดหางาน</u>						
10	จัดหางานให้แก่ นิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	4.2857	0.4897	มาก	4.0	0.6	มาก
11	ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างมาคัดเลือก นิสิตนักศึกษาที่บริการจัดหางานของมหาวิทยาลัย	3.8571	0.6938	มาก	3.7	0.41	มาก
12	จัดทำข่าวสารอาชีพบริการแก่นิสิตนักศึกษาที่เป็นสมาชิกของบริการ	3.4286	1.3877	ปานกลาง	3.7	1.61	มาก
13	จัดทำแผนพัฒนาแนะนำมหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่สู่ตลาดแรงงาน	3.4286	1.3877	ปานกลาง	3.4	1.44	ปานกลาง
14	จัดงานวันนักพบแรงงานย่อย ๆ ภายในสถาบัน	2.5714	1.1020	ปานกลาง	2.7	1.81	ปานกลาง
15	จัดโครงการเสริมทักษะการสมัครงาน การเขียนประวัติ และการสัมภาษณ์ให้แก่ นิสิตนักศึกษา	3.5714	1.1020	มาก	3.7	1.048	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	บริการและแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยของเอกชน					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	σ^2	ระดับการปฏิบัติงาน	M	σ^2	ระดับการปฏิบัติงาน
16	จัดส่งนิสิตนักศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการฝึกงาน ไปฝึกงานที่บริษัทและสถานประกอบการต่าง ๆ	3.8571	0.4081	มาก	4.6	0.44	มากที่สุด
17	ติดตามผลการทำงานของนิสิตนักศึกษา ที่มาใช้บริการ	3.5714	0.2448	มาก	3.8	0.76	มาก
<u>บริการห้องสมุดอาชีพ</u>							
18	รวบรวมข้อสนเทศและสื่อเกี่ยวกับอาชีพ เช่น เอกสารอาชีพ แผ่นอาชีพ เทปอาชีพ สิ่งพิมพ์ และวารสารที่เกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้น	3.4286	1.1020	ปานกลาง	2.9	0.89	ปานกลาง
19	จัดทำทะเบียนหนังสือข้อสนเทศทางอาชีพและสื่อต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่สะดวกแก่การค้นคว้าของนิสิตนักศึกษา	3.0	0.8571	ปานกลาง	2.5	1.05	ปานกลาง

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น					
		ผู้บริหารกิจการนิสิต			นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๘	๘	ระดับการปฏิบัติงาน		๒	ระดับการปฏิบัติงาน
20	รวบรวมสาระเกี่ยวกับอาชีพที่น่าสนใจ จัดทำเป็นจุดสารอาชีพบริการให้เปล่าแก่นิสิตนักศึกษา	2.7143	1.0612	ปานกลาง	2.6	1.84	ปานกลาง
21	จัดบอร์ดแนะแนวอาชีพ ติดตั้งบริเวณห้องสมุดอาชีพของมหาวิทยาลัย	3.2857	0.7755	ปานกลาง	2.4	1.64	น้อย

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความพึงเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
 นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย
 ห้างของรัฐ และเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และในต่างจังหวัด ด้านการวางแผนงาน
 แนะแนวอาชีพ ด้านค่าเงินการตามแผน ด้านการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ จำแนกเป็น
 รายข้อ

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		u	s ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	u	s ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1	<u>การวางแผนงานแนะแนว อาชีพ</u> ผู้บริหารและนักแนะแนวได้ วางแผนงานแนะแนวอาชีพ ร่วมกันในด้านการกำหนด วัตถุประสงค์และขอบเขต การปฏิบัติงาน	3.109	1.195	ปานกลาง	3.095	0.657	ปานกลาง
2	ผู้บริหารสนับสนุนนักแนะแนว ให้มีการสำรวจความต้องการ ของนิสิตนักศึกษาเพื่อนำ ข้อมูลมากำหนดนโยบาย และแผนงานแนะแนวอาชีพ	3.156	1.151	ปานกลาง	3.428	1.292	ปานกลาง

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๑ ^๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน	๙	๑ ^๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักแนะแนว ศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน มหาวิทยาลัยก่อนการวางแผน งานแนะแนวอาชีพ	2.862	1.216	ปานกลาง	3.142	0.884	ปานกลาง
4	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบบุคลากร เป็น ลายลักษณ์อักษรในการ ดำเนินงานในบริการต่าง ๆ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา บริการทดสอบ บริการจัด หางาน บริการห้องสมุดอาชีพ	2.980	1.509	ปานกลาง	3.285	1.061	ปานกลาง
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวจัดทำปฏิทิน การปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ตลอดปีการศึกษาไว้ล่วงหน้า	3.431	1.186	ปานกลาง	3.857	0.598	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน และแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร			มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด		
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		11	2	ระดับกา ปฏิบัติงาน	11	2	ระดับกา ปฏิบัติงาน
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวจัดทำงบประมาณ งานแนะแนวอาชีพไว้ ล่วงหน้า	3.254	1.327	ปานกลาง	4.142	0.503	มาก
7	ผู้บริหารจัดให้มีการวางแผน เกี่ยวกับการขออัตราค่าจ้าง โดยใช้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นเกณฑ์เสนอขอมหาวิทยาลัย	2.725	1.218	ปานกลาง	2.952	1.283	ปานกลาง
8	ผู้บริหารได้นำผลการปฏิบัติ งานแนะแนวอาชีพในครั้ง ที่ผ่านมาทบทวนเพื่อพิจารณา การวางแผนงานครั้งใหม่	2.686	1.195	ปานกลาง	3.238	0.848	ปานกลาง
<u>การดำเนินการตามแผน</u>							
9	ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ บุคลากร แสดงความคิดเห็น						

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจกรรมนันทและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจกรรมนันทและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		u	s ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	u	s ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
	เพื่อประกอบการตัดสินใจ สั่งการ เกี่ยวกับการปฏิบัติ งานแนะแนวอาชีพ	3.627	0.821	มาก	3.571	0.816	มาก
10	ผู้บริหารสั่งการ เป็นไปใน ลักษณะชี้แนะทางการปฏิบัติ เพื่อให้ให้นักแนะแนวมีความ เข้าใจมากขึ้น	2.941	1.114	ปานกลาง	3.047	0.807	ปานกลาง
11	ผู้บริหารมอบหมายและ กระจายงานให้นักแนะแนว ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ ได้อย่างเหมาะสม	3.156	0.995	ปานกลาง	3.190	1.011	ปานกลาง
12	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลา เสร็จสิ้นในภารกิจที่ มอบหมายให้นักแนะแนว ปฏิบัติอย่างกระฉับกระชวย	2.705	0.991	ปานกลาง	2.904	0.562	ปานกลาง

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	การควบคุมการบริหารงาน และแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร			มหาวิทยาลัยไปต่างจังหวัด		
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๑	๒	ระดับกา ปฏิบัติงาน	๑	๒	ระดับกา ปฏิบัติงาน
13	ผู้บริหารดูแลให้การ ประสานงานและแนวอาชีพ กับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายคลัง ฝ่ายพัสดุ ฝ่าย อาคารสถานที่ ฝ่ายโสต ฝ่ายวิชาการและอื่น ๆ เป็นต้น	2.862	0.785	ปานกลาง	3.095	0.562	ปานกลาง
14	ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ นักแนะแนวได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานและแนวอาชีพ	2.960	1.057	ปานกลาง	3.0	1.523	ปานกลาง
15	ผู้บริหารยังขาดการ ประสานงานกับนักแนะ แนวการปฏิบัติงานตาม โครงการและแนวอาชีพ	2.980	0.725	ปานกลาง	2.809	0.725	ปานกลาง

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร			มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด		
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		u	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	u	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
16	ผู้บริหารสร้างขวัญและ กำลังใจแก่นักแนะแนว โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การพูดคุยกับนักแนะแนว การส่งเสริมให้นักแนะแนว เข้ารับการฝึกอบรม และ อื่น ๆ	3.176	0.694	ปานกลาง	3.619	1.092	มาก
17	ผู้บริหารติดตามและควบคุม เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แนะแนวอาชีพให้เป็นไป ตามแผน	3.058	0.918	ปานกลาง	3.142	0.503	ปานกลาง
<u>การประเมินผลงาน</u>							
<u>แนะแนวอาชีพ</u>							
18	ผู้บริหารจัดทำแผนการประเมิน ผลงานแนะแนวอาชีพร่วมกัน ในทีมงาน	2.254	1.091	ปานกลาง	2.571	0.816	ปานกลาง

ตาราง 23 (ต่อ)

• ข้อ	กระบวนการบริหารงาน และแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		u	๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน	u	๒	ระดับการ ปฏิบัติงาน
19	ผู้บริหารให้มีการประชุม คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหางาน แนะแนวอาชีพที่เกิดขึ้น	2.333	1.202	ปานกลาง	2.476	0.630	ปานกลาง
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวทำวิจัยเกี่ยวกับ งานแนะแนวอาชีพเพื่อนำ มาใช้ในการปรับปรุงและ พัฒนางานแนะแนวอาชีพใน สถานของตน	3.039	1.449	ปานกลาง	2.904	1.705	ปานกลาง
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักแนะแนวนำเสนอข้อมูล การประเมินผลในลักษณะ เชิงสถิติเพื่อแสดงพัฒนาการ งานแนะแนวอาชีพ	2.980	1.313	ปานกลาง	2.904	1.419	ปานกลาง

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารงาน แนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการ ตรวจสอบและติดตามผล การใช้งบประมาณประจำปี	2.921	1.248	ปานกลาง	3.285	0.870	ปานกลาง
23	ผู้บริหารสนใจตรวจสอบ ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการ การบริหารเพื่อแก้ไขและ พัฒนากระบวนการบริหาร งานแนะแนวอาชีพ	2.941	1.231	ปานกลาง	2.904	0.752	ปานกลาง
24	ผู้บริหารให้นักแนะแนวทำ รายงานการประเมินผล โครงการแนะแนวอาชีพ ทุกโครงการ เมื่อสิ้นสุด โครงการ	2.882	1.241	ปานกลาง	3.380	0.807	ปานกลาง

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจของผู้บริหารกิจการนิสิตและ
 นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการแนะอาชีพในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐ
 และเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด ค่าบริการให้คำปรึกษาคณะอาชีพ
 บริการทดสอบ บริการจัดหางาน บริการห้องสมุดอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	บริการแนะอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร			มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด		
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	σ^2	ระดับกาช ปฏิบัติงาน	M	σ^2	ระดับกาช ปฏิบัติงาน
	<u>บริการให้คำปรึกษาคณะอาชีพ</u>						
1	จัดโครงการให้คำปรึกษา คณะอาชีพเป็นกลุ่มให้แก่ นิสิตที่มีปัญหาคณะอาชีพ คล้ายคลึงกัน	2.476	0.915	ปานกลาง	2.523	1.297	ปานกลาง
2	ให้คำปรึกษาในการวางแผน เลือกอาชีพแก่นิสิตนักศึกษา เป็นรายบุคคล	3.058	0.996	ปานกลาง	3.190	0.916	ปานกลาง
3	จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้ข้อมูลอาชีพ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จ การศึกษา	3.176	1.008	ปานกลาง	3.047	1.092	ปานกลาง

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		μ	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน	μ	σ^2	ระดับการ ปฏิบัติงาน
4	จัดโครงการพัฒนา เพื่อ ให้นิสิตนักศึกษา รับข้อมูล ด้านอาชีพจากผู้ที่โดยตรง	2.156	0.798	ปานกลาง	2.285	1.061	ปานกลาง
5	รวบรวมปัญหาด้านอาชีพของ นิสิตนักศึกษาที่มาใช้บริการ เพื่อจัดทำสถิติเกี่ยวกับการ มาใช้บริการให้คำปรึกษา แก้ไขให้เป็นหลักฐาน	2.666	1.281	ปานกลาง	2.571	0.435	ปานกลาง
	<u>บริการทดสอบ</u>						
6	จัดทำแบบทดสอบและแบบ สำรวจเกี่ยวกับอาชีพไว้ บริการนิสิตนักศึกษาที่มาใช้ บริการทดสอบ	2.725	0.944	ปานกลาง	2.523	0.725	ปานกลาง
7	ให้บริการทดสอบทางอาชีพ แก่นิสิตนักศึกษา เช่น การ						

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		๙	๑ ²	ระดับกา ปฏิบัติงาน	๙	๑ ²	ระดับกา ปฏิบัติงาน
8	ทดสอบความสนใจในอาชีพ การทดสอบความถนัด การทดสอบค่านิยมในอาชีพ และอื่น ๆ	2.607	1.022	ปานกลาง	2.190	0.535	ปานกลาง
	จัดโครงการพัฒนาตนเองใน เชิงปฏิบัติการแก่นิสิตนักศึกษา ที่ทดสอบพบว่ามีความ บุคลิกภาพ หรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบ อาชีพในอนาคต	2.450	1.149	ปานกลาง	2.428	1.197	ปานกลาง
9	รวบรวมผลการทดสอบของ นิสิตนักศึกษา เพื่อจัดทำ สถิติเกี่ยวกับการมาใช้ บริการของนิสิตนักศึกษา แก้ไขให้เป็นหลักฐาน	2.431	1.147	ปานกลาง	2.285	0.965	ปานกลาง

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
	<u>บริการจัดหางาน</u>						
10	จัดหางานให้แก่ นักศึกษาสำเร็จการศึกษา	3.784	1.149	มาก	3.333	1.174	ปานกลาง
11	ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง มาคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่ บริการจัดหางานของ มหาวิทยาลัย	3.607	1.297	มาก	3.047	0.712	ปานกลาง
12	จัดทำข่าวสารอาชีพบริการ แก่นิสิตนักศึกษาที่เป็นสมาชิก ของบริการ	3.843	1.387	มาก	3.333	1.746	ปานกลาง
13	จัดทำแผนขบแนะนำ มหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่ สู่ตลาดแรงงาน	3.333	1.437	ปานกลาง	3.142	1.170	ปานกลาง
14	จัดงานวันนักขบแรงงาน ย่อย ๆ ภายในสถาบัน	2.333	1.045	ปานกลาง	2.047	0.902	ปานกลาง

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
15	จัดโครงการเสริมทักษะ การสมัครงาน การเขียน ประวัติและการสัมภาษณ์ ให้แก่ นิสิตนักศึกษา	3.450	1.267	ปานกลาง	3.142	0.884	ปานกลาง
16	จัดส่งนิสิตนักศึกษาที่ประสงค์ จะขอรับการฝึกงาน ไป ฝึกงานที่บริษัทและสถาน ประกอบการต่าง ๆ	3.294	1.423	ปานกลาง	2.571	1.387	ปานกลาง
17	ติดตามผลการทำงานของ นิสิตนักศึกษา ที่มาใช้บริการ	3.058	1.231	ปานกลาง	2.714	0.394	ปานกลาง
<u>บริการห้องสมุดอาชีพ</u>							
18	รวบรวมข้อสนเทศและสื่อ เกี่ยวกับอาชีพ เช่น เอกสารอาชีพ แผ่นอาชีพ เทปอาชีพ สิ่งพิมพ์ และ						

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด					
		ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ			ผู้บริหารกิจการนิสิตและ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ		
		M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน	M	G ²	ระดับการ ปฏิบัติงาน
	วารสารที่เกี่ยวข้องอาชีพ เป็นต้น	3.215	0.835	ปานกลาง	3.571	0.721	มาก
19	จัดทำทะเบียนหนังสือ ขอสนทนาทางอาชีพและ สื่อต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่ สะดวกแก่การค้นคว้าของ นิสิตนักศึกษา	2.784	1.032	ปานกลาง	2.857	1.265	ปานกลาง
20	รวบรวมสาระเกี่ยวกับอาชีพ ที่น่าสนใจ จัดทำเป็นจุลสาร อาชีพบริการให้เปล่าแก่นิสิต นักศึกษา	2.607	1.140	ปานกลาง	2.904	1.133	ปานกลาง
21	จัดบอร์ดแนะแนวอาชีพ ติดตั้ง บริเวณห้องสมุดอาชีพของ มหาวิทยาลัย	2.392	1.218	ปานกลาง	2.428	1.482	ปานกลาง

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย.

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้วัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการขอแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาข้อมูลของท่านให้ไว้เป็นความลับ โดยจะไม่กระทำการเปิดเผยการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน และจะนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม จึงขอให้ท่านโปรดตอบตามความเป็นจริง

2. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสอบถามชนิดปลายเปิด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือการวางแผนงานแนะแนวอาชีพ การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพ แบ่งออกเป็น 4 บริการ คือบริการให้คำปรึกษาค้นอาชีพ บริการทดสอบ บริการจัดหางาน และบริการห้องสมุดอาชีพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยและปัญหาอุปสรรคที่ส่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

3. วิธีการตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบในปัจจุบัน
 - () รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต (นักศึกษา)
 - () รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 - () ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองกิจการนิสิต (นักศึกษา)
 - () นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
 - () ตำแหน่งอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ
2. มหาวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
 - () จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - () มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 - () มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 - () มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 - () มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 - () มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 - () มหาวิทยาลัยบูรพา
 - () มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 - () มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 - () มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - () มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - () มหาวิทยาลัยมหิดล

- () มหาวิทยาลัยศิลปากร
- () มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
- () มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- () มหาวิทยาลัยพายัพ
- () มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3. จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่ง ตามที่ระบุในข้อ 1

- | | | |
|---------------------|--------------|--------------|
| () ทำกว่า 1 ปี | () 1 - 2 ปี | () 2 - 3 ปี |
| () 3 - 4 ปี | () 4 - 5 ปี | () 5 - 6 ปี |
| () เกิน 6 ปีขึ้นไป | | |

ตอนที่ 2

กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความที่จะขอให้ท่านพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลงาน

โปรดทบทวนแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานซึ่งอยู่ทางขวามือของข้อหนึ่งๆ เพียงข้อเดียวให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพแต่ละระดับ มีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวน้อย
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายถึง	ไม่เคยปฏิบัติเลยในเรื่องดังกล่าว

ตัวอย่าง

ข้อที่	กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
๐	ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพได้วางแผนงานแนะแนวอาชีพร่วมกัน					

จากข้อ (๐) ผู้ตอบพิจารณาเห็นว่า ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
ได้วางแผนงานแนะแนวอาชีพร่วมกัน อยู่ในระดับมาก จึงใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
"มาก"

ต่อไปนี้เป็นข้อความที่ผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพปฏิบัติงาน
ในกระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ โปรดพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านว่าได้ปฏิบัติงาน
ในเรื่องดังกล่าวระดับใด

ผู้บริหารในที่นี้ หมายถึง รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต หัวหน้าสำนักงานกิจการนิสิต
นักแนะแนวในที่นี้ หมายถึง นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ที่ปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ

ข้อที่	กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
1	<u>การวางแผนงานแนะแนวอาชีพ</u> ผู้บริหารและนักแนะแนวได้วางแผนงานแนะแนวอาชีพ ร่วมกันในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขต การปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสนับสนุนนักแนะแนวให้การสำรวจความ ต้องการของนิสิตนักศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนด นโยบายและแผนงานแนะแนวอาชีพ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักแนะแนวศึกษาสภาพแวดล้อม ภายในมหาวิทยาลัยก่อนการวางแผนงาน แนะแนวอาชีพ					

ข้อที่	กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
4	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรในการดำเนินงานในบริการต่าง ๆ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา บริการทดสอบ บริการจัดหางาน บริการห้องสมุดอาชีพ					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักแนะแนวจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพตลอดปีการศึกษาไว้ล่วงหน้า					
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักแนะแนวจัดทำงบประมาณงานแนะแนวอาชีพไว้ล่วงหน้า					
7	ผู้บริหารจัดให้มีการวางแผนเกี่ยวกับการขออัตรากำลังโดยใบปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นเกณฑ์เสนอขอมหาวิทยาลัย					
8	ผู้บริหารให้นำผลการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพในครึ่งปีมาพบหน้าเพื่อพิจารณาการวางแผนงานครึ่งใหม่					
<u>การดำเนินการตามแผน</u>						
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ					

ข้อที่	กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
10	ผู้บริหารสั่งการเป็นไปในลักษณะชี้แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจมากขึ้น					
11	ผู้บริหารมอบหมายและกระจายงานให้พนักงานปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพได้อย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติอย่างจริงจัง					
13	ผู้บริหารดูแลให้มีการประสานงานแนะแนวกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายคลัง ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายโสตฯ ฝ่ายวิชาการ และอื่น ๆ เป็นต้น					
14	ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพ					
15	ผู้บริหารยังขาดการประสานงานกับพนักงานระหว่างการทำงานตามโครงการแนะแนวอาชีพ					
16	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การพูดคุยกับพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และอื่น ๆ					
17	ผู้บริหารติดตามและควบคุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพให้เป็นไปตามแผน					

ข้อที่	กระบวนการบริหารงานแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
	<u>การประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ</u>					
18	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลงานแนะแนวอาชีพ รวมกันในที่ทำงาน					
19	ผู้บริหารให้มีการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหางานแนะแนวอาชีพที่เกิดขึ้น					
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักแนะแนวท้าวใจเกี่ยวกับ งานแนะแนวอาชีพเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางานแนะแนวอาชีพในสถานของตน					
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักแนะแนวนำเสนอข้อมูล การประเมินผลในลักษณะเชิงสถิติเพื่อแสดง พัฒนาการงานแนะแนวอาชีพ					
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการตรวจสอบและติดตามผล การใช้งบประมาณประจำปี					
23	ผู้บริหารสนใจตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากกระบวนการ การบริหาร เพื่อแก้ไขและพัฒนากระบวนการ บริหารงานแนะแนวอาชีพ					
24	ผู้บริหารให้นักแนะแนวทำรายงานการประเมินผล โครงการแนะแนวอาชีพทุกโครงการเมื่อสิ้นสุด โครงการ					

ตอนที่ 3

บริการแนะแนวอาชีพ

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความที่จะขอให้ท่านพิจารณาเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยบริการให้คำปรึกษาค้นอาชีพ บริการทดสอบ บริการจัดหางาน และบริการห้องสมุดอาชีพ

โปรดดูแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ทางขวามือของข้อของหนึ่งเพียงข้อเดียวให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพแต่ละระดับ มีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ระดับการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

มาก หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวมาก

ปานกลาง หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

น้อย หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวน้อย

ไม่เคยปฏิบัติ หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติงานเลยในเรื่องดังกล่าว

ตัวอย่าง

ข้อที่	บริการแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
๐	จัดบริการให้คำปรึกษาค้นอาชีพเป็นกลุ่มให้แก่บัณฑิตศึกษาที่มีปัญหาด้านอาชีพคล้ายคลึงกัน					

จากข้อ (๐) ผู้ตอบพิจารณาเห็นว่า จัดบริการให้คำปรึกษาคำนวณอาชีพเป็นกลุ่มให้แก่บัณฑิตศึกษาที่มีปัญหาคำนวณอาชีพคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดัมน้อย จึงใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ "น้อย"

ต่อไปนี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับบริการแนะแนวอาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบของนักแนะแนว การศึกษาและอาชีพ โปรดพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านว่า นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพได้ปฏิบัติงานต่อไปนี้ในระดับใด

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
	<u>บริการให้คำปรึกษาคำนวณอาชีพ</u>					
1	จัดโครงการให้คำปรึกษาคำนวณอาชีพเป็นกลุ่มให้แก่บัณฑิตศึกษาที่มีปัญหาคำนวณอาชีพคล้ายคลึงกัน					
2	ให้คำปรึกษาในการวางแผนเลือกอาชีพแก่นิสิตนักศึกษาเป็นรายบุคคล					
3	จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้ข้อมูลอาชีพ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษา					
4	จัดโครงการพัฒนางาน เพื่อให้บัณฑิตศึกษารับข้อมูลคํานวณอาชีพจากศูนย์โดยตรง					
5	รวบรวมปัญหาคำนวณอาชีพของนิสิตนักศึกษาที่มาใช้บริการเพื่อจัดทำสถิติเกี่ยวกับการมารับบริการให้คำปรึกษาแก้ไขให้เป็นหลักฐาน					

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
	กิจกรรมอื่น ๆ นอกจากการให้บริการดังกล่าว (โปรดระบุ)					
						
						
	<u>บริการทดสอบ</u>					
6	จัดหาแบบทดสอบและแบบสำรวจเกี่ยวกับอาชีพไว้บริการนิสิตนักศึกษาที่มารับบริการทดสอบ					
7	ให้บริการทดสอบทางอาชีพแก่นิสิตนักศึกษา เช่น การทดสอบความสนใจในอาชีพ การทดสอบความถนัด การทดสอบค่านิยมในอาชีพ และอื่น ๆ					
8	จัดโครงการพัฒนาตนเองในเชิงปฏิบัติการแก่นิสิตนักศึกษาที่ทดสอบพบว่ามีความบกพร่อง หรือ มีข้อบกพร่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในอนาคต					
9	รวบรวมผลการทดสอบของนิสิตนักศึกษา เพื่อจัดทำสถิติเกี่ยวกับการมารับบริการของนิสิตนักศึกษา เก็บไว้เป็นหลักฐาน					
	กิจกรรมอื่น ๆ นอกจากการให้บริการดังกล่าว (โปรดระบุ)					

ข้อที่	บริการแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
	<u>บริการจัดหางาน</u>					
10	จัดหางานให้แก่สัณนัถกัศนัศที่สำเร็จการศกัศ					
11	ประศานัศพันัศให้นายจ้งนาคักเลอคนสัณนัถกัศที่ ที่บรการจกัศงานของมหาวิทยาลัย					
12	จกัศหาข่าวสารอาชีพบรการแก่คนสัณนัถกัศที่เป็น สมาชิคของบรการ					
13	จกัศหาแผนพัศแนะน้บมหาวิทยาลัยเพือเผยแพร สู่ตลาดแรงงาน					
14	จกัศงานวันนัศพบแรงงานยอย ๆ ภายในสถานัน					
15	จกัศโครงการเสริมทักษะการสมัครงาน การเชียน ประวัศ และการสมัภาษณ์ ให้แก่คนสัณนัถกัศ					
16	จกัศส่งนัศนัศกัศที่ประสงคจะขอรับการป้งงาน ไปป้งงานที่บรชัศและสถานประกอบการทาง ๆ					
17	ศกัศพณผลการทำงานของนัศนัศกัศที่น้มาใช้ บรการ					
	กัศกรรมนอื่น ๆ นอกจกัศการให้บรการจกัศถาว (ไปรกระบุ)					

ข้อ	บริการแนะแนวอาชีพ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติ
	<u>บริการห้องสมุดอาชีพ</u>					
18	รวบรวมข้อสนเทศและสื่อเกี่ยวกับอาชีพ เช่น เอกสารอาชีพ แผ่นอาชีพ เทปอาชีพ สิ่งพิมพ์ และวารสารที่เกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้น					
19	จัดทำทะเบียนหนังสือข้อสนเทศทางอาชีพและสื่อต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่สะดวกแก่การค้นคว้าของนิสิตนักศึกษา					
20	รวบรวมสาระเกี่ยวกับอาชีพที่น่าสนใจจัดทำเป็นจุลสารอาชีพบริการให้เปล่าแก่นิสิตนักศึกษา					
21	จัดบอร์ดแนะแนวอาชีพ ที่ทั้งบริเวณห้องสมุดอาชีพของมหาวิทยาลัย					
	กิจกรรมอื่น ๆ นอกจากการให้บริการดังกล่าว (โปรดระบุ)					
						

ตอนที่ 4

ปัจจัย ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

สำหรับ

ผู้บริหารกิจการนิสิต

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยและปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของท่าน โปรดตอบข้อความลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็นของท่าน

1. การบริหารงานแนะแนวอาชีพในหน่วยงานของท่าน ท่านคำนึงถึงปัจจัยใดบ้างที่จะมาสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงาน
 - 1.1
 - 1.2
 - 1.3
 - 1.4
 - 1.5
2. การบริหารงานแนะแนวอาชีพในหน่วยงานของท่านประสบปัญหาอุปสรรคใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการไม่สำเร็จในการดำเนินงาน
 - 2.1
 - 2.2
 - 2.3
 - 2.4
 - 2.5

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานและแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของท่าน

3.1

3.2

3.3

3.4

3.5

ตอนที่ 4

ปัจจัย ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพ

สำหรับ

นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยและปัญหาอุปสรรคที่ส่งต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัยของท่าน โปรดตอบข้อความลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็นของท่าน

1. การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพเกี่ยวกับบริการที่ท่านรับผิดชอบ ท่านคิดว่าควรได้รับปัจจัยใดบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จ
 - 1.1
 - 1.2
 - 1.3
 - 1.4
 - 1.5
2. การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพเกี่ยวกับบริการที่ท่านรับผิดชอบ ท่านคิดว่ามีปัญหาอุปสรรคด้านใดบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์
 - 2.1
 - 2.2
 - 2.3
 - 2.4
 - 2.5

3. ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพที่จะเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัยของท่าน

3.1

3.2

3.3

3.4

3.5

วันที่ 25 สิงหาคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการทอแบบสอบถาม

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า น.ส.มัทกานต์ โอฬารรัตนมี ซึ่งปฏิบัติงานด้านงานแนะแนวการศึกษา และอาชีพ สังกัดกองบริการการศึกษา หน่วยงานวิทยาลัย และดำรงเป็นนิสิตปริญญาโท ภาควิชา จิตวิทยาแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาธมิตร ในขณะนี้กำลังทำวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย" ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษาในสังกัดทบวงฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้แบบสอบถามในการทำวิจัยดังกล่าวมีความสมบูรณ์อย่างมีความเชื่อมั่น และโดยที่ท่านเป็นผู้ที่มีส่วนรวมและมีความสำคัญต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถานอุดมศึกษา ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความรณมื่อจากท่านโปรดสละเวลาในการทอแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการทดสอบเครื่องมือฉบับนี้ไปปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้กับประชากรที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอรับรองว่าผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับโดยไม่กระทบกระเทือนต่อนายงานของท่านประการใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ความช่วยเหลือในการทอแบบสอบถามด้วย และใคร่ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มัทกานต์ โอฬารรัตนมี

นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่ 25 สิงหาคม 2531

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทอแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิตนักศึกษา ที่เคารพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า น.ส.มัทกานต์ โอฬารรัตน์ ซึ่งปฏิบัติงานด้านงานแนะแนวการศึกษา และอาชีพ สังกัดกองบริหารการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย และกำลังเป็นนิสิตปริญญาโท ภาควิชา จิตวิทยาแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในขณะนี้กำลังทำวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย" ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้แบบสอบถามในการทำวิจัยดังกล่าวมีความสมบูรณ์อย่างมีความเชื่อมั่น และโคที่ ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมและมีความสำคัญต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ข้าพเจ้า จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดสละเวลาในการทอแบบสอบถาม หวังเพื่อนำสถิติจากการทดสอบเครื่องมือฉบับนี้ไปปรับปรุงให้เหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้กับประชากรที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอรับรองว่าผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับโดยไม่กระหนาบกระเพื่อน ทอหน่วยงานของท่านประการใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ในการทอแบบสอบถาม ด้วย และใคร่ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มัทกานต์ โอฬารรัตน์

นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่ 25 สิงหาคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการทบทวนแบบสอบถาม

เรียน นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ที่เคารพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า น.ส.มัทกานต์ โสภารักษ์มณี ซึ่งปฏิบัติงานด้านงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ สังกัดกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัย และกำลังเป็นนิสิตปริญญาโท ภาควิชาจิตวิทยาแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในการที่กำลังทำวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย" ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้แบบสอบถามในการทำวิจัยดังกล่าวมีความสมบูรณ์อย่างมีความเชื่อมั่น และโดยที่ท่านเป็นผู้มีส่วนรวมและมีความสำคัญต่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดสละเวลาในการทบทวนแบบสอบถาม หวังเพื่อนำผลที่ได้จากการทบทวนเครื่องมือฉบับนี้ไปปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้กับประชากรที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอรับรองว่าผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับโดยไม่กระหนาบกระเทือนต่อหน่วยงานของท่านประการใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ในการทบทวนแบบสอบถามด้วย และใคร่ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มัทกานต์ โสภารักษ์มณี

นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ. 1007/1320

(ครูท)

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กันยายน 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวทัศนีย์ โอฬารรัตนมณี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษา และอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.นงพรพรณ เกิดพิทักษ์ ประธาน

ดร.ธ.วาสนา ประवालพุกกะ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือขอให้ท่าน ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิตนักศึกษา และนักแนะแนว การศึกษาอาชีพตอบแบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 14 - 19 กันยายน 2531 เพื่อเป็นข้อมูลใน การทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวมหกานต์ โอฬารรัตนมณี

ภูมิลำเนา บ้านเลขที่ 66 ถนนเกี๋ยกุล อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประวัติการศึกษา

- 2507 สำเร็จประถมศึกษาปีที่ 7 จากโรงเรียนเซนต์แอนโทนี จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2515 สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่คึกฤทธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2516 สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลายเทียบเท่าโดยการสมัครสอบ
- 2521 สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ค.บ.) จากคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ประวัติการรับราชการ

- 2521 อาจารย์ 1 โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2525 นักวิชาการการศึกษา 4 กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย
- 2528 นักวิชาการการศึกษา 5 กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

รับราชการในตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา 5 งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย