

ความภาคภูมิใจของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ในเขตตรวจราชการที่ 6



นางสาวสมพร เสือช้าง

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE SELF-ESTEEM OF THE ADVISORS IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SCHOOL
IN EDUCATIONAL INSPECTING AREA 6



Miss. Somporn Suachang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of master of science Program in Mental Health

Department of Psychiatry
Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความภาคภูมิใจของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลายในเขตตรวจราชการที่ 6

โดย

นางสาวสมพร เสือช้าง

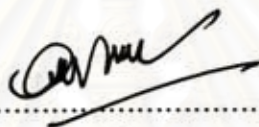
สาขาวิชา

สุขภาพจิต

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์นายแพทย์อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต




..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์นายแพทย์อดิศร ภัทราดุลย์)

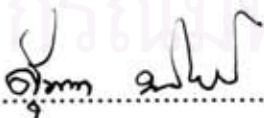
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงรวิวรรณ นีวาดพันธุ์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์นายแพทย์อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง)



..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย)

สมพร เสือช้าง : ความภาคภูมิใจของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 ในเขตตรวจราชการที่ 6 (THE SELF-ESTEEM OF THE ADVISORS IN THE
 SECONDARY EDUCATIONAL SCHOOL IN EDUCATIONAL INSPECTING AREA 6)
 อ.ที่ปรึกษา อ.นพ. อรรถพล ตุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง , 110 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะ
 แนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี
 ความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอน
 ปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์แนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจ
 ราชการที่ 6 จำนวน 4 จังหวัด คือจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัด
 สุพรรณบุรี จำนวน 176 คน การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ได้กลุ่ม
 ตัวอย่าง 107 คน โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 107 ชุด ได้รับกลับคืน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.05
 แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าไม่สมบูรณ์ 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ครบสมบูรณ์คิดเป็นร้อย
 ละ 84.11 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมครูแนะแนวมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับ
 มาก โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน 2) ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อระดับ
 ความภาคภูมิใจในตนเอง ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนว อายุ ระดับการศึกษา
 ระดับเงินเดือน ประสบการณ์สอน และ ประเภทการจ้าง โดยปัจจัยในด้านการเรียนวิชาแนะแนว
 รวมทั้งการผ่านการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวไม่มีผลกระทบต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครู
 แนะแนว

ภาควิชา	จิตเวชศาสตร์	ลายมือชื่อนิติศ.....
สาขาวิชา	สุขภาพจิต	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....
ปีการศึกษา	2551	

##4974788030: MAJOR MENTAL HEALTH

KEY WORD ; SELF-ESTEEM , SECONDARY SCHOOL , ADVISOR

SOMPORN SUACHANG : THE SELF-ESTEEM OF THE ADVISORS IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SCHOOL IN EDUCATIONAL INSPECTING AREA 6. THESIS ADVISOR:..ATTAPOL SUKHONTAPIROM NA PATTALUNG,M.D.
110 pages.

The purposes of this study were: 1) To study the level about Self-Esteem of the advisors in the secondary School in the Educational Area 6. 2) To study the factors related to self-Esteem of the advisors in the Secondary School in Educational Area 6.

The population of this study is about the advisors in the Secondary School in Educational Area 6, surveyed four provinces are Kanchanaburi, Nakornpathom, Ratchaburi and Supanburi. A number of populations are 176 people. These samples were selected by using multi - stage sampling method. The subjects were 107 people, received 91 from 107 of all questionnaires. The percentage was 85.5. One of them was incomplete. The percentage was 84.1. The rest of the complete ones have been analyzed from the collected data.

The result indicated that 1) The level of Self-Esteem of the advisors in the secondary educational school in Educational Inspecting Area 6 is high in every side. 2) The factors related to Self-Esteem of the advisors in the secondary educational school in Educational Inspecting Area 6 were, general knowledge of guidance, Age, Grade of education, the rate of the salary, working experience and the type of employment. The factors, not related to the Self-Esteem level of the advisors in the secondary educational school in Educational Inspecting Area 6 were to learn about guidance knowledge and to attend the seminar.

Department Psychiatry

Field of student Mental Health

Academic year 2008

Student's Signature

Advisor's Signature

.....
.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและเอื้อเฟื้อของบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอกล่าวนามเพื่อระลึกถึงพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ อาจารย์นายแพทย์อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทั้งในและนอกเวลาราชการ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นและมีความสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงรวิวรรณ นิเวศพันธ์ ผู้ให้เกียรติมาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ ให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์และมีคุณค่ายิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ คุณวิภา บุญแสง ผู้เรียบเรียงแบบสอบถามความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวเป็นภาษาไทย จากแนวคิดของ Coopersmith , Makay and Gaw

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำตลอดการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และ ครูแนะแนวในเขตตรวจราชการที่ 6 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ พนักงาน อาจารย์ โรงเรียนรัชดาวิทยาทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและแบ่งเบาภาระงานของผู้ทำวิจัยตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบัณฑิต เสือช่าง และคุณแม่อำไพ เสือช่าง ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้ทำวิจัยตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงลงด้วยดี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย.....	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเอง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเอง.....	8
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเอง.....	11
ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเอง.....	14
วิธีเสริมสร้างความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเอง.....	16
เอกสารเกี่ยวกับการแนะแนวและครูแนะแนว.....	22
ความหมายของกิจกรรมแนะแนว.....	22
ความหมายและคุณลักษณะของครูแนะแนว.....	23
บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว.....	26
การจัดบริการแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา.....	30
งานวิจัยในประเทศ.....	36
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	37

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
เสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	46
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	84
การอภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	91
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	92
รายการอ้างอิง.....	93
ภาคผนวก.....	99
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	110

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	47
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6.....	51
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6	53
4	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวของตนเองกับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6.....	55
5	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามเพศ.....	56
6	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามอายุ.....	57
6.1	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวมจำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	59
6.2	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการยอมรับนับถือตนเองจำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	59
6.3	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	60
6.4	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดีจำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	60

ตาราง

หน้า

6.5	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมี ความสามารถ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	61
6.6	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	61
7	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา ตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามสุขภาพ.....	62
8	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
8.1	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวม จำแนกตามระดับ การศึกษาเป็นรายคู่.....	64
8.2	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองจำแนก ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	65
8.3	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดีจำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	65
8.4	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีความสามารถ จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	66
8.5	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	66
9	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาวิชาแนะแนว	67

ตาราง	หน้า
9.1 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรี.....	67
9.2 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือเรียนเป็นวิชาเลือกในระดับปริญญาตรี	68
9.3 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น.....	69
9.4 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว.....	70
9.5 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า.....	71
10. การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ.....	72
10.1 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่	74
10.2 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการยอมรับนับถือตนเอง จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่.....	74
10.3 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่.....	75
10.4 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่.....	76

ตาราง

หน้า

10.5	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดี จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่.....	76
10.6	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมี ความสามารถ จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่	77
11	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน	77
11.1	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่	79
11.2	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการยอมรับนับถือตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่.....	79
11.3	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่.....	80
11.4	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่.....	80
11.5	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีความสามารถ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่	81
11.6	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับจาก บุคคลอื่น จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่.....	81
12	การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยม ศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามประเภทการจ้าง.....	82

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย นำมาซึ่งความสะดวกสบาย การเชื่อมต่อทางข้อมูลข่าวสารที่ไร้ขีดจำกัด อันส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเท่าทันนานาอารยะประเทศนั้น ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ อันถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด ดังที่ สมนึก บำรุง [1] ให้แนวคิดไว้ว่า สิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศนั้น คือการพัฒนาบุคคล เพราะเหตุที่บุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา สร้างสรรค์ คิดค้น และเสริมสร้างสันติสุข ความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน แก่สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเครื่องมือที่ดีที่สุดในการพัฒนาบุคคลก็คือการศึกษานั้นเอง การศึกษาจึงถือเป็นหัวใจของการพัฒนา เป็นสิ่งที่หล่อหลอมทำให้คนสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ส่งผลให้ประเทศชาติเกิดการพัฒนาที่มั่นคง และยั่งยืน

การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาที่มีอาจแยกออกจากกันได้ เพราะมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาตัวบุคคลทั้งในด้าน ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประหยัด ทองมาก [2] ที่ว่า งานสอนและงานแนะแนวมีจุดหมายปลายทางร่วมกันคือการพัฒนาเด็กให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน มีบุคลิกภาพดี ปรับตัวดี มีการศึกษาดี มีความสุขในฐานะเป็นเอกกัตบุคคล และสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมีครูทำหน้าที่สอนเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามดังกล่าวให้กับเด็ก การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคคลรู้จัก และเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง รู้จักปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้สามารถคิด ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เจริญหน้า และแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ คมเพชร นัตรสกุลกุล [3] ได้กล่าวไว้ว่า การแนะแนว คือ การช่วยเหลือบุคคล ให้สามารถช่วยตนเองได้

การจัดบริการแนะแนว มีหลักการที่สอดคล้องกับหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผู้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และสนองตอบต่อความต้องการของนักเรียนในด้านต่างๆ การแนะแนวจึงประกอบด้วย บริการ 5 บริการ ได้แก่ บริการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล , บริการสนเทศ, บริการให้คำปรึกษา, บริการจัดวางตัวบุคคลและบริการติดตามผล โดยยึดปรัชญาการแนะแนวเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ หลักความแตกต่างระหว่างบุคคล ,บุคคลทุกคนต้องการการยอมรับ , มนุษย์ทุกคนเป็นผู้ที่มีศักยภาพ พัฒนาได้ บริการแนะแนวมีขอบเขตการ

จัดบริการ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา การอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม เพื่อให้เด็กสามารถช่วยเหลือพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข มีทักษะในการจัดการกับชีวิต การเรียน การงาน อาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในสังคมของตนเองได้ จากแนวคิดข้างต้นนั้น ผู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการแนะแนวก็คือ ครูแนะแนว เพราะครูแนะแนวเป็นบุคคลกรที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถศึกษาเล่าเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแนะแนวที่จะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะความสามารถในวิชาชีพอย่างเพียงพอ มีประสบการณ์ และเจตนาที่ดีต่อวิชาชีพของตน ซึ่ง วัชร ทรัพย์มี [4] ได้ประมวลบทบาทของครูแนะแนวไว้ว่าจะต้องจัดบริการแนะแนวให้กับนักเรียน 5 บริการ คือ ประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียน ประสานงานกับครู และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ประสานงานกับผู้ปกครอง ประสานงานกับสถาบันและชุมชน การประเมินผลงานการแนะแนวและการวิจัย ตลอดจนเผยแพร่กิจกรรมงานแนะแนว จะเห็นได้ว่า นอกจากอาจารย์แนะแนวจะมีบทบาทหน้าที่ต่อนักเรียนแล้ว ยังมีอิทธิพลต่อผู้ปกครอง ครู โรงเรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก คูเปอร์สมิธ [5] จำแนกคุณลักษณะพื้นฐาน ของความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้โดยย่อ 4 ประการ คือ ความสำคัญ (Significance) ความสามารถ (Competence) คุณความดี (Virtue) พลังอำนาจ (Power) ซึ่งความสำเร็จของนักเรียน จะสะท้อนและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพของการเป็นครูแนะแนว ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพและในตนเองที่เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการต่อสู้และเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ดังที่ Hill & Smith [5] ว่า ครูแนะแนวควรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพแนะแนวของตน เพราะความภาคภูมิใจ จะเป็นแรงผลักดันที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง เปิดเผยมีการแสดงออกทางความคิดที่ดีและถูกต้อง ลักษณะดังกล่าวเอื้อต่อการทำงานในหน่วยงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสุข ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและคุณภาพยิ่งขึ้น ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองนี้จึงถือเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่บุคคลควรให้ความสำคัญเนื่องจากมีผลต่อบุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคม กระบวนการทางความคิด ความปรารถนา การตั้งเป้าหมาย รูปแบบความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการรับรู้โลกภายนอก [6] ดังจะเห็นว่าบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงนั้น จะมีความสัมพันธ์กับการรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ มีความสามารถ มีความกระตือรือร้นที่จะไปถึงเป้าหมายชีวิตของตน [7] ในขณะที่บุคคลที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเอง รู้สึกว่าคุณค่าไม่มีค่า และมีแนวโน้มจะเป็นโรคซึมเศร้า [6]

จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา อังคณา เทศพิศ [8] ได้ออกแบบสอบถามปลายเปิด สัมภาษณ์ครูแนะแนว จำนวน 50 คน พบว่า ครูแนะแนว ร้อยละ 56 ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพแนะแนว ซึ่งพิจารณาจากภาระหน้าที่ของครูแนะแนวที่มีความสำคัญดังกล่าว การที่ครูแนะแนวขาดความภาคภูมิใจในตนเองเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานตามมา อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อ

สุขภาพจิตของครูแนะแนว ก่อให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนไม่เห็นคุณค่าในงาน นอกจากนี้บุคคลที่มีระดับความเห็นคุณค่าในตนเอง หรือมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำนี้ จะเป็นคนที่มีบุคลิกภาพและสุขภาพจิตที่เป็นไปในทางลบ การที่บุคคลมีสุขภาพจิตไม่ปกติย่อมเกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ไม่ปกติก็จะขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานจะมีโอกาสเกิดข้อผิดพลาดได้มาก การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะน้อย ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพชีวิตและสุขภาพร่างกาย ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง หรือการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสำรวจระดับความภาคภูมิใจของครูแนะแนวซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้ครูแนะแนวเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2550 ในเขตตรวจราชการที่ 6 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และ สุพรรณบุรี จำนวน 116 โรงเรียน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ
 - 1.1 ประชากรเป้าหมาย คือ ครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 4 จังหวัด คือจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 176 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ปีการศึกษา 2550 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) จำนวนตัวอย่าง 107 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สุขภาพ, ระดับการศึกษา, การศึกษาวิชาเฉพาะ, เงินเดือนที่ได้รับ, ประสบการณ์ในการสอนและ ประเภทการจ้าง

2.1.2 การประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว ประกอบด้วย ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล, ด้านการบริการสนเทศ, ด้านการบริการให้คำปรึกษา, ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคลและด้านการบริการติดตามผลและประเมินผล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ครูแนะแนวมีต่อตนเอง เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีอำนาจ มีความสำคัญ มีคุณความดี และมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 6 อันประกอบด้วยโรงเรียนใน 4 จังหวัด คือจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี ที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2550

3. ครูแนะแนว หมายถึง ครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบในฝ่ายแนะแนวของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2550

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับความภาคภูมิใจในตนเองและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวซึ่งจะเป็นแนวทางในการสำรวจปัญหาและเพิ่มความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองให้กับครูแนะแนวอันจะส่งผลให้บริการแนะแนวเป็นบริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีให้กับครูแนะแนว

3. สามารถนำการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครูแนะแนวในเขตตรวจราชการอื่น

ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้รวบรวมไว้เป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวกับความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem)

- ความหมายของความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง
- ปัจจัยในการส่งเสริมให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง
- ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง
- วิธีการเสริมสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง

2. เอกสารเกี่ยวกับการแนะแนวและครูแนะแนว

- ความหมายของกิจกรรมแนะแนว
- ความหมายและคุณลักษณะของครูแนะแนว
- บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว
- หลักการแนะแนว
- การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. งานวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

- งานวิจัยในประเทศ
- งานวิจัยในต่างประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem)

ความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

ความหมายของ “ Self-esteem หรือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง” ตามที่มีผู้ศึกษาไว้ มีหลายบุคคลกล่าวไว้ดังนี้

Coopersmith [9] กล่าวว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึงการพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนแสดงทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีคุณค่าในตนซึ่งเป็นประสบการณ์ส่วนตัวที่แต่ละคนถ่ายทอดสู่คนอื่น โดยแสดงออกทางคำพูดและพฤติกรรมอื่นๆ

Maslow [10] ให้ความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ นอกจากนี้ยังกล่าวว่าบุคคลทุกคนต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ซึ่งแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกนับถือตนเอง (Self Respect) และความรู้สึกมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การมองเห็นคุณค่าในตนเองว่าเป็นคนเข้มแข็ง มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ในสิ่งที่ตนกระทำ มีความชื่นชม ชื่นชอบตนเอง มีความเชื่อมั่นสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีความเป็นอิสระ

2. ความรู้สึกเห็นคุณค่าที่คนอื่นมีต่อตน (Esteem from Others) คือความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่น เห็นว่าตนเองเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีลักษณะเด่น เป็นที่ยอมรับ ได้รับความสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่ยกย่องชื่นชมของผู้อื่น

Bandura [11] กล่าวถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นพื้นฐานของการประเมินตนเอง ที่มาจากความสามารถในการตัดสินคุณค่าของตนเองทั้งทางบวกและทางลบ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความภูมิใจในตนเอง

Branden [12] กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและการมีความนับถือตนเอง ที่เกิดจากความเชื่อมั่นในควมมีคุณค่าของตนเอง ความมั่นใจในความสามารถของตนที่กระทำสิ่งใดให้สำเร็จได้ตามความพอใจ

Bruno [13] ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นความคิดความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งอาจเป็นทั้งความรู้สึกที่ไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นประเมินค่าตนเองไปในทิศทางใดกับอุดมคติของตน การที่บุคคลมีความคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นบุคคลที่ตรงตามอุดมคติแล้วย่อมมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงด้วยเช่นกัน

Hielle and Ziegler [14] ได้ให้ความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นความนิยมชมชอบในความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง

Polito [15] กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าตนเองตามที่ตนคิด ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึก ความเชื่อว่าตนมีความสามารถและมีคุณค่า

Rogers [16] กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ (Fully Functioning Person)

Rosenberg [17] กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นทิศทางทั้งทางด้านบวกและลบที่บุคคลมองตนเองและเป็นการประเมินค่าโดยรวมของคุณค่าและความคู่ควรของตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเองสูงแสดงถึงการมีความเคารพนับถือตนเองสูงไม่ใช่การหลงตนหรือเห็นแก่ตัว การเห็นคุณค่าในตนเอง นี้ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งของ อัตมโนทัศน์ (self-concept) หรือสิ่งที่ Rosenberg ให้ความหมายว่าเป็นภาพรวมของสิ่งที่บุคคล มอง คิด รู้สึก ถึงตนเอง

กาญจนา พงศ์พฤกษ์ [18] ได้สรุปความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีความหมาย และความสำเร็จลุล่วงไป

จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล [19] ให้ความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง จากการประเมินตนเองด้านความสามารถ ความสำคัญ ความมีค่า และการประสบความสำเร็จ โดยแสดงออกมาในรูปของทัศนคติที่มีต่อตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ฉันทนา อัญญลักษณ์ [20] ได้สรุปความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่า หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึก และทัศนคติที่มีต่อตนเอง ในด้านความสามารถ ความสำคัญ และความสำเร็จ

ชาสซี [21] กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าในตนเอง มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือโดยได้รับการสนับสนุนหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพื่อที่จะได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและนับถือตนเอง

นงลักษณ์ บุญไทย [22] ให้ความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นความรู้สึกยอมรับและเคารพนับถือที่บุคคลมีต่อตนเอง ความเชื่อและมั่นใจว่าตนมีความสำคัญ มอง

ตนเองในทางบวก เห็นว่าตนเป็นคนมีค่า และตัดสินความมีค่าในตนเองจากการประเมินตนเองในเรื่องความสามารถและการยอมรับของสังคม นอกจากนี้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลยังแสดงออกทางบุคลิกภาพและสุขภาพจิต โดยที่บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีบุคลิกภาพและสุขภาพจิตในทางบวก ในทางตรงข้าม คนที่มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ก็จะมีบุคลิกภาพและสุขภาพจิตในทางลบ

อุมาพร ตรังคสมบัติ [23] ได้ให้ความหมาย Self-esteem ว่า หมายถึง ความคิดของบุคคลเกี่ยวกับ “ตน” ว่าเป็นคนที่มีคุณค่า มีความหมายและมีประสิทธิภาพเพียงใด ความนับถือตนเองเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมองตนเองและประเมินตนเองว่าเป็นอย่างไร ตามปกติเมื่อคนเรามองตนเองจะมองเห็นสองภาพคือ ภาพในอุดมคติที่เราใฝ่ฝันอยากจะเป็น และภาพตัวเราในความเป็นจริง หากภาพในความเป็นจริงนั้นใกล้เคียงกับภาพในอุดมคติ จะทำให้มีความรู้สึกดีกับตนเองมีความนับถือตนเองสูง แต่หากภาพทั้งสองแตกต่างกันมาก ก็จะทำให้มีความรู้สึกแย่และมีความนับถือตนเองต่ำ

จากความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองเกี่ยวกับ การยอมรับนับถือตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีอำนาจ มีความสำคัญ มีคุณความดี และมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของอัตมโนทัศน์ (Self Concept) เป็นปริมาณคุณค่าที่เราให้กับตนเอง ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้จากผู้อื่นและกลายเป็นสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลอื่นยอมรับเราอย่างไร

Maslow [10] กล่าวถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นความต้องการที่สำคัญและเข้าใจยากที่สุดเพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ มากมาย ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการยอมรับของผู้อื่น โดยดูจากการตอบสนองของคนรอบข้าง เช่น พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง และเพื่อน นอกจากนี้ ยังเกิดจากการประเมินคุณค่าความสามารถ และการประสบความสำเร็จด้วย หากการประเมินเป็นไปในด้านบวก ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน มีความสามารถ แต่ถ้าการประเมินเป็นไปในด้านลบ จะทำให้มีความรู้สึกว่ามีปมด้อย อ่อนแอ

Maslow [24] แบ่งความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง จากการยอมรับของตนเอง คือ ความต้องการมีความเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถเพียงพอในการทำสิ่งต่างๆ ความเชื่อมั่น และมีอิสระ
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง จากการยอมรับของคนอื่น คือ ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง ความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับ ความสนใจ มีความสำคัญ หรือเป็นที่ชื่นชมของคนอื่น

Coopersmith [25] กล่าวถึงสาเหตุของการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองว่ามาจากแหล่งสำคัญซึ่งบุคคลใช้เป็นสิ่งตัดสินความสำเร็จของตนเอง 4 แหล่ง คือ

1. การมีอำนาจ (Power) หมายถึง การที่บุคคลมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่นได้
2. การมีความสำคัญ (Significance) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ได้รับ การใส่ใจ รวมทั้งได้รับความรักใคร่จากบุคคลอื่น
3. การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง การยึดมั่นตามมาตรฐานทางจริยธรรม และศีลธรรมของสังคม
4. การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง การประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่างๆ

วิลเลียม เจมส์ [26] ได้เสนอแนวคิดเรื่องความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองไว้เป็นสูตร ดังนี้

$$\text{การเห็นคุณค่าในตนเอง} = \frac{\text{ความสำเร็จ (Success)}}{\text{ความคาดหวัง (Pretentions)}}$$

ตามสูตร ความสำเร็จ หมายถึง การประสบความสำเร็จที่แท้จริง ตามเป้าหมายของบุคคลความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่เราคาดคิดว่าจะเป็นเช่นนั้น หรือเป้าหมายต่างที่บุคคลตั้งไว้ เพราะฉะนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลคือ อัตราส่วนระหว่างความสำเร็จที่แท้จริงกับความคาดหวังในความสำเร็จของบุคคลนั้น และจากสูตรของเจมส์ ทำให้มองเห็นอย่างชัดเจนว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นเรื่องของอัตวิสัย (Subjective) เพราะเป็นการประเมินส่วนตัวและส่วนบุคคล และจากอัตราส่วนนี้ Bruno [13] ได้นำมาแปลใหม่โดยใช้ศัพท์ทางจิตวิทยาสมัยใหม่ ว่า

$$\text{การเห็นคุณค่าในตนเอง} = \frac{\text{คุณค่าที่บุคคลมีอยู่ (Material goods possessed)}}{\text{คุณค่าที่บุคคลต้องการ (Material goods Need)}}$$

นั่นคือ การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลคือ อัตราส่วนระหว่างคุณค่าที่บุคคลมีอยู่กับคุณค่าที่บุคคลนั้นต้องการและจากการศึกษาของ Maslow [10] ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัย 4 ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่ถูกกระตุ้นจากอวัยวะรับสัมผัส และแรงขับของร่างกาย ซึ่งสิ่ง

เหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย ความพึงพอใจที่ได้รับในด้านนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในด้านที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลว ที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัย หรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or security) ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ต้องการความช่วยเหลือ และต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลอยู่ แม้กระทั่งพ้นวัยเด็กไปแล้ว จนกระทั่งวัยชรา

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love needs and belongingness needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลทุกคนต้องการได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ถ้าบุคคลไม่ได้รับความรักจากผู้อื่นจะทำให้รู้สึกท้อแท้ หดหู่ ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคมและไม่สามารถพัฒนาไปสู่ขั้นต่อไปได้

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง (Self-esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น และเกิดความพึงพอใจแล้ว ผลลัพธ์ขั้นที่ 3 ก็จะลดลง และจะมีความต้องการในขั้นต่อไปมาทดแทน คือ ต้องการได้รับการนับถือ ยกย่อง มีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่อไป

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการลำดับสุดท้าย และเป็นลำดับขั้นสูงสุดของความต้องการเท่าที่มนุษย์พึงแสวงหาได้ ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้รับการตอบสนองเป็นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุจุดสูงสุดของศักยภาพ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในขั้นนี้จะใช้พลังในทางสร้างสรรค์ตนเองอย่างสุดความสามารถ Maslow เชื่อว่า ทุกคนมีสิทธิ์จะบรรลุศักยภาพแห่งตนได้ ถ้าความต้องการในขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว สภาพการณ์นี้เป็นแรงจูงใจที่มีในตัวยุทธ์ตั้งแต่เกิด เป็นสิ่งที่ทุกคนค้นพบได้ด้วยตนเอง มิได้สร้างขึ้นมา

การเห็นคุณค่าในตนเอง หรือความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองนี้อยู่ในขั้นที่ 4 รองลงมา จากความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self Actualization) ซึ่งเป็นขั้นสูงสุด การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการที่ผู้อื่นให้การยอมรับนับถือ โดยดูจากการตอบสนองของพ่อแม่ เพื่อนฝูง บุคคลรุ่นราวคราวเดียวกัน หากบุคคลเกิดความสำเร็จและได้รับการตอบสนองจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น การเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้เกิดความเข้มแข็ง และมีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ แต่หากเกิด

ความล้มเหลว หรือมิได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมทำให้รู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ รู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ในทางจิตวิทยา ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งที่ ดี เพราะช่วยให้สภาวะจิตเข้มแข็ง มีความหวังในอนาคต ส่งผลให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี

ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นพื้นฐานการ มองชีวิตของมนุษย์ ทำให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตในสังคมและพัฒนาตนเองต่อไปได้ บุคคลที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองจะสามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต สามารถยอมรับ สถานการณ์ที่ทำให้ตนเองผิดหวัง หรือท้อแท้ได้ ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง มีความหวัง และความ กล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสุข สามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนาได้ อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองยังเป็นผู้ที่มีพลังในการหลีกเลี่ยง ปัญหารุนแรงในอนาคตได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

ปราชญา กล้าผจญ [27] ได้กล่าวถึงการสร้างความรู้สึกยกย่องนับถือตนเองและ เชื่อมั่นในตนเองในหนังสือ ความเชื่อมั่น (How to create your confidence) ไว้ว่าคุณค่าในตนเองมี พื้นฐานว่าเราสามารถทำสิ่งต่างๆ ในอดีตที่ผ่านมาได้ดีหรือไม่ดี มากน้อยเพียงใด

Coopersmith [9] กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มี 2 ประเภท คือ องค์ประกอบภายในตัวบุคคล และองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล

1. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคน ที่มีผลทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลในแต่ละคนแตกต่างกันไป ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical attributes) ลักษณะทางกายภาพของ บุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลนั้น ลักษณะทางกายภาพบาง ลักษณะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น เช่น ความสวย การมีรูปร่าง หน้าตาชวนมอง เป็นต้น ลักษณะทางกายภาพบางลักษณะเอื้ออำนวยให้บุคคลประสบความสำเร็จใน กิจกรรมที่บุคคลนั้นให้คุณค่า เช่น ความแข็งแรง และความรวดเร็วซึ่งทั้งความแข็งแรงและความ รวดเร็วนี้อาจมีผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง โดยเฉพาะในเพศชาย คุณลักษณะดังกล่าวจะมี นัยสำคัญมากกว่าความสวยงามทางกายภาพ ในขณะที่ความงามทางกายภาพมีผลต่อความรู้สึก ภาคภูมิใจในตนเองในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตามลักษณะทางกายภาพใดๆ จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับค่านิยมของ สังคมนั้นๆ ด้วยเป็นสำคัญ

1.2 ความสามารถของบุคคลในการดำเนินกิจกรรม ความสามารถของ บุคคลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จของบุคคล

โดยทั่วไป ลักษณะต่างๆ การได้รับผลสำเร็จตามที่ตนเองต้องการจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

1.3 สภาวะทางอารมณ์ (Affective States) สภาวะอารมณ์เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกพอใจ ความเป็นจริง หรือความวิตกกังวลหรือภาวะอื่นๆ ที่มีในตัวบุคคล ความรู้สึกของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เช่น คนที่คิดว่าตนเป็นคนมีความสามารถ ชื่นชมตนเอง พอใจในตนเอง จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าคนที่คิดว่าตนด้อยความสามารถ ไม่มีค่า วิตกกังวล เป็นต้น

1.4 ปัญหาต่างๆ และโรคภัยไข้เจ็บ คนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตไม่ดี จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-Values) โดยทั่วไป บุคคลจะประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่าและการประเมินนั้นจะเป็นไปในทางเดียวกันกับสิ่งที่สังคมให้คุณค่า เช่น คนที่ให้ความสำคัญกับผลการเรียน หากประสบความสำเร็จทางด้านนี้ก็จะรู้สึกพอใจ ผิดหวัง และทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองลดลง ในทำนองเดียวกัน ถ้าค่านิยมส่วนตัวของบุคคลมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลนั้นก็จะมีสูงขึ้น และถ้าค่านิยมส่วนตัวของบุคคลขัดแย้งกับค่านิยมทางสังคม บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองลดต่ำลง

1.6 ความปรารถนาบุคคล (Aspiration) ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองขึ้นกับการประเมินความสามารถ ผลงานของตนเองกับเกณฑ์มาตรฐานของตน ถ้าบุคคลมีความสามารถหรือผลงานตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองสูง แต่ถ้าบุคคลนั้นมีความปรารถนาสูงเกินไปก็จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำ เนื่องจากเกิดความล้มเหลวของตน

1.7 เพศ (Sex) สังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง การประสบความสำเร็จของเพศชายมักจะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถ ในขณะที่การประสบความสำเร็จของเพศหญิงกลับถูกมองว่ามาจากความพยายามหรือความโชคดี ดังนั้นโดยส่วนใหญ่เราจะพบว่าเพศหญิงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่ต่ำกว่าเพศชาย แต่ระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในสังคมนั้นๆ ด้วย

นอกจาก Coopersmith แล้ว Wilson [28] ว่า เพศชายและเพศหญิงมีแหล่งกำเนิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ต่างกัน บทบาททางเพศก็แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบภายนอก

องค์ประกอบภายนอกหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่แตกต่างกันออกไป สภาพแวดล้อมดังกล่าวประกอบด้วย

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว พรจันทร์ และกอบกุล [29] กล่าวว่า ถ้าสัมพันธภาพในครอบครัวเป็นไปด้วยดี มีความผูกพัน ใกล้ชิด ให้ความอบอุ่นและกำลังใจแก่บุคคลได้ดี บุคคลก็จะประเมินตนเองในทางที่มีคุณค่า

2.2 สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางสังคมเป็นสิ่งที่แสดงถึงตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคลในสังคมโดยการพิจารณาจากลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน บทบาททางสังคม รายได้ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และอื่นที่อยู่อาศัย บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมระดับสูง จะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากกว่าบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลที่มาจากสถานภาพสังคมระดับสูงจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าบุคคลอื่นที่มาจากสถานภาพสังคมในระดับปานกลางหรือระดับต่ำ

2.3 กลุ่มเพื่อน ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลส่วนหนึ่งเกิดจากการรับรู้ในการมองตนเองตามสภาพที่เป็นอยู่แล้วเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตน ในด้านทักษะความสามารถ พรสวรรค์และความถนัด ถ้าเปรียบเทียบแล้วพบว่าตนเองมีความสามารถ มีทักษะในการทำกิจกรรมต่างๆ หรือมีความถนัดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากกว่ากลุ่มเพื่อนเขาก็จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนและสังคม บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลใดพบว่าตนเองขาดทักษะหรือความถนัดในการดำเนินกิจการใดๆ ให้ทัดเทียมสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ยอมรับ กลายเป็นคนเงิบขม เก็บตัว ส่งผลให้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองลดลง

แมคเคย์ และกอร์ [30] ได้แบ่งองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การยอมรับนับถือตนเอง เป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้รับจากการมีความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ เพราะฉะนั้นชีวิตจึงเป็นสิ่งที่มีความหมาย
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผลของการประเมินของแต่ละบุคคลที่สามารถเผชิญและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

แบร์รี และเกดส์ [31] ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกต่อร่างกายตนเอง (The Body Self) หมายถึงบุคคลคิดและรู้สึกต่อรูปร่างและหน้าที่ของร่างกาย ตลอดจนต่อหน้าที่พื้นฐานของร่างกาย
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กับบุคคลอื่นๆ (The Interpersonal Self) เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับวิธีที่เขามีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนสนิทสนมคุ้นเคย หรือบุคคลที่พบกัน โดยบังเอิญ
3. ความรู้สึกของตนเอง (The Achieving Self) หมายถึงสิ่งที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว การทำงาน และสิ่งแวดล้อมในสถาบันการศึกษา

4. ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (The Identification Self) เป็นความรู้สึกทางนามธรรมและพฤติกรรมแสดงความสนใจทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ประกอบ ด้วยการยอมรับนับถือตนเอง โดยการประเมินตนทางด้านความสามารถ ความสำคัญที่ผู้อื่นยอมรับหรือมีให้ การมีอำนาจ คุณธรรม ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมรับตัวได้

ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

พฤติกรรมของบุคคลที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองหรือเห็นคุณค่าในตนเองนั้น แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะของคนที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง กับคนที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

จันท์ธนาช พัทธ์ศิริกุล [19] กล่าวว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นบุคคลที่มีความสุข มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนเองในด้านดี เห็นความสำคัญของตนเองว่ามีค่า มีการยอมรับนับถือตนเอง มีความรู้สึกมั่นคงในอารมณ์ ไม่ถูกรบกวนกระเทือนจากการวิจารณ์ของบุคคลอื่นๆ ได้ง่าย มีลักษณะของการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเองได้อย่างยืดหยุ่น ไม่ยึดติด มีความใฝ่ใจ และสามารถรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่นได้อย่างละเอียดอ่อน รู้สึกสบายใจในการแสดงความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้อย่างเปิดเผย มีการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ แสดงความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างตรงไปตรงมา และตรงกับความเป็นจริง มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่คิดว่าตนเองมีปมด้อย หรือด้อยกว่าบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ กระตือรือร้นในการทำงานและการดำเนินกิจการทุกอย่าง กล้าทำงานที่ท้าทายความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ยากหรือไม่ตรงกับความสนใจ พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

มัสเซน และคณะ [32] กล่าวว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพทั้งหมดของตนเอง มีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น มานะพยายาม มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถในการทำงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ไม่กลัวการเสี่ยง การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม จะไม่เป็นทุกข์มากนักถ้าสิ่งที่เขาทำประสบผลไม่ดีเท่าที่ควร มักเป็นผู้นำในการอภิปราย และมีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น ไม่หวั่นต่อคำวิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจ ประทับใจและเคารพในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

วราภา จันทรโชติ [33] ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของคนที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองสูง ไว้ว่าจะมีลักษณะที่คล่องแคล่ว มองโลกในด้านดี สนใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก มั่นใจในการกระทำของตนเอง แต่ที่รับฟังความคิดเห็นของคนรอบข้าง สามารถแสดงเหตุผลได้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีความกังวลในระดับต่ำปละมีแนวโน้มในการประสบความสำเร็จสูง

Bass [34] กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนเองในทางบวก มีความรู้สึกที่มั่นคงและปลอดภัย ไม่หวั่นไหวต่อคำวิจารณ์หรือคำตำหนิจากผู้อื่นโดยง่าย มีลักษณะของการยอมรับตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้ใจและสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างละเอียดอ่อน สามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง มักเป็นผู้เริ่มสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นก่อน มีความยืดหยุ่นและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ พอใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งโดยภาพรวมแล้วจะเป็นคนที่มีความสุขในการดำเนินชีวิตและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Coopersmith [9] และ Maslow [10] ได้ศึกษาพบว่า เพศหญิงที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีลักษณะเข้มแข็ง มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีความวิตกกังวลต่ำ มีลักษณะเหนือผู้อื่น และยิ่งมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงเท่าไร เขาจะยิ่งเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้สูงเท่านั้น อีกทั้งยังมีความกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ๆ และสิ่งที่ท้าทายความสามารถ พอใจกับงานที่ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยากรู้อยากเห็น ใจกว้างและยอมรับผู้อื่นได้มาก นอกจากนี้ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเป็นผู้ที่กระฉับกระเฉงว่องไว เป็นผู้นำได้มากกว่าผู้ตาม กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคาดหวังสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี และมักไม่เคียดร้อใจนักเมื่อประสบปัญหาต่างๆ และยังบุคคลใดมีความเห็นคุณค่าในตนเองมากก็ยังมีเป้าหมายที่สูงและท้าทายมากขึ้น กระตือรือร้นกับสิ่งใหม่ๆ และสิ่งที่ท้าทาย พอใจกับงานที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยากรู้อยากเห็น ใจกว้าง และยอมรับผู้อื่นได้มาก

2. คุณลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

วราภา จันทรโชติ [33] ได้กล่าวถึงคนที่เห็นคุณค่าในตนเองในระดับต่ำว่าจะเป็นคนที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง พยายามทำตนให้สังคมและคนรอบข้างยอมรับ ชอบเป็นผู้ฟังและผู้ตาม พร้อมทั้งจะมองว่าผู้อื่นมองตนในทางลบ เหนงาและโดดเดี่ยว คิดว่าตนขาดความสามารถ มีบทบาทในสังคมที่น้อย รู้สึกกดดันและมีความกังวลในระดับสูง มีโอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตค่อนข้างน้อย

Coopersmith [19] กล่าวว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนเองว่าเป็นคนไม่ดี รู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ค่าและไม่มีความสามารถ มีข้อบกพร่อง ทำอะไรก็ล้มเหลว มีความวิตกกังวลสูง เครียด ไม่มีความพยายามในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ท้อแท้ ถดถอย มักหมกมุ่นใจเมื่อพบงานที่ยาก เมื่อมีอุปสรรคในงานก็จะละทิ้ง

งานนั้น หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา ไม่มีความยืดหยุ่น จะยึดติดอยู่กับสิ่งที่รู้จักและเคยชิน เพื่อความรู้สึกที่ปลอดภัย จึงขาดความคิดสร้างสรรค์บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะกลัวการเข้าสังคม ไม่กล้าปฏิเสธ กลัวการตัดสินใจของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีปมด้อยหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เพราะรู้สึกว่าตนเองงุ่มง่ามละทำให้ผู้อื่นเดียดร้อน มักนำความคิดของผู้อื่นมาใส่ใจ มักคิดว่ากลุ่มเพื่อนไม่ให้การยอมรับ ไม่ให้ความสนใจ เกิดความรู้สึกด้านลบกับตนเอง

Hamacheck [32] ว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีลักษณะที่แตกต่างออกไปคือเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในตนเอง มองว่าตนเองเป็นคนไม่ดี รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีความสามารถ มีข้อบกพร่อง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากคนอื่น มีความวิตกกังวลสูง รู้สึกไม่มีความสุข ไม่มีความพยายามในการทำงานที่ยากลำบาก เมื่อพบอุปสรรคก็ละทิ้ง หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา ไม่มีความยืดหยุ่น หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้อื่นๆ เก็บตัว แยกตัว ยึดติดกับสิ่งที่เคยชิน เพื่อความรู้สึกปลอดภัย มักคล้อยตามผู้อื่น ไม่กล้าปฏิเสธสิ่งที่ตนเองไม่ต้องการ รู้สึกว่าตนเองมีปมด้อย กลัวการทำให้ผู้อื่นโกรธ หวั่นไหวต่ออิทธิพลของสังคม มักนำความคิดของผู้อื่นมาใส่ใจ มักรู้สึกว่ากลุ่มเพื่อนไม่ยอมรับ ก่อให้เกิดความเสียใจอยู่บ่อยๆ

นอกจากข้างต้นแล้ว ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมักเกิดปัญหาต่อการเรียนรู้ หรือด้านวิชาการ ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีโอกาสได้รับความทุกข์ทรมานจากอาการจิตแปรปรวนต่างๆ เช่น วิตกกังวล อาการประสาท โรคนอนไม่หลับ ปวดศีรษะ กัดเล็บ และหัวใจสั้น สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีกรเห็นคุณค่าในตนเองระดับต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปในทางที่ไม่สู้ดีนัก ชอบสร้างปัญหา ขาดความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น มีความกลัว เกิดปมด้อย วิตกกังวล และไม่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว บุคคลจะเห็นคุณค่าในตนเองต่ำหรือสูงขึ้นอยู่กับ การประเมินตนเองของแต่ละบุคคล จากความสามารถ ความสำเร็จ ของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบภายนอก องค์ประกอบภายใน ที่บุคคลได้รับ บุคคลที่มองเห็นคุณค่าในตนเองสูงย่อมอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงดีมากกว่าคนที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

วิธีการเสริมสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง

Coopersmith [35] แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองไว้

4 ข้อ คือ

1. การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบๆ ข้าง
2. การประสบความสำเร็จในชีวิต ตามสถานภาพของตนในสังคม
3. ความพยายามที่จะให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ ความทะเยอทะยาน
4. ขอบเขตความสามารถที่จะวัดผลกระทบต่อบุคคล เพื่อให้เกิดภาวะสมดุล

เดโช สวานานนท์ [36] ได้เสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองไว้

ดังนี้

1. ไม่แยะแสดต่ออดีตที่ผิดพลาด และเริ่มต้นใหม่ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป
2. ไม่ใช่คำพูดหรือพูดในเรื่องที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ท้อถอย
3. เชื่อในความสามารถพิเศษที่มีอยู่ในตนเอง ความสามารถในส่วนที่ยังปิดบังซ่อนเร้นอยู่ในตัวเรายังมีอยู่อีกมาก
4. จงคิดแต่ในด้านที่ไม่เป็นอุปสรรค หรือพึงคิดถึงอุปสรรคแต่พอประมาณเท่านั้น
5. สร้างภาพการเป็นผู้มีชัยในความคิด
6. สะสมความสำเร็จเล็กๆน้อยๆ ในชีวิตเพื่อเป็นบันไดก้าวไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง

นภาพร สัมพันธ์ [37] กล่าวว่าความเชื่อมั่นของบุคคล เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว บุคคลซึ่งเป็นปัจจัยให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง คือ พ่อแม่ ครู ผู้บังคับบัญชา เจ้านาย การสร้างสภาพแวดล้อมทางบ้าน และที่ทำงานที่ดี ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี จะมีส่วนช่วยในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

Bradshaw [35] กล่าวว่า กระบวนการที่จะพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้นนั้น ควรศึกษาค้นหาวิธีที่จะทำให้บุคคลนั้นๆ ได้รับความประสบความสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่งหรือมากกว่า ใน 4 ด้านต่อไปนี้

1. ได้รับความสำเร็จที่เป็นผลสำเร็จ เช่น ทางด้านวิชาการ และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์หรือความคาดหวัง
2. ให้ได้รับความสำเร็จที่จะทำให้บุคคลได้แสดงอำนาจส่วนบุคคลหรือการมีอิทธิพลอยู่เหนือเหตุการณ์และบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขา
3. ให้ได้รับความสำเร็จที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าและได้รับการเอาใจใส่ จากบุคคลที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อเขา
4. ให้ได้มีโอกาสที่จะพัฒนา หรือแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมในตัวเขา โดยหมายรวมถึงความเชื่อต่างๆ ด้านศาสนา จริยธรรม

เมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะด้านใด จะเป็นเพียงด้านเดียวหรือหลายด้านก็ตาม จะส่งผลให้บุคคลนั้นภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้นและจะทำให้คุณลักษณะในด้านต่างๆ ของบุคคล อันได้แก่ ความมุ่งมั่น ความเจริญส่วนบุคคล การมีใจกว้าง ความไว้วางใจ การกล้าเผชิญ ความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออก ความกล้าหาญ การปราศจากอคติ ความเสียสละ การกล้าเสี่ยง การทดลองทำสิ่งใหม่ และความเป็นเอกภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย และนั่นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองขึ้นในตัวบุคคลนั้น

กระบวนการสร้างเสริมความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้

ดั่งภาพที่ 1



ภาพที่ แสดงกระบวนการสร้างเสริมความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองตามทฤษฎีของ Bradshaw

Brian Tracy [38] ได้กล่าวว่าคุณค่าในตนเองเป็นแก่นกลางของบุคลิกภาพ ยิ่งบุคคลเห็นคุณค่าในตนเองเท่าไรการกระทำภายนอกก็ยิ่งมีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น การสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองนั้นสามารถกระทำได้โดยสรุปคือ

1. ความรัก ความเมตตา และความมีน้ำใจ จะทำให้เกิดคุณค่าในทางบวก การเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นคนดีถือเป็นการสร้างคุณค่าในทางบวก เพราะจะทำให้เกิดการคาดหวังสิ่งดีๆ ซึ่งถ้าความคาดหวังสิ่งดีๆ เกิดขึ้นบุคคลก็จะมีอารมณ์ในแง่บวก ร่าเริง และมีแนวโน้มในการกำหนดทิศทางในอนาคต นำไปสู่การมองหาสิ่งดีๆ ในตัวผู้อื่นและสถานการณ์อื่นๆ

2. มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ทางบวก กำหนดอนาคตและเป้าหมายจากภายในเพื่อชีวิตภายนอกที่มีความสุขและประสบความสำเร็จ การสร้างเป้าหมายนี้ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของตัวบุคคล โดยให้คิดถึงสิ่งที่สำคัญจริงๆ สำหรับชีวิต แล้วจึงบริหารชีวิตของตนเองรอบๆ คุณค่าเหล่านั้น

3. รู้ว่าตนเองต้องการอะไรจริงๆ ดังที่สตีเฟน โควีย์กล่าวไว้ว่า “จงแน่ใจว่าขณะที่คุณปีนขึ้นบันไดสู่ความสำเร็จ บันไดนั้นกำลังฝังอยู่กับตึกที่ถูกต้อง”

4. เชื่อสัญชาตญาณของตัวเอง ใ้วางใจตนเองยอมฟัง “เสียงเล็กๆ ที่สงบนิ่ง” จากภายใน การดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับคุณค่าที่แท้จริงของตนเองคือถนนอันราบรื่นสู่ความมั่นใจในตนเอง การนับถือตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง

5. จับตาดูพฤติกรรมของตนเองสิ่งสำคัญที่สุดที่บุคคลทำได้ในการตัดสินใจตัวเขาเองเป็นใคร ต้องการอะไรคือการบริหารคุณค่าของตนเอง เมื่อบุคคลชัดเจนในคุณค่าของตนเองแล้วจะสามารถบริหารชีวิตภายนอกให้สอดคล้องกับคุณค่าภายในได้

6. สืบสวนพฤติกรรมในอดีต ว่าการกระทำใดทำให้บุคคลเคารพตนเอง และภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ความสำเร็จในอดีตเรื่องใดที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจ คำตอบที่ได้จะบ่งชี้ถึงคุณค่าที่แท้จริงในมุมมองของตัวบุคคล

7. คำนึงเสมอว่าอดีตไม่ใช่อนาคต ไม่ว่าจะอดีตบุคคลจะเคยผ่านความยากลำบาก ต้องทนทุกข์ ประพาศพิศ ถูกลงโทษ แต่เขาก็สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองได้ จงจำไว้ว่า “มันไม่สำคัญว่าบุคคลจะมาจากไหน ทั้งหมดที่สำคัญจริงๆ ก็คือ บุคคลกำลังจะไปไหน” ลองวาดภาพตนเองว่ามีความสามารถมีความดีเกินร้อยว่าจะแตกต่างจากตนเองในปัจจุบันนี้ในลักษณะใด

8. สืบสวนว่าชอบตนเองมากแค่ไหน ระดับการนับถือตนเองเป็นเครื่องตัดสินระดับความสุขของบุคคล การนับถือตนเองถูกกำหนดโดยภาพพจน์ของตนเอง มันคือภาพที่บุคคลมองเห็นตนเองและความคิดถึงตัวเองในการติดต่อกับผู้อื่น ภาพพจน์จะถูกกำหนดโดยอุดมการณ์ของตัวบุคคลเอง ซึ่งประกอบด้วย คุณธรรม คุณค่า เป้าหมาย ความหวัง ความฝัน และแรงบันดาลใจ นี่คือนี่สิ่งที่ยึดแพชย์ได้พบว่า ยิ่งพฤติกรรมในปัจจุบันของบุคคลสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลรู้สึกว่าคุณดีใน

อุดมคติของบุคคลนั้นมากเท่าใด บุคคลก็จะยิ่งเคารพและชอบตนเองมากเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลประพฤติไม่ตรงตามอุดมคติของตนเองก็จะมองตนเองในแง่ลบ ระดับความสุขของบุคคลก็จะลดลง

9. ทำให้ดีที่สุด เพื่อที่จะได้รู้สึกประสบความสำเร็จและมีค่า ยกตัวอย่างเช่น เมื่อใดที่บุคคลได้รับคำชมเชย หรือสรรเสริญจากผู้อื่น บุคคลก็จะยอมรับนับถือตนเองมากยิ่งขึ้น เป้าหมายของบุคคลจึงควรเป็นการตั้งใจสร้างสถานการณ์ที่จะช่วยเพิ่มความนับถือตนเองในทุกทุกอย่าง ที่ทำ เพื่อช่วยเพิ่มการนับถือและคุณค่าในตนเอง

10. รู้ในสิ่งที่เชื่อ เช่น ถ้าปัจจุบันบุคคลให้คุณค่าเกี่ยวกับเรื่องงานอาชีพ แล้วมีความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความขยัน ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม ความทะเยอทะยาน และการเข้ากับผู้อื่น บุคคลก็จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จสูงและมีบุคคลนับหน้าถือตามาก ถ้าบุคคลให้ความสำคัญกับเรื่องครอบครัว ก็จะมีเชื่อในเรื่องความรักอย่างไม่มีเงื่อนไข การให้กำลังใจกันอย่างต่อเนื่อง ความอดทน การให้อภัย ความมีน้ำใจ ความอบอุ่น และความใส่ใจ และเมื่อเขาได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างสม่ำเสมอ เขาก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุข แต่หากคุณค่าของบุคคลอยู่ที่ทรัพย์สินเงินทองและความสำเร็จด้านการเงิน เขาก็จะประหยัด มีความพากเพียร บุคคลต่อไปนี้จะรู้สึกว่าคุณค่าก็ต่อเมื่อมีเงินมาก และบรรลุเป้าหมายทางการเงิน ส่วนคนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพ บุคคลนั้นก็ดูแลและตนเอง พักผ่อน ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อที่ว่า จะได้มีความสุขเมื่อตนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง

11. คิดถึงสิ่งที่ต้องการ ฝึกฝนตนเองในทุกๆด้าน ซึ่งรางวัลอันยิ่งใหญ่ของการฝึกฝนก็คือความสุข และความรู้สึกในแง่บวก

12. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง มหาเศรษฐีคนหนึ่งพูดว่า “ความซื่อสัตย์ไม่มีคุณค่าในตนเองมากนัก แต่มันเป็นคุณค่าที่ใช้รับประกันคุณค่าอื่นๆทั้งหมด” ยิ่งบุคคลฝึกให้ตนเองดำเนินชีวิตสอดคล้องกับสิ่งที่ตนเองรู้มากเท่าไร ระดับความซื่อสัตย์ในตัวเองก็จะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น และยังความซื่อสัตย์ในตัวสูงเท่าไร ความสุขและอำนาจก็จะยิ่งสูงเท่านั้น

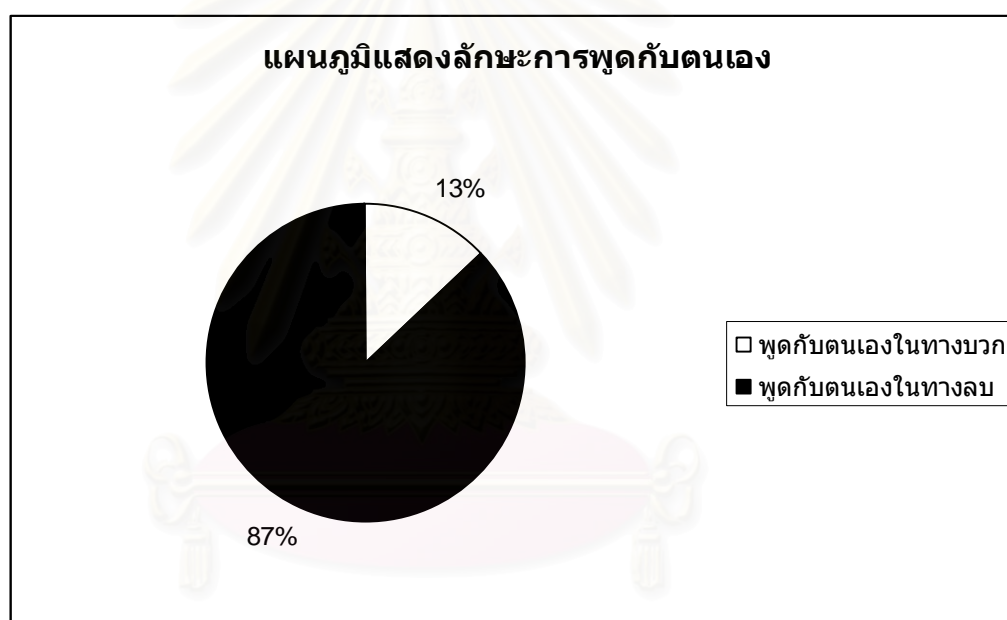
13. ใช้ความจริงกับตัวเองและบุคคลอื่นๆ ยอมรับทุกสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตั้งเป้าหมายอนาคตที่ชัดเจน แล้วทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Brockner [39] ได้แนะนำวิธีการสร้างและคงไว้ซึ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ให้กับพนักงาน สรุปได้ดังนี้

1. การที่บุคคลรู้สึกว่าเมื่อทำงานแล้วรับการช่วยเหลืออยู่เสมอๆ ทั้งจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและเสียหน้า การช่วยเหลือจึงควรจัดในรูปแบบอื่น ที่ไม่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลง เช่น การช่วยเหลือโดยการจัดอบรม การพัฒนาความสามารถ ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ

2. หัวหน้างานต้องรู้จักมอบหมายหน้าที่และความไว้วางใจในการทำงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกกว่าตนเองมีอิสระในการทำงาน
3. ผู้บริหารต้องลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มในองค์กร เพราะความขัดแย้งต่างๆ จะทำให้ความเห็นคุณค่าในตนเองลดน้อยถอยลง
4. การตัดสินใจในการทำงานต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมด้วย เพื่อให้พนักงานรู้สึกกว่าตนเองมีความสำคัญและจะได้ผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น
5. สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้พนักงานได้สร้างผลงานของตนเองขึ้นมา

Martin Perry [40] กล่าวว่า 87 เปอร์เซ็นต์ของสิ่งที่เราพูดกับตนเอง มักเป็นในทางลบเสมอ ขณะที่การพูดกับตนเองในทางบวกจะเป็นการเปิดโอกาสให้พบกับความสำเร็จ ดังแผนภาพ



การพูดกับตนเองในแง่ลบนี้ถือเป็นการยอมแพ้ตั้งแต่แรก และยังสะท้อนถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจที่มีต่อตนเองในปัจจุบันอีกด้วย ดังนั้นการสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองหรือความภาคภูมิใจในตนเองนั้นจึงจำเป็นต้องพูดกับตนเองให้เกิดการชี้นำทางความคิด เช่น “ฉันรู้ว่าฉันสามารถทำงานนี้ได้” แทนที่จะพูดว่า “ฉันไม่มีทางที่จะทำงานนี้ได้แน่นอน” การสร้างเจตคติในทางบวกให้กับตนเองจะเป็นการสร้างความมั่นใจ และเป็นวิถีทางอันดีสู่ความสำเร็จ

เอกสารเกี่ยวกับการแนะแนวและครูแนะแนว

ความหมายของกิจกรรมแนะแนว

Super [4] ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การแนะแนวเป็นการช่วยเหลือให้บุคคลพัฒนา และรวบรวมภาพพจน์เกี่ยวกับตนเอง และบทบาทของตนเองในโลกของงาน พิจารณาตนเองตามที่เป็นจริง สามารถประสบความสำเร็จ ตลอดจนทำประโยชน์ให้แก่สังคม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ [41] กิจกรรมแนะแนว หมายถึง กระบวนการหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม สามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

การแนะแนวเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยเหลือให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเองและ รู้จักตนเอง รวมทั้งเข้าใจสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว รู้จักคิด และใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจด้วยตัวเอง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรืออุปสรรคในชีวิตด้วยตนเอง สามารถเป็นผู้นำให้กับตนเองได้ เป็นตัวของตัวเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

การแนะแนวคือ การบริการต่าง ๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายธรรมดาเกี่ยวกับการช่วยเหลือให้นักเรียนกลายเป็นบุคคลที่รู้จักเป็นผู้นำตนเอง สามารถใช้ความฉลาดและโอกาสต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด Carter V. Good (Dictionary of Education) ให้ความหมายของการแนะแนว ดังนี้

1. การแนะแนว คือ กระบวนการช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลสามารถเข้าใจตนเองและโลกเกี่ยวกับตนเองได้ดี สามารถเสาะแสวงหาความรู้เพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการศึกษา การพัฒนาทางอาชีพ และการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

2. การแนะแนว คือ วิธีการช่วยเหลืออย่างมีแบบแผนต่อเนื่องกัน ซึ่งนอกเหนือไปจากการสอนตามปกติ เป็นการช่วยเหลือให้นักเรียน นักศึกษา หรือบุคคลอื่น ๆ สามารถประเมินความสามารถของตนเองและข้อบกพร่องของตนเองเพื่อจะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

3. การแนะแนวเป็นวิธีการที่กระทำโดยตรงต่อเด็กในการที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เด็ก เพื่อจะเป็นสาเหตุให้ทราบถึงความปรารถนาและความต้องการเบื้องต้นของตนเอง และเกิดความสนใจต่อความต้องการเหล่านั้น อันจะนำไปสู่ลำดับขั้นของความสำเร็จตามที่ตนเองปรารถนาไว้

4. การแนะแนวเป็นวิธีการที่ครูจะนำเด็กให้รู้จักวิธีการศึกษาค้นคว้าและได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

ส่องพรรณ พิทักษ์ [42] ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่าเป็นกระบวนการผูกพัน เพื่อพัฒนาชีวิตเพื่อช่วยเหลือบุคคลใดบุคคลหนึ่งรู้จักตนเองเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมได้เหมาะสม ยิ่งขึ้น เพื่อช่วยเหลือบุคคลนั้นช่วยตนเอง นำตนเอง ปรับตนเองได้อย่างเหมาะสม ตลอดทั้งสามารถป้องกันปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทราซิล [43] กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้คนแต่ละคน เข้าใจถึงความสามารถและความสนใจที่แท้จริงของตนเองพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและ บุคลิกภาพให้มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของชีวิตให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้รวมทั้งประพฤติปฏิบัติ ตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอีกด้วย

วัชรวิ ทรัพย์มี [44] ได้กล่าวว่า การแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจ ตนเอง และสิ่งแวดล้อม เพื่อเขาสามารถนำตนเองได้ เป็นต้นว่าตัดสินใจได้ว่าจะศึกษาด้านใด ประกอบ อาชีพ หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ได้พัฒนา ตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกๆด้าน

โดยสรุปแล้วการแนะแนว คือส่วนหนึ่งของการศึกษา จัดให้มีขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายใน การพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความเจริญงอกงามถึงที่สุด โดยการจัดให้นักเรียนทุก ๆ คน อย่างทั่วถึงกัน ให้เขาเหล่านั้นรู้จักเลือก รู้จักตัดสินใจ และรู้จักปรับตัวเองอย่างฉลาด เมื่อเขาได้เจริญเติบโต ขึ้นในภายภาคหน้า

ความหมายและคุณลักษณะของครูแนะแนว

คำว่า ครู เป็นคำที่มีความหมายกว้าง โดยหมายถึง บุคคลผู้มีภาระอันหนักหรือผู้ที่ ควรเคารพยกย่อง [45] นอกจากนี้ครูยังหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนศิษย์หรือทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ แก่ศิษย์ [46]

โกสินทร์ รัชสาพันธ์ [8] ได้กล่าวถึงอาชีพครูว่า ในปัจจุบันได้กลายมาเป็นอาชีพ หน้าที่ให้การศึกษา หน้าที่สอนคน พัฒนาคน คำว่าครู ยังมีความศักดิ์สิทธิ์ คงอยู่ในจิตสำนึกของคนดี ทุกคน จึงมีคำกล่าวเปรียบเทียบบุครูไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ครู คือ ปุชนิยบุคคล

ครู เป็นเช่นเดียวกับพระพุทธเจ้า คือเป็นกัลยาณมิตร

ครู เป็นผู้นำหรือมัคคุเทศก์ทางวิญญาณ

ครู คือ พ่อ แม่ คนที่สองของศิษย์

ครู คือแม่พิมพ์ของชาติ

การปฏิบัติงานของครูแนะแนวจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ที่สำคัญหลายประการด้วยกัน มีผู้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูแนะแนวไว้ดังนี้

กองเผยแพร่การศึกษา [47] ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูแนะแนวตามที่ครูสภาได้ กำหนดไว้ดังนี้

1. สนใจเรื่องการแนะแนว
2. สนใจความทุกข์สุข ของนักเรียน เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน
3. เข้าใจเรื่องการสอน การเรียน และทำการสอนได้ผลดีมาแล้ว

4. สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
 5. มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับชีวิตมาพอสมควร
 6. มีความรู้เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจและทางสังคม
 7. ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม เช่น ยุติธรรม มีขันติ มีความจริงใจ รักษาความลับ และไว้วางใจได้

8. มีบุคลิกภาพเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้ที่ติดต่อด้วย
 9. มีศิลปะในการพูด การฟัง อันจะทำให้การแนะนำบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

10. เป็นผู้นำที่ดี มีเขวามมีวินัยดี

สุโท เจริญสุข [48] กล่าวถึงการปฏิบัติของครูแนะแนว เพื่อเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานของการมีจรรยาบรรณของนักแนะแนวนั้น มีข้อปฏิบัติ 10 ข้อ ดังนี้

1. มีคุณธรรม สุจริตและจริงใจ
 2. รักษาความลับได้
 3. ไม่ตัดสินปัญหาให้แก่ผู้มาขอรับบริการ โดยใช้มาตรการของตนเองเป็นเกณฑ์

4. ให้การยอมรับนับถือในฐานะบุคคลของผู้มาขอรับบริการ
 5. มีศรัทธาและเต็มใจในวิชาชีพของตน
 6. เป็นผู้ที่มั่นใจในงานที่ทำจริงๆ คือ สนใจ ชอบงานแนะแนวเป็นชีวิตจิตใจ และมีความรับผิดชอบสูงในหน้าที่

7. เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ชีวิตอยู่เสมอ
 8. เป็นผู้มีความสามารถ ตระหนักในความเด่นและด้อยของตนเองพร้อมทั้งรู้แหล่งที่จะส่งผู้ขอรับบริการต่อไป เพื่อขอความร่วมมือในการช่วยเหลือ การบำบัดอันเป็นไปตามกระบวนการและหลักวิชา

9. ไม่หลอกลวงหรือแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง
 10. เป็นผู้หมั่นตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ ในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการพิจารณาผลงานที่ตนทำอย่างเที่ยงตรง รอบคอบ ปราศจากอคติ ว่าควรปรับปรุงตนเองในด้านใดบ้าง พร้อมทั้งยินดีรับฟังผู้อื่น และเมื่อนำมาไตร่ตรองด้วยปัญญาแล้ว พยายามปรับตัวให้มีประสิทธิภาพในงานอาชีพมากยิ่งขึ้น

สถิต วงศ์สวรรค์ [49] ได้สรุปคุณสมบัติของครูแนะแนวที่ดีไว้ดังนี้

1. วุฒิต่างการศึกษา งานแนะแนวเป็นวิชาชีพ ผู้ที่ทำงานนี้ได้ต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ ถ้าไม่มีผู้ที่ได้รับปริญญาทางจิตวิทยาแนะแนวมาจริงๆ ก็ควรเป็นผู้ที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการแนะแนว และได้ศึกษาวิชาชีพพื้นฐานทางจิตวิทยา เช่น

จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาการปรับตัว จิตวิทยาปกติ จิตวิทยา
วัยรุ่น สุขภาพจิต ทฤษฎีบุคลิกภาพ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา สถิติ และการวัดผล

2. ประสบการณ์ ผ่านงานการแนะแนวและการศึกษามาแล้ว

3. มีคุณสมบัติพิเศษ ควรจะเลือกบุคคลที่รักงานแนะแนว เต็มใจปฏิบัติงาน
แนะแนว สนใจชวนขอศึกษาหาความรู้ในงานแนะแนว เป็นผู้มีอุปนิสัยดี บรรดาครู นักเรียนและคน
ต่างๆ ไปรักใคร่นับถือ ไว้วางใจ อยากเข้าใจ

จงสกุล วุฒิสรรพ์ [50] ศึกษาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาแนะแนว ตามความ
คาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนรัฐบาลจังหวัด
เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวตามความคาดหวังของผู้บริหาร
และนักเรียนมีดังนี้

1. มีความยุติธรรม
2. มีความรับผิดชอบ
3. มีความจริงใจในการช่วยเหลือ
4. มีทักษะในการให้คำปรึกษา
5. รักษาความลับและไว้ใจได้
6. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพ การศึกษาต่อ และระบบการเรียนการสอน
7. เป็นผู้มีศีลธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
8. มีทักษะในการถาม การฟัง การพูด
9. มีความเสียสละ
10. มีทักษะในการจัดหาข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพและการศึกษาต่อ

นอกจากนี้สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย [51] ได้กำหนดจรรยาบรรณของครู
แนะแนวไว้เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2524 ว่าครูแนะแนวควรมีจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

1. ต้องเก็บรักษาความลับและประโยชน์ของผู้มาขอรับบริการ
2. ต้องมีศรัทธาต่องานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์รับผิดชอบต่อหน้าที่อย่าง

เคร่งครัดและมีวิจารณ์ญาติ

3. ต้องให้บริการในขอบเขตความสามารถของตน ไม่หลอกลวงผู้รับบริการ
4. ต้องประพฤติตนอยู่ในขอบข่ายจริยธรรมอันดีงาม มีเมตตากรุณาแก่ผู้มา

รับบริการ

ครูแนะแนวเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงและเป็นผู้มีจรรยาบรรณ โดยจรรยาบรรณ
ต่างๆ ไปของครูแนะแนวมีดังนี้

1. ครูแนะแนวต้องยึดมั่นอยู่กับอาชีพของตนเอง มีความตั้งใจที่จะคิดพัฒนา
อาชีพของตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. ครูแนะแนวจะต้องมุ่งพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจที่จะคิดพัฒนาอาชีพของตนอยู่ตลอดเวลา
3. ครูแนะแนวต้องยอมรับหลักการ นโยบายของสถานศึกษา และดำเนินการไปตามนโยบายนั้นๆอย่างเคร่งครัด
4. ครูแนะแนวจะต้องจัดให้การแนะแนวดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
5. ครูแนะแนวต้องยินดีเสียสละเวลาให้กับงานแนะแนวอย่างเต็มที่
6. ครูแนะแนวต้องไม่แสวงหาชื่อเสียงให้กับตนเอง อันใช้กิจการแนะแนวเป็นเครื่องมือ
7. ครูแนะแนวต้องไม่สร้างความเสียหายหรือความเสื่อมเสียให้กับผู้ร่วมอาชีพเดียวกัน เมื่อมีข้อบกพร่องต้องร่วมกันแก้ไข ไม่ใช่ นำข้อบกพร่องนั้นไปประจานให้ผู้อื่นทราบ
8. ครูแนะแนวต้องไม่ยกตนข่มท่านหรือยกความสามารถของตนเปรียบเทียบกับความสามารถของผู้ร่วมงาน เพื่อแสดงให้บุคคลภายนอกเห็นว่าตนมีความสามารถเหนือกว่า
9. ครูแนะแนวต้องให้สิทธิเสรีภาพแก่ผู้ร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบริการแนะแนว ต้องใจกว้างยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มิใช่คิดว่าตนเองเป็นฝ่ายถูกอยู่เสมอ
10. ครูแนะแนวต้องให้ความช่วยเหลือนักเรียนหรือผู้ขอรับบริการอย่างเต็มความสามารถของตนเอง
11. ครูแนะแนวต้องมีความประพฤติดี ไม่สร้างความเสื่อมเสียให้กับตนเอง ไม่ประพฤติผิดศีลธรรม จรรยา จะเป็นเหตุให้นักเรียนขาดความเลื่อมใสศรัทธา
12. ครูแนะแนวต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว

กรมสามัญศึกษา [52] ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ และภารกิจของครูแนะแนวไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ระบบการทำงาน

- 1.1 ประชุมทีมงานและปรึกษาคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อวางแผน การปฏิบัติงานต่อไปในเดือนพฤศจิกายน
- 1.2 ใช้แบบทดสอบความสนใจในอาชีพทดสอบเด็กที่จะเรียนในแผนวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4
- 1.3 สำนวความสนใจในอาชีพ และการศึกษาต่อโดยให้เด็กนำไปปรึกษาผู้ปกครอง

1.4 ส่งแบบสำรวจ แบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมที่ควรจัดในบริการ
แนะแนว ไปยังครู นักเรียนทุกคน ผู้ปกครอง เพื่อรวบรวมมาทำแผนปฏิบัติงาน จัดทำโครงการแนะ
แนวตลอดปี และเตรียมแผนการสอนกิจกรรมแนะแนว 1 คาบ/ สัปดาห์ทุกระดับชั้น

1.5 ขอความร่วมมือครูประจำชั้นกรอกระเบียนสะสม เพื่อการจัดการ
แนะแนวกลุ่มและจัดกลุ่มเด็ก ที่มีปัญหาหรือมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาจากข้อมูลระเบียนสะสม

1.6 ช่วงปิดภาคเรียนเดือนเมษายน ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อ
พัฒนาบุคลากรแนะแนวตลอดจนเตรียมสื่อ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้กับเด็กเมื่อเปิดภาคเรียน อาจ
จัดเป็นกลุ่มโรงเรียน

1.7 ส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและแบบทดสอบต่างๆ เพื่อการเก็บ
รวบรวมข้อมูล แล้วครูแนะแนวเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้ทำระเบียนสะสม

1.8 ต้องหมั่นประสานงานกับครูประจำชั้น ครูประจำวิชาต่างๆ เพื่อ
หาทางช่วยเหลือเด็กบางรายที่มีปัญหาได้อย่างทันท่วงที

1.9 จัดให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม หรือการแนะแนวหมู่แก่เด็กบางกลุ่มที่มี
ปัญหาคล้ายคลึงกันหรือข้อมูลใกล้เคียงกัน

1.10 จัดให้คำปรึกษาแก่เด็กเป็นรายบุคคลใน 1 วัน ควรจัดเวลาให้
สำหรับการให้คำปรึกษาแก่เด็ก 2 คาบเป็นอย่างน้อย จัดให้มีบันทึกการให้คำปรึกษา แล้วเก็บข้อมูลไว้
เป็นความลับ ครูที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาต้องเรียนมาโดยตรง หรือมีการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะ
เพียงพอจึงจะเกิดประโยชน์ เด็กบางคนที่มีปัญหาอาจไม่กล้าที่จะเข้ามาขอคำปรึกษา ดังนั้นครูต้องเป็น
ผู้เข้าหาเด็กเพื่อป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตัวเด็กที่ภายในและภายนอกโรงเรียน

1.11 การจัดการสอนกิจกรรมแนะแนว 1 คาบต่อสัปดาห์ ครูไม่
จำเป็นต้องสอนเนื้อหาวิชาการที่เคร่งครัดเหมือนวิชาการอื่นๆ แต่ควรสอนโดยใช้กิจกรรมร่วมกับ
วิธีการทางจิตวิทยาแนะแนว เพื่อช่วยให้ครูรู้จักเด็กแต่ละคนได้มากที่สุด เพื่อป้องกัน แก้ไข และ
พัฒนาเด็กได้อย่างทันการ

1.12 ถ้าสามารถจัดครูทุกคนที่มีเด็กในปกครองคนละ 20 คน ให้ได้พบ
เด็กอย่างน้อยเดือนละครั้ง โดยจัดเวลาให้จะดีมาก

2. หน้าที่และลักษณะของครูแนะแนว

2.1 คุณลักษณะของครูแนะแนว ควรเป็นคนที่เรียนมาทางการแนะแนว
โดยเฉพาะ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เหมาะสมที่จะเป็นนักแนะแนว เช่น เข้าใจและสนใจสภาพของ
เด็กวัยรุ่น ของรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีสุขภาพดี มีวุฒิ
ภาวะ รักษาความลับได้ เป็นต้น

2.2 ทำหน้าที่ครูแนะแนวครบทุกประการ โดยการจัดบริการหลักให้ครบ 5 บริการ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลนักเรียนทุกคน การให้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษา การจัดวางตัวบุคคล และการติดตามผล นอกจากนี้ยังมีการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีด้วย

2.3 ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงในการเข้ารับบริการของห้องแนะแนว และในคาบแนะแนวที่จัดขึ้น 1 คาบ/สัปดาห์

2.4 ศึกษารายละเอียดข้อมูลในระเบียบสะสม มุ่งเน้นนักเรียนที่มีปัญหา เช่น ครอบครัวแตกแยก พฤติกรรมผลการเรียนตกต่ำ การเข้ากับกลุ่มเพื่อมีปัญหา เพื่อติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด โดยมุ่งเน้นการทำการศึกษาเป็นรายบุคคล (Case Study) และรายงานความผิดปกติสู่ผู้บริหารเพื่อติดตามและวางแผนการช่วยเหลือต่อไป

2.5 ร่วมมือฝ่ายปกครองและครูที่ปรึกษา เช่น การเยี่ยมบ้าน การประชุมหารือเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในทุกกรณี

2.6 ร่วมมือกับฝ่ายกิจกรรม เพื่อจัดกิจกรรมเพื่อสนองต่อความต้องการของนักเรียน เพื่อป้องกันการประพฤติดของนักเรียน

2.7 ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายวารสารของโรงเรียนเพื่อส่งสู่ผู้ปกครอง เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2.8 ประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ เพื่อนำแนวทางที่ถูกต้องมาพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน

ศุภวดี บุญญวงษ์ [43] ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้แนะแนวดังต่อไปนี้

1. มีส่วนร่วมในการจัดแผนการสอนของทางโรงเรียน โดยให้ข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยให้แผนการสอนมีความหมาย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกแผนการเรียนให้ถูกต้องเหมาะสมตามความสามารถและความสนใจ
3. ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการปรับปรุง และประเมินผลบริการแนะแนว
4. สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนครู และผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกคนเกิดความสบายใจ ไว้วางใจและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี
5. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนในโรงเรียน พร้อมทั้งเสนอข้อมูลให้ผู้บริหารทราบเพื่อใช้ในการวางแผนจัดกิจกรรมแนะแนวต่อไป
6. รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน
7. ช่วยให้นักแนะแนวได้รับข้อมูล สามารถแปลความหมายของข้อมูลที่มีอย่างถูกต้อง นำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเข้าใจพัฒนาการแนวความคิดในการแนะแนวด้วย
8. รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูลของนักเรียนในด้านต่างๆ

9. เป็นที่ปรึกษาและให้คำปรึกษาแก่คณะครูใน โรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องการ
แนะแนว
10. ช่วยให้ครูพัฒนาเครื่องมือและชั่วโมงในวิชาแนะแนวตลอดจนใช้
เครื่องมือและชั่วโมงนั้นให้เป็นประโยชน์
11. สนับสนุนการแนะแนวเป็นกลุ่ม เช่น การจัดกิจกรรมโฮมรูมการประชุม
เด็กแต่ละระดับชั้น
12. รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดบริการแนะแนว โดยทำงาน
ใกล้ชิดกับคณะผู้บริหาร
13. ใช้แหล่งชุมชนให้เป็นประโยชน์ในการจัดบริการแนะแนว โดยเฉพาะด้าน
การจัดบริการสนเทศ
14. มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์บริการแนะแนวให้ครูนักเรียนและ
ผู้ปกครองเข้าใจได้อย่างถูกต้อง
15. ทำการศึกษาเด็กเป็นรายกรณีและจัดประชุมรายกรณี
16. พิจารณาให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาซึ่งครูและผู้ปกครองส่งตัวมา
17. รวบรวมข้อมูลทางด้านการศึกษาและอาชีพ
18. ให้คำปรึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
19. รับผิดชอบชั่วโมงกิจกรรมแนะแนว
20. ประสานความร่วมมือแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร และคณะครูเกี่ยวกับเด็ก
ที่มีปัญหาเรื่องการปรับตัว
21. ประสานงานเกี่ยวกับการส่งต่อเด็กไปยังหน่วยงานอื่น ในชุมชนที่
สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเด็กได้
22. เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่สำคัญ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมา
จัดบริการแนะแนวในโรงเรียน
23. พัฒนาวิธีการดำเนินกิจการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ
24. ช่วยกำหนดปฏิทินแนะแนวให้กับโรงเรียน
25. ร่วมวางแผนการทดสอบเด็กที่ต้องการทราบความสนใจ ความถนัดและ
ด้านอื่นๆ
26. ให้ข้อเสนอแนะครูและผู้ปกครองในการแก้ปัญหานักเรียนบางราย

หลักการแนะแนว

วัชรีย์ ทรัพย์มี [4] ได้กล่าวถึงหลักการแนะแนว ดังนี้

1. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกระดับ คือ ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
2. การแนะแนวนั้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนพัฒนาอย่างเต็มที่
3. การแนะแนวเกิดจากความร่วมมือของผู้รับบริการและบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน
4. การแนะแนวยึดหลักสิทธิและเสรีภาพของบุคคล โดยครูแนะแนวจะให้นักเรียนที่มาขอรับบริการเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือก และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
5. การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงสำเร็จการศึกษา ขั้นอุดมศึกษา
6. การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายทั้งการป้องกัน แก้ปัญหา ส่งเสริม และพัฒนา
7. การแนะแนวมีหลักในการช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ดีในปัจจุบัน และมีการวางแผนที่ดีในอนาคต
8. การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ยืดหยุ่นได้ และสนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียน และนักเรียน

การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สาเหตุที่จำเป็นจะต้องมีบริการแนะแนว สืบเนื่องมาจากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมมากมาย การอยู่รวมกลุ่มกันของมนุษย์ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมมากมาย การอยู่รวมกลุ่มกันของมนุษย์ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามธรรมชาติ นอกจากนั้นการที่มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด และดำเนินชีวิตตามสมควรแก่อัตภาพ ทำให้เกิดปัญหาอยู่ตลอดเวลา ปัญหาของมนุษย์เริ่มแรกจะเกิดจากปัญหาครอบครัว จะค่อย ๆ เป็นปัญหาที่สืบเนื่องไปสู่สังคมนอกบ้าน เพื่อนบ้าน จากสังคมกลุ่มเล็กไปสู่สังคมกลุ่มใหญ่ และค่อย ๆ กลายเป็นปัญหาของประเทศชาติไปในที่สุด การแนะแนวจะช่วยป้องกันปัญหา ลดปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลง ดังที่กรมวิชาการ [44] ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการแนะแนวได้ 3 ประการ คือ จัดเพื่อป้องกัน (Preventive) เพื่อแก้ไข (Remedial or Recovery) และเพื่อ พัฒนา (Development)

หลักสูตรมัธยมศึกษาทั้ง 2 ระดับเป็นหลักสูตรกว้างที่มีทั้งวิชาบังคับแกนบังคับเลือก และวิชาเลือกเสรี โดยเฉพาะวิชาเลือกเสรีเป็นวิชาที่ผู้เรียนจะเลือกเรียนได้ตามความถนัด ความสนใจ และเหมาะสมกับระดับสติปัญญา อันอาจเกิดปัญหากับนักเรียนในการตัดสินใจเลือกการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือให้ครูรู้จักนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น เช่นการทำระเบียบ

สะสมของนักเรียน จะมีข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว สภาพทางครอบครัว ประวัติ สุขภาพ บุคลิกภาพ ความสามารถ ฯลฯ

นักเรียนใหม่ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ในโรงเรียน อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทางสังคมและด้านเศรษฐกิจ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครองห่างเหินกัน อาจทำให้นักเรียนเกิดความสับสน เกิดปัญหาขึ้นได้ นักเรียนต้องดิ้นรนเพื่อการเรียนรู้และเตรียมตัวในอาชีพมากขึ้นนักเรียนต้องการความช่วยเหลือทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ การพัฒนา บุคลิกภาพ รวมทั้งการปรับตัว

ดังนั้นการแนะแนว จึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อตัวนักเรียน ครู และผู้ปกครอง บริการแนะแนวจะช่วยชี้ให้เด็กเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่มีอคติหรือเชื่ออย่างมีเหตุผล รู้จักใช้สติปัญญาคิดพิจารณา ไม่ใช่ปล่อยเวลาของชีวิตมลายอยู่กับเครื่องรางของขลัง เสียเงินเสียทองไปเป็นจำนวนมากมาย โดยไม่รู้ว่าตนเองถูกหลอกหลวง มุ่งให้นักเรียนเกิดความเข้าใจว่า ต้องปฏิบัติ ต้องกระทำ จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ นั่งคอย นอนคอย โชกชะตา

บริการแนะแนว นับว่าเป็นการบริการที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องจัดขึ้นเพื่อความ รู้ ความเข้าใจ รวมทั้งการช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน แก่บุคคล โดยไม่จำกัดเพศและวัย การจัดบริการแนะแนวอาจจะทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นหมู่ได้ ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่ความเหมาะสมเพราะปัญหาบางอย่างอาจเป็นปัญหาของกลุ่ม แต่ปัญหาบางอย่างอาจเป็นปัญหาของรายบุคคล

การแนะแนวจำเป็นต้องอาศัยผู้แนะแนวที่มีคุณสมบัติที่ดี การเป็นผู้แนะแนวไม่ใช่ของง่าย บุคคลที่จะทำหน้าที่แนะแนวต้องผ่านการฝึกฝนอบรมมาอย่างดี เข้าใจวิธีการของการแนะแนวอย่างชัดเจน และต้องมีคุณสมบัติพิเศษส่วนตัวในลักษณะของผู้แนะแนวที่ดี จึงจะช่วยให้บริการแนะแนวบรรลุเป้าหมายได้

สำหรับการจัดการแนะแนวในโรงเรียนนั้น คมเพชร ฉัตรศุภกุล และพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา [49] ได้กล่าวไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ส่งเสริมความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น เพราะระยะนี้เป็นระยะที่นักเรียนกำลังมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก จึงควรส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีทุกๆด้านพร้อมกัน เช่น ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น ให้มีความเจริญงอกงามทางสติปัญญา ให้มีสุขภาพพลานามัยและร่างกายแข็งแรงเป็นต้น

2. ส่งเสริมเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตในอนาคต เนื่องจากวัยรุ่นเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างเด็กและการก้าวสู่การเป็นผู้ใหญ่ ถ้าหากวัยรุ่นได้รับการชี้แนะที่ดีเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตแล้ว ก็ย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จในชีวิต สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคมได้ แม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคก็จะสามารถแก้ไขและผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี

3. ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้ก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่ขอรับความช่วยเหลือจากใครเลย เพราะนักเรียนนั้นก็ยังเป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อย เมื่อมีปัญหาจึงมักต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นบ้าง ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ทำนองเดียวกันก็ต้องช่วยเหลือผู้อื่นด้วย

วัฒนา พัชรวานิช [53] กล่าวว่าไว้ว่า การแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องจัดให้มีบริการต่างๆ ดังนี้

1. บริการการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
2. บริการสนเทศ
3. บริการให้คำปรึกษา
4. บริการจัดวางตัวบุคคล
5. บริการติดตามผล

บริการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล

เป็นบริการอันดับแรกของบริการแนะแนว เป็นบริการที่ทำให้ผู้แนะแนวและครูสามารถรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลช่วยให้ผู้แนะแนวสามารถ รู้จักนักเรียนมากยิ่งขึ้น พรจันท์ เจียรอดิศักดิ์ [54] กล่าวว่าข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่ต้องทำการศึกษารายบุคคลนี้ คือ ข้อมูลส่วนตัวและพื้นฐานครอบครัว พฤติกรรมในด้านต่างๆ บุคลิกภาพ และพัฒนาการทางด้านอารมณ์ สภาพแวดล้อมทางบ้านและทางโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว และภายในกลุ่มเพื่อน ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งต่างๆ ความถนัด ความสนใจและความสามารถในด้านต่างๆ สุขภาพและความบกพร่องทางด้านร่างกาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการชีวิตในอนาคต เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้สามารถหาทางช่วยเหลือได้ถูกต้องยิ่งขึ้นการศึกษาและสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคลช่วยให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว เช่น ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครู รวมทั้งบิดามารดาหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถรู้จักและเข้าใจนักเรียนได้ดี ซอถัดดา ศรีเมือง [55] กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า การศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล ทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เด็กกำลังประสบอยู่ หรือหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่ยุ่งยากและเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามในทุกๆด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาคือรายบุคคลนี้ มีมากมาย ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การสังเกต การดูจากระเบียบประวัติ การทำสังคมมิติ อ่านจากบันทึกประจำวันของนักเรียน และการไปเยี่ยมบ้าน เป็นต้น

บริการสนเทศ

ให้ความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ ทั้งทางด้านการศึกษา การเลือกอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับสังคม บริการสนเทศ จะให้ความรู้ข่าวสารนอกเหนือจากการเรียน ช่วยให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น บริการสนเทศ นอกจากจะให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักเรียนแล้ว ยังจะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจที่จะวางแผนการในชีวิต และวางจุดประสงค์ที่จะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพต่าง ๆ รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นและสนใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น บริการสนเทศยังส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักของธรรมชาติ บริการสนเทศแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. บริการสนเทศทางการศึกษา (Educational Information)
2. บริการสนเทศทางอาชีพ (Occupational Information)
3. บริการสนเทศทางด้านส่วนตัวและสังคม (Personal Information)

สุรรัตน์ บุรณวัฒน์ [56] กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของบริการสนเทศว่า

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจสภาพแวดล้อมที่ตนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม
2. เป็นแนวทางให้ปรับปรุงตนเองให้มีความเข้าใจและยอมรับตนเอง และบุคคลอื่นในเรื่องความสามารถ ความถนัด รวมทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการศึกษาและอาชีพอย่างกว้างขวาง
4. เพื่อส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตทุกชนิด
5. เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อกันในด้านการศึกษาและอาชีพ หรือการตัดสินใจในอนาคตของเด็ก

ประเภทของสารสนเทศมีอยู่ 3 ประเภท คือ

1. ข้อมูลสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ข้อมูล การให้ข้อมูล ข่าวสาร และข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การรับสมัคร การสอบเข้า ทูการศึกษา
2. ข้อมูลสนเทศทางอาชีพ หมายถึง การช่วยให้เด็กเข้าใจถึงคุณสมบัติ รายละเอียดเกี่ยวกับงาน รายได้ โอกาสความก้าวหน้า ความต้องการของตลาดแรงงานของอาชีพต่างๆ
3. ข้อมูลเทศด้านสังคมและส่วนตัว หมายถึง ข้อมูลที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเองและผู้อื่น เกี่ยวกับโอกาส อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

บริการให้คำปรึกษา

นับว่าเป็น “หัวใจของบริการแนะแนว” ซึ่งถือว่าเป็นบริการที่สำคัญที่สุดในบริการแนะแนวการบริการแนะแนวที่จัดขึ้นในสถานศึกษาจะขาดบริการให้คำปรึกษาเสียมิได้

อาภา จันทรสกุล [57] กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือ โดยผู้รับคำปรึกษาพบปะผู้ให้คำปรึกษา ภายใต้สัมพันธภาพที่มุ่งให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง สภาพแวดล้อม และปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ผู้ให้คำปรึกษาจะใช้เทคนิคและวิธีการทางจิตวิทยาช่วย ให้ผู้ขอรับคำปรึกษามีโอกาสสำรวจความรู้สึก ค่านิยม ตลอดจนข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ทักษะการแก้ปัญหา และตัดสินใจเลือกเป้าหมายในการดำรงชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การดำเนินการให้คำปรึกษามักดำเนินการในสถานที่ที่มีลักษณะเป็นส่วนตัว มีแบบแผนทางวิชาชีพให้คำปรึกษาโดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่จะรักษาข้อมูลของผู้รับคำปรึกษาเป็นความลับ

กรมวิชาการ [44] กล่าวถึงลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษาไว้ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี เป็นขั้นตอนสำคัญ ผู้ให้คำปรึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการสร้างสัมพันธภาพในครั้งนี้ ถ้าเด็กไม่ได้รับความสนิทสนม จะไม่เกิดความเป็นกันเอง และไม่กล้าเล่าเรื่องราวต่างๆ หรือไม่กล้าให้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริง การช่วยเหลือก็จะไม่ได้ผล
2. ทำให้เด็กเข้าใจตนเอง เมื่อเด็กเล่าเรื่องให้ฟังต้องวิเคราะห์ให้ถูกต้อง และผู้ให้คำปรึกษาต้องพยายามใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษา เช่น การตั้งคำถาม การสะท้อนความรู้สึก จนเด็กเกิดความเข้าใจตนเองในทุกๆ ด้าน
3. ขึ้นวางแผนการปฏิบัติ เมื่อเด็กเข้าใจตนเอง แก้ไขปัญหาและเข้าใจสาเหตุของปัญหาแล้ว ก็ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ถ้าเด็กยังไม่สามารถวางแผนได้ ผู้ให้คำปรึกษาควรช่วยชี้ช่องทางและกระตุ้นให้เด็กคิดได้ด้วยตนเองในที่สุด
4. ขึ้นปฏิบัติการแผนการ ในขั้นนี้ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้เด็กสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของเขา แก้ไขปัญหาของตัวเองได้
5. ขึ้นส่งตัวไปขอความช่วยเหลือจากบุคลากรอื่น ในขั้นนี้ผู้ให้คำปรึกษาเห็นว่าเด็กมีปัญหาที่รุนแรงเกินกว่าจะช่วยเหลือได้ ต้องส่งเด็กไปขอความช่วยเหลือกับผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ เช่น จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

บริการจัดวางตัวบุคคล

เป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับบริการต่าง ๆ ข้างต้น เป็นการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามที่คัดเลือก เป็นบริการที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนตามวิชาที่ตนเองชอบ ช่วยให้มีโอกาสเรียนและประกอบอาชีพตรงตามความสามารถของตนเอง เป็นบริการที่จัดขึ้นช่วยเหลือนักเรียนทั้งที่ยังศึกษาอยู่ในโรงเรียนและสำเร็จการศึกษาไปแล้ว

สถิต วงศ์สวรรค์ [58] ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัดวางตัวบุคคลไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เข้าเรียนในโครงการที่ทางโรงเรียนจัดให้ผู้เรียนที่มีความสามารถใกล้เคียงกัน
2. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เลือกวิชาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียน การปรับตัว และการประกอบอาชีพในอนาคต
4. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้วางแผนการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม
5. เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนมีโอกาสดำเนินงานพิเศษ นอกเวลาเรียน เพื่อหาประสบการณ์ หารายได้ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

6. เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ สำหรับการศึกษาล่าเรียน โดยจัดหาแหล่งทุนและอาหารกลางวันให้

7. เพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกอาชีพ

8. เพื่อช่วยเหลือหางานให้นักเรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียนหรือลาออกจากโรงเรียนกลางคันก็ตาม

9. เพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการฝึกงานบางอย่าง ตามที่เขาต้องการเพื่อเป็นการเตรียมตัวก่อนประกอบอาชีพจริงๆ

บริการจัดวางตัวบุคคลนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การวางตัวในด้านการศึกษา คือ การจัดให้นักเรียนได้เรียนวิชาต่างๆ เหมาะสมกับตนเองและตรงตามหลักสูตร ตลอดจนให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาที่สนใจ

2. การจัดวางตัวทางด้านอาชีพ คือ การช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องงานอาชีพ ทั้งเต็มเวลา (Full Time) หรือบางเวลา (Part Time) ตามความเหมาะสม

3. การจัดวางตัวทางด้านส่วนตัวและสังคม เกี่ยวกับการช่วยเหลือนักเรียน เรื่องการเข้าสังคม การคบเพื่อน เป็นต้น

บริการติดตามผล

เป็นบริการสุดท้ายของบริการแนะแนว เป็นการติดตามว่าการจัดบริการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินไปแล้วนั้น ได้ผลมากน้อยเพียงใด นักเรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้วนั้นทั้งจบการศึกษาและยังไม่จบการศึกษาประสบปัญหาอะไรบ้าง รวมทั้งการติดตามผลคุณนักเรียนที่ยังศึกษาอยู่ในโรงเรียน และจบการศึกษาไปแล้วว่าประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาหรือไม่

สมร ทองดี [59] ได้กล่าวว่า บุคคลที่ควรได้รับการติดตามผลนั้นมี 3 กลุ่ม คือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว นักเรียนปัจจุบันที่กำลังศึกษาอยู่ และนักเรียนที่ออกกลางคัน

วิธีการติดตามผลมีด้วยกันหลายวิธี ดังที่ วัชร ทรัพย์มี [4] และ วัฒนา พัชราวนิช [53] ได้สรุปไว้ดังนี้

1. วิธีการสัมภาษณ์เป็นส่วนตัวกับนักเรียน บุคลากรต่างๆในโรงเรียน หรือผู้ปกครอง

2. ศึกษาผลงานจากสมุดรายชื่อการเข้ารับบริการของนักเรียน คุณสถิติการใช้บริการว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวที่ร้าย

3. วิธีการประชุมศิษย์เก่าเพื่อสอบถามความเคลื่อนไหวของศิษย์เก่า

4. วิธีใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามผลนักเรียน

สรุปบริการแนะแนว เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อป้องกัน (Preventive) แก้ไข (Remedial or Recovery) และพัฒนา (Development) นักเรียนในด้านต่างๆ อันประกอบด้วย ด้านการศึกษา อาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งการปรับตัว โดยมีบริการ 5 บริการหลัก คือ

1. บริการการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล เป็นบริการที่ให้ความช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องการปรับตัว บุคลิกภาพ อารมณ์ และครอบครัว เป็นต้น
2. บริการสนเทศ เป็นบริการที่ให้ความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ ทั้งทางด้านการศึกษา การเลือกอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับสังคมแก่นักเรียนแล้ว ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจที่จะวางแผนการในชีวิต และวางจุดประสงค์ที่จะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพต่าง ๆ รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น และสนใจในการปฏิบัติงาน
3. บริการให้คำปรึกษา เป็นหัวใจของบริการแนะแนว ที่ให้ความช่วยเหลือนักเรียน โดยผู้ให้คำปรึกษาจะใช้เทคนิคและวิธีการทางจิตวิทยาช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเกิดทักษะการแก้ปัญหา และตัดสินใจเลือกเป้าหมายในการดำรงชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
4. บริการจัดวางตัวบุคคล เป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับบริการต่าง ๆ ข้างต้น เป็นการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามที่คัดเลือก เป็นบริการที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนตามวิชาที่ตนเองชอบ ช่วยให้มีโอกาสเรียนและประกอบอาชีพตรงตามความสามารถของตนเอง
5. บริการติดตามผล เป็นการติดตามดูว่าการจัดบริการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินไปแล้วนั้น ได้ผลมากน้อยเพียงใด

งานวิจัยในประเทศ

กุลชลี เพ็ชรเพ็ง [60] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างอำนาจในงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพ โดรงพยาบาลรามาชิปดี (กรณีศึกษา) พบว่าพยาบาลที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางด้านพยาบาลที่ต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่ต่างกัน โดยความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณภาพความสามารถในทางพยาบาลมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแนวทางการสร้างความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้กับพยาบาล โดยอาจทำได้โดยการยอมรับในบทบาทหน้าที่ เชื่อถือในผลการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล ตลอดจนยกย่องให้เกียรติแต่ละบุคคลในระดับที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณภาพตนเองมีค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเองก็จะสามารถพัฒนางานและศักยภาพของพยาบาลที่มีอยู่ได้ถูกทาง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

จรัล สุขก่องวาริ [61] ได้พบว่า ครูแนะแนวได้รับการศึกษาอบรมมากและมีประสบการณ์ในด้านการงานแนะแนวมานาน จะพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานแนะแนวน้อยกว่าครูที่ได้รับการศึกษาอบรมมาน้อยและมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

สมพิศ ไชยกิจ [21] ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนครราชสีมาพบว่า นักเรียนหญิงและนักเรียนชายมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน โดยนักเรียนหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนสูงกว่านักเรียนชาย นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

วิณา บุญแสง [25] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาในพนักงานระดับช่วยบังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 238 คน พบว่า 1) พนักงานเพศชายหญิงมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานที่มีรายได้ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดต่างกัน 4) พนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง มีการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 5) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โสภณ ตระการวิจิตร [28] ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน 399 คน พบว่า 1) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน 3) อายุการทำงาน of พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเท่านั้นสามารถพยากรณ์ถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง 4) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

งานวิจัยในต่างประเทศ

Allen [28] ได้ศึกษาเรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองซึ่งสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในองค์กรและความตึงเครียด (เช่น บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท และระหว่างบุคคล) จากสมมติฐานว่า ความเครียดและความตึงเครียดมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่ลดลงหรือเพิ่มขึ้นของบุคคล ผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถชี้ให้เห็นถึงระดับต่างๆ ของความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจอย่างมี

นัยสำคัญ โดยความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นให้เห็นถึงระดับความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจที่ลดลง

Baron [28] ศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะอารมณ์เศร้ากับเหตุของการหย่าร้างของสตรีที่หย่าร้าง 58 ราย โดยใช้แบบวัดอัตมโนทัศน์ของเทนเนสซี (Tennessee Self-Concept Scale) พบว่า การหย่าร้างคุกคามต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองทำให้เกิดความรู้สึกซึมเศร้าและรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองต่ำ

Duffy [62] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การดูแลช่วยเหลือและอาการหดหู่ทางจิตใจของผู้หญิงอเมริกัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 คน ซึ่งมีปัญหาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และมีอาการหดหู่ทางจิตใจ พบว่าความขัดแย้งของกลุ่มทดลองนั้น มีสาเหตุจากความต้องการการดูแลช่วยเหลือและการเอาใจใส่ ซึ่งแต่ละคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกันไป การขาดการดูแลและรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำนั้นสัมพันธ์กับอาการหดหู่ทางจิตใจของผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด พบว่าผู้หญิงจะมีความรู้สึกหดหู่มากกว่าผู้ชาย 2-3 เท่า

Guindon [28] ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเครียดในการทำงานและผลที่เกิดจากความเครียด โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพยาบาลทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย ผลที่ได้จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจและมีผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน ระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่สูงขึ้นให้มีส่วนสนับสนุนในการผ่อนคลายความช่วยลระดับความเครียดของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ

Jarezewski [28] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง อาการเศร้าใจ และวิตกกังวลในผู้ใหญ่ที่มีอาการโรคเอดส์ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 21-56 ปี โดยใช้ Personal Resource Questionnaire (PRQ) 85 Part 2 เพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคม ใช้เครื่องมือของ Rosenberg (The Rosenberg Self-Esteem Scale) วัดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

Leung and Sand [63] ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับวุฒิภาวะทางอารมณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยทุกชั้นปี พบว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่านักศึกษาที่มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและนักศึกษาที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงก็มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าผู้ที่มิวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำ

Miller [64] ได้ศึกษา ผลของอายุ การศึกษา และฐานะของบิดาที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองในวัยรุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นคนผิวดำที่อาศัยอยู่ในเมือง จำนวน 61 คน และคนผิวดำที่อาศัยอยู่แถบชานเมืองจำนวน 97 คน และใช้แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของ Coopersmith พบว่าเพศชายมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเพศหญิง

Tesser [65] ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัว พบว่าตัวแปรด้านความใกล้ชิด การปฏิบัติต่อกันและความสัมพันธ์กันในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

Juhasz [64] ได้ศึกษาการวัดความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นตอนต้น พบว่าอายุเป็นองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง

Wiggins and Giles [43] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการช่วยเหลือนักเรียนของผู้ให้คำปรึกษากับระดับความภูมิใจ (Self Esteem) ของผู้ให้คำปรึกษา พบว่า

1. ผู้ให้คำปรึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะช่วยนักเรียนได้มากกว่าผู้ให้คำปรึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ
2. นักเรียนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง(ก่อนการทดสอบ) เมื่อได้รับคำปรึกษาจากผู้ให้คำปรึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ จะกลายเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองลดลงจากเดิม (หลังการทดสอบ) ผลนี้อาจได้รับอิทธิพลมาจากการเลียนแบบ (Modeling Effect) หรือเป็นผลมาจากการเหนี่ยวนำ ทางด้านความรู้สึกลึกซึ้งระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา

Memme [43] ศึกษาเพื่อหาลักษณะของความสามารถที่ถือว่ามีความสำคัญมากสำหรับเป็นผู้ให้คำปรึกษา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะความสามารถที่สำคัญเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย 12 หัวข้อ ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ ความเข้าใจในตนเอง ลักษณะนิสัยส่วนตัว การฟังและการสื่อความหมาย ทักษะในการทดสอบ ความเข้าใจอย่างกว้างขวางในการให้คำปรึกษา ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ทางพฤติกรรม ความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพของสังคม ความรู้เกี่ยวกับกลวิธีในการสอน ได้รับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ ผ่านการฝึกทางวิชาชีพ และมีความสามารถทางการแนะแนวอาชีพ

สรุป จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลนั้นประกอบด้วย 1) การได้รับการอบรม ซึ่งส่งผลต่อเนื่องกับประสบการณ์และการรับรู้ความสามารถของตน 2) เพศ พบว่าปัจจัยเรื่องเพศนั้นอาจมีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล 3) อายุ พบว่าอายุแตกต่างกัน มีความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน

ความภาคภูมิใจในตนเองนี้มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตของบุคคล โดยพบว่าผู้ที่มีปัญหา มีความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะมีการหดหู่ทางจิตใจ เครียด วิตกกังวล ส่งผลต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ให้คำปรึกษาหรือครูแนะแนวที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะช่วยนักเรียนได้มากกว่าผู้ให้คำปรึกษาหรือครูแนะแนวที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวมีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการศึกษาแบบ Cross – Sectional Studies โดยสำรวจเกี่ยวกับระดับความรู้สึกรากุมิใจในตนเองและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรากุมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6 ปีการศึกษา 2550 ซึ่งในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานเป็นลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

1.1 ประชากรเป้าหมาย คือ ครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำนวน 4 จังหวัด คือจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 176 คน ปีการศึกษา 2550

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์แนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Darwin Hendel ที่ระดับแอลฟา 0.1 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 106 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยสุ่มเลือกจังหวัด 3 จาก 4 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดนครปฐม ด้วยวิธีการจับฉลากได้ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดนครปฐม จากนั้นทำการสุ่มจากเขตพื้นที่การศึกษา 5 เขตพื้นที่การศึกษา จากทั้งหมด 7 เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดราชบุรี 2 เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี 3 เขตพื้นที่การศึกษา และจังหวัดนครปฐม 2 เขตพื้นที่การศึกษา ได้จังหวัดสุพรรณบุรี 2 เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดราชบุรี 2 เขตพื้นที่การศึกษา และจังหวัดนครปฐม 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างพอเพียงกับ

ขนาดที่ต้องการได้จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 61 โรงเรียน ซึ่งมีครูแนะแนวทั้งสิ้น 107 คน ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนอาจารย์ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สุขภาพ, ระดับการศึกษา, การศึกษาวิชาแนะแนว, เงินเดือนที่ได้รับ, ประสบการณ์ในการสอนและ ประเภทการจ้าง จำนวน ทั้งหมด 8 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบการประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับบริการทั้ง 5 อันประกอบด้วย ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล ด้านการบริการสนเทศ ด้านการบริการให้คำปรึกษา ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคลและ ด้านการบริการติดตามผลและประเมินผล

ลักษณะของแบบการประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยผู้ตอบจะประเมินความรู้ของตนเองเกี่ยวกับการแนะแนวตามคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ

น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับน้อยที่สุด
น้อย	หมายถึง	ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับน้อย
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับปานกลาง
มาก	หมายถึง	ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับมาก
มากที่สุด	หมายถึง	ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับมากที่สุด

แบบการประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวแบ่งเป็นหมวดต่างๆ ดังนี้

บริการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล	จำนวน	7	ข้อ	ได้แก่ข้อ	1-7
บริการสนเทศ	จำนวน	5	ข้อ	ได้แก่ข้อ	8-12
บริการให้คำปรึกษา	จำนวน	2	ข้อ	ได้แก่ข้อ	13-14
บริการจัดวางตัวบุคคล	จำนวน	5	ข้อ	ได้แก่ข้อ	15-19
บริการติดตามผล	จำนวน	4	ข้อ	ได้แก่ข้อ	20-23

ชุดที่ 3 แบบสอบถามความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว เป็นแบบสอบถามที่วีณา บุญแสง (2544:137) เรียบเรียงเป็นภาษาไทยจากแนวคิดของ Coopersmith , Makay and Gaw จำนวน 25 ข้อ มีความเชื่อมั่น .94 ผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามฉบับนี้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 เป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ และข้อคำถามที่มีข้อความเชิงลบ จำนวน 9 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามวัดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยผู้ตอบจะประเมินความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ

น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบน้อยที่สุด
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบน้อย
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบปานกลาง
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบมาก
มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบมากที่สุด

แบบสอบถามความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองประกอบด้วยคำถามที่มีข้อความทางบวกจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ข้อ 1,4-5,7-10,13-14,16-19,21,23 และ 25 และข้อคำถามที่มีข้อความทางลบจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2-3,6,11-12,15,20,22 และ 24 โดยแบ่งเป็นหมวดต่างๆ ดังนี้

การยอมรับนับถือตนเอง	จำนวน 3	ข้อ	ได้แก่ข้อ	1-3
ความภาคภูมิใจในตนเอง	จำนวน 2	ข้อ	ได้แก่ข้อ	4-5
ความเชื่อมั่นในตนเอง	จำนวน 4	ข้อ	ได้แก่ข้อ	6-9
การมีอำนาจ	จำนวน 2	ข้อ	ได้แก่ข้อ	10-11
การมีความสำคัญ	จำนวน 3	ข้อ	ได้แก่ข้อ	12-14
การมีคุณความดี	จำนวน 3	ข้อ	ได้แก่ข้อ	15-17
การมีความสามารถ	จำนวน 3	ข้อ	ได้แก่ข้อ	18-21
การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น	จำนวน 4	ข้อ	ได้แก่ข้อ	22-25

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมีหลักเกณฑ์การคิดคะแนนตามลักษณะของข้อคำถาม ดังนี้

ระดับการประเมิน		ข้อความทางบวก		ข้อความทางลบ
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน	ให้	5 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน	ให้	3 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน	ให้	2 คะแนน

มากที่สุด ให้ 5 คะแนน ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเอง แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว จึงนำมากำหนดช่วงคะแนนและความหมายได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
25.00-58.33	ระดับความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเองต่ำ
58.34-91.67	ระดับความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเองปานกลาง
91.68-125.00	ระดับความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเองสูง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือมีดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึภกาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) ลักษณะงานแนะแนว และครูแนะแนว
2. รวบรวมข้อมูลแล้วสรุปขอบข่ายเนื้อหาเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นให้ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษา พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความครอบคลุมและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
2. ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม แบบสอบถามบางส่วนตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษา
3. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา แบบสอบถาม หลังจากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าสถานศึกษาเพื่อขอรายชื่ออาจารย์แนะแนว ปีการศึกษา 2550 และเพื่อขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ให้อาจารย์แนะแนวรับทราบ
2. ขอนั่งสื่อกจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตตรวจราชการที่ 6 จำนวน 116 โรงเรียน ในการเก็บข้อมูลของอาจารย์แนะแนว
3. ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 107 ชุด ได้รับกลับคืน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.05 แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าไม่สมบูรณ์ 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ครบสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 84.11 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test , F-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจและให้คะแนนแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และนำเสนอด้วยสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้จำแนกและแปลความหมายข้อมูลต่างๆ
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
2. สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย
 - 2.1 t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
 - 2.2 F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีของทูกีย์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความภาคภูมิใจของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6 และ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ปีการศึกษา 2550 จำนวนตัวอย่าง 107 คน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้

x	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ, อายุ , สุขภาพ , ระดับการศึกษา , การศึกษาวิชาเฉพาะ , เงินเดือนที่ได้รับ , ประสบการณ์ในการสอนและ ประเภทการจ้าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองกับระดับความภาคภูมิใจในตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองกับระดับความภาคภูมิใจในตนเอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว โดย จำแนกตามเพศ, อายุ , สุขภาพ , ระดับการศึกษา , การศึกษาวิชาเฉพาะ , เงินเดือนที่ได้รับ , ประสบการณ์ในการสอนและ ประเภทการจ้าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สุขภาพ, ระดับการศึกษา, การศึกษาวิชาเฉพาะ, เงินเดือนที่ได้รับ, ประสบการณ์ในการสอนและประเภทการจ้าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

n = 90

ข้อ/หัวข้อ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	10	11.1
	หญิง	80	88.9
	รวม	90	100.0
2. อายุ	21-30 ปี	27	30.0
	31-40 ปี	16	17.8
	41-40 ปี	27	30.0
	51 ปีขึ้นไป	20	22.2
	รวม	90	100.0
3. สุขภาพ	มีโรคประจำตัว	12	13.3
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	86.7
	รวม	90	100.0
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับ ป.ตรี	2	2.2
	ป.ตรี	59	65.6
	ป.โท	26	28.9
	สูงกว่า ป.โท	3	3.3
	รวม	90	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

n = 90

ข้อ/หัวข้อ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
5. การศึกษาวิชาแนะแนว	5.1 เรียนและจบการศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรี	เคย	36	40.0
		ไม่เคย	54	60.0
		รวม	90	100.0
	5.2 เรียนวิชาการแนะแนวเป็นวิชาโทหรือวิชาเลือกในระดับปริญญาตรี	เคย	17	18.9
		ไม่เคย	73	81.1
		รวม	90	100.0
	5.3 ได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น	เคย	43	47.8
		ไม่เคย	47	52.2
		รวม	90	100.0
	5.4 ได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว	เคย	19	21.1
		ไม่เคย	71	78.9
		รวม	90	100.0
	5.5 เรียนสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	เคย	21	23.3
		ไม่เคย	69	76.7
		รวม	90	100.0
6. เงินเดือนที่ได้รับ	7500-10000 บาท	11	12.2	
	10001-15000 บาท	12	13.3	
	15001-20000 บาท	16	17.8	
	20001-25000 บาท	18	20.0	
	25001 บาทขึ้นไป	33	36.7	
	รวม	90	100.0	
7. ประสบการณ์ในการสอน	ค่าเฉลี่ย = 9.72 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.51			
8. ประเภทการจ้าง	บรรจุเป็นพนักงานประจำ	74	82.2	
	เป็นอัตราจ้าง	16	17.8	
	รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 1 พบว่าครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาจำนวน 90 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ, อายุ, สุขภาพ, ระดับการศึกษา, การศึกษาวิชาแนะแนว, เงินเดือนที่ได้รับ, ประสบการณ์ในการสอนและ ประเภทการจ้าง

เพศ พบว่า ครูแนะแนวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน (ร้อยละ 88.9) และเพศชายจำนวน 10 คน (ร้อยละ 11.1)

อายุ พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปีจำนวน 27 คน และ 41-50 ปีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 30) รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน (ร้อยละ 22.2) และ อายุ 31-40 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 17.8)

สุขภาพ พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 78 คน (ร้อยละ 86.7) และมีโรคประจำตัว จำนวน 12 คน (ร้อยละ 13.3)

ระดับการศึกษา พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 65.6) รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน (ร้อยละ 28.9), จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน (ร้อยละ 3.3) และจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.2)

การศึกษาวิชาแนะแนว แบ่งออกเป็น

- พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยเรียนและจบการศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 60) และเคยเรียนและจบการศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 40)

- พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยเรียนวิชาการแนะแนวเป็นวิชาโทหรือวิชาเลือกในระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 81.1) และเคยเรียนวิชาการแนะแนวเป็นวิชาโทหรือวิชาเลือกในระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 18.9)

- พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 47 คน (ร้อยละ 52.2) และเคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 43 คน (ร้อยละ 47.8)

- พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว จำนวน 71 คน (ร้อยละ 78.9) และ เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว จำนวน 19 คน (ร้อยละ 21.1)

- พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยเรียนสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 69 คน (ร้อยละ 76.7) และเคยเรียนสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 21 คน (ร้อยละ 23.3)

เงินเดือนที่ได้รับ พบว่าครูแนะแนวมากที่สุดได้รับเงินเดือน 25001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน (ร้อยละ 36.7) รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือน 20001-25000 บาท จำนวน 18 คน (ร้อยละ 20.0) ,ได้รับเงินเดือน 15001-20000 บาทจำนวน 16 คน (ร้อยละ 17.8), ได้รับเงินเดือน 10001-15000 บาท จำนวน 12 คน (ร้อยละ 13.3) และ ได้รับเงินเดือน 7500 – 10000 บาท จำนวน 11 คน (ร้อยละ 12.2)

ประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูแนะแนวส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 57 คน (ร้อยละ 63.3) รองลงมาคือ มีประสบการณ์การสอน 0-5 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 28.9) และ มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 7.8)

ประเภทการจ้าง พบว่าครูแนะแนวส่วนใหญ่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 74 คน (ร้อยละ 82.2) และ เป็นอัตราจ้าง จำนวน 16 คน (ร้อยละ 17.8)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว ระดับความภาคภูมิใจในตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวกับระดับความภาคภูมิใจในตนเอง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6

n = 90

ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว	\bar{X}	S.D.	ประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเอง
1. ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล	3.84	0.56	มาก
1.1 การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.17	0.72	มาก
1.2 การรวบรวมข้อมูลนักเรียนแต่ละคนไว้ในระเบียบ	4.22	0.72	มาก
1.3 การศึกษา สำรวจข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบและทันสมัย	4.01	0.73	มาก
1.4 การประสานงานกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.92	0.75	มาก
1.5 การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหา เช่น การเรียน	3.54	0.88	ปานกลาง
1.6 การทดสอบระดับสติปัญญาของนักเรียน	3.47	0.96	ปานกลาง
1.7 การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน	3.57	0.98	ปานกลาง
2. ด้านการบริการสารสนเทศ	4.05	0.58	มาก
2.1 การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นกับนักเรียนเพื่อการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ อาชีพ ฯลฯ	4.48	0.64	มาก
2.2 การนำเสนอข่าวสาร ความรู้ที่ทันสมัย	4.37	0.69	มาก
2.3 การนำเสนอข้อมูล ข่าวสารที่ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการปรับตัว	4.08	0.74	มาก
2.4 การจัดศูนย์การเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ เช่น ศูนย์วิชาการ ศูนย์สุขภาพ แหล่งฝึกงาน	3.46	0.91	ปานกลาง
2.5 การจัดบรรยายโดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่นักเรียนสนใจ เช่น ระบบการรับเข้าศึกษาต่อ ลักษณะอาชีพหรืองาน	3.88	0.91	มาก

ตาราง 2 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนว
ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6

ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว	\bar{X}	S.D.	ประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของ	
			ตนเอง	
3. ด้านการให้คำปรึกษา	3.58	0.83	ปานกลาง	
3.1 การจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ	3.52	0.96	ปานกลาง	
3.2 การจัดการกับปัญหาของนักเรียนในภาวะวิกฤต	3.64	0.85	ปานกลาง	
4. ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล	4.09	0.60	มาก	
4.1 การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนได้ค้นพบศักยภาพของตนเองตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ	3.71	0.81	มาก	
4.2 การจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลน	4.19	0.93	มาก	
4.3 การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนเลือกศึกษาต่อในแผนการเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง	4.17	0.67	มาก	
4.4 การจัดหาโควตา และทุนต่าง ๆ สำหรับศึกษาต่อตามที่นักเรียนมีความสนใจ	4.50	0.64	มาก	
4.5 การสอบสัมภาษณ์ในแต่ละสาขาอาชีพ	3.90	0.86	มาก	
5. ด้านการบริการติดตามผลและประเมินผล	3.98	0.63	มาก	
5.1 การติดตามประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่องหลังจากที่นักเรียนได้รับการบริการแนะแนว	4.00	0.73	มาก	
5.2 การสร้างแบบประเมินผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	3.80	0.81	มาก	
5.3 การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการให้บริการแนะแนว	3.86	0.80	มาก	
5.4 การติดตามผลการศึกษาต่อ และการทำงานของนักเรียน	4.26	0.70	มาก	
รวมเฉลี่ย	3.94	0.52	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูแนะแนวมีความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูแนะแนวมีความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านการให้คำปรึกษาที่ครูแนะแนวมีความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ครูแนะแนวมีความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวมากที่สุดคือด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.05$)

ด้านการบริการติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6

ความภาคภูมิใจในตนเอง	\bar{X}	S.D.	n = 90
			การประเมินความรู้อยู่ของตนเอง
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	4.16	0.66	มาก
1.1 การมองตนเองในทางที่ดี	4.10	0.72	มาก
*1.2 การรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองต่ำต้อย	4.40	0.82	มาก
*1.3 การไม่พอใจในความสามารถของตนเอง	3.98	1.05	มาก
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	4.22	0.63	มาก
2.1 การภูมิใจในการดำรงชีวิตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน	4.21	0.66	มาก
2.2 การมีความพอใจในตนเอง	4.22	0.73	มาก
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.84	0.60	มาก
*3.1 การไม่เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง	3.74	1.00	มาก
3.2 การสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้	3.80	0.80	มาก
3.3 การมีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น	3.89	0.73	มาก
3.4 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.93	0.73	มาก
4. ด้านการมีอำนาจ	3.71	0.52	มาก
4.1 การมีคนอื่น ๆ ทำตามความคิดเห็น	3.39	0.59	ปานกลาง
*4.2 การไม่มีใครฟังความคิดเห็น	4.02	0.72	มาก
5. ด้านการมีความสำคัญ	4.04	0.52	มาก
*5.1 การไม่มีใครใส่ใจ	4.13	0.74	มาก
5.2 การเป็นที่ชื่นชมชอบในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.60	0.58	ปานกลาง
5.3 การเป็นคนที่ถูกคลุในครอบครัวเห็นความสำคัญ	4.38	0.73	มาก

ตาราง 3 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของ
ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6

	n = 90		
ความภาคภูมิใจในตนเอง	\bar{X}	S.D.	การประเมิน ความรู้ของ ตนเอง
6. ด้านการมีคุณความดี	3.97	0.56	มาก
*6.1 การคิดว่าคนอื่นเป็นคนดีมากกว่าตนเอง	3.28	0.86	ปานกลาง
6.2 การเชื่อว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม	4.12	0.76	มาก
6.3 การเป็นคนยึดมั่นในคุณความดี	4.50	0.64	มาก
7. ด้านการมีความสามารถ	4.06	0.50	มาก
7.1 การสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี	4.03	0.69	มาก
7.2 การเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ	3.98	0.62	มาก
*7.3 การไม่สามารถทำอะไรให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.24	0.90	มาก
7.4 การสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีทำผู้อื่น	4.00	0.62	มาก
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	4.14	0.55	มาก
*8.1 การรู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัว	4.58	0.89	มาก
8.2 การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.73	มาก
*8.3 การรู้สึกว่าไม่มีใครยอมรับนับถือ	4.41	0.83	มาก
8.4 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.82	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.43	มาก

* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองมากที่สุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการมีความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการมีความสำคัญ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการมีคุณความดี ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการมีอำนาจ ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเอง
กับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจ
ราชการที่ 6

n = 90

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
0.499	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า การประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองกับ
ความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว โดยจำแนกตามเพศ อายุ สุขภาพ ระดับการศึกษา การศึกษาวิชาแนะแนว เงินเดือนที่ได้รับ ประสบการณ์ในการสอน และ ประเภทการจ้าง

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามเพศ

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	ชาย	10	4.03	0.78	-0.635	0.527
	หญิง	80	4.18	0.65		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	ชาย	10	4.35	0.47	0.711	0.479
	หญิง	80	4.20	0.64		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	ชาย	10	3.88	0.57	0.184	0.854
	หญิง	80	3.84	0.61		
4. ด้านการมีอำนาจ	ชาย	10	3.50	0.71	-1.335	0.185
	หญิง	80	3.73	0.49		
5. ด้านการมีความสำคัญ	ชาย	10	4.20	0.59	1.056	0.294
	หญิง	80	4.02	0.51		
6. ด้านการมีคุณความดี	ชาย	10	3.97	0.71	0.000	1.000
	หญิง	80	3.97	0.55		
7. ด้านการมีความสามารถ	ชาย	10	4.03	0.57	-0.258	0.797
	หญิง	80	4.07	0.50		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	ชาย	10	4.08	0.54	-0.370	0.712
	หญิง	80	4.14	0.56		
โดยรวม	ชาย	10	4.01	0.48	-0.093	0.926
	หญิง	80	4.02	0.43		

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีเพศต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวที่มีเพศต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามอายุ

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	1. 21-30 ปี	27	3.70	0.63	8.454	0.000*
	2. 31-40 ปี	16	4.35	0.45		
	3. 41-50 ปี	27	4.23	0.65		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.52	0.56		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	1. 21-30 ปี	27	3.98	0.67	1.891	0.137
	2. 31-40 ปี	16	4.31	0.57		
	3. 41-50 ปี	27	4.30	0.50		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.35	0.71		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	1. 21-30 ปี	27	3.55	0.62	5.495	0.002*
	2. 31-40 ปี	16	3.72	0.40		
	3. 41-50 ปี	27	3.96	0.57		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.18	0.58		
4. ด้านการมีอำนาจ	1. 21-30 ปี	27	3.50	0.48	2.123	0.103
	2. 31-40 ปี	16	3.78	0.48		
	3. 41-50 ปี	27	3.81	0.56		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	3.78	0.50		
5. ด้านการมีความสำคัญ	1. 21-30 ปี	27	3.85	0.59	1.719	0.169
	2. 31-40 ปี	16	4.08	0.46		
	3. 41-50 ปี	27	4.14	0.45		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.12	0.51		
6. ด้านการมีคุณความดี	1. 21-30 ปี	27	3.69	0.62	3.964	0.011*
	2. 31-40 ปี	16	3.94	0.53		
	3. 41-50 ปี	27	4.16	0.47		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.10	0.51		
7. ด้านการมีความสามารถ	1. 21-30 ปี	27	3.79	0.44	5.245	0.002*
	2. 31-40 ปี	16	4.09	0.38		
	3. 41-50 ปี	27	4.14	0.52		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.31	0.51		

ตารางที่ 6 (ต่อ) การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามอายุ

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	p
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	1. 21-30 ปี	27	3.88	0.73	3.055	0.033*
	2. 31-40 ปี	16	4.30	0.34		
	3. 41-50 ปี	27	4.24	0.44		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.21	0.45		
โดยรวม	1. 21-30 ปี	27	3.74	0.43	6.868	0.000*
	2. 31-40 ปี	16	4.07	0.29		
	3. 41-50 ปี	27	4.13	0.38		
	4. 51 ปีขึ้นไป	20	4.21	0.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีอายุต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวที่มีอายุต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันอยู่หลายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ สำหรับโดยภาพรวม และด้านที่แตกต่างกันที่กล่าวมาข้างต้น โดยใช้วิธีของทูกีย์ ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6.1 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

n = 90

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. 21-30 ปี	3.74	0.43	-			
2. 31-40 ปี	4.07	0.29	-0.328*	-		
3. 41-50 ปี	4.13	0.38	-0.385*	-0.057	-	
4. 51 ปีขึ้นไป	4.21	0.42	-0.468*	-0.140	-0.083	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6.1 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6.2 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการยอมรับนับถือตนเอง จำแนกตาม
อายุเป็นรายคู่

n = 90

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. 21-30 ปี	3.70	0.63	-			
2. 31-40 ปี	4.35	0.45	-0.650*	-		
3. 41-50 ปี	4.23	0.65	-0.531*	0.120	-	
4. 51 ปีขึ้นไป	4.52	0.56	-0.813*	-0.163	-0.282	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6.2 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6.3 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่

n = 90

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. 21-30 ปี	3.55	0.62	-			
2. 31-40 ปี	3.72	0.40	-0.172	-		
3. 41-50 ปี	3.96	0.57	-0.417*	-0.244	-	
4. 51 ปีขึ้นไป	4.18	0.58	-0.629*	-0.456	-0.212	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6.3 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6.4 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดี จำแนกตามอายุเป็นราย
คู่

n = 90

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. 21-30 ปี	3.69	0.62	-			
2. 31-40 ปี	3.94	0.53	-0.246	-		
3. 41-50 ปี	4.16	0.47	-0.469*	-0.223	-	
4. 51 ปีขึ้นไป	4.10	0.51	-0.409*	-0.163	0.060	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6.4 พบว่า ด้านการมีคุณความดี ครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6.5 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีความสามารถ จำแนกตามอายุเป็น
รายคู่

n = 90

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. 21-30 ปี	3.79	0.44	-			
2. 31-40 ปี	4.09	0.38	-0.307	-		
3. 41-50 ปี	4.14	0.52	-0.352*	-0.045	-	
4. 51 ปีขึ้นไป	3.79	0.44	-0.525*	-0.219	-0.174	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6.5 พบว่า ด้านการมีความสามารถ ครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6.6 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จำแนก
ตามอายุเป็นรายคู่

n = 90

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. 21-30 ปี	3.88	0.73	-			
2. 31-40 ปี	4.30	0.34	-0.417*	-		
3. 41-50 ปี	4.24	0.44	-0.361	0.056	-	
4. 51 ปีขึ้นไป	4.21	0.45	-0.333	0.084	0.028	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6.6. พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามสุขภาพ

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	สุขภาพ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	มีโรคประจำตัว	12	4.25	0.70	0.507	0.614
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	4.15	0.66		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	มีโรคประจำตัว	12	3.92	0.63	-1.802	0.075
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	4.26	0.62		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	มีโรคประจำตัว	12	3.77	0.66	-0.435	0.665
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	3.85	0.60		
4. ด้านการมีอำนาจ	มีโรคประจำตัว	12	3.58	0.47	-0.876	0.384
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	3.72	0.53		
5. ด้านการมีความสำคัญ	มีโรคประจำตัว	12	3.78	0.50	-1.889	0.062
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	4.08	0.51		
6. ด้านการมีคุณความดี	มีโรคประจำตัว	12	4.06	0.49	0.585	0.560
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	3.95	0.58		
7. ด้านการมีความสามารถ	มีโรคประจำตัว	12	3.88	0.53	-1.407	0.163
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	4.09	0.50		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	มีโรคประจำตัว	12	3.94	0.57	-1.347	0.181
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	4.17	0.55		
โดยรวม	มีโรคประจำตัว	12	3.90	0.44	-1.014	0.314
	ไม่มีโรคประจำตัว	78	4.04	0.43		

จากตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีสุขภาพต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวที่มีสุขภาพต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	1. ต่ำกว่า ป.ตรี	2	3.50	0.71	1.705	0.172
	2. ป.ตรี	59	4.09	0.66		
	3. ป.โท	26	4.36	0.65		
	4. สูงกว่า ป.โท	3	4.22	0.69		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	1. ต่ำกว่า ป.ตรี	2	3.25	1.06	2.438	0.070
	2. ป.ตรี	59	4.19	0.64		
	3. ป.โท	26	4.31	0.53		
	4. สูงกว่า ป.โท	3	4.67	0.29		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	1. ต่ำกว่า ป.ตรี	2	3.13	0.18	3.890	0.012*
	2. ป.ตรี	59	3.74	0.61		
	3. ป.โท	26	4.13	0.51		
	4. สูงกว่า ป.โท	3	3.75	0.25		
4. ด้านการมีอำนาจ	1. ต่ำกว่า ป.ตรี	2	3.25	1.06	1.883	0.138
	2. ป.ตรี	59	3.64	0.55		
	3. ป.โท	26	3.88	0.38		
	4. สูงกว่า ป.โท	3	3.67	0.29		
5. ด้านการมีความสำคัญ	1. ต่ำกว่า ป.ตรี	2	3.33	0.00	1.548	0.208
	2. ป.ตรี	59	4.02	0.55		
	3. ป.โท	26	4.13	0.43		
	4. สูงกว่า ป.โท	3	4.00	0.33		
6. ด้านการมีคุณความดี	1. ต่ำกว่า ป.ตรี	2	2.83	0.71	3.038	0.033*
	2. ป.ตรี	59	4.01	0.57		
	3. ป.โท	26	3.96	0.50		
	4. สูงกว่า ป.โท	3	3.89	0.19		
7. ด้านการมีความสามารถ	1. ต่ำกว่า ป.ตรี	2	3.00	0.00	5.145	0.003*
	2. ป.ตรี	59	4.01	0.49		
	3. ป.โท	26	4.26	0.43		
	4. สูงกว่า ป.โท	3	4.08	0.52		

ตารางที่ 8 (ต่อ) การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	p
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	1. ต่ำกว่า ป. ตริ	2	3.13	0.18	3.601	0.017*
	2. ป. ตริ	59	4.09	0.59		
	3. ป. โท	26	4.32	0.36		
	4. สูงกว่า ป. โท	3	4.08	0.52		
โดยรวม	1. ต่ำกว่า ป. ตริ	2	3.16	0.06	4.651	0.005*
	2. ป. ตริ	59	3.98	0.44		
	3. ป. โท	26	4.18	0.32		
	4. สูงกว่า ป. โท	3	4.03	0.30		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันหลายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ สำหรับโดยภาพรวม และด้านที่มีความแตกต่างที่กล่าวมาข้างต้น โดยใช้วิธีของทูกีย์ ดังนี้

ตารางที่ 8.1 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา
เป็นรายคู่

n = 90

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา			
			1	2	3	4
1. ต่ำกว่า ป. ตริ	3.16	0.06	-			
2. ป. ตริ	3.98	0.44	-0.590*	-		
3. ป. โท	4.18	0.32	-0.859*	-0.269	-	
4. สูงกว่า ป. โท	4.03	0.30	-0.722	-0.132	0.137	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8.1 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.2 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

n = 90

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา			
			1	2	3	4
1. ต่ำกว่า ป. ตรี	3.13	0.18	-			
2. ป. ตรี	3.74	0.61	-0.617	-		
3. ป. โท	4.13	0.51	-1.010	-0.393*	-	
4. สูงกว่า ป. โท	3.75	0.25	-0.625	-0.008	0.385	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8.2 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.3 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดี จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

n = 90

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา			
			1	2	3	4
1. ต่ำกว่า ป. ตรี	2.83	0.71	-			
2. ป. ตรี	4.01	0.57	-1.178*	-		
3. ป. โท	3.96	0.50	-1.128*	0.050	-	
4. สูงกว่า ป. โท	3.89	0.19	-1.056	0.122	0.073	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8.3 พบว่า ด้านการมีคุณความดี ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.4 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

n = 90

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา			
			1	2	3	4
1. ต่ำกว่า ป. ตรี	3.00	0.00	-			
2. ป. ตรี	4.01	0.49	-1.013*	-		
3. ป. โท	4.26	0.43	-1.260*	-0.247	-	
4. สูงกว่า ป. โท	4.08	0.52	-1.083	-0.071	0.176	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8.4 พบว่า ด้านการมีความสามารถ ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.5 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

n = 90

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา			
			1	2	3	4
1. ต่ำกว่า ป. ตรี	3.13	0.18	-			
2. ป. ตรี	4.09	0.59	-0.968	-		
3. ป. โท	4.32	0.36	-1.192*	-0.224	-	
4. สูงกว่า ป. โท	4.08	0.52	-0.958	0.010	0.234	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8.5 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาวิชาการแนะแนว

ตารางที่ 9.1 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรี

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	การศึกษาวิชาแนะแนวระดับปริญญาตรี		n	\bar{X}	S.D.	t	p
	เคย	ไม่เคย					
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	เคย		36	4.19	0.61	0.409	0.684
	ไม่เคย		54	4.14	0.70		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	เคย		36	4.31	0.55	1.099	0.275
	ไม่เคย		54	4.16	0.67		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	เคย		36	3.92	0.53	0.962	0.339
	ไม่เคย		54	3.79	0.65		
4. ด้านการมีอำนาจ	เคย		36	3.72	0.45	0.248	0.805
	ไม่เคย		54	3.69	0.56		
5. ด้านการมีความสำคัญ	เคย		36	4.06	0.44	0.276	0.784
	ไม่เคย		54	4.02	0.57		
6. ด้านการมีคุณความดี	เคย		36	4.02	0.50	0.711	0.479
	ไม่เคย		54	3.93	0.61		
7. ด้านการมีความสามารถ	เคย		36	4.18	0.37	1.974	0.051
	ไม่เคย		54	3.99	0.56		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	เคย		36	4.26	0.52	1.819	0.072
	ไม่เคย		54	4.05	0.56		
โดยรวม	เคย		36	4.09	0.36	1.311	0.193
	ไม่เคย		54	3.97	0.47		

จากตารางที่ 9.1 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 9.2 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือเรียนเป็นวิชาเลือกในระดับปริญญาตรี

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	การศึกษาระดับปริญญาโท		n	\bar{X}	S.D.	t	p
	เคย	ไม่เคย					
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	เคย		17	4.20	0.58	0.253	0.801
	ไม่เคย		73	4.15	0.69		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	เคย		17	4.29	0.47	0.563	0.575
	ไม่เคย		73	4.20	0.66		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	เคย		17	3.88	0.53	0.307	0.760
	ไม่เคย		73	3.83	0.62		
4. ด้านการมีอำนาจ	เคย		17	3.74	0.59	0.261	0.795
	ไม่เคย		73	3.70	0.51		
5. ด้านการมีความสำคัญ	เคย		17	4.00	0.35	-0.426	0.673
	ไม่เคย		73	4.05	0.55		
6. ด้านการมีคุณความดี	เคย		17	3.88	0.37	-0.683	0.496
	ไม่เคย		73	3.99	0.60		
7. ด้านการมีความสามารถ	เคย		17	4.07	0.56	0.087	0.931
	ไม่เคย		73	4.06	0.49		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	เคย		17	4.24	0.43	0.823	0.413
	ไม่เคย		73	4.11	0.58		
โดยรวม	เคย		17	4.04	0.31	0.238	0.813
	ไม่เคย		73	4.01	0.45		

จากตารางที่ 9.2 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือเรียนเป็นวิชาเลือกในระดับปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 9.3 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	การฝึกอบรมระยะสั้น	n	\bar{X}	S.D.	t	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	เคย	17	4.20	0.58	0.253	0.801
	ไม่เคย	73	4.15	0.69		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	เคย	17	4.29	0.47	0.563	0.575
	ไม่เคย	73	4.20	0.66		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	เคย	17	3.88	0.53	0.307	0.760
	ไม่เคย	73	3.83	0.62		
4. ด้านการมีอำนาจ	เคย	17	3.74	0.59	0.261	0.795
	ไม่เคย	73	3.70	0.51		
5. ด้านการมีความสำคัญ	เคย	17	4.00	0.35	-0.426	0.673
	ไม่เคย	73	4.05	0.55		
6. ด้านการมีคุณความดี	เคย	17	3.88	0.37	-0.683	0.496
	ไม่เคย	73	3.99	0.60		
7. ด้านการมีความสามารถ	เคย	17	4.07	0.56	0.087	0.931
	ไม่เคย	73	4.06	0.49		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	เคย	17	4.24	0.43	0.823	0.413
	ไม่เคย	73	4.11	0.58		
โดยรวม	เคย	17	4.04	0.31	0.238	0.813
	ไม่เคย	73	4.01	0.45		

จากตารางที่ 9.3 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 9.4 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	การฝึกอบรมระยะยาว	n	\bar{X}	S.D.	t	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	เคย	19	4.32	0.53	1.160	0.249
	ไม่เคย	71	4.12	0.69		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	เคย	19	4.26	0.56	0.362	0.718
	ไม่เคย	71	4.20	0.65		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	เคย	19	4.05	0.57	1.734	0.086
	ไม่เคย	71	3.79	0.60		
4. ด้านการมีอำนาจ	เคย	19	3.84	0.58	1.297	0.198
	ไม่เคย	71	3.67	0.50		
5. ด้านการมีความสำคัญ	เคย	19	4.09	0.38	0.478	0.634
	ไม่เคย	71	4.02	0.55		
6. ด้านการมีคุณความดี	เคย	19	3.95	0.62	-0.167	0.868
	ไม่เคย	71	3.97	0.55		
7. ด้านการมีความสามารถ	เคย	19	4.28	0.49	2.116	0.037*
	ไม่เคย	71	4.01	0.49		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	เคย	19	4.28	0.49	1.253	0.214
	ไม่เคย	71	4.10	0.56		
โดยรวม	เคย	19	4.15	0.38	1.469	0.146
	ไม่เคย	71	3.99	0.44		

จากตารางที่ 9.4 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านเดียวคือด้านการมีความสามารถ พบว่าครูแนะแนวที่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูแนะแนวที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9.5 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามการศึกษาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	การศึกษาวิชาแนะแนวระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า		n	\bar{X}	S.D.	t	p
	เคย	ไม่เคย					
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	เคย		21	4.38	0.52	1.770	0.080
	ไม่เคย		69	4.09	0.69		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	เคย		21	4.24	0.41	0.231	0.818
	ไม่เคย		69	4.21	0.68		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	เคย		21	3.96	0.56	1.064	0.290
	ไม่เคย		69	3.80	0.62		
4. ด้านการมีอำนาจ	เคย		21	3.83	0.53	1.294	0.199
	ไม่เคย		69	3.67	0.51		
5. ด้านการมีความสำคัญ	เคย		21	4.05	0.45	0.106	0.916
	ไม่เคย		69	4.03	0.54		
6. ด้านการมีคุณความดี	เคย		21	3.89	0.59	-0.721	0.473
	ไม่เคย		69	3.99	0.56		
7. ด้านการมีความสามารถ	เคย		21	4.18	0.50	1.198	0.234
	ไม่เคย		69	4.03	0.50		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	เคย		21	4.27	0.49	1.313	0.193
	ไม่เคย		69	4.09	0.56		
โดยรวม	เคย		21	4.11	0.39	1.107	0.271
	ไม่เคย		69	3.99	0.44		

จากตารางที่ 9.5 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่ศึกษาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	เงินเดือนที่ได้รับ	n	\bar{X}	S.D.	F	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	1. 7500-10000	11	3.36	0.38	5.603	0.000*
	2. 10001-15000	12	4.25	0.49		
	3. 15001-20000	16	4.21	0.59		
	4. 20001-25000	18	4.22	0.67		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.33	0.66		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	1. 7500-10000	11	3.55	0.72	4.175	0.004*
	2. 10001-15000	12	4.25	0.50		
	3. 15001-20000	16	4.28	0.60		
	4. 20001-25000	18	4.31	0.55		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.35	0.58		
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	1. 7500-10000	11	3.27	0.61	5.631	0.000*
	2. 10001-15000	12	3.69	0.58		
	3. 15001-20000	16	3.78	0.60		
	4. 20001-25000	18	3.81	0.40		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.14	0.57		
4. ด้านการมีอำนาจ	1. 7500-10000	11	3.50	0.50	0.597	0.666
	2. 10001-15000	12	3.71	0.40		
	3. 15001-20000	16	3.81	0.66		
	4. 20001-25000	18	3.72	0.49		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	3.71	0.52		
5. ด้านการมีความสำคัญ	1. 7500-10000	11	3.76	0.79	0.597	0.666
	2. 10001-15000	12	3.94	0.45		
	3. 15001-20000	16	4.02	0.51		
	4. 20001-25000	18	4.19	0.45		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.09	0.46		

ตารางที่ 10 (ต่อ) การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	เงินเดือนที่ได้รับ	n	\bar{X}	S.D.	F	p
6. ด้านการมีคุณความดี	1. 7500-10000	11	3.55	0.56	2.721	0.035*
	2. 10001-15000	12	3.83	0.56		
	3. 15001-20000	16	3.96	0.50		
	4. 20001-25000	18	4.19	0.51		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.04	0.56		
7. ด้านการมีความสามารถ	1. 7500-10000	11	3.50	0.42	5.595	0.000*
	2. 10001-15000	12	4.02	0.41		
	3. 15001-20000	16	4.09	0.47		
	4. 20001-25000	18	4.07	0.37		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.25	0.52		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	1. 7500-10000	11	3.75	0.85	1.813	0.134
	2. 10001-15000	12	4.15	0.56		
	3. 15001-20000	16	4.09	0.67		
	4. 20001-25000	18	4.24	0.37		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.23	0.40		
โดยรวม	1. 7500-10000	11	3.53	0.42	5.628	0.000*
	2. 10001-15000	12	3.98	0.34		
	3. 15001-20000	16	4.03	0.46		
	4. 20001-25000	18	4.09	0.30		
	5. 25001 ขึ้นไป	33	4.16	0.40		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันอยู่หลายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ สำหรับโดยภาพรวมและด้านที่มีความแตกต่างที่กล่าวมาข้างต้น โดยใช้วิธีของทูกีย์ ดังนี้

ตารางที่ 10.1 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ
เป็นรายคู่

n = 90

เงินเดือนที่ได้รับ	\bar{X}	S.D.	เงินเดือนที่ได้รับ				
			1	2	3	4	5
1. 7500-10000 บาท	3.53	0.42	-				
2. 10001-15000 บาท	3.98	0.34	-0.449	-			
3. 15001-20000 บาท	4.03	0.46	-0.498*	-0.048	-		
4. 20001-25000 บาท	4.09	0.30	-0.564*	-0.114	-0.066	-	
5. 25001 บาทขึ้นไป	4.16	0.40	-0.632*	-0.182	-0.134	-0.068	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10.1 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 7500-10000 บาท มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 15001-20000 บาท 20001-25000 บาท และ 25001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10.2 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการยอมรับนับถือตนเอง จำแนกตาม
เงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่

n = 90

เงินเดือนที่ได้รับ	\bar{X}	S.D.	เงินเดือนที่ได้รับ				
			1	2	3	4	5
1. 7500-10000 บาท	3.36	0.38	-				
2. 10001-15000 บาท	4.25	0.49	-0.886*	-			
3. 15001-20000 บาท	4.21	0.59	-0.845*	0.042	-		
4. 20001-25000 บาท	4.22	0.67	-0.859*	0.028	-0.014	-	
5. 25001 บาทขึ้นไป	4.33	0.66	-0.970*	-0.083	-0.125	-0.111	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10.2 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 7500-10000 บาท มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 10001-15000 บาท 15001-20000 บาท 20001-25000 บาท และ 25001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10.3 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่

n = 90

เงินเดือนที่ได้รับ	\bar{X}	S.D.	เงินเดือนที่ได้รับ				
			1	2	3	4	5
1. 75000-10000 บาท	3.55	0.72	-				
2. 10001-15000 บาท	4.25	0.50	-0.705*	-			
3. 15001-20000 บาท	4.28	0.60	-0.736*	-0.031	-		
4. 20001-25000 บาท	4.31	0.55	-0.760*	-0.056	-0.024	-	
5. 25001 บาทขึ้นไป	4.35	0.58	-0.803*	-0.098	-0.067	-0.043	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10.3 พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 7500-10000 บาท มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 10001-15000 บาท 15001-20000 บาท 20001-25000 บาท และ 25001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10.4 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จำแนกตาม
เงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่

n = 90

เงินเดือนที่ได้รับ	\bar{X}	S.D.	เงินเดือนที่ได้รับ				
			1	2	3	4	5
1. 7500-10000บาท	3.27	0.61	-				
2. 10001-15000 บาท	3.69	0.58	-0.415	-			
3. 15001-20000 บาท	3.78	0.60	-0.509	-0.094	-		
4. 20001-25000 บาท	3.81	0.40	-0.533	-0.118	-0.024	-	
5. 25001 บาทขึ้นไป	4.14	0.57	-0.864*	-0.449	-0.355	-0.331	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10.4 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 7500-10000 บาท มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 25001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10.5 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดี จำแนกตามเงินเดือน
ที่ได้รับเป็นรายคู่

n = 90

เงินเดือนที่ได้รับ	\bar{X}	S.D.	เงินเดือนที่ได้รับ				
			1	2	3	4	5
1. 7500-10000บาท	3.55	0.56	-				
2. 10001-15000 บาท	3.83	0.56	-0.288	-			
3. 15001-20000 บาท	3.96	0.50	-0.413	-0.125	-		
4. 20001-25000 บาท	4.19	0.51	-0.640*	-0.352	-0.227	-	
5. 25001 บาทขึ้นไป	4.04	0.56	-0.495	-0.207	-0.082	0.145	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10.5 พบว่า ด้านการมีคุณความดี ครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 7500-10000 บาท มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 20001-25000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10.6 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีความสามารถ จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายคู่

n = 90

เงินเดือนที่ได้รับ	\bar{X}	S.D.	เงินเดือนที่ได้รับ				
			1	2	3	4	5
1. 7500-10000 บาท	3.50	0.42	-				
2. 10001-15000 บาท	4.02	0.41	-0.521	-			
3. 15001-20000 บาท	4.09	0.47	-0.594*	-0.073	-		
4. 20001-25000 บาท	4.07	0.37	-0.569*	-0.049	0.024	-	
5. 25001 บาทขึ้นไป	4.25	0.52	-0.750*	-0.229	-0.156	-0.181	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10.6 พบว่า ด้านการมีความสามารถ ครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 7500-10000 บาท มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 15001-20000 บาท 20001-25000 บาท และ 25001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ประสบการณ์การสอน	n	\bar{X}	S.D.	F	p
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	1. 0-5 ปี	26	3.76	0.66	8.704	0.000*
	2. 6-10 ปี	7	4.05	0.59		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	4.36	0.59		
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	1. 0-5 ปี	26	4.06	0.70	1.637	0.201
	2. 6-10 ปี	7	4.07	0.53		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	4.31	0.60		

ตารางที่ 11 (ต่อ) การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน
n = 90

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ประสบการณ์การ สอน	n	\bar{X}	S.D.	F	p
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	1. 0-5 ปี	26	3.55	0.60	5.265	0.007*
	2. 6-10 ปี	7	3.75	0.46		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	3.99	0.58		
4. ด้านการมีอำนาจ	1. 0-5 ปี	26	3.54	0.53	2.582	0.081
	2. 6-10 ปี	7	3.57	0.35		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	3.80	0.52		
5. ด้านการมีความสำคัญ	1. 0-5 ปี	26	3.90	0.60	2.206	0.116
	2. 6-10 ปี	7	3.86	0.42		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	4.12	0.47		
6. ด้านการมีคุณความดี	1. 0-5 ปี	26	3.76	0.65	5.346	0.006*
	2. 6-10 ปี	7	3.62	0.30		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	4.11	0.50		
7. ด้านการมีความสามารถ	1. 0-5 ปี	26	3.76	0.46	8.800	0.000*
	2. 6-10 ปี	7	3.96	0.22		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	4.21	0.49		
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	1. 0-5 ปี	26	3.97	0.72	3.357	0.039*
	2. 6-10 ปี	7	3.86	0.56		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	4.25	0.43		
โดยรวม	1. 0-5 ปี	26	3.78	0.44	8.451	0.000*
	2. 6-10 ปี	7	3.85	0.31		
	3. 11 ปีขึ้นไป	57	4.15	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันหลายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถและด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ สำหรับ โดยภาพรวมและด้านที่มีความแตกต่างที่กล่าวมาข้างต้น โดยใช้วิธีของทูกีย์ ดังนี้

ตารางที่ 11.1 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่

n = 90

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการสอน		
			1	2	3
1. 0-5 ปี	3.78	0.44	-		
2. 6-10 ปี	3.85	0.31	-0.064	-	
3. 11 ปีขึ้นไป	4.15	0.39	-0.369*	-0.304	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11.1 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 0-5 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11.2 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการยอมรับนับถือตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่

n = 90

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการสอน		
			1	2	3
1. 0-5 ปี	3.76	0.66	-		
2. 6-10 ปี	4.05	0.59	-0.291	-	
3. 11 ปีขึ้นไป	4.36	0.59	-0.600*	-0.309	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11.2 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 0-5 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11.3 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่

n = 90

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการสอน		
			1	2	3
1. 0-5 ปี	3.55	0.60	-		
2. 6-10 ปี	3.75	0.46	-0.202	-	
3. 11 ปีขึ้นไป	3.99	0.58	-0.439*	-0.237	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11.3 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 0-5 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11.4 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีคุณความดี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่

n = 90

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการสอน		
			1	2	3
1. 0-5 ปี	3.76	0.65	-		
2. 6-10 ปี	3.62	0.30	0.137	-	
3. 11 ปีขึ้นไป	4.11	0.50	-0.349*	-0.486	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11.4 พบว่า ด้านการมีคุณความดี ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 0-5 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11.5 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการมีความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่

n = 90

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการสอน		
			1	2	3
1. 0-5 ปี	3.76	0.46	-		
2. 6-10 ปี	3.96	0.22	-0.205	-	
3. 11 ปีขึ้นไป	4.21	0.49	-0.455*	-0.251	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11.5 พบว่า ด้านการมีความสามารถ ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 0-5 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11.6 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายคู่

n = 90

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการสอน		
			1	2	3
1. 0-5 ปี	3.97	0.72	-		
2. 6-10 ปี	3.86	0.56	0.114	-	
3. 11 ปีขึ้นไป	4.25	0.43	-0.274*	-0.388	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11.6 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 0-5 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำแนกตามประเภทการจ้าง

							n = 90
ความภาคภูมิใจในตนเอง	ประเภทการจ้าง	n	\bar{X}	S.D.	t	p	
1. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	พนักงานประจำ	74	4.29	0.60	4.536	0.000*	
	อัตราจ้าง	16	3.54	0.62			
2. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	พนักงานประจำ	74	4.26	0.58	1.309	0.194	
	อัตราจ้าง	16	4.03	0.81			
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	พนักงานประจำ	74	3.91	0.58	2.324	0.022*	
	อัตราจ้าง	16	3.53	0.64			
4. ด้านการมีอำนาจ	พนักงานประจำ	74	3.75	0.51	1.769	0.080	
	อัตราจ้าง	16	3.50	0.55			
5. ด้านการมีความสำคัญ	พนักงานประจำ	74	4.05	0.51	0.314	0.754	
	อัตราจ้าง	16	4.00	0.58			
6. ด้านการมีคุณความดี	พนักงานประจำ	74	4.03	0.55	2.235	0.028*	
	อัตราจ้าง	16	3.69	0.58			
7. ด้านการมีความสามารถ	พนักงานประจำ	74	4.14	0.49	3.184	0.002*	
	อัตราจ้าง	16	3.72	0.40			
8. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	พนักงานประจำ	74	4.17	0.51	0.986	0.337	
	อัตราจ้าง	16	3.98	0.71			
โดยรวม	พนักงานประจำ	74	4.08	0.42	2.922	0.004*	
	อัตราจ้าง	16	3.75	0.38			

จากตาราง 12 พบว่า โดยภาพรวม ครูแนะแนวที่เป็นพนักงานประจำมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูแนะแนวที่เป็นพนักงานอัตราจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูแนะแนวที่เป็นพนักงานประจำมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูแนะแนวที่เป็นพนักงานอัตราจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หลายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดีและด้านการมีความสามารถ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความภาคภูมิใจของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6” มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตตรวจราชการที่ 6 ปีการศึกษา 2550 ซึ่งระดับความภาคภูมิใจในตนเองนี่จะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงภาวะสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวได้อีกทาง โดยผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้ในการพัฒนาระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว เพื่อให้ครูแนะแนวเกิดความสุขในการให้บริการแนะแนว อันจะส่งผลต่อเนื่องต่อกระบวนการแนะแนว และประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้จะนำผลที่ได้จากการวิจัย เช่น เรื่องการประเมินความรู้ของครูแนะแนว ไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริมครูแนะแนวให้ได้มีความรู้ในเรื่องที่ยังขาดทักษะ เพื่อให้การแนะแนวเป็นบริการที่มีคุณภาพต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 จำนวน 4 จังหวัด ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 107 คน โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 107 ชุด ได้รับกลับคืน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.05 แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าไม่สมบูรณ์ 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ครบสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 84.11 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และนำเสนอด้วยสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย

1.4 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้จำแนกและแปลความหมายข้อมูลต่างๆ

1.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย

2.1 t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

2.2 F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีของทูกีย์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ครูแนะแนวมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับมาก
2. ครูแนะแนวประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองอยู่ในระดับมาก
3. การประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองของครูแนะแนวและระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ปัจจัยที่มีผลระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวประกอบด้วย
 - อายุ ครูแนะแนวที่มีอายุต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีอำนาจ และด้านการมีความสำคัญ ไม่พบความแตกต่างกันในครูแนะแนวที่อายุต่างกัน
 - ระดับการศึกษา ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
 - ระดับเงินเดือน ครูแนะแนวที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถ

- ประสบการณ์การสอน ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

- ประเภทการจ้าง ครูแนะแนวที่มีประเภทการจ้างต่างกัน มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดีและด้านการมีความสามารถ

5. ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว

ประกอบด้วย

- เพศ
- สุขภาพ
- การศึกษาวิชาแนะแนว ประกอบด้วย
 - เรียนและจบการศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับ

ปริญญาตรี

- เรียนวิชาการแนะแนวเป็นวิชาโทหรือวิชาเลือกในระดับ

ปริญญาตรี

- ได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น
- ได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว
- เรียนสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

การอภิปรายผล

1. ครูแนะแนวมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในตนเองมากที่สุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการมีความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการมีความสำคัญ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการมีคุณความดี ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการมีอำนาจ ($\bar{X} = 3.71$) ทั้งนี้เป็นเพราะครูแนะแนวรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของชาติ โดยการให้คำปรึกษาให้คำแนะนำกับนักเรียนซึ่งถือเป็นอนาคตของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้าใจตนเอง รู้จัก

ตนเอง สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของตนเองได้ ตลอดตนครูแนะแนวยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Coopersmith [9] ที่พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจของบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การประเมินการยอมรับตนเอง เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือไม่ยอมรับในขอบข่ายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ความสำเร็จ และคุณค่าของตน ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองเป็นสิ่งที่บุคคลมีต่อตนเอง ทำให้เกิดความเห็นคุณค่าและเห็นความสำคัญในตนเอง

2. ครูแนะแนวประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองในระดับมาก

(\bar{X} =

3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูแนะแนวมีประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านการให้คำปรึกษาที่ครูแนะแนวมีความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ครูแนะแนวประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองมากที่สุดคือ ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล (\bar{X} = 4.09) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการสารสนเทศ (\bar{X} = 4.05) ด้านการบริการติดตามผลและประเมินผล (\bar{X} = 3.98) ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล (\bar{X} = 3.84) และด้านการให้คำปรึกษา (\bar{X} = 3.58) ครูแนะแนวประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองอยู่ในระดับมาก หมายถึง ครูมีความเชื่อและตัดสินใจว่าตนมีความสามารถที่จะสอนนักเรียนให้เกิดความรู้ได้ในระดับสูง ซึ่งการประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของครูแนะแนวนั้น อาจได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา เช่น ตำแหน่งในอาชีพ , การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Denham and Michael ; Gibson and Dembo [66] ที่พบว่าหากครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องใดจะช่วยทำให้ครูรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องนั้น นอกจากนี้ความรู้สึกท้อแท้ของครูยังมีความสัมพันธ์กับการไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและแยกตัวออกไป , ความท้าทายของงานที่ทำให้สอดคล้องกับการศึกษาของ Denham and Michael [66] ที่พบว่า ครูจะเพิ่มความพยายามในการสอนมากขึ้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำการสอนที่ต้องใช้รูปแบบหรือวิธีการสอนที่หลากหลายและได้สัดส่วนชั่วโมงสอนที่น่าพึงพอใจ นั่นคือ ความยุ่งยากซับซ้อนของงานจะทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ , การเชื่อว่าตนเองได้รับการยอมรับและ การได้รับคำชมจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Denham and Michael [66] ที่พบว่า ผู้บริหารมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของครู นอกจากนี้ความสำเร็จของนักเรียนก็อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของครู

3. การประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองกับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งนี้เพราะครูแนะแนวเป็นอาชีพที่ต้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือนักเรียน หากครูแนะแนวมีความรู้ ความสามารถมาก ก็จะสามารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถป้องกัน และแก้ไขปัญหาล่างๆ ได้ อย่างประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จรินทร์ วินทะไชย์ [66] ที่พบว่าทัศนคติต่อวิชาที่สอนส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของครู เนื่องจากครูมีความคิด ความเชื่อ ว่า วิชาที่ตนสอนมีความสำคัญ มีคุณค่า รู้สึกนิยมชมชอบในวิชา และมีพฤติกรรมที่แสดงออกไปในทางบวกต่อวิชาที่สอน ย่อมเอาใจใส่ทุ่มเทให้การสอนวิชาดังกล่าวอย่างเต็มที่ ทำให้ครูมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชา รู้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสม นำไปสู่ความมั่นใจในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น

4. ครูแนะแนวชายและหญิงมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสรุปได้ว่าปัจจัยเรื่องเพศไม่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจของครูแนะแนว ทั้งนี้เพราะครูแนะแนวทั้งเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะงานที่เหมือนกัน ใช้หลักการในการทำงานที่เหมือนกัน ตลอดจนทำงานภายใต้จรรยาบรรณเดียวกัน ปัจจัยเรื่องเพศจึงไม่ส่งผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อังคณา เทศพิศ [7] ที่พบว่าครูแนะแนวชายและหญิงมีความภาคภูมิใจในอาชีพครูแนะแนวไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาของ Pryor [66] เรื่องความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและทัศนคติที่มีต่อบทบาททางเพศ ที่พบว่า ความแตกต่างทางเพศไม่สามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Kannerstein [67] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความพึงพอใจในงานและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของผู้หญิง ซึ่งพบว่าความแตกต่างทางเพศไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ครูแนะแนวที่มีอายุต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณค่าที่ดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีอำนาจ และด้านการมีความสำคัญ ไม่พบความแตกต่างกันในครูแนะแนวที่มีอายุต่างกัน สามารถสรุปได้ว่า อายุ มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวโดยพบว่าครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวในช่วงอายุอื่นๆ อาจเป็นเพราะ ครูแนะแนวที่มีอายุ 21-30 ปี เป็นครูแนะแนวที่เริ่มทำงานใหม่ ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าครูที่มีอายุสูงขึ้นไป นอกจากนี้การเริ่มทำงานย่อมแสดงถึงระดับเงินเดือนที่

อาจจะได้น้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานสูงขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Matheson [68] ในเรื่องความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลที่มีอายุระดับต่างๆกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร พบว่าระดับอายุมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ครูแนะแนวที่มีสุขภาพต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันทั้งในทุกด้าน สรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขภาพไม่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจของครูแนะแนว ทั้งนี้เพราะลักษณะงานของอาชีพของครูแนะแนว เป็นงานที่มุ่งเน้นการให้ข้อมูล การให้คำปรึกษา แนะแนวทางสุขภาพจึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน

7. ครูแนะแนวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยครูแนะแนวที่จบการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรีจะมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในด้านคุณความดี ด้านการมีความสามารถและด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น นอกจากนี้ครูแนะแนวที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรียังมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองด้านความเชื่อมั่นในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท สรุปได้ว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ทั้งนี้เพราะ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีถือเป็นวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถทำงานเป็นครูแนะแนวได้ ในปัจจุบันผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นครูแนะแนวจึงต้องจบการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี นอกจากนี้การแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา ยังมีเป้าหมายเพื่อส่งต่อนักเรียนเข้าศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีประสบการณ์การเรียนในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาแนะแนวให้กับนักเรียน ได้เลือกเรียน และมีแนวทางในการดำเนินชีวิตในระดับมหาวิทยาลัย ในด้านความเชื่อมั่นในตนเองนั้น การที่ครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเชื่อมั่นในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทนั้น เป็นเพราะว่าครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่า ตลอดจนมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในงานแนะแนวได้มากกว่า เช่น การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่า ตลอดจนมีความรู้ที่สามารนำมาใช้ในงานแนะแนวได้มากกว่า เช่น การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่า ตลอดจนมีความรู้ที่สามารนำมาใช้ในงานแนะแนวได้มากกว่า เช่น การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ครูแนะแนวที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่า ตลอดจนมีความรู้ที่สามารนำมาใช้ในงานแนะแนวได้มากกว่า เช่น การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

8. ด้านการศึกษาวิชาแนะแนวพบว่า

ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยศึกษาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรีมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยศึกษาสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือเรียนเป็นวิชาเลือกในระดับปริญญาตรีมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาวมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

ครูแนะแนวที่เคยและไม่เคยศึกษาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีระดับความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษาวิชาแนะแนวไม่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแนะแนวเป็นการใช้ประสบการณ์ตรงเป็นหลัก เช่น ในเรื่องการให้คำปรึกษา การเลือกแผนการเรียน การติดตามผล การที่ครูแนะแนวจะทำหน้าที่ได้ดีหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่การเข้าถึงนักเรียนเป็นรายบุคคล การแก้ปัญหา โดยประยุกต์ใช้ประสบการณ์ต่างๆ การศึกษาวิชาแนะแนวจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ขัดแย้งกับการศึกษาของ Denham and Michael [66] ที่พบว่า การที่ครูได้รับการอบรม นอกจากจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถของครูตามความเป็นจริงแล้ว ยังทำให้ครูมีความมั่นใจในความรู้ของตนเกี่ยวกับเรื่องที่ตนอบรมมาเป็นพิเศษ เช่นเดียวกันกับการที่ครูได้สอนในสาขาที่ตรงกับสาขาที่ตนสำเร็จการศึกษามา ครูย่อมมีความรู้ความถนัดในวิชาดังกล่าว อันส่งผลให้ครูรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงกว่าครูที่สอนในสาขาวิชาที่ตนเองไม่ได้จบการศึกษามาโดยตรง

9.ครูแนะแนวที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถ โดยครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือน 7500-10000 บาท จะมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูแนะแนวที่ได้เงินเดือนในอัตราที่สูงกว่า สรุปได้ว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ทั้งนี้เพราะระดับเงินเดือน 7500 – 10000 ถือเป็นเงินเดือนระดับเริ่มต้นของการทำงาน ซึ่งถือเป็นอัตราเงินเดือนที่ต่ำที่สุด ดังนั้นย่อมสัมพันธ์กับเรื่องความสามารถ การยอมรับนับถือ ประสบการณ์ในการสอน ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้ครูแนะแนวที่มีเงินเดือนอยู่ในระดับดังกล่าวมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่ากลุ่มครูแนะแนวที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่า ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของ คำนิง นกแก้ว [69] ที่พบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาพึงพอใจในการทำงาน

10. ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดี ด้านการมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 0-5 ปี จะมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการสอนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์สอนมาก ย่อมได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง การมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีอำนาจในการควบคุมสั่งการ เช่น เป็นหัวหน้างาน หรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญทำให้เกิดการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ และได้รับการยอมรับรวมทั้งมีประสบการณ์ในอาชีพครูแนะแนวมากกว่า จึงสามารถใช้ประสบการณ์ในการแนะแนวนักเรียน รวมทั้งแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี ทำให้ประสบความสำเร็จและมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองสูง การรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินคุณค่าในตนเองว่าคุณมีความสามารถและมีความชำนาญงาน ซึ่งบุคคลที่มีความชำนาญงานย่อมหมายถึงการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมานานจนเกิดทักษะและความชำนาญในงานและส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรัล สุขก่องวาริ [59] นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ คำนิง นกแก้ว [69] ที่พบว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 โดยเฉพาะในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Hardiman [66] ที่พบว่าประสบการณ์ในการสอนเป็นตัวทำนายการรับรู้ความสามารถของครูได้ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานจะรับรู้ความสามารถในตนเองสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว

11. ครูแนะแนวที่มีประเภทการจ้างต่างกันมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีคุณความดีและด้านการมีความสามารถ โดยครูแนะแนวที่เป็นพนักงานประจำ รวมถึงข้าราชการ มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูแนะแนวอัตราจ้าง สรุปได้ว่า ประเภทของการจ้างเป็นปัจจัย มีผลต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ทั้งนี้เพราะ การบรรจุ

เป็นพนักงานประจำ แสดงถึงความมั่นคงในอาชีพ และแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ ได้รับความยอมรับ ส่งผลให้มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองสูง

12.จากการประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองต่อระดับความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า ถึงแม้ว่าครูแนะแนวประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวของตนเองในเรื่องบริการแนะแนวทั้งภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก(ยกเว้นด้านการให้คำปรึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจของงานแนะแนว) แต่ก็ยังมีบริการบางเรื่องที่ครูแนะแนวยังต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนานี้จะมีผลต่อการทำงานแนะแนว และ ระดับความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวเอง อันได้แก่

12.1 ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล หัวข้อที่ครูแนะแนวประเมินความรู้ของตนเองในระดับปานกลาง ซึ่งควรพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ต่อไปประกอบด้วย

- การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหา เช่น การเรียน
- การทดสอบระดับสติปัญญาของนักเรียน
- การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน

12.2 ด้านการบริการสารสนเทศ หัวข้อที่ครูแนะแนวประเมินความรู้ของตนเองในระดับปานกลาง ซึ่งควรพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ต่อไปคือ

- การจัดศูนย์การเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ เช่น ศูนย์วิชาการ ศูนย์สุขภาพ แหล่งฝึกงาน

12.3 ด้านการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นด้านที่ครูแนะแนวประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม อันประกอบด้วย

- การจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- การจัดการกับปัญหาของนักเรียนในภาวะวิกฤต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ตัวแปรที่ทำให้อาจารย์แนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตตรวจราชการที่ 6 มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน คือ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ ประสบการณ์ในการสอนและประเภทการจ้าง ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ตามที่กล่าวมานี้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและเพิ่มระดับความภาคภูมิใจในตนเองให้กับอาจารย์แนะแนว เช่น มีการส่งเสริมให้อาจารย์แนะแนวได้พัฒนาระดับความรู้ของตนเอง สนับสนุนงบประมาณในการแนะแนว นอกจากนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรส่งเสริมให้อาจารย์แนะแนวได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประสบการณ์

และความภาคภูมิใจ ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรแนะแนว เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับครูแนะแนวได้ดำเนินการแนะแนวด้วยความสุข และมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ควรพัฒนาทักษะในเรื่องที่ครูแนะแนวยังขาดความรู้ อันประกอบด้วย

- การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหา เช่น ปัญหาการเรียน เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้อง

- การทดสอบระดับสติปัญญาของนักเรียน ซึ่งต้องอาศัยแบบวัดที่มีคุณภาพมาใช้ประกอบการดำเนินการ การวัดระดับสติปัญญาของนักเรียนนี้ อาจตอบปัญหาบางเรื่องเกี่ยวกับผู้เรียนได้ เช่น การที่นักเรียนมีปัญหการเรียนอาจเนื่องมาจากระดับสติปัญญาที่ต่ำกว่าปกติ เป็นต้น นอกจากนี้ข้อมูลในเรื่องของระดับสติปัญญายังสามารถใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อีกด้วย

- การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้เรียน ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์นี้ สามารถนำมาจัดการแก้ปัญหา การใช้ชีวิต และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้ โดยหากพบว่านักเรียนคนใดขาดทักษะทางด้านนี้ครูแนะแนวก็จะสามารถจัดกิจกรรมให้ให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิตต่อไปได้

- การจัดบริการสารสนเทศ โดยการจัดศูนย์การเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานที่ โดยประสานความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่างๆ เช่น ศูนย์สุขภาพ ศูนย์วิชาการ แหล่งฝึกงานต่างๆ เพื่อให้ให้นักเรียนได้เกิดประสบการณ์ตรง

- การจัดบริการการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ เช่น การอบรมเทคนิค วิธีการให้คำปรึกษา เพื่อนำมาใช้ในการจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาในโรงเรียน ซึ่งการให้คำปรึกษาถือเป็นวิธีการสำคัญในกระบวนการแนะแนว ที่จะใช้ในการแก้ปัญหาของนักเรียนได้

- การจัดการกับปัญหาของนักเรียนในภาวะวิกฤต เช่น นักเรียนที่มีปัญหาอย่างรุนแรง เช่น การทำร้ายตนเอง ตั้งครรภ์ มีปัญหาพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นสำหรับกรณีปัญหาที่มีความรุนแรง เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาระดับความภาคภูมิใจในตนเองในครูแนะแนวเขตพื้นที่อื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาในเชิงทดลองเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในครูแนะแนว เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม การให้คำปรึกษา เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- [1.] สมนึก บำรุง. การแนะแนวกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ : พรศิริการพิมพ์, 2531
- [2.] ประหยัด ทองมาก . บทบาทของครูในงานแนะแนว. วารสารแนะแนว.23 : 54; กุมภาพันธ์ – มีนาคม ,2532
- [3.] คมเพชร ฉัตรสุกกุล .การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : แสงรุ่งการพิมพ์ , 2527
- [4.] วัชรีย์ ทรัพย์มี . การแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2520
- [5.] ภาวิณี ธนบดีธรรมจารี . ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสำนึกในคุณค่าในตนเองของพยาบาลจิตเวชโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา . วิทยานิพนธ์ พล.ม.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2540
- [6.] Branden , N. The Psychology of Self-Esteem . 15 th ed., New York: Bantom Books,Inc.,1981
- [7.] Adam GR, Gullotta T . Adolescent life experiences. Belmont : California, Wadworth, 1989 : 224
- [8.] อังคณา เทศพิศ . การศึกษาความภาคภูมิใจในอาชีพครูแนะแนว สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศม. .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ,2543
- [9.] Coopersmith S.1984 .Self-esteem inventories.San Fransisco:Cousulting Phychologists Press, Inc.
- [10.] Maslow AH.Motivation and personality. New York: Haper &Row Publishers, 1970
- [11.] Bandura,A. Vicaniuos reinforcement and imitative learning : J Aborm Soc Psychol,1963 : 17
- [12.] Branden , N. The Psychology of Self-Esteem . 15 th ed., New York: Bantom Books,Inc.,1984 : 110
- [13.] Bruno, Frank J. Adjustment and Personal Growth : Seven Pathway. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1983
- [14.] Hielle, Larry A. and Donied J. Ziegler, Personality theories. New York : McGrawhill, 1983 : 295, 319
- [15.] Polito, Carolyn M. Interpersonal Communication. Menlo Park. california :Comings Publishing Company,Inc.,1977 : 72
- [16.] นาดยา วงศ์เหล็กภัย .ผลของกลุ่มจิตสัมพันธ์ที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น .กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532 : 1
- [17.] Rosenberg, M. Conceiving the Self . The United States of America : Basic Book, 1979 : 30

- [18.] กาญจนา พงศ์พุกฤษ . ความสัมพันธ์ระหว่างกันของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ความวิตกกังวล และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง .กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ คม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2526 : 27
- [19.] จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล . ผลของการจัดโปรแกรมความกล้าแสดงออกต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 .วิทยานิพนธ์ คม.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2532 : 19 , 27
- [20.] ฉันทนา อัญญลักษณ์. ผลของการสอนโดยใช้บทเรียนโปรแกรมเรียนเป็นคณะกับโปรแกรมเรียนเป็นรายบุคคลที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ความภาคภูมิใจในตนเองและความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความเท่ากันทุกประการ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2530 : 34
- [21.] สมพิศ ไชยกิจ . ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2535 : 10, 99-100
- [22.] นงลักษณ์ บุญไทย .ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุและความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ . กรุงเทพฯ ; วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยมหิดล , 2539 : 55
- [23.] อุมพร ตรังคสมบัติ. Everest พาลูกน้อยหาความนับถือตนเอง.กรุงเทพฯ : ชันด์การพิมพ์,2543
- [24.] ชวนพิศ สันติโรจน์ประไพ.เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นที่มีการรับรู้บทบาททางเพศแตกต่างกัน.กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2534 : 6
- [25.] วิณา บุญแสง. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2544 : 12
- [26.] นภาพร พุ่มพุกฤษ . ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนพระนารายณ์ จังหวัดลพบุรี . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2529 : 8-9
- [27.] ปราชญา กล้าผจญ . ความเชื่อมั่น (How to creat your Confidence) .กรุงเทพฯ , 2548 : 70-72
- [28.] โสภณ ตระการวิจิตร.ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน.กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2541:16

- [29.] วิไลวรรณ สวัสดิ์พาณิชย์. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพในกลุ่มสมรส กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของสตรีที่มีบุตรยาก .ขอนแก่น:วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2536 : 17
- [30.] เพยาว์ ผลภาค . บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา การปรับตัวกับเพื่อน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ กศม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2539 : 22
- [31.] กาญจนา ชิดประเสริฐ . ปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพที่เข้มแข็ง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเครียดของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ,2547 : 59
- [32.] อรุมา สงวนญาติ .การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง ที่มีรูปแบบการตอบและวิธีวิเคราะห์ต่างกัน . วิทยานิพนธ์ กศม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2544 : 15
- [33.] วราภา จันทร์โชติ. ประสิทธิผลของการฝึกอบรมการสร้างพลังต่อการพัฒนาเจตคติ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในนักศึกษาพยาบาล. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540 : 45
- [34.] Bass, B.M. Leadership Psychology and Organizational Behavior. London: Harper and Row,Ltd.1960 : 129
- [35.] ฉัญฉิกา ศรีมุกุพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของเด็กสมาธิสั้นที่มารับการรักษาที่หน่วยจิตเวชเด็กและวัยรุ่น โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาสุขภาพจิต , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2550 : 12-13
- [36.] เดโช สวานานนท์. รวบรวมข้อเขียนและบทความทางจิตวิทยา.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิชย์ , 2516 : 335
- [37.] นภาพร สัมพันธ์. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของพนักงานบริษัท แทค เซอร์วิส จำกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ,2540 : 10
- [38.] วรรณนา วงษ์จักร (แปล) . เป้าหมาย (Goals) . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ต้นไม้ , 2546 : 48-49
- [39.] Brockner, J . Self - Esteem at Work . Massachusetts : Lexington Books,1988 : 159 -193
- [40.] Martin Perry. Confidence Booster Workout (กระตุ้นความมั่นใจให้การทำงาน) . ปฏิพล ตั้งจักรวานนท์ แปล. กรุงเทพฯ : บิสดิต , 2548 : 184 -189
- [41.] กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.แผนพัฒนาการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2540-2544).กระทรวงศึกษาธิการ

- [42.] ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: บัณฑิตการพิมพ์, 2530
- [43.] พิรุณรัตน์ สันติลีนา. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวตามทัศนของผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศม. .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ,2541 : 12
- [44.] วลีรัตน์ สิทธิพิภพผล . การประเมินผลการใช้คู่มือจัดกิจกรรมแนะแนว ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ของครูแนะแนว เขตการศึกษา 8 . วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2528 : 6
- [45.] พุทธทาสภิกขุ .ธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา , 2529 : 92
- [46.] ราชบัณฑิตยสถาน .พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช,2550 : 17
- [47.] กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.คู่มือปฏิบัติงานแนะแนว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2522
- [48.] สุโท เจริญสุข . จรรยาบรรณของนักแนะแนว. สารานุกรมศึกษาศาสตร์.3(17):73 -74:มกราคม-มีนาคม, 2529
- [49.] สีนินาฎ พันธุ์ดี. การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร , 2534 .
- [50.] จงสกุล วุฒิสรรพ์ . คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวตามความคาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดเชียงใหม่ , วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527.
- [51.] แนะแนวแห่งประเทศไทย, สมาคม. การแนะแนวกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ : พรศิวกการพิมพ์ , 2531: 1
- [52.] สามัญศึกษา, กรม . คู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรฉบับปรับปรุง 2533 . กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2534
- [53.] วัฒนา พัชรวานิช . หลักการแนะแนว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา,2531 : 195
- [54.] พรจันทร์ เจริญดิศักดิ์. เทคนิคการรวบรวมข้อมูลเพื่อการแนะแนว. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์ , 2527 : 5
- [55.] ช่อลัดดา ขวัญเมือง. จิตวิทยาการแนะแนว. พิษณุโลก : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก, 2527 : 18
- [56.] สุวีรัตน์ บุณณวัฒน์. การแนะแนวเบื้องต้น. นครปฐม : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2526 : 82 -

- [57.] อภา จันทรสกุล, แผนภูมิบุคลิกภาพ , ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ 3 : 64-76 ; 2530 : 2
- [58.] สถิต วงศ์สวรรค์. การพัฒนาบุคลิกภาพ . กรุงเทพฯ : รวมสาส์น , 2540 : 296
- [59.] สมร ทองดี, บริการติดตามผลและประเมินผล ในเอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวในระดับมัธยม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , 2529 : 63-144
- [60.] กุศลสิทธิ์ เพ็ชรรัตน์ . ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2544 : 61
- [61.] จรัส สุขก่องวารี .การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ,2519 : 74
- [62.] Duffy, V. J. The Conflict of Nurturance for Woman : Implication for Self Esteem and Depression. New York : The University of Rovhester, 1992 : 164
- [63.] สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์ . การใช้เพื่อนเพื่อให้การช่วยเหลือในกลุ่มเพื่อการเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532 : 29
- [64.] สถิต ภัศระ . ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลวัยรุ่น . วิทยานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2535 : 28
- [65.] มะลิ อุดมภาพ . การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2538 : 20
- [66.] จรินทร์ วินทะไชย์. ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร, จิตวิทยาการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541
- [67.] Kannerstein, D. The Relationship Between Sex and Job Satisfaction , Self Esteem , and Vocational Identity in Female – Concentrated Professions. Philadelphia : Temple University, 1991
- [68.] Matheson, N. S. The Influence of Organization-Based Self Esteem on Satisfaction and Commitment : An Analysis of Age Differences. Ohio: The University of Akron, 1991 : 99

- [69] คำนี้้ง นกแก้ว. ความพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบการประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว

แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวทั้ง 5 ด้าน อันประกอบด้วย

1. ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล
2. ด้านการบริการสนเทศ
3. ด้านการบริการให้คำปรึกษา
4. ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล
5. ด้านการบริการติดตามผลและประเมินผล

การพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความหรือข้อความนั้นมีความชัดเจนและสอดคล้องกับเนื้อหา

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความหรือข้อความนั้นมีความชัดเจนและสอดคล้องกับเนื้อหา

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความหรือข้อความนั้นไม่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	IOC=	หมายเหตุ
	1	2	3			
1. การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. การรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนไว้ในระเบียบ สะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. การศึกษา สำรวจข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีความ ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. การประสานงานกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. การทำการศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหา เช่น บุคลิกภาพ การเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. การทดสอบระดับสติปัญญาของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นกับนักเรียนเพื่อการตัดสินใจ เรื่องต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ อาชีพ ฯลฯ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. การนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ที่ทันสมัยและเป็น ปัจจุบันให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการปรับตัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. การจัดศูนย์การเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ เช่น ศูนย์ วิชาการ ศูนย์สุขภาพ แหล่งฝึกงานอาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. การจัดบรรยายโดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่นักเรียน สนใจ เช่น ระบบการรับเข้าศึกษาต่อ , ลักษณะอาชีพ งาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม □R	IOC= □R/N	หมายเหตุ
13. การจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	.67	ใช้ได้
14. การจัดการกับปัญหาของนักเรียนในภาวะวิกฤต	+1	0	0	1	.33	ปรับแก้
15. การจัดโครงการ/งาน/กิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบศักยภาพของตนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16. วิธีการจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17. การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนเลือกศึกษาต่อในแผนการเรียนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. โควตา และทุนต่างๆ ที่นักเรียนมีความสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. วิธีการสอบสัมภาษณ์ในแต่ละสาขา อาชีพ	+1	+1	0	2	.67	ใช้ได้
20. การติดตามประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่องหลังจากที่นักเรียนได้รับบริการแนะแนว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. การสร้างแบบประเมินผลการจัดกิจกรรม/โครงการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. วิธีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการให้บริการแนะแนว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. การติดตามผลการศึกษาต่อ และการทำงานของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ในเขตตรวจราชการที่ 6

เรียน ท่านผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่าน

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับเชิญจากผู้วิจัยให้เข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยเกี่ยวกับ “ความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตตรวจราชการที่ 6” ก่อนที่ท่านจะตกลงเพื่อเข้าร่วมการศึกษาวิจัยดังกล่าวขอเรียนให้ท่านทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย โดยคาดว่าจะมีผู้เข้าร่วมการศึกษาประมาณ 107 คน ผลการศึกษาที่ได้นี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองให้กับครูแนะแนวโรงเรียนมัธยม ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสั่งสอน ชี้นำแนะทาง และให้ข้อมูลด้านต่างๆ แก่เยาวชนระดับมัธยมศึกษา หากท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษาวิจัย จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมี 3 ส่วนใหญ่ โดยส่วนแรกจะประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปซึ่งในส่วนแรกนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะใช้เวลาในการทำประมาณ 5-10 นาที สำหรับส่วนที่ 2 จะเป็นแบบการประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว ซึ่งในชุดนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะใช้เวลาในการทำประมาณ 10-15 นาที และส่วนที่ 3 แบบวัดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 25 ข้อ ใช้เวลาทำโดยประมาณ 15-20 นาที

ประการสำคัญที่ท่านควรทราบคือ การเข้าร่วมการศึกษาในครั้งนี้ ท่านจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ชนิดใดๆ โดยตรง และการเข้าร่วมการศึกษานี้เป็นไปโดยสมัครใจ ท่านอาจปฏิเสธที่จะเข้าร่วมการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่กระทบใดๆ ต่อตัวท่านหรือสถานศึกษาของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะในรูปการสรุปผลการวิจัยเท่านั้น

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ น.ส.สมพร เสือช้าง ภาควิชาจิตเวช
 ศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ โทร 081-9817161 ซึ่งผู้วิจัยยินดีให้คำชี้แจงแก่
 ท่านทุกประการและหากท่านมีข้อร้องเรียนใดๆเกี่ยวกับการวิจัยนี้สามารถติดต่อสำนักงานพิจารณา
 จริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่หมายเลขโทร
 02-256-4455 และ 02-256-4493 ต่อจริยธรรม

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ.ที่นี้

.....

(.....) ผู้วิจัย

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ในเขตตรวจราชการที่ 6

- คำชี้แจง**
- แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ชุด คือ
 - ชุดที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว
 - ชุดที่ 2 แบบการประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว
 - ชุดที่ 3 แบบสอบถามความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว
 - โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าทำเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ในข้อที่เป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี
41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. สุขภาพ มีโรค ไม่มีโรคประจำตัว

4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับป.ตรี ป. ตรี
ป.โท สูงกว่าป.โท

5. การศึกษาวิชาแนะแนว

เรียนและจบการศึกษาในสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาตรี

เคย ไม่เคย

เรียนวิชาการแนะแนวเป็นวิชาโท หรือวิชาเลือกในระดับปริญญาตรี

เคย ไม่เคย

ได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะสั้น

เคย

ไม่เคย

ได้รับการฝึกอบรมการแนะแนวในหลักสูตรระยะยาว

เคย

ไม่เคย

เรียนสาขาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า

เคย

ไม่เคย

6. เงินเดือนที่ได้รับ
- | | | | |
|------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|
| 7500 – 10000 บาท | <input type="checkbox"/> | 10001-15000 บาท | <input type="checkbox"/> |
| 15001-20000 บาท | <input type="checkbox"/> | 20001-25000 บาท | <input type="checkbox"/> |
| 25001 บาท ขึ้นไป | <input type="checkbox"/> | | |

7. ประสบการณ์ในการสอน

.....ปี

8. ประเภทการจ้าง

บรรจุเป็นพนักงานประจำ/ข้าราชการ

เป็นอัตราจ้าง/ลูกจ้างชั่วคราว

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 2 แบบการประเมินตนเองเรื่องความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว

แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวทั้ง 5 ด้าน อันประกอบด้วย

1. ด้านการบริการรวบรวมข้อมูล
2. ด้านการบริการสนเทศ
3. ด้านการบริการให้คำปรึกษา
4. ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล
5. ด้านการบริการติดตามผลและประเมินผล

ให้ท่านประเมินความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวที่ท่านมีความรู้ในประเด็นต่างๆ มากน้อย

เพียงใด

- 5 หมายถึง ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านประเมินความรู้ของตนเองในการให้บริการแนะแนวระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	การประเมินความรู้ของตนเองเกี่ยวกับเรื่อง	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
1	การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล					
2	การรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนไว้ในระเบียบสะสม					
3	การศึกษา สำรวจข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีความทันสมัยอยู่เสมอ					
4	การประสานงานกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
5	การทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนักเรียนที่มีปัญหา เช่น บุคลิกภาพ การเรียน					
6	การทดสอบระดับสติปัญญาของนักเรียน					
7	การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนแต่ละคน					
8	การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นกับนักเรียนเพื่อการตัดสินใจเรื่องต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ อาชีพ ฯลฯ					
9	การนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันให้กับนักเรียน					

ข้อ	ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว เรื่อง	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
10	การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการปรับตัว					
11	การจัดศูนย์การเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ เช่น ศูนย์วิชาการ ศูนย์สุขภาพ แหล่งฝึกงานอาชีพ					
12	การจัดบรรยายโดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่นักเรียนสนใจ เช่น ระบบการรับเข้าศึกษาต่อ , ลักษณะอาชีพ งาน					
13	การจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
14	การจัดการกับปัญหาของนักเรียนในภาวะวิกฤต					
15	การจัด โครงการ/งาน/กิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบศักยภาพของตนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ					
16	วิธีการจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลน					
17	การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนเลือกศึกษาต่อในแผนการเรียนที่เหมาะสม					
18	โควตา และทุนต่างๆ ที่นักเรียนมีความสนใจ					
19	วิธีการสอบสัมภาษณ์ในแต่ละสาขา อาชีพ					
20	การติดตามประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่องหลังจากที่นักเรียนได้รับบริการแนะแนว					
21	การสร้างแบบประเมินผลการจัดกิจกรรม/โครงการ					
22	วิธีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการให้บริการแนะแนว					
23	การติดตามผลการศึกษาต่อ และการทำงานของนักเรียน					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 3 แบบสอบถามความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของครูแนะแนว

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ตรงกับความรู้สึกของท่าน				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	ท่านมองตนเองในทางที่ดี					
2	ท่านรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อย					
3	ท่านรู้สึกไม่พอใจในความสามารถของตนเอง					
4	ท่านภูมิใจในการดำรงชีวิตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน					
5	โดยทั่วไปท่านมีความพอใจในตนเอง					
6	ท่านมักไม่เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง					
7	ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้โดยไม่มียากลำบาก					
8	ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น					
9	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
10	โดยปกติคนอื่น ๆ มักจะทำตามความคิดเห็นของท่าน					
11	ไม่มีใครสนใจฟังความคิดเห็นของท่าน					
12	ท่านรู้สึกว่าไม่มีใครใส่ใจในตัวท่าน					
13	ท่านเป็นที่ชื่นชอบในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
14	บุคคลในครอบครัวเห็นความสำคัญของท่าน					
15	ท่านคิดว่าคนอื่นเป็นคนดีมากกว่าตัวท่าน					
16	ท่านเชื่อว่าท่านเป็นคนที่มีความประนีประนอมต่อสังคม					
17	ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นในคุณความดี					
18	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ของท่านได้ดี					
19	ท่านเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ					
20	ท่านไม่สามารถทำอะไรให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	ข้อความ	ตรงกับความรู้สึกของท่าน				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
21	ท่านสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีเท่าผู้อื่น					
22	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัว					
23	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านรู้สึกว่าไม่มีใครยอมรับนับถือท่าน					
25	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสมพร เสือช้าง เกิดเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2526 ที่จังหวัดราชบุรี ที่อยู่ตาม
ภูมิลำเนา บ้านเลขที่ 43 หมู่ 2 ตำบลเกาะศาลพระ อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษา
ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเอกการสอนภาษาไทย วิชาโทจิตวิทยาและการแนะแนว จากคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม และเข้าศึกษาต่อใน
ระดับปริญญาโท สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2549



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย