

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว ประจำศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว และประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมด้านงานแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนว กับปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหของงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนว และประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมด้านงานแนะแนวของเจ้าหน้าที่แนะแนว กับปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่แนะแนวเกี่ยวกับปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะนำเสนอในรูปของการบรรยายสรุป

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นของผู้แทนเวการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดน่านแต่ ละภาคเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหของงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนนำเสนอในรูปของการบรรยาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	23	31.94
หญิง	49	68.06
รวม	72	100

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 68.06 เป็นชาย มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-25 ปี	2	2.78
26-30 ปี	20	27.78
31-35 ปี	21	29.17
36-40 ปี	11	15.28
41-45 ปี	9	12.50
46-50 ปี	8	11.11
ไม่ตอบ	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 35 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละเจ้าหน้าที่แนะแนว จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.17
ปริญญาตรี	51	70.83
ปริญญาโท	18	25.00
รวม	72	100.

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมา ระดับปริญญาโท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามสาขาการศึกษา

สาขาการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
แนะแนวการศึกษา	18	25.00
การศึกษานอกระบบโรงเรียน, การศึกษาผู้ใหญ่	18	25.00
เทคโนโลยีทางการศึกษา	6	8.33
บรรณารักษศาสตร์	4	5.56
บริหารการศึกษา	3	4.17
อุตสาหกรรมศิลป์	4	5.56
อื่น ๆ	19	26.38
รวม	72	100

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ศึกษาสาขาแนะแนวการศึกษาและการศึกษานอกระบบโรงเรียน หรือการศึกษาผู้ใหญ่มีจำนวน 18 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมา สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และน้อยที่สุด สาขาบริหารการศึกษา มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามวุฒิการศึกษาทางด้าน
แนะแนวหรือจิตวิทยา

วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ด้านแนะแนวการศึกษา หรือ จิตวิทยาการศึกษา	19	26.39
ไม่มีวุฒิการศึกษาด้านแนะแนว การศึกษา หรือ จิตวิทยาการศึกษา	53	73.61
รวม	72	100

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นชัดเจนขึ้นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ ไม่มี
วุฒิการศึกษาทางด้านแนะแนวการศึกษาหรือจิตวิทยาการศึกษา มีจำนวน 53 คน คิดเป็น
ร้อยละ 73.61 มีวุฒิการศึกษาด้านแนะแนวการศึกษาหรือจิตวิทยาการศึกษามีจำนวน 19 คน
คิดเป็นร้อยละ 26.39

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามความรู้ในด้านการ
แนะแนวการศึกษา หรือจิตวิทยาการศึกษา

ความรู้ในด้านการแนะแนวการศึกษา หรือจิตวิทยาการศึกษา	เคย	ร้อยละ	ไม่เคย	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
1. เคยเรียนวิชาการแนะแนวเบื้องต้น ในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา	32	44.44	40	55.56	72	100
2. เคยเรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้น ในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา	46	63.89	26	36.11	72	100
3. ศึกษาค้นคว้าวิชาการแนะแนวจาก ตำราด้วยตนเอง	38	52.78	34	47.22	72	100
4. ไม่เคยศึกษาด้านแนะแนวหรือ จิตวิทยา	68	94.44	4	5.56	72	100

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยเรียนวิชาการ
แนะแนวเบื้องต้นในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษามีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56
เคยเรียนวิชาการแนะแนวเบื้องต้นในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษามีจำนวน 32 คน คิด
เป็นร้อยละ 44.44 เจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่เคยเรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้นในขณะที่ศึกษา
อยู่ในสถาบันการศึกษา มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 63.89 ไม่เคยเรียนวิชาจิตวิทยา
เบื้องต้นในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11
เจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่เคยศึกษาค้นคว้าวิชาการแนะแนวจากตำราด้วยตนเอง มีจำนวน
38 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 ไม่เคยศึกษาค้นคว้าวิชาการแนะแนวจากตำราด้วยตนเอง
มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 เจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่เคยศึกษาด้านแนะแนว
หรือจิตวิทยามีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 94.44 ไม่เคยศึกษาด้านแนะแนวหรือจิตวิทยา
เลย มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามประสบการณ์การทำงานด้าน
การแนะแนวในระบบโรงเรียน

ประสบการณ์การทำงานด้านแนะแนว ในระบบโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์	52	72.22
มีประสบการณ์ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	6	8.33
มีประสบการณ์มากกว่า 1 ปี	14	19.45
รวม	72	100

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การทำงานด้านการแนะแนวในระบบโรงเรียน มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.45 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน

ประสบการณ์การทำงานด้านงานแนะแนว การศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์	11	15.28
มีประสบการณ์ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	27	37.50
มีประสบการณ์มากกว่า 1 ปีขึ้นไป	34	47.22
รวม	72	100

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนมากกว่า 1 ปีขึ้นไป มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และน้อยที่สุด ไม่มีประสบการณ์การทำงานเลยมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.28

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามประสบการณ์การรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน

ประสบการณ์การรับการอบรมด้านงานแนะแนว ในระบบโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยรับการอบรม	58	80.55
เคยรับการอบรม 1 ครั้ง	7	9.72
เคยรับการอบรม 2 ครั้ง	3	4.17
เคยรับการอบรม 3 ครั้ง	2	2.78
เคยรับการอบรม 4 ครั้ง	2	2.78
รวม	72	100

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 80.55 รองลงมา
เคยรับการอบรม 1 ครั้ง มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.72 และน้อยที่สุด เคยรับการ
อบรม 3 และ 4 ครั้ง มีจำนวน 2 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.78

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามระยะเวลา ที่รับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน

ระยะที่รับการอบรมด้านงานแนะแนว ในระบบโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยรับการอบรม	58	80.55
อบรม 2-5 วัน	9	12.50
อบรม 8-12 วัน	4	5.55
ไม่ตอบ	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 80.55 รองลงมาเคยรับการอบรม 2-5 วัน มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และน้อยที่สุด เคยอบรม 8-12 วัน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำแนกตามประสบการณ์การรับ
การอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน

ประสบการณ์การรับการอบรมด้านงานแนะแนว การศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยรับการอบรม	24	33.33
เคยรับการอบรม 1 ครั้ง	22	30.56
เคยรับการอบรม 2 ครั้ง	11	15.28
เคยรับการอบรม 3 ครั้ง	9	12.50
เคยรับการอบรม 4 ครั้ง	6	8.33
รวม	72	100

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่เคยรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา
เคยรับการอบรม 1 ครั้ง มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 และน้อยที่สุดเคยรับการ
อบรม 4 ครั้ง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามระยะเวลาที่รับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน

ระยะที่รับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยรับการอบรม	24	33.33
อบรม 2-5 วัน	25	34.72
อบรม 6-16 วัน	22	30.56
ไม่ตอบ	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่เคยรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน 2-5 วัน มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 รองลงมาไม่เคยรับการอบรม มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุดเคยรับการอบรม 6-16 วัน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามระยะเวลาที่รับราชการ
ในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ระยะเวลาที่รับราชการในสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี-5 ปี	23	31.94
6-10 ปี	31	43.06
11-15 ปี	13	18.05
16-20 ปี	4	5.56
ไม่ตอบ	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่รับ
ราชการในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน 6-10 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ
43.06 รองลงมาต่ำกว่า 1 ปี-5 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 และน้อยที่สุด
16-20 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1	1	1.39
ระดับ 3	17	23.61
ระดับ 4	15	20.83
ระดับ 5	14	19.45
ระดับ 6	24	33.33
ระดับ 7	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มียุติตำแหน่งระดับ 6 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา ระดับ 3 มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 23.61 และน้อยที่สุด ระดับ 1 และ ระดับ 7 มีจำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.39

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำแนกสถานที่ตั้ง

สถานที่ตั้ง	จำนวน	ร้อยละ
มีสถานที่เป็นเอกเทศ	42	58.33
อยู่บนตึกอำนวยการ	23	31.95
อยู่ในห้องสมุดประชาชนจังหวัด	6	8.33
ไม่ตอบ	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพส่วนใหญ่มีสถานที่เป็นเอกเทศ มีจำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาอยู่บนตึกอำนวยการ มีจำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.95 และน้อยที่สุด อยู่ในห้องสมุดประชาชนจังหวัด มีจำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำแนกตามระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ

ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	2	2.78
1 ปี	11	15.28
2 ปี	15	20.83
3 ปี	16	22.22
4 ปี	7	9.72
5 ปี	6	8.33
6 ปี	4	5.56
ไม่ได้เปิดศูนย์แนะแนวฯ	11	15.28
รวม	72	100

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพส่วนใหญ่เปิดดำเนินการมาเป็นระยะเวลา 3 ปี มีจำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.22 รองลงมา 2 ปี มีจำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.83 และน้อยที่สุด ไม่ถึง 1 ปี มีจำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.78

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำแนกตามวันและเวลาที่เปิดให้บริการ

วันและเวลาที่เปิดให้บริการ	จำนวน	ร้อยละ
ในวันและเวลาราชการ	35	48.61
ในวันและเวลาราชการ รวมทั้งวันหยุด เสาร์-อาทิตย์	32	44.45
ในวัน เวลาราชการ และเปิดถึงเวลา 20.00 น.	5	6.94
รวม	72	100

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพส่วนใหญ่เปิดให้บริการในวันและเวลาราชการ มีจำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.61 รองลงมาในวันและเวลาราชการรวมทั้งวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.45 และน้อยที่สุดในวัน เวลาราชการ และเปิดถึงเวลา 20.00 มีจำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.94

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำแนกตามปริมาณ
เจ้าหน้าที่แนะแนวที่ให้บริการประจำศูนย์ฯ

ปริมาณเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ให้บริการ	จำนวน	ร้อยละ
1	50	69.44
2	13	18.06
3	3	4.17
6	1	1.39
7	1	1.39
ไม่ตอบ	4	5.55
รวม	72	100

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพส่วนใหญ่มี
เจ้าหน้าที่แนะแนวคอยให้บริการประจำศูนย์ฯ 1 คน มีจำนวน 50 แห่ง คิดเป็นร้อยละ
69.44 รองลงมา 2 คน มีจำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.06 และน้อยที่สุด 6 และ 7 คน
มีจำนวน 1 แห่งเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.39

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำแนกตามเวลาให้บริการของเจ้าหน้าที่แนะแนว

เวลาที่ให้บริการ	จำนวน	ร้อยละ
อยู่ตลอดเวลา	33	45.83
อยู่เป็นบางเวลา	39	54.17
รวม	72	100

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพมีเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ให้บริการประจำอยู่ตลอดเวลา มีจำนวน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.83 และอยู่เป็นบางเวลา 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 54.17

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำแนกตามปริมาณ
ผู้ใช้บริการ

ปริมาณผู้ใช้บริการ	จำนวน	ร้อยละ
เพิ่มขึ้น	49	68.06
ลดลง	5	6.94
เท่าเดิม	17	23.61
ไม่ตอบ	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพส่วนใหญ่
มีผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น 49 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.06 รองลงมาเท่าเดิม 17 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 23.61 และน้อยที่สุด ลดลง 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.94

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำนวน
ตามเป้าหมายผู้มารับบริการ

เป้าหมายผู้มารับบริการ	จำนวน	ร้อยละ
ตรงตามเป้าหมาย	32	44.45
มากกว่าเป้าหมาย	15	20.83
น้อยกว่าเป้าหมาย	24	33.33
ไม่ตอบ	1	1.39
รวม	72	100

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพส่วนใหญ่ผู้มา
รับบริการตรงตามเป้าหมาย มีจำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมาน้อยกว่า
เป้าหมาย มีจำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุดมากกว่าเป้าหมาย มี
จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.83

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร

การได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ
ร่วมมือเป็นอย่างดี	45	62.50
ร่วมมือเป็นบางครั้ง	21	29.17
ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ	6	8.33
รวม	72	100

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารเป็นอย่างดี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาได้รับความร่วมมือเป็นบางครั้ง มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และน้อยที่สุด ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ

การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ	จำนวน	ร้อยละ
ร่วมมือเป็นอย่างดี	28	38.89
ร่วมมือเป็นบางครั้ง	35	48.61
ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ	9	12.50
รวม	72	100

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ เป็นบางครั้ง มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 48.61 รองลงมาได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 และน้อยที่สุด ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามปริมาณงาน
อื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานแนะแนว

ปริมาณงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ	2	2.78
1 งาน	16	22.22
2 งาน	27	37.50
3 งาน	13	18.06
4 งาน	6	8.33
5 งาน	5	6.94
6 งาน	1	1.39
7 งาน	2	2.78
รวม	72	100

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มุ่งมีงานอื่นที่ต้อง
รับผิดชอบนอกเหนือจากงานแนะแนว 2 งาน มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50
รองลงมา 1 งาน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และน้อยที่สุด 6 งาน
มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำแนกตามความเข้าใจ
ในบทบาทและหน้าที่ของงานแนะแนว

ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของงาน แนะแนว	จำนวน	ร้อยละ
เข้าใจชัดเจน	33	45.83
เข้าใจเป็นบางส่วน	36	50.00
ยังไม่เข้าใจ	3	4.17
รวม	72	100

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่เข้าใจบทบาทและ
หน้าที่ของงานแนะแนวเป็นบางส่วน มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา
เข้าใจชัดเจน มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 และน้อยที่สุด ยังไม่เข้าใจ มีจำนวน
3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามการมีความรู้
และทักษะในการให้บริการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

การมีความรู้และทักษะในการให้บริการ แนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
มีเพียงพอแล้ว	10	13.89
ยังมีไม่เพียงพอ	62	86.11
รวม	72	100

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะ
ในการให้บริการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนยังไม่เพียงพอ มีจำนวน 62 คน คิดเป็น
ร้อยละ 86.11 และมีเพียงพอแล้ว มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำแนกตามการมีความรู้ และทักษะในการผลิตสื่อเพื่อใช้ประโยชน์ในงานแนะแนว

การมีความรู้และทักษะในการผลิตสื่อ เพื่อใช้ประโยชน์ในงานแนะแนว	จำนวน	ร้อยละ
มี	44	61.11
ไม่มี	28	38.89
รวม	72	100

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะในการผลิตสื่อเพื่อใช้ประโยชน์ในงานแนะแนว มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 และไม่มีความรู้และทักษะ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำนวนตามการได้รับความร่วมมือ
จากบุคลากรฝ่ายอื่นในการผลิตสื่อเพื่อใช้ประโยชน์ในงานแนะแนว

การร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายอื่นในการ ผลิตสื่อเพื่อใช้ประโยชน์ในงานแนะแนว	จำนวน	ร้อยละ
ร่วมมือเป็นอย่างดี	18	25.00
ร่วมมือเป็นบางครั้ง	47	65.28
ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ	7	9.72
รวม	72	100

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือ
จากบุคลากรอื่นในการผลิตสื่อเพื่อใช้ประโยชน์ในงานแนะแนวเป็นบางครั้ง มีจำนวน 47 คน
คิดเป็นร้อยละ 65.28 รองลงมาร่วมมือเป็นอย่างดี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00
และน้อยที่สุดไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.72

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่แนะแนว จำแนกตามการได้รับ
จัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับแผนงานและโครงการของ
งานแนะแนวที่วางไว้

การได้รับจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	22	30.56
ยังไม่เพียงพอ	50	69.44
รวม	72	100

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ได้รับจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอกับแผนงานและโครงการของงานแนะแนวที่วางไว้มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44 และได้รับจัดสรรเพียงพอมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56

ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว 5 บริการ คือ งานบริการสำรวจข้อมูลตนเอง งานบริการสนเทศ งานบริการให้คำปรึกษา งานบริการวางตัวบุคคล และงานบริการติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคิดน้ำหนักของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของแต่ละช่วงปัญหา

ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.56-3.00 หมายความว่า มีปัญหามาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.56-2.55 หมายความว่า มีปัญหาปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.56-1.55 หมายความว่า มีปัญหาน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0-0.55 หมายความว่า ไม่มีปัญหา
และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวในงานด้านบริการสำรวจข้อมูลตนเอง

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเอง	\bar{x}	S.D.
1	ขาดความรู้ ทักษะในการสร้างเครื่องมือเพื่อสำรวจ ข้อมูลผู้รับบริการ_____	1.94	0.90
2	ไม่มีเวลาสร้างเครื่องมือสำรวจข้อมูลผู้รับบริการ_____	2.26	1.31
3	ขาดแหล่งค้นคว้าข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเพื่อสำรวจ ข้อมูลผู้รับบริการ_____	2.03	0.84
4	แบบสำรวจจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่สามารถนำมา ปรับใช้กับงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนได้_____	1.65	1.22
5	ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการในการกรอกข้อมูล__	1.44	0.90
	รวม	1.87	0.68

จากตารางที่ 30 แสดงว่า โดยเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่แนะแนวประสบปัญหา
ในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเองโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{x} = 1.87$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

ปานกลาง เรียงลำดับตามน้ำหนักของค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ไม่มีเวลาสร้างเครื่องมือเพื่อ
 สืบหาข้อมูลผู้รับบริการ ($\bar{x} = 2.26$) ขาดแหล่งค้นคว้าข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ
 เพื่อสืบหาข้อมูลผู้รับบริการ ($\bar{x} = 2.03$) ขาดความรู้ ทักษะในการสร้างเครื่องมือ
 เพื่อสืบหาข้อมูลผู้รับบริการ ($\bar{x}=1.94$)แบบสำรวจจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่สามารถ
 นำมาปรับใช้กับงานแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนได้ ($\bar{x} = 1.65$) ส่วนปัญหาในการ
 ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย คือไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการในการกรอกข้อมูล
 ($x=1.44$)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาในการปฏิบัติ
 งานของเจ้าหน้าที่แนะแนวงานด้านบริการสนเทศ

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานบริการสนเทศ	\bar{x}	S.D.
1	ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ในการจัด ปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ _____	1.26	0.89
2	งบประมาณ ค่าตอบแทนสำหรับวิทยากรไม่มีหรือไม่ เพียงพอ _____	1.76	1.12
3	นักศึกษาไม่ให้ความสนใจวิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้ _____	1.28	0.77
4	ขาดงบประมาณ และทุนสนับสนุนในการจัดทัศนศึกษา หรือทัวร์อาชีพ _____	2.25	0.92
5	ขาดความรู้ ทักษะ และเวลาในการจัดนิทรรศการ ประจำที่ และนิทรรศการเคลื่อนที่ _____	1.67	1.01
6	สื่อ วัสดุที่ใช้ประกอบวัสดุทัศน สไลด์ หรือภาพยนตร์ เพื่อให้บริการด้านการศึกษาและอาชีพ ยังมีน้อย _____	1.87	0.68

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานบริการสนเทศ	\bar{x}	S.D.
7	ขาดงบประมาณในการจัดบริการข้อมูลด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ และเอกสารต่าง ๆ	1.80	0.55
8	ขาดงบประมาณในการจัดบริการข้อมูลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์	1.79	0.66
	รวม	1.80	0.55

จากตารางที่ 31 แสดงว่า รศ.เจเลียแล้วเจ้าหน้าที่แนะแนวระสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 1.80$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับตามน้ำหนักของค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ขาดงบประมาณและทุนสนับสนุนการจัดทัศนศึกษา หรือทัวร์อาชีพ ($\bar{x} = 2.25$) สื่อ วัสดุที่ใช้ประกอบวีดิทัศน์ สไลด์ หรือภาพยนตร์ เพื่อให้บริการด้านการศึกษา และอาชีพยังมีน้อย ($\bar{x} = 1.87$) ขาดงบประมาณในการจัดบริการข้อมูลด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์และเอกสารต่าง ๆ ($\bar{x} = 1.80$) ขาดงบประมาณในการจัดบริการข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{x} = 1.79$) งบประมาณ ค่าตอบแทนสำหรับวิทยากรไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 1.76$) ขาดความรู้ ทักษะและเวลาในการจัดนิทรรศการประจำที่ และนิทรรศการเคลื่อนที่ ($\bar{x} = 1.67$) ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ นักศึกษาไม่ให้ความสนใจวิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้ ($\bar{x} = 1.28$) ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ในการจัดปฐมนิเทศ และปัจฉิมนิเทศ ($\bar{x} = 1.26$)

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่แนะแนวในงานด้านบริการให้คำปรึกษา

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานบริการให้คำปรึกษา	\bar{x}	S.D.
1	ขาดความรู้ ทักษะทางจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา _____	2.06	0.52
2	ไม่มีเวลาให้คำปรึกษานักศึกษาได้ทั่วถึง _____	2.09	0.60
3	นักศึกษาไม่สนใจ ไม่เห็นคุณค่าของบริการให้คำปรึกษา _____	1.85	0.88
4	ไม่มีเวลา และงบประมาณในการให้บริการตอบปัญหา ทางจดหมาย วิทยุ โทรทัศน์ _____	2.13	0.89
5	ไม่มีความรู้ และเทคนิคในการกระตุ้นให้ผู้รับบริการ นำข้อมูล 3 ด้าน (ตนเอง สังคม วิชาการ) มาใช้ ประกอบการตัดสินใจ _____	1.71	1.31
	รวม	1.79	0.66

จากตารางที่ 32 แสดงว่า โดยเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่แนะแนวประสบปัญหาในการ
ปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=1.79$)
และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับตามน้ำหนัก
ของค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ไม่มีเวลา และงบประมาณในการให้บริการตอบปัญหาทางจดหมาย วิทยุ
โทรทัศน์ ($\bar{x}=2.13$) ไม่มีเวลาให้คำปรึกษานักศึกษาได้ทั่วถึง ($\bar{x}=2.09$) ขาดความรู้ ทักษะ
ทางจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา ($\bar{x}=2.06$) นักศึกษาไม่สนใจ ไม่เห็นคุณค่าของบริการให้
คำปรึกษา ($\bar{x}=1.85$) ไม่มีความรู้ และเทคนิคในการกระตุ้นให้ผู้รับบริการนำข้อมูล 3 ด้าน
(ตนเอง สังคม วิชาการ) มาใช้ประกอบการตัดสินใจ ($\bar{x} = 1.71$)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวในงานด้านบริการวางตัวบุคคล

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานบริการวางตัวบุคคล	\bar{x}	S.D.
1	ความรู้ และข้อมูลสำหรับให้คำแนะนำนักเรียน นักศึกษา ในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพยังมีน้อย_____	1.90	0.83
2	การสำรวจรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพ สถานศึกษา สภาพแวดล้อม ความเป็นไปได้ในสังคม และชุมชน ยังกระทำได้น้อยมาก และไม่ทั่วถึง_____	2.32	0.73
3	การประชาสัมพันธ์งานบริการบุคคลแก่ผู้รับบริการ นายจ้าง และแหล่งงานทั่ว ๆ ไป ยังกระทำได้น้อย เป็นบางครั้ง_____	2.29	0.68
4	ข้อมูลที่ใช้ในงานบริการบุคคลหายาก ค่อนข้างล่าช้า และไม่ทันสมัย_____	2.18	0.72
5	ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ_____	1.63	0.68
	รวม	2.06	0.52

จากตารางที่ 33 แสดงว่า โดยเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่แนะแนวประสบปัญหาในการ
ปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคล โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.06$)
และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับตามน้ำหนัก

ของค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ การสำรวจรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพ สถานศึกษา สภาพแวดล้อม ความเป็นไปได้ในสังคม และชุมชนยังกระทำได้ไม่มาก และไม่ทั่วถึง ($\bar{x}=2.32$) การประชาสัมพันธ์งานบริการบุคคลแก่ผู้รับบริการ นายจ้าง และแหล่งงานทั่วไป ยังกระทำได้น้อย เป็นบางโอกาส ($\bar{x}=2.29$) ข้อมูลที่ใช้ในงานบริการบุคคลหายากค่อนข้างล่าช้า และไม่ทันสมัย ($\bar{x}=2.18$) ความรู้ และข้อมูลสำหรับให้คำแนะนำนักเรียนนักศึกษาในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพยังมีน้อย ($\bar{x}=1.90$) ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ($\bar{x}=1.63$)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนวในงานด้านบริการติดตามผล

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานบริการติดตามผล	\bar{x}	S.D.
1	ข้อมูลที่รวบรวมกลับคืนจากผู้รับบริการยังได้รับน้อย	2.10	0.86
2	การติดตามผลโดยชี้แจงหมายหรือไปรษณียบัตร ไม่สามารถกระทำได้	1.97	0.90
3	ขาดงบประมาณ ข้อมูล เวลา ในการจัดทำจดหมายข่าว	2.28	0.79
4	ไม่มีเวลา และงบประมาณในการจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของนักศึกษา เกี่ยวกับการจัด บริการแนะแนว	2.36	0.72
5	ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากนักศึกษาทั้งเก่าและใหม่ ในการจัดงานวันนัดพบศิษย์เก่า หรืองานคืนสู่เหย้า	1.75	0.96
	รวม	2.09	0.60

จากตารางที่ 34 แสดงว่า รอยเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่แนะแนวประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผล โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.09$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับตามน้ำหนักของค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ไม่มีเวลา และงบประมาณในการจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ($\bar{x}=2.36$) ขาดงบประมาณข้อมูล เวลาในการจัดหาจดหมายข่าว ($\bar{x}=2.28$) ข้อมูลที่รวบรวมกลับคืนจากผู้รับบริการยังได้รับน้อย ($\bar{x}=2.10$) การติดตามผลโดยใช้จดหมาย หรือไปรษณียบัตรไม่สามารถกระทำได้ ($\bar{x}=1.97$) ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากนักศึกษาทั้งเก่าและใหม่ในการจัดงานวันนัดพบศิษย์เก่า หรืองานคืนสู่เหย้า ($\bar{x}=1.75$)

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนวในงานบริการแนะแนว

งานบริการแนะแนว	\bar{x}	S.D.
งานบริการสำรวจข้อมูลตนเอง	1.87	0.68
งานบริการสนเทศ	1.80	0.55
งานบริการให้คำปรึกษา	1.79	0.66
งานบริการวางตัวบุคคล	2.06	0.52
งานบริการติดตามผล	2.09	0.60
รวมทุกด้าน	1.90	0.59

จากตารางที่ 35 แสดงว่า โดยเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่แนะแนวประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=1.90$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายบริการ พบว่า ทุกบริการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามน้ำหนักของค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ งานบริการติดตามผล ($\bar{x}=2.09$) งานบริการวางตัวบุคคล ($\bar{x}=2.06$) งานบริการสำรวจข้อมูลตนเอง ($\bar{x}=1.87$) งานบริการสนเทศ ($\bar{x}=1.80$) และงานบริการให้คำปรึกษา ($\bar{x}=1.79$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบโรงเรียนและงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน
5. ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนและงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนของเจ้าหน้าที่แนะแนว

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
ชาย	23	1.99	0.39	.95	.344
หญิง	49	1.88	0.47		

จากตารางที่ 36 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวเพศชาย และหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนเพศชายและหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนเพศชายและหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากได้งานแต่งงานบริการแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ด้วย ดังแสดงในตารางที่ 37-41 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเองของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
ชาย	23	1.96	0.56	.77	.447
หญิง	49	1.82	0.73		

จากตารางที่ 37 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวเพศชายและหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศ
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
ชาย	23	1.93	0.50	1.36	.180
หญิง	49	1.74	0.56		

จากตารางที่ 38 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวเพศชายและหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
ให้คำปรึกษาของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
ชาย	23	1.90	0.60	.92	.361
หญิง	49	1.74	0.68		

จากตารางที่ 39 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวเพศชายและหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
ชาย	23	2.16	0.45	1.04	.304
หญิง	49	2.02	0.55		

จากตารางที่ 40 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวเพศชายและหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
ติดตามผลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
ชาย	23	2.09	0.56	-.05	.964
หญิง	49	2.09	0.62		

จากตารางที่ 41 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวเพศชายและหญิงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว
ที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	.7602	.1520	.7689	.5756
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65	12.8525	.1977		
รวมทั้งหมด	70	13.6127			

จากตารางที่ 42 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษานอกระบบเรียนที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษานอกระบบเรียนที่มีอายุแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากได้จำแนกงานบริการแนะแนวการศึกษานอกระบบออกเป็น 5 ด้าน จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ด้วย ดังแสดงในตารางที่ 43-47 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการ
สำรวจข้อมูลตนเองของเจ้าหน้าที่และแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	.7327	.1465	.3248	.8963
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65	29.3304	.4512		
รวมทั้งหมด	70	30.0631			

จากตารางที่ 43 แสดงว่า เจ้าหน้าที่และแนวที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการสำรวจข้อมูลตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงาน
บริการสนเทศของเจ้าหน้าที่และแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	.9539	.1908	.6158	.6882
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65	20.1385	.3098		
รวมทั้งหมด	70	21.0924			

จากตารางที่ 44 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	.5122	.1024	.2283	.9489
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65	29.1655	.4487		
รวมทั้งหมด	70	29.6777			

จากตารางที่ 45 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	1.8192	.3638	1.3673	.2482
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65	17.2963	.2661		
รวมทั้งหมด	70	19.1155			

จากตารางที่ 46 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
ติดตามผลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	4.8114	.9623	3.1183	.0139
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65	20.0585	.3086		
รวมทั้งหมด	70	24.8699			

*P < .05

จากตารางที่ 47 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้วิธีของสตีวเดนท์ นิวแมน กูลส์ ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผลทีละคู่ด้วยวิธีทดสอบของสตีวเดนท์ นิวแมน กูลส์ จำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่แนะแนว

อายุของเจ้าหน้าที่ แนะแนว	\bar{x}	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี
21-25 ปี	2.50	-					
26-30 ปี	2.07		-				
31-35 ปี	1.78			-			
36-40 ปี	2.51			*	-		
41-45 ปี	2.33					-	
46-50 ปี	2.08						-

* $P < .05$

จากตารางที่ 48 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุ 36-40 ปี ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผล แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุ 36-40 ปี

ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานบริการติดตามผลสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีอายุ 31-35 ปี ส่วนการเปรียบเทียบกับคู่อื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.0865	.0433	.2128	.8088
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	14.0285	.2033		
รวมทั้งหมด	71	14.1150			

จากตารางที่ 49 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 3 เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากได้จำแนกงานบริการแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ด้วย ดังแสดงในตารางที่ 50-54 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
สำรวจข้อมูลตนเองของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.1940	.0970	.2048	.8153
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	32.6860	.4737		
รวมทั้งหมด	71	32.8800			

จากตารางที่ 50 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประสบ
ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
สนเทศของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.2529	.1264	.4170	.6606
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	20.9178	.3032		
รวมทั้งหมด	71	21.1707			

จากตารางที่ 51 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.0679	.0340	.0766	.9264
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	30.6071	.4436		
รวมทั้งหมด	71	30.6750			

จากตารางที่ 52 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.4363	.2182	.8028	.4522
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	18.7498	.2717		
รวมทั้งหมด	71	19.1861			

จากตารางที่ 53 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประสบ
ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
ติดตามผลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.2255	.1127	.3125	.7326
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	24.8895	.3607		
รวมทั้งหมด	71	25.1150			

... จากตารางที่ 54 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประสบ
ปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ตารางที่ 55 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว ที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.6467	.3233	1.6566	.1983
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	13.4683	.1952		
รวมทั้งหมด	71	14.1150			

จากตารางที่ 55 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากได้จำแนกงานบริการแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน
จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ด้วย ดังแสดงในตารางที่ 56-61 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 56 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
สำรวจข้อมูลตนเองของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ
งานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.4352	.7176	1.5746	.2144
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	31.4448	.4557		
รวมทั้งหมด	71	32.8800			

จากตารางที่ 56 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
สำรวจข้อมูลตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 57 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศ
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบ
โรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.7358	.3679	1.2422	.2951
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	20.4349	.2962		
รวมทั้งหมด	71	21.1707			

จากตารางที่ 57 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกันประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
สนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 58 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงาน
บริการให้คำปรึกษาของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานและแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	4.0757	2.0378	5.2862	.0073
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	26.5993	.3855		
รวมทั้งหมด	71	30.6750			

*P < .05

จากตารางที่ 58 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการ
ให้คำปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของสตีวเดนท์ นิวแมน ทูลส์
ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ ให้คำปรึกษาที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของสตีเวนส์ นิวแมน กูลส์ จำนวนตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบโรงเรียน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานแนะแนวในระบบ โรงเรียน	\bar{x}	ไม่มีประสิทธิภาพ	มีประสิทธิภาพต่ำกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มีประสิทธิภาพ มากกว่า 1 ปี
		1.93	1.20	1.53
ไม่มีประสิทธิภาพ	1.93	-	*	*
มีประสิทธิภาพต่ำกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	1.20		-	
มีประสิทธิภาพมากกว่า 1 ปี	1.53			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 59 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาแตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาแตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 1 ปี และมีประสิทธิภาพต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบกับคู่อื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 60 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่และแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.7454	.3727	1.3946	.2548
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	18.4407	.2673		
รวมทั้งหมด	71	19.1861			

จากตารางที่ 60 แสดงว่า เจ้าหน้าที่และแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 61 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการ
ติดตามผลของเจ้าหน้าที่และแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.1971	.0985	.2729	.7620
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	24.9179	.3611		
รวมทั้งหมด	71	25.1150			

จากตารางที่ 61 แสดงว่า เจ้าหน้าที่และแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการ
ติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 62 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว ที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.2044	.1022	.5070	.6045
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	13.9106	.2016		
รวมทั้งหมด	71	14.1150			

จากตารางที่ 62 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 4 เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงานแนะแนวต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวในระบบโรงเรียน และงานแนะแนวการศึกษาออก
โรงเรียนต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดัง
ตารางที่ 55 และ 62

เนื่องจากได้งานนางงานบริการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน
จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ด้วย ดังแสดงในตารางที่ 63-67 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 63 เปรียบเทียบระดับของปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
สำรวจข้อมูลตนเองของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์การ
ปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษานอกระบบเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.1884	.5942	1.2937	.2808
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	31.6916	.4593		
รวมทั้งหมด	71	32.8800			

จากตารางที่ 63 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
แนะแนวการศึกษานอกระบบเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงาน
บริการสำรวจข้อมูลตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 64 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศ
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษาใน
โรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.5068	.2534	.8462	.4335
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	20.6639	.2995		
รวมทั้งหมด	71	21.1707			

จากตารางที่ 64 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แนะแนวการศึกษาในโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงาน
บริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 65 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการให้
 ค่าปรึกษาของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแนว
 การศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.6492	.3246	.7459	.4781
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	30.0258	.4352		
รวมทั้งหมด	71	30.6750			

จากตารางที่ 65 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 และแนวการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงาน
 บริการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 66 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการวางตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่และแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.9338	.4669	1.7650	.1788
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	18.2523	.2645		
รวมทั้งหมด	71	19.1861			

จากตารางที่ 66 แสดงว่า เจ้าหน้าที่และแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวดำเนินงานบริการวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 67 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษา นอกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.0431	.5215	1.4949	.2314
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	69	24.0719	.3489		
รวมทั้งหมด	71	25.1150			

จากตารางที่ 67 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษา นอกโรงเรียนแตกต่างกันประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 68 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนว
ที่มีประสบการณ์ในการรับบริการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน
แตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.5841	.7920	4.3005	.0174
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	12.5237	.1842		
รวมทั้งหมด	70	14.1078			

* $P < .05$

จากตารางที่ 68 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับบริการ
อบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้วิธีของสตีเวนส์ นิวแมน กูลส์
ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 69

ตารางที่ 69 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของสตีเวนส์ นิวแมน กูลส์ จำแนกตามประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน

ประสบการณ์ในการรับการอบรม ด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน \bar{X}	ไม่มีประสบการณ์	อบรม 2 - 5 วัน	อบรม 8 - 12 วัน
	1.98	1.54	1.78
ไม่มีประสบการณ์	1.98	-	*
อบรม 2 - 5 วัน	1.54	-	
อบรม 8 - 12 วัน	1.78		-

* $P < .05$

จากตารางที่ 69 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 2 - 5 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 2 - 5 วัน ส่วนการเปรียบเทียบกับคู่อื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และเนื่องจากได้จำแนกงานบริการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 70 - 74 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 70 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจ
ข้อมูลตนเองของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้าน
งานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.9627	.9813	2.1596	.1232
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	30.8993	.4544		
รวมทั้งหมด	70	32.8620			

จากตารางที่ 70 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้าน
งานบริการสำรวจข้อมูลตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 71 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศ
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนว
ในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.9119	.9560	3.3823	.0398
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	19.2193	.2826		
รวมทั้งหมด	70	21.1313			

จากตารางที่ 71 ถึงแม้ค่า $P < .05$ แต่จากการทดสอบเป็นรายคู่ กลับไม่พบ
ความแตกต่างแต่อย่างใด ดังนั้นจึงแสดงว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับ
การอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติ
งานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 72 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษา
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบ
โรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S.	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.1953	1.5977	3.9598	.0236
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	27.4357	.4035		
รวมทั้งหมด	70	30.6310			

* $P < .05$

จากตารางที่ 72 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการ
อบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านงานบริการให้คำปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้วิธีของสตีวเดนท์ นิวแมน กูลส์
ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏตารางที่ 73

ตารางที่ 73 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (X) ของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
 ให้คำปรึกษาที่ละกลุ่มด้วยวิธีทดสอบของสตีเวนส์ นิวแมน คูลส์ จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน

ประสบการณ์ในการรับการอบรม ด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน x	ไม่มีประสบการณ์	อบรม 2 - 5 วัน	อบรม 8 - 12 วัน
	1.86	1.24	2.05
ไม่มีประสบการณ์	1.86	-	*
อบรม 2- 5 วัน	1.24	-	
อบรม 8 - 12 วัน	2.05		-

* $P < .05$

จากตารางที่ 73 แสดงว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม
 ด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้
 คำปรึกษา แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการอบรม 2 - 5 วันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะ
 แนวในระบบโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์
 ในการรับการอบรม 2 - 5 วัน ส่วนการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 74 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคล
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับภาระอบรมด้านงานแนะแนวในระบบ
โรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S.S.	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.2739	.6369	2.4186	.0967
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	17.9081	.2634		
รวมทั้งหมด	70	19.1820			

จากตารางที่ 74 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับภาระ
อบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านงานบริการวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 75 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผล
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวใน
ระบบโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.1814	1.0907	3.2352	.0455
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	22.9251	.3371		
รวมทั้งหมด	70	25.1065			

จากตารางที่ 75 ถึงแม้ค่า $P < .05$ แต่จากการทดสอบเป็นรายคู่ กลับไม่พบ
ความแตกต่างแต่อย่างใด ดังนั้นจึงแสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับ
การอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านงานบริการติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 76 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S.	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.9601	.9800	5.5945	.0056
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	11.9123	.1752		
รวมทั้งหมด	70	13.8724			

* $P < .05$

จากตารางที่ 76 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้วิธีของสตีเวนส์ นิวแมน กูลส์ ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 77

ตารางที่ 77 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของสตีเวนส์ นิวแมน ทูลส์ จำนวนตามประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

ประสบการณ์ในการรับการอบรม ด้านงานแนะแนว การศึกษาออกโรงเรียน	ไม่มีประสบการณ์	อบรม 2 - 5 วัน	อบรม 6 - 16 วัน
\bar{X}	2.03	2.01	1.66
ไม่มีประสบการณ์	2.03	-	*
อบรม 2- 5 วัน	2.01	-	*
อบรม 6 - 16 วัน	1.66	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 77 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวแตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน 2 - 5 วัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวแตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน และเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน 2 - 5 วัน

ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์การรับ
การอบรม 6 - 16 วัน ส่วนการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 5 เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนที่มีประสบการณ์
การรับการอบรมด้านงานแนะแนวต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนที่มี
ประสบการณ์การรับการอบรมด้านงานแนะแนวในระบบโรงเรียน และงานแนะแนวการ
ศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 68, 69, 76 และ 77

และเนื่องจากได้จำแนกงานบริการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน
จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 78 - 79 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 78 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจ
ข้อมูลตนเองของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์การรับการอบรมด้าน
งานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S.	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	4.6286	2.3143	5.6801	.0052
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	27.7061	.4074		
รวมทั้งหมด	70	32.3346			

* $P < .05$

จากตารางที่ 78 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวด้าน
งานบริการสำรวจข้อมูลตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อหาทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้วิธีของสตีวเดนท์ นิวแมน กูลส์ ตรวจสอบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 79

ตารางที่ 79 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
สำรวจข้อมูลตนเอง ที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของสตีวเดนท์ นิวแมน กูลส์ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

ประสบการณ์ในการรับการอบรม		ไม่มีประสบการณ์	อบรม 2 - 5 วัน	อบรม 6 - 16 วัน
ด้านงานแนะแนว	\bar{x}	1.97	2.08	1.48
การศึกษาออกโรงเรียน				
ไม่มีประสบการณ์	1.97	-		*
อบรม 2- 5 วัน	2.08		-	*
อบรม 6 - 16 วัน	1.48			-

* $P < .05$

จากตารางที่ 79 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการ
อบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน ประสบปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวด้าน
งานบริการสำรวจข้อมูลตนเอง แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการ

อบรม 6 - 16 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน 2 - 5 วัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเอง แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเองสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน และเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน 2 - 5 วัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสำรวจข้อมูลตนเองสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน ส่วนการเปรียบเทียบผู้อื่น ๆ ามมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 80 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการสนเทศของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S.	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.8824	.4412	1.4993	.2306
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	20.0117	.2943		
รวมทั้งหมด	70	20.8941			

จากตารางที่ 80 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านงานบริการสนเทศใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 81 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงาน บริการให้คำปรึกษา
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษา
ออกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d. f.	S. S.	M. S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.2136	1.6068	4.0771	.0213
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	26.7988	.3941		
รวมทั้งหมด	70	30.0124			

* $P < .05$

จากตารางที่ 81 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการ
อบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน
แนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของสตีวเดนท์ นิวแมน คูลส์
ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 82

ตารางที่ 82 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านบริการให้คำปรึกษาที่ละคู่ ด้วยวิธีทดสอบของสตีวเคนท์ นิวแมน คูสส์ จำแนกตามประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

ประสบการณ์ในการรับการอบรม ด้านงานแนะแนว	ไม่มีประสบการณ์	อบรม 2 - 5 วัน	อบรม 8 - 12 วัน
การศึกษานอกโรงเรียน	\bar{X} 1.94	1.90	1.46
ไม่มีประสบการณ์	1.94	-	*
อบรม 2 - 5 วัน	1.90	-	*
อบรม 8 - 12 วัน	1.46	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 82 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษา แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน 2 - 5 วัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษา แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน ประสบปัญหาในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาสูงกว่า

เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน และเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน 2 - 5 วัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการให้คำปรึกษาสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน ส่วนการเปรียบเทียบอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 83 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.0948	1.0474	4.1953	.0191
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	16.9768	.2497		
รวมทั้งหมด	70	19.0715			

จากตารางที่ 83 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้วิธีของสตีเวนส์ นิวแมน กูลส์ ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏตารางที่ 84

ตารางที่ 84 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (x) ของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคลที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของสตีเวนส์ นิวแมน ทูลส์ ตาม
ประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

ประสบการณ์ในการรับการอบรม	ไม่มีประสบการณ์	อบรม 2 - 5 วัน	อบรม 6 - 16 วัน
ด้านงานแนะแนว	x 2.13	2.22	1.81
การศึกษาออกโรงเรียน			
ไม่มีประสบการณ์	2.13	-	*
อบรม 2 - 5 วัน	2.22	-	
อบรม 6 - 16 วัน	1.81		-

* $P < .05$

จากตารางที่ 84 แสดงว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคล แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้าน
งานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน 2 - 5 วัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงาน
บริการวางตัวบุคคล แตกต่างกับเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่แนะแนวที่ไม่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการ
วางตัวบุคคลสูงกว่าเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน และ
เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน

2 - 5 วัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการวางตัวบุคคลสูงกว่าเจ้าหน้าที่
แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม 6 - 16 วัน ส่วนการเปรียบเทียบอื่นๆ ไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 85 เปรียบเทียบระดับของปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานบริการติดตามผล
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรมด้านงานแนะแนว
การศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.7745	.8872	2.5956	.0820
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	68	23.2441	.3418		
รวมทั้งหมด	70	25.0186			

จากตารางที่ 85 แสดงว่า เจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการรับการอบรม
ด้านงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนว
ด้านงานบริการติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่แนะแนวเกี่ยวกับปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะ
จำนวน 8 ข้อ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการบรรยายสรุป ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านคุณสมบัติของบุคลากรแนะแนว มีดังนี้

- 1.1 เจ้าหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณวุฒิ ทางด้านแนะแนวโดยตรง โดยเฉพาะทางด้านแนะแนวการศึกษาสถานศึกษา นอกโรงเรียน
- 1.2 เจ้าหน้าที่แนะแนวขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษา นอกโรงเรียน เพราะจบการศึกษาทางด้านแนะแนวในระบบโรงเรียน
- 1.3 กรรมการสถานศึกษา นอกโรงเรียนไม่เคยจัดอบรมให้ความรู้ และเทคนิคการให้บริการที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบันแก่เจ้าหน้าที่แนะแนว ส่วนใหญ่จะเน้นการจัดประชุมสัมมนา
- 1.4 ทีมงานแนะแนวบางคนไม่รอบรู้งานการศึกษา นอกโรงเรียนทุกกรอบงาน อย่างชัดเจน
- 1.5 เจ้าหน้าที่แนะแนวไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ ไม่รักและไม่รู้ว่าจะไปแสวงหาความรู้ที่ไหน

ข้อเสนอแนะ

- 1.1 กรรมการสถานศึกษา นอกโรงเรียนควรจัดสรรตำแหน่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณวุฒิทางด้านแนะแนวโดยตรง
- 1.2 กรรมการสถานศึกษา นอกโรงเรียนควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสนใจ เข้าร่วมการอบรมเข้ม อดทนให้ความรู้อย่างจริงจัง จนสามารถปฏิบัติงานแนะแนวได้
- 1.3 กรรมการสถานศึกษา นอกโรงเรียน ควรประสานงานกับสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย เพื่อปรับหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับงานแนะแนวการศึกษา นอกโรงเรียน
- 1.4 กรรมการสถานศึกษา นอกโรงเรียนควรจัดอบรมงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยเสนอแนะวิธีการให้บริการที่น่าสนใจและทันสมัย
- 1.5 ผู้บังคับบัญชาควรมีการสนับสนุนส่งเจ้าหน้าที่แนะแนว เข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่แนะแนว
- 1.6 กรรมการสถานศึกษา นอกโรงเรียนควรจัดทำคู่มือแนะแนวให้ละเอียดชัดเจน
- 1.7 บุคลากรแนะแนวควรมีความรู้ชัดเจนในเรื่องของอาชีพและการศึกษา สายสัมพันธ์ทุกระดับทุกประเภทเป็นอย่างดี

1.8 เจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนต้องเป็นผู้รอบรู้ รู้จริง มีคุณธรรม มีความคล่องตัว มีความกระตือรือร้น ใจเย็น สุขุม มีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ พุดจาดี มีเทคนิคในการซักถาม มีความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ ใจเย็น

1.9 เจ้าหน้าที่แนะแนวควรมีเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ ศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง เสาะแสวงหาข้อมูลและสื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ และลงมือปฏิบัติงานเรื่องที่เกิดขึ้นที่มีประโยชน์

2. ปัญหาด้านจำนวนบุคลากรแนะแนว มีดังนี้

2.1 บุคลากรมีน้อย ไม่พอเพียงกับงานแนะแนว และจำนวนผู้รับบริการ

2.2 เจ้าหน้าที่แนะแนวรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และไม่สามารถจัดบริการทั้ง 5 ด้าน ได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

2.3 มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบุคลากรในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนบ่อย

2.4 มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานแนะแนวหลายคน แต่ขาดการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

2.1 ควรมีบุคลากรประจำศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ นอกเหนือจากเจ้าหน้าที่แนะแนวอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป เพื่อช่วยในการผลิตสื่อ และประชาสัมพันธ์งานแนะแนว

2.2 ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานแนะแนวเพียงงานเดียว เพราะหากลงมือปฏิบัติงานแนะแนวอย่างจริงจัง และเต็มที่แล้ว จะพบว่าเป็นงานที่ละเอียดและหนักมาก

2.3 บุคลากรแนะแนวควรเป็นทีมงานเหมือนในระบบโรงเรียน เพราะถ้าเจ้าหน้าที่แนะแนวออกพื้นที่ จะมีผู้ปฏิบัติงานแทนได้

2.4 ควรให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานติดต่อกันอย่างน้อย 2 - 3 ปี เพื่อที่การทำงานจะได้ต่อเนื่องและเห็นผลงานชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2.5 ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของงานแนะแนว โดยเฉพาะผู้บริหารที่ย้ายเข้าไปทำงานในหน่วยงานใหม่ไม่ควรสับเปลี่ยนโยกย้ายบุคลากรตามความคิดเห็นของตน ควรจะศึกษาไปสักระยะหนึ่งก่อน

2.6 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดทำแผนสนับสนุนงานแนะแนวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกรม ฯ (แผน 5 ปี) และกำชับให้หน่วยงานในระดับภูมิภาค รายงานผลการดำเนินงานให้ทราบทุกปี

2.7 ก่อนออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรแนะแนว ผู้บริหารควรพิจารณาความเหมาะสม ให้แน่ชัดเสียก่อน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นที่ที่มีความพร้อม

2.8 ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนแก่ ครูอาสาสมัคร ครูประจำกลุ่ม ครูวิชาชีพ และจัดอาสาสมัครแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

2.9 ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ครบทุกงาน

3. ปัญหาด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ มีดังนี้

3.1 สื่อและอุปกรณ์ ต่าง ๆ มีน้อยไม่พอเพียง ปัจจุบันต้องนำสื่อ สิ่งพิมพ์ของงานแนะแนวในระบบโรงเรียนมาใช้ เพราะไม่มีสื่อสำหรับงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนโดยตรง

3.2 สื่อต่าง ๆ ไม่ทันสมัย เช่น ข้อมูลการรับสมัคร ข้อมูลการรับเข้าศึกษาในสถานศึกษา ต่าง ๆ แผ่นพับ แผ่นปลิวที่ทันต่อเหตุการณ์มีน้อย ส่วนใหญ่จะช้ากว่ากำหนด

3.3 ขาดงบประมาณ เพราะงบประมาณของงานแนะแนวไม่ได้ถูกบรรจุในแผนงานงบประมาณของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3.4 เจ้าหน้าที่แนะแนวขาดความรู้ ทักษะในการผลิตสื่อ โดยเฉพาะสื่อที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

3.5 เจ้าหน้าที่แนะแนวต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ จึงไม่มีเวลาในการผลิตสื่อ

3.6 กรมการศึกษานอกโรงเรียนและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคต่าง ๆ ยังให้บริการสื่อในเครือข่ายไม่เพียงพอกับความต้องการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3.7 สื่อที่ผลิตเข้าไปไม่ถึงประชาชน และไม่ตรงตามความต้องการของนักศึกษา

3.8 แผ่นพับ แผ่นปลิว มีจำนวนมาก แต่ขาดการนำไปใช้ เมื่อทิ้งไว้นานก็เก่าและล้าสมัย

ข้อเสนอแนะ

- 3.1 ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับงานแนะแนวโดยเฉพาะ ไม่ควรรวมกับงานอื่น
- 3.2 กรรมการศึกษานอกโรงเรียนและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคต่างๆ ควรผลิตสื่อและสนับสนุน อุปกรณ์ ทุกประเภทให้หลากหลายและเพียงพอ โดยแจกจ่ายให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนำไปเผยแพร่ และให้บริการ
- 3.3 ควรมีการจัดอบรมเรื่องการผลิตสื่อแนะแนว โดยอบรมเจ้าหน้าที่แนะแนวร่วมกับฝ่ายผลิตทัศนศึกษา เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 3.4 ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผลิตสื่อโดยเฉพาะ
- 3.5 รูปแบบและเนื้อหาของสื่อต่างๆ ควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียนอย่างแท้จริง
- 3.6 ประชาสัมพันธ์ให้ครูอาสาสมัคร ครูประจำกลุ่มและครูวิชาชีพนำสื่อที่มีอยู่ไปใช้จัดกิจกรรม

4. ปัญหาด้านสถานที่ มีดังนี้

- 4.1 ไม่มีสถานที่ เป็นเอกเทศ
- 4.2 สถานที่คับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน
- 4.3 สถานที่ไม่เหมาะสม การคมนาคมไม่สะดวก
- 4.4 ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพถูกใช้เป็นที่ประชุมและห้องอื่นๆ
- 4.5 เจ้าหน้าที่แนะแนวไม่มีเวลาจัด และตกแต่งสถานที่

ข้อเสนอแนะ

- 4.1 ควรมีสถานที่เป็นเอกเทศ เป็นสัดส่วนและกว้างขวางพอสมควร
- 4.2 ควรกำหนดสถานที่ รูปแบบและอุปกรณ์ เครื่องใช้เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 4.3 สถานที่ควรใกล้ผู้รับบริการ การคมนาคมสะดวก มีห้องให้คำปรึกษา ห้องดูวีดีโอ และสไลด์ต่างๆ
- 4.4 ควรจัดสรรงบประมาณสร้างอาคารแนะแนวโดยเฉพาะ

5. ปัญหาด้านการประสานงานกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

5.1 การประสานงานกับบุคลากรภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไม่สะดวกเท่าที่ควร เพราะบุคลากรมีน้อย และต่างก็มีภาระหน้าที่รับผิดชอบหลายด้าน เวลาในการประสานงานจึงมีน้อย

5.2 บุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไม่ค่อยให้ความสำคัญเพราะไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนว เจ้าหน้าที่แนะแนวต้องอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวและเป็นทางการในการขอความร่วมมือ

5.3 เจ้าหน้าที่แนะแนวยังขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะ

5.1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ควรเห็นความสำคัญของงานแนะแนว และให้งานแนะแนวมีส่วนร่วมกับงานอื่น เช่น งานสายสามัญ และงานวิชาชีพ

5.2 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจัดประชุมกรรมการแนะแนวเพื่อวางแผนโครงการต่างๆจัดทำแผน ปฏิทิน โครงการ และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนและประสานงาน โดยใช้วิธีการสื่อสารภายในให้บุคลากรภายในศูนย์ฯ ทุกคนมีส่วนร่วมในงานแนะแนว

5.3 ผู้บริหารควรมีการประชุมปรึกษาหารือ เรื่องงานแนะแนวเพื่อให้มีผลเป็นนัยบาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในศูนย์ฯ ยอมรับและร่วมงานกันมากขึ้น

5.4 ไม่ควรจัดคนไม่มีคุณภาพมาไว้ในงานแนะแนว เพราะจะเป็นภาระให้ต้องแก้ไขปัญหาต่อไป

5.5 ควรให้ครูประจำกลุ่มธุรกิจมาช่วยงานแนะแนว

5.6 เจ้าหน้าที่แนะแนวควรฟังตัวเองให้มากที่สุด และใช้มนุษยสัมพันธ์มาช่วยในการประสานงาน

6. ปัญหาด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานแนะแนว มีดังนี้

6.1 การประชาสัมพันธ์งานแนะแนวยังมีน้อย เจ้าหน้าที่แนะแนวไม่ค่อยมีเวลา

ออกนอกสถานที่เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพราะต้องรับผิดชอบหลายงานจึงต้องฝากงานไปกับรถเคลื่อนที่จึงได้ผลน้อย

6.2 การประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย เพราะขาดรูปแบบ วิธีการ ประชาสัมพันธ์ ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

6.3 เจ้าหน้าที่แนะนำขาดความรู้ ความสามารถในการประชาสัมพันธ์จึงควรมีงานประชาสัมพันธ์งานแนะนำโดยเฉพาะ

6.4 ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากสื่อมวลชนในระดับที่ประชาชนสนใจ

6.5 ขาดยานพาหนะสำหรับใช้เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานแนะนำ

ข้อเสนอแนะ

6.1 บุคลากรภายในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดทุกคนต้องให้ความร่วมมือ และสามารถประชาสัมพันธ์งานแนะนำการศึกษาออกโรงเรียนได้

6.2 ควรจัดทำรายการออกประชาสัมพันธ์นอกสถานที่เผยแพร่อย่างกว้างขวาง โดยประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ

6.3 ควรให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์และมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

6.4 การประชาสัมพันธ์ควรเผยแพร่ หรือนำเสนอให้หลายรูปแบบ เช่น สื่อบุคคลวารสารแนะนำและงานโสตทัศนศึกษาต่างๆ

6.5 ควรประสานงานกับหน่วยงานสื่อสารมวลชน อดขอเวลาเพื่อประชาสัมพันธ์ทางวิทยุและโทรทัศน์

7. ปัญหาด้านการประเมินผลงานแนะนำ

7.1 การประเมินผลงานแนะนำไม่สามารถทำได้ เพราะขาดความต่อเนื่องของบุคลากรในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงกันบ่อย

7.2 เจ้าหน้าที่แนะนำรับผิดชอบหลายหน้าที่ จึงไม่มีเวลาประเมินผลงานแนะนำ

7.3 ขาดรูปแบบ วิธีการ แบบฟอร์ม ที่ชัดเจนในการประเมินผลงานแนะนำการศึกษาออกโรงเรียน ที่ผ่านมานำแบบประเมินของงานแนะนำในระบบโรงเรียนมาใช้

7.4 เจ้าหน้าที่แนะแนวไม่มีความรู้ ความสามารถด้านการประเมินผลงานแนะแนว การศึกษานอกโรงเรียน

7.5 ทุกปีจะมีการประเมินผลงานแนะแนวของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แต่เกณฑ์ในการพิจารณาส่วนใหญ่จะมองสถานที่เป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

7.1 การทำงานแนะแนวควรจัดให้เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ผู้มารับงานต่อ สามารถปฏิบัติได้

7.2 ควรทบทวนวิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์หรือหารูปแบบการประเมินผลงานแนะแนว การศึกษานอกโรงเรียนโดยเฉพาะ ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน

7.3 ควรประเมินกิจกรรมที่จัดทำ มากกว่าความสวยงามของอาคาร

7.4 ควรมีการประเมินผลงานทุกปี เพื่อเป็นกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่แนะแนว และ ทำให้งานแนะแนวพัฒนายิ่งขึ้น

7.5 ควรจัดให้มีการประชุม อบรม เรื่องการประเมินผลงานแนะแนว

8. ปัญหาด้านอื่นๆ

8.1 ขอบข่ายการดำเนินงานแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนค่อนข้างกว้างมาก การกำหนดเป้าหมายยังไม่ชัดเจน เกินขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่แนะแนวที่จะปฏิบัติได้

8.2 เจ้าหน้าที่แนะแนวไม่มีโอกาสได้ร่วมประชุมและศึกษางานร่วมกับหน่วยงาน สถานศึกษาอื่น

8.3 เอกสารการแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับเจ้าหน้าที่แนะแนวยังมีน้อย

ข้อเสนอแนะ

8.1 งานแนะแนวเป็นงานหัวใจที่มีความสำคัญมากต่องานการศึกษานอกโรงเรียน เพราะงานแนะแนวมีหลายบริการที่จะช่วยให้นักศึกษาได้รับประโยชน์และสามารถนำตัวเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของงานแนะแนว และบุคลากรใน หน่วยงานต้องร่วมมือกันดำเนินงาน ไม่ขอให้เจ้าหน้าที่แนะแนวดำเนินงาน แต่เพียงผู้เดียว

8.2 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรประสานงานกับสมาคมแนะแนวแห่ง

ประเทศไทยในการจัดประชุมสัมมนา อบรม ผู้ปฏิบัติงานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนโดย เฉพาะ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่แนะแนวได้สมัครเป็นสมาชิก เพื่อจะได้รับทราบ ข่าวคราว ความเคลื่อนไหวต่างๆตลอดเวลาและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อ เจ้าหน้าที่แนะแนวและงานแนะแนว

8.3 ต้องปรับกลยุทธ์ด้านการแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน เพราะการพยายาม ท้าศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพที่ดีเยี่ยม ไม่ได้หมายความว่าสามารถดำเนินงาน แนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะกลุ่มเป้าหมายของงานการศึกษาออกโรงเรียนไม่ได้ อยู่เป็นกลุ่มก้อน หากแต่อยู่กระจายทั่วไปในชนบทจึงต้องอาศัยการแนะแนวเชิงรุกเข้าไปหา ไม่ใช่ว่าเฝ้าคอยอยู่ที่ศูนย์แนะแนวเพียงอย่างเดียว

8.4 ควรจัดงานแนะแนวขึ้นเป็นงานระดับฝ่าย โดยให้งานประชาสัมพันธ์และงาน วัสดุทัศนศึกษารวมอยู่ด้วย

8.5 ควรมีการจัดประชุมชี้แจง หรือประชุมปฏิบัติการ การดำเนินงานแนะแนว การศึกษาออกโรงเรียน โดยชี้เฉพาะให้เห็นแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

8.6 ควรมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพบุคลากรแนะแนวเป็นประจำ โดยการจัดแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนงานศึกษาดูงานลักษณะงานของ ศูนย์แนะแนวอื่น ๆ ที่จัดได้ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นของผู้แทนบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในแต่ละภาค (ภาคละ ๑ จังหวัดรวม ๕ จังหวัด ได้แก่ นครสวรรค์ ชัยนาท ฉะเชิงเทรา ชัยภูมิ และ นครราชสีมา) เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แนะแนวการศึกษาออก โรงเรียน นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในรูปของการบรรยายเป็นรายชื่อดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ท่านคิดว่างานแนะแนวมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับงานการศึกษาออกโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

ผอ.ศนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ทั้งในด้านการสร้างความเข้าใจแก่หน่วยงาน การตัดสินใจเลือกเรียนทั้งสายสามัญและอาชีพ เพราะการจัดการศึกษาออกโรงเรียนที่มีรูปแบบและวิธีการจัดที่หลากหลาย และกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสารไม่ทันต่อเหตุการณ์ งานแนะแนวจึงเป็นเครื่องมือ และวิธีการที่จะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายได้เลือกเรียนตามความต้องการ และความสนใจ อีกทั้งตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจงานการศึกษาออกโรงเรียนดีขึ้น

ผอ.ศนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

มีความสัมพันธ์กับงานการศึกษาออกโรงเรียนมาก เพราะช่วยให้ผู้รับบริการเลือกรับบริการงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้อย่างถูกต้อง

ผอ.ศนจ.ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

มีความสัมพันธ์กัน เพราะกิจกรรมของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด เป็นกิจกรรมที่ให้บริการกับประชาชน ฉะนั้นการที่ประชาชนจะเลือกใช้บริการใดจากหน่วยงานใด จำเป็นต้องรู้ข้อมูลต่างๆ และเลือกบริการที่เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานแนะแนวจะให้บริการกับประชาชนในรูปแบบของการประชาสัมพันธ์ต่างๆ กับสถานศึกษา เป็นต้น

ผอ.ศนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน คือ เป็นการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จักการศึกษาออกโรงเรียนมากขึ้น ทั้งยังช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ทราบกิจกรรมในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึงทุกขอบข่ายกิจกรรม

ผอ.ศนจ.นครราชสีมา (ภาคใต้)

มีความสัมพันธ์มาก เป็นลักษณะการให้บริการทางวิชาการ เป็นการให้ข้อมูลเพื่อที่จะให้กลุ่มเป้าหมายสามารถตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ สายอาชีพ และกิจกรรมต่างๆ ได้ตรงกับความถนัด ความสามารถ และความต้องการของสังคม ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความสำเร็จในการเรียน การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต

ข้อ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามพบว่า งานแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนในปัจจุบันประสบปัญหาหลายๆ ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ในด้านงานแนะแนว และงานการศึกษาออกโรงเรียน
ท่ามกลางแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

ผอ.ศนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

ปัญหาดังกล่าว มีแนวทางแก้ไขดังนี้

1. ให้การศึกษาเอกสารการแนะแนวทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน
2. ให้เข้าศึกษาและฝึกงานต่างๆ ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนในแต่ละงาน
3. ส่งไปอบรมงานแนะแนวจากหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษาออกนอกโรงเรียน
4. ให้ไปเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

ผอ.ศนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

แนวทางแก้ไข มีดังนี้

1. สนับสนุนให้บุคลากรเรียนต่อด้านแนะแนวการศึกษา ซึ่งยังไม่มีปรากฏ
2. ขอให้กรมการศึกษาออกโรงเรียนบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ด้านงานแนะแนว
3. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านงานแนะแนว

ผอ.ศนจ.ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

ทางกรมการศึกษาออกโรงเรียนและศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค ควรจัดอบรม
เจ้าหน้าที่แนะแนวให้ความรู้ทักษะต่างๆ เกี่ยวกับงานแนะแนว รวมทั้งจัดการศึกษาดูงาน
ให้แก่เจ้าหน้าที่แนะแนว และต้องไม่เปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยเพราะบุคลากรใหม่ต้องมา
เริ่มต้นงานใหม่

ผอ.ศนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

จัดอบรมชี้แนะการแนะแนวให้เจ้าหน้าที่แนะแนวเพื่อทราบแนวทางการทำงานและ
สามารถแนะแนวกลุ่มเป้าหมายได้

ผอ.ศนจ.นครราชสีมา (ภาคใต้)

ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานด้านนี้ โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีความสนใจและ
สมัครใจ

2.2 จำนวนบุคลากรแนะนำมีน้อย ไม่เพียงพอกับงานแนะนำ และผู้รับบริการ
ตัวเจ้าหน้าที่แนะนำเองก็มีภาระหน้าที่อื่นอีก ทำให้ไม่สามารถให้เวลากับงานแนะนำได้
อย่างเต็มที่ ซึ่งยังต้องโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้งาน ท่านมี
แนวทางการแก้ไขปัญหานี้อย่างไร

ผอ.สนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

จัดระบบงานแนะนำออกเป็นระดับ คือระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ในลักษณะ
เครือข่ายแนะนำ ทั้งงานแนวตั้งและแนวนอน

1. ระดับจังหวัด แต่งตั้งเป็นคณะแนะนำการศึกษาและอาชีพประกอบด้วย
เจ้าหน้าที่งานแต่ละงานที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้มีความรู้แนะนำเป็นเลขานุการ ศูนย์จัด
กิจกรรมใด ให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรมนั้นเป็นผู้แนะนำ

2. ระดับอำเภอ ให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดเป็นผู้แนะนำ ในอำเภอที่ไม่มีห้องสมุด
ให้ผู้ประสานงานอำเภอและครูอาสาเป็นผู้แนะนำ ในอำเภอที่มีความพร้อมอาจจัดตั้ง
คณะกรรมการแนะนำก็ได้

ผอ.สนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

พยายามมอบหมายงานไม่ให้ซ้ำซ้อนและลดงานของเจ้าหน้าที่แนะนำลง

ผอ.สนจ.ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

ข้อที่ว่าจำนวนบุคลากรแนะนำไม่เพียงพอกับจำนวนผู้มารับบริการ คิดว่าไม่น่า
เป็นปัญหาเพราะการแนะนำไม่ใช่เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่แนะนำเพียงผู้เดียว แต่ทุกคน
ในศูนย์ฯ ต้องเป็นงานนี้ทุกคน คือ ทุกคนสามารถให้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ได้ และอาจจะ
มีเจ้าหน้าที่ 1 คนเป็น เจ้าของเรื่อง สรุปว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนในศูนย์ฯ เป็นทีมงานแนะนำ
ของศูนย์ฯ

ผอ.สนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

ควรจัดชุดความรู้ของกระบวนการแนะนำให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีคำอธิบาย
ชัดเจนทำให้ผู้ที่ต้องการบริการสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองในระยะแรกได้ เมื่อแก้ปัญหา
ด้วยตนเองไม่ได้ จึงได้รับการชี้แนะจากเอกสารว่าใครเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้ในขั้นสุดท้าย
ผอ.สนจ.นครราชสีมา (ภาคใต้)

สามารถแก้ปัญหาได้ ดังนี้

1. จัดบุคลากรให้เป็นทีม
2. ให้มีเครือข่ายรองรับในทุกระดับ เช่น ผู้ประสานงานอำเภอ ครูอาสาสมัคร ครูสายสามัญ ครูสายวิชาชีพ เป็นต้น

2.3 สื่อแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียนไม่ทันสมัยและมีน้อย นอกจากนี้ยังขาดงบประมาณและบุคลากรที่ชำนาญในการผลิตสื่อ เจ้าหน้าที่แนะแนวเองก็ยังไม่มีความสามารถในการผลิตสื่อท่านมีแนวทางการแก้ไขปัญหานี้อย่างไร

ผอ.ศนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

1. จัดทำชุดแนะแนวสำเร็จรูป ทุกกิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนโดยจัดประชุมปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่แนะแนว ในกลุ่มของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดด้วยกัน

2. ประสานงานขอเอกสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพของกรมวิชาการ

3. เชิญผู้รู้ในแต่ละด้าน และสาขามาให้ความรู้แก่ผู้รับบริการ

4. จัดโครงการแนะแนวเคลื่อนที่ร่วมกับหน่วยงานอื่น ทำให้การผลิตสื่อแต่ละเรื่องลดน้อยลง แต่กลับจะมีสื่อหลากหลายเพิ่มขึ้น

ผอ.ศนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมและร่วมประชุมผลิตสื่อ

ผอ.ศนจ.ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

1. ดัดแปลงสื่อของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องใช้งานแนะแนวนามาใช้

2. ขอความร่วมมือบุคลากรที่ชำนาญในการผลิตสื่อ

3. ปรึกษารื้อกับเพื่อนร่วมงาน หารูปแบบของสื่อจากหลายความคิดเห็นด้านงบประมาณ ให้ขอวัสดุจากงานต่างๆที่เหลือ หรือมีจำนวนมากมาใช้

ผอ.ศนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

1. แต่งตั้งในรูปคณะกรรมการในการผลิตสื่อภายในศูนย์ฯร่วมกันทำงาน

2. ขอความร่วมมือจากกลุ่มศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพื่อหมุนเวียนการผลิตสื่อของแต่ละจังหวัด

ผอ.ศนจ.นราธิวาส (ภาคใต้)

1. จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการผลิตสื่อโดยครูสอนสายสามัญ และครูสอนสายวิชาชีพเข้าร่วมประชุมด้วย
2. ำให้การผลิตสื่อเป็นกิจกรรมหนึ่งในวิชาชีพของนักศึกษาทางไกล
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนสื่อระหว่างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่างๆ
4. ประสานงานขอสื่อจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.4 ในด้านการประสานงานกับบุคลากรภายในศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่แนะแนวยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร โดยเฉพาะในด้านการผลิตสื่อ เพราะบุคลากรศูนย์ฯมีน้อยในขณะที่งานมีมากทำให้ไม่มีเวลาในการประสานงานกัน ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

ผอ.ศนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

1. แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ กำหนดให้มีการประชุมประสานแผนและผลิตสื่ออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ก่อนการประชุมประจำเดือนและให้มีการรายงานผลความก้าวหน้าในวันประชุมประจำเดือน
2. ำให้แต่ละงานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์แนะแนวในงานของตนเอง และนำมารวมกันเพื่อออกบริการแนะแนว

ผอ.ศนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

1. ประชุมชี้แจงหาข้อตกลงการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ในแต่ละฝ่าย

2. มอบให้เจ้าหน้าที่ได้ประสานงานกันอย่างมีอิสระ

ผอ.ศนจ. ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

1. เจ้าหน้าที่แนะแนวต้องพยายามประสานงานกับบุคลากรภายในศูนย์ฯ ำให้ได้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและตัดแปลงสื่อของหน่วยงานอื่นมาใช้

2. ถ้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นมีงานมาก เวลาที่เจ้าหน้าที่แนะแนวมีเวลาว่างก็ควรไปช่วยเขาและเวลางานแนะแนวต้องการความช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นคงให้ความร่วมมือเช่นกัน

ผอ. สนจ. ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

ผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้ประสานด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาและต้องอาศัยใจสั่งการ โดยมีแผนงาน และขั้นตอนการผลิตสื่อออกมาอย่างชัดเจน ตลอดจนถึงติดตามผลอย่างใกล้ชิด

ผอ. สนจ. นครราชสีมา (ภาคใต้)

1. จัดตั้งเป็นรูปคณะกรรมการหรือคณะทำงานแนะแนว
2. จัดทำแผนแนะแนวประจำปีและประจำเดือน
3. ประเมินผล ติดตามผลและสรุปผลงานทุกปี

2.5 ในด้านการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวยังมีน้อย เนื่องจากขาดบุคลากร บุคลากรคนเดียวยังต้องรับผิดชอบหลายงาน ทำให้ไม่มีเวลาในการปฏิบัติงาน ท่านมีแนวทางการแก้ไขปัญหานี้อย่างไร

ผอ. สนจ. นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

1. จัดทำเอกสารในลักษณะแผ่นปลิว แผ่นพับ ำให้หน่วยงานแนะแนวทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ
2. ำให้เจ้าหน้าที่แนะแนวออกไปกับหน่วยวัดทัศนศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและกลุ่มเป้าหมายทราบ
3. จัดทำสโปตวิทยุและวีดีโอ ออกรายการวิทยุและโทรทัศน์ของวิทยุเพื่อการศึกษาและโทรทัศน์ ช่อง 8 และช่อง 11
4. มอบหมายขอบเขตของการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวให้กับเครือข่ายในระดับพื้นที่

ผอ. สนจ. ชัยนาท (ภาคกลาง)

ำให้ลดงานในหน้าที่อื่นลง และำให้มีความสำคัญกับงานแนะแนวมากขึ้น

ผอ.ศนจ. ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

จัดทีมงานแนะนำแนวประกอบด้วยงานประชาสัมพันธ์ของศูนย์ฯ งานโรดทัศนศึกษา งานสายสามัญ ครูประกาศนียบัตรอาชีพ และทีมงานแนะนำจะช่วยประชาสัมพันธ์ งานแนะนำตลอดจนให้บริการแนะนำกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และครอบคลุมในพื้นที่ที่ห่างไกล

ผอ.ศนจ. ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

มอบหมายให้แต่ละฝ่ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมในฝ่ายของตน รับผิดชอบหน่วยร่วมกับ งานแนะนำเคลื่อนที่

ผอ.ศนจ. นครราชสีมา (ภาคใต้)

1. ใช้สื่อสิ่งพิมพ์ของศูนย์ฯ ได้แก่ จดหมายข่าว วารสาร หนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์ผนัง
2. ใช้เสียงตามสายทั้งในศูนย์ฯ และนอกศูนย์ฯ
3. ใช้เครือข่ายที่มีอยู่ในระดับอำเภอ และตำบล
4. ออกประชาสัมพันธ์ร่วมกับกิจกรรมอื่นของศูนย์ฯ เช่น หน่วยโรดทัศนศึกษา

2.6 ในด้านการประเมินผลงานแนะนำ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากขาดความต่อเนื่องของบุคลากรในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงกันบ่อย เจ้าหน้าที่แนะนำไม่มีความรู้ และความชำนาญด้านนี้ ทั้งยังขาดรูปแบบการประเมินผลงานแนะนำที่ชัดเจน แบบฟอร์มการประเมินผลยังไม่มี และบุคลากรไม่มีเวลา ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหานี้อย่างไร

ผอ.ศนจ. นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

มอบหมายให้ฝ่ายประเมินผลของฝ่ายแผนงานเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงาน ในภาพรวม สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่รับบริการให้ใช้การสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนด โดยรูปแบบการประเมินผลจะทำในทุกระดับตามเครือข่ายการแนะนำในแนวตั้ง ซึ่งเริ่มจาก ตำบล จังหวัด มีการสรุปผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้เบ็ดเสร็จในแต่ละระดับ จากนั้นให้เจ้าหน้าที่รวบรวมผลการสรุปจากตำบลไปยังจังหวัด สำหรับการประเมินจะต้องคิดร่วมกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่แนะนำกับหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในศูนย์ฯ

ผอ.ศนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

ให้มีการประชุมพิจารณาและจัดดำเนินการให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแบบฟอร์มต่างๆ

ผอ.ศนจ.ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

จัดบุคลากรแนะนำให้เป็นอย่างต่อเนื่อง ไม่เปลี่ยนงานบ่อย

ผอ.ศนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

ปัญหานี้เป็นปัญหาใหญ่ ควรมอบให้หน่วยศึกษานิเทศน์เป็นผู้อบรมเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการประเมินผล และร่วมกับศูนย์ฯ จังหวัดในการสร้างเครื่องมือประเมินผล

ผอ.ศนจ.นครราชสีมา (ภาคใต้)

1. ปรับแผนให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถประเมินผลได้
2. ประสานงานขอความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์ในการสร้างเครื่องมือติดตามผล
3. ประชุมประเมินผลทั้งระยะสั้นและระยะรวม

2.7 ในด้านสถานที่ ศูนย์แนะนำการศึกษาและอาชีพบางแห่งยังไม่มีสถานที่เป็นเอกเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่แนะนำปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ผู้รับบริการไม่กล้ามาขอคำปรึกษา ท่านมีแนวทางการแก้ไขปัญหานี้อย่างไร

ผอ.ศนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

1. จัดบริการแนะนำเคลื่อนที่ โดยมีสื่อและวิทยากรไปให้ความรู้ตามเครือข่าย แต่ละระดับที่กำหนดไว้อย่างไม่เป็นทางการ ผู้รับบริการจะกล้ามาขอคำปรึกษา
2. บริการตอบคำถามทางจดหมาย โดยทำในลักษณะคลินิกนิรนาม
3. ติดตั้งตู้รับฟังความคิดเห็นไว้ตามสถานที่ต่าง ๆ ภายในศูนย์ฯ และห้องสมุดต่างๆ
4. จัดบริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์
5. จัดบริการให้ความรู้และคำปรึกษาทางวิทยุและโทรทัศน์

ผอ.ศนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

ปัจจุบันศูนย์ฯ มีความจำกัดในด้านสถานที่และงบประมาณ ในอนาคตถ้ามีสถานที่กว้างขวางพอจะมอบหมายให้จัดห้องแนะแนว

ผอ.ศนจ.ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

งานแนะแนวควรทำเป็นทีมงาน และเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฯ ทุกคนต้องให้คำแนะนำแก่ผู้มาใช้บริการได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องพบเจ้าหน้าที่แนะแนวเพียงคนเดียวเท่านั้น แต่เจ้าหน้าที่แนะแนวจะเป็นคนให้ข้อมูล รายละเอียดที่ลึกซึ้งแก่ผู้มาใช้บริการได้

ผอ.ศนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

ต้องจัดอาคารสถานที่โดยเฉพาะ โดยอาศัยความร่วมมือจากนักศึกษาทางไกล ในการจัดกิจกรรมคุณภาพชีวิตในการพัฒนาอาคารสถานที่แนะแนวโดยเฉพาะ

ผอ.ศนจ.นครราชสีมา (ภาคใต้)

1. จัดห้องแนะแนวให้เป็นเอกเทศโดยแบ่งจากห้องใหญ่
2. สร้างห้องแนะแนวที่มุงมาดมุงหนึ่งของห้องสมุด

ข้อ 3. จากผลการวิจัยพบว่าสาเหตุของปัญหาแนะแนวการศึกษาออกโรงเรียน ส่วนหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนว และมักจะทำให้ความสำคัญลดต่ำลง เพราะงานแนะแนวเป็นงานที่มองไม่เห็นความสำเร็จเป็นรูปร่างเหมือนงานอื่น ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องนี้อย่างไร

ผอ.ศนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

งานแนะแนวเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ งานแนะแนวเหมือนกับงานประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ทุกคนไม่มีใครอยากให้ผู้อื่นเข้าใจศูนย์ฯ อย่างผิดๆ หรือตัดสินใจเลือกเรียนผิดๆ แต่การที่จะทำให้งานแนะแนวโดดเด่นขึ้นมาได้นั้น เจ้าของงานแนะแนวจะต้องทำเรื่องเสนอชี้แจงเหตุผล หลักการต่างๆ ให้ผู้บริหารเข้าใจ ไม่ใช่พอรับผิดชอบงานนี้แล้ว ก็นั่งเฉยๆ คอยให้ผู้บริหารสั่งการเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้คิดสร้างสรรค์และปรับปรุงงานของตนเอง ผู้บริหารมีงานรอบด้าน จึงต้องอาศัยหัวหน้างานแต่ละงานเป็นมือเป็นเท้า

ผอ.ศนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

งานทุกงานมีความสำคัญเหมือนกัน เพียงแต่บางโอกาส บางเวลา เราต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของแต่ละงาน ซึ่งงานแนะแนวก็ขาดไม่ได้

ผอ.ศนจ.จะเขิงเทรา (ภาคตะวันออก)

แต่ที่จริงแล้วงานแนะแนวมีความสัมพันธ์กับทุกกิจกรรมของศูนย์การศึกษาออกรโรงเรียน ดังนั้นเจ้าหน้าที่แนะแนวสมควรต้องพยายามลงไปคลุกคลีกับทุกกิจกรรม และสอคมแทรกงานแนะแนวให้ผสมกลมกลืนกันไป จะทำให้งานแนะแนวประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น จะโทษผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียวไม่ได้

ผอ.ศนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

ประมวลได้จาก 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายเจ้าของงานขาดความกระตือรือร้นในการจัดรูปแบบของงานแนะแนวเพื่อนำเสนอผู้บริหารให้เห็นช่องทางในการดำเนินงาน และความสำเร็จของงาน สำหรับผู้บริหาร ควรจะแนะแนวตนเองก่อน ควรมองเห็นภาพของผู้อื่น และเปิดใจที่กว้างตลอดจนสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือ

ผอ.ศนจ.นครราชสีมา (ภาคใต้)

1. ควรมีการประชุมผู้บริหารเพื่อชี้แจงนโยบาย
2. มอบหมายการทำงานแผนและรายงานอย่างเป็นระบบ
3. ติดตามประเมินผลเป็นระบบ

ข้อ 4. ท่านคิดว่างานแนะแนวการศึกษาออกรโรงเรียนในอนาคต จะมีรูปแบบเป็นอย่างไร

ผอ.ศนจ.นครสวรรค์ (ภาคเหนือ)

เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายที่จะรับบริการกระจายอยู่ทุกพื้นที่ในระดับจังหวัด รูปแบบที่น่าจะเป็นไปได้คือ การสร้างเครือข่ายเพื่อให้บริการแนะแนว โดยมีเครือข่ายทั้งในแนวตั้งและเครือข่ายในแนวนอน เครือข่ายในแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายในหน่วยงานของกรมการศึกษาออกรโรงเรียนตั้งแต่ กรม กอง ภาค จังหวัด อำเภอ และมุกดลากรในตำบล และหมู่บ้าน ส่วนเครือข่ายในแนวนอน หมายถึง หน่วยงานอื่นๆที่หน่วยงานของกรมการศึกษาออกรโรงเรียนประสานงานให้เกิดมีเครือข่ายในแต่ละหน่วยงาน

ผอ.สนจ.ชัยนาท (ภาคกลาง)

น่าจะจัดทำให้เป็นงาน ๆ หนึ่งซึ่งแยกออกเป็นงานเดี่ยว ไม่ปะปนกับงานอื่น
เจ้าหน้าที่แนะแนวไม่ต้องรับภาระหน้าที่อื่น แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของบุคลากรที่
กรมฯ จัดสรรไว้

ผอ.สนจ.ฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก)

งานแนะแนวโดยเนื้อแท้มีความสำคัญในตัวเอง แต่ธรรมชาติของงานไม่มีรูปแบบ
คือมองไม่เห็นผลของงาน ดังนั้นในอนาคตงานแนะแนวน่าจะเป็นทีมงาน คือเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์ฯ ทุกคน เป็นเจ้าหน้าที่แนะแนวโดยหน้าที่ และสามารถแนะแนวกิจกรรมของศูนย์ฯ ได้
ผอ.สนจ.ชัยภูมิ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

ควรจัดรูปแบบรอยให้บุคลากรของศูนย์ฯ ทุกคนแนะแนวกิจกรรมในหน้าที่ของตนและ
ร่วมกันเป็นทีมงานแนะแนวเป็นกลุ่มได้

ผอ.สนจ.นครราชสีมา (ภาคใต้)

รูปแบบของงานแนะแนวในอนาคต น่าจะเป็นดังนี้

1. มีบทบาทสำคัญแก่กลุ่มเป้าหมาย และผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น
2. สื่อแนะแนวในลักษณะชุดการเรียนรู้สั้นๆ ต้องได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น
3. มีการใช้วัสดุทัศนูปกรณ์ในการแนะแนวมากขึ้น เช่น วีดีโอ ภาพยนตร์

คอมพิวเตอร์

4. มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแนะแนวมากยิ่งขึ้น