

ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
จังหวัดสมุทรปราการ



นายจินดา มาลัยหอม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Needs for Guidance and Psychological Counseling Services of Operating
Level Employees in Yuasa Battery Thailand Public Company Limited
in Samut Prakan Province**

Mr. Jinda Malaihom



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าแบดเตอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อและนามสกุล	นายจินดา มาลัยหอม
แขนงวิชา	การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. นีรนาท แสนสา)



(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ศึกษา นายจินดา มาลัยหอม **รหัสนักศึกษา** 2542800582 **ปริญญา** ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2)เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ณ เดือนกันยายน ปี 2555 จำนวน 251 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยภาพรวม ทั้ง 5 บริการอยู่ในระดับมาก คือ บริการสนเทศ บริการจัดวางตัวบุคคล บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการให้การปรึกษา และบริการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ (2) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการโดยรวม และบริการรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความต้องการบริการแนะแนว การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

Independent Study title: The Needs for Guidance and Psychological Counseling Services of Operating Level Employees in Yuasa Battery Thailand Public Company Limited in Samut Prakan Province

Author: Mr.Jinda Malaihom; **ID:** 2542800582;

Degree: Master of Education (Guidance and Psychological counseling);

Independent Study advisor: Dr.Wunlapa Sabaiying, Assistant Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the needs for guidance and psychological counseling services of operating level employees; and (2) compare the needs for guidance and psychological counseling services of operating level employees classified by gender, age, marriage status, the highest education and working period.

The research sample consisted of 251 operating level employees of Yuasa Battery (Thailand) Public Company Limited in Samutprakan in September 2012 who were selected under multi-stage sampling. The employed research instrument was a 5-level rating scale questionnaire on the needs for guidance and psychological counseling services made by the researcher. The reliability was .99. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and analysis of variance.

Research findings showed that (1) the operating level employees of Yuasa Battery (Thailand) Public Company Limited needed the guidance and psychological counseling services in overall image on five services- information service, placement service, individual service, counseling service and follow up & elaluation service, respectively, in high level; and (2) all of the operating level employees of Yuasa Battery (Thailand) Public Company Limited in Samutprakan with different gender, age, marriage status, highest education and working period needed the guidance and psychological counseling services in over all 5 services and by sides at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Needs for the guidance services, guidance and psychological counseling

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณประธานกรรมการ และอาจารย์ ดร. นิรินาถ แสนสา กรรมการสอบ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ขอขอบพระคุณอาจารย์ ทุกท่านที่กรุณาให้การอบรมสั่งสอนด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ขอขอบคุณนายคัทซิมิ นากาโตะ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณพนักงานระดับ ปฏิบัติการทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาการแนะแนวและการ ปรึกษาเชิงจิตวิทยา และพนักงานสังกัดฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคลทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา

ขอขอบคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และครอบครัวมาลัยหอมทุกท่านที่ให้ความ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้น ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น กตัญญูกตเวทิต์แด่พระคุณบิดา มารดา บुरพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการ ถ่ายทอดวิทยาการ ความรู้ ความสามารถแก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

จินดา มาลัยหอม

พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	11
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแนะแนว	18
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	25
แนวคิดการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ใน 5 บริการ คือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและ ประเมินผล	52
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน	61
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปการวิจัย	78
อภิปรายผล	84
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	100
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	101
ข แบบสอบถามความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	107
ค ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง	116
ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม	123
ประวัติผู้ศึกษา	125

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดแต่ละฝ่ายงาน 43
ตารางที่ 3.2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละฝ่ายงาน 44
ตารางที่ 4.1	การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่า แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน 50
ตารางที่ 4.2	แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการโดยภาพรวม 52
ตารางที่ 4.3	แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล 53
ตารางที่ 4.4	แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน บริการสนเทศ 54
ตารางที่ 4.5	แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน บริการให้การปรึกษา 56
ตารางที่ 4.6	แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน บริการจัดวางตัวบุคคล 59
ตารางที่ 4.7	แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน บริการติดตามและประเมินผล 60
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบดเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ 62
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบดเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ 62
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบดเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	63
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	65
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามอายุ.....	65
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	66
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	66
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	67
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	68
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	69
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	70
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	71
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	71
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	72
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ.....	73
ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	74
ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	74
ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	75
ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	75
ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	76
ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามอายุ.....	76
ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	77

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 แสดงความต้องการของมนุษย์ เรียงลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง	14
ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจของการแนะแนว กับขอบข่ายงานแนะแนว และวัยของกลุ่มเป้าหมาย	22



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรจัดเป็นที่รวมของบุคคลเพื่อประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและเป็นตัวการที่ช่วยให้กลไกต่างๆ ในองค์กรดำเนินไป บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรและองค์ประกอบที่มีค่าที่สุดขององค์กร ดังที่ วิกาวิ เจียมบุศย์ (2544 : 1) กล่าวว่าบุคลากรเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการผลิต แม้ว่าในบางองค์กรจะใช้เครื่องจักรในการผลิตแต่ก็ต้องอาศัยบุคคลเป็นผู้ออกคำสั่ง และควบคุมเครื่องจักร บุคคลจึงเป็นทุนที่องค์กรได้ลงทุนไว้ กิจกรรมขององค์กรจะสำเร็จได้คืบหน้าส่วนใหญ่มีผลมาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการทำงานทั้งสิ้น การที่บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ประสานความสัมพันธ์กันอย่างดี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องเริ่มต้นที่การให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี พนักงานในองค์กรย่อมทำงานด้วยความสุข เกิดความรักความผูกพันทุ่มเทเพื่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งหน่วยงานใดก็ตามถ้าพนักงานมีความพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กร หน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่ได้รับก็จะสูงขึ้น (บุญมั่น ธนาสุวัฒน์ 2537 : 177) ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ก่อให้เกิดความประทับใจและความพึงพอใจของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนตามที่คาดหวัง

การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้จักและเข้าใจศักยภาพและความสามารถที่แท้จริงของตนจนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ที่จะพัฒนาตนได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตน และสามารถจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่เกิดจากสภาพสังคมการทำงานหรือปัญหาส่วนตัวได้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ในการดูแลบำรุงรักษาและพัฒนาพนักงานให้สมกับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จะต้องเอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษา ทั้งด้านหน้าที่การงาน

และชีวิตส่วนตัว (มาลินี จุฑะรพ 2542 : 86) โดยจัดให้มีการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ให้แก่วัยทำงาน ซึ่งเป็นวัยที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย (อายุตั้งแต่ 18 - 25 ปี) และวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน และตั้งคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน

ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยานั้น มนุษย์ต้องการความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นไปตามธรรมชาติ ดังนั้นกระบวนการแนะแนวจึงไม่ได้จำกัดเฉพาะในช่วงชีวิตของการศึกษาเท่านั้น แต่จัดได้ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่อง แม้ว่าบุคคลจะออกไปสู่สังคมภายนอก ก็ต้องพบกับการแนะแนวอีกรูปแบบหนึ่ง (ศุภวดี บุญญวงษ์ 2531: 7) ซึ่งสามารถพบตัวอย่างในสังคมไทยโดยทั่วไป อาจเป็นพระสงฆ์ บิณฑบาต ผู้อาวุโส ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ทำหน้าที่แนะแนว แม้ว่าวิธีการที่ใช้ไม่สอดคล้องกับแนวความคิดทางการแนะแนวก็ตาม ดังที่ สงวน ทรงวิวัฒน์ (2532 : 2) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เขาสามารถนำตนได้ เช่น สามารถตัดสินใจได้ หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกด้านและมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ถ้าจะสรุปความหมายของการแนะแนวอย่างสั้น ๆ อาจกล่าวได้ว่า การแนะแนวคือ “ การช่วยเหลือบุคคลให้สามารถช่วยตัวเองได้ ” (Help him to help himself) ซึ่งสอดคล้องกับ คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2521 : 3-4) ที่กล่าวว่า การช่วยเหลือบุคคลในลักษณะของการแนะแนวนั้นอาจสรุปได้ 3 ประการ คือ ช่วยให้สามารถเลือกสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น (Making Choices) ช่วยให้เกิดการปรับตัวที่ดี (Well-adjusted) และการแก้ปัญหา (Solving Problem)

องค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาให้ได้ผลดีได้ โดยต้องจัดให้ครบทั้ง 5 บริการ คือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การศึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามและประเมินผล ภายในขอบข่าย 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม ซึ่งองค์กรจะต้องมีการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และจุดที่จะต้องพัฒนาพนักงานแล้วกำหนดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยจัดกิจกรรมบริการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงาน บริษัท ชิวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการในรูปแบบโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์รถยนต์ และเบตเตอร์รถยนต์ โดยเฉพาะในส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในองค์กร จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่ผลมาจากการปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน จากต่างภูมิภาคต่างทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และสภาพความเป็นอยู่ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ระดับการศึกษา

และประสบการณ์ ดังที่ นิภา แก้วศรีงาม (2530 : 83) กล่าวว่า บุคคลทุกคนจะมีความแตกต่างกัน แม้แต่ฝาแฝดเหมือนก็มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ไม่มากก็น้อย เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความสนใจ ความชำนาญ ทักษะและความสามารถที่ต่างกันไป

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด(มหาชน) ว่าพนักงานมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาตามภารกิจบริการ 5 บริการ ภายในขอบข่ายทั้ง 3 ด้าน ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ วางแผน และปรับปรุงพัฒนางานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงานมากที่สุด

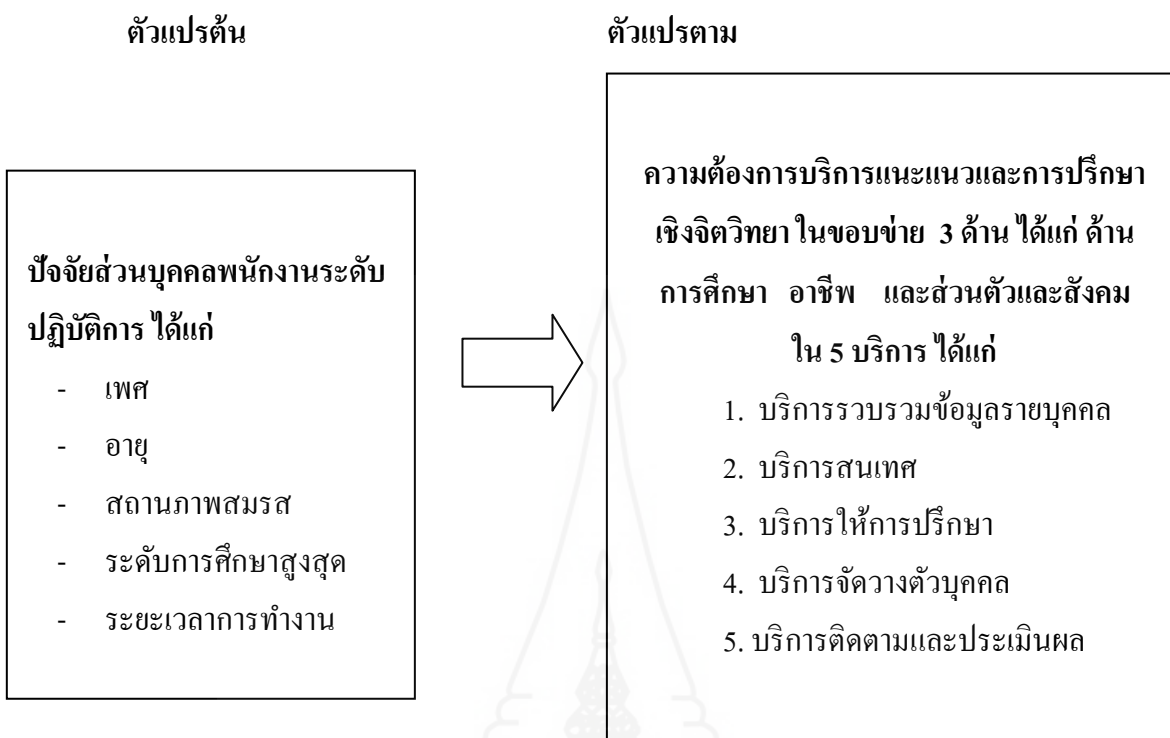
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมุ่งศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ยึดกรอบแนวคิดตามภารกิจการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2546: 6) อ้างถึงใน เจียรนัย รัตนแสง (2548) โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกันดังนี้

4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

4.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

4.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

4.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมุ่งศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ชั่วซ่าแบดเทอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าแบดเทอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ในขอบข่าย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม ใน 5 บริการ ได้แก่

- 1) บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล
- 2) บริการสนทนา
- 3) บริการให้การปรึกษา
- 4) บริการจัดวางตัวบุคคล
- 5) บริการติดตามและประเมินผล

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชั่วซ่าแบดเทอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ณ เดือนกันยายน 2555

5.3 ตัวแปรในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

5.3.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชั่วซ่าแบดเทอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ความต้องการเกี่ยวกับบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในขอบข่าย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม ใน 5 บริการ ได้แก่

- 1) บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล
- 2) บริการสนทนา
- 3) บริการให้การปรึกษา
- 4) บริการจัดวางตัวบุคคล
- 5) บริการติดตามและประเมินผล

6. นวัตกรรมเฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะคำต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

6.1 บริษัท หมายถึง บริษัทเอกชนที่ดำเนินการประกอบกิจการและจดทะเบียนกับกรมทะเบียนการค้าภายใต้ชื่อ ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ

6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรระดับพนักงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายบริหารงานใน บริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ โดยอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และสภาพการจ้างของบริษัท

6.3 บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา หมายถึง กระบวนการ หรือ บริการที่บริษัทจัดทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือพนักงานให้มีการปรับตัว ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา รู้จักเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเอง และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น ช่วยให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

6.4 ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา หมายถึง การจัดกิจกรรมบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ตามความต้องการของพนักงานในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ใน 5 บริการ คือ

6.4.1 บริการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล หมายถึง บริการที่ทำการรวบรวมรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับพนักงานด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม เพื่อเป็นฐานข้อมูลและเก็บไว้อย่างเป็นระบบ ด้วยการใช้เทคนิคและเครื่องมือต่าง ๆ เช่นการสัมภาษณ์ การใช้แบบสำรวจ และการใช้แบบทดสอบ เป็นต้น เพื่อนำเอาข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

6.4.2 บริการสนทนา หมายถึง การให้ข้อสนเทศแก่บุคคลในการพัฒนาอาชีพ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานะของสังคมนั้น ๆ โดยการรวบรวมข้อมูลด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม ตลอดจนสวัสดิการที่บริษัทจัดขึ้นและสวัสดิการตามกฎหมาย เพื่อจัดทำป้ายนิเทศ ประชาสัมพันธ์ และจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การ

ปัจฉิมนิเทศ การประชุม การฝึกอบรม การพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาอาชีพ การศึกษาดูงาน และการจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อสำหรับในการให้ข้อมูล

6.4.3 บริการให้การปรึกษา หมายถึง การจัดให้มี การให้ความช่วยเหลือพนักงาน ในปัญหาด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม เพื่อให้พนักงานเข้าใจตนเองและรู้จักตัวเองจนสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง มีความสามารถปรับตัวได้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดให้มีสถานที่ นักแนะแนวหรือผู้เชี่ยวชาญ ตารางเวลาและช่องทางในการให้บริการ

6.4.4 บริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง การช่วยเหลือพนักงานดำเนินการตาม แผนงานที่ตนได้ตัดสินใจเลือกหรือให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท เช่น การเลือกเข้ารับ การฝึกอบรม การเลือกกิจกรรมของพนักงานตามที่บริษัทจัดขึ้น การเป็นตัวแทนบริษัทในการเข้าร่วม ประชุมกับหน่วยงานภายนอก การหารายได้พิเศษนอกเวลางาน การเป็นคณะกรรมการต่างๆ และการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยการจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท การจัดให้มีการเข้าร่วม โครงการต่างๆ ตลอดจนการจัดให้มีตำแหน่งเพื่อการให้มีการกำหนดผู้ ได้รับรางวัล

6.4.5 บริการติดตามและประเมินผล หมายถึง บริการที่ติดตามผลการจัดบริการ ทางการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความก้าวหน้า ทางอาชีพ และส่วนตัวและสังคม การติดตามผลโดยการจัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็น การให้ กรอกแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในขณะที่ยังคงเป็นพนักงานของบริษัท และลาออกจากบริษัท แล้ว โดยการกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ในการติดตาม และการสนับสนุนตรวจติดตามโดยผู้บริหาร

6.5 การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการ ที่ช่วยเหลือพนักงานในด้านการศึกษา ที่เป็นกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยให้บุคคลมีการ พัฒนาการทางด้านสติปัญญา เพื่อให้พนักงานรู้จัก เข้าใจตนเอง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และเลือกศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม ตามเอกภาพและความสามารถของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ตามขีดความสามารถของตน

6.6 การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ ช่วยเหลือให้พนักงานรู้จักตนเองในด้านของความชอบ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ บุคลิกภาพ ค่านิยม รวมทั้งการมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน การประกอบอาชีพ ได้เรียนรู้โลกของ อาชีพอย่างกว้างขวาง รู้วิธีการวางแผน ฝึกฝนนิสัย ค่านิยม ทักษะ ยกระดับฝีมือแรงงานและ ประสบการณ์ในอาชีพ รู้จักเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนลักษณะงานจากหน้าที่ที่เคยปฏิบัติอยู่ให้มี

ความสามารถที่หลากหลาย รวมทั้งรู้วิธีการในการปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถ ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการผลิตงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และทำให้ตนเองมีความสุข ความสำเร็จในการทำงาน

6.7 การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านส่วนตัวและสังคม หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลมีชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่ดี สุขสมบูรณ์ มีความเจริญทั้งทางกาย และทางจิตใจ มีอารมณ์มั่นคงสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสังคม และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

6.8 บัณฑิตส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยการวิจัยนี้ แบ่งเป็น

6.8.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

6.8.2 อายุ แบ่งเป็น

- 1) 18 – 30 ปี
- 2) 31 – 40 ปี
- 3) 41 – 50 ปี / 51 – 60 ปี

6.8.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย / หย่าร้าง

6.8.4 ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็น

- 1) ประถมศึกษา / มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) / ปวส.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)

- 3)ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี

6.8.5 ระยะเวลาการทำงาน แบ่งเป็น

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 – 19 ปี
- 3) 20 – 29 ปี / 30 ปีขึ้นไป

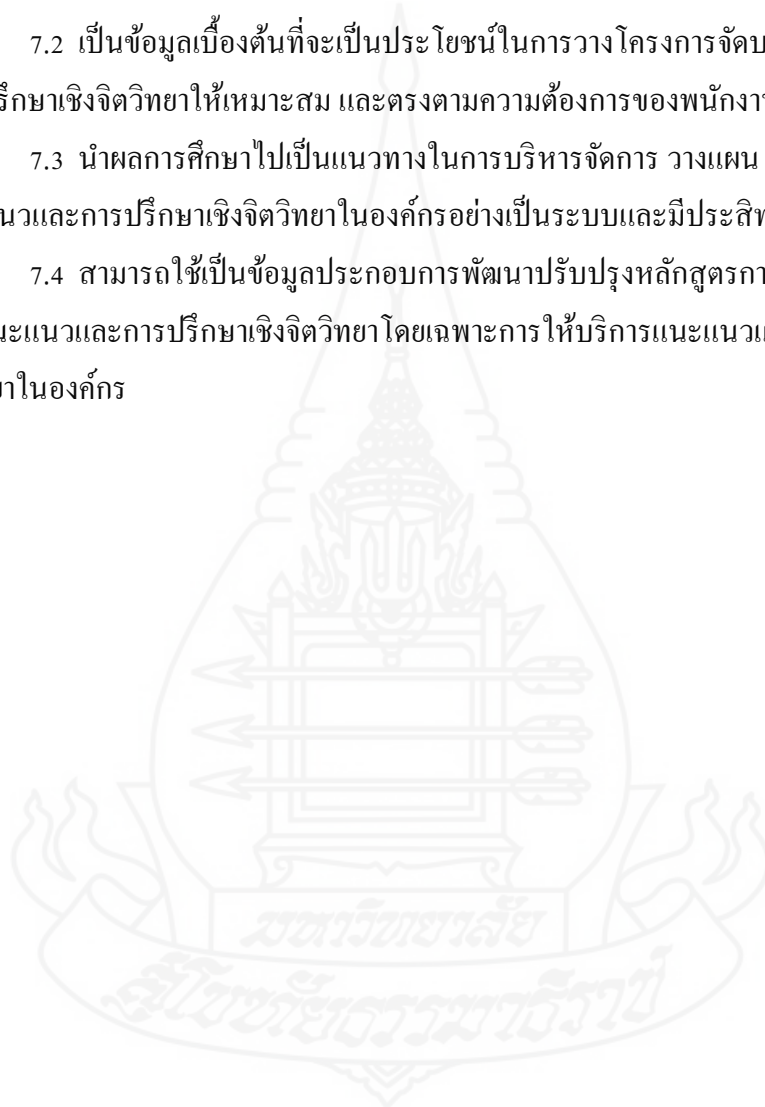
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าแบดเตอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ

7.2 เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะเป็นประโยชน์ในการวางโครงการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการของพนักงานมากที่สุด

7.3 นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ วางแผน และปรับปรุงพัฒนางานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

7.4 สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยเฉพาะการให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชิวซ่าแบริดเจอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 1.1 ความหมายของความต้องการ
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแนะแนว
 - 2.1 ความหมายของการแนะแนว
 - 2.2 เป้าหมายและขอบข่ายของงานแนะแนว
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 3.1 ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 3.2 ประเภทของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
4. แนวคิดการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร
 - 4.1 ความสำคัญของการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร
 - 4.2 เป้าหมายของการแนะแนวในองค์กร
 - 4.3 ขอบข่ายของการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร
 - 4.4 หลักการแนะแนวในองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1.1 ความหมายของความต้องการ

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526: 323) ได้ให้ความหมายความต้องการว่า หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามคืนรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2553: 188) ได้ให้ความหมายของความต้องการคือ

1. สภาวะที่ร่างกายแสดงออกเพื่อทดแทนความรู้สึกไม่สมดุลทั้งในระบบโครงสร้างและอารมณ์
2. แรงจูงใจเฉพาะอย่างเพื่อประสบความสำเร็จ ซึ่งคุร์ท เลอวิน (Kurt Lewin) ได้อธิบายความหมายว่าเป็นความปรารถนาในการเข้าครอบครอง หรือความปรารถนาใดๆ ที่จะบรรลุตามเป้าหมาย
3. แรงดึงเครียดภายนอกที่เกิดจากความปรารถนาที่ไม่พึงพอใจ แรงกระตุ้นหรือความอยากหรือสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์
4. พลังหรือแรงขับที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างเป็นระบบ เช่น รับรู้และกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของความไม่พึงพอใจตามแนวคิดของเฮนรี อะเล็กซานเดอร์ เมอร์เรย์ (Henry Alexander Murray)

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528: 221) ให้ความหมายของความต้องการว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นที่พึงประสงค์ได้รับการดำรงชีพของอินทรีย์นั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ

ประสาธ อิศรปริดา (2549: 310) ให้ความหมายความต้องการว่า หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลกันทางร่างกายและจิต ความต้องการของคนเรายังไม่ได้รับสนองตอบอย่างสมบูรณ์ เพื่อได้รับสนองตอบระดับหนึ่งก็เกิดความต้องการมากขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง

แม็คเน็ล (Mcneil, 1977: 74, อ้างถึงใน สถาพร คุ้มไพร 2544: 9) ได้ให้ความหมายความต้องการว่า หมายถึง สภาพความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมหรือเจตคติของบุคคลในสภาพที่ยอมรับกับสภาพได้จากการสังเกต

คาฟแมน (Kaufman. 1981 : 8, อ้างถึงใน กฤษณา แสงสว่าง 2542 : 39) กล่าวถึงความต้องการคือ ความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้น เป็นความแตกต่างทางความคิดเห็น ซึ่งสามารถวัดได้ในแต่ละจุดประสงค์หรือเป้าหมายเป็นช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ หรือผลผลิตปัจจุบัน ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ต้องการหรือปรารถนาโดยมีวิธีการประเมินความต้องการว่าเป็นเครื่องมือสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์เป็นความพยายามอย่างเป็นทางการและระบบที่จะหาค่าของช่องว่างและปิดช่องว่างที่สำคัญระหว่างสิ่งที่เป็นกับสิ่งที่ควรจะเป็น

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าความต้องการหมายถึง ความอยากได้ ความใคร่ประสงค์ หรือความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นความแตกต่างกันทางความคิดเห็น สามารถวัดได้ในแต่ละจุดประสงค์หรือเป้าหมาย โดยความต้องการเป็นการทำให้เกิดความไม่สมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ต้องทำให้ต้องดิรนในการตอบสนองและเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการใหม่ๆ มาทดแทนอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

ในทางจิตวิทยาเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ย่อมมีเหตุจูงใจ มนุษย์จะแสดงออกอย่างไรก็ตามจะเป็นไปตามความต้องการบางอย่างผลักดันให้กระทำตาม ความต้องการโดยส่วนใหญ่แล้วมีความต้องการคล้ายคลึงกันในด้านร่างกาย จิตใจ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการ ของนักวิชาการดังต่อไปนี้

มาสโลว์ (Maslow. 1970: 85-85) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

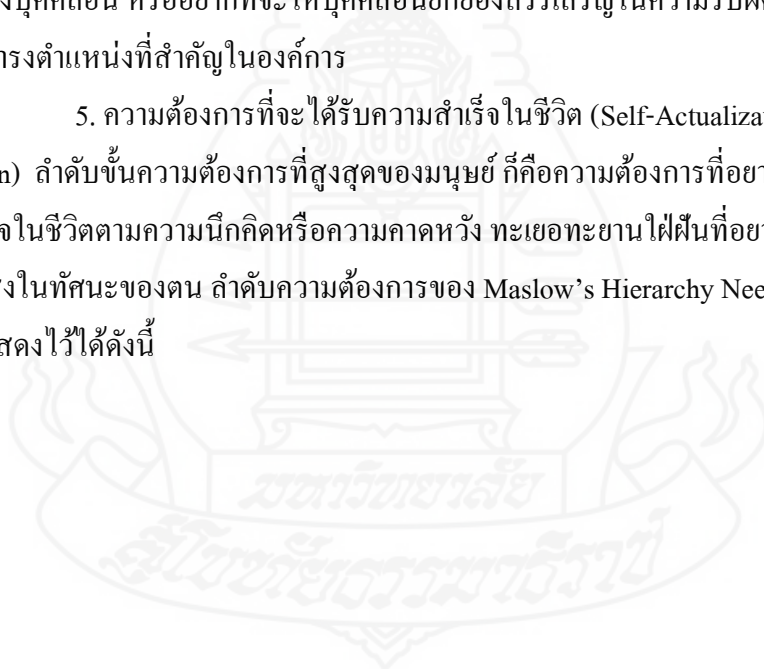
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการใน

ขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonginess Needs) ภายหลังจากที่ได้รับ การตอบสนองขั้นที่ 2 แล้วมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็น สิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการ ขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่อง ความรู้ ความสามารถและความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การ งาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization of Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จ ในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จใน สิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ลำดับความต้องการของ Maslow's Hierarchy Needs สามารถเขียน เป็นภาพแสดงไว้ได้ดังนี้





ภาพที่ 2.1 แสดงความต้องการของมนุษย์ เรียงลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง
ที่มา: ชูติมา บรรจงสัตย์ (2546: 16)

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากันบุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการลำดับชั้นที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับต้นๆ

แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1976: 99-112) เสนอแนวความคิดทางทฤษฎีแรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของพลังที่อยู่ภายในบุคคลคือ แรงจูงใจทางความสำเร็จ แม็คเคลแลนด์เสนอแนะบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะต้องมีลักษณะดังนี้คือ มีความพอใจงานที่รับผิดชอบกำหนดเป้าหมายระดับปานกลาง ต้องการย้อนกลับความสำเร็จหรือความล้มเหลว ดังนั้นการทำความเข้าใจ จากภายในและภายนอกขององค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โฮปปี (Hoppe, 1985: 62, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ มินเนตร 2542: 10) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความต้องการและความคาดหวังของมนุษย์ว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของตนเองให้สูงขึ้นภายหลังจากที่ทำงานแล้วประสบความสำเร็จ

และประสบความสำเร็จ และตั้งวัตถุประสงค์ลดลง ภายหลังจากประสบความสำเร็จ เนื่องจากความกลัวความผิดหวังเพราะมนุษย์ต้องการบรรลุความสำเร็จให้สูงที่สุดเท่าที่จะทำได้

เมอร์เรย์ (Murray. 1968: 34-37, อ้างถึงใน พิศมัย บุญเตี้ย 2546 : 50-55)

มีแนวความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกาย และสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของ Murray สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพุดจากระทบกระแทกกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น
2. ความต้องการที่จะเอาชนะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่างๆ ด้านการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ก็จะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อจะเอาชนะคำสบประมาทจนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น
3. ความต้องการที่จะขอมแพ้ (Need for Abesement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะขอมแพ้ ขอมรับผิด ขอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือขอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบปกครอง
4. ความต้องการในการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Denfendance) เป็นความต้องการจะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเอง เพื่อให้พ้นจากการกระทำต่างๆ ทั้งปวง เช่น ใช้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี เป็นต้น
5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อจะเป็นของตัวเอง เช่น เด็กมักจะแต่งตัวหรือรับประทานอาหารเอง โดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากมารดาหรือบุคคลอื่น เป็นต้น
6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ หรือพยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง เพื่อให้

การทำงานของตนประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดง ความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Need for Succorance) ความต้องการ ประเภทนี้จะเป็นความต้องการจะให้ผู้อื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำชี้แนะแก่บุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น (Need for Nurturance) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจในตนเองให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่น ได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเองต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominande) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นกระทำตามคำสั่งของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidence of Inferiority) การเป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือ กระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ความต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่หลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มเพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปราณีตงดงาม เช่น การจัดหนังสือในชั้นหนังสือให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Need for Inviolacy) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คบ โกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากผู้อื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่จะกระทำให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนในกลุ่มใส่กระโปรงมาโรงเรียน แต่ตนต้องการให้แตกต่างจากบุคคลอื่น โดยการใส่กางเกงมาโรงเรียน เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นความแตกต่างระหว่างผลของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามความต้องการของมนุษย์นั่นเองที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงาน ความต้องการที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ และหาสิ่งที่ดีให้กับตนเอง โดยเฉพาะความต้องการบริการและแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ได้มีการให้และรับการช่วยเหลือ เพื่อการตอบสนองในความต้องการอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดในด้านต่างๆ มนุษย์ต่อไป เช่น การประสบความสำเร็จในชีวิตในด้านอาชีพหรือหน้าที่การงาน การประสบความสำเร็จของ ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วก็สามารถทำงานให้ลุล่วงและประสบความสำเร็จมีความสบายใจ แต่ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอก็จะมีควมวิตกกังวล และทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่า ในองค์กรบุคลากรจะเกิดความต้องการบริการและแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยาไม่มากนักน้อยตามความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ระดับความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ต่อผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยเช่นกัน

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแนะแนว

2.1 ความหมายของการแนะแนว

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2546: 5) ได้ให้ความหมายว่า การแนะแนว เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะช่วยตนเองได้ ช่วยให้เขา รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่นในสังคม สามารถปรับตัวเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันได้ด้วยดี และช่วยให้เขาได้พัฒนาตนเอง ทุกด้าน จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดของการแนะแนวมุ่งไปที่การช่วยให้บุคคลแต่ละคนได้สามารถ แก้ปัญหา สามารถเลือก และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างดีที่สุด อย่างฉลาดที่สุด สามารถ ดำเนินชีวิตและปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ ให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี จนมี ความสุข ความเจริญ และความก้าวหน้าในชีวิต

ปรีชา ทัพพะกุล ณ อยุธยา และวีรพจน์ เวชชประสิทธิ์ (2528: 121) กล่าวว่า การแนะแนวคือ กระบวนการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์วิธีหนึ่งซึ่งจะช่วยให้เขา รู้จักตัวเองดีขึ้น ถูกต้อง ยิ่งขึ้น ให้รู้ถึงความสามารถของตนว่ามีขอบเขตมีความสามารถเท่าไร ทราบถึงความถนัดความ สนใจที่แท้จริง ตลอดจนสุขภาพของตนเอง หัดช่วยเหลือตนเอง หรือการแนะแนวคือการให้ คำแนะนำ และให้การปรึกษาแก่ผู้ที่ต้องการขอคำแนะนำปรึกษา

วัชร ทรัพย์มี (2531: 1) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่า เป็นกระบวนการ ช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สามารถนำตนเองได้ เป็นต้นว่า ตัดสินใจ ได้ว่าจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพหรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุข มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ได้พัฒนาตนให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน

อุษณีย์ เย็นสบาย (2533:4) กล่าวว่า การแนะแนว (Guidance) หมายถึง การชี้ ช่องทางหรือแนวทางเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการชี้ช่องทางและแนวทาง ได้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

วัลนิภา ฉลากบาง (2535: 94) ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้บุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือ สามารถช่วยตนเองและ พัฒนาตนเองไปถึงขีดสูงสุดของความสามารถที่เขามีอยู่

มาลิตี จุโฑปะมา (2536 : 3) กล่าวถึงความหมายของการแนะแนวไว้ว่า หมายถึง การช่วยเหลือให้บุคคลแต่ละคนตระหนักในคุณค่าของตนที่มีอยู่ประจำตัว สามารถวางแนวทางชีวิต ของตนเองได้อย่างฉลาดและรอบคอบ รู้จักใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาตลอดจนรู้จักปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อความสุขความสำเร็จในชีวิต

สำเนาวี ขจรศิลป์ (2539: 231) ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว เป็นบริการหรือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่น และสิ่งแวดล้อม ตรงตามความเป็นจริง อันจะเป็นผลทำให้บุคคลนั้นสามารถช่วยตนเอง ปรับตนเอง แก้ไขปัญหาทาง แนวทางชีวิตและพัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณา ท้าคือ (2542: 13) การแนะแนว หมายถึง การช่วยเหลือชี้ช่องทางให้ บุคคลรู้จักตนเองวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคตด้วยตนเอง

โจนส์ (Jones, 1951) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่าเป็นการช่วยเหลือให้ บุคคลรู้จักตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองได้ ว่าเขาจะต้องการอะไร จะทำอย่างไร และจะทำให้จุดมุ่งหมาย ของเขาสมบูรณ์ได้อย่างไร ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้

เชิร์ตเซอร์ และสโตน (Shertzer & Stone, 1966: 30 -33) ได้ให้ความหมายของการ แนะแนวว่า เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันให้เข้าใจตนเองและ โลกของตนเอง

มิลเลอร์ (Miller 1971, 13) กล่าวว่า การแนะแนวหมายถึง กระบวนการช่วยให้ บุคคลรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บุคคลสามารถตัดสินใจและวางแผนอนาคตของตนได้ อย่างเหมาะสม

โครว์ แอนด์ โครว์ (Crow & Crow 1951, อ้างถึงใน อนนต์ อนันต์รังสี 2521: 3) ได้ ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง การที่ผู้ให้คำปรึกษาที่มีความสามารถ (Competent Counselor) ได้ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล ซึ่งบุคคลนั้นๆ จะมีอายุในวัยใดๆ ก็ตาม ให้ เขาสามารถช่วยตัวเองของเขาได้ ตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ ด้วยตนเองได้ และรับผิดชอบในปัญหา ต่างๆ ของตนเองได้ด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดพอจะสรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการ ช่วยเหลือบุคคลให้ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือก วางแนวทางชีวิตของตนได้อย่างฉลาด รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา รู้ถึงความสามารถและขอบเขตแห่งความสามารถของตน และสามารถนำ ศักยภาพหรือความสามารถที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2.2 เป้าหมายและขอบข่ายของงานแนะแนว

2.2.1 เป้าหมายของงานแนะแนว

วัลภา สบายยิ่ง (2554: 1-11) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการแนะแนว คือ การสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคคล หรือการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญสูงสุดในทุกด้าน (ตาม

ศักยภาพ) ซึ่งอาจทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ ส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหามาในขอบข่ายของการดำรงชีวิตด้านต่างๆ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม

ประคินันท์ อุปรมย์ (2542 อ้างถึงใน เจียรนัย รัตนแสง 2548: 16) การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองและตัดสินใจที่จะช่วยตน ได้ด้วยตนเองเป้าหมายหลักของการแนะแนวมี 3 ประการสำคัญต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ
2. เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับตนได้
3. เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนได้

ระวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 อ้างถึงใน จิราภรณ์ บัวเพชร 2546: 11) ได้กล่าวว่า การแนะแนวเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย ช่วยให้ผู้บุคคลมีความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ กล่าวคือ ช่วยให้ผู้รู้จัก และเข้าใจตนเองทุกด้าน ช่วยให้ผู้รู้จักพัฒนาตนเอง รู้จักนำความรู้ความสามารถหรือศักยภาพของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อตนเอง เพื่อครอบครัว และเพื่อสังคมส่วนรวม ช่วยให้ผู้รู้จักโลกของการศึกษา และโลกของการอาชีพ ช่วยให้ผู้รู้จักวิธีป้องกันปัญหา และแก้ปัญหา รวมทั้งวิธีการปรับตนได้อย่างมีความสุขในสังคม

อุษณีย์ เย็นสบาย (2533: 6) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการแนะแนวมีไว้เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานแนะแนวรู้ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของบุคคล เพื่อบุคคลจะได้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามสมควรแก่อัตภาพ

วชิรญา บัวศรี (2539: 16-17) ได้กล่าวว่าเป้าหมายของการแนะแนวนั้น ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมแนะแนวใน 3 ลักษณะคือ

1. การส่งเสริมและพัฒนา ซึ่งเน้นการให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเอง เห็นตัวเองมีคุณค่าพอใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนๆ และคนอื่นๆ ในสังคม รู้จักเป็นผู้ให้ ผู้รับ สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้
2. การป้องกัน ซึ่งเน้นป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น หรือถ้าเกิดขึ้นก็รู้วิธีแก้ไขได้ทันท่วงที รู้เท่าทันในสิ่งที่เกิดขึ้น รู้ว่าควรปฏิบัติตัวเช่นไร รู้จักการยับยั้งชั่งใจ รู้จักรักษาดนให้ปลอดภัย พ้นอันตราย เป้าหมายข้อนี้คือเน้นการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น ซึ่งจะสำเร็จได้ควรได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ
3. การแก้ไขปัญหา ซึ่งเน้นการแก้ไขปัญหานั้นที่รุนแรงหรือระยะเพิ่งเริ่มก่อตัวให้หายไป หดไป ปัญหาที่หนักให้บรรเทาลงจนหายไปที่สุด การแก้ไขปัญหานั้นจะประสบ

ผลสำเร็จได้มีปัจจัยหลายส่วน เช่นการสามารถวินิจฉัยปัญหาและสาเหตุได้ถูกต้อง ความสามารถ
ใช้เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาและการประสานความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ

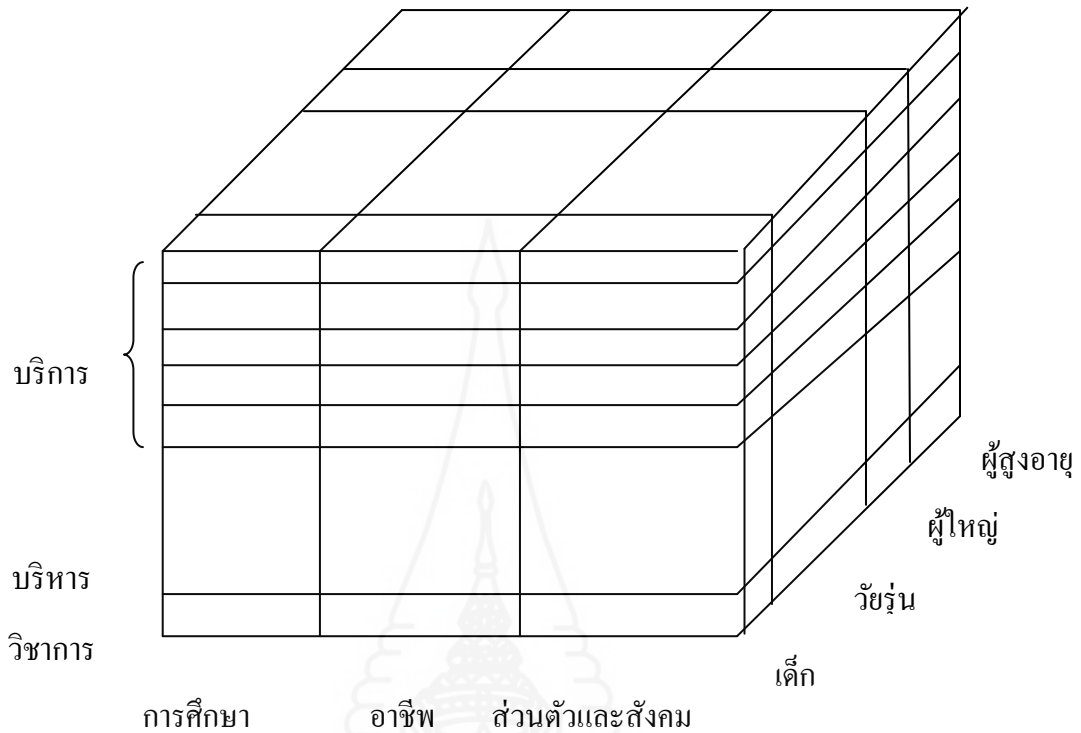
สมร ทองดี (2542: 79-80) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการแนะแนว
นั้นต้องคำนึงถึงปรัชญาที่เป็นรากฐานของการแนะแนวคือ การคำนึงถึงศักยภาพของบุคคล ความ
แตกต่างระหว่างบุคคล การดำเนินการต่อเนื่องทุกระดับการศึกษาและทุกวัย โดยผู้มีความสมบัติที่
เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นจะต้องดำเนินการอย่างมี
ระบบและมีขั้นตอน ซึ่งการจัดบริการแนะแนวในทุกระดับมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ

1. การเสริมสร้างพัฒนาการทุกด้าน อันได้แก่ พัฒนาการทางกาย ทางอารมณ์ทาง
สังคม และสติปัญญา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการเข้าใจตนเอง การรู้จักตนเอง และการพัฒนาเต็ม
ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
2. การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น การรู้จักดูแลรักษาสุขภาพกายและ
สุขภาพจิต การหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติด การรู้จักป้องกันตนเองจากภัยอันตรายต่างๆ ทั้งนี้
เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถประคับประคองตนเองและนำตนเองได้ในสภาพการณ์ที่ต้องเผชิญปัญหา
3. การแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ได้แก่การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่มีปัญหา
ด้านต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ให้สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนตามกระบวนการให้
การปรึกษา (Counseling) ซึ่งการให้ความช่วยเหลือด้านนี้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความ
เชี่ยวชาญและได้รับการฝึกฝนมาโดยตรง เช่น ผู้ที่เรียนด้านการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษา
โดยตรง หรือนักจิตวิทยาคลินิก

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายของการแนะแนว คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล
ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยการส่งเสริมพัฒนา การแก้ปัญหา และการป้องกัน เพื่อให้บุคคล
สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จากการเข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง ด้วยวิธีการที่เป็น
กระบวนการหรือกิจกรรมที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม

2.2.2 ขอบข่ายของงานการแนะแนว

จากการสังเคราะห์งานที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่แนะแนวของนักแนะแนว
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กำหนดขอบข่ายของงานแนะแนวไว้ 3 มิติดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจของการแนะแนว กับขอบข่ายงานแนะแนวและวัยของกลุ่มเป้าหมาย

ที่มา: วัลภา สบายยิ่ง (2554: 2-55)

จากภาพที่ 2.2 จะเห็นได้ว่างานแนะแนวสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ

- 1) มิติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่นักแนะแนวจะให้บริการ ได้แก่ บุคคลทั้งที่บริการเป็นวัยเด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ซึ่งหมายถึงว่าการให้บริการแนะแนวนั้นต้องให้กับบุคคลทุกวัยโดยทั่วถึง
- 2) มิติที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ ที่นักแนะแนวจะช่วยบุคคลแต่ละวัย ได้แก่ ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม หมายถึงการแนะแนวต้องครอบคลุมทั้งการแนะแนวด้านการศึกษา การแนะแนวด้านอาชีพ และการแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม
- 3) มิติที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของนักแนะแนว ได้แก่ ภารกิจ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ซึ่งหมายถึงว่า นักแนะแนวจะต้องจัดให้มีบริการทั้ง 5 แก่ผู้รับบริการ อันได้แก่

- (1) บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล
- (2) บริการสนเทศ
- (3) บริการให้การปรึกษา
- (4) บริการจัดวางตัวบุคคล
- (5) บริการติดตามและประเมินผล

นอกจากบริการทั้ง 5 ด้านนี้แนะแนวยังต้องมีหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารงานแนะแนวให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ กับต้องทำการวิจัยเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ทางการแนะแนวมาพัฒนางานของตนด้วย

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2546: 6) ได้แบ่งประเภทของการแนะแนวออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การแนะแนวการศึกษา (Educational guidance) หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือเด็กมีพัฒนาการทางสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด เช่น วิธีการค้นคว้าวิชาต่างๆ วิธีการใช้อุปกรณ์ในการเรียน วิธีการเลือกวิชาเรียน การศึกษาต่อ การใช้ห้องสมุด การแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการเรียน เป็นต้น

ประเภทที่ 2 การแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยบุคคลในการเลือกอาชีพเลือกประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของตน ตลอดจนการช่วยเตรียมบุคคลเพื่อประกอบอาชีพ การช่วยให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาอาชีพของตนได้ การแนะแนวอาชีพ ต้องคำนึงถึงหลัก 3 ประการ ดังนี้

- 1) ช่วยให้ผู้บุคคลเข้าใจคุณสมบัติ ภูมิหลัง สภาพแวดล้อม ลักษณะความสามารถต่างๆ รวมทั้งความสามารถพิเศษของตนเองได้เป็นอย่างดี และมีการพิจารณาอย่างละเอียด
- 2) ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักอาชีพต่างๆ อย่างละเอียดโดยศึกษาอาชีพทุกอาชีพ ลักษณะงานของแต่ละอาชีพ โดยการจัดทำสมุดอาชีพ จัดงานวันอาชีพ รวบรวมประวัติผู้ประกอบอาชีพ พาไปชมโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ การฉายภาพยนตร์หรือสไลด์เกี่ยวกับอาชีพ พาไปดูการปฏิบัติงานของบุคคลในแต่ละอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพการทำงาน ให้บุคคลได้มีโอกาสพิจารณา แต่ละอาชีพทุกแห่งทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ
- 3) ช่วยให้ผู้บุคคลคิด และตั้งเป้าหมายในการประกอบอาชีพ ให้เหมาะสมกับอัธภาพของตนเอง

ประเภทที่ 3 การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal-Social guidance) หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลมีชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่ดี สุขสมบูรณ์ มีความเจริญทั้งทางกาย และทางจิตใจ มีอารมณ์มั่นคงสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสังคม และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ต่อตนเองและสังคม ปัญหาส่วนตัวและปัญหาสังคมจะถือว่าเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งที่บุคคลจำเป็นต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถที่จะหลบหนีไปให้พ้นได้ ผู้แนะแนวมีหน้าที่ช่วยเหลือให้ผู้ประสบปัญหาได้รู้จักแนวทางในการปฏิบัติตนเมื่อประสบปัญหา ดังนี้

1) ช่วยให้บุคคลศึกษาตนเองอย่างละเอียด ทำความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตนเอง ศึกษาปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับจุดเริ่มแรกของปัญหา นำปัญหามาเป็นศูนย์กลางแล้วหาสาเหตุแห่งปัญหา

2) ใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ โดยมีการคิดทบทวนและรู้จักใช้วิจรรณอย่างรอบคอบในการแก้ไขปัญหา

ระวีวรรณ ชินะตระกูล (2539: 24 - 27) แบ่งการแนะแนวออกเป็น

3 ประเภท ได้แก่

1. แนะนำทางการศึกษา (Educational Guidance)

2. แนะนำอาชีพ (Vocational Guidance)

3. แนะนำส่วนตัวและสังคม (Personal Social Guidance)

กมลรัตน์ กรีทอง (2545: 232 - 233) กล่าวถึงขอบข่ายของการแนะแนวในสถานศึกษาและในองค์กรว่าควรครอบคลุมขอบข่ายงานแนะแนว 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การแนะแนวการศึกษา หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคคลให้ได้รับความสำเร็จในการศึกษาตามความสามารถ ในองค์กรก็คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าทางการศึกษา การแนะแนวในรูปการจัดส่งไปเพิ่มพูนความรู้ โดยการศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา ตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร

2. การแนะแนวอาชีพ หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือให้บุคคลรู้จักเลือกและเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ และการปฏิบัติตนให้ประสบความสำเร็จในอาชีพขององค์กร และการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน

3. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในองค์กร คือ การช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำงานเป็นทีมอย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การแนะแนว มีขอบข่ายที่สำคัญ 3 ด้านคือ การแนะแนวด้านการศึกษา (Educational Guidance) การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) และการแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal Social Guidance) โดยครอบคลุมวัยที่ให้บริการตั้งแต่วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ โดยในการดำเนินงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยานั้นมี 3 ภารกิจคือ 1) ภารกิจด้านบริหาร 2) ภารกิจด้านบริการ ประกอบด้วย บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล และ 3) ภารกิจด้านวิชาการ

3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

3.1 ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

สติฟท์ (Steffire, 1965) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาไว้ว่า เป็นการสร้างสัมพันธภาพทางอาชีพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีกับผู้รับคำปรึกษา เป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่อบุคคล ด้วยการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา เข้าใจและเกิดความกระจำแจ้งถึงแนวทางชีวิตของเขา จนกระทั่งสามารถเลือกตัดสินใจซึ่งเหมาะสมถูกต้อง

เลวิส (Lewis: 1970 อ้างถึงในจำเนียร ช่วง โชติ และนวลศิริ เปาโรหิตย์ 2524: 14) กล่าวว่า การให้การปรึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งบุคคลผู้มีปัญหาหรือผู้รับคำปรึกษา จะได้รับความช่วยเหลือให้รู้สึกและแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่เป็นที่พอใจมากขึ้น โดยผ่านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับผู้ให้คำปรึกษา ผู้ซึ่งจัดหาข้อมูลและแสดงปฏิกิริยาต่างๆ เพื่อกระตุ้นผู้รับการปรึกษาให้พัฒนาพฤติกรรมต่างๆ ในการช่วยให้ผู้รับการปรึกษาดำเนินการเกี่ยวกับตัวเองและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พีโทพีซา (Peitrosefa :1978 อ้างถึงใน มนูญญา ประเสริฐสรรพ 2552: 10) ได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษาไว้ว่า การให้บริการปรึกษาเป็นกระบวนการของสัมพันธภาพ ในการให้ความช่วยเหลือซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับ และความเข้าใจ ระหว่างผู้ให้บริการปรึกษา ซึ่งเป็นนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมในการให้ความช่วยเหลือ กับผู้รับบริการซึ่งต้องการความช่วยเหลือ เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการได้เข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ได้เรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ มีทัศนคติใหม่ๆ เกิดขึ้น สำหรับนำไปประกอบการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือวางโครงการศึกษาและประกอบอาชีพตลอดจนพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 23) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคคลด้วยการสนทนาหรือ

การพูดคุยกันอย่างมีเป้าหมาย โดยผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ตลอดจนใช้ทักษะ ขั้นตอน และทฤษฎีของการให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้มีปัญหาหรือผู้รับคำปรึกษามี ความรู้สึกอบอุ่นใจว่าได้รับการยอมรับและเกิดความรู้สึกไว้วางใจพร้อมที่จะเปิดเผยความรู้สึกหรือ ปัญหาของตน เกิดการเรียนรู้สาเหตุของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่จนสามารถตัดสินใจและแก้ไขใน เรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม

จำเนียร ช่วงโชติ และนวลศิริ เปาโรหิตย์ (2524: 6) ได้ให้ความหมายว่า การให้ คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึก ความอบอุ่นใจ ความใจกว้าง อดทน ความเคารพนับถือ และความจริงใจ ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา

สุพร เกิดสว่าง (2542: 5) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการที่มี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาศัยการสื่อสารแบบสองทาง ระหว่างบุคคลหนึ่งในฐานะผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจและทำความเข้าใจถึงสิ่งที่ เป็น ปัญหาและแสวงหาหนทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544: 124) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการของ การช่วยเหลือระหว่างผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการ ฝึกฝนมา มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม ได้ดี เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติความรู้สึกตลอดทั้งพฤติกรรมต่างๆ มีวิธีการที่ดีขึ้นและสามารถ วางโครงการในอนาคตของตนได้

เฉอปาณณ์ ดีหนองโดน (2548: 20) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการ ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเกิดความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้แก่ ผู้ให้คำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถผ่านการฝึกฝนอบรมในวิชาชีพมาโดยเฉพาะ ตลอดจนมี ประสบการณ์ในการช่วยเหลือบุคคล เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษารู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง และ สิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น มีทักษะและความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ

จากความหมายของการให้คำปรึกษา สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคล ด้วยการสนทนาหรือการพูดคุยระหว่างกันอย่างมีเป้าหมาย มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก ไว้วางใจ อบอุ่น แสดงความจริงใจ และแสดงออกถึงการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเหลือ ให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมได้ดี เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติความรู้สึกตลอดทั้ง พฤติกรรมต่างๆ โดยผู้ให้คำปรึกษาที่ผ่านการฝึกฝนอบรมในวิชาชีพ มาโดยเฉพาะทำหน้าที่

เอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจและทำความเข้าใจถึงสิ่งที่ปัญหา และแสวงหาหนทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง

3.2 ประเภทของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

มาลินี จุฑะรพ (2543: 87) กล่าวถึงรูปแบบในการให้คำปรึกษา 2 รูปแบบ คือ

1. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล ทั้งกรณีผู้บริการเชิญพนักงานมาพบ และกรณีพนักงานมาขอรับคำปรึกษา
2. การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงานหลายๆ คนพร้อมๆ กันไป ซึ่งมีปัญหาและความต้องการคล้ายๆ กัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการประหยัดเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่าย

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 24) กล่าวถึงประเภทของการให้คำปรึกษาใน 2 ประเภทคือ การแบ่งตามจำนวนผู้รับคำปรึกษาและการแบ่งตามลักษณะของการให้คำปรึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งตามจำนวนผู้รับการให้คำปรึกษา สามารถแบ่งเป็น
 - 1.1 การให้คำปรึกษารายบุคคล คือ กระบวนการที่ช่วยให้มีการสำรวจและหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวและสถานการณ์ที่เป็นความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้ให้คำปรึกษาทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้ที่มีรับคำปรึกษาเข้าใจตนเองและโลกอย่างถูกต้องชัดเจนจากการที่ทั้งผู้ให้และผู้รับคำปรึกษาสำรวจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา สำรวจสัมพันธภาพของผู้อื่น ตลอดจนหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและตัดสินใจเลือกให้ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของผู้รับคำปรึกษา
 - 1.2 การให้คำปรึกษากลุ่ม คือ กระบวนการให้การช่วยเหลือแก่กลุ่มคนที่มีปัญหาในชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้นำกลุ่มจะมุ่งประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัญหาของสมาชิก นอกจากนี้สมาชิกในกลุ่มเองก็มีบทบาทในการพยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามแนวทางที่ผู้นำกลุ่มวางไว้ในการให้คำปรึกษาแต่ละครั้งผู้นำกลุ่มจะมีบทบาทเด่นในการนำ ทั้งนี้เพื่อให้การให้คำปรึกษาเกิดประสิทธิภาพ ส่วนจำนวนสมาชิกในการให้คำปรึกษากลุ่มที่จะทำให้สมาชิกมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กันได้ทั่วถึง และมีส่วนร่วมในการรับและให้การช่วยเหลือในกลุ่มได้อย่างเต็มที่ ควรอยู่ระหว่าง 5 ถึง 8 คน
 2. การแบ่งตามลักษณะของการให้คำปรึกษา
 - 2.1 การให้คำปรึกษาในภาวะวิกฤต เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาที่เผชิญกับปัญหาที่รุนแรงในชีวิต ได้เล่าระบายความทุกข์ ความเครียด เพื่อลดความ

รุนแรงทางอารมณ์ ให้เข้าใจว่าปัญหาและสาเหตุคืออะไร จะแก้ไขอย่างไร มีแหล่งให้ความช่วยเหลือโดยตรงใดบ้างที่จะให้ความช่วยเหลือได้

2.2 การให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา หาแนวทางแก้ไขและวางแผนหรือโครงการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง

2.3 การให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันปัญหา เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงภัยอันตรายหรือผลเสียที่เกิดขึ้นตามมาจากการคิด การตัดสินใจ หรือการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาพัฒนาตนทั้งในด้านทักษะที่สำคัญและจำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งแนวทางหลบหลีกและป้องกันตนจากอันตรายต่างๆ

2.4 การให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนา เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีพัฒนาการที่ดีในทุกด้าน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการคิดและการตัดสินใจ การใช้เวลาว่าง และการยอมรับความจริงในชีวิต เป็นต้น

คมเพชร นัตรศุกกุล (2521: 135-136) ได้จำแนกประเภทของการให้คำปรึกษาตามวิธีการช่วยเหลือบุคคล โดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 วิธี คือ แบบนำทาง (Directive Method) แบบไม่นำทาง (Nondirective Method) และแบบผสม (Ectetic Method)

พรรณราย ทร์พะยะประภา (2528: 67) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการปรึกษา 3 ชนิด คือ

1. การปรึกษาแบบนำทาง (Directive Counseling) เป็นกระบวนการรับฟังปัญหาทางอารมณ์ของพนักงาน แล้วคิดตัดสินใจให้ว่าพนักงานผู้มีปัญหานั้นควรทำอะไร ต่อจากนั้นก็บอกหรือกระตุ้นให้พนักงานทำตามคำแนะนำนั้น การปรึกษาแบบนำทางจะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่ของการปรึกษาทางด้านการให้คำแนะนำ

2. การปรึกษาแบบไม่นำทาง (Non- directive Counseling) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การปรึกษาแบบผู้ขอปรึกษาเป็นศูนย์กลาง (Client- centered counseling) คือกระบวนการปรึกษาที่ใช้ทักษะของการฟังและการสนับสนุนให้กำลังใจให้ผู้ปรึกษาได้อธิบายปัญหาทางอารมณ์ที่รบกวนจิตใจของเขา ทำความเข้าใจในปัญหานั้น และกำหนดวิธีการแก้ปัญหานั้น เป็นกระบวนการปรึกษาที่เน้นตัวผู้มาขอปรึกษามากกว่าที่จะเน้นที่ตัวผู้ปรึกษาในฐานะที่เป็น ผู้ตัดสินใจ หรือ ที่ปรึกษาดังนั้นจึงเรียกว่าใช้ผู้มาขอปรึกษาเป็นศูนย์กลาง

3. การปรึกษาแบบร่วมมือกัน (Cooperative Counseling) เป็นการปรึกษาที่ไม่เน้นตัวผู้ปรึกษาหรือตัวผู้มาขอปรึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ทั้งนี้ผู้ปรึกษาและผู้มาขอปรึกษาดังกล่าวร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่ายที่จะใช้ความรู้ ความคิดเห็น และค่านิยมที่แตกต่างกันมาใช้ให้เป็น

ประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการพูดคุยสนทนากันเกี่ยวกับปัญหาทางอารมณ์ของพนักงาน และ การใช้ความพยายามร่วมกันที่จะสร้างสภาพการณ์ที่จะแก้ไขปัญหาทางอารมณ์นั้นๆ

สรุปได้ว่า ประเภทของการให้การปรึกษา สามารถแบ่งได้จากลักษณะที่เกี่ยวข้อง คือ แบ่งตามจำนวนของผู้มาขอรับการปรึกษา แบ่งตามลักษณะของการให้คำปรึกษา และแบ่งตาม รูปแบบของการให้การปรึกษา ซึ่งในการดำเนินการให้การปรึกษาจะต้องมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการเลือกประเภทของการให้การปรึกษาเพราะจะมีผลโดยตรงต่อเป้าหมายของการให้คำปรึกษา หรือผลที่จะได้รับในกระบวนการให้คำปรึกษา

4. แนวคิดการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร

ประเด็นนี้ อูปรมัย (2549: 7 -40) การแนะแนวในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ ช่วยให้บุคคลากรในองค์กรทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเอกชนรู้จักและเข้าใจศักยภาพและความสามารถที่แท้จริงของตนจนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ที่จะพัฒนาตนได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดกับตน และสามารถจัดการกับปัญหาความเครียดที่เกิดจากสภาพสังคมการทำงานหรือปัญหาส่วนตัวได้ จนสามารถทำงานหรือพัฒนางานขององค์กรให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดในการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในประเด็นดังนี้

4.1 ความสำคัญของการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร

สภาวะความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก ในยุคโลกาภิวัตน์ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคคลากรในองค์กร ประกอบกับการขาดทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม และจากแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2544-2549) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะรับกระแสความเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทัน และมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. (2550 -2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบททั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัด ต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน โลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และผลจากการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11

ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ทำให้การดำเนินงานขององค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชนในปัจจุบันจำเป็นต้องมีหน่วยงานด้านการแนะแนวอย่างเต็มรูปแบบและเป็นระบบ เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถแยกความสำคัญเป็น 2 ประเด็น คือ

1. ความจำเป็นที่ต้องมีการแนะแนวในองค์กร กล่าวคือ สาเหตุที่ต้องจัดให้มีบริการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา มีประเด็น 7 ดังนี้

- 1.1 ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร
- 1.2 ความเคลื่อนไหวของวัฒนธรรมในการทำงานที่ต้องมีความตื่นตัว

และแข่งขันกันสูง

- 1.3 ความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์กร
- 1.4 ภาวะการแข่งขันด้านธุรกิจ ที่มีการดำเนินธุรกิจประเภทและชนิดเดียวกัน และการปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างของระบบราชการ

- 1.5 ภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 1.6 สภาพการขาดทักษะชีวิตของบุคคลในยุคปัจจุบัน
- 1.7 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยระบุไว้ว่า

“การเสริมสร้างฐานรากของสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะรับกระแสความเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทันบนพื้นฐานของความเป็นไทยและการดำเนินชีวิตในทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ อีกทั้งมีจิตสำนึกยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสามัคคี และความรักชาติ ในการพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคมต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยมีการพัฒนาคุณภาพในทุกมิติทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา การเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะฝีมือ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2544: 35-36 อ้างถึงใน ประดิพันธ์ อุปรมัย (2549: 9-10)

“ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาคนระดับกลางและมีแนวโน้มการพัฒนาคนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยค่าดัชนีการพัฒนาคนของประเทศไทยในปี 2548 เท่ากับ .778 อยู่ในลำดับ 73 จาก 177 ประเทศ ซึ่งสูงกว่าจีนและเวียดนามแต่ต่ำกว่าญี่ปุ่น เกาหลีและสิงคโปร์สำหรับการพัฒนาคุณภาพคนด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว โดยจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น 8.5 ปี ในปี 2548 และมีคนไทยที่คิดเป็นทำเป็นร้อยละ 60 ของประชากร ส่วนการขยายโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีมากขึ้น แต่ความสามารถในการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงนำความรู้ไปปรับใช้ของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพการศึกษายังไม่เพียงพอในการปรับตัวทำทันการเปลี่ยนแปลงและเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ จึงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งให้ความสำคัญระยะต่อไป แม้การศึกษาของแรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.8 ในปี 2548 แต่ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยยังต่ำเมื่อเทียบกับประเทศมาเลเซีย เกาหลี สิงคโปร์ ใต้หวัน และญี่ปุ่น ตลอดทั้งกำลังคนระดับกลางและระดับสูงยังขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ และยังมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาเพียงร้อยละ 0.26 ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยถึง 7 เท่า ตลอดจนการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ยังอยู่ในระดับต่ำ จึงเป็นจุดอ่อนของไทยในการสร้างองค์ความรู้นวัตกรรม รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศและเป็นจุดจุดริ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่างประเทศ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2550 :ผ)

“การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555: 2)

2. ประโยชน์จากการจัดให้มีการแนะนำในองค์กร แบ่งได้เป็น 2 ประเด็นดังนี้

2.1 ประโยชน์ต่อบุคคลากรในองค์กร คือ ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมพัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานและปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีความสุข

2.2 ประโยชน์ต่อองค์กรโดยภาพรวม คือ การที่บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสุขในการทำงานส่งผลไปถึงการอยู่และทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การพัฒนาทีมสามารถทำได้โดยง่าย ผลงานขององค์กรจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพการที่บุคลากรมีความเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง จะช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจพัฒนาตนได้อย่างเหมาะสมและด้วยความเต็มใจ ทำให้การจัดฝึกอบรมของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ไม่เกิดความสูญเปล่าในการจัดการฝึกอบรม

4.2 เป้าหมายของการแนะแนวในองค์กร

จากเป้าหมายโดยตรงของวิชาชีพการแนะแนว ที่มาจากปรัชญาของการแนะแนว หรือความเชื่อพื้นฐานของการแนะแนวที่เกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ (และเป้าหมายหลักขององค์กร โดยทั่วไป สามารถนำมารวมเป็นเป้าหมายของการแนะแนวในองค์กรที่เหมาะสม คือ มุ่งช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถตัดสินใจได้เองในการที่จะพัฒนาตน แสวงหาวิธีการและดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันปัญหาอันอาจเกิดกับตน และเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาของตนได้ อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนางานในอาชีพได้เต็มตามศักยภาพเพื่อการพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรที่ระบุไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ขอบข่ายของการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร

ขอบข่ายของการแนะแนวพิจารณาได้ 3 มิติ ดังนี้

4.3.1 ขอบข่ายของการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรในมิติที่เกี่ยวกับวัยของผู้รับบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรจะมุ่งเน้นที่วัยผู้ใหญ่และที่เป็นสมาชิกโดยตรงขององค์กรเป็นสำคัญ

4.3.2 ขอบข่ายของการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรในมิติที่เกี่ยวกับสาระด้านการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ได้แก่

การแนะแนวด้านการศึกษา ควรมุ่งเน้นในประเด็นหลักต่างๆ ดังนี้

1) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

2) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนางานในอาชีพให้มีความก้าวหน้า

3) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจถึงศักยภาพที่แท้จริงของตนเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัด เพื่ออาจหาทางเลือกใหม่ในการขอ สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

4) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร

การแนะแนวด้านอาชีพ ควรมุ่งเน้นในประเด็นหลักต่างๆ ดังนี้

- 1) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการเห็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ และเจตคติที่ดีในงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ
- 2) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการตระหนักและเห็นแนวทางในการพัฒนา งานในอาชีพของตนเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการที่มีปัญหาในการทำงานในอาชีพของตน สามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหานั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 4) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการมีข้อมูลด้านอาชีพอย่างเพียงพอ ทั้งใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่กำลังทำและอาชีพอื่นที่อาจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือ ลักษณะนิสัยอย่างแท้จริง

การแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม ควรมุ่งเน้นในประเด็นหลักต่างๆ ดังนี้

- 1) การแนะแนวเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และสุขภาพจิตที่ดี ตลอดจนมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) อย่างต่อเนื่อง
- 2) การแนะแนวเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีการพัฒนารูปแบบของการ ติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน
- 3) การแนะแนวเพื่อให้การปรึกษาปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว และ ปัญหาการทำงาน เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าใจหรือตระหนักในสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง
- 4) การแนะแนวเพื่อให้ผู้รับบริการที่มาขอรับการปรึกษารู้สึกผ่อนคลาย หายเครียด หรือมีความวิตกกังวลอยู่ในปริมาณที่พอเหมาะ
- 5) การแนะแนวเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาให้ผู้รับบริการสามารถพัฒนา ความคิดทางบวกที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่องาน หรือต่อบุคคลรอบข้างได้มากขึ้น
- 6) การแนะแนวเพื่อเน้นเรื่องทักษะชีวิตที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรครอง ชีวิตหรือดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีเหตุผล สามารถเผชิญปัญหาหารุมเร้าได้อย่างมีสติ

4.3.3 ขอบข่ายของการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรในมิติที่ เกี่ยวกับการกิจของผู้ให้บริการแนะแนวในองค์กร

ภารกิจด้านการบริหารงานแนะแนวในองค์กร

- 1) การจัดระบบหรือรูปแบบของหน่วยงานการแนะแนวในฐานะเป็น หน่วยงานหนึ่ง ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายทั้งเป้าหมายของการ แนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาและเป้าหมายขององค์กร

2) การดำเนินการให้บริการแนะแนวอย่างมีขั้นตอน แบ่งออกเป็น 5

ขั้นตอน คือ

ให้ชัดเจน

(1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแนะแนวในองค์กร
ของบุคลากรในองค์กร และการสำรวจทรัพยากรในการดำเนินงานการให้บริการแนะแนวแก่
กลุ่มเป้าหมาย

(2) การวางแผนเพื่อการประชาสัมพันธ์งานการแนะแนวและการ
ให้บริการแนะแนวแก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

(3) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดหรือวางไว้

(4) การประเมิน สรุปผลการดำเนินงาน และการพัฒนางานให้มี

ประสิทธิภาพ

ภารกิจด้านการบริการแนะแนว

ในกรณีที่หน่วยงานการแนะแนวที่มีระบบเต็มรูปแบบขึ้นในองค์กร แต่ละ
บริการควรต้องเน้นในเรื่องต่อไปนี้

1) บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล เน้นการให้บริการเพื่อให้
ได้ข้อมูลที่ช่วยให้ผู้รับบริการตระหนักในความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ตลอดจนความถนัด และ
ความสนใจที่แท้จริงของตน โดยข้อมูลดังกล่าวอาจขอความร่วมมือจากฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์
ขององค์กรที่มีอยู่บ้างแล้ว

2) บริการสนเทศ เน้นการให้บริการเพื่อช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานและ
ผู้รับบริการได้มีความรู้ ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน
ส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาตน และการพัฒนางานเพื่อปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับ
เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขราบรื่น คล่องตัวและประสบความสำเร็จ

3) บริการให้การปรึกษา เน้นการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการตระหนักใน
ปัญหาที่มีอยู่ ทั้งปัญหาด้านส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับความวิตกกังวลหรือเครียดมาก
เกินไปและปัญหาทางอารมณ์และสุขภาพจิต ปัญหาครอบครัว ปัญหาการปรับตัว และปัญหาในการ
ทำงาน เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเกี่ยวข้องกับตนได้อย่างเหมาะสม
รวมทั้งให้เกิดทักษะชีวิตในการเผชิญปัญหาได้อย่างมีสติ

4) บริการจัดวางตัวบุคคล เน้นการให้บริการในกรณีห้องค์กรหรือบุคลากร อาจต้องปรับระบบการทำงานหรือมีการโยกย้ายบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงานหรือการขยายตัวขององค์กร

5) บริการติดตามและประเมินผล เน้นการให้บริการเพื่อช่วยให้รู้ได้ว่าการดำเนินงานการแนะแนวในองค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ทั้งในส่วนที่เป็นภาพรวมการทำงานของหน่วยแนะแนว และผลที่เกิดกับผู้รับบริการแต่ละราย รวมทั้งการติดตามผู้รับบริการแนะแนวเพื่อการคัดกรองได้ถูกต้องจนสามารถแยกได้ว่า กลุ่มใดเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มใดเป็นกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มใดเป็นกลุ่มที่มีปัญหา

ภารกิจด้านวิชาการแนะแนว

1) การศึกษาความรู้ทางเอกสารและงานวิจัยเพื่อนำความรู้ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานแนะแนวให้ลุล่วงประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

2) การรวบรวมผลการดำเนินงานเพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงานการแนะแนวและพัฒนางานแนะแนว

3) การศึกษาวิจัยในงานเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการแนะแนวในองค์กร

4.4 หลักการแนะแนวในองค์กร

4.4.1 หลักการแนะแนวในองค์กรเกี่ยวกับผู้รับบริการแนะแนว

- 1) บุคลากรทุกคนในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการมารับบริการแนะแนว
- 2) บุคลากรทุกคนมีสิทธิส่วนบุคคล ที่จะตัดสินใจขอรับบริการหรือปฏิบัติตนหลังการรับบริการ

4.4.2 หลักการแนะแนวในองค์กรที่เกี่ยวกับผู้ให้บริการแนะแนว

- 1) ผู้ให้บริการแนะแนวต้องมีความรู้ความสามารถ หรือได้รับการฝึกฝนมาทางด้านการแนะแนวโดยเฉพาะ
- 2) ผู้ให้บริการแนะแนวต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการแนะแนว

4.4.3 หลักการแนะแนวในองค์กรที่เกี่ยวกับการดำเนินงานการแนะแนว

- 1) หลักการที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและขอบข่ายการแนะแนวในองค์กร สามารถแยกเป็น 2 หลักการย่อยดังนี้

(1) การแนะแนวในองค์กรต้องมีเป้าหมายสอดคล้องกับเป้าหมายของ วิชาชีพการแนะแนวและเป้าหมายขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ

(2) การให้การแนะแนวในองค์กรต้องให้ครบทุกด้านและทุกบริการของ การแนะแนว

2) หลักการที่เกี่ยวกับวิธีดำเนินงานการแนะแนวในองค์กร สามารถแยก เป็น 2 หลักการย่อยดังนี้

(1) การแนะแนวในองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง

(2) การดำเนินงานการแนะแนวในองค์กรต้องมีการประสานงานกับฝ่าย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม

(3) การวางแผนการดำเนินงานการแนะแนวในองค์กรต้องคำนึงถึง พัฒนาการตามวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์กรด้วย

3) หลักการที่เกี่ยวกับผลที่พึงได้รับการมีหน่วยงานการแนะแนวภายใน องค์กรสามารถแยกเป็น 2 หลักการย่อยดังนี้

(1) บุคคลพึงได้รับผลการแนะแนวตามเป้าหมายของวิชาชีพการแนะแนว

(2) การแนะแนวต้องช่วยให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของ องค์กร

จากแนวคิดและหลักการแนะแนวในองค์กร สรุปได้ว่า การแนะแนวใน องค์กรมีความสำคัญ มีประโยชน์ และมีความจำเป็นต่อองค์กรในการที่จะส่งผลให้องค์กรมีการ ดำเนินงานได้อย่างบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยการดำเนินงานแนะแนวนั้น ต้องครอบคลุมขอบข่ายของการแนะแนวที่เน้นผู้ใหญ่ช่วยทำงานในสาระการแนะแนวทั้งด้าน การศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม ที่มีการให้บริการทั้ง 5 บริการ ซึ่งต้องมีการขอความร่วมมือ และประสานงานอย่างสมอบกับบุคคลและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร ผลจากการค้นคว้าพบว่า ผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยทางด้านความ ต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยามีน้อยมาก และยังไม่พบว่ามีผู้ใดทำการศึกษา ในหน่วยงาน หรือองค์กร ส่วนใหญ่ผู้ทำการศึกษาวิจัยจะทำการศึกษากับประชากรที่เป็นนักเรียน

นักศึกษา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในโรงเรียน และสถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งพอสรุปเสนองานวิจัยที่ใกล้เคียงกับวัยทำงานหรือวัยผู้ใหญ่ไว้เป็นตัวอย่างดังต่อไปนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

อรสา หงษ์นิกร (2529: 99-102) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจบริการแนะแนวของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการบริการแนะแนวในทุกด้าน ปริมาณสูง บริการที่ต้องการมากที่สุด บริการข้อมูลอาชีพ บริการจัดหางาน บริการให้คำปรึกษา และบริการทดสอบ นอกจากนี้พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยมารับบริการ สำหรับนักศึกษาที่มารับบริการมีความพึงพอใจต่อบริการแนะแนวในระดับปานกลาง

ปราณี พันธุ์สว่าง (2532: 116-125) ได้ทำการศึกษาความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษามหาวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก สหวิทยาลัยพุทธชินราช ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความต้องการแต่ละบริการดังนี้ บริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล นักศึกษาทุกสาขาวิชาส่วนใหญ่มีความต้องการในระดับสูง เกี่ยวกับความต้องการบริการทดสอบ เพื่อวัดความสามารถทางสติปัญญา บริการสนเทศทางการศึกษาและอาชีพ นักศึกษารวมทุกสาขาวิชามีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งประกอบอาชีพสูงสุด

ภวังค์รัตน์ สราญรมย์ (2534: 73) ได้ทำการศึกษาความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุทัยธานี พบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่มีความต้องการบริการแนะแนวอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความต้องการ บริการสนเทศ บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามผล บริการให้คำปรึกษาและบริการสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคลตามลำดับ

รัตนภรณ์ ศรีรัตนบัลล์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการการแนะแนวจากครูและผู้ปกครองของนักเรียน นักศึกษาวัยรุ่นในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการแนะแนวในด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาจากครูและผู้ปกครองของนักเรียน นักศึกษาวัยรุ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือ คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การเลือกวิชา การให้คำปรึกษาในด้านการศึกษา และการปฏิบัติตน การหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษา ในด้านการประกอบอาชีพ คือ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ และในด้านเกี่ยวกับส่วนตัวและสังคมคือ ความรู้เกี่ยวกับบุคคลและเหตุการณ์ในสังคม การทำงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

ณัชชารีย์ กุศลธรรมรัตน์ (2548: 50) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับบริการแนะแนว 4 ด้าน คือ บริการด้านให้คำปรึกษาและการทดสอบ ด้านการแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

ด้านบริการสนเทศและการฝึกอบรม และด้านแนะแนวการศึกษาและห้องสมุดอาชีพ พบว่า นักศึกษามีความต้องการบริการแนะแนว 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ชะเอิน พิศาลวัชรินทร์ (2549: 116-117) ได้ทำการศึกษาความต้องการของ นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ชั้นปีที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องานบริการแนะแนวและให้การปรึกษา ทั้ง 5 บริการ ได้แก่ บริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผลและประเมินผล พบว่า นักศึกษาทุกประเภทสถาบันมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 5 บริการ โดยมีความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลมากที่สุด นอกจากนี้ยังทำการเปรียบเทียบความต้องการของนักศึกษาที่มีเพศต่างกัน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการบริการแนะแนวและให้การปรึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนู ธิแก้ว (2549: 49) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการบริการแนะแนว และให้คำปรึกษาของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเมืองลำปาง จำนวน 217 คน พบว่า ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาเป็น ประโยชน์ต่อประชาชนซึ่ง โน้มเอียงไปทางมากและมากที่สุด และเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่แนะแนวและให้คำปรึกษาไว้ให้บริการแก่ประชาชน ในส่วนของบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการรับบริการด้านอาชีพ มากที่สุด ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ รองลงมาคือบริการด้านส่วนตัวและสังคม และด้านการศึกษา ตามลำดับ

อรุณ หุ้ยแป (2550: 58) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 501 คน ด้วยแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่า พนักงานสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

กรองกาญจน์ กันทะใจ (2552: 107) ได้ทำการศึกษาความต้องการการฝึกอบรม พนักงานของบริษัทเอกชน(ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของ หัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรม จำนวน 271 คน พบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพบว่าหัวหน้างานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานแตกต่างกัน

เทียมรัตน์ คงทนค์ (2554: 51) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวอร์ค จำกัด จำนวน 100 คน พบว่าบุคลากรในบริษัทมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยด้านการศึกษาต่อสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการฝึกอบรม และพบว่า บุคลากรในบริษัทที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของผู้รับบริการ โดยให้ครอบคลุมกับงานบริการแนะแนว ทั้ง 3 ด้าน คือ การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ การแนะแนวส่วนตัวและสังคม โดยผ่านกระบวนการแนะแนว 5 บริการ คือ บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ จะเห็นได้ว่ามีผู้ที่สนใจศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนมาก โดยมีการนำทฤษฎีความต้องการของนักวิชาการ หลากๆท่าน มาเป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อให้ครอบคลุมเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ในการวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่างคือวัยที่กำลังจะก้าวสู่โลกของการทำงาน จึงพบได้ว่า บริการสนเทศ โดยเฉพาะข้อมูลด้านอาชีพ เป็นที่ต้องการอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ในฐานะผู้วิจัยเลือกศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรที่ยังมีผู้ให้ความสนใจเป็นส่วนน้อยในการนำขอบข่ายหรือภารกิจงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยามาเป็นเกณฑ์ในการศึกษาความต้องการในองค์กร ซึ่งในองค์กรส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยแบบมุ่งเฉพาะเจาะจงในประเด็นที่ต้องการพัฒนา หรือเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนา ที่เทียบเท่ากับบริการใดบริการหนึ่งของบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาเท่านั้น เช่น การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรม การศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการหรือการรับรู้องค์กร เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปว่า การบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมเนื่องจากการรับรู้จากบุคลากรที่มาจากโรงเรียน วิทยาลัย สถาบันการศึกษา หรือมหาลัยแล้วว่ามี ความต้องการในการรับบริการ โดยองค์กรสามารถจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอฟแมน (Hoffman, 1971 อ้างถึงใน ชวลักษณ์ ปาลี 2551: 78) ได้ศึกษาปัญหาของนักศึกษา 3 มหาวิทยาลัยในรัฐไอโอวา (Iowa University) เกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ ต้องการความช่วยเหลือในด้านการปรับตัว ด้านสังคม กิจกรรมนันทนาการ และด้านความสัมพันธ์กับบุคคล นอกจากนี้ความต้องการด้านบริการจัดวางตัวบุคคล พบว่าทั้ง ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนนักเรียนมีความต้องการที่แตกต่างกับ 3 กลุ่ม อาจเป็นเพราะว่าทางโรงเรียนขาดการวางแผนการจัดกิจกรรมการแนะแนวอย่างเป็นระบบหรือกิจกรรมที่จัดไม่สนองกับความถนัด ความต้องการและความสนใจของนักเรียน ตลอดจนโรงเรียนไม่ได้ติดตามการจัดทุนการศึกษา หรือการหางานพิเศษให้แก่นักเรียนเท่าที่ควร

แบรทเชอร์ (Bratcher, 1976: 4855-A อ้างถึงใน ภวังค์รัตน์ สราญรมย์ 2534: 34) ได้ศึกษาความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ แห่งมหาวิทยาลัย Lincoln Memorial, Harogate and Tennessee ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการบริการแนะแนวในด้านการบริการสนเทศเกี่ยวกับตำแหน่งของงาน การศึกษาต่อ ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และแหล่งประกอบอาชีพอยู่ในระดับสูง

คัลป์ (Culp, 1981: 547 –A) ได้ศึกษาการให้บริการด้านกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนที่ Seminole Community College โดยใช้แบบสอบถามกับนักศึกษาใหม่และนักศึกษาเก่าที่ลงทะเบียนเรียนในปัจจุบัน และจากคณะครูในวิทยาลัย ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาใหม่สนใจบริการที่เกี่ยวกับการลงทะเบียน การให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการและอาชีพ การปฐมนิเทศและเทคนิคในการเรียน อาจารย์ในคณะวิชาและนักศึกษาเก่าที่ลงทะเบียนในปัจจุบันมีความสนใจเช่นเดียวกับนักศึกษาใหม่ แต่มีความเห็นว่าบริการจัดวางตัวบุคคลไม่เป็นที่เพียงพอต่อความต้องการ

แฟรงเก็นสไตน์ (Finkenstien, 1983: 1703-1704) ได้ศึกษาบริการด้านกิจการนักศึกษาด้านต่างๆ ในมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก เพื่อพัฒนาและปรับปรุงบริการด้านกิจการนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาผู้ใหญ่ใน The City University of New York พบว่า นักศึกษาให้ความสนใจ บริการให้คำปรึกษาก่อนเข้าเรียน การปฐมนิเทศ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพและส่วนตัว ทุนการศึกษา บริการสนเทศ กิจกรรมนักศึกษา ห้องสมุด บริการด้านอาหาร บริการซ่อมเสริม บริการนักศึกษาภาคค่ำ บริการพัฒนานักศึกษา บริการวิจัยและประเมินผล อยู่ในระดับมาก

ฮีสส์ (Hess, 2008:148) ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจความต้องการบริการให้การปรึกษาของหญิงวัยผู้ใหญ่ชาวอเมริกันผู้มีรายได้ต่ำด้วยการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม

โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi method) จำนวน 2006 คน พบว่า หญิงวัยผู้ใหญ่ชาวอเมริกัน ผู้มีรายได้น้อยมีความต้องการการปรึกษาอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการต้องการการปรึกษา ได้แก่ ปัญหาการตั้งครรรค์ ต้องการระบายความรู้สึก ต้องการหาทางแก้ปัญหา และพบว่า เทคนิคและรูปแบบของการให้การปรึกษา ความน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริการให้การปรึกษา

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา จะเห็นได้ว่ามีผู้ที่สนใจศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับในประเทศไทย และพบว่ามีงานวิจัยที่สอดคล้องกับภารกิจใน 5 บริการ ซึ่งมีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่ครอบคลุมขอบข่าย 3 ด้านคือ ด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม ซึ่งบริการให้การปรึกษาและบริการสนเทศ พบว่าถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิจัยจำนวนมาก ผลการวิจัยส่วนมากเป็นบริการที่มีความต้องการในระดับมากเช่นกัน เช่นผลการวิจัยของแบรทเชอร์(Bratcher, 1976) สอดคล้องกับคัลป์ (Culp, 1981) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเกี่ยวกับบริการสนเทศ เกี่ยวกับตำแหน่งงาน การศึกษาต่อ การปฐมนิเทศ ข้อมูลการลงทะเบียนเรียน และผลการวิจัยของ ฮีสส์ (Hess, 2008) ที่พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการบริการปรึกษา สอดคล้องกับแฟรงเก็นสไตน์ (Finkenstien, 1983) โดยในการศึกษาวิจัยมุ่งเน้นในความต้องการของนักเรียน นักศึกษา เช่นเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นการนำมาใช้ในการช่วยเหลือหรือจัดให้มีบริการอย่างเพียงพอ และตรงความต้องการ และพัฒนางาน ของกองกิจการนักศึกษาที่ต้องจัดให้มีการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาให้มีประสิทธิภาพ และพบว่ามีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความต้องการตามลักษณะกลุ่มของประชากรโดยมีการศึกษาเปรียบเทียบจากกลุ่มที่เป็นผู้บริการ ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ซึ่งพบว่ามีความต้องการในระดับมากและสูง สำหรับการวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร จะพบบริการด้านการให้การปรึกษาในกลุ่มประชากรที่ต้องการนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาบุคลากร โดยมีการนำเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อศึกษาวิจัยแนวทางในการพัฒนา เลือกรูปแบบ หรือรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งขนาดของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยทางด้านความต้องการการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาจะเป็นภาพรวม หรือกลุ่มที่มีจำนวนประชากรจำนวนมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ณ เดือนกันยายน ปี 2555

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 251 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 วิธีการสุ่ม ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) จำแนกสังกัดของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งเป็นประเภทที่สังกัด 2 สังกัด ได้แก่ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 9 ฝ่ายงาน ได้แก่ (1) ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคล สนง. (2) ฝ่ายจัดซื้อ (3) ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (4) ฝ่ายตรวจสอบภายใน (5) ฝ่ายบัญชีและการเงิน (6) ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ (7) ฝ่ายสินค้าพิเศษ (8) ฝ่ายนำเข้าและส่งออก และ (9) ฝ่ายสินค้า Original Equipment Manufacturer (OEM) และ สังกัดโรงงานที่ 1 จำนวน 6 ฝ่ายงาน ได้แก่

(1) ฝ่ายบริหาร (2) ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคล รง.1 (3) ฝ่ายประกันคุณภาพ (4) ฝ่ายพัสดุ และวางแผนการผลิต (5) ฝ่ายผลิต และ (6) ฝ่ายวิศวกรรม รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดแต่ละฝ่ายงาน

สังกัด/ฝ่าย	จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ
สำนักงานใหญ่	
ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคล (สนง.)	12
ฝ่ายจัดซื้อ	4
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	2
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	2
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	8
ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4
ฝ่ายขายสินค้าพิเศษ	3
ฝ่ายนำเข้าและส่งออก	4
ฝ่ายสินค้า Original Equipment Manufacturer (OEM)	1
รวม	40
โรงงานที่ 1	
ฝ่ายบริหาร	1
ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคล(รง.1)	11
ฝ่ายประกันคุณภาพ	42
ฝ่ายพัสดุและวางแผนการผลิต	27
ฝ่ายผลิต	480
ฝ่ายวิศวกรรม	41
รวม	602
รวมทั้งสิ้น	642

2) การหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณด้วยวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จากพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งหมด 642 คน จะได้ขนาดของประชากร กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างน้อย 247 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % (พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2544 : 140)

3) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก ฝ่ายงานจากสังกัดในแต่ละประเภทที่สังกัดตามสัดส่วนได้ 10 ฝ่ายงาน คือ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 6 ฝ่ายงาน และ สังกัดโรงงานที่ 1 จำนวน 4 ฝ่ายงาน

4) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละฝ่ายงาน โดยการแยกตามสัดส่วน ตามฝ่ายงานที่พนักงานระดับปฏิบัติการทำงาน โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน} = \frac{\text{จำนวนพนักงานของฝ่ายงานนั้น} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

ผลที่ได้จากการคำนวณ โดยการเทียบสัดส่วนแสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละฝ่ายงาน

สังกัด/ฝ่าย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานใหญ่	
ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคล (สนง.)	5
ฝ่ายจัดซื้อ	4
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	2
ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ	2
ฝ่ายนำเข้าและส่งออก	2
ฝ่ายขายสินค้าพิเศษ	2
โรงงานที่ 1	
ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคล(รง.1)	5
ฝ่ายประกันคุณภาพ	17
ฝ่ายผลิต	195
ฝ่ายวิศวกรรม	17
รวมทั้งสิ้น	251

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยยึดกรอบแนวคิดในการศึกษาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการ คือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล ในขอบข่ายด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบของ ลิเคิร์ท มี 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนของมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ต้องการมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ต้องการมาก |
| 3 | หมายถึง | ต้องการปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ต้องการน้อย |
| 1 | หมายถึง | ต้องการน้อยที่สุด |

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาจากเอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)

2.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามโครงสร้างเนื้อหา เรื่อง ความต้องการ
บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

2.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไข
สำนวนภาษาและความถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อ
ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องตาม
รูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง
0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามใช้ได้ (สุรพงษ์ คงสัตย์: 2551) ดังตาราง
ภาคผนวก (ค) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้
สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ปรับปรุงแก้ไข
ตามข้อเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างใน
บริษัท ยีเอส ยั้วซ่า สยามอินดัสตรี จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความ
เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตาม
วิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รวมทั้งฉบับ เท่ากับ .99 และเมื่อ
พิจารณาโดยวิธีการหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant index) ได้ค่าระหว่าง .58 - .93

2.2.7 นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์
เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใน
ระหว่างวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2555 ถึง วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2555 โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อขออนุญาต
และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน ภายใน
5 วันผ่านผู้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายงานที่สังกัด หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม หากฉบับใดไม่ได้

รับคืน หรือได้รับคืนไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการติดตามทวงถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกฉบับ

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากดำเนินการเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และการหาร้อยละ

4.2 แบบสอบถามความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยผู้วิจัยกำหนดช่วงคะแนนและความหมายของช่วงคะแนนดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความต้องการใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลโดยทั่วไปของกลุ่มประชากร และอธิบายระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานโดยใช้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้ t-test สองกลุ่มอิสระ

5.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ในตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐาน และเมื่อเป็นไปตามสมมติฐาน แล้วจึงนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการบริการ
แนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทยั่วซ่าแบดเตอร์
ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบริการ
แนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทยั่วซ่าแบดเตอร์
ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยนำเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน
5 บริการ คือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัด
วางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยั่วซ่าแบดเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด
สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการ
ทำงาน

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อให้เข้าใจตรงกันผู้วิจัยใช้
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N = จำนวนประชากร

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df = ค่าองศาความเป็นอิสระ

SS = ผลบวกกำลังสอง

MS	=	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง
F	=	ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ความแปรปรวนมากกว่าสองกลุ่ม
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของ 2 กลุ่ม
Sig.	=	มีนัยสำคัญที่ระดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยักษ์แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 642 คน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 251 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อนำมาแจกแจงความถี่และหาร้อยละโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด และระยะเวลาการทำงาน ดังรายละเอียดตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยักษ์แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวนคน (N)	ร้อยละ %
เพศ		
ชาย	177	70.5
หญิง	77	29.5
รวม	251	100
อายุ		
18 – 30 ปี	77	30.7
31 – 40 ปี	117	46.6
41 – 50 ปี / 51 – 60 ปี	57	22.7
รวม	251	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวนคน (N)	ร้อยละ %
สถานภาพสมรส		
โสด	117	46.6
สมรส	113	45.0
หม้าย / หย่าร้าง	21	8.4
รวม	251	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา / มัธยมศึกษาตอนต้น	115	45.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ ปวส.	113	41.1
ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี	33	13.1
รวม	251	100
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	134	53.4
10 – 19 ปี	76	30.3
20 – 29 ปี / 30 ปีขึ้นไป	41	16.3
รวม	251	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นเพศชาย ร้อยละ 70.5 เนื่องจากบริษัท ชั่วซ่าแบริตี้ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมแบริตี้ จึงมีพนักงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายเป็นส่วนใหญ่ อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 31 – 40 ปี รองลงมา 18 – 30 ปี ร้อยละ 46.6 และ 30.7 ตามลำดับ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.6 และ 45 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานระดับปฏิบัติการจบการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นมีปริมาณมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ปวส.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ร้อยละ 41.1 และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 10 ปี รองลงมา มีระยะเวลาการทำงาน 10 – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.4 และ 30.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการ คือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการโดยภาพรวม

บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
บริการสนเทศ	3.90	.95	มาก
บริการจัดวางตัวบุคคล	3.89	.99	มาก
บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล	3.71	.99	มาก
บริการให้การปรึกษา	3.59	.98	มาก
บริการติดตามและประเมินผล	3.51	1.02	มาก
เฉลี่ยรวม	3.72	.74	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยภาพรวมทั้ง 5 บริการอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.72 โดยแยกเป็นบริการรายด้านต่างๆ พบว่า บริการสนเทศมีคะแนนเฉลี่ย 3.90 บริการจัดวางตัวบุคคลมีคะแนนเฉลี่ย 3.89 บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลมีคะแนนเฉลี่ย 3.71 บริการให้การปรึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 3.59 และบริการติดตามและประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ย 3.51 สรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการสนเทศมากที่สุด รองลงมาบริการจัดวางตัวบุคคล และบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ตามลำดับ สำหรับบริการที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบโดยภาพรวมคือ บริการติดตามและประเมินผล

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการ
รวบรวมข้อมูลรายบุคคล

บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติประจำปี	4.10	.96	มาก
2. จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลด้านอาชีพและสวัสดิการต่างๆ	3.96	.90	มาก
3. สำรวจความต้องการด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อส่งเสริม สนับสนุน หรือจัดสวัสดิการทุนการศึกษา	3.86	1.04	มาก
4. จัดให้มีข้อมูลด้านความสามารถพิเศษ หรือความถนัดของพนักงาน	3.76	1.01	มาก
5. จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความมุ่งหวังในอาชีพหรือแผนการเติบโตในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.76	.99	มาก
6. จัดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัท	3.73	.95	มาก
7. จัดให้มีการสอบวัดระดับฝีมือแรงงานในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ หรืองานที่ปฏิบัติติดต่อกันเกิน 1 ปี	3.73	1.02	มาก
8. ให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ ของพนักงานในรายบุคคล ในแต่ละหน่วยงาน	3.61	.95	มาก
9. จัดให้มีการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงานหรือกรอกแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลพนักงาน	3.61	.95	มาก
10. ให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมของพนักงานในด้านครอบครัว การศึกษา สุขภาพ ในทะเบียนประวัติ	3.55	.95	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
11. จัดให้มีการทดสอบบุคลิกภาพ ความถนัดทางอาชีพเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)	3.51	1.04	มาก
12. จัดกิจกรรมไปเยี่ยมบ้านโดยผู้บริหารหรือผู้จัดการเพื่อทราบชีวิตความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน	3.31	1.22	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.71	.99	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.71 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าบริการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.10 คือ พนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกปี มากที่สุดในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดกิจกรรมไปเยี่ยมบ้านโดยผู้บริหารหรือผู้จัดการเพื่อทราบชีวิตความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการสนเทศ

บริการสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย และการป้องกันปัญหาอันตราย เสพติด พร้อมทั้งมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้	4.15	.83	มาก
2. จัดให้มีป้ายเตือนอันตราย บอร์ดประชาสัมพันธ์ สถิติการเกิดอุบัติเหตุ ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานในทุกหน่วยงาน	4.10	.84	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

บริการสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
3. จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เช่น ระเบียบข้อบังคับความปลอดภัย สวัสดิการ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร	4.07	.85	มาก
4. จัดมุมแนะนำ ห้องสมุดในบริษัท และจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ สื่อ สำหรับในการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างพอเพียง (ทีวี/วีดีโอ/คอมพิวเตอร์)	4.00	1.05	มาก
5. ให้มีการจัดประชุมเช้า (Morning Talk) เป็นประจำทุกวันและ มีกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานประจำทุกเดือน	3.95	.96	มาก
6. จัดบริการเสียงตามสายให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารแรงงาน ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานและเทคนิควิธีการทำงานต่างๆ	3.89	.90	มาก
7. ให้มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานและติดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลตลอดทั้งปี	3.86	.89	มาก
8. จัดให้มีการปัจฉิมนิเทศโดยเน้นให้ความรู้อาชีพอิสระสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุในแต่ละปี	3.85	.95	มาก
9. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพเพื่อหารายได้พิเศษแหล่งอาชีพพิเศษหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดทำการของ	3.82	1.06	มาก
10. จัดโครงการศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการ	3.82	.99	มาก
11. จัดให้มีการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้พิเศษและจัดตลาดนัดอาชีพ นิทรรศการในโรงงาน	3.69	1.11	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

บริการสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
12. จัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับการแนะแนวด้าน การศึกษาต่อจากสถาบันการศึกษาต่างๆ	3.63	.97	มาก
เฉลี่ยรวม	3.90	.95	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าแบดเตอร์รี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.90 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าบริการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.15 คือ พนักงานมีความต้องการบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย และการป้องกันปัญหาเสพติด พร้อมทั้งมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ มากที่สุดในบริการสนเทศ รองลงมาคือ คะแนนเฉลี่ย 4.10 จัดให้มีป้ายเตือนอันตราย บอร์ดประชาสัมพันธ์ สถิติการเกิดอุบัติเหตุ ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานในทุกหน่วยงาน และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับการแนะแนวด้านการศึกษาต่อจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการสนเทศ

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการให้การปรึกษา

บริการให้การปรึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ให้มีการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อช่วยเหลือ พนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกาย	3.72	.96	มาก
2. จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการต้องการเพิ่ม สมรรถนะและศักยภาพในงานของพนักงาน	3.71	.91	มาก
3. จัดให้มีการปรึกษาพนักงานที่มีการกระทำความผิด วินัยในการทำงานจนถึงขั้นได้รับหนังสือเตือน เพื่อ ช่วยปรับปรุงพฤติกรรม	3.71	1.00	มาก
4. ให้มีข้อมูลและปัญหาของพนักงานที่มาขอรับการ ปรึกษาโดยมีการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ	3.68	1.04	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บริการให้การปรึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
5. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือการพัฒนาตนเอง	3.63	1.01	มาก
6. จัดให้มีนักแนะแนวหรือนักจิตวิทยาที่เชี่ยวชาญใน บริษัท เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ	3.61	.98	มาก
7. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติอยู่ และการโอนย้ายงานเพื่อเปลี่ยนสาขา อาชีพ	3.60	1.04	มาก
8. จัดให้มีห้องให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ ที่เหมาะสม	3.58	.96	มาก
9. จัดให้มีตารางเวลาในการบริการให้การปรึกษาเป็น ประจำ และให้เวลาพนักงานเพื่อขอเข้ารับการ ปรึกษา	3.53	.95	มาก
10. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับ ปัญหาด้านส่วนตัวและสังคม คุณภาพชีวิต หรือ การวางแผนชีวิต	3.51	.96	มาก
11. จัดให้มีบริการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นเป็น รายกลุ่มที่มีปัญหาคล้ายคลึงกัน	3.46	.90	ปานกลาง
12. จัดบริการให้คำปรึกษากับพนักงาน โดยใช้ทาง จดหมายโทรศัพท์ หรือทางอีเมล	3.36	.99	ปานกลาง
รวม	3.59	.98	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการให้การปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.59 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า บริการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.72 คือพนักงานมีความต้องการบริการให้มีการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อช่วยเหลือ พนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกายมากที่สุดในการให้การปรึกษา รองลงมาคือ จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการต้องการเพิ่ม สมรรถนะและศักยภาพในงานของพนักงานและ จัดให้มีการปรึกษาพนักงานที่มีการกระทำความผิดวินัยในการทำงานจนถึง

ชั้น ได้รับหนังสือเตือน เพื่อช่วยปรับปรุง พฤติกรรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดการบริการให้คำปรึกษากับพนักงาน โดยใช้ทางจดหมาย โทรศัพท์ หรือทางอีเมลในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการ ให้การปรึกษา

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการจัด
วางตัวบุคคล

บริการจัดวางตัวบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. จัดให้มีตำแหน่งเพื่อให้บริการรับรางวัลพนักงานดีเด่น ด้านต่างๆ ประจำปี	4.16	1.00	มาก
2. จัดให้มีตำแหน่งในการรับรางวัล หรือการประกาศ เกียรติคุณในการมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่ มีประวัติการลางาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	4.15	.97	มาก
3. จัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยการทดสอบและ พิจารณาจากความเหมาะสม รวมถึงความสามารถ ในการควบคุมงาน	4.11	1.04	มาก
4. จัดให้มีการเข้าร่วมเป็นกรรมการ คณะกรรมการ โครงการต่างๆ ภายในบริษัท เช่น คณะกรรมการกีฬา คณะกรรมการอาหารกลางวัน คณะกรรมการ ความปลอดภัย เป็นต้น	3.92	.95	มาก
5. ให้ผู้จัดการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม สัมพันธ์ โดยการอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมตาม ความสนใจของพนักงานที่บริษัทจัดขึ้นตามแผน กิจกรรม	3.90	.97	มาก
6. ให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ ต่างๆ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.86	.97	มาก
7. จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งภายในและ ภายนอกในหลักสูตรที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.84	.91	มาก

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการจัดวางตัวบุคคล

บริการจัดวางตัวบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
8. จัดโครงการอบรมเทคนิคฝีมือแรงงานให้กับพนักงานที่มีความชำนาญต่ำ หรือพนักงานที่มี	3.82	.94	มาก
9. ให้มีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ และลักษณะงานต่างๆ ที่พนักงานต้องได้รับการฝึกเพื่อให้ความชำนาญ และทักษะที่หลากหลายในหน่วยงาน	3.78	1.02	มาก
10. จัดตั้งชมรมตามความสนใจของพนักงาน ส่งเสริม และช่วยเหลือในการตัดสินใจเลือกเข้าชมรมที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	3.76	1.00	มาก
11. ให้มีการจัดโครงการเพื่อขอรับทุนในการเข้าอบรมวิชาชีพในสาขาต่างๆ หรือสำหรับศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.69	1.02	มาก
12. จัดสรรทุนเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศโดยพิจารณาตามเกรดผลการปฏิบัติงาน	3.67	1.12	มาก
รวม	3.89	.99	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการจัดวางตัวบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.89 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าบริการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.16 คือพนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีตำแหน่งเพื่อมารับรางวัลพนักงานดีเด่นด้านต่างๆ ประจำปี มากที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล รองลงมาคือ คะแนนเฉลี่ย 4.15 จัดให้มีตำแหน่งในการรับรางวัล หรือการประกาศเกียรติคุณในการมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีประวัติการลางาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดสรรทุนเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 3.67 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการติดตามและประเมินผล

บริการติดตามและประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ให้ผู้บริหารสนับสนุนและตรวจประเมินการติดตามผลและประเมินผลของการบริการแนะแนวเป็นประจำ	3.73	1.01	มาก
2. ให้มีการติดตามผลการมาปฏิบัติงานของพนักงานหลังจากที่มีการแนะแนวหรือการให้การศึกษา	3.72	1.12	มาก
3. ติดตามผลการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงาน จากการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.67	.96	มาก
4. ให้มีการออกแบบสอบถามหรือแบบสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานเพื่อขอความเห็นในการปรับปรุงและการจัดบริการแนะแนว และการปรึกษา	3.66	.94	มาก
5. ติดตามพนักงานที่กระทำผิดวินัยในการทำงาน 5. ติดตามพนักงานที่กระทำผิดวินัยในการทำงานและการปรึกษาทุกๆ 3 เดือน	3.51	.98	มาก
6. ติดตามผลพนักงานที่มาขอรับการปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ และส่วนตัวและสังคม	3.51	.93	มาก
7. ให้มีการติดตามผลการเยี่ยมบ้านพนักงาน การให้การช่วยเหลือสวัสดิการ โดยผู้บริหาร	3.50	.96	ปานกลาง
8. จัดกิจกรรมกล่อมรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	3.49	.96	ปานกลาง
9. จัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกระหว่างทดลองงาน หรือไม่ผ่านการทดลองงาน	3.44	1.11	ปานกลาง
10. ให้มีเจ้าหน้าที่ในการติดตามผลการประกอบอาชีพหารายได้พิเศษหลังเลิกงาน หรือวันหยุด	3.43	1.10	ปานกลาง
11. ให้มีการติดตามผลด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและจัดทำสถิติของพนักงานที่ลาออกไปแล้ว	3.37	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บริการติดตามและประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
12. จัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อทราบความก้าวหน้าในอาชีพ	3.25	1.11	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.51	1.02	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริการติดตามและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.51 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า บริการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.73 คือพนักงานมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนและตรวจประเมินการติดตามผล และประเมินผลของการบริการแนะแนวเป็นประจำ มากที่สุดในบริการติดตามผล ประเมินผล รองลงมาคือ คะแนนเฉลี่ย 3.72 ให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังจากที่มีการแนะแนวหรือการให้การปรึกษา และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อทราบความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับ ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.25 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการติดตามและประเมินผล

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน ดังรายละเอียดตารางที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	177	3.72	.68	0.88	.930
หญิง	77	3.71	.65		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลที่ได้จากตารางที่ 4.8 สามารถสรุปได้ว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.1 ซึ่งกล่าวว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการแนะแนว					
ความต้องการบริการแนะแนว					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.993	.997	2.254	.107*
ภายในกลุ่ม	248	109.647	.442		
รวม	250	111.640			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.2 ซึ่งกล่าวว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.866	.433	.970	.381*
ภายในกลุ่ม	248	110.774	.447		
รวม	250	111.640			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.3 ซึ่งกล่าวว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.023	.512	1.147	.319*
ภายในกลุ่ม	248	110.617	.446		
รวม	250	111.640			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.4 ซึ่งกล่าวว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.988	.994	2.248	.108*
ภายในกลุ่ม	248	109.652	.442		
รวม	248	109.652			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.5 ซึ่งกล่าวว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล ในรายด้านแต่ละบริการแตกต่างกัน ดังรายละเอียดตารางที่ 4.13 – 4.37

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	177	3.72	.72	.430	.668*
หญิง	77	3.68	.71		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.761	.380	1.296	.275*
ภายในกลุ่ม	248	72.796	.294		
รวม	250	73.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.366	.683	2.346	.098*
ภายในกลุ่ม	248	72.191	.291		
รวม	250	73.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.099	.549	1.881	.155*
ภายในกลุ่ม	248	72.548	.292		
รวม	250	73.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส.

(ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	.702	.351	1.195	.304*
ภายในกลุ่ม	248	72.855	.294		
รวม	250	73.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	177	3.90	.68	.049	.961*
หญิง	77	3.91	.70		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่า
แบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.419	.710	2.677	.071*
ภายในกลุ่ม	248	65.737	.265		
รวม	250	67.157			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.633	.316	1.179	.309*
ภายในกลุ่ม	248	66.524	.268		
รวม	250	67.157			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.171	.085	.316	.729*
ภายในกลุ่ม	248	66.986	.270		
รวม	250	67.157			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความต้องการบริการสนเทศของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.189	.594	2.235	.109*
ภายในกลุ่ม	248	65.968	.266		
รวม	250	67.157			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการสนเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	177	3.57	.81	.688	.493*
หญิง	77	3.64	.71		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการให้การศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการให้การศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.906	.453	1.298	.275*
ภายในกลุ่ม	248	86.548	.349		
รวม	250	73.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการให้การปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการให้การปรึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.192	.096	.272	.762*
ภายในกลุ่ม	248	87.262	.352		
รวม	250	87.454			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการให้การปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการให้การปรึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.360	.180	.513	.599*
ภายในกลุ่ม	248	87.094	.351		
รวม	250	87.454			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการให้การปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความต้องการบริการให้การปรึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด(มหาชน)จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการให้การปรึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.259	.630	1.812	.166*
ภายในกลุ่ม	248	86.195	.348		
รวม	250	87.454			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการให้การปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	177	3.91	.77	.544	.587*
หญิง	77	3.84	.76		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.722	.361	1.064	.347*
ภายในกลุ่ม	248	84.154	.339		
รวม	250	84.876			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	.607	.304	.893	.411*
ภายในกลุ่ม	248	84.269	.340		
รวม	250	84.876			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.841	.420	1.240	.291*
ภายในกลุ่ม	248	84.035	.339		
รวม	250	84.876			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.223	.611	1.813	.165*
ภายในกลุ่ม	248	83.653	.337		
รวม	250	84.876			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	177	3.55	.76	.457	.594*
หญิง	77	3.49	.79		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการติดตามและประเมินผล					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.759	.879	2.624	.075*
ภายในกลุ่ม	248	83.122	.335		
รวม	250	84.881			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการติดตามและประเมินผล					
ระหว่างกลุ่ม	2	325	162	.476	.622*
ภายในกลุ่ม	248	87.556	341		
รวม	250	84.881			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการติดตามและประเมินผล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.380	.190	.557	.574*
ภายในกลุ่ม	248	84.501	.341		
รวม	250	84.881			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความต้องการบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความต้องการบริการติดตามและประเมินผล					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.151	.576	1.705	.184*
ภายในกลุ่ม	248	83.730	.338		
รวม	250	84.881			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจากตารางที่ 4.13 – 4.37 พบว่า ความต้องการบริการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชิวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ชิวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชิวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชิวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ณ เดือนกันยายน ปี 2555

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชิวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 251 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการ คือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล ในขอบข่ายด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบของ ลีเคิร์ท มี 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนของมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

5	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
4	หมายถึง	ต้องการมาก
3	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
2	หมายถึง	ต้องการน้อย
1	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผู้ศึกษาดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) ผู้ศึกษาให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน ภายใน 5 วันผ่านผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่สังกัด หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม หากฉบับใดไม่ได้รับคืน หรือได้รับคืนไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการติดตามทวงถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกฉบับ
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และการหาร้อยละ
- 2) แบบสอบถามความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด

สมุทราการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยผู้วิจัยกำหนดช่วงคะแนนและความหมายของช่วงคะแนนดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในระดับน้อยที่สุด

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความต้องการใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลโดยทั่วไปของกลุ่มประชากร และอธิบายระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานโดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้ t-test สองกลุ่มอิสระ

3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งภายในองค์กร ในตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐาน และเมื่อเป็นไปตามสมมติฐานแล้วจึงนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

1.3 ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.3.1 พนักงานระดับปฏิบัติการเป็นเพศชาย ร้อยละ 70.5 เนื่องจากบริษัท ยัวซ่า แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมแบตเตอรี่ จึงมีพนักงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายเป็นส่วนใหญ่ อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 31 – 40 ปี รองลงมา 18 – 30 ปี ร้อยละ 46.6 และ 30.7 ตามลำดับ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.6 และ 45 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานระดับปฏิบัติการจบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นมีปริมาณมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ร้อยละ 41.1 และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 10 ปี รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 10 – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.4 และ 30.3 ตามลำดับ

1.3.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่า แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยแยกเป็นบริการรายด้านต่างๆ พบว่า บริการสนเทศมีคะแนนเฉลี่ย 3.90 บริการจัดวางตัวบุคคลมีคะแนนเฉลี่ย 3.89 บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลมีคะแนนเฉลี่ย 3.71 บริการให้การปรึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 3.59 และบริการติดตามและประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ย 3.51 สรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการสนเทศมากที่สุด รองลงมาบริการจัดวางตัวบุคคล และบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ตามลำดับ สำหรับบริการที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบโดยภาพรวมคือ บริการติดตามและประเมินผล

1) บริการสนเทศ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าบริการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.15 คือ พนักงานมีความต้องการบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย และการป้องกันปัญหาเสพติด พร้อมทั้งมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ มากที่สุดในบริการสนเทศ รองลงมาคือ คะแนนเฉลี่ย 4.10 จัดให้มีป้ายเตือนอันตราย บอร์ดประชาสัมพันธ์ สถิติการเกิดอุบัติเหตุ ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานในทุกหน่วยงาน และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับการแนะแนวด้านการศึกษต่อจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการสนเทศ

2) บริการจัดวางตัวบุคคล พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.89 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าบริการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.16 คือพนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีตำแหน่งเพื่อเข้ารับรางวัล พนักงานดีเด่นด้านต่างๆ ประจำปี มากที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล รองลงมาคือ คะแนนเฉลี่ย

4.15 จัดให้มีตำแหน่งในการรับรางวัล หรือการประกาศเกียรติคุณในการมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีประวัติการลางาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการ จัดสรรทุนเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 3.67 ถือเป็นความต้องการที่ น้อยที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล

3) บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล พนักงานระดับปฏิบัติการมีความ ต้องการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.71 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าบริการที่มี ระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.10 คือ พนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีการตรวจสอบสภาพตาม บัญชีเสี่ยงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกปี มากที่สุดในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดกิจกรรม ไปเยี่ยมบ้าน โดยผู้บริหารหรือผู้จัดการเพื่อ ทราบชีวิตความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล

4) บริการให้การปรึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.59 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า บริการที่มีระดับคะแนน เฉลี่ยมากที่สุด 3.72 คือพนักงานมีความต้องการบริการให้มีการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อ ช่วยเหลือ พนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกายมากที่สุดในบริการให้การปรึกษา รองลงมาคือ จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการต้องการเพิ่ม สมรรถนะและศักยภาพในงานของ พนักงานและ จัดให้มีการปรึกษาพนักงานที่มีการกระทำความผิดวินัยในการทำงานจนถึงขั้น ได้รับ หนังสือเตือน เพื่อช่วยปรับปรุง พฤติกรรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน 3.71 และพบว่า พนักงานมี ความต้องการบริการจัดบริการให้คำปรึกษากับพนักงาน โดยใช้ทางจดหมาย โทรศัพท์ หรือทาง อีเมลล์ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการให้การ ปรึกษา

5) บริการติดตามและประเมินผล พนักงานระดับปฏิบัติการมีความ ต้องการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.51 เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า บริการที่มี ระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.73 คือพนักงานมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนและตรวจ ประเมินการติดตามผล และประเมินผลของการบริการแนะแนวเป็นประจำ มากที่สุดในบริการ ติดตามผลประเมินผล รองลงมาคือ คะแนนเฉลี่ย 3.72 ให้มีการติดตามผลการมาปฏิบัติงานของ พนักงานหลังจากที่มีการแนะแนวหรือการให้การปรึกษา และพบว่า พนักงานมีความต้องการ บริการจัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อทราบ ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับ ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.25 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุด ในบริการติดตามและประเมินผล

1.3.3 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

1) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สามารถสรุปได้ว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.1 ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.2 ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

3) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.3 ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

4) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.4 ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

5) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.5 ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มี

ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

6) ความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทั้ง 5 บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่า มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้านบริการ เพราะพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคนต่างมีการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา และเป็นไปตามความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีการดำเนินการบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดสิ่งที่ดีขึ้นในบริษัทของตน เพื่อจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถทำงานให้กับองค์กรและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข จึงทำให้พนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 บริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เนื่องจาก บริษัทดำเนินธุรกิจประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายแบตเตอรี่รถยนต์และรถจักรยาน ซึ่งในการรับสมัครงานส่วนใหญ่ฝ่ายงานต้นสังกัดจะพิจารณาพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นเพศชายเข้ามาทำงาน เนื่องจากสภาพการทำงานหรือลักษณะงานจะเป็นการควบคุมเครื่องจักร การใช้แรงงานในการยกชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบในการผลิตและการประกอบแบตเตอรี่ที่ต้องใช้ความคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีสภาพการทำงานเป็น 2 กะในหลายหน่วยงาน สภาพภายในบริษัทโดยเฉพาะในส่วนของไลน์การผลิต ฝ่ายผลิต สังกัดโรงงานที่ 1 ที่มีจำนวนพนักงานมากเป็นอันดับ 1 จะมีทั้งเครื่องจักรอุปกรณ์ และสารเคมีเป็นส่วนใหญ่ โดยบริษัทมีการกำหนดให้สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เป็นมาตรฐานตามกฎหมาย พนักงานระดับปฏิบัติการมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบริษัทมีข้อตกลงสภาพการจ้างงานที่จดทะเบียน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการจ้างพนักงานทุกระดับในช่วงอายุ

18 – 60 ปี และมีข้อตกลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาอายุในการรับสมัครเข้าทำงานอยู่ในช่วง 18 - 35 ปี จึงส่งผลให้ช่วงอายุของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาที่มีการเพิ่มกำลังการผลิตและเพิ่มแรงงานในการรองรับความต้องการผลิตภัณฑ์จากลูกค้าในช่วงดังกล่าว สถานภาพของพนักงานเป็น โสดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับสถานภาพสมรส โดยมีเปอร์เซ็นต์เพียงเล็กน้อยที่หม้ายและหย่าร้าง ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และใกล้เคียงกับมัธยมศึกษาตอนปลาย/(ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพสามารถอธิบายได้ว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาบริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกพนักงานในระดับวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไปเป็นหลัก สืบเนื่องจากการศึกษาภาคบังคับเปลี่ยนจากเดิมในระดับประถมศึกษาเป็นมัธยมศึกษาตอนต้นทำให้ในตลาดแรงงานจะมีระดับประถมศึกษาเหลือน้อยลง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานผลิต ในส่วนที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นกลุ่มของตำแหน่ง ช่างเทคนิคและเจ้าหน้าที่ธุรการประจำไลน์การผลิต และเจ้าหน้าที่สำนักงานหรือโรงงาน ตามลักษณะงานของแต่ละฝ่าย และลักษณะของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 10 ปี รองลงมาไม่เกิน 19 ปีนั้นเนื่องจากบริษัทมีการเพิ่มกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่องในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มอัตรากำลังคนเพื่อให้ทันต่อกระบวนการผลิต ส่งผลให้มีพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าว ถึงแม้ว่าบริษัทจะเปิดดำเนินการมานานกว่า 50 ปีก็ตาม

2.2 ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

จากผลการวิจัยบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็น 5 บริการ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนทนา บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับความต้องการโดยรวม ซึ่งหากพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นยังไม่พบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคลในองค์กร หน่วยงานหรือที่เป็นบริษัทเอกชน เนื่องจากจะรับรู้และดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูล โดยฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนใหญ่ เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับในสถาบันการศึกษา ความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี พันธุ์สว่าง (2532: 116-125) เมื่อแยกเป็นความต้องการรายข้อพบว่า พนักงานมีความ

ต้องการบริการจัดให้มีการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกปีมากที่สุดในการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากโดยปกติบริษัทจะทำการตรวจสุขภาพประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 ใน 3 ลักษณะคือ 1) ตรวจสุขภาพทั่วไปโดยแพทย์ปีละ 1 ครั้ง 2) ตรวจหาสารตะกั่วในเลือดเพื่อควบคุมและป้องกันโรคอันเนื่องมาจากการทำงานปีละ 2 ครั้ง 3) ตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงในลักษณะงานที่ทำเช่น ตรวจสมรรถภาพหู ตรวจสมรรถภาพปอด ตรวจสายตา อาชีวอนามัย 2 ปีต่อ 1 ครั้ง ส่งผลให้พนักงานมีความต้องการบริการนี้มากที่สุดเนื่องจากในบางลักษณะงานจะไม่ได้รับการตรวจบางรายการ และพนักงานต้องการทราบและมีข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามปัจจุบันได้มีการพิจารณาให้มีการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงในทุกปีเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำหรับความต้องการบริการจัดกิจกรรมไปเยี่ยมบ้านโดยผู้บริหารหรือผู้จัดการเพื่อทราบชีวิตความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่มีความต้องการในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลนั้น เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน จึงอาจมีความต้องการเป็นส่วนตัวจากบริษัทในส่วนที่เกี่ยวกับครอบครัว ความเป็นอยู่ของตน

2) บริการสนทนา พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าความต้องการบริการโดยรวม และถือเป็นความต้องการบริการมากที่สุด ซึ่งหากพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นยังไม่พบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการบริการสนทนา ซึ่งหากเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากวัยผู้ใหญ่ในสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สอดคล้องกับ กวังศรีรัตน์ สราธรรมย์ (2534: 73) แฟรงเก็นสไตน์ (Finkenstien, 1983: 1703-1704) และ แบริทเชอร์ (Bratcher, 1976: 4855-A) เมื่อพิจารณาความต้องการที่มากที่สุดในบริการสนทนา พนักงานต้องการบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย และการป้องกันปัญหาเสพติด พร้อมทั้งมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เนื่องจากพื้นที่ของบริษัทอยู่ในแหล่งชุมชนที่มีความเสี่ยงในเรื่องการใช้สารเสพติดสูง อีกทั้งมีการเข้ากะของพนักงานที่ต้องมีการอดนอน ต้องใช้แรงงานในแต่ละวันซึ่งอาจเกิดการอ่อนเพลีย จึงอาจเป็นสาเหตุให้ความต้องการบริการนี้จึงเป็นที่ต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการในรูปแบบของการห่วงใยซึ่งกันและกัน และต้องการความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรภายนอก บริษัทได้มีการจัดตรวจสารเสพติดเป็นประจำและเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับพนักงานกลุ่มเสี่ยงเห็นเป็นการสมควรให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รองลงมาพนักงานต้องการให้จัดให้มีป้ายเตือนอันตราย บอร์ดประชาสัมพันธ์ สถิติการเกิดอุบัติเหตุ ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานในทุกหน่วยงาน และจากผลการวิจัยพนักงานมีความต้องการบริการ จัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับการแนะนำด้านการศึกษาต่อจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มีคะแนน

น้อยที่สุดในบริการสนเทศ เพราะเป็นการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่เป็นโลกของอาชีพ พนักงานจึงมีความสนใจในเรื่องการศึกษาต่อเป็นส่วนน้อย

3) บริการให้การปรึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ ศรีรัตนบัลล์ (2545: บทคัดย่อ) และ ฮีสส์ (Hess,2008:148) เมื่อพิจารณาระดับความต้องการเป็นรายข้อพนักงานมีความต้องการบริการให้มีการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อช่วยเหลือ พนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกาย มากที่สุดในบริการให้การปรึกษา เนื่องจากปัจจุบันมีเพียงพยาบาลวิชาชีพ และแผนกพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาพนักงานเป็นหลักประจำอยู่ในช่วงเวลา ปฏิบัติงานเท่านั้น ส่งผลให้พนักงานไม่สะดวกในการมาขอรับคำปรึกษา รองลงมาพนักงานระดับ ปฏิบัติการต้องการบริการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการต้องการเพิ่ม สมรรถนะและศักยภาพ ในงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจุบันบริษัทมีการพิจารณาความรู้ ความสามารถในการเลื่อน ตำแหน่งงาน พิจารณาความคิดความชอบ และประเมินผลงานประจำปีเพื่อจัดสวัสดิการผลตอบแทน ต่างๆ ทำให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและต้องการที่จะมีการพัฒนาตนเอง ในกรณีความต้องการ บริการจัดให้มีการปรึกษาพนักงานที่มีการกระทำความผิดวินัยในการทำงานจนถึงขั้น ได้รับหนังสือ เตือน เพื่อช่วยปรับปรุง พฤติกรรม นั้นจากการพิจารณาข้อมูลของบริษัทน่าจะเกิดจากการกรอก แบบสอบถามเพื่อจะได้เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่ต้องการให้เพื่อนพนักงานที่ ได้รับหนังสือเตือนมีการปรับปรุง และปรับตัวเป็นพนักงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม

4) บริการจัดวางตัวบุคคล พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการ โดย รวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนใกล้เคียงกับบริการสนเทศที่มีความต้องการบริการมากที่สุด สอดคล้องกับออร์สา หงษ์นิกร (2529: 99-102) และ ชะเอิน พิศาลวัชรินทร์ (2549: 116-117) และ ฮอฟแมน (Hoffman,1971) จากการศึกษาวิจัยกับนักศึกษาที่อยู่ในวัยใกล้กับการเข้าสู่โลกของอาชีพ มากที่สุด พนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีตำแหน่งเพื่อให้รับรางวัลพนักงานดีเด่นด้านต่างๆ ประจำปี มากที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีมีการดำเนินการจัดให้มี ตำแหน่งสำหรับการประเมินหรือคัดเลือกให้ได้รับรางวัลดีเด่นในด้านต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีการจัดให้มี ตำแหน่งให้ได้รับรางวัล หรือการประกาศเกียรติคุณในการมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มี ประวัติกาลางานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เท่านั้น โดยเรียกชื่อว่า รางวัลขยันหมั่นเพียรประจำปี โดยมีการมอบ โล่และเงินรางวัลตามเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติเป็นระยะเวลา 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี ตามลำดับ และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการ จัดสรรทุนเข้าร่วม โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศน้อย

ที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล ซึ่งปัจจุบันพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอาจมองว่าเป็นเรื่องไกลตัว หรือไม่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นส่วนใหญ่

5) บริการติดตามและประเมินผล พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดจากความต้องการโดยรวม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนและตรวจประเมินการติดตามผล และประเมินผลของการบริการแนะแนวเป็นประจำ มากที่สุด รองลงมาต้องการให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังจากที่มีการแนะแนวหรือการให้การปรึกษา แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญในการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยต้องการให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นและสนับสนุนให้การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยามีการพัฒนาเป็นรูปธรรมขึ้นจากปัจจุบัน เพราะเนื่องจากปัจจุบันทางบริษัทยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา และพบว่าพนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อทราบความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยที่สุดในบริการติดตามและประเมินผล เนื่องจากการพ้นสภาพจากการลาออกพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการเริ่มงานกับบริษัทใหม่ หรือประกอบอาชีพส่วนตัว และในโลกของการทำงานหรืออาชีพส่วนใหญ่เมื่อลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทแล้วจะไม่เหมือนกับการจบจากสถาบันการศึกษา พนักงานจะไม่ให้ความร่วมมือเพราะถือว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียใดๆ กับบริษัทอีกต่อไป

2.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทยั่วซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

จากการทำการศึกษาดูตัวแปรทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ชะเอิน พิศาลวัชรินทร์ (2549: 116-117) เนื่องจากการดำเนินการบริหารงานของบริษัทยั่วซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบันมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทภายใต้ความรับผิดชอบ โดยฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากร มีการจัดโครงสร้างการบริหาร จัดการ พัฒนา และดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานเป็นดังนี้ 1) แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการกระบวนการสรรหา รวบรวมข้อมูลทะเบียนประวัติพนักงาน และเงินเดือนค่าจ้าง 2) แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน การแรงงานสัมพันธ์ และสภาพแรงงาน 3) แผนกปฏิบัติการและธุรการ ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การบริหาร

จัดการสวัสดิการที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่บริษัทกำหนดทั้งที่อยู่ในรูป
 ตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงิน และ4) แผนกความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามการกระทำและสภาพการณ์ใน
 การทำงานให้เกิดความปลอดภัยทั้งร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน ณ จุดปฏิบัติงาน จากภารกิจของ
 ทั้ง 4 แผนกงานจะเห็นได้ว่าเป็นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการหรือมาตรฐานของการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานที่เทียบได้กับบริการแนะแนวและการปรึกษา
 เชิงจิตวิทยาทั้ง 5 บริการ แต่ยังมีการกระจายความรับผิดชอบและไม่ได้ดำเนินการโดยผู้ที่มีความรู้
 ความชำนาญ ทางด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยเฉพาะ อีกทั้งสำหรับในส่วนที่
 เป็นการดูแล พัฒนาพนักงานจากแต่ละฝ่ายงานจะมีการทำหน้าที่โดยกำหนดเป็นสายการบังคับ
 บัญชาตั้งแต่ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก หัวหน้าแผนก หัวหน้าหน่วย และพนักงาน ตามลำดับ
 โดยมีระบบการดูแลช่วยเหลือภายในฝ่ายงานซึ่งกันและกัน แต่จะมุ่งเน้นสิ่งที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น
 ในงานเป็นสำคัญ ซึ่งที่ผ่านมามีบริษัท ชั่วซ่าแบริเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด
 สมุทรปราการ มีการนำโครงการชมรมทูบีนัมเบอร์วัน ซึ่งเป็นโครงการที่เกี่ยวกับการต่อต้าน
 ยาเสพติด ภายใต้นโยบาย ปรับทุกข์ สร้างสุข แก้ปัญหา พัฒนา EQ เข้ามาใช้ใช้ในการดูแล
 พนักงานภายใต้ยุทธศาสตร์ต่างๆ โดยมีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้การปรึกษาพนักงาน
 ในรูปแบบต่างๆ ทำให้พนักงานมีความสนใจ และมีการรับรู้เกี่ยวกับบริการให้การปรึกษาอยู่บ้าง
 จากผลการวิจัยทำให้เกิดข้อค้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน หรือบุคลากรใน
 องค์กรล้วนมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่เหมือนกัน เพราะการ
 ให้บริการในขอบข่าย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม ใน 5 บริการคือ
 บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และ
 บริการติดตามและประเมินผล เป็นสิ่งดี ๆ ที่พนักงานต้องการให้มีขึ้นในองค์กร จึงทำให้พนักงานมี
 ความต้องการไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการที่ได้มีการให้ความหมายและ
 กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในความต้องการด้านต่างๆ ที่คล้ายกัน เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความ
 ต้องการของมาสโลว์ โดยมนุษย์ทุกคนจะมีลำดับขั้นความต้องการเพื่อให้เกิดการตอบสนองและ
 บรรลุผลสำเร็จในแต่ละขั้นเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังของไฮปป์ หรือ
 แม้แต่ทฤษฎีแรงจูงใจทางความสำเร็จ ของแม็กเคลแลนด์ หากมีการบริการแนะแนวและการปรึกษา
 เชิงจิตวิทยาที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยเหลือให้บุคคลบรรลุตามเป้าหมายของตน และอยู่ใน
 สังคมได้อย่างมีความสุข อาจกล่าวสรุปได้ว่าไม่ว่าจะเป็นบุคคลในวัยใด สถานภาพใด หรือมีความ
 แตกต่างกันเพียงใดย่อมมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทั้งโดยรวม

และบริการรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่อาจมีความต้องการในแต่ละบริการมากหรือน้อย หรือ บางสิ่งบางอย่างตามความสนใจหรือเป้าหมายของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานในสภาพปกติขององค์กรจะมุ่งเน้นในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องตามนโยบายและความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ และเพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการดำเนินงานในกระบวนการของบริษัท ซึ่งถือได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นทรัพยากรที่เป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งยังขาดความสมบูรณ์ หรือระบบมาตรฐานในการให้การช่วยเหลือพนักงานตามแนวทางการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ยังมีการรับรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาน้อยหรือพนักงานบางคนอาจเข้าใจว่ามีการจัดเฉพาะในโรงเรียน สถาบันการศึกษาเท่านั้น และยังไม่เคยมีการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง จึงเป็นผลทำให้ ปัจจัยทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน ที่ต่างกันจึงไม่มีผลทำให้ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับพนักงาน

3.1.1 จัดให้มีการจัดวางตัวบุคคล โดยการกำหนดตำแหน่งให้มีการรับรางวัลด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณา เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่น ตำแหน่งรางวัลความคิดสร้างสรรค์ ตำแหน่งรางวัลพนักงานดีเด่นด้านคุณภาพในการทำงาน ตำแหน่งรางวัลพนักงานประสานงานดีเด่น เป็นต้น

3.1.2 จัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ กิจกรรมสัมพันธ์กลุ่มระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานกับผู้บังคับบัญชา และพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อการตอบสนอง และดำเนินงานความต้องการบริการการให้การปรึกษา และบริการติดตามและประเมินผลได้ในเบื้องต้น

3.1.3 นำผลการวิจัยที่ได้มาทำการทบทวน วิเคราะห์ เปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันในองค์กร ทุกประเด็นรายชื่อในแต่ละบริการ พร้อมทั้งประเมินจัดลำดับความสำคัญในการเริ่มดำเนินการตามความต้องการของพนักงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับหัวหน้างาน

ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานรู้จักบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยามากขึ้น โดยมีตัวแทนประจำฝ่ายในการประสานงาน รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ในบริการที่สามารถทำได้โดยหัวหน้างาน เช่น บริการสนเทศ ควรจัดให้มีการเพิ่มบอร์ดความรู้ แหล่งข้อมูลข่าวสาร หรือมีสื่อ อุปกรณ์ให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ

3.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้บริหาร

3.3.1 บริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญกับการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาเพิ่มขึ้น โดยผู้บริหารกำหนดให้มีโครงสร้างงานในหน่วยงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยตรง

3.3.2 ผู้บริหารกำหนดประเด็นการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นหนึ่งในการประชุมติดตามงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการเริ่มต้นจากการรายงานข้อมูล การเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

3.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.4.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการ โดยการกำหนดตัวแปรตามที่จำแนกตามขอบข่ายการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัว และสังคม เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการในแต่ละด้าน

3.4.2 ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมและแบ่งกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นในแต่ละตัว ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการวิจัยกว้างขวางยิ่งขึ้น

3.4.3 เก็บข้อมูลในเชิงเจาะลึกเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล เช่น เพิ่มเติมแบบสอบถามตอนที่ 3 หรือมากกว่าในประเด็น ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรือการสัมภาษณ์โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร

3.4.4 เนื่องด้วยการดำเนินงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร ยังไม่เป็นรูปธรรมในองค์กร ควรทำวิจัยโดยการเก็บข้อมูลบุคคลากรตัวแทนที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายหน่วยงาน องค์กร โดยแบ่งเป็นประเภทธุรกิจ หรือ เขตพื้นที่เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการบริการ

3.4.5 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบจำลองศูนย์แนะแนว หรือโมเดลการดำเนินงานแนะแนวในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนางานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ก้นทะใจ (2552) "ความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัทเอกชน (ประเทศไทย) จำกัด " การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- กมลรัตน์ กীরทอง (2545) *ประมวลสาระชุดวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร* หน่วยที่ 8 - 15 หน้า 232-233 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528) *จิตวิทยาการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ กรุงเทพมหานคร 2 ภาควิชา การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- กฤษณา แสงสว่าง (2542) "ความต้องการการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี " วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คมเพชร นัตร์ศุกกุล (2521) *การแนะแนวเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร-
- จิราภรณ์ บัวเพชร (2546) "การเห็นความสำคัญของการบริการแนะแนวของบุคลากรในโรงเรียนเซนต์หลุยส์ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา" วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา
- จำเนียร ช่วงโชติ และ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2524) *เทคนิคการให้คำปรึกษา* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เจียรนัย รัตนแสง (2548) "ความต้องการบริการแนะแนวของนักเรียนในโรงเรียนพณิชยการช่างเทคนิคล้านรายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ชฎาลักษณ์ ปาลี (2551) "ความต้องการบริการแนะแนวในโรงเรียนของผู้บริหารคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบ้านปงดำ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่" การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ชะเอื้อน พิศาลวัชรินทร์ (2549) “ความต้องการของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ชั้นปีที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องานบริการแนะแนวและให้การปรึกษา”
รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ชุติมา บรรจงสัตย์ (2546) “ความต้องการการพัฒนาองค์กรของครู โรงเรียนเทคโนโลยีแหลมทอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏพระนคร
- เฉอปาณณ์ ดีหนองโดน (2548) “ผลของการให้คำปรึกษาเพื่อลดความเครียดของผู้ต้องขังหญิง เรือนจำในจังหวัดนครราชสีมา” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณัชชาธิ์ กุศลธรรมรัตน์ (2548) “ปัญหาและความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษา คณะ
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เทียมรัตน์ คงทนต์ (2554) “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวอร์ค
จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ธนู ธิแก้ว (2549) “ปัญหาและความต้องการบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาของประชาชน
ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเมืองลำปาง” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิภา แก้วศรีงาม (2530) *จิตวิทยาองค์กร* มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร อรุณการพิมพ์
- บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2537) *จิตวิทยาองค์กร* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์
- ประดิษฐ์ อุปรมัย (2549) “แนวคิดการแนะแนวในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการแนะ
แนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร* หน่วยที่ 1 หน้า 6 – 40 นนทบุรี
มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ประสาธ อิศรปริดา (2549) *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 5 โครงการตำรา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอนแก่น โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา

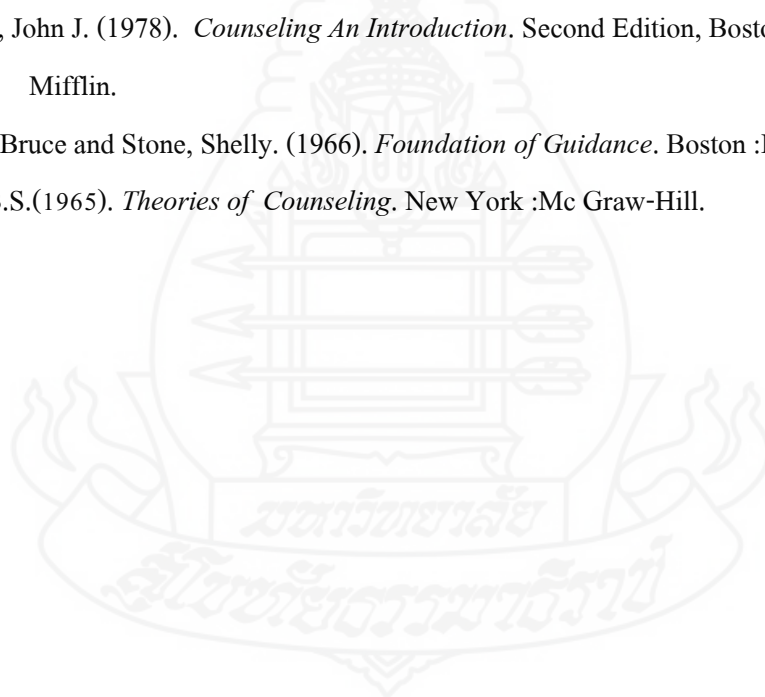
- ปราณี พันธุ์สว่าง (2532) “ความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษาในวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม
พิษณุโลก สหวิทยาลัยพุทธชินราช” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
- ปรีชา ทัพพะกุล ณ อุทยาน และ วีรพจน์ เวชชประสิทธิ์ (2528) *อาชีพศึกษาและการแนะแนวอาชีพ*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544) *การแนะแนวและให้คำปรึกษา*. กรุงเทพมหานคร พิทักษ์อักษร
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2545) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏพระนคร
- พิสมัย บุญเต็ม (2546) “การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
ของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร
- พรรณราย ทพยประภา (2528) *จิตวิทยาการให้คำปรึกษา* กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด นำ
อักษรการพิมพ์
- ภวังรัตน์ สราญรมย์ (2534) “ความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญในศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุทัยธานี” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร
- มัญญา ประเสริฐสรรพ (2552) “ผลการให้การปรึกษาเป็นรายบุคคลตามทฤษฎีการปรึกษาแบบ
พฤติกรรมนิยมที่มีผลต่อพฤติกรรมการควบคุมตนเองเพื่อลดน้ำหนักของวัยรุ่น
โรคอ้วน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนว
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มาลินี จุฑะรพ (2542) *จิตวิทยาธุรกิจ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร ทิพย์วิสุทธิ
- มาลินี จุโฑปะมา (2536) *จิตวิทยาแนะแนว* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ระวีวรรณ ชินะตระกูล (2539) *หลักการแนะแนว พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร ภาพพิมพ์
ราชบัณฑิตยสถาน (2546) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525* กรุงเทพมหานคร
ราชบัณฑิตยสถาน
- _____. (2553) *พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน* กรุงเทพมหานคร
โอเดียร์สแควร์
- รัตนภรณ์ ศรีรัตนบัลล์ (2545) “ความต้องการการแนะแนวจากครูและผู้ปกครองของนักเรียน
นักศึกษาวัยรุ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือ” รายงานการวิจัย สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์

- วชิรญา บัวศรี และสมร ทองดี (2533) "แนวคิดการจัดบริการแนะแนวในระดับประถมศึกษา" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวในระดับประถมศึกษา* หน่วยที่ 1-6 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- วิภาวี เจียมบุศย์ (2544) "สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*
- วัชรีย์ ทรัพย์มี (2531) *การแนะแนวใน โรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช*
- วัลนิภา ฉลากบาง (2535) *จิตวิทยาและการแนะแนวเด็กประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ โอ เอส พรีนติ้ง เฮ้าส์*
- วัลภา สบายยิ่ง (2554) "แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา* หน่วยที่ 2 หน้า 11 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- _____. (2554) "ข้อบ่งชี้และการจัดการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา* หน่วยที่ 2 หน้า 55 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ศุภวดี บุญดวงวงศ์ (2531) *การแนะแนวเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 3 สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา*
- สงวน ทรงวิวัฒน์ (2532) *หลักการแนะแนว บุริรัมย์ ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ สหวิทยาลัยอีสานใต้ บุริรัมย์*
- สถาพร คุ้มไฟรี (2544) "ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.*
- สมร ทองดี (2542) "บริการแนะแนว:งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล" *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช* 12, 1(มกราคม – เมษายน):79-80

- สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2546) เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร
เทคนิคการแนะแนว และการให้คำปรึกษาเบื้องต้นสำหรับครู อาจารย์ที่ปรึกษา
(3 program) กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชั้นพรีนตติ้ง
- สุพร เกิดสว่าง (2542) *การให้คำปรึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
สุรพงษ์ คงศักดิ์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์ (2551) *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)*
บทความวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ค้นคืนวันที่ 8 ตุลาคม
2555 จาก http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=656
- โสภณา ท่าค้อ (2530) “การศึกษาสภาพการใช้สื่อในการแนะแนวการศึกษาของครู แนะแนวใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- เสาวลักษณ์ มิมนेत्र (2542) “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอประสาธต์ จังหวัดสุรินทร์” วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2544 – 2549* ค้นคืนวันที่ 5 ตุลาคม 2555
จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=91>
- _____. (2550) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554* ค้นคืน
วันที่ 5 ตุลาคม 2555 จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>
- _____. (2555) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559* ค้นคืน
วันที่ 5 ตุลาคม 2555 จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>
- ลำเนาวั ขจรศิลป์ (2539) *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา เล่มที่ 1 พื้นฐาน และบริการนักศึกษา*
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา(2553) *หลักสูตรฝึกอบรมครูแนะแนว* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- อนนต์ อนันตรังสี (2521) *หลักการแนะแนว* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
โอเดียนสโตร์

- อรสา หงษ์นิกร (2529) “ความต้องการและความพึงพอใจบริการแนะแนวของนักศึกษามหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา
และการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรุณ ทั้ยแป (2550) “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
อุตรดิตถ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- อุษณีย์ เย็นสบาย (2533) จิตวิทยาการแนะแนว กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- Bratcher, Donald Lee. (1976). “A Counseling Program to Meet the Need of Student at Small
Liberal Arts College,” Dissertation Abstracts International. 37 : (January) : 4855-A
อ้างอิงใน กวีรัตน์ สราญรมย์ (2534) “ความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษา
ผู้ใหญ่สายสามัญในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุทัยธานี” ปริญญานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร
- Crow, Lester D., and Crow, Alice. (1951). An Introduction to Guidance. New York:
American Book.
- Culp, Marguerite Mc Grann. (1981). “An Analysis of Student Personal Services at Seminole
Community college Sanford, Florida” Dissertation Abstracts International.
Atlantic University.
- Finkenstien, J.A. “Student Service for Adults at the City University of New York” Dissertation
Abstracts International. 44 (December 1983): 1703 -1704.
- Hess, Diana Marie.(2008). “An Investigations of The Counseling Needs of Adult Female
Mexican Americans with Low Income Status:A Modified Delphi Study” Dissertation
Doctor of Philosophy in Counselor Education and Supervision.
St. Mary University.
- Hoffman, M.Y.(1971). “ Graduate Students of Guidance Services : in Three Iowa
Universities”, Dissertation Abstracts International. 31, 9(March): 4468-449-A.อ้างอิง
ในชฎาลักษณ์ ปาลี (2551) “ความต้องการบริการแนะแนวในโรงเรียนของผู้บริหาร
คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3
โรงเรียนบ้านปงดำ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- Jone, Arthur J.(1951). *Principles of Guidance and Pupil Personel Work*, 4th ed. New York, McGraw – Hill Book.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mcneil, J.D. (1977). *Curriculum a Comprehensive Introduction*. Boston, Toronto : Lile Borwn and company อ้างถึงใน ศถาพร คุ่มไพรี (2544) “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏ เทพสตรี
- McCelland, David C. (1976). *The Achieving Society: with a New Introduction*. New York: Irvington,
- Miller, Carrol H. (1971). *Founddations of Guidance*. New York : Harper and Row Publishers.
- Peitrofesa, John J. (1978). *Counseling An Introduction*. Second Edition, Boston: Houghton Mifflin.
- Shertzer, Bruce and Stone, Shelly. (1966). *Foundation of Guidance*. Boston :Houghton Mifflin.
- Steffle, B.S.(1965). *Theories of Counseling*. New York :Mc Graw-Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

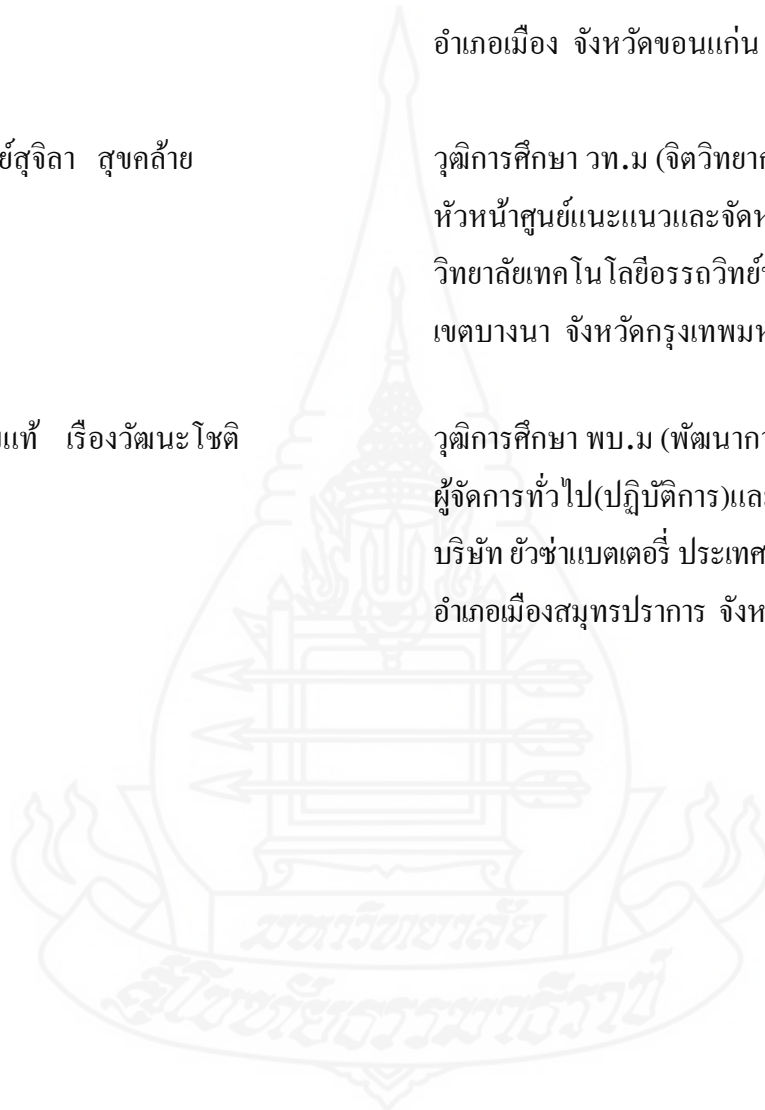


ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. อาจารย์วัชรวิษา แจ่มใส | วุฒิกการศึกษา ศษ.ม (การแนะแนว)
ครู คส.3 ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานแนะแนว
โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น |
| 2. อาจารย์สุจิตลา สุขคล้าย | วุฒิกการศึกษา วท.ม (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา)
หัวหน้าศูนย์แนะแนวและจัดหางาน
วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พนิชยการ
เขตบางนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| 3. คุณสุขแท้ เรืองวัฒนะโชติ | วุฒิกการศึกษา พบ.ม (พัฒนาการเศรษฐกิจ)
ผู้จัดการทั่วไป(ปฏิบัติการ)และเลขานุการบริษัทฯ
บริษัท ยิวซ่าเบคเตอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ |





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 261

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์วัชรียา แจ่มใส

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายจินดา มาลัยหอม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษา
เชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
“ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบดเตอร์
ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น
มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ
นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๒๖1

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุจิตลา สุขคล้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายจินดา มาลัยหอม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยิวซ่าแบดเตอร์รี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๒๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุขแท้ เรื่องวัดমনะโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายจินดา มาลัยหอม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานนโยบายและแผนงาน และพัฒนาองค์กร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๒๗๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

ด้วยนายจินดา มาลัยหอม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการ
ปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระ เรื่อง “ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ”

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากพนักงานระดับ
ปฏิบัติการของบริษัทยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

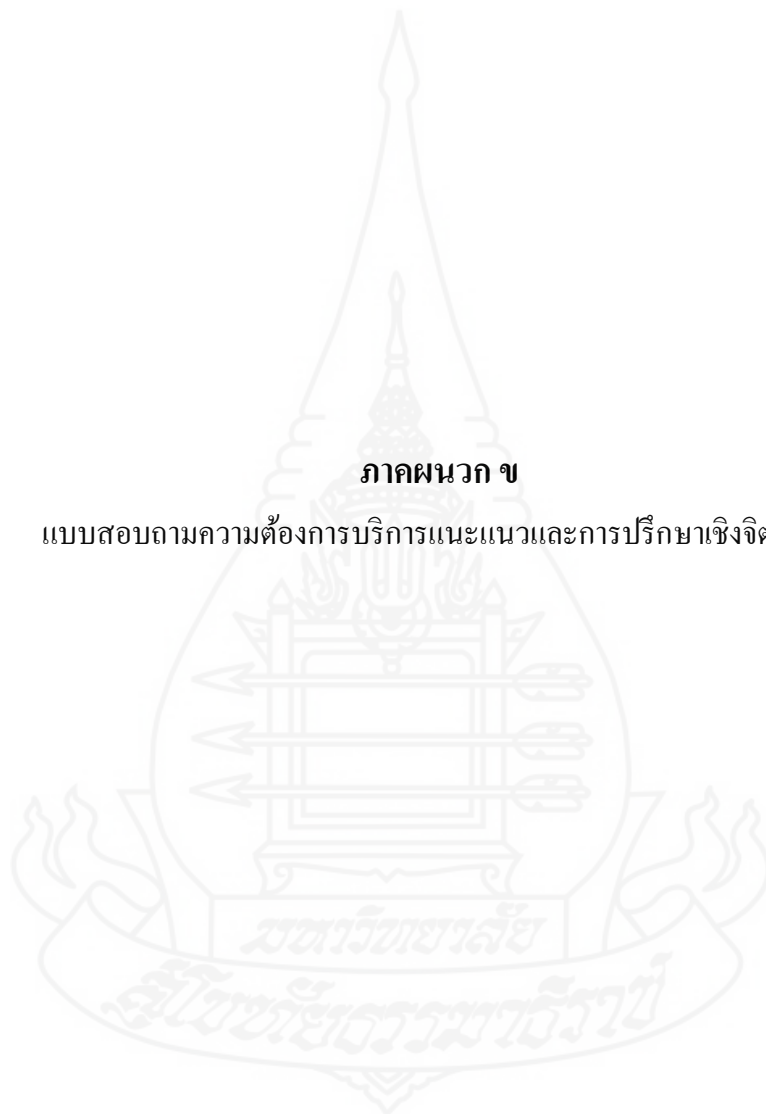
โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา



แบบสอบถาม

ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ยัวซ่าแบริเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
- คำถามแต่ละข้อจะถามถึงระดับความต้องการใน 5 บริการ คือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล ในขอบข่ายการแนะแนวด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม โดยให้พิจารณาถึงสภาพการจัดบริการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงยิ่งในการพัฒนาการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบริษัท และการศึกษาค้นคว้าต่อไป
- ลักษณะของการตอบคำถาม เป็นการให้น้ำหนักระดับความต้องการแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความต้องการบริการนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านมีความต้องการบริการนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความต้องการบริการนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านมีความต้องการบริการนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความต้องการบริการนั้นน้อยที่สุด
- เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โปรดตอบคำถามทุกข้อโดยกาเครื่องหมาย หรือ X ลงในช่อง ที่สอดคล้องกับระดับความต้องการของท่านตามความเป็นจริง

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
และขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพ
ของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10 – 19 ปี

20 – 29 ปี

30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการที่เป็นคำตอบแต่ละข้อ

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>บริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล</u> ให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมของพนักงานในด้านครอบครัว การศึกษา สุขภาพ ในทะเบียนประวัติ					
2	ให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ ของพนักงานในรายบุคคล ในแต่ละหน่วยงาน					
3	จัดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัท					
4	จัดให้มีการทดสอบบุคลิกภาพ ความถนัดทางอาชีพ เชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)					
5	จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติประจำปี					
6	จัดให้มีข้อมูลด้านความสามารถพิเศษ หรือความถนัดของพนักงาน					
7	จัดให้มีการสอบวัดระดับฝีมือแรงงานในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ หรืองานที่ปฏิบัติติดต่อกันเกิน 1 ปี					
8	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความมุ่งหวังในอาชีพ หรือแผนการเติบโตในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่					
9	จัดกิจกรรมไปเยี่ยมบ้าน โดยผู้บริหารหรือผู้จัดการ เพื่อทราบชีวิตความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน					

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ระดับความต้องการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลด้านอาชีพ และสวัสดิการต่างๆ					
11	สำรวจความต้องการด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุน หรือจัดสวัสดิการทุนการศึกษา					
12	จัดให้มีการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน หรือกรอก แบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลพนักงาน					
13	บริการสนเทศ จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้สามารถ ปรับตัว และปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ ความปลอดภัย สวัสดิการ รวมถึงวัฒนธรรม องค์กร					
14	จัดให้มีการปัจฉิมนิเทศโดยเน้นให้ความรู้อาชีพอิสระ สำหรับพนักงานที่เกษียณอายุในแต่ละปี					
15	จัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับการแนะแนวด้านการศึกษาต่อ จากสถาบันการศึกษาต่างๆ					
16	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย และการป้องกันปัญหา เสพติด พร้อมทั้งมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ ความรู้					
17	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพเพื่อหารายได้พิเศษ แหล่งอาชีพพิเศษหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดทำการ ของบริษัท					
18	ให้มีการจัดประชุมเช้า (Morning Talk) เป็นประจำทุก วัน และมีกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานประจำทุก เดือน					

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	ให้มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน และตีประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นข้อมูลตลอดทั้งปี					
20	จัดมุมแนะแนว ห้องสมุดในบริษัท และจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อ สำหรับในการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างพอเพียง (ทีวี/วิดีโอ/คอมพิวเตอร์)					
21	จัดโครงการศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ในการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการ					
22	จัดบริการเสียงตามสายให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร แรงงาน ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานและเทคนิควิธีการทำงานต่างๆ					
23	จัดให้มีการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้พิเศษ และจัดตลาดนัดอาชีพ นิทรรศการในโรงงาน					
24	จัดให้มีป้ายเตือนอันตราย บอร์ดประชาสัมพันธ์ สถิติ การเกิดอุบัติเหตุ ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงาน ในทุกหน่วยงาน					
25	บริการให้การปรึกษา จัดให้มีนักแนะแนวหรือนักจิตวิทยาที่เชี่ยวชาญในบริษัท เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ					
26	จัดให้มีห้องให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ ที่เหมาะสม					
27	จัดให้มีตารางเวลาในการบริการให้การปรึกษาเป็นประจำ และให้เวลาพนักงานเพื่อขอเข้ารับการศึกษา					
28	จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือการพัฒนาตนเอง					
29	จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และการ โอนย้ายงานเพื่อเปลี่ยนสาขาอาชีพ					

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	จัดบริการให้คำปรึกษากับพนักงาน โดยใช้ทางจดหมาย โทรศัพท์ หรือทางอีเมล					
31	จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับปัญหาด้านส่วนตัวและสังคม คุณภาพชีวิต หรือการวางแผนชีวิต					
32	จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการต้องการเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพในงานของพนักงาน					
33	ให้มีข้อมูลและปัญหาของพนักงานที่มารับการปรึกษา โดยมีการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ					
34	จัดให้มีบริการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นเป็นรายกลุ่มที่มีปัญหาล้ายคลึงกัน					
35	จัดให้มีการปรึกษาพนักงานที่มีการกระทำความผิดวินัยในการทำงานจนถึงขั้นได้รับหนังสือเตือน เพื่อช่วยปรับปรุงพฤติกรรม					
36	ให้มีการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกาย					
37	บริการจัดวางตัวบุคคล จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งภายใน และภายนอกในหลักสูตรที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
38	จัดโครงการอบรมเทคนิคฝีมือแรงงานให้กับพนักงานที่มีความชำนาญต่ำ หรือพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน หรือเป้าหมาย					
39	จัดให้มีตำแหน่งเพื่อได้รับรางวัลพนักงานดีเด่นด้านต่างๆ ประจำปี					
40	ให้ผู้จัดการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ โดยการอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจของพนักงานที่บริษัทจัดขึ้นตามแผนกิจกรรม					

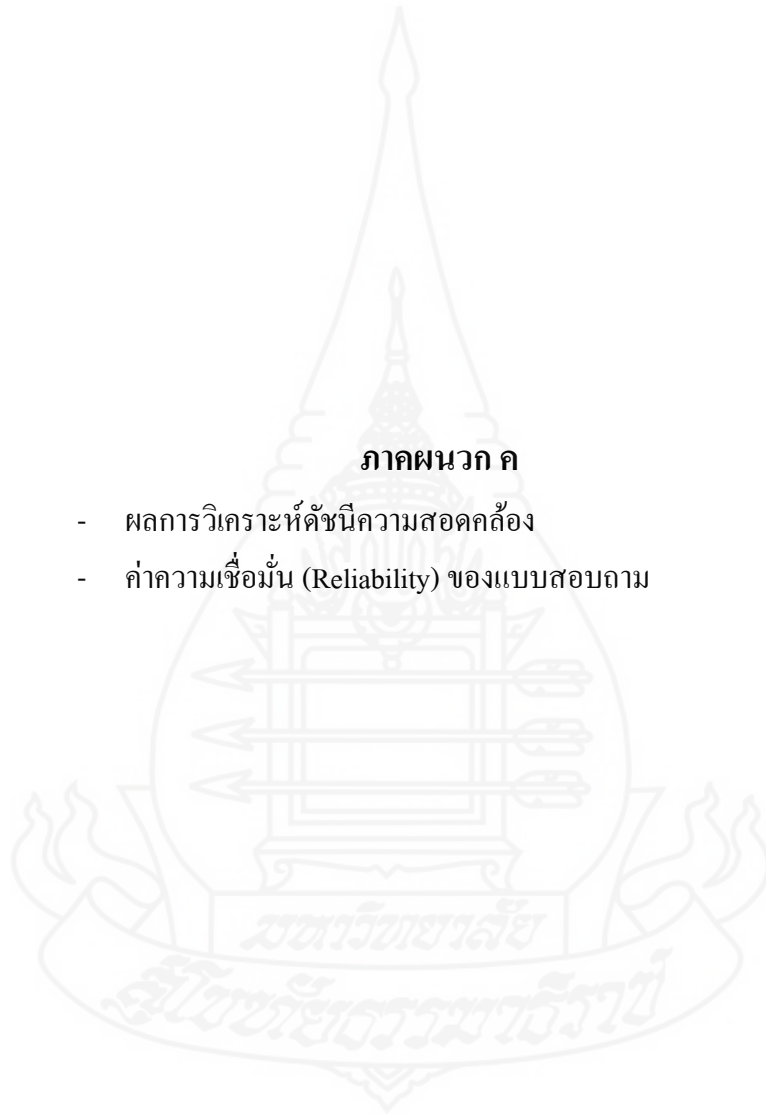
ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41	จัดสรรทุนเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศโดยพิจารณาตามเกรดผลการปฏิบัติงาน					
42	ให้มีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ และลักษณะงานต่างๆ ที่พนักงานต้องได้รับการฝึกเพื่อให้มีความชำนาญ และทักษะที่หลากหลายในหน่วยงาน					
43	ให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ต่างๆ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
44	ให้มีการจัดโครงการเพื่อขอรับทุนในการเข้าอบรมวิชาชีพในสาขาต่างๆ หรือสำหรับศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
45	จัดให้มีตำแหน่งในการรับรางวัล หรือการประกาศเกียรติคุณในการมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีประวัติการลางาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ					
46	จัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยการทดสอบ และพิจารณาจากความเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการควบคุมงาน					
47	จัดให้มีการเข้าร่วมเป็นกรรมการ คณะกรรมการ โครงการต่างๆ ภายในบริษัท เช่น คณะกรรมการกีฬา คณะกรรมการอาหารกลางวัน คณะกรรมการ ความปลอดภัย เป็นต้น					
48	จัดตั้งชมรมตามความสนใจของพนักงาน ส่งเสริมและช่วยเหลือในการตัดสินใจเลือกเข้าชมรมที่เหมาะสมให้กับพนักงาน					
49	บริการติดตามและประเมินผล จัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกระหว่างทดลองงาน หรือไม่ผ่านการทดลองงาน					

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	จัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อทราบความก้าวหน้าในอาชีพ					
51	จัดกิจกรรมกล่อมรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา					
52	ติดตามผลพนักงานที่มาขอรับการปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม					
53	ติดตามผลการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงาน จากการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
54	ให้มีการติดตามผลด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และจัดทำสถิติของพนักงานที่ลาออกไปแล้ว					
55	ให้มีการติดตามผลการเยี่ยมบ้านพนักงาน การให้การช่วยเหลือสวัสดิการ โดยผู้บริหาร					
56	ให้มีการติดตามผลการมาปฏิบัติงานของพนักงาน หลังจากที่มีการแนะแนวหรือการให้การปรึกษา					
57	ให้มีการออกแบบสอบถามหรือแบบสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานเพื่อขอความเห็นในการปรับปรุงและการจัดบริการแนะแนว และการปรึกษา					
58	ให้มีเจ้าหน้าที่ในการติดตามผลการประกอบอาชีพ หารายได้พิเศษหลังเลิกงาน หรือวันหยุด					
59	ติดตามพนักงานที่กระทำผิดวินัยในการทำงานจนถึงขั้นได้รับหนังสือเตือนที่มารับบริการแนะแนวและการปรึกษาทุกๆ 3 เดือน					
60	ให้ผู้บริหารสนับสนุนและตรวจประเมินการติดตามผล และประเมินผลของการบริการแนะแนวเป็นประจำ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค

- ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง
- ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถาม ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการบริษัท ยักษ์ซ่าแบริเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC
		1	2	3	รวม	
1	บริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล ให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมของพนักงานใน ด้านครอบครัว การศึกษา สุขภาพ ในทะเบียนประวัติ	1	1	1	3	1
2	ให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจในการเข้าร่วม กิจกรรมด้านต่างๆ ของพนักงานในรายบุคคล ใน แต่ละหน่วยงาน	1	1	1	3	1
3	จัดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัท	1	1	1	3	1
4	จัดให้มีการทดสอบบุคลิกภาพ ความถนัดทางอาชีพ เชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)	0	1	1	2	0.67
5	จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติประจำปี	1	1	1	3	1
6	จัดให้มีข้อมูลด้านความสามารถพิเศษ หรือความถนัด ของพนักงาน	1	1	1	3	1
7	จัดให้มีการสอบวัดระดับฝีมือแรงงานในงานที่ปฏิบัติ เป็นประจำ หรืองานที่ปฏิบัติติดต่อกันเกิน 1 ปี	1	1	1	3	1
8	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความมุ่งหวังใน อาชีพ หรือแผนการเติบโตในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อยู่	1	1	1	3	1
9	จัดกิจกรรมไปเยี่ยมบ้าน โดยผู้บริหารหรือผู้จัดการ เพื่อทราบชีวิตความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการให้กับ พนักงาน	1	1	1	3	1

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	รวม	ค่า IOC
10	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลด้านอาชีพ และสวัสดิการต่างๆ	0	1	1	2	0.67
11	สำรวจความต้องการด้านการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุน หรือจัดสวัสดิการ ทุนการศึกษา	0	1	1	2	0.67
12	จัดให้มีการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน หรือกรอก แบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลพนักงาน	1	1	1	3	1
13	บริการสนเทศ จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้สามารถ ปรับตัว และปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ ความปลอดภัย สวัสดิการ รวมถึง วัฒนธรรมองค์กร	1	1	1	3	1
14	จัดให้มีการปัจฉิมนิเทศโดยเน้นให้ความรู้อาชีพอิสระ สำหรับพนักงานที่เกษียณอายุในแต่ละปี	1	1	1	3	1
15	จัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับการแนะแนวด้านการศึกษาต่อ จากสถาบันการศึกษาต่างๆ	1	1	1	3	1
16	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย และการป้องกันปัญหา เสพติด พร้อมทั้งมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ ความรู้	1	1	0	2	0.67
17	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพเพื่อหารายได้พิเศษ แหล่งอาชีพพิเศษหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดทำการ ของบริษัท	1	1	1	3	1
18	ให้มีการจัดประชุมเช้า (Morning Talk) เป็นประจำ ทุกวัน และมีกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานประจำ ทุกเดือน	1	1	1	3	1

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	รวม	ค่า IOC
19	ให้มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน และตีประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อเป็น ข้อมูลตลอดทั้งปี	1	1	1	3	1
20	จัดมุมแนะแนว ห้องสมุดในบริษัท และจัดให้มี อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อ สำหรับในการให้ข้อมูล ข่าวสารอย่างพอเพียง (ทีวี/วิดีโอ/คอมพิวเตอร์)	1	1	1	3	1
21	จัดโครงการศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ในการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการ	1	1	1	3	1
22	จัดบริการเสียงตามสายให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารแรงงาน ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงาน และเทคนิควิธีการทำงานต่างๆ	1	1	1	3	1
23	จัดให้มีการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้พิเศษ และจัดตลาดนัดอาชีพ นิทรรศการใน โรงงาน	1	1	1	3	1
24	จัดให้มีป้ายเตือนอันตราย บอร์ดประชาสัมพันธ์ สถิติ การเกิดอุบัติเหตุ ข่าวสารความปลอดภัยในการ ทำงานในทุกหน่วยงาน	1	1	1	3	1
25	บริการให้การปรึกษา จัดให้มีนักแนะแนวหรือนักจิตวิทยาที่เชี่ยวชาญใน บริษัท เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ	1	1	1	3	1
26	จัดให้มีห้องให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ ที่เหมาะสม	1	1	1	3	1
27	จัดให้มีตารางเวลาในการบริการให้การปรึกษาเป็น ประจำ และให้เวลาพนักงานเพื่อขอเข้ารับบริการปรึกษา	1	1	1	3	1
28	จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับการ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือการพัฒนาตนเอง	0	1	1	2	0.67
29	จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติอยู่ และการ โอนย้ายงานเพื่อเปลี่ยนสาขาอาชีพ	1	1	1	3	1

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	รวม	ค่า IOC
30	จัดบริการให้คำปรึกษากับพนักงาน โดยใช้ทาง จดหมาย โทรศัพท์ หรือทางอีเมล	1	1	1	3	1
31	จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับปัญหา ด้านส่วนตัวและสังคม คุณภาพชีวิต หรือการ วางแผนชีวิต	1	1	1	3	1
32	จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการต้องการเพิ่ม สมรรถนะและศักยภาพในงานของพนักงาน	1	1	1	3	1
33	ให้มีข้อมูลและปัญหาของพนักงานที่มาขอรับ การปรึกษา โดยมีการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ	1	1	1	3	1
34	จัดให้มีบริการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นราย กลุ่มที่มีปัญหาคล้ายคลึงกัน	1	1	1	3	1
35	จัดให้มีการปรึกษาพนักงานที่มีการกระทำความผิด วินัยในการทำงานจนถึงขั้นได้รับหนังสือเตือน เพื่อ ช่วยปรับปรุงพฤติกรรม	1	1	1	3	1
36	ให้มีการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อช่วยเหลือ พนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกาย	1	1	1	3	1
37	บริการจัดวางตัวบุคคล จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งภายใน และ ภายนอกในหลักสูตรที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	3	1
38	จัดโครงการอบรมเทคนิคฝีมือแรงงานให้กับ พนักงานที่มีความชำนาญต่ำ หรือพนักงานที่มี ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน หรือเป้าหมาย	1	1	1	3	1
39	จัดให้มีตำแหน่งเพื่อให้รับรางวัลพนักงานดีเด่นด้าน ต่างๆ ประจำปี	1	1	1	3	1
40	ให้ผู้จัดการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม สัมพันธ์ โดยการอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมตามความ สนใจของพนักงานที่บริษัทจัดขึ้นตามแผนกิจกรรม	1	1	1	3	1

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	รวม	ค่า IOC
41	จัดสรรทุนเข้าร่วม โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยพิจารณาตามเกรดผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
42	ให้มีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ และลักษณะงานต่างๆ ที่พนักงานต้องได้รับการฝึกเพื่อให้มีความชำนาญ และทักษะที่หลากหลายในหน่วยงาน	1	1	1	3	1
43	ให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ต่างๆ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
44	ให้มีการจัดโครงการเพื่อขอรับทุนในการเข้าอบรม วิชาชีพในสาขาต่างๆ หรือสำหรับศึกษาต่อในสาขาที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	3	1
45	จัดให้มีตำแหน่งในการรับรางวัล หรือการประกาศ เกียรติคุณในการมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มี ประวัติการลางาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	1	1	1	3	1
46	จัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยการทดสอบ และ พิจารณาจากความเหมาะสม รวมถึงความสามารถใน การควบคุมงาน	1	1	1	3	1
47	จัดให้มีการเข้าร่วมเป็นกรรมการ คณะกรรมการ โครงการต่างๆ ภายในบริษัท เช่น คณะกรรมการกีฬา คณะกรรมการอาหารกลางวัน คณะกรรมการ ความปลอดภัย เป็นต้น	1	1	1	3	1
48	จัดตั้งชมรมตามความสนใจของพนักงาน ส่งเสริม และช่วยเหลือในการตัดสินใจเลือกเข้าชมรมที่ เหมาะสมให้กับพนักงาน	1	1	1	3	1
49	บริการติดตามและประเมินผล จัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกระหว่าง ทดลองงาน หรือไม่ผ่านการทดลองงาน	1	1	1	3	1

ข้อที่	ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	รวม	ค่า IOC
50	จัดให้มีการติดตามผลพนักงานที่ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อทราบความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	3	1
51	จัดกิจกรรมกล่อมรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา	1	1	1	3	1
52	ติดตามผลพนักงานที่มาขอรับการปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม	1	1	1	3	1
53	ติดตามผลการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงาน จากการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
54	ให้มีการติดตามผลด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และจัดทำสถิติของพนักงานที่ลาออกไปแล้ว	1	1	1	3	1
55	ให้มีการติดตามผลการเยี่ยมบ้านพนักงาน การให้การช่วยเหลือสวัสดิการ โดยผู้บริหาร	1	1	1	3	1
56	ให้มีการติดตามผลการมาปฏิบัติงานของพนักงานหลังจากที่มีการแนะแนวหรือการให้การปรึกษา	1	1	1	3	1
57	ให้มีการออกแบบสอบถามหรือแบบสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานเพื่อขอความเห็นในการปรับปรุงและการจัดบริการแนะแนว และการปรึกษา	1	1	1	3	1
58	ให้มีเจ้าหน้าที่ในการติดตามผลการประกอบอาชีพหารายได้พิเศษหลังเลิกงาน หรือวันหยุด	1	1	1	3	1
59	ติดตามพนักงานที่กระทำผิดวินัยในการทำงานจนถึงขั้นได้รับหนังสือเตือนที่มารับบริการแนะแนวและการปรึกษาทุกๆ 3 เดือน	1	1	1	3	1
60	ให้ผู้บริหารสนับสนุนและตรวจประเมินการติดตามผลและประเมินผลของการบริการแนะแนวเป็นประจำ	1	1	1	3	1

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	206.8333	2865.9368	.6669	.9920
V2	206.8333	2865.6609	.6289	.9920
V3	206.8667	2845.9126	.7897	.9919
V4	206.8000	2834.9931	.7163	.9919
V5	206.1667	2842.3506	.7863	.9919
V6	206.7333	2837.4437	.7139	.9919
V7	206.7333	2825.5816	.7969	.9919
V8	206.6333	2825.3437	.8543	.9918
V9	207.1333	2835.8437	.6623	.9920
V10	206.6667	2821.2644	.8354	.9918
V11	206.4000	2812.0414	.8742	.9918
V12	206.6000	2836.6621	.7492	.9919
V13	206.5000	2850.0517	.7149	.9919
V14	206.8000	2837.2000	.7441	.9919
V15	206.8667	2824.1195	.8201	.9918
V16	206.4000	2840.6621	.8073	.9919
V17	206.6333	2803.2747	.8725	.9918
V18	206.4333	2860.7368	.5854	.9921
V19	206.4333	2865.0816	.6286	.9920
V20	206.6000	2817.0759	.8763	.9918
V21	206.5667	2818.1851	.8695	.9918
V22	206.7000	2824.6310	.7211	.9920
V23	206.7333	2795.5126	.9114	.9917
V24	206.2667	2840.1333	.7942	.9919
V25	206.7000	2800.7690	.9360	.9917
V26	206.8333	2795.3851	.9175	.9917
V27	207.0667	2807.8575	.8779	.9918
V28	206.9333	2800.9609	.8855	.9918
V29	206.9667	2799.8264	.8791	.9918
V30	206.8667	2792.6713	.9013	.9918
V31	206.9667	2799.9644	.8588	.9918
V32	206.7333	2798.5471	.9087	.9917
V33	206.6000	2806.5241	.8920	.9918
V34	206.9667	2817.3437	.8717	.9918
V35	206.6667	2815.3333	.8883	.9918
V36	206.8000	2805.7517	.8757	.9918
V37	206.6000	2825.8345	.8238	.9918
V38	206.5667	2832.9437	.8499	.9918
V39	206.0000	2845.1724	.7954	.9919
V40	206.4667	2836.1195	.7727	.9919
V41	206.7000	2807.8724	.7654	.9919

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V42	206.7000	2813.7345	.8291	.9918
V43	206.5667	2837.1506	.6996	.9920
V44	206.7000	2800.9759	.8892	.9918
V45	206.3000	2832.9759	.7400	.9919
V46	206.2333	2797.7713	.9203	.9917
V47	206.4667	2837.4989	.7593	.9919
V48	206.7667	2823.0816	.8205	.9918
V49	206.7000	2844.7000	.6941	.9920
V50	207.0333	2800.7920	.8837	.9918
V51	206.7000	2812.7690	.8161	.9918
V52	206.9000	2818.2310	.8782	.9918
V53	206.8333	2823.8678	.8185	.9918
V54	206.9333	2821.3747	.8844	.9918
V55	206.8667	2801.4989	.8184	.9919
V56	206.9000	2804.5069	.9195	.9917
V57	206.9000	2799.6793	.9124	.9917
V58	206.8667	2796.1195	.9150	.9917
V59	206.8667	2809.4989	.8735	.9918
V60	206.8000	2810.4414	.8829	.9918

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .9920

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายจินดา มาลัยหอม
วัน เดือน ปีเกิด	23 กรกฎาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	บริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากรบุคคล

