

การศึกษาและพัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้การฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษา

A Study and Development of Characteristics of Industrial Counselors Through Counseling Training

เบญจวรรณ บุญะประพันธ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม สร้างโปรแกรมการฝึกอบรม และเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2552 โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือผู้ให้คำปรึกษาที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 355 คน ส่วนกลุ่มที่สอง คือผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการประเมินจากแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในขั้นที่ 1 และมีคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาดังแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ลงมา จำนวน 24 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 12 คน ที่สมัครใจและมีเวลาเพียงพอเพื่อรับการฝึกอบรม และกลุ่มควบคุมจำนวน 12 คน ไม่ได้รับการฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา ด้านคุณสมบัติทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการปฏิบัติ โมเดลลักษณะของผู้ให้คำปรึกษามีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถวัดองค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมได้ การพัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นการพัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา ขั้นการฝึกปฏิบัติ ขั้นการประเมิน และขั้นการประยุกต์ใช้ โดยประยุกต์ทฤษฎี เทคนิคทางการให้คำปรึกษา และเทคนิคทางการฝึกอบรม ผลการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมและรายองค์ประกอบพบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กับการวัดก่อนทดลอง หลังทดลอง และหลังการติดตามผล ซึ่งส่งผลต่อลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้ ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมของกลุ่มทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผลสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับหลังการทดลองและหลังการติดตามผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ
E-mail : boonyaprapun@hotmail.com

คำสำคัญ: ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา / การฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษา / ผู้ให้คำปรึกษาในโรงงาน
อุตสาหกรรม

Abstract:

The purposes of this research were to study and analyze industrial counselors' characteristics components, to develop a characteristic counseling training program, and to compare the industrial counselors' characteristics. The subjects were industrial counselors working in the Eastern region of Thailand during 2009. They were divided into two groups. The first group consisted of 355 industrial counselors being representative of the characteristics component study. The second group consisted of 24 industrial counselors, in Sriracha, Chonburi Province, who were assessed by the constructed scale and obtained total characteristic scores at the 50th percentile and lower. Subsequently, they were divided into two groups. The first was an experimental group comprising 12 counselors voluntarily attending the training and the second was a control group comprising 12 counselors obtaining no training.

Findings of the research revealed that the model of industrial counselors' characteristics could be characterized into four factors: attitude, general qualifications, knowledge and practices. The model was consistent with the empirical data. These four components were high loading at .05 level and could be able to measure the characteristics of industrial counselors factors. The training program for developing the characteristics of industrial counselors included five major stages: rapport, characteristic development, practice, evaluation and application. Counseling theories and techniques were integrated with training techniques to order to develop the program. As a result, the comparisons of total and each component of industrial counselors' characteristics yielded the interaction of the experimental group and the control group before, after and at the follow-up training period which in turn bear on the industrial counselors' characteristics as follows, the industrial counselors' characteristics of the experimental group after and at the follow-up training period were statistically higher than before the experiment at the .05 level. Inversely, the characteristics after training and at the follow-up period were non-significantly different at the .05 level. The industrial counselors' characteristics of the control group during before, after and at the follow-up training period were non-significantly different at the .05 level.

Keywords: Counselors' characteristics / Counseling training / Industrial counselors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงงานอุตสาหกรรมเป็นแหล่งรวมคนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกัน ทั้งแรงงานในท้องถิ่นและแรงงานต่างถิ่น ที่อยู่ในวัยทำงานทั้งชายและหญิง เมื่อมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ก็ย่อมต้องเกิดปัญหาตามมา ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบคือ ปัญหาเกี่ยวกับงาน และปัญหาส่วนตัว ในโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละที่นั้นจะมีพนักงานระดับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อโรงงานอุตสาหกรรม เพราะหากบุคคลเหล่านี้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพียงพอ และมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ แต่หากบุคคลเหล่านี้มีปัญหาเกิดขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน และต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างแน่นอน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม รวมถึงการศึกษาข้อมูลภาคสนาม และผลการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของพนักงานหรือแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จะส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่อาจลดน้อยลง รวมถึงส่งผลกระทบอย่างกว้างขวาง ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และองค์กร สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ สายธาร ไกรขุนทด (2543, หน้า 86) ได้ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ พบว่าความเครียดในการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสายการผลิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเครียดนั้นส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างแน่นอน

ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สำรวจข้อมูล โดยสุ่มสอบถามกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้างานตามโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า เมื่อพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีปัญหาฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานจะให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นด้วยวิธีการพูดคุย สนับสนุนทางอารมณ์ หรือบางรายได้รับคำแนะนำ และเสนอแนะทางออกที่ควรจะเป็นในมุมมองหรือในทัศนะของผู้ให้คำแนะนำ แต่ไม่มี

ผู้ให้คำปรึกษาเชิงวิชาชีพโดยตรงไปคอยดูแล จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของการช่วยเหลือลดน้อยลง ซึ่งผู้ให้คำปรึกษา (counselor) คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา โดยช่วยผู้ที่กำลังตกอยู่ในสภาวะของความทุกข์ใจ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึก รวมถึงปัญหาและสิ่งแวดล้อมของตนเอง จนในที่สุดสามารถยืนหยัดลุกขึ้นต่อสู้กับความยุ่งยากในชีวิตได้ด้วยตนเอง (อรอนงค์ อินทรจิตร และ นรินทร์กรินชัย, 2538, หน้า 37) และจากปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ไม่เพียงแต่มีหน้าที่ให้คำแนะนำหรือการสอนงานเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีผู้ที่จะช่วยให้พนักงานได้มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม โดยใช้กระบวนการทางการให้คำปรึกษาเป็นกลไกสำคัญในการช่วยเหลือ ป้องกัน และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ การให้คำปรึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาถือเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือภายใต้สัมพันธภาพระหว่างผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษาวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมา และในกระบวนการนี้ผู้ให้คำปรึกษาจะใช้กลวิธีต่างๆ เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม และยังเพื่อส่งเสริมทักษะต่างๆ อีกด้วย ดังนั้น หากโรงงานอุตสาหกรรมมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ทรัพย์มี (2550, หน้า 139) ได้กล่าวสนับสนุนถึงประเด็นที่จะมีการนำระบบการให้คำปรึกษาไปใช้ในโรงงานว่า ในช่วงชีวิตของการทำงาน บุคลากรในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม อาจมีปัญหาเกี่ยวกับงานโดยตรงหรือปัญหาเพื่อนร่วมงาน กับนายจ้างกับลูกจ้าง หรือกับครอบครัวซึ่งกระทบต่อการทำงาน ถ้าเขามีบุคคลให้ปรึกษาหารือกันได้ในเรื่องเหล่านั้น จะทำให้ปัญหาคเล็ดลอดและทำให้อารมณ์แจ่มชื่นขึ้น สามารถทำงาน

ได้มีประสิทธิภาพ จึงควรมีผู้ให้คำปรึกษาที่เรียนมาโดยตรงให้บริการหรือนำหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่มารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษา

ประโยชน์ของการนำระบบการให้คำปรึกษาไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้ให้คำปรึกษาเชิงวิชาชีพ หรือผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทางการให้คำปรึกษา จะสามารถช่วยลดปัญหาของบุคคล และองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับแนวคิดของวอลเมสลีย์ (Walmsley, 1994, pp. 16-19) ที่ได้ให้เหตุผลทางเศรษฐกิจสำหรับการนำระบบการให้คำปรึกษาไปใช้ในองค์กรไว้ว่า การมีระบบการให้คำปรึกษาเพื่อรักษาประโยชน์ของบริษัทไว้ เพื่อลดอัตราการขาดงาน เพื่อเพิ่มผลผลิต และป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างไว้วางใจตนเอง พัฒนาตนเองและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพิ่มความรับผิดชอบ เพิ่มขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีของลูกจ้าง ลดอัตราการลาออกและการจ้างพนักงานใหม่ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ ช่วยด้านการประชาสัมพันธ์และด้านการสรรหาว่าจ้าง และเพื่อการควบคุมดูแลความผาสุกในองค์กร

ผู้วิจัยจึงสนใจ และเห็นความสำคัญของการฝึกบุคลากรเพื่อไปเป็นผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม หรือจัดบุคคลที่มีหน้าที่โดยตรงในการดูแลช่วยเหลือพนักงาน เข้าสู่กระบวนการพัฒนาทักษะของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งในการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีงาม และมีคุณสมบัติต่างๆ ที่พึงประสงค์ และต้องผ่านการศึกษา การฝึกฝนให้มีประสบการณ์และมีทักษะในการช่วยเหลือผู้อื่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาลักษณะของการเป็นผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบ และใช้การฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษาที่สร้างขึ้นโดยเฉพาะ นำไปพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

อันส่งผลให้ผู้ให้คำปรึกษามีความพร้อม มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้อื่นได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาทักษะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมของกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล
4. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ กำหนดขอบเขตของการศึกษาเป็น 2 ชั้น คือ

1. ชั้นการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม
- ประชากรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 1,853 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2552, ออนไลน์) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ปี 2552 จำนวน 355 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก
2. ชั้นการพัฒนาทักษะของผู้ให้คำปรึกษา

ในโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม
ทางการให้คำปรึกษา

ประชากรที่ใช้ในการพัฒนาลักษณะของผู้ให้
คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้ให้คำปรึกษาใน
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออกปี
2552 ที่สมัครใจ จำนวน 213 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้ให้คำปรึกษาที่ทำงานอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี มี
ประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี คัดเลือกแบบ
เฉพาะเจาะจง (purposive selection) ผู้ให้คำปรึกษาที่
ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม เขตอำเภอศรีราชา จังหวัด
ชลบุรี ที่มีคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในระดับ
เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ลงมา จำนวน 24 คนแบ่งเป็นกลุ่ม
ทดลองจำนวน 12 คน ที่สมัครใจและมีเวลาเพียงพอใน
การเข้าอบรม และกลุ่มควบคุมจำนวน 12 คน

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาลักษณะของ
ผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้การฝึกอบรม
ทางการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบลักษณะ
ของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
การสร้างแบบประเมินลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาใน
โรงงานอุตสาหกรรม โดยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ จากนั้นดำเนินการใช้แบบสอบถาม
ปลายเปิดในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้น
เกี่ยวกับลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาจากมุมมองของ
ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้ที่ทำหน้าที่ให้
คำปรึกษาประจำโรงงานอุตสาหกรรม และพนักงานใน
ระดับปฏิบัติการ หลังจากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก
(In-depth interview) กับผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา
อุตสาหกรรม ด้านการให้คำปรึกษา ด้านจิตวิทยา และด้าน
การให้คำปรึกษาในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 7 ท่าน

เพื่อสร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบบประเมิน
ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมที่สร้าง
ขึ้นมีจำนวน 92 ข้อ เป็นแบบประเมินที่แบ่งการประเมิน
เป็น 4 ด้าน ได้แก่ แบบประเมินด้านเจตคติ และด้าน
คุณสมบัติทั่วไป ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า
5 ระดับ แบบประเมินด้านความรู้ ข้อคำถามเป็นแบบ
ถูกผิด และแบบประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ
ข้อคำถามเป็นการสร้างสถานการณ์และให้เขียนตอบโดย
มีเกณฑ์ในการพิจารณาคำตอบ หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษา และ
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีค่าดัชนีความ
สอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)
ระหว่าง 0.60-1.00 นำไปทดลองใช้ (try out) กับ
กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ค่าอำนาจจำแนกที่ได้ เท่ากับ
0.23-0.69) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน
แต่เนื่องจากแบบประเมินชุดนี้ มีลักษณะข้อคำถาม
ที่แตกต่างกันจึงต้องทำการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน ได้แก่
ด้านเจตคติและด้านคุณสมบัติทั่วไป ด้วยวิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (0.72, 0.85) ด้าน
ความรู้ ใช้การหาคะแนนจริงสัมพันธ์หรือสัมประสิทธิ์
 r_B (0.54) ใช้โปรแกรม Formula RB ซึ่งพัฒนา
โปรแกรมโดย รศ.ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ และ
ด้านความสามารถในการปฏิบัติ ใช้สูตรการหาค่า
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน r_{xy} (0.96) ภายหลังจากพิจารณา
คุณภาพของเครื่องมือและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามบางข้อ
แล้วเหลือข้อคำถามทั้งหมด 72 ข้อ จากนั้นนำแบบประเมิน
ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมไปให้
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน ตอบ เพื่อนำมาใช้แสดง

หลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. การพัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้การฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาองค์ประกอบในขั้นที่ 1 มาใช้เพื่อดำเนินการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษา และนำไปพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรม ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของการให้คำปรึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ และการฝึกอบรม เพื่อนำมาสร้างโปรแกรมสำหรับการพัฒนาลักษณะผู้ให้คำปรึกษาให้ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เจตคติของผู้ให้คำปรึกษา คุณสมบัติทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษาด้านความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติ

ทฤษฎี เทคนิคทางการให้คำปรึกษาและทางการฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางตามแนวคิดของ คาร์ล อาร์ โรเจอร์ส (Carl R. Rogers) ได้แก่ เทคนิคการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข เทคนิคการเปิดเผยตนเอง เทคนิคการฟังอย่างตั้งใจ เทคนิคการถาม เทคนิคการให้กำลังใจ ประยุกต์ใช้หลักการพัฒนากลุ่มตามแนวคิดของการให้คำปรึกษากลุ่ม ได้แก่ การเก็บรักษาความลับของกลุ่ม การมีความจริงใจต่อกลุ่ม กิจกรรมการละลายพฤติกรรม เทคนิคการฝึกอบรม ได้แก่ เทคนิคการระดมความคิด เทคนิคการบรรยาย เทคนิคกรณีศึกษา เทคนิคการอภิปราย เทคนิคการสาธิต เทคนิคการฝึกปฏิบัติ เทคนิคเกมการบริหาร เทคนิคสถานการณ์จำลอง เทคนิคการประเมินผล เทคนิคหน้าต่าง 4 บานของโจฮารี (Johari - window technique) ตามทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ของ โจเซฟ ลูฟท์และแฮรี อิงแฮม เทคนิคเส้นลวดประสบการณ์ (the wire experience technique) เทคนิคการสื่อสารแบบใช้สรรพนามว่า "ฉัน" (I message technique) เทคนิคท่าทีการสื่อสาร

(communication stance technique) เทคนิคการละคร (drama technique) ตามทฤษฎีแนวมนุษยนิยม เทคนิคการจินตนาการแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ (rational-emotive imagery technique) ตามทฤษฎีแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และความรู้สึกตามแนวคิดของ แอลเบิร์ต เอลลิส (Albert Ellis) เทคนิคตามระบบ WDEP (WDEP system) ตามทฤษฎีแบบเผชิญความจริง ตามแนวคิดของวิลเลียม กลาสเซอร์ (William Glasser) เทคนิคการฝึกผ่อนคลาย (relaxation technique) ด้วยการจินตนาการ (visualization) เทคนิคการเรียนรู้โดยสังเกตจากตัวแบบ เทคนิคการแสดงบทบาทสมมติ เทคนิคการสอนแบบตัวต่อตัว เทคนิคการสาธิต เทคนิคการใช้ภาษาท่าทาง เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ ภายหลังการปฏิบัติทั้งหมด (feedback) เทคนิคการให้การบ้าน ตามทฤษฎีแบบพฤติกรรมนิยม ตามแนวคิดของ อาร์โนลด์ ลাজারัส (Arnold Lazarus) และสุดท้ายคือ เทคนิคเบื้องต้นในการให้คำปรึกษา และเทคนิคตามทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้อง

ภายหลังจากการสร้างโปรแกรมแล้วได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้คำปรึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมในการนำไปใช้จริง โดยได้พิจารณาปรับปรุงเนื้อหาการบรรยาย การเกริ่นนำก่อนเข้าสู่กิจกรรม และในระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาการฝึกอบรมแต่ละครั้ง การเพิ่มการอธิบายในรายละเอียดของกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจมากขึ้น จากนั้นผู้วิจัยนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้กลุ่มประชากรที่สมัครใจเข้าร่วมฝึกอบรมจำนวน 213 คนตอบและคัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีที่มีคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาใน

ระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ลงมา และเลือกเฉพาะผู้ที่มีเวลาเพียงพอในการเข้าฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ได้ 24 คน และสุ่มเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างละ 12 คน กำหนดการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่าง 12 คน โดยฝึกอบรม 19 ครั้ง สัปดาห์ละ 2-3 วัน วันละ 3-4 ชั่วโมง

การทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบ Randomized Pretest-Posttest Control Group Design และใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแบบวัดซ้ำ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลโดยรวมใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำรูปแบบประสมชนิดสองทาง (Two-way Mixed Design) แบบ One Between and One Within Repeated Measures Design ส่วนการวิเคราะห์รายองค์ประกอบ ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำรูปแบบประสมชนิดสามทาง (Three-way Mixed Design) แบบ One Between and Two Within Repeated Measures Design และ การวิเคราะห์ผลเฉพาะกลุ่ม (Simple Effects) เป็นรายองค์ประกอบ โดยแยกการวิเคราะห์ทีละกลุ่ม และนำผลที่ได้จากการวัดก่อนทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล มาทดสอบความแตกต่างกันโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Repeated Measure ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc Test) ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม

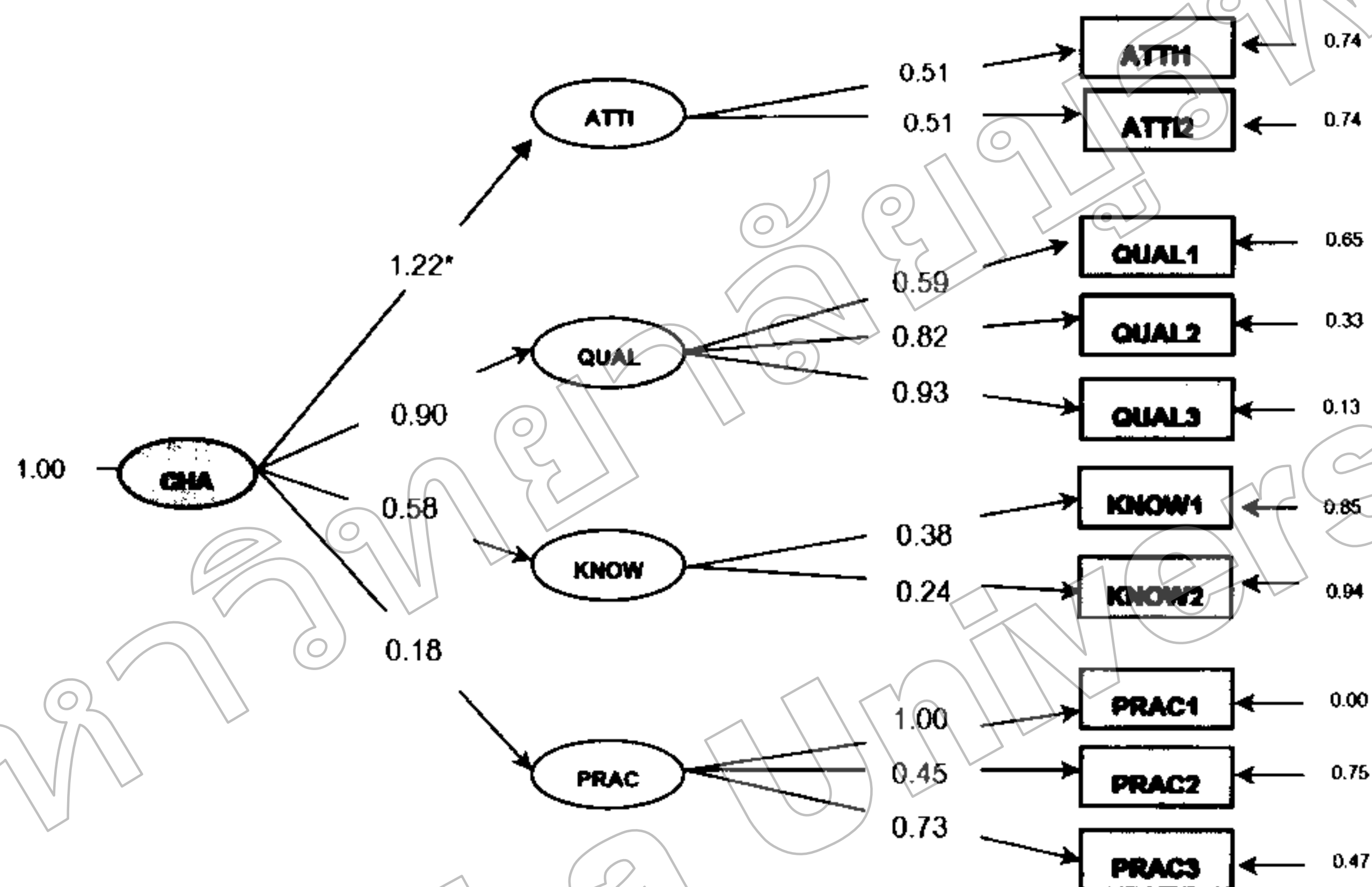
พบว่า ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.895$) ในราย

องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($M=3.672$) องค์ประกอบด้านคุณสมบัติทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($M=3.638$) องค์ประกอบด้านความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.791$) และองค์ประกอบด้านความสามารถในการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ($M=1.782$)

โมเดลโครงสร้างลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 38.99 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.08 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.71 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2.00 ตามเกณฑ์ ดัชนีความเหมาะสมพอดี (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ดัชนีความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่ารากของกำลังสองของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 และดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 ดัชนีดังกล่าว แสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา ประกอบด้วย เจตคติต่อการให้คำปรึกษา และเจตคติต่อผู้รับคำปรึกษา 2) ด้านคุณสมบัติทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา ประกอบด้วย คุณสมบัติด้านความคิด (มีการตระหนักรู้ และเปิดเผยตนเอง) คุณสมบัติด้านอารมณ์และความรู้สึก (มีความจริงใจ อ่อนน้อมเป็นมิตร มั่นคงทางอารมณ์ และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง) คุณสมบัติด้านพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ 3) ด้านความรู้ ประกอบด้วยความรู้ในโรงงานอุตสาหกรรม และความรู้ในการให้คำปรึกษา 4) ด้านความสามารถในการปฏิบัติ ประกอบด้วย สามารถใช้เทคนิคเบื้องต้นในการให้คำปรึกษา สามารถแสดงพฤติกรรมการใส่ใจ และสามารถใช้เทคนิคเฉพาะ

ทฤษฎีทางการให้คำปรึกษา ทั้งนี้ น้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละด้านมีค่าเป็นบวก จึงแสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะที่สำคัญของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบด้านเจตคติมีค่า

น้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 1.22 รองลงมาได้แก่องค์ประกอบด้านคุณสมบัติทั่วไป องค์ประกอบด้านความรู้ และองค์ประกอบด้านความสามารถในการปฏิบัติ โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.90, 0.58 และ 0.18 ตามลำดับ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



Chi-Square = 38.99, df = 28, P-value = 0.08116, RMSEA = 0.033

2. การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการพิจารณาองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และนำมากำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างโปรแกรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์ประกอบทุกด้าน โดยการประยุกต์ทฤษฎีและเทคนิคทางการให้คำปรึกษา และทางการฝึกอบรมที่เหมาะสม กับการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มาใช้เป็นกรอบในการสร้างโปรแกรม โดยประยุกต์เทคนิคทฤษฎีทางการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม พฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม และ

เทคนิควิธีการทางการฝึกอบรม ซึ่งโมเดลการฝึกอบรมมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นสร้างสัมพันธภาพ (2) ขั้นพัฒนาลักษณะ 4 ด้าน (3) ขั้นการปฏิบัติ (4) ขั้นการประเมิน และ (5) ขั้นการประยุกต์ใช้ กำหนดการในการฝึกอบรมจำนวน 19 ครั้ง ดำเนินการฝึกอบรมสัปดาห์ละ 2-3 วัน วันละ 3-4 ชั่วโมง ใช้เวลา 7 สัปดาห์ เป็นเวลาทั้งสิ้น 64 ชั่วโมง

3. ผลการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำรูปแบบผสมชนิดสองทาง (Two-way Mixed Design) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำรูปแบบผสมชนิดสองทาง (Two-way Mixed Design)

แหล่งความแปรปรวน	Type III Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.	Partial Eta Squared
ระหว่างกลุ่ม						
กลุ่มทดลอง-กลุ่มควบคุม	6.970	2	3.485	107.368*	.000	.867
ความคลาดเคลื่อน	1.071	33	.016			
ภายในกลุ่ม						
ผลการวัดก่อน หลัง และหลังการติดตามผล	12.194	1	12.194	242.536*	.000	.880
ปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มกับผลการวัด ก่อน หลัง และหลังการติดตามผล	7.518	2	3.759	74.764*	.000	.819
ความคลาดเคลื่อน	1.659	33	.050			

*p < .05

ผลการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 107.368$) พบผลการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับคะแนนแบบประเมินลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาโดยรวม กับผลการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 74.764$) แสดงว่า คะแนนที่ได้จากผลการประเมินลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาโดยรวมแต่ละครั้งของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่า Partial eta squared ได้ค่าเท่ากับ .819 แสดงว่าแนวโน้มของโปรแกรมการพัฒนาในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือและมีผลสัมฤทธิ์สูงถึง 82%

หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลเฉพาะกลุ่ม (Simple Effects) โดยแยกวิเคราะห์ทีละกลุ่ม พบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมที่ได้จากผลการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลในกลุ่มทดลอง แสดงว่าในกลุ่มทดลองมีคะแนน โดยรวมก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ส่วนในกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมไม่พบความแตกต่าง ผลการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ LSD พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมหลังการทดลอง (3.981) และหลังการติดตามผล (3.913) ของกลุ่มทดลอง แตกต่างจากก่อนการทดลอง (2.604) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมรายองค์ประกอบ ของกลุ่มทดลอง

และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ รูปแบบประสมชนิดสามทาง (Three-way Mixed Design) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมรายองค์ประกอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำรูปแบบประสมชนิดสามทาง (Three-way Mixed Design)

ระหว่างกลุ่ม						
กลุ่มทดลอง-กลุ่มควบคุม	3.468	2	1.734	111.252*	.000	.871
ความคลาดเคลื่อน	.514	33	.016			
ภายในกลุ่ม						
องค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา	40.168	3	13.389	163.455*	.000	.832
ปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษากับ กลุ่มทดลอง - กลุ่มควบคุม	10.896	3	3.632	60.025*	.000	.645
ความคลาดเคลื่อน	8.110	99	.082			
ผลการวัดก่อน หลัง และหลังติดตามผล	48.602	1	48.602	252.368*	.000	.884
ปฏิสัมพันธ์ของผลการวัดก่อน หลัง และหลังติดตามผลกับกลุ่มทดลอง-กลุ่มควบคุม	29.976	2	14.988	77.827*	.000	.825
ความคลาดเคลื่อน	6.355	33	.193			
ปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา กับ ผลการวัดก่อน หลัง และหลังติดตามผล	3.393	6	.565	6.903*	.000	.295
ปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา กับผลการวัดก่อน หลังและหลังติดตามผลกับกลุ่มทดลอง-กลุ่มควบคุม	1.855	6	.309	5.110*	.000	.236
ความคลาดเคลื่อน	5.990	99	.061			

*p <.05

ผลการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมรายองค์ประกอบของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 111.252$) พบผลการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมรายองค์ประกอบกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 60.025$) และพบว่า ผลการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมผลมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันต่อคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 77.827$) และพบว่า ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมรายองค์ประกอบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผลการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.903$) และลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมรายองค์ประกอบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผลการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.110$) แสดงว่า คะแนนที่ได้จากผลการประเมินลักษณะของผู้ให้คำปรึกษารายองค์ประกอบในแต่ละครั้งของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกัน

หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลเฉพาะกลุ่ม (Simple Effects) โดยแยกวิเคราะห์ทีละกลุ่ม พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้จากผลการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลในกลุ่มทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ (ด้านเจตคติ ด้านคุณสมบัติทั่วไป ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการปฏิบัติ) แสดงว่า ในกลุ่มทดลองมีคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาราย

องค์ประกอบ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ในทุกองค์ประกอบ ผลการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ LSD พบว่า หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล แตกต่างจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ที่พบว่า โมเดลลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา ด้านคุณสมบัติทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการปฏิบัติ และพบว่าองค์ประกอบลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ องค์ประกอบด้านเจตคติ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทัศนะจากประสบการณ์ของ คอนเนอร์ (Conner, 1994, pp. 35-36) ที่กล่าวว่า การพัฒนาเจตคติที่เกิดภายใต้ความเชื่อ ความรู้สึก ค่านิยมที่ผ่านมาของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องได้รับการพัฒนาเนื่องจากเจตคติจะส่งผลต่อการดำเนินการให้คำปรึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากที่สุด ดังนั้น หากต้องการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้บุคคลเป็นผู้ให้คำปรึกษาควรจะเริ่มต้นจากการพัฒนาด้านเจตคติเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับ แนวคิดของ โรเจอร์ส (Roger, citing Corey, 2005, p. 167) กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีเจตคติในการมองด้านดีอย่างไม่มีเงื่อนไข ยอมรับนับถือในคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น แสดงออกถึงความรู้สึกที่จริงใจ และเข้าใจในตัวผู้รับคำปรึกษา ซึ่งหากผู้ให้คำปรึกษา สามารถสื่อสารที่แสดงถึงเจตคติที่ดีงามนี้ไปยังผู้รับคำปรึกษา ก็จะเอื้ออำนวย และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาลดการปกป้องตนเอง และกลับมาเปิดเผยจิตใจ เปิดเผยตนเอง และโลกส่วนตัวของตนเอง

มากยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบในงานวิจัยนี้ ในช่วงการศึกษาข้อมูล ทั้งจากเอกสาร และงานวิจัย ผู้วิจัยได้พบผลการศึกษาจำนวนมากที่รายงานถึงคุณสมบัติที่ดีของการเป็นผู้ให้คำปรึกษากันไว้อย่างกว้างขวาง ตามแต่ประสบการณ์ และตามแต่ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบได้ ในกลุ่มตัวอย่างที่ตนศึกษา แตกแขนงไปตามสาขาวิชาชีพ เช่น ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา เป็นต้น และผู้วิจัยยังไม่พบผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาเฉพาะในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้น องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น ในงานวิจัยนี้ ที่ได้ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบ และหมวดหมู่ลักษณะของการเป็นผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมไว้ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านเจตคติ ด้านความรู้ ด้านคุณสมบัติทั่วไป และด้านความสามารถในการปฏิบัติ ซึ่งการที่บุคคลคนหนึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องผ่านการพัฒนาตนเองให้มีเจตคติที่ดีงาม มีความรู้ มีคุณสมบัติทั้งด้านความคิด อารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมในระดับที่ดี รวมถึงการพัฒนาตนเองด้านความสามารถในการให้คำปรึกษา ให้เกิดทักษะ และเชี่ยวชาญในการใช้เทคนิคเฉพาะตามทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษาท่าทางในการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลการวิจัย พบว่า การที่ผู้ให้คำปรึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง 4 องค์ประกอบ จะส่งผลให้สามารถนำศาสตร์และศิลป์แห่งการให้คำปรึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุดแก่ผู้รับคำปรึกษาได้ และในขณะเดียวกันผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันย่อมจะส่งผลให้การให้คำปรึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จแตกต่างกันด้วย ดังนั้น หากผู้ที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้อื่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้ตนเองมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบทุกด้าน

2. ผลการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเชิงบูรณาการ ครอบคลุมทั้งส่วนของจิตวิทยาการให้คำปรึกษา และทางการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างหลักสูตรโดยยึดเอกสารและงานวิจัยเป็นแนวทาง เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นระยะเวลานาน ในการจัดฝึกอบรมเรื่องเฉพาะทางบางเรื่อง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างหลักสูตร ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้าอบรมได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และได้ประโยชน์สูงสุดจริง ๆ โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้เข้าอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ เนื่องจากวัยผู้ใหญ่ มีวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบ และมีภาระงานประจำที่มาก รวมทั้งข้อจำกัดในเรื่องเจตคติดั้งเดิมก่อนเข้าสู่การฝึกอบรม โดยเฉพาะเรื่องของการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา ที่ผู้เข้าอบรมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไม่เคยได้มีโอกาส เรียนรู้ย่างครอบคลุม ทั้งความรู้ และได้ฝึกปฏิบัติภายใต้ทฤษฎีทางจิตวิทยา เมื่อความยากลำบากในการจัดสรรสาระความรู้ ให้เหมาะสมและลงตัวกับผู้เข้าอบรมให้ได้มากที่สุด สิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องตระหนักคือ ให้อะไร และให้อย่างไร จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจ และให้ผู้เข้าอบรมมีใจจดจ่ออยู่ร่วมตลอดโครงการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อสรุป และองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างโปรแกรมในการวิจัยครั้งนี้ว่า การดำเนินการจัดฝึกอบรมให้ผู้ใหญ่วัยทำงานนั้น ต้องสร้างหลักสูตรที่ดีให้แก่ผู้เข้าอบรม ซึ่งข้อควรคำนึงถึง ได้แก่ ต้องคำนึงถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างผู้ประสานงาน วิทยากร และผู้เข้าอบรม การสร้างบรรยากาศแบบเอื้ออำนวย เป็นกันเอง และความสะดวกสบายเป็นการสร้างความพร้อม เพื่อการเรียนรู้ การกำหนดสาระความรู้ที่ชัดเจน ตรงตามความต้องการ เข้มข้น และเจาะลึก การใช้กรณีศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือคล้ายคลึงกับปัญหาของผู้เข้าอบรม กำหนดตัวอย่าง และ มีเวลามากเพียงพอใน

การให้ผู้เข้าอบรมได้ทดลองปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เกิดการซักถามให้ได้มากที่สุด ใช้กิจกรรม มากกว่าการบรรยาย และกิจกรรมนั้น ๆ ให้นำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์เพื่อแสดงทัศนะให้ได้มากที่สุด เพราะวัยผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ และบรรลุผลการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติ

3. ผลการพัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา ในโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้การฝึกอบรมทางการให้คำปรึกษา พบว่า หลังจากที่ถูกทดลองได้รับการฝึกอบรมแล้ว มีคะแนนลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาโดยรวมและรายองค์ประกอบเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนหลังการทดลองกับกลุ่มควบคุมแล้ว ยังพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นแสดงว่า หากไม่ได้รับการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่สร้างขึ้น กลุ่มควบคุม ก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมตามคุณสมบัติที่ดีของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ทั้งนี้ในการเปลี่ยนแปลงที่ขึ้นเกิดจาก อาจเกิดจาก 3 ปัจจัย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านกระบวนการและเทคนิค ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้การบูรณาการแบบองค์รวม โดยประยุกต์ทั้งแนวคิดทฤษฎีและเทคนิคทางการให้คำปรึกษาและทางการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ ในวัยทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกสรรเพื่อการพัฒนาบุคคล โดยผู้วิจัยต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐาน ซึ่งนิรขรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544, หน้า 20) ได้กล่าวถึงประเด็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ว่า ผู้ใหญ่ในวัยทำงานจะมีการเรียนรู้ที่ต่างกับการเรียนรู้ของเด็ก เพราะผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้มาใช้ในการทำงานและสร้างเสริมประสบการณ์ใหม่ ๆ ในชีวิต ดังนั้นการออกแบบเนื้อหาและเทคนิคการอบรมจึงต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการปรากฏตัวของ

ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมก็มุ่งให้สอดคล้องกัน และเนื้อหาด้านวิชาการและการปฏิบัติตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมดำเนินการภายใต้จุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับการพัฒนาตามตัวชี้วัดลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

3.1.1 ลักษณะด้านเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงมุมมอง ให้มีความคิด ความรู้สึก และมีแนวโน้มในการที่จะแสดงพฤติกรรมในการนำตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ตั้งแต่ขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม เพราะเชื่อมั่นว่า เจตคติที่ดีจะนำทางผู้เข้าอบรมสู่การพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้หลายเทคนิคในการพัฒนา และจากผลการวิจัย พบว่า เทคนิคที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แก่ เทคนิคการใช้กรณีศึกษา และการแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งกรมสุขภาพจิต (2546, หน้า 20-21) ระบุว่า เจตคติสร้างได้จากการใส่ใจต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างมีสติ โดยกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรอง ใช้สื่อเพื่อชี้นำเป็นจุดเริ่มต้น และสนับสนุนให้เกิดการคิดตามมุมมองในการให้คำปรึกษา และเชื่อมโยงถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ให้พูดเปิดเผยในสิ่งที่อยู่ในใจ จนก่อเกิดเป็นความรู้สึกที่ดี ขยายความเข้าใจเชื่อมโยงทีละเล็กละน้อยจนถึงขั้นสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโดยมีแนวโน้มพฤติกรรมที่จะกระทำไปตามสิ่งที่รู้สึกในด้านบวกต่อการให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา จนเกิดเป็นการตระหนักรู้ได้

3.1.2 ลักษณะด้านคุณสมบัติทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีและเทคนิคเชิงบูรณาการเป็นขั้นตอน และมีความต่อเนื่องในแต่ละกิจกรรม โดยกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยเห็นความสำคัญว่า คุณสมบัติทั่วไปของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การที่ผู้ให้คำปรึกษาจะมีคุณสมบัติที่ดีและเหมาะสมนั้น ไม่สามารถปรุงแต่งขึ้นเพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ดีได้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็น

คุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล คุณสมบัติทั้งทางความคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรม จำเป็นจะต้องพัฒนา จาก “ภายใน” สู่ “ภายนอก” จากผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติทั้งสามด้าน จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้นั้น ต้องค่อยเป็นค่อยไป และบุคคลจะต้องบรรลุศักยภาพ ของตนเอง ด้วยตัวเอง ในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้หลายเทคนิคในการพัฒนา ซึ่งเทคนิคที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เทคนิคเส้นลวดประสมการณ์ เทคนิคการสื่อสาร แบบใช้สรพนามว่า “ฉัน” เทคนิคท่าทีการสื่อสาร เทคนิคการละคร เทคนิคการฝึกฝนคลาย และโมเดล การพัฒนา Empathy จากแนวคิดของ เบรม (Brems, 2001, p. 187) ประกอบกันทุกเทคนิค ส่งเสริมให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และมีแนวโน้ม ที่จะเอื้ออำนวยให้การให้คำปรึกษาเกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญสุรีย์ ศิริโสภณ และ นวรัตน์ สุวรรณผ่อง (2546, หน้า 11-12) พบว่า บุคลิก ภาพของผู้ให้คำปรึกษานั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสามารถในการให้การปรึกษาอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ กล่าวคือ บุคลิกภาพเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสามารถ พยากรณ์ความสามารถในการให้คำปรึกษา ซึ่งผู้ให้ คำปรึกษาต้องพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพราะ จำเป็นต้องใช้ตัวเองเป็นเครื่องมือ หรือสื่อของการให้ คำปรึกษา

3.1.3 ลักษณะด้านความรู้และความ สามารถในการปฏิบัติการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้กำหนด แนวทางที่ชัดเจน โดยเฉพาะในขั้นการฝึกปฏิบัติ จะต้องมีการฝึกฝนอย่างเป็นขั้นตอน ทีละเทคนิคและต้องผ่านการ กำกับดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้วิจัย และอีกประเด็นหนึ่งที่ สำคัญคือ จะต้องฝึกฝนผ่านสถานการณ์จริงเท่านั้น จึงจะ ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะของตนเองให้เชี่ยวชาญ มากขึ้น ด้วยการฝึกฝน ซ้ำๆ บ่อยๆ อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่มีอยู่ไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ผ่าน กระบวนการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดความ

คล่องตัวในการนำความรู้ ไปใช้อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ มากที่สุด ในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้หลายเทคนิคในการพัฒนา ได้แก่ เทคนิคการเรียนรู้โดยสังเกตจากตัวแบบ เทคนิคการแสดง บทบาทสมมติ เทคนิคการสอนแบบตัวต่อตัว เทคนิค การสาธิต และเทคนิคการให้การบ้าน ซึ่งประโยชน์ของ การฝึกฝนผู้เข้าอบรมให้มีความชำนาญและเกิดเป็น ทักษะในการให้คำปรึกษาก็เพื่อจะสามารถให้ความ ช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาได้ประสบความสำเร็จ สอดคล้อง กับผลการศึกษาของจูเลียน (Julian, 2004, p. 25) ที่ระบุว่า ทักษะ และความสนใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ผู้รับคำปรึกษา จะต้องดำเนินการอย่างพิถีพิถันใส่ใจ เพราะ ถือเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะส่งผลให้การให้คำปรึกษามี ประสิทธิภาพลดน้อยลงได้ สอดคล้องกับแนวคิดวิธี การฝึกทักษะตามแนวคิดของ วาชิ ทรัพย์มี (2550, หน้า 56) กล่าวไว้ว่า การฝึกทักษะ ต้องเป็นระบบเป็นขั้นตอน ที่ได้เตรียมตัวมาอย่างดี ในกระบวนการฝึกต้องมีวิธี ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบผลการฝึกของตนทันที โดย การวิเคราะห์ และประเมินด้วยการสังเกต แบบประเมิน บันทึกรวบรวม มีการวิเคราะห์ให้เห็นข้อคิดจาก ผู้วิจัย และ เพื่อนที่ฝึกด้วยกัน หลังจากนั้นจะเปิดโอกาสให้ ผู้เข้า อบรมได้แก้ไขข้อบกพร่อง โดยการฝึกซ้ำอีกครั้ง เมื่อผ่าน การฝึกทีละทักษะ แล้วจะเป็นการผสมผสานทักษะใน สภาพการปรึกษา

3.2 ปัจจัยด้านผู้วิจัยและผู้เข้าอบรม นอก เหนือจากเนื้อหาทางวิชาการ และหลักการปฏิบัติตาม เทคนิควิธีการต่างๆ แล้วนั้น ผู้วิจัยพบข้อสรุปว่า ในการ พัฒนาบุคคลโดยใช้การฝึกอบรมนั้น ข้อสำคัญ คือ วิทยาการ ที่จะเป็นกลจักรสำคัญในการทำให้การฝึกอบบรมบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสมการณ์ และความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพ เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ตั้งใจ และสื่อไปถึงผู้เข้าอบรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้ด้วยเช่นกัน รวมทั้งด้านผู้เข้าอบรม ผลสัมฤทธิ์ของ งานวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าอบรมมีส่วนสำคัญยิ่ง การเข้าร่วมด้วย

ความเต็มใจ ใช้เวลาเพียงพอ และมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีเจตคติต่อการฝึกอบรม และต่อวิทยากรในเชิงบวก และพร้อมจะประสานสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ที่ได้รับอย่างเต็มที่ ผู้เข้าอบรม จึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหว เกิดการเปลี่ยนแปลง และเกิดพลวัตรภายในกลุ่ม

3.3 ปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ระยะเวลาการฝึกอบรม 7 สัปดาห์ ช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดสัมพันธภาพอันดีงาม มีเวลาเพียงพอที่จะพัฒนาศักยภาพให้ครบถ้วนทุกด้าน สำหรับการสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ไปให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นเสมือน ส่วนประกอบสำคัญที่ต้องใส่ใจ เช่น การสร้างบรรยากาศในห้องฝึกอบรม ในเรื่องการจัดสถานที่ ทิศทางการนั่ง เครื่องปรับอากาศ แสง และเสียง สื่อทัศนูปกรณ์ครบถ้วน อาหารว่าง เครื่องดื่ม ทุกอย่าง เป็นไปตามทฤษฎีทางการฝึกอบรม ที่จะต้องดำเนินการภายใต้การจัดสรรเหล่านี้ เพื่อสื่อให้ผู้เข้าอบรมมองเห็นว่า เป็นการแสดงความเอาใจใส่ ให้การดูแล และมีน้ำใจต่อผู้เข้าอบรม สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมยินดี และมีน้ำใจตอบกลับคืนมาด้วยการตั้งใจ เพียรพยายาม และให้ความร่วมมือให้การฝึกอบรมบรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการพัฒนาผู้ให้คำปรึกษานั้น จำเป็น

ต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านคุณสมบัติทั่วไป ด้านความรู้และด้านความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา

1.2 ผู้ที่จะนำโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาไปใช้ในบริบทอื่น ๆ ควรศึกษาให้เข้าใจ และมีความรู้ก่อนที่จะนำโปรแกรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เนื่องจากเป็นโปรแกรมเฉพาะทางด้าน การให้คำปรึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการประเมินผลด้านความสามารถในการให้คำปรึกษานั้น นอกเหนือจากการประเมินผลผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมแล้ว ควรจะให้ผู้รับคำปรึกษาได้ประเมินผลการให้คำปรึกษาด้วย

2.2 ในการวิจัยนี้ได้พัฒนาลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาด้วยทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ให้คำปรึกษามีข้อจำกัดด้านความรู้ และการนำเทคนิคต่างๆ ไปใช้เพื่อช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาที่มีปัญหาครอบครัว หรือปัญหาที่มีลักษณะเหมือนกันที่สามารถให้คำปรึกษาร่วมกันเป็นกลุ่มได้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มความรู้ทางทฤษฎี และเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาครอบครัว และการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเพื่อฝึกฝนให้ผู้ให้คำปรึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมได้มีความรู้ และความสามารถรอบด้าน เพื่อนำไปช่วยเหลือพนักงานได้อย่างครอบคลุม ทุกๆ ปัญหา

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2552). ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2552, จาก <http://www.diw.go.th/diw/query.asp>.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). คู่มือการให้การปรึกษาขั้นพื้นฐาน. นนทบุรี: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ลินคอร์น โปรโมชัน.
- วัชร ทรัพย์มี. (2550). กระบวนการปรึกษา ขั้นตอน สัมพันธภาพ ทักษะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายธาร ไกรขุนทด. (2543). ปัจจัยที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ อินทรจิตร; และ นรินทร์ กรินชัย. (2538). การให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์. กรุงเทพฯ: ปกเกล้าการพิมพ์.
- อัญสุรีย์ สิริโสภณ. (2546, พฤษภาคม). ความสามารถในการให้การปรึกษาของผู้ให้การปรึกษาในโรงพยาบาลชุมชนเขต 8. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย. 11(2): 77-86.
- Brems, Christiane. (2001). *Basic Skills in Psychotherapy and Counseling*. Belmont, CA: Wadsworth, Brooks/Cole.
- Connor, Mary. (1994). *Training the Counsellor An Integrative Model*. London and Canada: New Fetter lane.
- Gerald Corey. (2005). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. 7th ed. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Hilary Walmsley. (1994). *Counselling Techniques for Managers*. London: Kogan page.
- Smith Juliann. (2004). *Assessing Prospective Students for Master's Level CACREP Counseling Programs: Evaluation of Personal-Emotional Characteristics*. Dissertation Philosophy in Counselor Education submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University. Photocopied.