

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ
**The Needs for Guidance and Psychological Counseling Services of Operating
Level Employees in Yuasa Battery Thailand Public Company Limited
in Samut Prakan Province**

จินดา มาลัยหอม (Jinda Malaihom)* วัลภา สบายยิ่ง (Wunlapa Sabaiying) **

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ (2) เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

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

ผลการศึกษานี้พบว่า (1) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยภาพรวม ทั้ง 5 บริการอยู่ในระดับมาก คือ บริการสนเทศ บริการจัดวางตัวบุคคล บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการให้การปรึกษา และบริการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ และ (2) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน ต่างกันมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการ โดยรวม และบริการรายด้านไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความต้องการบริการแนะแนว การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

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 by multi-stage sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire on the needs for guidance and psychological counseling services developed 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 & evaluation 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 level and working period needed the guidance and psychological counseling services in all and each services at the .05 level of statistical significance.



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

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

บทนำ

องค์กรจัดเป็นทีมของบุคคลเพื่อประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและเป็นตัวการที่ช่วยให้กลไกต่างๆ ในองค์กรดำเนินไป บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรและองค์ประกอบที่มีค่าที่สุดขององค์กร ดังที่ วิกาวิ เจริญบุญ (2544 : 1) กล่าวว่าบุคลากรเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการผลิต แม้ว่าในบางองค์กรจะใช้เครื่องจักรในการผลิตแต่ก็ต้องอาศัยบุคคลเป็นผู้ออกคำสั่ง และควบคุมเครื่องจักร บุคคลจึงเป็นทุนที่องค์กรได้ลงทุนไว้ กิจกรรมขององค์กรจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับส่วนใหญ่มีผลมาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการทำงานทั้งสิ้น การที่บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ประสานความสัมพันธ์กันอย่างดี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องเริ่มต้นที่การให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี พนักงานในองค์กรย่อมทำงานด้วยความสุข เกิดความรักความผูกพัน ทุ่มเทเพื่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งหน่วยงานใดก็ตามถ้าพนักงานมีความพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กร หน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่ได้รับก็จะสูงขึ้น(บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ 2537 : 177) ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ก่อให้เกิดความประทับใจและความพึงพอใจของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนตามที่คาดหวัง

การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้จักและเข้าใจศักยภาพและความสามารถที่แท้จริงของตนเองจนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตน และสามารถจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่เกิดจากสภาพสังคมการทำงานหรือปัญหาส่วนตัวได้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ในการดูแลบำรุงรักษาและพัฒนาพนักงาน ให้สมกับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จะต้องเอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษา ทั้งด้านหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว (มาลินี จุฑารพ 2542 : 86) โดยจัดให้มีการจัดบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นวัยที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย (อายุตั้งแต่ 18 - 25 ปี) และวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน

ความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยานั้น มนุษย์ต้องการความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นไปตามธรรมชาติ ดังนั้นกระบวนการแนะแนวจึงไม่ได้จำกัดเฉพาะ ในช่วงชีวิตของการศึกษาเท่านั้น แต่จัดได้ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่อง แม้ว่าบุคคลจะออกไปสู่สังคมภายนอก ก็ต้องพบกับการแนะแนวอีกรูปแบบหนึ่ง (ศุภวดี บุญญวงศ์ 2531 : 7) ซึ่งสามารถพบตัวอย่างในสังคมไทย โดยทั่วไป อาจเป็นพระสงฆ์ บิณฑบาต ผู้อาวุโส ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ทำหน้าที่แนะแนว แม้ว่าวิธีการที่ใช้ไม่ สอดคล้องกับแนวความคิดทางการแนะแนวก็ตาม ดังที่ สงวน ทรงวิวัฒน์ (2532 : 2) กล่าวว่า การแนะแนวเป็น กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เขาสามารถนำตนได้ เช่น สามารถตัดสินใจ ได้ หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุด ในทุกด้านและมีความสุขเจริญก้าวหน้าในชีวิต ถ้าจะสรุปความหมายของการแนะแนวอย่างสั้น ๆ อาจกล่าวได้ว่า การแนะแนวคือ “ การช่วยเหลือบุคคลให้สามารถช่วยตัวเองได้ ” (Help him to help himself) ซึ่งสอดคล้องกับ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

คมเพชร ฉัตรสุกกุล (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 บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามและประเมินผล ภายในขอบข่าย 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม ซึ่งองค์กรจะต้องมีการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และจุดที่จะต้องพัฒนางานแล้วกำหนดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยจัดกิจกรรมบริการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงาน บริษัทข้าวแช่แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการในรูปแบบโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ผลิตแบดเตอร์ รถยนต์ และแบดเตอร์รถจักรยานยนต์ โดยเฉพาะในส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในองค์กร จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่ผลมาจากการปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน จากต่างภูมิลำเนา ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และสภาพความเป็นอยู่ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ดังที่ นิภา แก้วศรีงาม (2530 : 83) กล่าวว่า บุคคลทุกคนจะมีความแตกต่างกัน แม้แต่ฝาแฝดเหมือนกันก็มีความแตกต่างกันอยู่บ้างไม่มากนักน้อย เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความสนใจ ความชำนาญ ทักษะและความสามารถที่ต่างกันไป

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ข้าวแช่แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ข้าวแช่แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ข้าวแช่แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 642 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 251 คนได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ความ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการคือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล ในขอบข่ายด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม แบบสอบถามตอนที่ 2 มีความสอดคล้องของเนื้อหาแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.67 ทุกข้อ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 และข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนก (Discriminant index) ระหว่าง .58 - .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่มด้วย t-test สองกลุ่มอิสระ และตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1.ระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่า แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยภาพรวม ทั้ง 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 สำหรับบริการที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมคือ บริการติดตามและประเมินผล ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาใน 5 บริการ

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

2. เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 2 - 6

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	177	3.72	.68	.088	.930
หญิง	77	3.71	.65		

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ตัวแปรตาม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.993	.997	2.254	.107
ภายในกลุ่ม	248	109.647	.442		
รวม	250	111.640			

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันซึ่งแบ่งเป็นอายุ 18 -30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 –60 ปี มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาจำแนกตามสถานภาพสมรส

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

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันซึ่งแบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาจำแนกตามสถานภาพสมรส

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

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ถึง ปวส.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับปริญญาตรี ถึง สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาจำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความต้องการบริการแนะแนว และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.988	.994	2.248	.108*
ภายในกลุ่ม	248	109.652	.442		
รวม	250	111.640			

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยัวซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับความต้องการโดยรวม ซึ่งหากพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นยังไม่พบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความมต้องการบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคลในองค์กร หน่วยงานหรือที่เป็นบริษัทเอกชน เนื่องจากจะรับรู้และดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูลโดยฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนใหญ่ เมื่อพิจารณาเทียบกับในสถาบันการศึกษา ความต้องการบริการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ของปราณี พันธุ์สว่าง (2532: 116-125) เมื่อแยกเป็นความต้องการรายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีการตรวจสอบสภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกปี มากที่สุดในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากโดยปกติบริษัทจะทำการตรวจสอบสภาพประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 ใน 3 ลักษณะคือ 1) ตรวจสอบสภาพทั่วไปโดยแพทย์ปีละ 1 ครั้ง 2) ตรวจสอบสารตะกั่วในเลือดเพื่อควบคุมและป้องกันโรคอันเนื่องมาจากการทำงานปีละ 2 ครั้ง 3) ตรวจสอบสภาพตามปัจจัยเสี่ยงในลักษณะงานที่ทำ เช่น ตรวจสอบสมรรถภาพหู ตรวจสอบสมรรถภาพอด ตรวจสอบสายตา อาชีวอนามัย 2 ปีต่อ 1 ครั้ง ส่งผลให้พนักงานมีความต้องการบริการนี้มากที่สุดเนื่องจากในบางลักษณะงานจะไม่ได้รับการตรวจจากรายการ และพนักงานต้องการทราบและมีข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามปัจจุบันได้มีการพิจารณาให้มีการตรวจสอบสภาพตามปัจจัยเสี่ยงในทุกปีเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำหรับความต้องการบริการจัดกิจกรรมไปเยี่ยมบ้านโดยผู้บริหารหรือผู้จัดการเพื่อทราบชีวิตความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่มีความต้องการในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 ถือเป็นความต้องการที่น้อยที่สุดในบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลนั้น เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน จึงอาจมีความต้องการเป็นส่วนตัวจากบริษัทในส่วนที่เกี่ยวกับครอบครัว ความเป็นอยู่ของตน

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการสนทนาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าความต้องการบริการโดยรวม และถือเป็นความต้องการบริการมากที่สุด ซึ่งหากพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นยังไม่พบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการบริการสนทนา ซึ่งหากเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากวัยผู้ใหญ่ในสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสอดคล้องกับ ภวักรรัตน์ สราญรมย์ (2534: 73) แฟรงเก็นสไตน์ (Finkenstien, 1983: 1703-1704) และ แบริทเชอร์ (Bratcher, 1976: 4855-A) เมื่อพิจารณาความต้องการที่มากที่สุดในบริการสนทนา พนักงานต้องการบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย และการป้องกันปัญหาเสพติด พร้อมทั้งมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เนื่องจากพื้นที่ของบริษัทอยู่ในแหล่งชุมชนที่มีความเสี่ยงในเรื่องการใช้สารเสพติดสูง อีกทั้งมีการเข้ากะของพนักงานที่ต้องมีการอดนอน ต้องใช้แรงงานในแต่ละวันซึ่งอาจเกิดการอ่อนเพลีย จึงอาจเป็นสาเหตุให้ความต้องการบริการนี้จึงเป็นที่ต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการในรูปแบบของการห่วงใยซึ่งกันและกัน และต้องการความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรภายนอก บริษัทได้มีการจัดตรวจสอบสารเสพติดเป็นประจำ และเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับพนักงานกลุ่มเสี่ยงเห็นเป็นการสมควรให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รองลงมาพนักงานต้องการให้จัดให้มีป้ายเตือนอันตราย บอร์ดประชาสัมพันธ์ สถิติการเกิดอุบัติเหตุ ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานในทุกหน่วยงาน และจากผลการวิจัยพนักงานมีความต้องการบริการ จัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับการแนะนำด้านการศึกษาต่อจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มีคะแนนน้อยที่สุดในบริการสนทนา เพราะเป็นการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่เป็นโลกของอาชีพ พนักงานจึงมีความสนใจในเรื่องการศึกษาต่อเป็นส่วนน้อย

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการให้การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัตนารักษ์ ศรีรัตนบัลล์ (2545: บทคัดย่อ) และ ฮีสส์ (Hess, 2008: 148) เมื่อพิจารณาระดับความต้องการเป็นรายข้อ พนักงานมีความต้องการบริการให้มีการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อช่วยเหลือ พนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกายมากที่สุดในการให้การศึกษา เนื่องจากปัจจุบันมีเพียงพยาบาลวิชาชีพ และแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาพนักงานเป็นหลักประจำอยู่ในช่วงเวลาปฏิบัติงานเท่านั้น ส่งผลให้พนักงานไม่สะดวกในการมาขอรับคำปรึกษา รองลงมาพนักงานระดับปฏิบัติการต้องการบริการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการต้องการเพิ่ม สมรรถนะและศักยภาพในงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจุบัน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

บริษัทมีการพิจารณาความรู้ ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งงาน พิจารณาความดีความชอบ และประเมินผลงานประจำปีเพื่อจัดสวัสดิการผลตอบแทนต่างๆ ทำให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและต้องการที่จะมีการพัฒนาตนเอง ในกรณีความต้องการบริการจัดให้มีการศึกษาพนักงานที่มีการกระทำความผิดวินัยในการทำงานจนถึงขั้นได้รับหนังสือเตือน เพื่อช่วยปรับปรุง พฤติกรรม นั้นจากการพิจารณาข้อมูลของบริษัทน่าจะเกิดจากการกรอกแบบสอบถามเพื่อจะได้เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่ต้องการให้เพื่อนพนักงานที่ได้รับหนังสือเตือนมีการปรับปรุง และปรับตัวเป็นพนักงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการจัดวางตัวบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนใกล้เคียงกับบริการสนเทศที่มีความต้องการบริการมากที่สุด สอดคล้องกับออร์สา หงษ์นิกร (2529: 99-102) และ ชะเอิน พิศาลวัชรินทร์ (2549: 116-117) และ ฮอฟแมน (Hoffman, 1971) จากการศึกษาวิจัยกับนักศึกษาที่อยู่ในวัยใกล้กับการเข้าสู่โลกของอาชีพมากที่สุด พนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีตำแหน่งเพื่อให้รับรางวัลพนักงานดีเด่นด้านต่างๆ ประจำปี มากที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีมีการดำเนินการจัดให้มีตำแหน่งสำหรับการประเมินหรือคัดเลือกให้ได้รับรางวัลดีเด่นในด้านต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีการจัดให้มีตำแหน่งให้ได้รับรางวัล หรือการประกาศเกียรติคุณในการมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีประวัติการลางานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เท่านั้น โดยเรียกชื่อว่า รางวัลชยันหมั่นเพียรประจำปี โดยมีการมอบโล่และเงินรางวัลตามเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติเป็นระยะเวลา 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี ตามลำดับ และพบว่า พนักงานมีความต้องการบริการ จัดสรรทุนเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศน้อยที่สุดในบริการจัดวางตัวบุคคล ซึ่งปัจจุบันพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอาจมองว่าเป็นเรื่องไกลตัว หรือไม่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นส่วนใหญ่

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการบริการติดตามและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดจากความต้องการโดยรวม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนและตรวจประเมินการติดตามผล และประเมินผลของการบริการแนะแนวเป็นประจำ มากที่สุด รองลงมาต้องการให้มีการติดตามผลการมาปฏิบัติงานของพนักงานหลังจากที่มีการแนะแนว หรือการให้การปรึกษา แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญในการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยต้องการให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นและสนับสนุนให้การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยามีการพัฒนาเป็นรูปธรรมขึ้นจากปัจจุบัน เพราะเนื่องจากปัจจุบันทางบริษัทยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา และพบว่าพนักงานมีความต้องการบริการจัดให้มีการติดตามพนักงานที่ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อทราบความก้าวหน้าในอาชีพน้อยที่สุดในบริการติดตามและประเมินผล เนื่องจากในการพ้นสภาพจากการลาออกพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการเริ่มงานกับบริษัทใหม่ หรือประกอบอาชีพส่วนตัว และในโลกของการทำงานหรืออาชีพส่วนใหญ่เมื่อลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทแล้วจะไม่เหมือนกับการจบจากสถาบันการศึกษา พนักงานจะไม่ให้ความร่วมมือเพราะถือว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่วนได้ส่วนเสียใดๆ กับบริษัทอีกต่อไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ชะเอิน พิศาลวัชรินทร์ (2549: 116-117) เนื่องจากในการดำเนินการบริหารงานของบริษัทชั่วคราวแบบเดออร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบันมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทภายใต้ความรับผิดชอบโดยฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากร มีการจัดโครงสร้างการบริหาร จัดการ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

พัฒนา และดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานเป็นดังนี้ 1) แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการกระบวนการสรรหา รวบรวมข้อมูลทะเบียนประวัติพนักงาน และเงินเดือนค่าจ้าง 2) แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน การแรงงานสัมพันธ์ และสภาพแรงงาน 3) แผนกปฏิบัติการและธุรการ ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการสวัสดิการที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่บริษัทกำหนดทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงิน และ 4) แผนกความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามการกระทำและสภาพการณ์ในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยทั้งร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน ณ จุดปฏิบัติงาน จากการกิจของทั้ง 4 แผนกงานจะเห็นได้ว่าเป็นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการหรือมาตรฐานของการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานที่เทียบได้กับบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทั้ง 5 บริการ แต่ยังมีภาระกระจายความรับผิดชอบและไม่ได้ดำเนินการโดยผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยเฉพาะ อีกทั้งสำหรับในส่วนที่เป็นการดูแล พัฒนาพนักงานจากแต่ละฝ่ายงานจะมีการทำหน้าที่โดยกำหนดเป็นสายการบังคับบัญชาตั้งแต่ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก หัวหน้าแผนก หัวหน้าหน่วย และพนักงาน ตามลำดับ โดยมีระบบการดูแลช่วยเหลือภายในฝ่ายงานซึ่งกันและกัน แต่จะมุ่งเน้นสิ่งที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในงานเป็นสำคัญ ซึ่งที่ผ่านมาบริษัท ชั่วช้าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ มีการนำโครงการชมรมทูปีนัมเบอร์วัน ซึ่งเป็นโครงการที่เกี่ยวกับการต่อต้านยาเสพติด ภายใต้งานจิต ปรับทุกข์ สร้างสุข แก้ปัญหา พัฒนา EQ เข้ามาใช้ใช้ในการดูแลพนักงานภายใต้ยุทธศาสตร์ต่างๆ โดยมีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้การปรึกษาพนักงานในรูปแบบต่างๆ ทำให้พนักงานมีความสนใจ และมีการรับรู้เกี่ยวกับบริการให้การปรึกษายู้งาน

จากผลการวิจัยทำให้เกิดข้อค้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรส่วนมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่ใกล้เคียงกัน เพราะการให้บริการในขอบข่าย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม ใน 5 บริการคือ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล เป็นสิ่งดี ที่พนักงานต้องการให้มีขึ้นในองค์กร จึงทำให้พนักงานมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการที่ได้มีการให้ความหมายและกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในความต้องการด้านต่างๆ ที่คล้ายกัน เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยมนุษย์ทุกคนจะมีลำดับขั้นความต้องการเพื่อให้เกิดการตอบสนองและบรรลุผลสำเร็จในแต่ละขั้นเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังของโฮปปี หรือแม้แต่ทฤษฎีแรงจูงใจทางความสำเร็จ ของแม็กเคลแลนด์ หากมีการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยเหลือให้บุคคลบรรลุตามเป้าหมายของตน และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อาจกล่าวสรุปได้ว่าไม่ว่าจะเป็นบุคคลในวัยใด สถานภาพใด หรือมีความแตกต่างกันเพียงใดย่อมมีความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทั้งโดยรวม และบริการรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่อาจมีความต้องการในแต่ละบริการมากหรือน้อย หรือบางสิ่งบางอย่างตามความสนใจหรือเป้าหมายของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานในสภาพปกติขององค์กรจะมุ่งเน้นในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องตามนโยบายและความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ และเพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการดำเนินงานในกระบวนการของบริษัท ซึ่งถือได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นทรัพยากรที่เป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งยังขาดความสมบูรณ์ หรือระบบมาตรฐานในการให้การช่วยเหลือพนักงานตามแนวทางการแนะแนว

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

และการศึกษาเชิงจิตวิทยา พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ยังมีการรับรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยาน้อยหรือพนักงานบางคนอาจเข้าใจว่ามีการจัดเฉพาะในโรงเรียน สถาบันการศึกษาเท่านั้น และยังไม่เคยมีการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง จึงเป็นผลทำให้ ปัจจัยทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงาน ที่ต่างกันจึงไม่มีผลทำให้ความต้องการบริการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับพนักงาน

1.1 จัดให้มีการจัดวางตัวบุคคล โดยการกำหนดตำแหน่งให้มีการรับรางวัลด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณา เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน เช่น ตำแหน่งรางวัล ความคิดสร้างสรรค์ ตำแหน่งรางวัลพนักงานดีเด่นด้านคุณภาพในการทำงาน ตำแหน่งรางวัลพนักงาน ประสานงานดีเด่น เป็นต้น

1.2 จัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ กิจกรรมสัมพันธ์กลุ่มระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงาน กับผู้บังคับบัญชา และพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน เพื่อการตอบสนอง และดำเนินงานความต้องการบริการการให้การศึกษา และบริการติดตามและ ประเมินผลได้ในเบื้องต้น

1.3 นำผลการวิจัยที่ได้มาทำการทบทวน วิเคราะห์ เปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันในองค์กร ทุก ประเด็นรายชื่อในแต่ละบริการ พร้อมทั้งประเมินจัดลำดับความสำคัญในการเริ่มดำเนินการตามความต้องการของ พนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับหัวหน้างาน

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานรู้จักบริการแนะแนวและการศึกษา เชิงจิตวิทยามากขึ้น โดยมีตัวแทนประจำฝ่ายในการประสานงาน รับผิดชอบในการดำเนินงานในบริการที่สามารถทำได้โดยหัวหน้างาน เช่น บริการสนเทศ ควรจัดให้มีการเพิ่มบอร์ดความรู้ แหล่งข้อมูลข่าวสาร หรือมีสื่อ อุปกรณ์ให้พนักงานได้ใช้ ประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้บริหาร

3.1 บริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญกับการแนะแนวและการ ศึกษาเชิงจิตวิทยาเพิ่มขึ้น โดยผู้บริหารกำหนดให้มีโครงสร้างงานในหน่วยงานแนะแนวและการศึกษาเชิง จิตวิทยาโดยตรง

3.2 ผู้บริหารกำหนดประเด็นการบริการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นหนึ่งในการประชุม ติดตามงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการเริ่มต้นจากการรายงาน ข้อมูล การเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการโดยการกำหนดตัวแปรตามที่จำแนกตามขอบข่ายการแนะ แนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม เพื่อทำการศึกษา เปรียบเทียบระดับความต้องการในแต่ละด้าน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

4.2 ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมและแบ่งกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นในแต่ละตัว ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการวิจัยกว้างขวางยิ่งขึ้น

4.3 เก็บข้อมูลในเชิงเจาะลึกเพิ่มเติมโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล เช่น เพิ่มเติมแบบสอบถามตอนที่ 3 หรือมากกว่าในประเด็น ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรือการสัมภาษณ์โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร

4.4 เนื่องด้วยการดำเนินงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรยังไม่เป็นรูปธรรมในองค์กร ควรทำวิจัยโดยการเก็บข้อมูลบุคลากรตัวแทนที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายหน่วยงาน องค์กร โดยแบ่งเป็นประเภทธุรกิจ หรือ เขตพื้นที่เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการบริการ

4.5 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบจำลองศูนย์แนะแนว หรือโมเดลการดำเนินงานแนะแนวในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนางานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2521) *การแนะแนวเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร
ชะเอิน พิศาลวัชรินทร์ (2549) “ความต้องการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ชั้นปีที่ 1 ในเขต
กรุงเทพมหานคร ที่มีต่องานบริการแนะแนวและให้การศึกษา” รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์

ชฎาลักษณ์ ปาตี (2551) “ความต้องการบริการแนะแนวในโรงเรียนของผู้บริหารคณะกรรมการสถานศึกษา
ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบ้านปงดำ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่”
การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นิภา แก้วศรีงาม (2530) *จิตวิทยาองค์การ* มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ อรุณการพิมพ์

บุญม้น ธนาสุภวัฒน์ (2537) *จิตวิทยาองค์การ* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์

ปราณี พันธุ์สว่าง (2532) “ความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษาในวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก
สหวิทยาลัยพุทธชินราช” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก

ภวังรัตน์ สราญรมย์ (2534) “ความต้องการบริการแนะแนวของนักศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญในศูนย์ การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดอุทัยธานี” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
มหาวิทยาลัยนเรศวร

มาลินี จุฑะรพ (2542) *จิตวิทยาธุรกิจ* พิมพ์ครั้งที่3 กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ

รัตนภรณ์ ศรีรัตนบัลล์ (2545) “ความต้องการการแนะแนวจากครูและผู้ปกครองของนักเรียน นักศึกษาวัยรุ่นใน
เขตจังหวัดภาคเหนือ” รายงานการวิจัย สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์

วิภาวี เลี่ยมบุศย์ (2544) “สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งตามทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

- ศุภวดี บุญญวงษ์ (2531) *การแนะแนวเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 3 สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
- สงวน ทรงวิวัฒน์ (2532) *หลักการแนะแนว* บุรีรัมย์ ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสานใต้ บุรีรัมย์
- อรสา หงษ์นิกร (2529) “ความต้องการและความพึงพอใจบริการแนะแนวของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา
และการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 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

