

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้คำปรึกษา ด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ขอคำปรึกษา คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา และด้านเรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา กับรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้คำปรึกษา ด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ขอคำปรึกษา คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาและ ด้านเรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา ที่ร่วมกันอภิปรายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักฝึกอบรม ในหน่วยงานฝึกอบรม ภาคเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 700 คน จาก 167 บริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป สถานภาพส่วนตัวของผู้ขอคำปรึกษา คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา ด้านเรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแบบวัดรูปแบบการให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา สถานภาพส่วนตัวของผู้ขอคำปรึกษา ด้านเรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา กับรูปแบบการให้คำปรึกษา จากนั้นคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พหุคูณระหว่างตัวทำนายกับตัวเกณฑ์โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ตัวแปร
ทุกตัวที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
SPSS 10.0 for Windows

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ พบว่า นักฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง
25 – 35 ปี นักฝึกอบรมมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และ
มีประสบการณ์การทำงานด้านฝึกอบรม 6 – 10 ปี และในหน่วยงานฝึกอบรมมีจำนวนเจ้าหน้าที่
4 – 10 คน นักฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในธุรกิจการเกษตร เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษาคือเรื่อง
การดำเนินการจัดฝึกอบรม และมีการจัดฝึกอบรมเองภายในบริษัทมากที่สุด

ผู้ขอคำปรึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 25 – 35 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด นักฝึกอบรมใช้ประสบการณ์เป็นแนว
ทางในการให้คำปรึกษา ปัญหาที่มีผู้ขอคำปรึกษามากที่สุดคือหลักสูตรฝึกอบรม ในหน่วยงานฝึก
อบรมมีทิศทางการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ทุกคนยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีการ
กระจายอำนาจตัดสินใจมากที่สุด

1. นักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The
Collaboration Model มากที่สุด

ตารางที่ 9 แสดงระดับการให้คำปรึกษาจำแนกตามรูปแบบและขั้นตอนการให้คำปรึกษา

ขั้นตอน	The Product Model	The Prescription Model	The Collaboration Model
1	มาก	มาก	มาก
2	ปานกลาง	มาก	มาก
3	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
4	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก
5	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก
รวม	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก

จะเห็นได้ว่านักฝึกอบรมที่มีรูปแบบการให้คำปรึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับการให้คำปรึกษาตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่แตกต่างกันด้วย เมื่อพิจารณาการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model พบว่า มีการให้คำปรึกษาในระดับมาก 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 และ 3 ได้แก่ การระบุปัญหา และการดำเนินการแก้ปัญหา ส่วนการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model พบว่า มีการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 และ 2 ได้แก่ การระบุปัญหา และการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา และการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model พบว่า มีการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1, 2, 4 และ 5 ได้แก่ การระบุปัญหา และการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา การประเมินการแก้ปัญหา และการยุติการให้คำปรึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรทำนายรูปแบบการให้คำปรึกษาทั้ง 3 รูปแบบของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยจึงจำแนกเป็นแต่ละรูปแบบดังนี้

2.1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ตัวจำแนกได้ ดังนี้

2.1.1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model จำนวน 4 ตัวแปร แยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ประสบการณ์การทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 1 – 5 ปี

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ขอคำปรึกษา

2. ผู้ขอคำปรึกษาเพศหญิง

ด้านการสื่อสาร

3. ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการสื่อสารตามแนวนอน

ด้านคุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา

4. ผู้ให้คำปรึกษาชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.1.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model จำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ขอคำปรึกษา

1. ผู้ขอคำปรึกษาเพศชาย
2. ผู้ขอคำปรึกษาที่อายุ 36 - 45 ปี
3. ผู้ขอคำปรึกษามีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี

2.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ตัวแปร ดังนี้

2.2.1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model จำนวน 4 ตัวแปร แยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ขอคำปรึกษา

1. ผู้ขอคำปรึกษาอายุต่ำกว่า 25 ปี

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

2. วิธีการฝึกอบรม
3. กลยุทธ์การฝึกอบรม

ด้านคุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา

4. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน

2.2.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model จำนวน 5 ตัวแปร แยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ประสบการณ์การทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 6 – 10 ปี

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

2. การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร

ด้านคุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา

3. ผู้ให้คำปรึกษานำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมาใช้
4. ผู้ให้คำปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการดำเนินงาน
5. ผู้ให้คำปรึกษาบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการให้คำปรึกษา The Collaboration Model อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 11 ตัวแปร จำแนกได้ ดังนี้

2.3.1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model จำนวน 5 ตัวแปร แยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ระดับการศึกษาผู้ให้คำปรึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การของผู้ให้คำปรึกษา 1 – 5 ปี

ด้านคุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา

3. ทุกคนในหน่วยงานฝึกอบรมยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ในหน่วยงานฝึกอบรมกระจายอำนาจการตัดสินใจ
5. ผู้ให้คำปรึกษาทำบางสิ่งบางอย่างให้ผู้อื่นเสมอถ้าเขาขอร้อง

2.3.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการให้คำปรึกษารูปแบบที่ The Collaboration Model จำนวน 6 ตัวแปร แยกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ประสบการณ์ผู้ให้คำปรึกษา 16 ปีขึ้นไป
2. ธุรกิจสินค้าอุปโภค บริโภค
3. ธุรกิจบริการ

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

4. การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร

ด้านสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ขอคำปรึกษา

5. ประสบการณ์ผู้ขอคำปรึกษา 6 – 10 ปี

คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา

6. ผู้ให้คำปรึกษาใช้งานวิจัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยขอแสดงรายละเอียดของตัวแปรจำแนกตามรูปแบบไว้ในตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของรูปแบบการให้คำปรึกษา

The Product Model	The Prescription Model	The Collaboration Model
<p><u>ทางบวก</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประสบการณ์การทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 1 – 5 ปี 2. ผู้ขอคำปรึกษาเพศหญิง 3. ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการสื่อสารตามแนวนอน 4. ผู้ให้คำปรึกษาชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น 	<p><u>ทางบวก</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ขอคำปรึกษาอายุต่ำกว่า 25 ปี 2. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม 3. ปัญหาเกี่ยวกับกลยุทธ์การฝึกอบรม 4. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน 	<p><u>ทางบวก</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับการศึกษาของผู้ให้คำปรึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 2. ประสบการณ์การทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 1 – 5 ปี 3. ในหน่วยงานฝึกอบรมทุกคนยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4. โครงสร้างในหน่วยงานฝึกอบรมมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ 5. ผู้ให้คำปรึกษาทำบางสิ่งบางอย่างให้ผู้อื่นเสมอถ้าเขาขอร้อง
<p><u>ทางลบ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ขอคำปรึกษาเพศชาย 2. ผู้ขอคำปรึกษาที่อายุ 36 - 45 ปี 3. ผู้ขอคำปรึกษามีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี 	<p><u>ทางลบ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ให้คำปรึกษามีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี 2. การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร 3. ผู้ให้คำปรึกษานำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมาใช้ 4. ผู้ให้คำปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการดำเนินงาน 5. ผู้ให้คำปรึกษาบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 	<p><u>ทางลบ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ให้คำปรึกษามีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป 2. ธุรกิจสินค้าอุปโภค บริโภค 3. ธุรกิจการบริการ 4. ปัญหาในเรื่องการหาความต้องการจำเป็นขององค์กร 5. ประสบการณ์ผู้ขอคำปรึกษา 6 – 10 ปี 6. งานวิจัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ในการหาตัวแปรทำนายที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis with Enter Method) พบว่า

3.1 จากการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 6 ตัว จำแนกได้ ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทางบวกจำนวน 4 ตัว แยกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ผู้ให้คำปรึกษาเพศชาย

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ขอคำปรึกษา

2. ผู้ขอคำปรึกษาอายุต่ำกว่า 25 ปี

ด้านคุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา

3. ผู้ให้คำปรึกษาบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้ให้คำปรึกษาทำบางสิ่งบางอย่างให้ผู้อื่นเสมอถ้าเขาขอรับ

3.1.2 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทางลบจำนวน 2 ตัว แยกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ขอคำปรึกษา

1. ประสบการณ์การทำงานของผู้ขอคำปรึกษา 11 – 15 ปี

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

2. การติดตามผลการฝึกอบรม

ตัวทำนายทั้งหมดนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 40.3

3.2 จากการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 13 ตัว จำแนกได้ ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทางบวกจำนวน 9 ตัว แยกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ธุรกิจการเงิน/ธนาคาร

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

2. การเลือกวิธีการฝึกอบรม

ด้านการสื่อสาร

3. ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการสื่อสารแนวตั้งรูปแบบจากบนลงล่าง

ด้านคุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษา

4. ทุกคนในหน่วยงานฝึกอบรมยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. ในหน่วยงานฝึกอบรมผู้รับผิดชอบโครงการตัดสินใจ

6. ผู้ให้คำปรึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเอื้อการเรียนรู้

7. ผู้ให้คำปรึกษากล้าพูดและแสดงความคิดเห็นตามต้องการ

8. ผู้ให้คำปรึกษารู้สึกสบาย ๆ เมื่ออยู่ต่อหน้าคนแปลกหน้า

9. ผู้ให้คำปรึกษามีความคิดที่ถูกต้องและไม่คล้อยตามผู้อื่น

3.2.2 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทางลบจำนวน 4 ตัว แยกเป็น 3

ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ผู้ให้คำปรึกษาเพศชาย

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

2. การหาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

3. แผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. หลักสูตรฝึกอบรม

ตัวทำนายทั้งหมดนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 58.4

3.3 จากการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 9 ตัว จำแนกได้ ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ .05 มีจำนวน 7 ตัว แยกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 10 คนขึ้นไป
2. ฐุรกิจอุตสาหกรรมหนัก

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ขอคำปรึกษา

3. วิธีการฝึกอบรม

ด้านการสื่อสาร

4. ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

ด้านคุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษา

5. ผู้ให้คำปรึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเอื้อการเรียนรู้
6. ผู้ให้คำปรึกษาให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อการปฏิบัติงาน
7. ผู้ให้คำปรึกษากล้าพูดและแสดงความคิดเห็นตามต้องการ

3.3.2 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทางลบจำนวน 2 ตัว แยกเป็น 3
ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้คำปรึกษา

1. ประสบการณ์การทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 16 ปีขึ้นไป

เรื่องที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา

2. การหาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม

ตัวทำนายทั้งหมดนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษา
แบบ The Collaboration Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ
58.4

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 การอภิปรายเกี่ยวกับรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ใน
 เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การอภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรคัตสรรที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการให้คำ
 ปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การอภิปรายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาค
 เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การอภิปรายรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชน
 ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัยพบว่า นักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีรูปแบบการให้คำ
 ปรึกษาแบบ The Collaboration Model อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ที่พบเช่นนี้อาจเป็น
 เพราะ งานฝึกอบรมเป็นงานที่ต้องใช้บุคลากรหลายฝ่ายและเกี่ยวข้องกับงานทุกด้านขององค์
 การ ในทางปฏิบัติจึงต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการฝึกอบรม
 นักฝึกอบรมที่ทำหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model นี้ จะเป็นผู้ที่คอยให้คำ
 ปรึกษา แนะนำ ชี้แนะวิธีการแก้ปัญหา โดยทุกขั้นตอนการให้คำปรึกษานั้นจะมีการตกลงใจร่วม
 กันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้ขอคำปรึกษาเสมอ หรืออาจเรียกได้ว่า นักฝึกอบรมที่ให้คำ
 ปรึกษาแบบ The Collaboration Model จะทำงานร่วมกับผู้ขอคำปรึกษาตลอดระยะเวลาของ
 การให้คำปรึกษาโดยทั้งสองฝ่ายนำความรู้ที่มีมาร่วมกันแก้ปัญหา Bernard (อ้างใน พวงทิพย์
 นวลขาว, 2538) พบว่า โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความ
 พึงพอใจในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วม มีความรู้สึกเท่าเทียมกันหมู่ผู้
 ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration
 Model จะให้ความสำคัญกับผู้ขอคำปรึกษามาก เสมือนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ทำงานขึ้นเดียวกัน
 ดังนั้นทั้งผู้ให้คำปรึกษาและผู้ขอคำปรึกษาจึงมีอิสระในการคิดและการนำเสนอสิ่งต่าง ๆ ในการแก้
 ปัญหา CP Patterson (1959) อ้างใน วัชร ทรัพย์มี (2520) บุคคลแต่ละคนมีเสรีภาพ ดังนั้นจึง
 ต้องให้เขาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องตระหนักและเคารพเสรีภาพในการเลือกของเขา
 ถ้าปราศความเป็นตัวของตัวเองและเสรีภาพในการเลือกแล้ว บุคคลจะไม่มีควมรับผิดชอบต่อ
 พฤติกรรมของตนและไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรับผิดชอบของตนเอง และจากการที่ผู้ให้คำ

ปรึกษาและผู้ขอคำปรึกษาได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ นั้น ผลของการให้คำปรึกษาในรูปแบบ The Collaboration Model คือ ผู้ขอคำปรึกษาจะได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และเมื่อผู้ขอคำปรึกษาพบกับปัญหาทำนองเดียวกันก็สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตอนที่ 2 การอภิปรายตัวแปรที่สัมพันธ์กับรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึก
อบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัตสรรกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรคัตสรรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ผู้ให้คำปรึกษามีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี ผู้ขอคำปรึกษาเพศหญิง ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการสื่อสารตามแนวนอน ผู้ให้คำปรึกษาชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผู้ให้คำปรึกษามีประสบการณ์การทำงานของ 1-5 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานของนักฝึกอบรม ความชำนาญในด้านต่าง ๆ อาจยังมีน้อย และอาจมีข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานน้อยกว่าผู้มาขอคำปรึกษาที่มีประสบการณ์มาก ในการทำหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษาจึงมักมีความเกรงใจ ผู้มาขอคำปรึกษา และทำให้ไม่ออกความคิดเห็นอะไรมากนัก ในการให้คำปรึกษาจึงทำตัวเป็นผู้รับฟังและปฏิบัติตามเท่านั้น ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อ The Product Model ต่อมาก็คือ ผู้ขอคำปรึกษาเพศหญิง ซึ่งเพศหญิงที่มาขอคำปรึกษาจะมีการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหามาแล้ว และต้องการให้ผู้ขอคำปรึกษาเป็นผู้แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ผู้ขอคำปรึกษาต้องการ ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการสื่อสารตามแนวนอนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก การสื่อสารตามแนวนอนนั้นมีลักษณะเด่นคือ ทำให้นักฝึกอบรมสามารถรับทราบข้อมูลโดยมีการพูดคุยกันเหมือนเพื่อน โดยผู้ขอคำปรึกษาบอกสิ่งที่เป็นปัญหาและสิ่งที่ต้องการให้นักฝึกอบรมช่วย ส่งผลให้นักฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ขอคำปรึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้ขอคำปรึกษา นักฝึกอบรมมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานซึ่งกันและกัน โดยไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีอิทธิพลเหนือใคร (กรีซ สืบสนธิ, 2526)

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบ คือ ผู้ขอคำปรึกษาเพศชาย ผู้ขอคำปรึกษาที่มีอายุ 26 – 35 ปี และประสบการณ์การทำงานของผู้ขอคำปรึกษา 11 – 15 ปี

จะเห็นได้ว่า ผู้ขอคำปรึกษาเพศชายที่มีอายุ 26 - 35 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี ต่างมีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบ The Product Model ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าเป็นผลมาจาก ในการมาขอคำปรึกษาจากนักฝึกอบรมเพศชายยังไม่มีการสรุปหรือตัดสินใจ แต่จะมาขอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ แล้วจึงตัดสินใจ นอกจากนั้น ช่วงอายุและประสบการณ์การ

ทำงานดังกล่าวของผู้ขอคำปรึกษาเป็นช่วงที่ทำงานระยะหนึ่งแล้ว จึงทำให้ผู้ขอคำปรึกษาจะมีเป้าหมายและจุดยืนในการทำงานค่อนข้างชัดเจน มีการปรับตัวและเลือกที่จะรับข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้ดี

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคิดสรรกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันทางบวก ได้แก่ ผู้ขอคำปรึกษาอายุต่ำกว่า 25 ปี วิธีการฝึกอบรม กลยุทธ์การฝึกอบรม การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน

ผู้ขอคำปรึกษาอายุต่ำกว่า 25 ปี คนช่วงอายุนี้เพิ่งจบการศึกษา และเริ่มต้นเข้าสู่รั้วทำงาน (Wohlwill,1970 อ้างในสุจิตรา บุญอยู่,2541) อายุเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปรับต่อต่อสภาวะใหม่ ๆ ของสังคม ดังนั้น ผู้ขอคำปรึกษาที่อายุต่ำกว่า 25 ปี จึงมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านค่อนข้างสูงไปตามสภาพแวดล้อม เมื่อขอคำปรึกษาก็มักจะเป็นฝ่ายรับฟังเพียงอย่างเดียว ในด้านของปัญหาที่มีผู้ขอคำปรึกษา คือ วิธีการฝึกอบรม ที่เป็นรูปแบบนี้เพราะนักฝึกอบรมจะรู้วิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้มาขอคำปรึกษา จึงต้องให้นักฝึกอบรมบอกวิธีการฝึกอบรมให้แก่ผู้ขอคำปรึกษา จะเห็นได้ว่าการเลือกวิธีการฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากมีด้วยกันหลายวิธีซึ่งแต่ละแบบก็มีข้อดีและข้อจำกัดต่าง ๆ กัน ดังนั้น การที่นักฝึกอบรมจะให้คำปรึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ อย่างแม่นยำ ในด้านของกลยุทธ์การฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาทางวิชาการหรือวิธีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นเนื้อหาที่หนัก นักฝึกอบรมจึงต้องหาวิธีการที่ทำให้ผู้ขอคำปรึกษาหรือบุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ด้วยความเต็มใจ นั่นคือ นักฝึกอบรมมีการใช้กลยุทธ์ในการฝึกอบรม ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการฝึกอบรม ในระยะเวลาและจังหวะที่เหมาะสม โดยนักฝึกอบรมเป็นผู้วางแผนต่าง ๆ ให้เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรมมากที่สุด

และในด้านของการผู้ให้คำปรึกษาปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ช่วยลดปัญหาและความยุ่งยากในการปฏิบัติงานของนักฝึกอบรมได้อย่างมาก เนื่องจากการทำงานตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบ คือ ประสบการณ์การทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 6-10 ปี การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร การนำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมาใช้ในการจัดทำแผนการดำเนินงาน การบริการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นว่า ประสบการณ์การทำงานของนักฝึกอบรม 6 – 10 ปี เป็นช่วงที่ทำงานได้ระยะหนึ่งแล้ว นักฝึกอบรมมีจุดยืนและมีการปรับตัวเข้าสู่สภาพการทำงานได้ดี ดังนั้น ในการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมจึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ขอคำปรึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อผู้ขอคำปรึกษามากที่สุด

ในด้านการหาความต้องการจำเป็นขององค์กร และนักฝึกอบรมมีผู้ให้คำปรึกษากรนำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมาใช้ จะทำให้นักฝึกอบรมทราบถึงสิ่งที่ปัญหาที่ต้องแก้ไขอย่างแท้จริง โดยมีข้อมูลในการวิเคราะห์ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การจัดทำแผนการดำเนินงาน และการบริการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Prescription Model เนื่องจากการนักฝึกอบรมที่ให้คำปรึกษาในรูปแบบนี้จะใช้การวินิจฉัยข้อมูลที่ได้รับ แล้วจึงบอกวิธีการให้ผู้ขอคำปรึกษาไปแก้ปัญหาโดยไม่ต้องมีการวางแผน นอกจากนี้ในเรื่องของการบริหารเวลา นักฝึกอบรมสามารถบริหารเวลาที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันทางบวก ได้แก่ ระดับการศึกษาของนักฝึกอบรมสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การของผู้ให้คำปรึกษา 1 – 5 ปี ในหน่วยงานฝึกอบรมทุกคนยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

โครงสร้างในหน่วยงานฝึกอบรมมีการกระจายอำนาจตัดสินใจ นักฝึกอบรมทำบางสิ่งบางอย่างให้ผู้อื่นเสมอถ้าเขาขอร้อง

ระดับการศึกษาของผู้ให้คำปรึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ผอบเชียร วงศ์ภักดี, 2537) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนักฝึกอบรมที่จะทำงานร่วมกับคนในองค์กรได้ต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงจึงจะมีความรู้และทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือในสิ่งที่ให้คำปรึกษา

ในด้านของประสบการณ์การทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 1 - 5 ปี เป็นช่วงที่นักฝึกอบรมจบการศึกษาใหม่หรือตั้งต้นทำงานในงานฝึกอบรมจึงมีความกระตือรือร้นในการนำความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการให้คำปรึกษา มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้โดยปราศจากอคติ (กัลยานี คำแดง, 2542) พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อโลกทัศน์ที่มองโลกความเป็นต่างกัน อายุงาน 0-5 ปี มีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงในระดับมากที่สุด ในด้านการสื่อสารในองค์กร ทุกคนในหน่วยงานฝึกอบรมยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การที่นักฝึกอบรมเปิดโอกาสให้ผู้ขอคำปรึกษาได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ จะช่วยให้สัมพันธภาพระหว่างนักฝึกอบรมและผู้ขอคำปรึกษาคิดยิ่งขึ้น ผู้ขอคำปรึกษามีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น (กรรณิการ์ นลราชสุวัฒน์, 2539) การ

สื่อสารสองทางคือการที่ผู้ให้คำปรึกษาส่งสารไปยังผู้รับคำปรึกษาแล้วเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาตอบสนองหรือซักถามข้อสงสัยหรือเสนอแนะได้ทันที ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจึงได้รับข้อมูลจากผู้ขอคำปรึกษาอย่างครบถ้วน และได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี ในด้านของในหน่วยงานฝึกอบรมมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นอีกตัวแปรหนึ่งซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบ The Collaboration Model ของนักฝึกอบรมใน นักฝึกอบรมให้ความสำคัญกับผู้ขอคำปรึกษาอย่างมากในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การเลือก และการตัดสินใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของการทำงานที่มีความเสมอภาคกันทั้งสองฝ่าย (พลุ เศษะรินทร์, 2524) โครงสร้างขององค์กรยุคใหม่เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะหลวม ๆ สามารถปรับตัวได้ตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นสูงตามลักษณะภายนอกหรือความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ กฎระเบียบในการทำงานมีความยืดหยุ่น โครงสร้างเน้นแนวราบมากกว่าแนวตั้ง และตัวแปรที่มีความสำคัญทางบวกที่มีความสำคัญอีกตัวหนึ่งคือ ผู้ให้คำปรึกษาการทำงานบางสิ่งบางอย่างให้ผู้อื่นเสมอถ้าเขาขอร้อง ในการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model นั้น ถ้าผู้ขอคำปรึกษาขอร้องให้นักฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาให้ ก็จะได้รับความช่วยเหลือต่าง ๆ จากนักฝึกอบรม

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบ คือ ประสิทธิภาพของผู้ให้คำปรึกษา 16 ปีขึ้นไป ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ธุรกิจการบริการ การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร ประสิทธิภาพผู้ขอคำปรึกษา 6 - 10 ปี และงานวิจัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นักฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป เป็นช่วงเวลาที่ทำงานมานาน มีความรู้ความชำนาญในงานมากและวิชาชีพมามาก ทำให้มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง และมีการเปลี่ยนแปลงได้ยาก จึงเป็นอุปสรรคต่อการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model ที่ต้องการการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันทำงาน ตัวแปรทางลบตัวต่อมาก็คือ ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค และธุรกิจการบริการ ซึ่งเป็นธุรกิจที่ต้องติดต่อกับลูกค้าเพื่อนำเสนอสินค้าและให้บริการ คนที่ทำงานอยู่ในธุรกิจเหล่านี้ส่วนใหญ่เน้นการพูดและการทำสิ่งต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้า ดังนั้น นักฝึกอบรมที่ทำงานในธุรกิจดังกล่าวจึงมีหน้าที่ให้ข้อมูลและรายละเอียดในการทำงานในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ขอคำปรึกษา ในเรื่องของปัญหาที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษานั้น มีตัวแปรทางลบคือ การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาเนื่องจากจะทำให้รู้จุดที่เป็นปัญหาได้อย่างถูกต้องชัดเจน และสามารถหาวิธีแก้ไขได้อย่างถูกต้อง ประสิทธิภาพผู้ขอคำปรึกษา 6 - 10 ปี และงานวิจัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวแปรสุดท้ายที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักฝึกอบรมที่ให้คำปรึกษาในรูปแบบนี้ไม่ได้ใช้ข้อมูล

เหล่านี้ในการให้คำปรึกษา เนื่องจากหน่วยงานที่นักฝึกอบรมเป็นองค์การทางธุรกิจ การทำงาน จึงเน้นที่ประสบการณ์โดยตรงมากกว่า

ตอนที่ 3 การอภิปรายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาค เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 The Product Model

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Product Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ให้คำปรึกษาเพศชาย ผู้ขอคำปรึกษาอายุต่ำกว่า 25 ปี การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ให้คำปรึกษาทำบางสิ่งบางอย่างให้ผู้อื่นเสมอถ้าเขาขอเรื่อง

ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ให้คำปรึกษาเพศชาย ซึ่งมีความคล่องตัวในการทำงาน และมีข้อจำกัดต่าง ๆ น้อยกว่าเพศหญิง ในการทำหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษาในองค์การ นักฝึกอบรมต้องทำงานกับผู้ขอคำปรึกษาที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ โดยเฉพาะผู้ขอคำปรึกษาอายุต่ำกว่า 25 เป็นช่วงที่เพิ่งจบการศึกษาและเริ่มต้นการทำงาน ดังนั้นผู้ขอคำปรึกษาในช่วงอายุนี้อาจจะมีการตัดสินใจที่รวดเร็วและต้องการให้นักฝึกอบรมทำตามที่ต้องการเองต้องการ ในการให้คำปรึกษานักฝึกอบรมต้องมีความสามารถในการจำแนกและหาวิธีการตอบสนองของความ ต้องการของผู้ขอคำปรึกษา โดยต้องคำนึงถึงหลักการในการให้คำปรึกษาและฝึกอบรมเป็นสำคัญ ผู้ให้คำปรึกษาบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ในงานฝึกอบรมที่ดีต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การทำงานตามแผนงานที่วางไว้แล้ว ทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องการสั่งงานซ้ำซ้อนทำให้เป็นการประหยัดเวลา ผู้ให้คำปรึกษาทำบางสิ่งบางอย่างให้ผู้อื่นเสมอถ้าเขาขอเรื่อง เมื่อมีสิ่งใดที่ผู้ขอคำปรึกษา ไม่เข้าใจ หรือไม่สามรถทำได้ ด้วยตนเองนักฝึกอบรมในแบบ The Product Model ก็ยินดีทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้ด้วยตามที่ผู้ขอคำปรึกษาต้องการ

ในด้านตัวแปรทางลบที่ร่วมกันส่งผลต่อการให้คำปรึกษาในแบบ The Product Model จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานของผู้ขอคำปรึกษา 11 – 15 ปี และ การติดตามผลการฝึกอบรม ผู้ขอคำปรึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี เป็นช่วงที่มีการทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว คนในช่วงอายุนี้อาจมีจุดยืนและทิศทางในการทำงานที่แน่นอน มีความเป็นตัวของตัวเอง และมักทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองมากกว่าจะให้ผู้อื่นทำ เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ พอสมควร และตัวแปรทางลบอีกตัวแปรหนึ่งคือ การติดตามผลการ

ฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายในเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากรให้มีวิธีการทำงานและทัศนคติไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้น หลังการฝึกอบรมจึงต้องมีกระบวนการติดตามผล ถึงแม้ว่าในกระบวนการฝึกอบรมจะมีการประเมินผลว่าการฝึกอบรมได้ผลบรรลุดังวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแล้วก็ตาม แต่ก็ควรจะครอบคลุมถึงการตรวจสอบการประสิทธิภาพในการทำงานในระยะเวลาปกติเพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการของผู้ขอคำปรึกษาไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่อีกด้วย

3.2 The Prescription Model

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาในแบบ The Prescription Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 9 ตัว ได้แก่ ธุรกิจการเงิน/ธนาคาร การเลือกวิธีการฝึกอบรม ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการสื่อสารแนวตั้งรูปแบบจากบนลงล่าง ทุกคนในหน่วยงานฝึกอบรมยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานฝึกอบรมผู้รับผิดชอบโครงการตัดสินใจ ผู้ให้คำปรึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเอื้อการเรียนรู้ ผู้ให้คำปรึกษากล้าพูดและแสดงความคิดเห็นตามต้องการ ผู้ให้คำปรึกษารู้สึกสบาย ๆ เมื่ออยู่ต่อหน้าคนแปลกหน้าและ ผู้ให้คำปรึกษามีความคิดที่ถูกต้องและไม่คล้อยตามผู้อื่น

ที่เป็นเช่นนี้เพราะการฝึกอบรมในวงการธุรกิจการเงิน / การธนาคารต้องได้ผลที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานธุรกิจ ดังนั้นนักฝึกอบรมจึงต้องเป็นผู้บอกว่าจะดีที่สุดในการฝึกอบรมได้แก่อะไรบ้าง นักฝึกอบรมที่ทำงานในธุรกิจการเงิน / การธนาคาร ต้องเป็นคนที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านกระบวนการให้คำปรึกษา มีความตื่นตัวในการรับข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีความสนใจในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในวงการธุรกิจนักฝึกอบรมจึงต้องเมื่อในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างไว จึงต้องมีการหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ในด้านของการเลือกวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมนั้น นักฝึกอบรมจะต้องเป็นที่เล็งและออกแบบการฝึกอบรมให้แก่ผู้ขอคำปรึกษา นักฝึกอบรมจึงต้องมีการศึกษาถึงข้อดีและข้อด้อยของวิธีการฝึกอบรมแต่ละแบบเพื่อนำไปจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรต่าง ๆ และให้คำแนะนำแก่ผู้ขอคำปรึกษาและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้ที่มาขอคำปรึกษาจากนักฝึกอบรมในรูปแบบ The Prescription Model นี้จะมีในหน่วยงานฝึกอบรมมีการสื่อสารในแนวตั้ง ส่วนในเรื่องของบรรยากาศในองค์กรพบว่าทุกคนในหน่วยงานฝึกอบรมยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นั่นคือ ผู้ขอคำปรึกษาเป็นผู้ที่ยินดีรับฟังคำแนะนำทุกอย่างของนักฝึกอบรม เพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่สมบูรณ์ที่สุด ผู้ขอคำปรึกษาจะเป็นผู้รับผิดชอบ

และการตัดสินใจ นั่นคือ ผู้ขอคำปรึกษาเป็นคนตัดสินใจนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้รับคำแนะนำจากนักฝึกอบรมไปแก้ปัญหาด้วยตนเอง ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานในองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ นั้นแม้ว่าบางครั้งจะเป็นปัญหาของบุคคลเพียงคนเดียว แต่เนื่องจากการทำงานต้องมีการประสานสัมพันธ์กัน ผลกระทบจึงเกิดขึ้นทั้งตัวผู้ขอคำปรึกษา และเพื่อนร่วมงาน และผู้ให้คำปรึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเอื้อการเรียนรู้วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะมีระบบค่านิยมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และระบบดังกล่าวได้แก่ บรรยากาศขององค์การที่ให้คุณค่าและรางวัลในการเรียนรู้ ให้ผลตอบแทนสำหรับนวัตกรรมใหม่ การทดลอง และความเสียใจ การสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและภาวะที่ยุ่งเหยิง ความหลากหลาย และการสร้างสรรค์ความร่วมมือ Pearn (1995), Marquard และ Reynold (1994), วิเชียรศรี วิวิธศิริ (2534), สุมน อมรวิวัฒน์ (2535), วิจิตร อวาทะกุล (2537), อารี พันธุ์มณี (2540) การกระตุ้นให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดนการสร้างแรงจูงใจ สร้างระบบในการให้รางวัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล โดนสอดคล้องกับงานหรือสภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมีและพัฒนาให้บุคลากรให้มีความตระหนักในการเรียนรู้ มีความสามารถในการสำรวจตนเองซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลจะส่งผลการทบทต่อการเรียนรู้ของบุคคล เช่น ความรู้ าระสพการณ์จะทำให้การเสริมทักษะต้องเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการค้นคว้า ถาม เพื่อการฝึกฝน ทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามความต้องการ ผู้ให้คำปรึกษากล้าพูดและแสดงความคิดเห็นตามต้องการ ในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย มีบรรยากาศที่โปร่งใส เปิดเผยความคิด และเปิดกว้างในการรับความจริงทั้งในเรื่องความเป็นไปของกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ การเปิดเผยความคิดของตนเองเพื่อให้ตนเองและผู้อื่นซักถามถึงเหตุผล และที่มาของความคิดและการกระทำ รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้อื่นตรวจสอบความคิดของตนเอง และสามารถแยกข้อมูลที่อ้างถึงเหตุผลของความคิดนั้นว่าเป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็น (Senge, 1996) การทำงานที่ดีต้องมีบรรยากาศที่เปิดเผย มีส่วนร่วม จริงใจต่อกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับ Miller (1967) ผู้ให้คำปรึกษาในความคาดหวังของผู้ขอคำปรึกษา จะต้องประกอบด้วยลักษณะที่เปิดเผย และคล่องแคล่วเป็นธรรมชาติ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตัวแปรต่อมาคือผู้ให้คำปรึกษาผู้ฝึกสบาย ๆ เมื่ออยู่ต่อหน้าคนแปลกหน้าผู้ให้คำปรึกษาที่ดีควรเป็นผู้ที่ยอมรับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้แม้ว่าในบางครั้งผู้ให้คำปรึกษาจะเผชิญกับปัญหาแปลก ๆ และกับผู้ขอคำปรึกษาที่เพิ่งเคยพบกันเป็นครั้งแรก ผู้ให้คำปรึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองรวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ให้คำปรึกษาได้ นอกจากนั้นยังผู้ให้คำปรึกษามีความคิดที่ถูกต้องไม่คล้อยตามผู้อื่น มี

ความเป็นตัวของตัวเองอย่างเต็มที่ เรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่สูญเสียความเป็นตัว
 ของตัวเอง ความเป็นอิสระจากสิ่งที่คุณควบคุม และพัฒนาตนเองให้ประกอบกิจกรรมที่ทำอยู่จน
 สำเร็จ โดนการพึ่งตนเอง หรือ สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องแม้มีการเปลี่ยนแปลง สามารถ
 ให้คำปรึกษาได้อย่างเต็มที่กับผู้ขอคำปรึกษาทุกคน โดยมีความมั่นใจความสามารถของตนเองว่า
 มีความถูกต้อง ทั้งทางด้านความรู้ ความคิด และความเหมาะสมกับสภาพทางสังคม

ในด้านตัวแปรทางลบที่ร่วมกันส่งผลต่อรูปแบบนั้น พบตัวทำนาย 4 ตัวแปร ได้แก่ ผู้
 ให้คำปรึกษาเพศชาย การหาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม แผนงานการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรฝึกอบรม

ผู้ให้คำปรึกษาเพศชาย ผู้ชายส่วนมากใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ จะมีการวิเคราะห์
 และไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาเพศชายจึงมักไม่มีการสั่ง หรือด่วนสรุปอย่าง
 รวดเร็วนัก ปรมะ สตะเวทิน (2526 อ้างถึงในอัสวฤทธิ อุทัยรัตน์, 2537) ได้ศึกษาวิจัยทางจิต
 วิทยาพบว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม ทักษะคิด ทั้ง
 นี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงมักจะ
 เป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหว หยั่งถึงจิตใจคนได้ดีกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายใช้เหตุผลมากกว่าผู้หญิง
 และจดจำข่าวสารได้มากกว่า ตัวแปรทางลบตัวต่อมาคือ การหาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับ
การอบรม ผู้ให้คำปรึกษาต้องศึกษางานในแต่ละลักษณะหรือตำแหน่งว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 เพียงใด มีมาตรฐานแค่ไหน ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไร ศึกษา
 ว่าผู้ปฏิบัติงานจริงนั้น ทำงานได้ผลเท่าใด มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงาน
 เป็นอย่างไร วิเคราะห์ว่าสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้จริงครบถ้วนตามมาตรฐาน หรือตามที่ควรจะเป็น
 หรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือไม่เป็นตามที่ควรจะเป็น (นั่นคือสภาพ
 ปัญหา) ให้พยายามหาสาเหตุว่าเป็นเพราะ อะไรบ้าง ประเมินและคัดเลือกว่า มีปัญหาใดบ้างที่มี
 สาเหตุอันสามารถจะแก้ได้ด้วยการฝึกอบรมซึ่งหมายถึง การประเมินว่า มีพฤติกรรมใดบ้างของผู้
 ปฏิบัติงาน ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งแสดงถึงการมีความจำเป็น ใน
 การฝึกอบรมนั่นเอง รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน
 โดยพิจารณาตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน หรือลำดับขั้นขององค์การ และพิจารณาว่าความจำเป็น
 ในการฝึกอบรมที่รวบรวมได้ มีความสัมพันธ์กับ ภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์ขององค์การเพียงใด
 และพิจารณาจัดความสำคัญเพื่อดำเนินการฝึกอบรม ตัวแปรถัดมาคือ แผนงานการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ศักยภาพในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินการ และการประเมินผลผลิต

หลักสูตรฝึกอบรมในการกำหนดหัวข้อในหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น ในทางปฏิบัติ ผู้สร้างหลักสูตรจะต้องคำนึงอยู่เสมอถึงข้อแตกต่างของกลุ่มผู้เข้าอบรม และความจำเป็นในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ทางที่ดีที่สุด ในทางปฏิบัติในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม คือการรับฟังความคิดเห็น ของผู้บริหาร และนักวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม อาจโดยการขอความคิดเห็นเป็นรายบุคคล หรือจากการ จัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดหลักสูตรและหัวข้อวิชาตามความจำเป็นในการฝึกอบรม

3.3 The Collaboration Model Model

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการให้คำปรึกษาในแบบ The Collaboration Model Model ของนักฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขต 7 ตัวแปร ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 10 คนขึ้นไป ธุรกิจอุตสาหกรรมหนัก วิธีการฝึกอบรม ในหน่วยงานฝึกอบรมมีการกระจายอำนาจตัดสินใจ ในหน่วยงานฝึกอบรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเอื้อการเรียนรู้ ผู้ให้คำปรึกษาให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อการปฏิบัติงาน ผู้ให้คำปรึกษาล้ำพุดและแสดงความคิดเห็นตามต้องการ

ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่านักฝึกอบรมจะให้คำปรึกษาในรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model Model นั้นต้องอยู่ในหน่วยงานฝึกอบรมที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 10 คนขึ้นไป เนื่องจากงานฝึกอบรมเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงาน ดังนั้น การที่มีการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการเรียนรู้ และประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว นักฝึกอบรมที่ทำงานอยู่ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมหนักจะต้องให้คำปรึกษากับผู้ขอคำปรึกษาที่ส่วนใหญ่ทำงานเกี่ยวกับระบบการผลิตโดยใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่ตนทำงาน ดังนั้น การให้คำปรึกษาจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่แต่ละฝ่ายมีความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาพร้อมกันในด้านการขอคำปรึกษาจากนักฝึกอบรม ได้แก่ วิธีการฝึกอบรม มีด้วยกันอยู่หลายวิธี นักฝึกอบรมในรูปแบบ The Collaboration Model Model นี้จึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ กับผู้ขอคำปรึกษา และร่วมกันเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดร่วมกัน นอกจากนี้อีกสิ่งหนึ่งที่มีผลทำให้เกิดรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบนี้คือ ส่วนภายในโครงสร้างของหน่วยงานพบว่าในหน่วยงานฝึกอบรมมีการกระจายอำนาจตัดสินใจ ในหน่วยงานฝึกอบรมมีโครงสร้างที่มีลักษณะหลวม ๆ สามารถปรับตัวได้ตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นสูง ตามลักษณะภายนอกหรือความต้องการที่เปลี่ยนไป เน้น

การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ กฎระเบียบในการทำงานมีความยืดหยุ่น โครงสร้างเน้นในแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง (พสุ เดชะรินทร์, 2542)

ตัวแปรด้านคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่มีผลทางบวกต่อรูปแบบ The Collaboration Model ได้แก่ นักฝึกอบรมเป็นผู้ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเอื้อการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะมีระบบค่านิยมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และระบบดังกล่าวได้แก่ บรรยากาศขององค์กรที่ให้คุณค่าและรางวัลในการเรียนรู้ ให้ผลตอบแทนสำหรับนวัตกรรมใหม่ การทดลอง ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อการปฏิบัติงาน นักฝึกอบรมกล้าพูดและแสดงความคิดเห็นตามต้องการ ผู้ให้คำปรึกษาในความคาดหวังของผู้ขอคำปรึกษา จะต้องประกอบด้วยลักษณะที่เปิดเผยมุมมองและคล่องแคล่วเป็นธรรมชาติ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การทำงานต้องมีบรรยากาศที่เปิดเผยมุมมอง มีส่วนร่วม จริงใจต่อกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการทำงานทั้งจากตัวนักฝึกอบรมและผู้ขอคำปรึกษา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งสองฝ่ายพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้อื่น ก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร ซึ่งนักฝึกอบรมมีตัวแปรเหล่านี้ในการให้คำปรึกษาในองค์กรใด จะทำให้จะเป็นองค์กรที่ทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

ในด้านตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ในทางลบนั้น พบตัวทำนาย 2 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ให้คำปรึกษา 16 ปีขึ้นไปและ การหาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม

นักฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ขอคำปรึกษา 11-15 ปี เป็นช่วงของการทำงานที่สอดคล้องกันทั้งผู้ให้และผู้ขอคำปรึกษา ประสิทธิภาพการทำงานในช่วงนี้เป็นช่วงที่มีความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้และความชำนาญในงานต่าง ๆ มากขึ้น เป็นผลทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจึงร่วมกันส่งผลให้ไม่ยอมรับแนวคิดของผู้อื่น และเปลี่ยนแปลงความคิดได้ยาก นอกจากนี้ ตัวแปรในเรื่องของการหาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้คำปรึกษาต้องศึกษางานในแต่ละลักษณะหรือตำแหน่งว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงใด มีมาตรฐานแค่ไหน ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไร ศึกษาว่าผู้ปฏิบัติงานจริงนั้น ทำงานได้ผลเท่าใด มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงานเป็นอย่างไร วิเคราะห์ว่าสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้จริงครบถ้วนตามมาตรฐานหรือตามที่ควรจะเป็นหรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือไม่เป็นอย่างที่ควรจะเป็น (นั่นคือสภาพปัญหา)ให้พยายามหาสาเหตุว่าเป็นเพราะ อะไรบ้าง ประเมินและคัดเลือกว่ามี

ปัญหาใดบ้างที่มีสาเหตุอันสามารถจะแก้ได้ด้วยการฝึกอบรมซึ่งหมายถึง การประเมินว่า มีพฤติกรรมใดบ้างของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งแสดงถึงความจำเป็น ในการฝึกอบรมนั่นเอง รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน หรือลำดับขั้นขององค์การ และพิจารณาว่าความจำเป็นในการฝึกอบรมที่รวบรวมได้ มีความสัมพันธ์กับ ภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์ขององค์การเพียงใด และพิจารณาจัดความสำคัญเพื่อดำเนินการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่นักฝึกอบรมเป็นผู้ที่ต้องจัดด้วยตนเองเนื่องจากเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลที่มีเทคนิคและวิธีการเฉพาะ จึงไม่สามารถให้ผู้ขอคำปรึกษาเข้ามาจัดทำในสวนนี้ได้

แม้ว่าการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจะมีการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ปัญหาในทุก ๆ เรื่อง ดังนั้นการจะเลือกใช้การให้คำปรึกษาในรูปแบบใดจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยผู้ให้คำปรึกษาต้องคำนึงถึงวิธีการใช้ให้เหมาะสมโดยพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ปัญหาที่หลากหลายกันย่อมต้องการวิธีการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน เช่น ปัญหาที่ต้องการข้อสรุป หรือคำตอบว่าใช่หรือไม่จะมีวิธีการแก้ปัญหาแบบหนึ่ง และมีปัญหาประเภทที่ต้องการทราบความคิดเห็น วิธีการ หรือใช้ความรู้ทางวิชาการมาอ้างอิงก็ต้องมีวิธีการอีกแบบหนึ่ง ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการเลือกใช้รูปแบบการให้คำปรึกษาอย่างยิ่งเพื่อการทำหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นักฝึกอบรมในฐานะที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้น จึงควรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการให้คำปรึกษา ตลอดจนฝึกฝนและค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางธุรกิจ

1.2 แม้ว่าการให้คำปรึกษาจะมีหลายวิธี แต่การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาที่ดีที่สุด ดังนั้น นักฝึกอบรมจึงควรศึกษาและสนับสนุนตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ The Collaboration Model ซึ่งได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 10 คนขึ้นไป ภูมิจุติสาற்றมหนัก แผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิธีการฝึกอบรม รวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ศูนย์กลาง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเอื้อการเรียนรู้ ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อการปฏิบัติงาน จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนดำเนินการ นักฝึกอบรมกล้าพูดและแสดงความคิดเห็นตามต้องการ นักฝึกอบรมชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้เกิดยิ่งขึ้นเพื่อการพัฒนาคนและพัฒนางานไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กับรูปแบบการให้คำปรึกษาโดยเฉพาะกลุ่มอย่างเด่นชัด เช่น กลุ่มตัวแปรด้านปัญหาที่นักฝึกอบรมให้คำปรึกษา คุณลักษณะของนักฝึกอบรม เพื่อหาข้อสรุปว่า กลุ่มตัวแปรใดมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการให้คำปรึกษามากที่สุด ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติงานในด้านการให้คำปรึกษาได้ดีขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการให้คำปรึกษาของนักฝึกอบรมในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในภาครัฐบาล หรือในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ โดยการศึกษาตัวแปรรวมในขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มขึ้น อันจะสรุปได้ว่า นักฝึกอบรมจะมีรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบใด

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สามารถครอบคลุมและมีจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้านมากขึ้น