

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข¹

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 14 กันยายน 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 15 ตุลาคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 18 ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ (2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1 คือ ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จำนวน 10 คน และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 2 คือ พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (รอบกรุงเทพมหานคร) จำนวน 135 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และกำหนดสัดส่วนการเลือกตัวอย่างจากแต่ละประชากรกลุ่มย่อย นำมาดำเนินการสุ่มตัวอย่างเป็นส่วนในแต่ละชั้นภูมิจำแนกตามหน่วยงาน ในประเด็นสำคัญของการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางจิตวิทยา หรือความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงาน ด้านอาชีพ ตลาดแรงงาน และด้านกฎหมาย เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์และประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสามารถให้บริการกับกลุ่มผู้ใช้บริการหรือกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาทางอาชีพในรูปแบบต่างๆ โดยองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการให้การศึกษา ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง การรักษาระยะทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล และกรอบความรู้ทางกฎหมาย ส่วนผลการวิจัยระยะที่ 2 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า คุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) หลังปรับหมุนแกน คุณลักษณะทั้ง 34 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .372 - .876 สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและยุติธรรม กรอบความรู้ทางกฎหมาย เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล และทักษะการให้การศึกษา

คำสำคัญ : นักให้การศึกษาทางอาชีพ, องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

¹ Corresponding Author E-mail : arm_conser@hotmail.com

The Factor Analysis of Career Counselor Characteristics

Assistant Professor Narakate Yimsook, Ph.D.

Faculty of Social Administration Thammasat University

Received : September 14, 2021

Revised : October 15, 2021

Accepted : October 18, 2021

Abstract

This research used a mixed methods with the purposes as follows (1) to describe the definition, Career Counseling, Career Counselor, and the factor of the Career Counselor. And (2) to analyze exploratory factors of the Career Counselor. The research is divided into 2 stages. The first phase of the research sample consisted of 10 representatives of the Labor Welfare Committee and the second phase of the research sample was the labor inspector of the Bangkok Labor Protection and Welfare Office. and the Provincial Labor Protection and Welfare Office (around Bangkok) consisted of 135 people. Using a multistage sampling method and determine the proportion of sample selection from each sub-population. The samples were taken proportionately in stratified of departments. The phase 1 research finds that a career counselor is a career that requires specific expertise specific knowledge and skills which is psychology, knowledge of labor, occupation, labor market, and law. A career counselor can help the clients to analyze their needs and provide services to a client in a diverse group to solve the problem in various ways. The overall factors that created a Career Counselor included a total of 6 elements which are Counseling skills, Knowledge in related fields, Maintaining professional ethics and working professionally, Respect individual differences, The ability to use tools for evaluation and conclusions, and Legal knowledge framework. The phase 2 which is Exploratory Factor Analysis, the research finds that the total of Characteristics of a Career Counselor was high level with the mean = 4.33 ($\bar{X} = 4.33$) after rotated, the 34 factors of Characteristics of a Career Counselor were found with the factor loading between .372 - .876 It can be classified into 6 elements which are Knowledge in related fields and understanding of the client, Professional ethics and performance professionally and fairly, Legal knowledge framework, Respect individual differences and human rights, The ability to use tools for evaluation and conclusions, and Counseling skills.

Keywords: Career Counselor, Characteristics of a Career Counselor, Exploratory Factor Analysis

บทนำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานในยุคปัจจุบัน หน่วยงานหลายแห่งให้ความสำคัญต่อการดูแลสภาพที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากการดูแลสุขภาพทางด้านร่างกายสำหรับแรงงานแล้ว สุขภาพจิตของแรงงานก็มีความสำคัญ มากเช่นกัน ผลที่ตามมาจากปัญหาด้านสุขภาพจิตของแรงงาน คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทั่วโลกให้ ความสำคัญมาก โดยได้รับการขึ้นทะเบียนจากองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ว่าเป็นอาการ ป่วยที่มีผลมาจากความเครียดเรื้อรังในสถานที่ทำงานและควรได้รับการดูแลจากแพทย์ ก่อนจะรุนแรงและคุกคามการใช้ชีวิต (กรมสุขภาพจิต, 2562)

ทั้งนี้ มีรูปแบบการให้บริการแบบหนึ่งที่จะช่วยหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อบรรเทาสถานการณ์ และหาทางออก สำหรับผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบ คือ การให้การปรึกษาทางอาชีพ (Career Counseling) โดย Brown & Brooks (1991) และ Isaacson & Brown (2000) กล่าวถึงการให้การปรึกษาทางอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ได้ค้นหาตัวเอง ทั้งในการเลือกอาชีพและการเปลี่ยนอาชีพ ที่จะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจได้ โดยสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคลและ การประกอบอาชีพของผู้ใช้บริการ จะช่วยให้การวางแผนทางอาชีพสามารถวางแผนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากนักให้การปรึกษาทางอาชีพเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของบุคคล ในหลาย ประเทศจึงได้ควบคุมมาตรฐานการทำงาน การกำหนดคุณสมบัติ และองค์ประกอบต่างๆ ของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ ผ่านองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น Institute of Guidance Counsellors (IGC) ประเทศไอร์แลนด์ National Career Development Association (NCDA) ประเทศสหรัฐอเมริกา Career Industry Council of Australia (CICA) ประเทศ ออสเตรเลีย International Association for Educational and Vocational Guidance (IAVEG) ประเทศฝรั่งเศส และ Department of Higher Education and Training Republic สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ หน่วยงานเหล่านี้มีหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งครอบคลุมการอบรมให้แก่ผู้ที่สนใจเข้าประกอบอาชีพด้านการให้การปรึกษา ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพสำหรับทุกคน ตลอดช่วงชีวิต กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ พัฒนามาตรฐานของนักให้การปรึกษา และ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการให้การปรึกษาทางอาชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพ นอกจากนี้ มีการกำหนดมาตรฐานด้านการ พัฒนาอาชีพ ของ The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs) ประเทศ แคนาดา และ Programme Recognition Framework (PRF) ของ Department of Education and Skills ประเทศ ไอร์แลนด์ ที่กำหนดมาตรฐานและองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับนักให้การปรึกษาเพื่อให้เกิดการฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ และยังมีบทความวิจัยเรื่อง Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training โดย Flores & Heppner (2002) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมผู้ที่ประกอบอาชีพนักให้การปรึกษาทาง อาชีพด้วย

สำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีข้อกำหนดกรอบสมรรถนะหรือองค์ประกอบของนักให้การปรึกษาทางอาชีพอย่าง เป็นทางการ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลหน่วยงานในประเทศไทยที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดูแลคนทำงาน พบว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีตำแหน่ง พนักงานตรวจแรงงานที่มีบทบาทหน้าที่เปรียบเสมือนนักให้การปรึกษาทางอาชีพ ซึ่งการวิจัยนี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อ ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ รวมถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะทางอาชีพ ที่จำเป็นสำหรับนักให้การปรึกษาทางอาชีพและอาชีพอื่นๆ ที่มีบทบาทใกล้เคียง ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานที่ประสบปัญหาจากการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ
- 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากองค์กรต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยในหลายประเทศมีองค์กรเฉพาะที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อควบคุมมาตรฐานการทำงานของนักให้การศึกษาทางอาชีพในประเทศนั้น แต่ละประเทศจะมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะหรือองค์ประกอบต่างๆ ของผู้ที่เข้ามาเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยผู้วิจัยรวบรวมคุณสมบัติและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากแต่ละองค์กรและนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

Institute of Guidance Counsellors (IGC) เป็นหน่วยงานให้การศึกษาสำหรับนักเรียนและแนวของประเทศไอร์แลนด์ โดยหน่วยงานดังกล่าวมีหน้าที่ในการอบรมให้แก่ผู้ที่สนใจเข้าประกอบอาชีพด้านการให้การศึกษา ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในโลกที่ช่วยพัฒนาให้มาตรฐานของนักให้การศึกษาในประเทศไอร์แลนด์มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น Institute of Guidance Counsellors (2016) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะของนักให้การศึกษา คุณสมบัติที่สำคัญส่วนหนึ่งได้แก่ ทักษะการให้การศึกษา ความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้อง เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างทางวัฒนธรรม การมีจริยธรรมในการทำงาน และการรักษาจรรยาบรรณ ความสามารถด้านการใช้เครื่องมือเพื่อประเมินผล

National Career Development Association (NCDA) เป็นองค์กรที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาและการพัฒนาอาชีพ ในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับการพัฒนาอาชีพ และร่วมกับหน่วยงานรัฐในการออกใบอนุญาตแก่ผู้ที่ทำงานในด้านการให้การศึกษา National Career Development Association (2020) กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ของผู้ที่ยื่นขอใบอนุญาตในการเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยมีการกำหนดความสามารถที่จำเป็น ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพและความรู้ที่เกี่ยวข้อง การให้การศึกษา รายบุคคลและรายกลุ่ม การประเมินรายบุคคลและรายกลุ่ม การรักษาจรรยาบรรณ และประเด็นทางกฎหมาย การทำงานภายใต้ความแตกต่างของประชากร และการใช้เทคโนโลยี

Career Industry Council of Australia (CICA) เป็นหน่วยงานในประเทศออสเตรเลีย โดย Career Industry Council of Australia (2019) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วย ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ และข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน การปฏิบัติงานภายใต้จรรยาบรรณ เคารพความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก การใช้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร การประเมินทางอาชีพ ทักษะการให้การศึกษาทางอาชีพ ทักษะการทำวิจัย และความเข้าใจด้านกฎหมาย

International Association for Educational and Vocational Guidance (IAVEG) เป็นหน่วยงานด้านการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการให้การศึกษาทางอาชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ของประเทศฝรั่งเศส โดย International Association for Educational and Vocational Guidance (2012) กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติตนภายใต้จริยธรรมทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ตระหนักและเคารพในความแตกต่างทางบริบทสังคม บูรณาการความรู้ทางทฤษฎีและงานวิจัยสู่การปฏิบัติ การให้การศึกษา การใช้เทคโนโลยี การจัดการข้อมูล ทักษะการประเมิน ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยและการประเมินผล

The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs) เป็นมาตรฐานกำหนดความสามารถผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพในประเทศแคนาดา The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners (2020) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านอาชีพ ได้แก่ การรักษา

จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการใช้เทคโนโลยี เคารพในความหลากหลาย ทักษะการประเมิน และทักษะการให้การปรึกษาทางอาชีพ

บทความวิจัยเรื่อง Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training โดย Flores & Heppner (2002) การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะประกอบอาชีพนักให้การปรึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย ทฤษฎีการให้การปรึกษาวัฒนธรรม แนวคิดการพัฒนาอาชีพ และการประเมินทางอาชีพ แนวคิดในการพัฒนาอาชีพ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่นักให้การปรึกษาต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในกระบวนการให้การปรึกษา ซึ่งมีหลายแนวคิดที่ถือเป็นพื้นฐานที่นักให้การปรึกษาคควรทราบ เช่น Social Cognitive Career Theory และแนวคิดนิเวศวิทยาสังคม เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่แบ่งเป็นระบบต่างๆ ในสังคม เพื่อทำความเข้าใจวิถีคิด มุมมองหรือปัญหาต่างๆ ของผู้ใช้บริการมากขึ้น

Department of Education and Skills of Ireland (DES) เป็นหนึ่งในกรมที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของประเทศไอร์แลนด์ โดยนักให้การปรึกษาเป็นวิชาชีพที่มีการเรียนการสอนมาอย่างยาวนานในประเทศไอร์แลนด์และเห็นว่าปัจจุบันนักให้การปรึกษา เป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นมากขึ้น และมีรูปแบบงานที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น Department of Education and Skills of Ireland (2016) ได้มีการกำหนดกรอบมาตรฐานและองค์ประกอบของนักให้การปรึกษา ได้แก่ ทักษะการให้การปรึกษา และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายหรือนโยบาย การใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา และการวิจัยและการปฏิบัติงานภายใต้ฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

Department of Higher Education and Training Republic of South Africa (DHET) ของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ Department of Higher Education and Training Republic of South Africa (2015) กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ ในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ ประกอบด้วย การปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมาตรฐานทางวิชาชีพ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ การให้การปรึกษาทางอาชีพ การประเมินทางจิตวิทยา และการประเมินทางอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ และนักวิชาการ กำหนดกรอบสมรรถนะของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ สามารถสรุปข้อมูล ได้แก่ ทักษะการให้การปรึกษา ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง การรักษาจรรยาบรรณทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล และกรอบความรู้ทางกฎหมาย (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพตามกรอบสมรรถนะทางอาชีพ

องค์ประกอบ	IGC (2016)	NCDA (2020)	CICA (2019)	IAEVG (2012)	S&Gs (2020)	Flores & Heppner (2002)	DES (2016)	DHET (2015)
ทักษะการให้การศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การรักษาจรรยาบรรณทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	✓	✓	✓		✓		✓	✓
เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินและสรุปผล	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
กรอบความรู้ทางกฎหมาย		✓	✓	✓			✓	✓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัย 2 ระยะเวลาการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

1) วิธีการวิจัยระยะที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง 5 คน และคณะกรรมการฝ่ายนายจ้าง 5 คน รวม 10 คน ที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคคลที่ถูกแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี ผ่านพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การวิจัยนี้สามารถเก็บข้อมูลให้มีความทับซ้อนกันของข้อมูลเชิงคุณภาพจนเกิดการอึดตัวของข้อมูลของศึกษา ซึ่งหมายถึง การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะไม่มีแบบแผนของข้อมูลใหม่เกิดขึ้น (Fusch & Ness, 2015; Guest et al., 2006; O' Reilly & Parker, 2013; Saunders et al., 2017 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2561) จากนั้นจึงเปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสร้างบทสรุปจากการจำแนกประเภทและจัดกลุ่มข้อมูลที่คล้ายคลึงกัน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษาค้นคว้า

2) วิธีการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

2.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ พนักงานตรวจแรงงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (รอบกรุงเทพมหานคร) ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 203 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2564) เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการดูแลและคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะไม่มีตำแหน่งนักให้การศึกษาทางอาชีพ แต่ตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงานนั้นมีบทบาทที่ใกล้เคียงและสอดคล้องกับนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) เพื่อประมาณค่าสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง มีความคลาดเคลื่อนการสุ่มตัวอย่างเป็น 0.05 ได้จำนวน 135 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ใช้วิธีการกำหนดเป็นสัดส่วนการเลือกตัวอย่างจากแต่ละประชากรกลุ่มย่อย (Proportionate Stratified Random Sampling) นำมาดำเนินการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิจำแนกตามหน่วยงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ประชากร	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
กรุงเทพมหานคร	128	63.05	85
จังหวัดนนทบุรี	12	5.91	8
จังหวัดปทุมธานี	15	7.39	10
จังหวัดนครปฐม	12	5.91	8
จังหวัดสมุทรปราการ	24	11.83	16
จังหวัดสมุทรสาคร	12	5.91	8
รวม	203	100.00	135

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อของพนักงานตรวจแรงงานทั้งหมด จำแนกตามชั้นภูมิ จับสลากรายชื่อจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

2.2) เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 50 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการทดสอบด้วยค่าที (t-test) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูงและอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (รัตนาศิริพานิช, 2533) และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ไม่ต่ำกว่า .600 (Revelle & Zinbarg, 2009) เครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับ = .945

2.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อหน่วยงานต้นสังกัด คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์และชี้แจงถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลในงานวิจัยและจริยธรรมในการวิจัย หน่วยงานต้น

สังกัดส่งหนังสือเพื่อแจ้งให้พื้นที่ทั้ง 6 จังหวัด รับผิดชอบแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยประสานงานเพื่อนัดหมายวันรวบรวมข้อมูลกับหน่วยงานต้นสังกัด

2.4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้เป็นดังนี้

(1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ควรค่าเข้าใกล้ 1 ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ทั้งนี้ สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2552) กำหนดเกณฑ์พิจารณา ค่า KMO คือ ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก

(2) การค้นหาลักษณะของตัวแปรคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยมีเกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.3 จึงเป็นตัวแปรขององค์ประกอบนั้นได้ ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมมากกว่า 60 ตัวแปรจึงสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้งหมดได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1) ผลการวิจัยระยะที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการให้การศึกษาทางอาชีพ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายว่า “การให้คำปรึกษา แนะนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของผู้ใช้บริการ ตามความต้องการด้านอาชีพหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในอาชีพของเขา” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2564) ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของการให้การศึกษาทางอาชีพจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า การให้การศึกษาทางอาชีพ (Career Counseling) หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้บริการที่ประสบปัญหาทางอาชีพในรูปแบบต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพ แนะนำข้อปฏิบัติในการทำงาน และสำรวจความต้องการและความเหมาะสมทางอาชีพ โดยการให้การศึกษาทางอาชีพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับจิตวิทยาเป็นสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมายของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายว่า “ก็มันจะเป็นบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถที่มากพอ ที่จะให้การแนะนำบุคคลอื่นๆ ในด้านอาชีพต่างๆ ซึ่งถ้าบุคคลนั้นมีความรู้ไม่เพียงพอก็ไม่สามารถที่จะไปแนะนำหรือให้คำปรึกษาใครได้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2564) ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ (Career Counselor) หมายถึง อาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางจิตวิทยา หรือความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงาน ด้านอาชีพ ตลาดแรงงาน และด้านกฎหมาย เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์และประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสามารถให้บริการกับกลุ่มผู้ใช้บริการหรือกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาทางอาชีพในรูปแบบต่างๆ

สำหรับคำอธิบายขององค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้คำอธิบายคุณลักษณะย่อยที่จำเป็นสำหรับการให้การศึกษาทางอาชีพ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสรุปคำอธิบายในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

(1) ทักษะการให้การศึกษา (Counseling Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นต้องมีการเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยเฉพาะรายละเอียดเกี่ยวกับการสื่อสาร การฟังอย่างตั้งใจ การสังเกตและการถามเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้เกิดการ

ทบทวนถึงปัญหาของตนเอง สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะสำคัญที่นักให้การศึกษาจำเป็นต้องมีซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการให้การศึกษา โดยอธิบายว่า “คนที่จะให้คำปรึกษาต้องเข้าใจบริบทของผู้มาขอรับคำปรึกษา ว่าเขาต้องการปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหारेื่องอะไร เขามีบทบาทอย่างไรในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2564) (2) ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง (Knowledge) มีความจำเป็นต่อการให้การศึกษาทางอาชีพ โดยเฉพาะความรู้ด้านแรงงาน และความรู้เฉพาะในสายงานที่นักให้การศึกษาปฏิบัติงานอยู่ด้วย ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ถ้าหากนักให้การศึกษาไม่มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นก็จะไม่สามารถให้การศึกษาแก่ผู้ใช้บริการ ให้สามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ โดยอธิบายว่า “ควรมีเหมือนกัน อย่างน้อยๆ จะมองไปในแง่ด้านแรงงานก็ควรมีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน รู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานที่เป็นปัจจุบัน การจะให้คำปรึกษาใครอย่างน้อยก็ต้องมีความรู้และต้องอัปเดตสถานการณ์เสมอ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2564) (3) การรักษาระยาบรรณทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ (Ethical Attitude and Practice) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยรายละเอียดที่ถูกระบุสำหรับองค์ประกอบนี้ได้แก่ การรักษาความลับและข้อมูลของผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ การยึดผลประโยชน์ที่มุ่งเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการก็เป็นสิ่งจำเป็น โดยนักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้ใช้บริการ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่านักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องสุจริต จริงใจ ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง โดยอธิบายว่า “ต้องวางตัวเป็นกลาง คือ ไม่ใกล้ชิดกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป เช่น ลูกจ้างหรือนายจ้าง ควรมีระยะห่าง วางตัวความสัมพันธ์ วางบทบาทให้ดีให้เหมาะสม” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2564) (4) เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล (Respect Diversity) เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในโลกของการทำงานคุณลักษณะของแรงงานในตลาดแรงงานหรือแม้แต่ในหน่วยงานเองก็ตาม มีความหลากหลายเป็นอย่างยิ่ง ตั้งแต่ระดับเพศ อายุ การศึกษา และเชื้อชาติ เป็นต้น การเคารพในความแตกต่างเหล่านี้จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่นักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการ โดยอธิบายว่า “ต้องมีความเคารพทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ไม่มีอคติ มองว่าเป็นบุคคลเท่านั้น ต้องวางใจให้เป็นธรรมและเป็นกลาง ไม่ดูถูกผู้อื่น ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน นักให้การศึกษาควรตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ตระหนักถึงความแตกต่างของบุคคลอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันต้องมีความเป็นกันเอง เปิดกว้างให้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ไม่มีอคติทางเพศ หรือให้ความสำคัญกับเพศใดเพศหนึ่ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2564) (5) ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล (Assessment and Evaluation) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เนื่องจากองค์ประกอบความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล จะช่วยให้งานของนักให้การศึกษาที่มีความชัดเจนในด้านความต้องการและการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น โดยอธิบายว่า “ถ้าเป็นไปได้ก็ควรจะมีการใช้เครื่องมือในการประเมินเฉพาะทางเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือ และผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความสามารถในการดูว่ากลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม มีความเหมาะสมกับเครื่องมือแบบไหน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2564) (6) กรอบความรู้ทางกฎหมาย (Legal Framework) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากรอบความรู้ทางกฎหมายเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ทั้งนี้จากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้เห็นว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ ควรมีความรู้ทางกฎหมายเป็นพื้นฐาน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งกฎหมายจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้และในบางกรณีอาจจะช่วยแก้ไขปัญหาวางอาชีพของผู้ใช้บริการได้ โดยอธิบายว่า “ต้องมีความรู้ด้านนี้แน่นอน ไม่เพียงแต่กฎหมายด้านแรงงาน ทุกวันนี้มีกฎหมายใหม่ๆ เยอะมากที่จะส่งผลกระทบต่ออาชีพของคน ต้องอัปเดตข้อมูลอยู่เสมอ หากไม่แม่นกฎหมาย แล้วมาให้ข้อมูลแบบผิดๆ จะเป็นอันตรายต่อคนมาขอคำปรึกษา ดังนั้น ต้องรู้กฎหมายที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2564)

จากการอธิบายคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สอดคล้องกับองค์ประกอบคุณลักษณะตามการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย ผู้ให้ข้อมูล สำคัญได้ให้รายละเอียดและยกตัวอย่างเพิ่มเติมว่าแต่ละองค์ประกอบนั้นมีคุณลักษณะย่อยใดบ้าง ที่ประกอบขึ้นมาเป็น องค์ประกอบหลักที่จำเป็นสำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยสามารถจัดคำอธิบายคุณลักษณะเข้า ได้ในทุกองค์ประกอบ ไม่มีองค์ประกอบอื่นๆ เพิ่มเติม จึงสรุปได้ว่า จากการวิจัยระยะที่ 1 องค์ประกอบของนักให้ การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 1) ทักษะการให้การศึกษา 2) ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง 3) การรักษาระยาบรรณทาง วิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 4) เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล 5) ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อ การประเมินผลและสรุปผล และ 6) กรอบความรู้ทางกฎหมาย

2) ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ของตัวแปรสังเกตได้และนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรวจของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี และบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการ วิจัยระยะที่ 1 ว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เนื่องจากผู้ที่วิจัยทบทวนวรรณกรรมและพบว่า องค์ประกอบ ของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพยังไม่เป็นที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่ามีจำนวนทั้งสิ้นกี่องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้ ทำการรวบรวมองค์ประกอบที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพและทำการพัฒนา แบบสอบถามผ่านกระบวนการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้รับมา ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาองค์ประกอบที่แท้จริงของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

ก) ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ สามารถอธิบายผลได้ว่า คุณลักษณะของนัก ให้การศึกษาทางอาชีพ (ก่อนปรับหมุนแกน) โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพอยู่ ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทาง อาชีพในด้านเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) พนักงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทาง อาชีพทางด้านทักษะการให้การศึกษา การรักษาระยาบรรณทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46, 4.43$ และ 4.32) ตามลำดับ

ข) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 3511.716, df = 561, p = .000 และค่า KMO = .889 ซึ่งเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบใน ระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถ นำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

ค) ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และผล การหมุนแกนขององค์ประกอบ (Factor Rotation) ของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ (CC) พบว่า คุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ พิจารณาจาก Initial Eigenvalues โดยที่ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 14.153 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 41.626 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 2.810 และมีค่าร้อยละความ

แปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 8.264 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 2.176 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 6.400 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.790 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 5.265 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.385 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 4.074 และองค์ประกอบที่ 6 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.177 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 3.461 ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 69.090 โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการสกัดองค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	14.153	41.626	41.626	14.153	41.626	41.626	4.781	14.063
2	2.810	8.264	49.890	2.810	8.264	49.890	4.215	12.397	26.460
3	2.176	6.400	56.290	2.176	6.400	56.290	4.045	11.898	38.358
4	1.790	5.265	61.555	1.790	5.265	61.555	3.718	10.936	49.294
5	1.385	4.074	65.629	1.385	4.074	65.629	3.431	10.091	59.385
6	1.177	3.461	69.090	1.177	3.461	69.090	3.300	9.705	69.090
7	.909	2.672	71.762						
8	.790	2.325	74.087						
9	.761	2.240	76.327						
10	.739	2.172	78.499						
↓									
34	.055	.163	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ง) ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบและตั้งชื่อองค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ พบว่า ก่อนปรับหมุนแกนค่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนใหญ่ (CC 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 1 ส่วน CC 30, 31, 32 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 2 ยกเว้น CC 14 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 5 และ CC 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 6

หลังปรับหมุนแกน ปัจจัยของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวที่ตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดแล้ว สามารถจัดเข้าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบได้ครบทั้ง 34 ตัวแปร องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ที่ปรับแล้วนี้ได้รับการตั้งชื่อให้สื่อความหมายได้สอดคล้องครอบคลุมรายการตัวแปรในแต่ละ

ละองค์ประกอบ พบว่า หลังจากมีการปรับหมุนแกนส่งผลให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มให้สอดคล้องกับเนื้อหาของข้อความที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้มากขึ้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ อธิบายได้รวม 69.090 (มากกว่าร้อยละ 50) จึงอธิบายได้มากพอสมควร

องค์ประกอบที่ 1 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .372 - .720 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ” อธิบายได้สูงสุด ร้อยละ 14.063

องค์ประกอบที่ 2 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .502 - .792 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและยุติธรรม” อธิบายได้รองลงมา ร้อยละ 12.397

องค์ประกอบที่ 3 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .573 - .876 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “กรอบความรู้ทางกฎหมาย” อธิบายได้ 11.898

องค์ประกอบที่ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .430 - .754 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน” อธิบายได้ 10.936

องค์ประกอบที่ 5 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .555 - .751 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล” อธิบายได้ 10.091

องค์ประกอบที่ 6 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .410 - .789 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ทักษะการให้การศึกษา” อธิบายได้ต่ำสุด 9.705 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทำให้ผู้วิจัยสามารถแยกองค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพได้อย่างชัดเจน (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ หลังปรับหมุนแกน

ตัวแปรที่	หลังปรับหมุนแกน					
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ					
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6
CC 10	.720					
CC 6	.675					
CC 7	.651					
CC 9	.639					
CC 8	.620					
CC 11	.581					
CC 5	.578					
CC 13	.417					
CC 12	.372					
CC 14		.792				
CC 15		.678				
CC 24		.636				
CC 22		.612				
CC 25		.610				
CC 23		.506				
CC 16		.502				
CC 30			.876			
CC 31			.865			
CC 32			.854			
CC 34			.678			
CC 33			.584			
CC 29			.573			
CC 26				.754		
CC 17				.722		
CC 19				.709		
CC 21				.573		
CC 18				.513		
CC 20				.430		
CC 27					.555	
CC 28					.751	
CC 2						.789
CC 1						.764
CC 3						.757
CC 4						.410

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ พบว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 แต่จะมี 3 องค์ประกอบที่เพิ่มเติมตัวแปรด้านอื่น ๆ เข้ามาร่วม ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1, 2 และ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .410 - .876 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปและให้ความหมายในแต่ละองค์ประกอบได้ว่าคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ” หมายถึง การมีความรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจทางอาชีพโดยอาศัยความรู้หลักการทางเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน ความรู้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่ออารมณ์ ความคิด ความรู้เกี่ยวกับโรคทางจิตเวชเบื้องต้น และเข้าใจความพิการของมนุษย์ รวมถึงทักษะในการนำข้อมูลมาสื่อสารให้ผู้ใช้บริการ มีความเข้าใจปัจจัยรอบตัวของผู้ใช้บริการ สามารถดึงศักยภาพของผู้ใช้บริการมาประกอบการตัดสินใจ และการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 “จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและยุติธรรม” หมายถึง การมีความสามารถในการทำงานโดยยึดหลักการทำงานและนโยบายขององค์กร การมีสัมพันธภาพทางวิชาชีพระหว่างผู้ให้บริการ และผู้ใช้บริการที่มีระยะห่างอย่างเหมาะสม การยึดผลประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก โดยการรักษาสีทิวส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ การขอความยินยอมบางอย่างจากผู้ให้บริการ และการรักษาความลับในกระบวนการ ส่งต่อผู้ใช้บริการไปยังฝ่ายหรือหน่วยงานที่เหมาะสมปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้บริการ

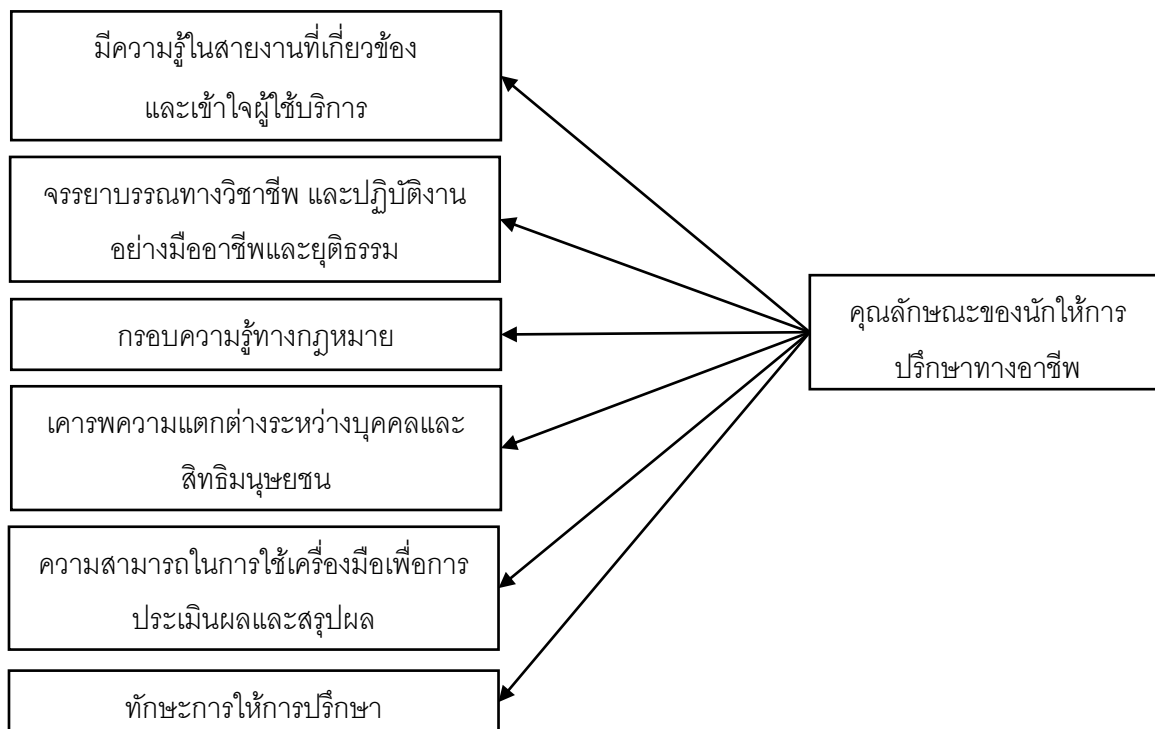
องค์ประกอบที่ 3 “กรอบความรู้ทางกฎหมาย” หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาทางอาชีพ ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ กฎหมายการจัดหางาน กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม เงินทดแทน มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอื่นๆ ที่เน้นเฉพาะกลุ่มอาชีพบางกลุ่มโดยตรง มีความสามารถในการแนะนำสิทธิ สวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานพึงได้รับ และสามารถนำข้อกฎหมายมาปรับใช้ในการให้การศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 “เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน” หมายถึง การมีความสามารถในการทำความเข้าใจในความหลากหลายของผู้ใช้บริการทั้งเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ การวิเคราะห์ความหลากหลายที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตหรือการไม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน การไม่ให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุความแตกต่าง สามารถจัดการกับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในองค์กรของผู้ใช้บริการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ และขอความยินยอมจากผู้ให้บริการก่อนเริ่มกระบวนการใดใดในทุกครั้ง

องค์ประกอบที่ 5 “ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล” หมายถึง การมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้บริการ มีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินแต่ละชนิดว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร การขอความยินยอมจากผู้ให้บริการก่อนเริ่มกระบวนการประเมินผล การวิเคราะห์สรุปผล และการแปลผลจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล และมีความสามารถในการสื่อสารผลลัพธ์ที่ได้จากการแปลผลให้ผู้ใช้บริการทราบ

องค์ประกอบที่ 6 “ทักษะการให้การศึกษา” หมายถึง การมีความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา ได้แก่ การฟังอย่างตั้งใจ การตั้งคำถาม การตีความ การสรุปความ การสื่อสาร และการสังเกต มีความสามารถในการศึกษาปัจจัยรอบตัวของผู้ใช้บริการที่ส่งต่อวิธีคิดและการตัดสินใจของผู้ใช้บริการ มีความสามารถในการสร้างการตระหนักรู้ในความสามารถของตนเองในผู้ใช้บริการ และสามารถดึงศักยภาพที่มีออกมาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ง่ายมากขึ้น (ภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 องค์ประกอบของคุณลักษณะจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1 และผลการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งมีความสอดคล้องกันของผลการศึกษา ดังนี้

ความหมายของการปรึกษาทางอาชีพ (Career Counseling) มีความสอดคล้องกับ Hirschi & Froidevaux (2020) อธิบายว่า การให้การศึกษาทางอาชีพเป็นการประยุกต์วิธีการจาก จิตวิทยาการปรึกษา (Counseling psychology) โดยมีหลักการสำคัญคือ การสนับสนุนให้ผู้ใช้บริการปรับปรุงตนเอง โดยการประเมินตนเองกับสภาพแวดล้อมรอบตัว และความท้าทายที่เกิดขึ้นในชีวิตของตน สำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพ (Career Counselor) มีความสอดคล้องกับความเห็นของ Manuele-Adkins (1992) เสนอว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัญหาทางอารมณ์และจิตใจของผู้ใช้บริการเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งการปรับมุมมองการให้บริการของนักให้การศึกษาทางอาชีพ จะช่วยให้การปรึกษาสามารถให้บริการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า สอดคล้องกับองค์กรและงานวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม ครอบคลุมทั้ง 6 องค์ประกอบเช่นเดียวกับงานวิจัยนี้ ทั้งนี้ การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ในภาพรวมพนักงานตรวจแรงงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) โดยองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายตามองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ มีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติมจากผลการวิจัยระยะที่ 1 คือ “มีความเข้าใจปัจจัยรอบตัวของผู้ใช้บริการ สามารถดึงศักยภาพของผู้ใช้บริการมาประกอบการตัดสินใจ” แม้ว่าจะมีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติม แต่ยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย Department of Education and Skills of Ireland (2016) และ Institute of Guidance Counsellors (2016) ได้กำหนดว่านักให้การศึกษาจะต้องมีความรู้ในการให้การศึกษาและการทำจิตวิทยาบำบัด พัฒนาการและปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ รวมถึงความรู้

เกี่ยวกับหลักเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทางอาชีพ และการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการให้การปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7 ที่ได้อธิบายถึงความสำคัญของการมีความรู้เบื้องต้นในด้านแรงงาน เพื่อให้เข้าใจสภาพปัญหาของแรงงาน และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานได้ ผู้วิจัยมองว่า องค์ประกอบมีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ ค่อนข้างสำคัญต่อนักให้การปรึกษาทางอาชีพ โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและความเข้าใจ เป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้นักให้การปรึกษาทางอาชีพมองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการได้อย่างครบถ้วน การมีความเข้าใจผู้ใช้บริการ ช่วยให้นักให้การปรึกษาทางอาชีพเห็นถึงความสามารถ ศักยภาพ และทรัพยากรที่อยู่แวดล้อมผู้ใช้บริการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการได้

2) องค์ประกอบที่ 2 จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและคุณธรรม มีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติมจากผลการวิจัยระยะที่ 1 คือ “ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้บริการ” แม้ว่าจะมีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติม แต่ยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย National Career Development Association (2020) และ Institute of Guidance Counsellors (2016) กำหนดจรรยาบรรณในการทำงานโดยครอบคลุมในหลากหลายประเด็น เช่น สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่ควรมีระยะห่างอย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบต่อการประเมินผลและตีความ ยึดหลักการทำงานและนโยบายขององค์กร และการรักษาความลับและสิทธิส่วนบุคคล จะเห็นได้คุณลักษณะที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับองค์ประกอบจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและคุณธรรม อย่างชัดเจน ที่มีการอธิบายถึงการประเมินผลหรือการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับปัญหาของผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 ที่อธิบายถึงการวางตัวเป็นกลางและการรักษาระยะห่างของความสัมพันธ์ ดังนั้น องค์ประกอบดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับนักให้การปรึกษาทางอาชีพ เพราะนักให้การปรึกษาทางอาชีพต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการ ต้องรักษาความลับของผู้ใช้บริการ และมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้การให้การปรึกษานั้นเป็นไปอย่างมีอาชีพและมีมาตรฐาน

3) องค์ประกอบที่ 3 กรอบความรู้ทางกฎหมาย มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย National Career Development Association (2020) และ Industry Council of Australia (2019) อธิบายว่า นักให้การปรึกษาต้องเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการทำงานของลูกจ้างทุกอาชีพและกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับการเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย สอดคล้องกับคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 ที่อธิบายว่า นักให้การปรึกษาทางอาชีพต้องมีกรอบความรู้ด้านกฎหมายอย่างแน่นนอน และจำเป็นจะต้องศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการให้ข้อมูลด้านกฎหมาย ผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เป็นสิ่งที่นักให้การปรึกษาทางอาชีพจำเป็นต้องรู้ เพราะผู้ใช้บริการอาจเผชิญปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน หากนักให้การปรึกษาทางอาชีพมีกรอบความรู้ด้านกฎหมายที่ชัดเจนและถูกต้อง จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการให้การปรึกษาได้ และอาจจะช่วยเกิดการแก้ไขปัญหาทางอาชีพให้แก่ผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) องค์ประกอบที่ 4 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน มีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติมจากผลการวิจัยระยะที่ 1 คือ “ขอความยินยอมจากผู้ใช้บริการก่อนเริ่มกระบวนการใดในทุกครั้ง” แม้ว่าจะมีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติม แต่ยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดยสอดคล้องกับ Institute of Guidance Counsellors (2016) และ Career Industry Council of Australia (2019) ได้อธิบายว่า นักให้การปรึกษาต้องตระหนักในความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ ของผู้ใช้บริการ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้บริการ ไม่ให้เกิดอคติและการเลือกปฏิบัติ เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 ได้อธิบายว่า นักให้การปรึกษาทางอาชีพจะต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติจากความแตกต่างของผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ แม้ว่าจะไม่มีการระบุถึงคุณลักษณะด้านการขอความยินยอมจากผู้ใช้บริการก่อนเริ่มกระบวนการใดในทุกครั้ง แต่มีประเด็นที่สอดคล้องกัน คือ การสอบถาม

ความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการ ดังนั้น นักให้การศึกษาจะต้องให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่าง การเลือกปฏิบัติจะไม่สามารถทำให้ผู้ใช้บริการเปิดใจเข้ามารับการปรึกษาได้ นอกจากนี้ ในกระบวนการให้การปรึกษานักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้บริการด้วย จึงจำเป็นต้องขอความยินยอมหรือขออนุญาตก่อนเริ่มกระบวนการให้การปรึกษาทุกครั้ง

5) องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดยสอดคล้องกับ Career Industry Council of Australia (2019) และ International Association for Educational and Vocational Guidance (2012) ที่อธิบายว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือประเมินที่ตรงต่อสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ สามารถตีความและสรุปผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใช้บริการต่อไปได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 10 ให้คำอธิบายที่สอดคล้องกัน คือนักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่ตรงต่อกลุ่มเป้าหมายว่าเหมาะสมกับเครื่องมือแบบไหน ดังนั้น ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อนักให้การศึกษาทางอาชีพเช่นกัน เพราะการใช้เครื่องมือจะช่วยสนับสนุนงานของนักให้การศึกษาได้เป็นอย่างดี และเนื่องจากเครื่องมือในการประเมินผลทางอาชีพมีหลากหลายซึ่งปัญหาของผู้ใช้บริการก็มีหลากหลายเช่นกัน นักให้การศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินอย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ และต้องสรุปผลอย่างระมัดระวัง

6) องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการให้การปรึกษา มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย Flores & Heppner (2002) และ Institute of Guidance Counsellors (2016) อธิบายว่า ทักษะการให้การปรึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในกระบวนการให้การปรึกษาทางอาชีพ นักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องมีทักษะการฟังอย่างตั้งใจ การสรุปความ การสื่อสาร และการสังเกต ซึ่งในกระบวนการให้การปรึกษาสามารถนำไปสู่การระบุความต้องการ การตระหนักในความสามารถ และการตั้งเป้าหมายของผู้ใช้บริการได้ เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 ที่อธิบายว่า การให้การปรึกษาจะช่วยให้ นักให้การศึกษาเข้าใจบริบทของผู้ใช้บริการ ทำให้ทราบถึงปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ดังนั้น การใช้ทักษะการให้การปรึกษาทางอาชีพจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทราบถึงปัญหาของผู้ใช้บริการได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น และช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหาทางอาชีพให้แก่ผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี ทักษะการให้การปรึกษาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้นักให้การศึกษาทางอาชีพ สามารถค้นหาปัญหาที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ เพราะสิ่งที่ผู้ใช้บริการกำลังเผชิญและเป็นปัญหานั้น อาจจะอยู่ในระดับที่ลึกลงไปกว่าสิ่งที่เห็นภายนอก ทักษะการให้การปรึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพ ทั้งนี้ หากในอนาคตประเทศไทยได้มีตำแหน่งนักการให้การปรึกษาทางอาชีพ ซึ่งเป็นวิชาชีพอย่างเป็นทางการ หรือนักให้การศึกษาทางอาชีพในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีบทบาทในการให้การปรึกษาทางอาชีพให้แก่แรงงานที่เผชิญกับปัญหาทางอาชีพ การสำรวจองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้เห็นกรอบของการให้การปรึกษาทางอาชีพมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และการประกอบสร้างขององค์ประกอบเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์ต่องานของนักให้การศึกษาทางอาชีพที่ช่วยให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเท่านั้น แต่ยังเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการเป็นอย่างมากเช่นกัน โดยผู้ใช้บริการอาจจะสามารถมั่นใจได้ว่า การเข้ามาใช้บริการนักให้การศึกษาทางอาชีพ จะสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทางอาชีพได้ ด้วยความสามารถของนักให้การศึกษาที่มีคุณสมบัติตามองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ ที่ได้อธิบายในงานวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะ

(1) หน่วยงานที่ต้องการพัฒนางานเกี่ยวกับนักให้การศึกษาทางอาชีพ ควรนำองค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ไปกำหนดกรอบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

(2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีตำแหน่งนักให้การศึกษาทางอาชีพ เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบที่ศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นคุณสมบัติของตำแหน่ง

(3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะทั้ง 6 องค์ประกอบ ให้แก่ผู้สนใจเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

(4) ทักษะการให้การศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ดังนั้น หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการพัฒนางานของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ควรเสริมสร้างทักษะการให้การศึกษาทางอาชีพเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการให้การศึกษาทางอาชีพ

(5) จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและยุติธรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรจัดตั้งองค์กรเพื่อกำกับดูแลจรรยาบรรณของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ให้มีบทบาทหน้าที่พิจารณาและถอดถอนใบอนุญาตทางวิชาชีพ

รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2562). หมดไฟทำงานเครียดเรื้อรัง สัญญาณซึมเศร้าคุกคาม. <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30091>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2561). ปัญหาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(2), 1-21.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสรเอล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ศิริพานิช. (2533). หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภานูวัฒน์. (2552). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เจริญติ่มนังการพิมพ์.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Career Industry Council of Australia. (2019). *Professional Standards for Australian Career Development Practitioners*. <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Professional-Standards-for-Australian-Career-Development-Practitioners-2019.pdf>
- Department of Education and Skills. (2016). *Programme Recognition Framework: Guidance Counselling*. <https://www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/Programme-Recognition-Framework-Guidance-Counselling.pdf>
- Department of Higher Education and Training Republic of South Africa. (2015). *Draft Research Agenda for Career Development Service in South Africa*.

- Flores, L., & Heppner, M. (2002). Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training. *Journal of Career Development, 28*(3), 181-202.
- Hirschi, A., & Froidevaux, A. (2020). Career Counseling. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer, *The Routledge Companion to Career Studies* (pp. 331-345). London: Routledge.
- Institute of Guidance Counsellors. (2016). *Guidance Counseling Core Competencies & Professional Practice*. <https://igc.ie/wp-content/uploads/2020/04/Guidance-Counselling-Core-Competencies-Professional-Practice-1.pdf>
- International Association for Educational and Vocational Guidance. (2012). *History of IAEVG 1951-2011*. Berlin: ESM Satz und Grafik GmbH.
- Isaacson, L., & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling, and career development*. Boston: Allyn and Bacon.
- Manuele-Adkins, C. (1992). Career Counseling Is Personal Counseling. *The Career Development Quarterly, 40*(4), 313-323.
- National Career Development Association. (2020). *Certified Career Counselor (CCC)*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/credentials_ccc#competencies
- Revelle, W. & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika, 74*(1), 145-154.
- The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners. (2020). *Understanding the S&Gs*. <https://career-dev-guidelines.org/the-standards-guidelines/understanding-the-sgs/>
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.