

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานทำให้ชีวิตมีความหมาย และเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ เหตุผลหลักในการทำงานของคนคือ เพื่อฐานะทางเศรษฐกิจ เพื่อเป็นหลักประกันเมื่อเข้าวัยที่สูงขึ้น การที่คนบุคคลจะดำเนินชีวิตอยู่ได้ จะต้องอาศัยซึ่งปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค การจะได้มาซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงาน การงานในโลกนี้มีหลายประเภท แต่ละประเภทต้องการคุณสมบัติที่แตกต่างกันไป มนุษย์จึงถูกกำหนดให้มาเพื่อแบ่งหน้าที่กันทำ เช่น เป็นครู อาจารย์ แพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย นักการเมือง พนักงานบริษัท กรรมการ ฯลฯ แต่ละบุคคลแต่ละอาชีพต่างก็ทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายในการดำรงชีพเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างกันไปในเรื่องของความต้องการระหว่างบุคคล บางคนอาจมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อบ้าน ที่อยู่อาศัยเป็นอันดับแรก บางคนทำงานเพื่อได้มาซึ่งอาหาร หรือการดำรงชีวิตในแต่ละวันก็เพียงพอ ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องการมีชีวิตอยู่ทั้งสิ้น นอกจากนี้ในการทำงานเป็นเรื่องของบทบาททางสังคม ค่านิยมของสังคมว่าคนจะต้องทำงาน เพื่อที่จะได้มาซึ่งสิ่งต่าง ๆ ภายในชีวิต การทำงานยังเป็นการสร้างความพึงพอใจภายในให้กับตนเอง เป็นการเติมเต็มให้กับชีวิต และความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง การมีงานทำอาจทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตนี้มีความหมาย สามารถพึ่งพิงตนเองหรือช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวได้และเกิดความภาคภูมิใจ การได้งานทำใหม่แต่ละครั้ง จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม จากครอบครัวมาสู่ที่ทำงานหรือจากที่ทำงานเก่าสู่ที่ทำงานใหม่ เมื่อแต่ละบุคคลมีอาชีพมีตำแหน่งและบทบาทที่แตกต่างกันไปแล้ว มนุษย์ยังมีความแตกต่างระหว่างบุคคล วัฒนธรรมสังคมที่แตกต่างกันไปในแต่ละครอบครัว เมื่อมาอยู่รวมกันเป็นสังคมใหม่ที่ทำงานนั้น อาจเกิดความรู้สึกต่าง ๆ มากมาย เช่น ความรู้สึกคับข้องใจ ความวิตกกังวล ความหวั่นกลัวอันตราย ความรู้สึกขัดแย้งที่เกิดขึ้นในใจ หรืออาจจะเจอภาวะเครียดกดดัน และจำเป็นต้องหาทางออกหรือหาวิธีแก้ปัญหา ผ่อนคลายอารมณ์ การหาทางออกต่าง ๆ เหล่านี้บุคคลเรียกว่า "กระบวนการปรับตัว" อาร์คอฟฟ์ (Arcoff, 1968, p. 4) ให้ความหมายของคำว่าปรับตัว หมายถึง การปะทะสังสรรค์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมของเขา ซึ่งแต่ละบุคคลพยายามที่จะให้บรรลุถึงความต้องการและเป้าหมายของตน แต่ในขณะเดียวกันก็อยู่ภายใต้ความกดดันจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้มีพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้อง ดังนั้น การปรับตัวจึงนำไปสู่การปรองดองระหว่างความต้องการของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ส่วนสเปนเซอร์

และเจฟฟรีย์ (Spencer & Jeffrey, 1985) ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้พบกับความต้องการของสภาพแวดล้อม มีทั้งความต้องการทางกายและความต้องการทางด้านจิตวิทยา เช่น เมื่อบุคคลรู้สึกหนาว บุคคลก็ต้องหาผ้ามาห่มให้อุ่นขึ้น หรือเพิ่มอุณหภูมิห้อง หรือการที่จะต้องออกจากบ้านไปพบคนอื่น ๆ การสอบ การสัมภาษณ์งาน บุคคลอาจปรับตัวเพื่อความต้องการโดยการสร้างเพื่อนใหม่ เพิ่มเวลาในการอ่านหนังสือ หรือการเตรียมพร้อมสำหรับการสัมภาษณ์งาน ในทางตรงกันข้ามบุคคลอาจปรับตัวไปในทางที่แย่กว่า เช่น อาจจะหลีกเลี่ยงในการคิดถึงการสอบ มีความเชื่อว่าบุคคลจะได้งานนั้น ๆ เพราะว่าบุคคลสมควรจะได้

เมื่อบุคคลเริ่มเข้าสู่การทำงาน ทุกคนจะต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะต้องพยายามพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานใหม่ สภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการ ระเบียบข้อ บังคับ เนื่องจากมีการคาดหวังไว้ก่อนล่วงหน้าว่าตนเองจะได้รับสิ่งเหล่านี้เช่นไร บางครั้งบุคคลจึงอาจได้พบเห็นการเข้า ออกทำงานในระยะเวลอันสั้น เนื่องจากบุคคลอาจไม่พอใจ มีความคาดหวังกับสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองพึงจะได้ไว้สูง และไม่สามารถปรับตัวในการทำงานให้มีความสุขกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ การลาออกจากงานบ่อย ๆ อาจทำให้เกิดปัญหากับบุคคลและหน่วยงานอีกด้วย สิ่งที่เกิดกับบุคคลคือ การจะต้องพบเจอกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ บ่อยครั้งต้องปรับตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เข้ากับสังคมและบทบาทหน้าที่ใหม่เพื่อให้เข้ากับมาตรฐานของที่นั้น ๆ และที่สำคัญคือ มีผลกระทบถึงฐานะทางเศรษฐกิจต่อตนเองและครอบครัว และอาจจะก่อให้เกิดปัญหาภาวะกดดันเคร่งเครียดมากขึ้นจนมีผลต่อสุขภาพจิต ซึ่งเป็นลักษณะของคนที่ไม่ปรับตัวไม่ได้ (Maladjustment) มักมีลักษณะ โกรธง่าย อ่อนแอ ไม่สงบ อารมณ์อ่อนไหวง่าย แรงจูงใจไม่มี ซึ่งการปรับตัวไม่ได้นั้นมีหลายระดับ มีตั้งแต่ระดับปกติทั่วไป เช่น ประสาทอ่อนและกังวล รู้สึกด้อย มีความวิตกกังวลต่ำ และมีลักษณะแสดงพฤติกรรมป้องกันตนเอง จนมาถึงระดับผิดปกติ (Abnormal) แล้วอาจจะมีแสดงอาการทางร่างกาย จนกระทั่งถึงโรคจิตโรคประสาท (อารี เพชรผุด, 2547, หน้า 62-63) ส่วนผลกระทบต่อนักงาน คือ การสูญเสียทรัพยากรบุคคลในการทำงาน สูญเสียเงินในการใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร เช่นการฝึกอบรม สวัสดิการที่จัดให้พนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ

ปัจจัยต่าง ๆ เป็นจำนวนมากที่มีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพนั้น มีทั้งปัจจัยส่วนตัวของบุคคลและปัจจัยลักษณะของงาน (Archive, 1968) ปัจจัยลักษณะของตัวบุคคล ประกอบไปด้วยความสนใจ แรงจูงใจ บุคลิกภาพและความสามารถ ปัจจัยลักษณะงาน สิ่งที่ต้องพิจารณา

ประกอบ ด้วยงานและโอกาสที่มีคุณสมบัติที่งานต้องการ และสภาพการทำงานและความพึงพอใจที่ได้รับ ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และเส้นทางสังคมของบุคคลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน การที่บุคคลมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (เกษม เจริญธนะกิจโกศล, 2543, หน้า23) ในทางกลับกันหากบุคคลไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งไม่เกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานได้ สอดคล้องกับที่ แอดกินส์ (1995, p. 839) กล่าวว่า กระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานนั้น จะต้องอาศัยการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล เช่น ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หากบุคคลที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กรแล้วจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีการปฏิบัติงานดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรต่อไป โดยเฉพาะช่วงแรกของการทำงานนั้นมีสถิติการออกจากงานสูงสุด (Wanous, 1978, p. 250) และจำนวนดังกล่าวจะลดลงเมื่อระยะเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น การที่พนักงานได้เริ่มต้นงานใหม่ จะต้องพบกับสภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานใหม่ จะต้องปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ นั้นเพื่อปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว จึงต้องอาศัยกระบวนการเพื่อเสริมสร้างและแก้ไขให้กับพนักงานใหม่นั้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ได้ การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมเชื่อว่า มนุษย์มีอิสระในการเลือกทางเลือกต่าง ๆ และมีบทบาทในการกำหนดชะตากรรมตนเอง เมื่อได้ตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งบุคคลต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ได้เลือกสรรนั้นด้วย การเลือกและความรับผิดชอบต่อตนเองจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคล ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดปัญหาด้านการปรับตัว ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมแล้ว จะเกิดการตระหนักในความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถเลือกในสิ่งที่มีความหมายกับการทำงานและชีวิตตนเองแล้ว สามารถกำหนดได้ว่าจะใช้ชีวิตทั้งในด้านการทำงานและชีวิตได้ การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยม มีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลเกิดตระหนักในความรับผิดชอบ สามารถค้นพบทางเลือกและช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความสามารถปรับเปลี่ยนทางเดินชีวิตได้ โดยสนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษามีเสรีภาพในการตัดสินใจ อดทนได้ต่อความวิตกกังวลที่จะต้องเลือกตัดสินใจ และเลือกแนวทางชีวิตตน จึงกล่าวได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ต้องการจัดการเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ค้นหาความหมาย คนที่ต้องการพัฒนา การปรับตัวในระยะหนึ่งของชีวิต (Corey, 2001, p. 147)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมต่อพนักงานใหม่ของบริษัทชั่งกิวแหลมฉบัง เพื่อจะนำผลไปใช้ในการช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานใหม่ สามารถเรียนรู้งานและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม และเพื่อลดการสูญเสียทางงบประมาณในการดูแลบุคลากรของหน่วยงานอีกทางหนึ่ง และเพื่อเป็นหนทางที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในการให้คำปรึกษาเพื่อการปรับตัวในการทำงานที่ดีแก่พนักงานใหม่ เนื่องจากการปรับตัวเป็นกระบวนการสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นช่วงต่อเนื่อง จากระยะที่บุคคลได้เผชิญกับสภาพความเป็นจริง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะเกิดขึ้นในช่วงนี้ เพื่อให้สามารถอยู่ในองค์กร และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของตนและองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ ตามระยะเวลาที่ต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่
2. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าพนักงานใหม่กลุ่มควบคุม
3. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าพนักงานใหม่กลุ่มควบคุม
4. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง
5. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
6. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการช่วยเหลือให้กับพนักงานที่เข้าเริ่มงานใหม่ได้ ตระหนักถึงความรับผิดชอบ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานและชีวิต และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานได้อย่างมีความสุข รวมถึงสามารถเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นทางเลือกให้กับการใช้ทฤษฎีอรรถิภาวะนิยมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีการวัดผลก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผล วัดผลจากคะแนนการปรับตัวในการทำงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานใหม่ของบริษัทชังกิว แพลมบงที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 4 เดือน ที่เริ่มทำงานกับบริษัทตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 มีจำนวน 61 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานใหม่ที่ให้ทำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน แล้วนำคะแนนมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แล้วเลือกผู้ที่มีคะแนนการปรับตัวในการทำงานจากลำดับท้ายสุด ที่มีช่วงคะแนนการปรับตัวในการทำงานตั้งแต่ 70-97 คะแนน หลังจากนั้นถามความสมัครใจของผู้ร่วมการทดลอง จำนวน 12 คน แล้วแบ่งกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อแบ่งเป็น 2 กลุ่ม แล้วสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งเพื่อเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม จำนวนกลุ่มละ 6 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 วิธีการให้คำปรึกษา

2.1.1.1 การให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยม

2.1.1.2 วิธีตามปกติ

2.1.2 ระยะเวลาการทดลองเป็น 3 ระยะ

2.1.2.1 ระยะก่อนการทดลอง

2.1.2.2 ระยะหลังการทดลอง

2.1.2.3 ระยะติดตามผล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัวในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาจากการปรับตัวในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้านคือ

1.1 การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้

1.2 การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความพึงพอใจในงาน มีความเข้าใจลักษณะของงาน ความทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาดifferent ๆ ที่เผชิญขณะทำงานได้ มีความยอมรับตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความรับผิดชอบและเลือกปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

2. พนักงานใหม่ หมายถึง พนักงานที่เข้าทำงานกับบริษัทตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2549 และที่มีคะแนนการปรับตัวในการทำงานจากลำดับท้ายสุด ที่มีคะแนนการปรับตัวในการทำงานตั้งแต่ 70-97 คะแนน

3. การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม หมายถึง วิธีการที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษารู้จักและเข้าใจตนเอง โดยเฉพาะศักยภาพของตนทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง วางแผนจัดการและเลือกดำเนินชีวิตของตนอย่างเป็นอิสระและมีคุณค่า มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต รับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตของตน ยอมรับตนเองพร้อมทั้งอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สัมพันธภาพของการให้คำปรึกษาที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น เปิดเผย มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา เป็นขั้นตอนของการสร้างสัมพันธภาพที่ดี โดยใช้ทักษะการฟัง การให้ข้อมูล การทบทวน และการสรุป ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาทุกคนในกลุ่ม เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนรู้สึกผ่อนคลาย รู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับและเอาใจใส่ เกิดความอบอุ่นไว้วางใจ กล้าที่จะเปิดเผยประสบการณ์และความรู้สึกตนเอง

3.2 ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มรู้จักและเข้าใจตนเองในศักยภาพของตน ทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ รวมทั้งรู้และเข้าใจเหตุการณ์ที่มากกระทบตน มีความสามารถในการวางแผน จัดการ และเลือกดำเนินชีวิตของตนเองอย่างอิสระและมีคุณค่า สามารถรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเองได้ มีความรู้สึกเห็นคุณค่าและการกระทำของตน ตลอดทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีเป้าหมายในชีวิต สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ขั้นตอนในการให้คำปรึกษาผู้ให้คำปรึกษาสามารถปรับเปลี่ยนได้เพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา

3.3 ขั้นยุติการให้คำปรึกษา เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกแต่ละคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปสิ่งที่ได้จากการให้คำปรึกษาและการนำไปปฏิบัติ หลังจากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและให้โอกาสสมาชิกซักถามเพิ่มเติมอีกครั้ง

4. วิธีตามปกติ หมายถึง การดูผลจากหน่วยงานของบริษัท เช่น การดูแลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล