

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่บริษัทห้างกิวแหลมฉบัง และแบบประเมินการปรับตัว ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ม.ร.ว. สมพร สุทัศน์ีย์ อาจารย์พิเศษประจำภาควิชา
การแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์ ข้าราชการบำนาญ
ครูใหญ่โครงการศึกษานานาชาติ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร รองคณบดี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/3361

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจลิมวงศ์ วัฒนสุนทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวขวัญเรือน บุญปราณี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทชังกิวแหลมฉบัง ในความควบคุมดูแลของ ดร. ประชา อึ้ง ประธานกรรมกร ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/3362

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ. ลาดยาวบางแสน ต.แสนสุข

อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ม.ร.ว.สุมพร สุทศนีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวขวัญเรือน บุญปรางค์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทชั่งกิวแหลมฉบัง ในความควบคุมดูแลของ ดร. ประชา อินัง ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/3363

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวขวัญเรือน บุญปราณี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยา
ศาสตร์-มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน
ของพนักงานใหม่บริษัทชั่งกิวแหลมฉบัง ในความควบคุมดูแลของ ดร. ประชา อินัง ประธาน
กรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุเคราะห์จากท่านใน
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0797

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.หาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการชังกิวแหลมฉบัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวขวัญเรือน บุญปรางค์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทชังกิวแหลมฉบัง ในความควบคุมดูแลของ ดร.ประชา อินัง ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานใหม่บริษัทชังกิวแหลมฉบัง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 อนึ่ง โครงการนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-6529-4674

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1492

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.หาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการชังกิวแหลมฉบัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวขวัญเรือน บุญปรางค์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทชังกิวแหลมฉบัง ในความควบคุมดูแลของ ดร.ประชา อินัง ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานใหม่บริษัทชังกิวแหลมฉบัง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม 2549 ถึง 19 กรกฎาคม 2549 อนึ่ง โครงการนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-6529-4674

ภาคผนวก ข

แบบรายงานผลพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยม
และแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน

แบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง แบบประเมินการปรับตัวในการทำงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การปรับตัวในการทำงานเท่านั้น ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ แล้วตอบตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน ข้อความที่ปรากฏในแบบประเมินฉบับนี้ ถูกกำหนดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีข้อความใดถูกหรือผิด ขอความกรุณาตอบแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น นอกจากการนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยแบบประเมินนี้มีทั้งหมด 30 ข้อ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ข้อที่ตรงกับความรู้สึกท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ฉันคิดว่าฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2. ฉันชอบทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน					
3. ฉันกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ฉันสามารถรับฟังการดำหนิเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้					
5. ฉันรู้สึกกังวลใจที่จะต้องเสนองานกับผู้บังคับบัญชา					
6. ฉันรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
7. ฉันรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
8. ฉันสามารถยอมรับข้อเสียบางอย่างของผู้ร่วมงานได้					
9. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะพยายามปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน					
10. ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่ชอบฉัน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ฉันรู้สึกเหงาอยู่บ่อยๆ					
12. เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยกับความคิดเห็นของฉันและทำตามความคิดเห็นของฉัน					
13. เพื่อนๆ ยอมให้ฉันเข้าร่วมกลุ่มทำงานด้วย					
14. เพื่อนร่วมงานมักจะชมเชยผลงานของฉัน					
15. ฉันรู้สึกสนุกสนานกับงาน					
16. ฉันรู้สึกอยากจะทำเปลี่ยนงาน					
17. ฉันรู้สึกว่าเลือกงานถูกและภูมิใจในอาชีพนี้					
18. ฉันสามารถทำงานได้เหมาะสมกับลักษณะของงาน					
19. ฉันรู้ว่าควรปรับปรุงงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างไร					
20. ฉันรู้จักวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
21. เมื่อผลงานถูกตำหนิหรือล้มเหลว ฉันยินดีรับฟังและนำไปปรับปรุง					
22. ฉันไม่กลัวการทำงานหนัก					
23. ฉันจะทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้เสร็จโดยไม่ปล่อยให้ค้างคั่ง					
24. ฉันพยายามทำงานให้เสร็จแม้จะเลยเวลางาน					
25. เมื่อค้นพบข้อบกพร่องของงาน ฉันสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานได้					
26. ผู้บังคับบัญชาเชื่อและทำตามข้อเสนอของฉัน					
27. ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานได้ทัดเทียมคนอื่น					
28. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่มีประโยชน์ในที่ทำงาน					
29. ฉันสามารถตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง					
30. ผู้บังคับบัญชามักจะชมเชยในผลงานของฉัน					

โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบออดิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 1

ปฐมนิเทศน์และสร้างสัมพันธภาพ

ระยะเวลา 60-90 นาที สถานที่ ห้องประชุม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา
2. เพื่อให้สมาชิกได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษา โปรแกรม ขั้นตอน การดำเนินการ กติกาข้อตกลงภายในกลุ่มระหว่างการให้คำปรึกษา ระยะเวลา จำนวนครั้งที่ต้องเข้าร่วมการให้คำปรึกษา บทบาทหน้าที่ของการให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่มการให้คำปรึกษา

3. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับทราบแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวต้อนรับ และแนะนำตนเองให้ผู้รับคำปรึกษาได้รู้จักและให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตนเอง
2. ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกิจกรรม “เธอคือใคร” เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้เริ่มสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาอื่นๆ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้รับคำปรึกษาเปิดใจยอมรับผู้อื่น

2.1 ผู้ให้คำปรึกษาแจกกระดาษและปากกาให้ผู้รับคำปรึกษาทุกคน

2.2 ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนไปสัมภาษณ์เพื่อนสมาชิกให้ครบทุกคนในช่วงเวลาที่กำหนดให้ได้คนละ 3 คำถาม ซึ่งแต่ละคำถามต้องไม่ซ้ำกันในแต่ละคน ควรเป็นคำถามที่สุภาพ และผู้ถามควรมีท่าทางที่ยิ้มแย้มในขณะพูดคุย

2.3 เมื่อสัมภาษณ์ครบทุกคนแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาเรียกชื่อสมาชิกทีละคน แล้วให้สมาชิกคนอื่นๆ รายงานข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับคำปรึกษาคนนั้น

3. ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงกับผู้รับคำปรึกษาถึงวัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษา และสนทนาถึงข้อตกลงของการเข้าร่วมโปรแกรม เช่น การรักษาความลับของสมาชิกคนอื่นๆ โดยข้อตกลงต่างๆ จะขึ้นอยู่กับสมาชิกในกลุ่ม หลังจากนั้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้ซักถามแต่ละประเด็นเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน

4. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายให้ผู้รับคำปรึกษาทราบถึงขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลา และจำนวนครั้งที่เข้าร่วม บทบาทสมาชิกและประโยชน์ที่สมาชิกกลุ่มจะได้รับในการเข้าร่วม

ขั้นตอนคือ มีการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาทั้งหมด 12 ครั้ง ระยะเวลาประมาณ 1-1.5 ชั่วโมง โดยใช้เวลาหลังเลิกงานของผู้รับคำปรึกษา สถานที่คือห้องประชุมของบริษัท และจะมีการให้ทำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานทั้งหมด 3 ครั้ง คือก่อนทำการทดลอง หลังการทดลอง และหลังจากสิ้นสุดการทดลอง 2 อาทิตย์ บทบาทของสมาชิกแต่ละคนเช่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มของแต่ละคน การเปิดเผยตนเอง และการรักษาความลับของกลุ่ม

5. ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับสิ่งที่แจ้งไป และร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการสนทนาเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

6. ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาตอบแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานเพื่อเป็นคะแนนก่อนการทดลอง

7. ผู้ให้คำปรึกษานัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการรับคำปรึกษาครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. สังเกตจากความสนใจ ความตั้งใจ การแสดงออกของสมาชิกที่มีต่อการเข้าร่วมการให้คำปรึกษา
2. สังเกตความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นขณะร่วมการให้คำปรึกษา

เอกสารประกอบการให้คำปรึกษา ครั้งที่ 1

คำชี้แจง ให้สมาชิกสอบถามข้อมูลส่วนตัวของเพื่อนสมาชิกให้ครบทุกคน คนละ 3 คำถาม ภายในเวลา 15 นาที ซึ่งแต่ละคำถามต้องไม่ซ้ำกันในแต่ละคน

เธอคือใคร??

เธอคือใคร? คนที่ 1

ชื่อเล่น.....

1.....

2.....

3.....

เธอคือใคร? คนที่ 4

ชื่อเล่น.....

1.....

2.....

3.....

เธอคือใคร? คนที่ 2

ชื่อเล่น.....

1.....

2.....

3.....

เธอคือใคร? คนที่ 5

ชื่อเล่น.....

1.....

2.....

3.....

เธอคือใคร? คนที่ 5

ชื่อเล่น.....

1.....

2.....

3.....

โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่
การให้คำปรึกษาครั้งที่ 2-3
เรื่อง รักษาสัมพันธภาพ

ระยะเวลา 60-90 นาที สถานที่ ห้องประชุมบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเตรียมพร้อมในการให้คำปรึกษา
3. เพื่อให้สมาชิกกล้าเปิดเผยเรื่องราวและความรู้สึกไว้วางใจเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม และ
ได้มีโอกาสในการพิจารณาตนเองมากขึ้น

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ขั้นนี้เป็นขั้นของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษา และสมาชิกทุกคนในกลุ่ม โดยผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายทุกคน หลังจากนั้นผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ รวมทั้งกติกาของกลุ่มที่ได้ตกลง
2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกกลุ่มทำกิจกรรมผ่อนคลายร่วมกัน โดยเปิดเพลงบรรเลงที่ชวนฟัง เพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมต่อการให้คำปรึกษา และให้สมาชิกจินตนาการถึงสภาวะที่ตนเองชอบเพื่อเป็นการผ่อนคลายเป็นเวลา 5 นาที
3. ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกทำกิจกรรม “ข้างหลังภาพ” เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนได้เริ่มเปิดเผยตนเองต่อกลุ่ม โดยผู้ให้คำปรึกษาใช้คำถามปลายเปิด รู้สึกอย่างไรต่อภาพนั้นและมีความเกี่ยวข้องกับผู้รับคำปรึกษาอย่างไร นอกจากนั้น ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเองอบอุ่นและน่าไว้วางใจ
4. ขั้นสรุป ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ซักถามข้อสงสัย และให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการสนทนา
5. ผู้ให้คำปรึกษานัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการรับคำปรึกษาครั้งต่อไป

โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ การให้คำปรึกษาครั้งที่ 4-5

เรื่อง การตระหนักรู้ในสถานะตนเอง และแสวงหาเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน
เวลา 60-90 นาที สถานที่ ห้องประชุมบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักและรับรู้ถึงสถานะตนเองอย่างแท้จริง
2. เพื่อให้สมาชิกได้ค้นพบตนเอง ยอมรับ มีทัศนคติที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อกันเอง
3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ค้นหาความหมายของการทำงาน และแสวงหาเป้าหมายในชีวิตและการทำงานของตนเอง

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาทักทายสมาชิก และทบทวนสิ่งที่ได้พูดคุยกันไปในครั้งก่อน โดยกระตุ้นให้สมาชิกเป็นผู้สรุป

2. ขั้นให้คำปรึกษา

2.1 ผู้ให้คำปรึกษาใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้สมาชิกได้สำรวจตนเอง “คุณมองตนเองอย่างไร และมีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเองในการทำงาน” หลังจากนั้น ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการเชื่อมโยงอิสระ (Free association) ในการทำให้ผู้รับคำปรึกษากระจ่างกับความรู้สึกในการมองตนเอง โดยใช้คำถาม และให้ผู้รับคำปรึกษาตอบคำถามนั้นๆ ทันที เช่น

ผู้ให้คำปรึกษา “เพื่อน”

ผู้รับคำปรึกษา “เบื่อ ไม่ชอบ”

ผู้ให้คำปรึกษา “หัวหน้า”

ผู้รับคำปรึกษา “ดู เข้มงวด”

หลังจากนั้น ให้สมาชิกทุกคนประเมินตนเองในใบกิจกรรมว่าตนเองพอใจในการทำงานเพียงใด โดยผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาต่างๆ เช่น การสะท้อนความรู้สึก การฟัง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทวนความ การทำให้เกิดความกระจ่าง การสรุป เพื่อให้สมาชิกได้รู้จักและเข้าใจตนเอง และทราบถึงศักยภาพของตนเองในการทำงาน

2.2 ผู้ให้คำปรึกษาใช้คำถามปลายเปิด “ความหมายของการทำงาน และเป้าหมายที่สำคัญด้านการงานคืออะไร” โดยกระตุ้นให้สมาชิกตระหนักว่าเขาเป็นบุคคลที่มีอิสระและมีบทบาทเป็นผู้เลือกด้วยตนเองและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ฉะนั้น เป้าหมายที่สำคัญทั้งชีวิต

และการทำงานที่สมาชิกกลุ่มได้เลือกเป็นแนวทางของตนเอง เทคนิคที่ใช้คือ การตั้งคำถาม การทวนความคิด การสะท้อนความรู้สึก การเผชิญหน้า

3. ขั้นสรุป ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามข้อสงสัยและให้ร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้สนทนา

4. ผู้ให้คำปรึกษานัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการรับคำปรึกษาครั้งต่อไป

เอกสารประกอบการให้คำปรึกษาครั้งที่ 4-5

คำชี้แจง ให้สมาชิกสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง และให้คะแนนความพึงพอใจ โดยมีคะแนนตั้งแต่ 0-100 คะแนน

ฉันพอใจการทำงานของฉัน.....

0.....100

โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ การให้คำปรึกษาครั้งที่ 6-7

เรื่อง เเชิญปัญหา สามารถเลือกตัดสินใจในการทำงานและชีวิตได้อย่างเหมาะสม
เวลา 60-90 นาที สถานที่ ห้องประชุมบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกได้เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในขณะที่ทำงานและเวลาอื่นๆ ช่วยให้สมาชิกสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่คาดหวังไว้

วิธีดำเนินการ

1. ขึ้นเริ่มต้นในการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่ม และทบทวนสิ่งที่ได้คุยกันในครั้งที่แล้ว โดยกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้สรุป

2. ขึ้นให้คำปรึกษา

2.1 ผู้ให้คำปรึกษาใช้คำถามปลายเปิดว่า “สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ ห่อเหี่ยว ไม่มีความสุขในการทำงานคืออะไร” โดยผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคลดความวิตกกังวล โดยเป็นการลดความสนใจจากเวลานั้นๆ ชั่วคราว สังเกตความรู้สึกตนเองและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น และย้ายหรือหันเหความสนใจไปที่การมองโลกในด้านบวกเพื่อนำไปสู่ทางเลือกที่ให้ความหมายกับชีวิตตนเอง ใช้เทคนิคปรับทัศนคติ โดยให้สมาชิกพิจารณาความผิดพลาดเป็นบทเรียน ช่วยสร้างสรรชีวิตให้มีความหมายและคุณค่าในอนาคตมากกว่าทำลาย เช่น สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึก ห่อเหี่ยวในการทำงานคือ คิดว่าตนเองทำงานได้ไม่ดีเช่นคนอื่น ทำงานช้า ไม่ทันกับเวลาที่กำหนดให้ การปรับทัศนคติให้เป็นไปในทางบวกคือ การให้ผู้รับคำปรึกษามองหาสิ่งที่ดีๆ ที่เกิดขึ้นในตนเอง เวลาทำงาน เช่น ถึงแม้ว่าเราจะทำงานช้า แต่ได้ประสิทธิภาพที่ดี และสามารถใช้เวลาในการพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น อาจจะตั้งเป้าหมายไว้ว่า วันที่ใช้เวลาเท่าใด เอาความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทำให้เป็นประโยชน์โดยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคบทบาทสมมติ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกได้เข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองมากขึ้น และสามารถเลือกตัดสินใจในการทำงานได้ โดยตั้งกระทู้ถามว่า “หากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสั่งให้สมาชิกทำงานโดยไม่ตรงกับความต้องการของสมาชิก สมาชิกจะอย่างไร” โดยให้แต่ละคนสลับบทบาทกันเป็นพนักงาน และหัวหน้างาน ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการสะท้อนความรู้สึก การเผชิญหน้า การตีความ การฟัง และการให้กำลังใจ

3. ขึ้นสรุป ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามข้อสงสัยและให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้สนทนาและนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการรับคำปรึกษาครั้งต่อไป

โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบอรรถภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ การให้คำปรึกษาครั้งที่ 8-9

เรื่อง ค้นหาความหมายที่แท้จริงของการทำงานและชีวิตและ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น
เวลา 60-90 นาที สถานที่ ห้องประชุมบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกค้นพบคุณค่าของการทำงาน ประสบการณ์ที่สำคัญเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานและชีวิต
2. เพื่อให้สมาชิกรับรู้ถึงเสรีภาพ การเลือก เพื่อค้นหาเป้าหมายในการทำงานของตนเองในขณะเดียวกันสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้
3. เพื่อให้สมาชิกวางแผนการทำงาน รวมถึงการวางแผนอนาคตตนเองได้

วิธีดำเนินการ

1. ขึ้นเริ่มการให้คำปรึกษา คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่ม และทบทวนสิ่งที่ได้คุยกันในครั้งที่แล้ว โดยกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้สรุป
2. ขึ้นให้คำปรึกษา ให้ผู้รับคำปรึกษานึกถึงเหตุการณ์ที่ประทับใจในการทำงานของตนเอง เช่น มีเพื่อนแผนกเดียวกันคอยสอนงานอยู่เสมอ หรือ หัวหน้างานจะคอยให้กำลังใจในการทำงาน โดยให้ผู้รับคำปรึกษาเล่าให้สมาชิกในกลุ่มฟัง รวมถึงบุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการทำงาน เป้าหมายและอนาคตของการทำงานคืออะไร และให้ผู้รับคำปรึกษาเขียนออกมาเป็นรายชื่อ โดยให้ผู้รับคำปรึกษาจับคู่กัน 3 คู่ โดยใช้สลากที่เขียนถึงสิ่งที่ชนิดเดียวกัน และให้สมาชิกจับสลากเพื่อจับคู่ หลังจากนั้น ให้แต่ละคู่เขียนเป้าหมายในการทำงานของพวกเขา เช่น

2.1 ผู้ให้คำปรึกษาต้องการที่จะมีความชำนาญในตำแหน่งของตนเอง โดยมีเป้าหมายคือ

- ทำงานที่หัวหน้าสั่งให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ทุกครั้ง
- เข้าใจในรายละเอียดการทำงานของตนเองได้ทุกอย่างภายใน สองเดือน

หลังจากนั้นให้ผู้รับคำปรึกษาเริ่มวางแผนว่าจะทำให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้อย่างไร โดยให้ผู้รับคำปรึกษาสนทนาร่วมกับผู้รับคำปรึกษาอื่นๆ ว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ หลังจากนั้น ผู้ให้คำปรึกษาสะท้อนความคิดความรู้สึกต่างๆ ที่สมาชิกได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นออกมา และให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคู่เขียนเป็นรายละเอียด ขั้นตอน รวมถึงให้แต่ละคู่สรุป

2.2 ให้สมาชิกนั่งในท่าที่สบาย เพื่อผ่อนคลาย ให้ทุกคนหลับตาและ ผู้ให้คำปรึกษาใช้คำถามนำทาง โดยนำหลักเทคนิคการสนทนาแบบโสเครติสมาใช้กับสมาชิก โดยกระตุ้นให้

สมาชิกสำรวจตนเองว่ามีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในที่ทำงานอย่างไร ผู้ให้คำปรึกษาใช้บทสนทนาแบบโสเครติส โดยให้คำถามปลายเปิดให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนหาคำจำกัดความที่บ่งบอกสถานะของตนเองต่อผู้อื่น เช่น “คนแปลกหน้า”, “เพื่อนใหม่”, หรือ “คนซีเหงา” หลังจากนั้นให้ทุกคนลืมนิยาม และให้ทุกคน ตั้งคำถามกับตนเองถึงค่านิยมต่างๆ ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้น ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมประสบการณ์กันภายในกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูดคุย และสำรวจความคิดที่มีต่อคำจำกัดความนั้นๆ

ตัวอย่างคำถามในการสนทนาแบบโสเครติส

คำถามที่ผู้ให้คำปรึกษาให้กับผู้รับคำปรึกษาตั้งคำถามกับตัวเอง เช่น

“ฉันจะเป็นคนแปลกหน้ากับคนอื่น ๆ ตลอดไปหรือ”

“ฉันจะทำตัวกับเพื่อนใหม่อย่างไร ถ้าพวกเขาไม่ชอบฉัน”

“ฉันต้องการความยอมรับจากตนเอง ก่อนที่จะให้คนอื่นยอมรับฉันใช่ไหม”

3. ขั้นสรุป ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนซักถามข้อสงสัย และให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการสนทนา

4. ผู้ให้คำปรึกษานัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการรับคำปรึกษาครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความตั้งใจ การแสดงออกของสมาชิกที่มีต่อการให้คำปรึกษา
2. สังเกตความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นเข้าร่วม

การให้คำปรึกษา

**โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่
การให้คำปรึกษาครั้งที่ 10-11**

เรื่อง ก้าวไปสู่การปรับตัวในการทำงานที่ดีและสร้างความหมายใหม่ในชีวิตการทำงาน
เวลา 60-90 นาที สถานที่ ห้องประชุมบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม และร่วมกันสร้างทางเลือกในการทำงานร่วมกัน
2. เพื่อให้สมาชิกมีความชัดเจนในการสร้างทักษะในสิ่งที่ตนเองได้เลือก และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้เลือก รวมถึงสร้างความหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้ใหม่
3. เพื่อให้สมาชิกสนับสนุนความคิดซึ่งกันและกันก่อนนำประสบการณ์ไปปฏิบัติจริง

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา เป็นขั้นที่ผู้ให้คำปรึกษาสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษาโดยถามเรื่องทั่วๆ ไปและถามถึงการให้คำปรึกษาในครั้งที่ผ่านมาว่าได้พูดคุยเรื่องอะไรบ้าง เพื่อให้สมาชิกได้เกิดความอบอุ่น และเป็นการเองตลอดจนเป็นการทบทวนสิ่งที่ได้รับการให้คำปรึกษา

2. ขั้นให้คำปรึกษา

2.1 ผู้ให้คำปรึกษากระตุ้นให้สมาชิกทบทวนพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษาโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กระตุ้นให้สมาชิกช่วยกันร่วมประสบการณ์ เพื่อช่วยกันเสนอข้อดี และข้อบกพร่องของตนเองจากประสบการณ์ดังกล่าว และช่วยกันสร้างทางเลือกในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อม โดยให้แต่ละคนเสนอแนวทาง หรือพูดถึงพฤติกรรมที่ตนเองได้กระทำแล้วทำให้เกิดความรู้สึกดีๆ สิ่งที่คุณเองต้องการเปลี่ยนแปลงและสิ่งๆ นั้นเป็นสิ่งที่ตนได้เลือกและพร้อมจะรับผิดชอบเพื่อนำสิ่งเหล่านั้นไปปฏิบัติจริง

2.2 ให้สมาชิกร่วมกันให้พันธสัญญาต่อกลุ่มว่าจะทำพฤติกรรมอันใดที่เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์กับตนเองและกลุ่ม เพื่อการปรับตัวในการทำงานที่ดีขึ้น

3. ขั้นสรุป ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนซักถามข้อสงสัย และให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการสนทนา

4. ผู้ให้คำปรึกษานัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการรับคำปรึกษาครั้งต่อไป

โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบอัติภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 12

เรื่อง สรุปและยุติการให้คำปรึกษา

เวลา 60-90 นาที สถานที่ ห้องประชุมบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกได้ทบทวนถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่ม ตั้งแต่การเรียนรู้ และการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์จากการเข้ากลุ่ม ไปใช้ในชีวิตประจำวันในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ต่อกลุ่ม ตลอดจนเพื่อนสมาชิกและผู้ให้คำปรึกษา

3. เพื่อประเมินการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลอง

วิธีดำเนินการ

1. ให้สมาชิกแต่ละคนได้กล่าวถึงสิ่งที่ตนเองได้รับจากการให้คำปรึกษาอย่างเสรี

2. ให้สมาชิกแต่ละคน สรุปแนวทางที่ได้จากการปรึกษาและการนำไปปฏิบัติ

3. ให้สมาชิกประเมินความเปลี่ยนแปลงของตนเองในการปรับตัวในการทำงานภายหลังจากการได้รับให้คำปรึกษา

4. เปิดโอกาสให้แต่ละสมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงสมาชิกคนอื่นในทางบวกให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

5. ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนเห็นคุณค่าของตนเอง และสรุปผลของการให้คำปรึกษาแบบอัติภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน

6. ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกตอบแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน

7. ผู้ให้คำปรึกษานัดพบกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งในอีก 2 สัปดาห์เพื่อตอบแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานเพื่อเป็นระยะติดตามผล

8. ผู้ให้คำปรึกษายุติการให้คำปรึกษากลุ่มและขอบคุณสมาชิกทุกคน

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน
ของพนักงานใหม่บริษัทชั่งกิวแหลมฉบัง

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) THE EFFECTS OF EXISTENTIAL GROUP COUNSELING ON
WORKING ADJUSTMENT OF NEW STAFF SANKYU LAEMCHABANG

2. ชื่อผู้วิจัย (นาย,นาง,นางสาว) : นางสาวขวัญเรือน บุญปรางค์

หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา จิตวิทยาการให้คำปรึกษา

☐ ภาคปกติ

☐ ภาคพิเศษ

รหัสประจำตัว 46911207

3. หน่วยงานที่สังกัด :

4. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว
ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างของการวิจัย
- 2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับการยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วม
โครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และ
รักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย
ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) รับรองการวิจัย

() ไม่รับรองการวิจัย

5. วันที่ให้การรับรอง: 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549

ลงนาม สมศักดิ์ พันธุ์วัฒนา

(ศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ พันธุ์วัฒนา)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา



การวิจัย ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของ
พนักงานใหม่บริษัทชั่งกิวแหลมฉบัง

เรียน พนักงานทุกท่านที่เข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้

ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจาก ท่าน
เป็นบุคคลหนึ่งที่อยู่ในภาวะการทำงาน ซึ่งการทำงานนั้นเป็นการทำเพื่อฐานะเศรษฐกิจและทำ
ให้ชีวิตมีความหมาย เมื่อแต่ละบุคคลมีการงานอาชีพ จึงจำเป็นต้องมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่
ซึ่งทุกคนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ จึงจำเป็นต้องอาศัย
การปรับตัว ซึ่งอาจจะเจอกับสิ่งใหม่ๆ รอบตัว เช่น สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบ
ผู้บังคับบัญชา

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการทดลองการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม ซึ่งเป็น
กระบวนการทางจิตวิทยา มีเป้าหมายให้ผู้เข้าร่วมการทดลองมีความเข้าใจตนเอง พร้อมทั้งจะ
เปลี่ยนแปลง พัฒนาค้นตนเอง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อท่านได้ตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ท่านจะได้รับแบบทดสอบ ตามที่ผู้วิจัยได้
สร้างขึ้น จะเป็นแบบชนิดเลือกตอบ โดยจะมีการทดสอบ 3 ระยะ แบ่งเป็น ระยะก่อนการ
ทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ซึ่งเป็นการทดสอบหลังจากการที่ทำการ
ทดสอบในระยะหลังการทดลองเสร็จ 2 สัปดาห์อีก 1 ครั้ง

หลังจากการทดสอบในระยะแรกเสร็จสิ้น ท่านจะถูกแบ่งเข้ากลุ่ม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม
โดยกลุ่มแรกเรียกว่า กลุ่มทดลอง เป็นกลุ่มที่ต้องเข้ารับการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นจำนวน 13 ครั้ง
ครั้งละ 60-90 นาที โดยที่มีระยะห่างในการทดลองแต่ละครั้งประมาณ 3 วัน ต่อการทดลอง 1
ครั้ง จนครบ 12 ครั้ง ส่วนอีกกลุ่มเรียกว่ากลุ่มควบคุม เป็นกลุ่มที่ไม่ต้องเข้ารับการทดลองให้
ปฏิบัติตัวตามปกติ เพียงแต่ต้องทำแบบทดสอบตามระยะเช่นเดียวกับกลุ่มทดลองเท่านั้น

ในการทดสอบนั้น ผลการทดสอบ รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการทดลองของท่านจะ ถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ใช้เพื่อรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ในการดำเนินการนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด โดยที่ท่านไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ

หากท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษาวินิจฉัยนี้ จะมีข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ท่านจะต้องได้รับการทดลองเป็นระยะ จำนวน 3 ระยะ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น และขอความกรุณาในการทำแบบทดสอบตามจริง
2. ในการทดลองการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งนี้ ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บรักษาเป็นความลับ ใช้เพื่อรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ขอให้ท่านร่วมมือที่จะไม่เผยแพร่ข้อมูลที่ เกิดขึ้นในการทดลอง และเก็บรักษาความลับด้วย
3. การเข้าร่วมการปรึกษานี้ เป็นไปโดยความสมัครใจ ท่านอาจปฏิเสธที่จะเข้าร่วม หรือถอนตัวออกจากการศึกษานี้ได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านเอง

การรักษาความลับเป็นสิ่งสำคัญในการให้คำปรึกษากลุ่ม ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีการเปิดเผยชื่อท่าน จะใช้เพียงข้อมูลเพื่อรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยได้ ตลอดเวลาที่ นางสาวขวัญเรือน บุญปรางค์ โทรศัพท์ 0-6529-4674 email :

kwanruen.b@gmail.com

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ในการร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัย



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการ
ทำงานของพนักงานใหม่บริษัทชั่งกิวแหลมฉับัง

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดี
เข้าร่วมโครงการนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้
เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมนี้จะไม่ผลใดๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อน
เร้น จนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยใน
ภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วและมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบ
ยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(.....)

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน

การปรับตัวในการทำงาน

ตารางแสดงคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน

ตารางที่ 11 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.33	16	.28
2	.29	17	.25
3	.65	18	.58
4	.47	19	.35
5	.38	20	.25
6	.45	21	.56
7	.55	22	.31
8	.35	23	.41
9	.69	24	.21
10	.35	25	.42
11	.34	26	.29
12	.31	27	.46
13	.54	28	.22
14	.54	29	.30
15	.43	30	.32

ค่าความเชื่อมั่น = .86

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทชงกิว
แหลมฉบังในแต่ละด้าน

ระยะเวลาการทดลอง	ด้านการปรับตัวกับ	
	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน (64 คะแนน)	การปรับตัวกับลักษณะงาน ที่ทำ (56 คะแนน)
ก่อนการทดลอง	46.67	39.50
หลังการทดลอง	51.50	46.50
ติดตามผล	53	46.50