

เปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส และการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ
ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

**หนังสืออ้างอิง
ใช้เฉพาะในห้องสมุด**

กาญจน์สุภัทร ศรีวิจิตรวรกุล

2 1 ต.ค. 2545

158839

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

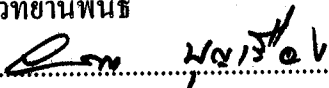
มีนาคม 2545

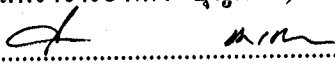
ISBN 974-616-186-5

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

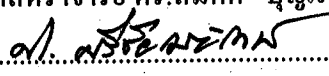
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

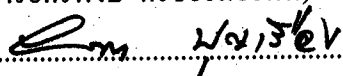
..........ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ผกา บุญเรือง)

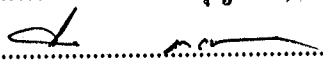
..........กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ วิณี ชิดเชิดวงศ์)

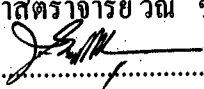
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด บุญเรือง)

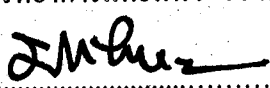
..........กรรมการ
(อาจารย์ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์)

..........กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ผกา บุญเรือง)

..........กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ วิณี ชิดเชิดวงศ์)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ผกา บุญเรือง ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ วิณี ชิดเชิดวงศ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความเอาใจใส่ ให้ขวัญและกำลังใจ เป็นอย่างดีมาตลอดผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านทั้งสองเป็นอย่างที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เจียรนัย ทรงชัยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา อาจารย์ทรงกลด จารุสมบัติ และคุณพิศวงษ์ จันทโร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด บุญเรือง ประธานสอบปากเปล่า อาจารย์ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ รองศาสตราจารย์ ผกา บุญเรือง รองศาสตราจารย์ วิณี ชิดเชิดวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์ตุรภัทร คณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไข เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสัมพันธ์ คุณแม่มาลี วรรณวัฒน์ , ดร.สมโภช และ ค.ญ. ศุภกาบุญจันทร์ ศรีวิจิตรวรกุล ที่ให้ทั้งชีวิต ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา รวมทั้งเพื่อน ๆ ซึ่งมีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กาญจน์สุภัทร ศรีวิจิตรวรกุล

41910344 : สาขาวิชา : จิตวิทยาการแนะแนว, กศ.ม (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส / กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ / ประสิทธิภาพ
การทำงาน

กาญจน์สุภัทร ศรีวิจิตรวรกุล : เปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตาม
แนวโรเจอร์สและการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน
สถานประกอบการอุตสาหกรรม (COMPARISON OF EFFECTS OF THE ROGER'S GROUP
COUNSELING AND THE QUALITY CONTROL CIRCLE ON THE EFFECTIVENESS OF
WORKERS' PERFORMANCE IN INDUSTRIAL FACTORY) อ.ที่ปรึกษา : ผกา บุญเรือง,
กศ.ม, วิณี ชิดเชิดวงศ์, กศ.ม. 166 หน้า. ISBN 974-616-186-5

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตาม
แนวโรเจอร์สและการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน
สถานประกอบการอุตสาหกรรม การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตมา
แล้วอย่างน้อย 6 เดือนอยู่ในปี 2544 ที่มีคะแนนจากแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า
เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ลงมาจำนวน 24 คน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แบ่งเป็นกลุ่มที่
ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส กลุ่มที่ใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพและกลุ่ม
ควบคุม กลุ่มละ 8 คน การเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการ
ทดลอง และระยะติดตามผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสอง
ทางแบบวัดซ้ำ (Two-way ANOVA : repeated measures) และการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี
ทดสอบรายคู่แบบนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Procedure)

ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
ตามแนวโรเจอร์ส พนักงานที่ใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพและพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลัง
การทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตาม
แนวโรเจอร์ส และการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

41910344 : MAJOR : GUIDANCE PSYCHOLOGY ; MS.. (GUIDANCE PSYCHOLOGY)

KEYWORDS : THE ROGERS GROUP COUNSELING / QUALITY CONTROL CIRCLE / PERFORMANCE EFFECTIVENESS

MRS KARNSUPATR SRIVICHITVORAKUL : COMPARISON OF EFFECTS OF THE ROGER'S GROUP COUNSELING AND THE QUALITY CONTROL CIRCLE ON THE EFFECTIVENESS OF WORKERS' PERFORMANCE IN INDUSTRIAL FACTORY . THESIS ADVISORS : PHAKA BOONRUANG, M.Ed., VINEE CHIDCHEADVONG, M.Ed. 166 P. ISBN 974-616-186-5

The purpose of this research was to compare the effects of the Roger's Group Counseling and the Quality Control Circle on the effectiveness of workers' performance in industrial factory at Indo-Thai Synthetics Co.,Ltd., The selected workers have been working on the production line for six months onwards since 2001. Twenty-four workers composed the study sample and were selected by using a test on the effectiveness of work performance to find workers with scores lower than the 50th percentile. Then simple random sampling was conducted. They were divided into three groups after which the interventions were assigned. The first experimental group was given the Roger's Group Counseling, the second group received the Quality Control Circle techniques from the leader, and the third group served as the control group. Each group consisted of eight workers. Data collection was also divided into three steps : the pre-experimental period, the post-experimental period and the follow-up stage. Two-way analysis of variance with repeated measures and the Newman-Keuls procedure were employed to analyze the data.

The results revealed that there was a statistically significant interaction at a .05 level between the methods used and the duration of time spent in the experiment. There was a significant difference between the workers who received the Roger's Group Counseling, the workers who received the Quality Control Circle and the control group in terms of their effectiveness in work performance during the post-experimental period at a statistical level of .05. No significant difference of the Roger's Group Counseling and the Quality Control Circle on the effectiveness of the workers' performance.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	เอกสารที่เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ส.....	10
	เอกสารที่เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างภาพ.....	30
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	47
	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	55
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	58
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	59
	การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	59

บทที่	หน้า
การดำเนินการทดลอง.....	62
วิธีดำเนินการทดลอง.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	81
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	81
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	81
กลุ่มตัวอย่าง.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	82
การดำเนินการทดลอง.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก.....	114
ภาคผนวก ข.....	116
ภาคผนวก ค.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	166

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงแบบแผนการทดลอง.....	62
2 คะแนนประสิทธิภาพการทำงานในระยะต่าง ๆ การทดลองของพนักงาน กลุ่มการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส กลุ่มใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และกลุ่มควบคุม.....	67
3 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลของพนักงานกลุ่มที่ได้รับให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มได้รับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุม.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานระหว่างวิธีการทดลองกับระยะของการทดลอง.....	71
5 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มได้รับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะก่อนการทดลอง...	73
6 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มได้รับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง....	73
7 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลอง ด้วยวิธีนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls)	74
8 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มได้รับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล.....	75

9 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มใช้กิจกรรม กลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุม ในระยะติดตามผล ด้วยวิธีนิวแมน- คูลส์ (Newman-Keuls)	76
10 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์สในระยะก่อนการ ทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล.....	77
11 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส ในระยะก่อน การทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล.....	78
12 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มที่ได้รับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพในระยะก่อนการทดลอง ระยะ หลังการทดลอง และระยะติดตามผล.....	79
13 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มที่ได้รับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ ในระยะก่อนการทดลอง ระยะ หลังการทดลอง และระยะติดตามผล.....	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ตารางพิจารณาหาความสำคัญของปัญหา.....	37
2 แผนภูมิพาเรโตแสดงปัญหาตามสาเหตุ.....	40
3 การตั้งเป้าหมายตามขั้นตอนเดมิง (พี-ดี-ซี-เอ)	41
4 กฎที่สำคัญการระดมสมองของออสบอน.....	42
5 แผนภูมิสรุปขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ.....	47
6 แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานในระยะต่าง ๆ ของ พนักงานกลุ่มการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มใช้ กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุม.....	69
7 แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานในระยะต่าง ๆ ของการ ทดลองในพนักงานกลุ่มการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่ม ใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุม.....	70
8 กราฟเส้นแสดงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส พนักงานกลุ่มใช้กิจกรรม กลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุมกับระยะต่าง ๆ ของการทดลอง.....	72