

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการทดลองและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS แทน ผลบวกของคะแนนเฉลี่ยแต่ละตัวยกกำลังสอง

MS แทน ค่าความแปรปรวน

df แทน ระดับความเป็นอิสระ

F แทน ค่าสถิติการแจกแจงค่าเอฟ

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการเปรียบเทียบการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรม กระจ่างค่านิยมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานบริษัท เอส อาร์ ซี วู้ด ซิพ จำกัด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลและค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลของพนักงานที่ ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ พนักงานกลุ่มกิจกรรมกระจ่างค่านิยม และพนักงานกลุ่มควบคุม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถ ของตนเองด้านการทำงาน

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน การทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล

ตอนที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมและกลุ่มควบคุม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานแต่ละกลุ่มมาแสดงให้เห็นดังตารางและภาพประกอบต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลและค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลของพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ พนักงานกลุ่มกิจกรรมกระจำง่าค่านิยม และพนักงานกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 2 คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระยะต่าง ๆ ของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมและกลุ่มควบคุม

คนที่	กลุ่มการให้คำปรึกษากลุ่ม แบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์			กลุ่มการใช้กิจกรรม กระจำง่าค่านิยม			กลุ่มควบคุม		
	ระยะ			ระยะ			ระยะ		
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ติดตามผล	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ติดตามผล	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ติดตามผล
1	48.00	56.00	61.00	50.00	59.00	60.00	43.00	45.00	46.00
2	48.00	59.00	60.00	45.00	55.00	59.00	45.00	43.00	46.00
3	50.00	58.00	67.00	49.00	54.00	58.00	48.00	50.00	51.00
4	52.00	59.00	63.00	47.00	55.00	58.00	47.00	48.00	47.00
5	51.00	56.00	59.00	52.00	59.00	62.00	53.00	55.00	57.00
6	48.00	58.00	61.00	53.00	61.00	68.00	44.00	45.00	50.00
รวม	297.00	346.00	371.00	296.00	343.00	365.00	280.00	286.00	297.00
\bar{X}	49.50	57.67	61.83	49.33	57.17	60.83	46.67	47.67	49.50
SD	1.76	1.37	2.86	3.01	2.86	3.82	3.61	4.37	4.23

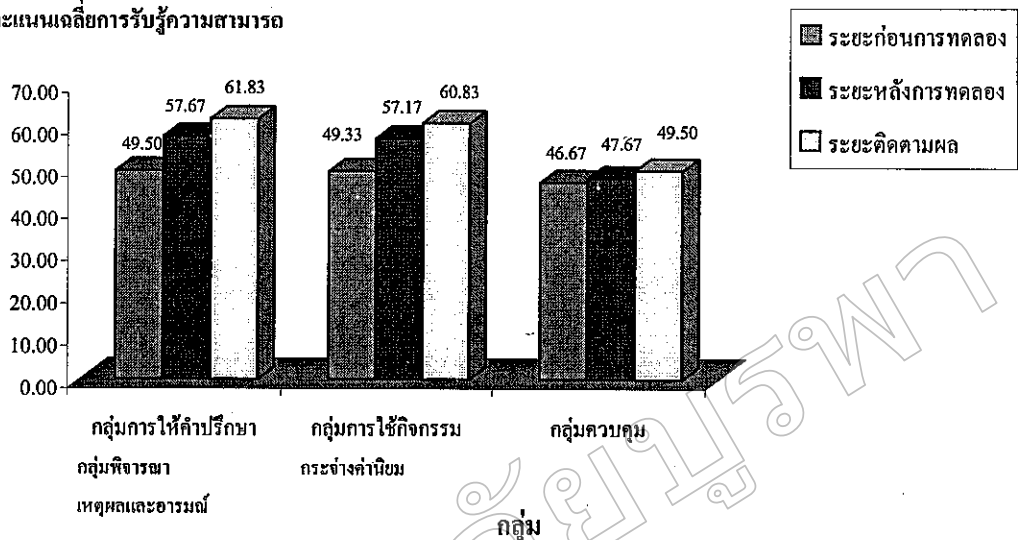
จากตาราง 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์เป็น 49.50, 57.67 และ 61.83 พนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมเป็น 49.33, 57.17 และ 60.83 ตามลำดับ ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมเป็น 46.67, 47.67 และ 49.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะต่าง ๆ ของการทดลองของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยามและกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	ระยะการทดลอง	\bar{X}	SD	N
กลุ่มการให้คำปรึกษากลุ่ม แบบพิจารณาเหตุผลและ อารมณ์	ก่อนการทดลอง	49.50	1.76	6
	หลังการทดลอง	57.67	1.37	6
	ติดตามผล	61.83	2.86	6
กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยาม	ก่อนการทดลอง	49.33	3.01	6
	หลังการทดลอง	57.17	2.86	6
	ติดตามผล	60.83	3.82	6
กลุ่มควบคุม	ก่อนการทดลอง	46.67	3.61	6
	หลังการทดลอง	47.67	4.37	6
	ติดตามผล	49.50	4.23	6

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยามและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็น 49.50, 49.33 และ 46.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.76, 3.01 และ 3.61 ตามลำดับ ระยะหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็น 57.67, 57.17 และ 47.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.37, 2.86 และ 4.37 ส่วนในระยะติดตามผลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็น 61.83, 60.83 และ 49.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2.86, 3.82 และ 4.23 ตามลำดับ นั่นคือ ระยะก่อนการทดลองคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานทั้งสามกลุ่มมีค่าใกล้เคียงกัน แต่ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยามมีค่าเพิ่มขึ้น แสดงว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และกิจกรรมกระจำง่า่านิยามสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานให้เพิ่มขึ้นและคงทนได้ ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานใกล้เคียงกันทุกระยะ

คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถ



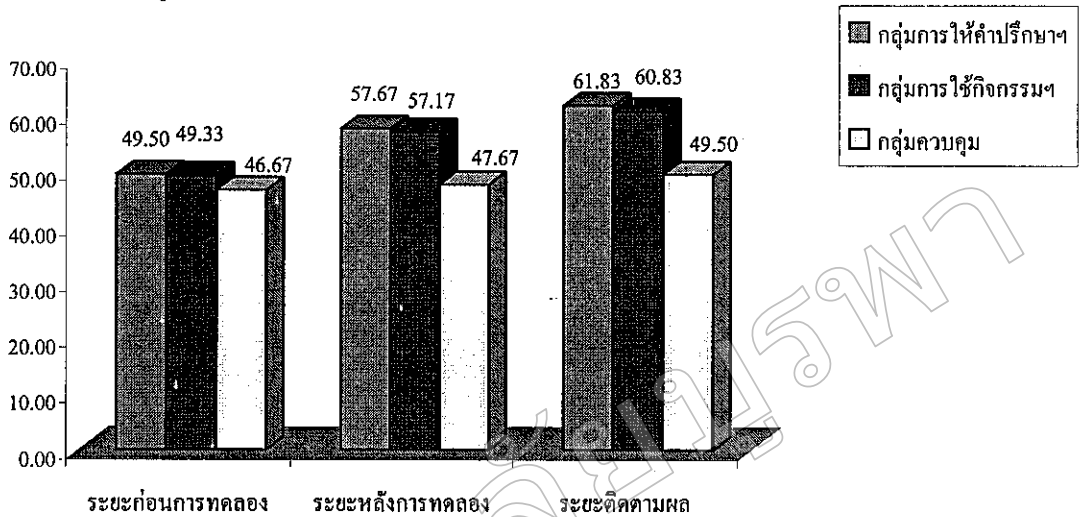
ภาพที่ 6 แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำคำนิยามและกลุ่มควบคุม

จากภาพที่ 6 พบว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลองเป็น 49.50 ระยะหลังการทดลองเป็น 57.67 เพิ่มขึ้นจากระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 8.17 ส่วนระยะติดตามผลมีค่าเท่ากับ 61.83 เพิ่มขึ้นจากระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 12.33 และเพิ่มขึ้นจากระยะหลังการทดลองเท่ากับ 4.16

พนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำคำนิยามมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลองเป็น 49.33 ระยะหลังการทดลองเป็น 57.17 เพิ่มขึ้นจากระยะก่อนการทดลอง 7.84 ส่วนระยะติดตามผลมีค่าเท่ากับ 60.83 เพิ่มขึ้นจากระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 11.50 และเพิ่มขึ้นจากระยะหลังการทดลองเท่ากับ 3.66

พนักงานกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลองเป็น 46.67 ระยะหลังการทดลองเป็น 47.67 เพิ่มขึ้นจากระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 1.00 ส่วนระยะติดตามผลมีค่าเท่ากับ 49.50 เพิ่มขึ้นจากระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 2.83 และเพิ่มขึ้นจากระยะหลังการทดลองเท่ากับ 1.83

คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถ



ภาพที่ 7 แผนภูมิการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานใน ระยะต่าง ๆ ของการทดลองของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณา เหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำนียมและกลุ่มควบคุม

จากภาพที่ 7 พบว่า

1. ระยะก่อนการทดลอง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล และอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่ม การใช้กิจกรรมกระจำนียมเท่ากับ 0.17 และสูงกว่ากลุ่มควบคุม 2.83

2. ระยะหลังการทดลอง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล และอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่ม การใช้กิจกรรมกระจำนียมเท่ากับ .05 และสูงกว่ากลุ่มควบคุม 10.00

3. ระยะติดตามผล พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและ อารมณ์มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน สูงกว่าพนักงานกลุ่มการใช้ กิจกรรมกระจำนียมเท่ากับ 1.00 และสูงกว่ากลุ่มควบคุม 12.33

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	17	1192.98		
วิธีการ	2	792.26	396.13	14.83*
ความคลาดเคลื่อน	15	400.72	26.71	
ความแปรปรวนภายในกลุ่ม	36	985.33		
ระยะเวลา	2	729.04	364.52	47.56*
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลอง กับระยะเวลาการทดลอง	4	182.19	45.55	18.44*
ความคลาดเคลื่อน	30	74.11	2.47	
รวม	53	2178.31		

$$F_{.05}(2,15) = 3.68, F_{.05}(2,30) = 3.32, F_{.05}(4,30) = 2.69$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

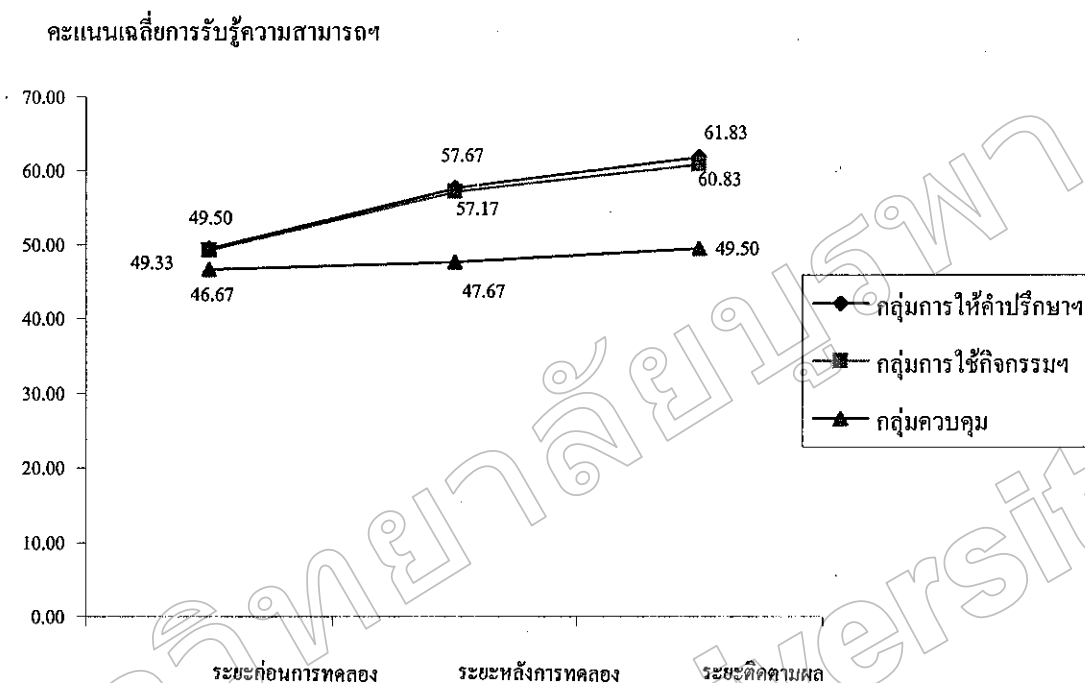
จากตาราง 4 พบว่า

1. มีปฏิสัมพันธ์ (interaction effects) ระหว่างวิธีการกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลองระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำนนิมและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการกับระยะเวลาการทดลอง แสดงว่าผลของวิธีการขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการทดลอง ดังแสดงรูปแบบปฏิสัมพันธ์ดังนี้



ภาพที่ 8 กราฟเส้นแสดงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการและระยะเวลาการทดลอง

จากภาพที่ 6 พบว่า

ในระยะก่อนการทดลอง พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมและกลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานใกล้เคียงกัน

ในระยะหลังการทดลอง พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยม มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ในระยะติดตามผล พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยม มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม

แสดงให้เห็นว่า ระยะก่อนการทดลองคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมและกลุ่มควบคุมมีค่าใกล้เคียงกัน แต่ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานระหว่างวิธีการต่าง ๆ ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล ตารางที่ 5 ผลการทดลองย่อยของวิธีการทดลองในระยะก่อนการทดลอง

แหล่งของความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	30.33	15.17	1.44
ภายในกลุ่ม	45	474.83	10.55	

$F_{.05(2,21)} = 3.47$ จากการปรับค่า *df* ของ โฮเวลล์ (Howell, 1992, p. 451)

จากตาราง 5 พบว่า ในระยะก่อนการทดลอง คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระชางค่านิยมและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระชางค่านิยมและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบย่อยของวิธีการทดลองในระยะหลังการทดลอง

แหล่งของความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	381.00	190.50	18.50*
ภายในกลุ่ม	45	474.85	10.55	

$F_{.05}(2,21) = 3.47$ จากการปรับค่า *df* ของโฮเวลล์ (Howell, 1992, p. 451)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ในระยะหลังการทดลองคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าคำนิยามและกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ในระยะหลังการทดลองพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าคำนิยามและกลุ่มควบคุม มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีคะแนนการรับรู้ความสามารถด้านการทำงานแตกต่างกัน ผลปรากฏดังตาราง 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นรายคู่ของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยมและกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลองด้วยวิธีทดสอบแบบนิวแมน-คูลส์

\bar{X}	กลุ่มควบคุม	กลุ่มกิจกรรมกระจำง่า่านิยม	กลุ่มการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
	47.67	57.17	57.67
47.67	-	9.50*	10.00*
57.17		-	0.05
57.67			-
r		2	3
$q_{.95} (r,21)$		2.94	3.57
$q_{.95} (r,21) \sqrt{M_{\text{error}}/n}$		3.90	4.73

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ในระยะหลังการทดลอง คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยมกับกลุ่มควบคุมและพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ในระยะหลังการทดลองพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ และกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม ส่วนพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยม มีการรับรู้ความสามารถด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบย่อยของวิธีการทดลองในระยะติดตามผล

แหล่งของความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	563.11	281.56	26.68*
ภายในกลุ่ม	45	474.83	10.55	

$F_{.05}(2,21) = 3.47$ จากการปรับค่า *df* ของโฮเวลล์ (Howell, 1992, p. 451)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ในระยะติดตามผล คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าเนียมและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ในระยะติดตามผลพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าเนียมและกลุ่มควบคุม มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานแตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปเพื่อศึกษาว่ามีกลุ่มใดบ้างที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานแตกต่างกัน ดังตาราง 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นรายคู่ของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลด้วยวิธีทดสอบแบบนิวแมน-คูลส์

\bar{X}	กลุ่มควบคุม	กลุ่มกิจกรรม กระจำง่าค่านิยม	กลุ่มการให้คำปรึกษา แบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
	49.50	60.83	61.83
49.50	-	11.33*	12.33*
60.83		-	1.00
61.83			-
r		2	3
$q_{.95}(r,21)$		2.94	3.57
$q_{.95}(r,21) \sqrt{Mserror/n}$		3.90	4.73

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ในระยะติดตามผล คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของ ตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมกับกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกลุ่มการใช้ กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าในระยะติดตามผล พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ และกลุ่มการใช้ กิจกรรมกระจำง่าค่านิยมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม ส่วนพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่าค่านิยม มีการรับรู้ความสามารถด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำนัยและกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบย่อยของระยะเวลาของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	31.33		
ระยะเวลา	2	472.33	236.17	68.79*
ความคลาดเคลื่อน	10	34.33	3.43	
รวม	17	598.00		

$$F_{.05} (2,10) = 4.10$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ผลคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปเพื่อศึกษาว่ามีระยะใดบ้างที่แตกต่างกัน
ดังตาราง 11

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นรายคู่ในระบะก่อนการทดลอง ระบะหลังการทดลองและระบะติดตามผลของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

\bar{X}	ระบะก่อนการทดลอง	ระบะหลังการทดลอง	ระบะติดตามผล
	49.50	57.67	61.83
49.50	-	8.17*	12.33*
57.67		-	4.171*
61.83			-
r		2	3
$q_{.95}(r,10)$		3.15	3.88
$q_{.95}(r,10) \sqrt{M_{\text{error}}/n}$		2.38	2.80

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระบะหลังการทดลองและระบะติดตามผลแตกต่างจากระบะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระบะติดตามผล แตกต่างจากระบะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระบะหลังการทดลองและระบะติดตามผลแตกต่างจากระบะก่อนการทดลอง และในระบะหลังการทดลองกับระบะติดตามผล พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบย่อยของระยะเวลาในพนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจ่ายค่านิยม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	137.78		
ระยะเวลา	2	414.11	207.06	97.57*
ความคลาดเคลื่อน	10	21.22	2.125	
รวม	17	573.11		

$$F_{.05}(2,10) = 4.10$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจ่ายค่านิยมในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจ่ายค่านิยมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปเพื่อศึกษาว่ามีระยะใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 13

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นรายคู่ในระบะก่อนการทดลอง ระบะหลังการทดลองและระบะติดตามผลของพนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยมด้วยวิธีทดสอบแบบนิวแมน – คูลส์

\bar{X}	ระบะก่อนการทดลอง	ระบะหลังการทดลอง	ระบะติดตามผล
	49.33	57.17	60.83
49.33	-	7.83*	11.50*
57.17		-	3.67*
60.83			-
r		2	3
$q_{.95}(r,10)$		3.15	3.88
$q_{.95}(r,10) \sqrt{M_{\text{error}}/n}$		1.87	2.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระบะดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระบะหลังการทดลองและระบะติดตามผลแตกต่างจากระบะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระบะดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระบะติดตามผลกับระบะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระบะดับ .05 แสดงว่าพนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำง่า่านิยมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระบะหลังการทดลองและระบะติดตามผลแตกต่างจากระบะก่อนการทดลอง และระบะหลังการทดลองกับ ระบะติดตามผล พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานแตกต่างกัน