

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงทดลอง ประเภทสองตัวประกอบแบบวัดซ้ำหนึ่งตัวประกอบ (Two-Factor Experiment with Repeated Measures on One Factor) ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยืดยุคคลเป็นศูนย์กลางต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยืดยุคคลเป็นศูนย์กลางต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาและไม่ได้รับการให้คำปรึกษา ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล และเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยืดยุคคลเป็นศูนย์กลางต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ที่ได้รับการให้คำปรึกษา ในระยะก่อนการให้คำปรึกษา กับระยะหลังได้รับการให้คำปรึกษา และระยะติดตามผล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำโรงงานอุตสาหกรรม ฝ่ายปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมคือ บริษัท แอร์ลิควิด (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า 3.5 คะแนน ได้คะแนนความไม่พึงพอใจในการทำงานไม่เกิน 3.5 คะแนน และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 12 คนและสุ่มเพื่อเข้าเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละหกคน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองได้แก่แบบสอบถามความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน และโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยืดยุคคลเป็นศูนย์กลาง กลุ่มทดลองจะได้รับการให้คำปรึกษาเป็นรายกลุ่มจำนวน 11 ครั้ง ครั้งละ 50 – 90 นาที ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้มีการให้คำปรึกษาแต่อย่างใด ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจะได้รับการทดสอบความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานสามระยะคือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่มและหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม (Repeated Measures Analysis of Variance: One between-Subjects Variable and One within-Subjects Variable) ซึ่งการศึกษานี้มีสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง
2. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลแตกต่างกัน
4. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน
5. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน
6. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกัน
7. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลแตกต่างกัน
8. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน
9. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

4. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
ยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

6. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม
แบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

7. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม
แบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

8. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม
แบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

9. ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม
แบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานดังนี้

1. การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่หนึ่งที่ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับ
ระยะเวลาการทดลองมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ก่อนการทดลองพนักงานกลุ่มที่
ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางและพนักงานกลุ่มควบคุมมีค่าคะแนนความ
พึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้วิจัยได้สุ่มเพื่อเข้ากลุ่มโดยวิธีจับสลากแบ่งออกเป็น
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุม ทำให้กลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ในระยะหลังการทดลองและ
ระยะติดตามผลได้ผลที่ต่างออกไป คือกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็น
ศูนย์กลาง มีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ด

บุคคลเป็นศูนย์กลางเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับการช่วยเหลือให้รู้จักตนเอง และมีอิสระ
เต็มที่ในการสำรวจความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ทำให้ผู้รับคำปรึกษากระจ่างในปัญหาและเข้าใจ
ตนเองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรอตเซอร์
(Trotzer, 1977, อ้างถึงโดย สุใจ ส่วนไพโรจน์, ม.ป.ป.) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าสมาชิกในกลุ่มจะช่วยกัน
และกัน ให้สมาชิก เรียนรู้ ยอมรับตนเอง ด้วยการให้กำลังใจ สนับสนุนการแสดงเอกลักษณ์และ
ลักษณะของตนเอง การที่สมาชิกได้รับการยอมรับจากกลุ่มนั้น ส่งผลให้สมาชิกรู้จักและเข้าใจ
ตนเองมากขึ้น สมาชิกก็จะเกิดความมั่นใจในตนเองและเห็นคุณค่าในตนเอง และยังช่วยกระตุ้นให้
สมาชิกคนอื่นเกิดความมั่นใจในตนเองด้วยเช่นกัน และจากความผูกพันระหว่างสมาชิกกลุ่มนั้น ทำ
ให้สมาชิกเรียนรู้ต่อการยอมรับผู้อื่น (Learning to Accept Others) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนา
ความรู้สึกไวต่อการรับรู้ในกลุ่มเพื่อนสมาชิก โดยจะมีผู้นำกลุ่มคอยให้การสังเกตและการสนับสนุน
ให้กำลังใจขณะที่ได้รับฟัง สมาชิกกลุ่มก็จะให้การยอมรับและกล้าเปิดเผยตนเอง ส่งผลให้สมาชิกเกิด
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จากการที่คนอื่นมองเห็นคุณค่าของเขา และมีความต้องการการ
ยอมรับจากเขา ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของตนเอง (Recognizing Ownership) สมาชิกจะ
เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีส่วนร่วมใน
ปัญหาของตน และต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหานั้นซึ่งตนเป็นเจ้าของอยู่ และยังมีความสอดคล้อง
กับงานศึกษาวิจัยของ นุชนาฏ ศิริผล (2540) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนว
โรเจอร์ต่อการเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มที่
ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นในระยะหลังการทดลองและระยะ
ติดตามผลแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า
การให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางช่วยทำให้สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและต่อ
เพื่อนร่วมงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของสะอาด กันทรวิวัฒน์
(2535) ที่ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มและให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล
ที่มีต่อความวิตกกังวลด้านการศึกษาค่อนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่หก โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม
จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและรายบุคคล มี
ความวิตกกังวลในการศึกษาต่ำกว่าก่อนให้คำปรึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
งานวิจัยเรื่องนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางช่วยทำให้สมาชิก
สามารถลดความวิตกกังวลต่อการทำงานได้อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานได้

และจากการทดลอง พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็น
ศูนย์กลาง ได้เรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเองผ่านกระบวนการกลุ่ม และตระหนักถึงปัญหาของตนเอง และ
ด้วยพลังใจ แรงใจที่ได้จากกลุ่มทำให้พนักงานในกลุ่มนี้กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาของตน

ไปที่ละน้อยทำให้พวกเขามีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของลักษณะ นาควิธรางกูล (2542) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวของโรเจอร์ และการฝึกการแก้ปัญหาต่อพฤติกรรมเผชิญปัญหาของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่สอง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้ทำให้เรามั่นใจได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางจะทำให้สมาชิกมีการฝึกแก้ปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น และส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

2. คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางในระยะหลังการทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่สอง ที่ว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกัน จากผลวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่ากระบวนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางเป็นกระบวนการที่จะช่วยเอื้อให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตรอย่างจริงใจยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข การเข้าใจอย่างร่วมความรู้สึกช่วยเอื้อให้บุคคลเริ่มเปลี่ยนการรับรู้ และทัศนคติที่มีต่อตนเอง มองตนเองในด้านบวกมากยิ่งขึ้น กล้าที่จะสำรวจตัวเองตามความเป็นจริง การที่บุคคลยอมรับตนเอง รู้จักตนเองอย่างลึกซึ้งเกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง บุคคลก็ย่อมที่จะใช้กลไกในการป้องกันตัวน้อยลง ยอมรับคำวิจารณ์ และข้อเสนอแนะจากเพื่อนมากขึ้น ทำให้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุมมีแนวทางในการเผชิญปัญหาที่หลากหลายสามารถนำประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ในกลุ่มไปใช้งานได้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความสุขในชีวิต เรียนรู้ที่จะทำงานอย่างมีความสุข มีกลุ่มเพื่อนที่เข้าใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งรับกับงานวิจัยของกาญจน์สุภัทร ศรีวิจิตรกุล (2544) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์และการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ ที่มีต่อการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์ พนักงานที่ใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับที่โรเจอร์ (Corey, 2003 citing Roger, 1970) ที่ให้ข้อเสนอแนะว่าสมาชิกจะเริ่มต้นที่จะยอมรับผลกระทบของพวกเขาได้ปฏิเสธหรือบิดเบือนไปก่อนหน้า พวกเขา จะเริ่มรู้สึกถึงความรู้สึกของตนได้มากขึ้น ดังนั้นจึงยืดหยุ่นและเปิดเผยเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่สมาชิกยอมรับจุดแข็งและจุดด้อยของตนเอง พวกเขาจะหยุดการป้องกันตัวและต้อนรับความเปลี่ยนแปลง

ที่จะเกิดขึ้นทำให้ลดความวิตกกังวลในปัญหาของตนเอง ซึ่งจะสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ พวงเพชร เกสรสมุทร (2535) ที่ทำการศึกษาผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ ต่อการลดความวิตกกังวลในหญิงตั้งครรภ์ที่มีภาวะเสี่ยง ผลการศึกษาพบว่าในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลหญิงตั้งครรภ์จะมีความวิตกกังวลลดลงเมื่อเทียบกับระยะก่อนการทดลองอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมมีคะแนนแตกต่างจากพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้ คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางอาจเนื่องมาจากพนักงานกลุ่มควบคุมนั้นจะไม่ได้เข้าร่วม โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางการดำรงชีวิตประจำวันและการทำงาน จึงยังคงเดิมไม่มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานและอาจไม่มีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ เหมือนที่พนักงานกลุ่มทดลองได้รับทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการ กลุ่มพนักงานจะได้พูดคุย ปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างเป็นกันเอง ได้ระบายความรู้สึกคับ ขู่ใจ ความวิตกกังวล ปัญหา และยัง ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนกำลังใจ ทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นได้และพนักงานกลุ่มควบคุมนั้นยังอาจต้องเผชิญปัญหาเพียง ลำพังอาจมีผลทำให้รู้สึกโดดเดี่ยวนำไปสู่การไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ส่งผลให้ไม่เกิดความ เข้าใจตนเองและไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ

ลักขณา นาควัชรางกูล (2542) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนว ของโรเจอร์และการฝึกแก้ปัญหาต่อพฤติกรรมเผชิญปัญหานักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะ การทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มควบคุมนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่ม ทดลองในระยะหลังการทดลองและติดตามผลพบว่าผลการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ผลการวิจัยนี้เองทำให้เราทราบว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์ ย่อมจะมีโอกาสได้รับการฝึกการแก้ปัญหาที่น้อยกว่าบุคคลที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวของ โรเจอร์ซึ่งจะส่งผลให้เขาารู้สึกโดดเดี่ยวนำไปสู่การไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ส่งผลให้ไม่ เกิดความเข้าใจตนเองและไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

3. คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมใน ระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่สาม และ จากผลวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานกลุ่มควบคุมที่ต้องทำงานตามปกติไม่ได้รับ การให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางจึงไม่มีการเรียนรู้เกิดขึ้นตามกระบวนการที่ ชัดเจนทำให้เกิดพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาแตกต่างกันจากพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้ คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางดังที่คอเรย์ (Corey, 2003) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า สมาชิกใน

กลุ่มนั้นจะได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการแสดงออกถึงความรู้สึกของพวกเขา พฤติกรรม ทำทางและถ้อยคำ หรือแม้แต่ ลักษณะภายนอกที่เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงไป พวกเขามีแนวโน้มที่จะ ปฏิบัติในแบบอย่างที่เปิดเผย พวกเขาแสดงถึงความรู้สึกที่ลึกลงไปสู่ผู้อื่น พวกเขามีความเข้าใจใน ตนเองมากขึ้นและมีวิถีทางในการดำรงอยู่กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าการเปลี่ยนแปลงเกิดผล สมาชิกจะสามารถรับพฤติกรรมใหม่ไปสู่ชีวิตของตนเอง ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ศิริผล (2540) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์ต่อการเพิ่ม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษา กลุ่มตามแนวโรเจอร์มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างจาก กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้แล้วผลวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของกานต์นระรัตน์ จรามร (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคล เป็นศูนย์กลางและการใช้เทคนิคแม่แบบที่มีต่อความท้อแท้ในการดำรงชีวิตของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผลการวิจัยพบว่ามีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาทดลองอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ผู้ติดเชื้อเอชไอวีทั้งสองกลุ่มมีความท้อแท้ในการดำรงชีวิตระยะหลังการทดลองและ ระยะติดตามผลต่ำกว่าระยะก่อนการทดลองและต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และวิธีการทดลองทั้งสอง วิธีช่วยให้ผู้ป่วยที่ติดเชื้อมีความท้อแท้ในการดำรงชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระยะหลังการทดลองส่วนในระยะติดตามผล ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อุไรวรรณ พานิชเจริญผล (2546) ที่ ทำการศึกษาผลการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติ และการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีต่อความเครียดของ พนักงานหญิงโรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษานั้นพบว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษา กลุ่มมีความเครียดลดลงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระยะหลังการ ทดลองและระยะติดตามผล ซึ่งความเครียดนี้เกิดจากปัจจัยหลายอย่างและส่งผลถึงความไม่พึงพอใจ ในการทำงานได้ ผลของงานวิจัยทั้งสามดังกล่าวบอกรับว่าบุคคลที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง นั้นจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือและเรียนรู้กันและกัน นำไปสู่ความหวัง ความเข้าใจตนเองส่งผลให้ไม่เกิดความท้อแท้ในชีวิต ลดความเครียดที่เกิดจาก การทำงาน และมีผลทำให้เขาเหล่านั้นทำงานด้วยความสุข ส่งผลถึงความพึงพอใจในชีวิตและความ พึงพอใจในการทำงานในที่สุด

4. คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษา กลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่สี่ จากผลวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบาย ได้ว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง ประกอบไปด้วย

สมาชิกทุกคน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มที่มีความเหมาะสมทำให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร สมาชิกจะได้รับแรงจูงใจจากกลุ่ม ได้เห็นตัวแบบ ความคิดเห็นและประสบการณ์จากกลุ่ม รวมทั้งได้รับการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย ไชยรินคำ (2543) ที่ศึกษาเปรียบเทียบผลของดนตรีบำบัด และการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางที่มีต่อ อึดม โนมติของวัยรุ่น พบว่าวัยรุ่นที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางนั้นมีความเข้าใจในมโนคติของตนเองดีขึ้นระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล เมื่อเทียบกับระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ นอกจากนี้ สมาชิกจะได้รับข้อเสนอแนะจากเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีปัญหาในการทำงาน คล้ายกันและยัง เห็นแนวทางที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดกำลังใจต่อตนเองและการที่สมาชิกได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างเป็นกันเองกับสมาชิกที่มีปัญหาล้ายกันทำให้ได้ระบายความรู้สึกทุกข์ ความคับข้องใจ ได้โดยไม่ต้องกังวลใจว่าเพื่อนสมาชิกคนอื่นจะไม่เข้าใจ แต่กลับได้รับการยอมรับด้วยความจริงใจ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างเต็มที่ พนักงานที่ได้รับคำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางจึงมีความพึงพอใจในการทำงานในระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์สุภัทร ศรีวิจิตรกุล (2544) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์และการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ ที่มีต่อการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์ และพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในเรื่องการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อลดความวิตกกังวลในการคบเพื่อนต่างเพศของนิสิตชั้นปีที่สอง ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่านิสิตที่ทั้งนี้กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางนั้นมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในกลุ่มจะมีการยอมรับกันและกันอย่างไม่มีเงื่อนไขส่งผลให้การทำงานมีความราบรื่น อุปสรรคลดน้อยลง และยังสอดคล้องกับคอเรย์ (Corey, 2003) ที่เชื่อว่า พื้นฐานอันสำคัญในการให้คำปรึกษากลุ่มคือการยอมรับกันและกัน เป็นการยอมรับและความห่วงใยในตัวเองของสมาชิกในกลุ่มบำบัด เมื่อผู้นำกลุ่มบำบัดแสดงท่าที่เป็นบวก ไม่ตัดสิน ยอมรับในทัศนคติของเขาแล้ว กระบวนการบำบัดจะดำเนินไปในทางที่ควร ความคิดเห็นในทางบวกนี้ยังรวมไปถึงการสื่อสารอย่างห่วงใยโดยไม่มีเงื่อนไขและไม่ทำให้รู้สึกว่าตนเองผิดจากการประเมินหรือตัดสินความรู้สึกนึกคิดของผู้รับการ

บำบัดไปก่อนแล้ว ในทางตรงกันข้ามหากผู้บำบัดที่ให้การยอมรับในตัวสมาชิกโดยปราศจากการกำหนดท่าที และการคาดหวัง มักจะกล่าวกับผู้เข้ารับการบำบัดว่า “ฉันยอมรับคุณอย่างที่คุณเป็น” หาใช่ “ฉันจะยอมรับคุณก็ต่อเมื่อ...” ด้วยการยอมรับเช่นนี้ อย่างไรก็ตามต้องไม่สับสนกับการรับรอง การยืนยันตนเอง นักบำบัดสามารถให้การยอมรับและประเมินตัวผู้เข้าบำบัดได้ ทำให้พนักงานที่เข้าร่วมการทดลองมีความวิตกกังวลในการทำงานร่วมกับผู้อื่นลดน้อยลง เนื่องจากเขาเหล่านั้นมีการเรียนรู้จากกลุ่มสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ มาลาตี รุ่งเรืองศิริพันธ์ (2542) ที่ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์ที่มีต่อความวิตกกังวลของเด็กหญิงที่ถูกล่วงเกินทางเพศ ผลการวิจัยพบว่าเด็กหญิงที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีความวิตกกังวลลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล

5. คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่สอง จากผลวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการที่ช่วยเอื้อให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตรและจริงใจ ยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข เข้าใจความรู้สึกอย่างร่วมความรู้สึกภายในกลุ่มทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงการรับรู้และทัศนคติที่มีต่อตนเอง มองตนเองในด้านบวกมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ เกิดความพึงพอใจด้านอารมณ์ นั่นคือผู้รับคำปรึกษากลุ่มจะได้ข้อเสนอแนะจากเพื่อนที่ทำงานเหมือนกัน มีปัญหาคล้ายกันก็จะเห็นแนวทางที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดกำลังใจต่อตนเองเข้าใจตนเองและเรียนรู้ถึงมโนภาพแห่งตน พร้อมทั้งยังให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อื่นด้วย ซึ่งจะพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤตน์ รัตตะมณี (2533) ที่ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์ที่มีต่อการพัฒนามโนภาพแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ สอง ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่สอง ที่ได้รับการให้คำปรึกษาแนวโรเจอร์มีความเข้าใจในมโนภาพแห่งตน ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างจากระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้การได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางทำให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจตนเองดีขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้ซึ่งตรงกับที่คอเรีย (Corey, 2003) ที่ได้ระบุและสรุปผลของการศึกษาจากประสบการณ์ที่เคยทำกลุ่มบำบัด และพบถึงความเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จของประสบการณ์กลุ่มอย่างมากมาย สมาชิกจะมีความซื่อสัตย์และเปิดเผยมากขึ้น เนื่องจากมีความเข้าใจที่และยอมรับมากขึ้น และมีการปกป้องตนเองน้อยลง นั่นเพราะเขาได้ตระหนักถึงการความรู้สึกของตน และสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเขา ซึ่งเป็นอันที่จริงแท้ และตรงตาม

วัตถุประสงค์ เขาจะค่อย ๆ เป็นในสิ่งที่ตัวเขาอยากจะเป็นมากขึ้นกว่าก่อนที่จะเริ่มเข้ารับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กลุ่มเสียอีก แม้ไม่ถนัดนักในการเยียวหาแต่ความปลอดภัยภายในกลุ่มได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติของเขาและคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นมากกว่าความเข้าใจและการยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น สมาชิกกลุ่มจะพึงพอใจในสิ่งที่ตัวเองเป็น และเคลื่อนที่ไปในทิศทางเดียวกัน เขาได้พาตัวเองไปสู่ทิศทางใหม่ เพิ่มความเชื่อถือให้ตัวเอง ผู้เข้าร่วมจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น นั่นเพราะเขาตั้งใจที่จะยอมรับแล้วในความแปลกแยกภายในตัวเอง ตระหนักถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลงชีวิตของเขาไปตลอดกาลทำให้พนักงานที่ได้รับคำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางจึงมีความพึงพอใจในการทำงานในระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอันเป็นผลมาจากการที่เขาปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอันเนื่องมาจากการเข้าใจตนเองนั่นเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ศิริผล (2540) ที่ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์ต่อการเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวโรเจอร์มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. คะแนน ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมเมื่อเทียบกับในระยะหลังการทดลอง ระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และคะแนนความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงคะแนนความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ หก ถึงข้อที่ เก้า ที่ว่า

สมมติฐานข้อ 6 ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อ 7 ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 8 ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 9 ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยี่ดบุคคลเป็นศูนย์กลางระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน

จากผลวิจัยนี้พบว่า การให้คำปรึกษากลุ่มแบบยิ่บุคคลเป็นศูนย์กลางเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับการช่วยเหลือให้รู้จักตนเอง และมีอิสระเต็มที่ในการสำรวจความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ทำให้ผู้รับคำปรึกษากระจ่างในปัญหาและเข้าใจตนเองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการใช้ชีวิตประจำวันได้ ทำให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง และเป็นการแก้ไขปัญหามากภายในตัวบุคคลเอง มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก (Motivation Factor) แต่สำหรับความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยค่าจูนของเฮอรัซเบิร์ก (Hygiene Factor) ซึ่งปัจจัยค่าจูนนั้นเป็นปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบกับพนักงานและพนักงานจะพูดถึงเสมอเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้องค์กรจะต้องหาให้พบว่าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานในด้านใดบ้างแล้วควรที่จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อลดความไม่พึงพอใจลงให้ได้ สอดคล้องกับ เกริมสคัลด์ วิชาลาภรณ์ (2522) ที่ได้สรุปไว้ว่า ถ้าจะพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นว่าปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) จะช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง (Avoidance Needs) แต่ปัจจัยจูงใจจะช่วยตอบสนองความอยากมีหรืออยากเข้าใกล้ (Approach Needs) โดยสรุปแล้วปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับตัวงานที่พนักงานได้ทำและปัจจัยค่าจูนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ นอกจากนี้แล้ว สมยศ นาวิกาน (2521) ได้สรุปไว้ว่า การค้นพบสิ่งสำคัญจากการศึกษาของเฮอรัซเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูนจะช่วยให้พนักงานสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจจะช่วยให้คนมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ทฤษฎีของเฮอรัซเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัยทั้งสองประการนี้จะมาจากองค์ประกอบที่ต่างกันแต่องค์ประกอบทั้งสองนี้ย่อมไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกันหรือคาบเกี่ยวกันบ้าง ในการทดลองครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะเข้าร่วมการทดลอง โดยกำหนดให้พนักงานที่จะเข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้จะต้องเข้าทำการทดสอบเพื่อวัดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานและต้องมีผลของความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมีความไม่พึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด และนำพนักงานกลุ่มที่มีคุณสมบัติตรงตามนี้มาทำการทดลอง โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยิ่บุคคลเป็นศูนย์กลางต่อไป ผลที่ได้นั้นจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณกานต์ ภูมิปรกรณ์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาภากร การ์เมนต์ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อาภากร การ์เมนต์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าการที่จะเพิ่ม

ความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น องค์การควรที่ลดความไม่พึงพอใจลงมาให้มีความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง หรือน้อยที่สุดเสียก่อน จึงจะเพิ่มความพึงพอใจได้ ไม่ควรมองข้ามความสำคัญของปัจจัยจำแนกตามคำแนะนำของ เฮิร์ซเบิร์ก (Moorhead & Griffin, 1998) ที่ได้แนะนำเอาไว้ว่า การที่องค์กรจะนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ นั้น จะต้องมีการทำงานแบ่งเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกผู้บริหารจะต้องสำรวจหาสาเหตุของการเกิดความไม่พึงพอใจให้ได้ และทำการแก้ไขหรือลดความไม่พึงพอใจนั้นเสียก่อน หลังจากนั้นแล้วจึงจะดำเนินการในขั้นตอนที่สองได้นั้นก็คือการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มีการนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติและมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การเพิ่มหรือพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางนั้น หากยึดแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดจากปัจจัยจำแนกก่อน หลังจากนั้นแล้วจึงใช้การให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2. การใช้การให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานควรเริ่มที่พนักงานในระดับเดียวกัน

3. ระยะเวลาในการให้คำปรึกษาเพื่อความต่อเนื่องควรจัดสองครั้งต่อสัปดาห์และถ้าเป็นไปได้ควรจัดการให้คำปรึกษาในช่วงวันหยุด

4. สถานที่ในการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางไม่ควรใช้สถานที่ในเขตที่ทำงาน ควรใช้สถานที่ภายนอกองค์กร เพื่อความผ่อนคลาย และลดความวิตกกังวลของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรที่จะศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะจูงใจให้พนักงานรักและเข้าใจองค์กรและร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อความสำเร็จขององค์กร