

ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรมกระจำจ่านิยม
ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอส อาร์ ซี วู้ด ชิพ จำกัด

หนังสืออ้างอิง
ใช้เฉพาะใน /

ศุกลภัทร วงศ์ชัยอัศวิน

๐๐๐๖๖๖๘

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169810

มิถุนายน 2546

ISBN 974-352-394-4

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์
ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด บุญเรือง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วิณี ชิดเชิดวงศ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด บุญเรือง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วิณี ชิดเชิดวงศ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

..... กรรมการ

(บาทหลวง ดร.วีระ พังรักษ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด บุญเรือง ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ วิณี ชิตเชิดวงศ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโปรแกรมและแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพรัตน์ วงษ์นาม ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสถิติในการวิจัย อีกทั้งคุณกานต์ระวีรัตน์ เปล่งสอาด, อาจารย์ยัวร์วิทย์ ประรงค์ทอง, คุณเกียรติพร ชีริทธิธรรม, เจ้าหน้าที่และพนักงานบริษัทเอส อาร์ ซี วู้ด ชิฟ จำกัด ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้เป็นอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดาและพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่ให้ความรัก ความห่วงใยและเป็นที่กำลังใจสำคัญ ซึ่งมีส่วนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ศุกลภัทร วงศ์ชัยอัศวิน

39921123 : สาขา: จิตวิทยาการให้คำปรึกษา; วท.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา)

คำสำคัญ : การให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ / กิจกรรมกระจำง่าคำนิยม / การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน

ศุภกัทธ วงศ์ชัยอัศวิน : ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรมกระจำง่าคำนิยมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานบริษัทเอส อาร์ ซี วู้ด ชิพจำกัด (THE EFFECTS OF RATIONAL-EMOTIVE THERAPY GROUP COUNSELING AND THE IMPLEMENTATION OF VALUE CLARIFICATION ACTIVITIES ON PERCEIVED SELF-EFFICACY IN WORK PERFORMANCE OF S.R.C. WOODCHIP COMPANY'S EMPLOYEES) อ.ที่ปรึกษา : สมคิด บุญเรือง, คด., วิณี ชิดเชิดวงศ์, กศ.ม., ไพรัตน์ วงษ์นาม, คด. 172 หน้า. ISBN 974-352-394-4

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรมกระจำง่าคำนิยมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานบริษัทเอส อาร์ ซี วู้ด ชิพจำกัด จำนวน 18 คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล สถิติที่ใช้ได้แก่สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Correlation), การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวิเคราะห์ประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่มและหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม (repeated-measured analysis of variance : one between subjects variable and one within-subject variable)

ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานในกลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในระยะติดตามผลพนักงานในกลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานสูงกว่าระยะหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวิธีการทดลองทั้งสองวิธี ช่วยให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน

39921123 : MAJOR : COUNSELING PSYCHOLOGY;

M.S. (COUNSELING PSYCHOLOGY)

KEYWORD : RATIONAL-EMOTIVE THERAPY COUNSELING /

IMPLEMENTATION OF VALUE CLARIFICATION ACTIVITIES /

PERCEIVED SELF-EFFICACY

SUKONRAPUT WONGCHAIUTSAWIN : THE EFFECTS OF RATIONAL-EMOTIVE THERAPY GROUP COUNSELING AND THE IMPLEMENTATION OF VALUE CLARIFICATION ACTIVITIES ON PERCEIVED SELF-EFFICACY IN WORK PERFORMANCE OF S.R.C. WOODCHIP COMPANY'S EMPLOYEES. THESIS
ADVISORS : SOMKID BOONRUANG, Ed.D., VINEE CHIDCHUTVONG, M.Ed.,
PAIRAT WONGNAM, Ed.D. 172 P. ISBN 974-352-394-4

The purpose of this experimental research was to study the effects of rational-emotive therapy group counseling and the implementation of value clarification activities on perceived self-efficacy in work performance of S.R.C. Woodchip Company's employees. The sample used in the study consisted of 18 employees at S.R.C. Woodchip company with the percentile lower than 25 on perceived self-efficacy in work performance. The instrument used was a questionnaire on perceived self-efficacy in work performance. Data collection was divided into pre-experimental, post-experimental and follow-up stages. The statistical devices used in analyzing the data were simple correlation and Analysis of Variances : repeated-measured analysis of variance : one between-subjects variable and one within-subjects variable.

The study revealed that there was an interaction between the experimental method and the experimental time at the statistical significance level of .05. In the after experiment and the follow-up stages, the employees in both experimental groups had a high level of perceived self-efficacy in work performance than those in the stage before the experiment and the control group with statistical significance at the level of .05. In the follow-up stage, the employees in both experimental groups had a high level of perceived self-efficacy in work performance than those in the after experiment stage with the statistical significance at the level of .05. Two treatments, finally, did not show any significant difference concerning the perceived self-efficacy in work performance.

สารบัญ

หน้า

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

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน....	7
	เอกสารเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน.....	7
	งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน.....	20
	เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์.....	23
	เอกสารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม.....	23
	เอกสารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์.....	30
	งานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์.....	48
	เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมกระจำงค่านิยม.....	52
	เอกสารเกี่ยวกับกิจกรรมกระจำงค่านิยม.....	52

เอกสารเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและอาชีพ.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกระจำงค่านิยม.....	73
งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน.....	76
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	79
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	80
การดำเนินการทดลอง.....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	102
สมมติฐานในการวิจัย.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	110
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก.....	123
ภาคผนวก ข.....	129
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	176

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงแบบแผนการทดลอง แบบวัดการทดลอง หลังการทดลองและติดตามผล.....	82
2	คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระยะต่าง ๆ ของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำจ้านิยมและกลุ่มควบคุม.....	87
3	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะต่าง ๆ ของการทดลองของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำจ้านิยมและกลุ่มควบคุม.....	88
4	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง.....	91
5	ผลการทดสอบย่อยของวิธีการทดลองในระยะก่อนการทดลอง.....	93
6	ผลการทดสอบย่อยของวิธีการทดลองในระยะหลังการทดลอง.....	94
7	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นรายคู่ของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำจ้านิยมและกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองด้วยวิธีทดสอบแบบนิวแมน-คูลล์.....	95
8	ผลการทดสอบย่อยของวิธีการทดลองในระยะติดตามผล.....	96
9	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นรายคู่ของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำจ้านิยมและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลด้วยวิธีทดสอบแบบนิวแมน-คูลล์.....	97
10	ผลการทดสอบย่อยของระยะเวลาการทดลองของพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์.....	98

- 11 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน
เป็นรายคู่ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลของ
พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์..... 99
- 12 ผลการทดสอบย่อยของระยะเวลาในพนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรม
กระจำก้านิยม..... 100
- 13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน
เป็นรายคู่ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลของ
พนักงานกลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำก้านิยมด้วยวิธีทดสอบแบบนิวแมน-คูลล์..... 101

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดซึ่งกันและกันของพฤติกรรม (B) ปัจจัยส่วนบุคคลภายใน (P) และสภาพแวดล้อม (E).....	8
2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น.....	10
3 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน.....	11
4 แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura).....	16
5 รูปแบบของการเกิดอารมณ์ ความรู้สึกและการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีเอ-บี-ซี (A-B-C).....	37
6 แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำงค่านิยมและกลุ่มควบคุม.....	89
7 แผนภูมิการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในระยะต่างๆ ของการทดลองของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษา กลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ กลุ่มการใช้กิจกรรมกระจำงค่านิยมและกลุ่มควบคุม.....	90
8 กราฟเส้นแสดงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการและระยะเวลาการทดลอง.....	92