

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์สที่มีต่อการเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในพนักงาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีการทดสอบแบบก่อนและหลังการทดลอง (the control group pretest-posttest design)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำนวน 16 คน โดยมีวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ดังนี้

1. ให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ปี พ.ศ. 2540 ที่มีการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ถึงระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวนทั้งหมด 172 คน ตอบแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนน หากคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีคะแนนต่ำกว่า -1 SD พบว่ามีพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า -1 SD จำนวน 24 คน
2. หัวหน้าฝ่ายบุคคลของบริษัทสอบถามความสมัครใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีคะแนนต่ำกว่า -1 SD จำนวน 24 คน และพนักงานทั้งหมด 24 คน สมัครใจเข้าร่วมการทดลอง
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเข้าร่วมทดลองจากข้อ 2 เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน รวมจำนวน 16 คน โดยกลุ่มทดลองเข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) แบบกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (the control group pretest-posttest design)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของโรเจอร์ส ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความแท้ (genuineness) (2) การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (unconditional positive regard) และ (3) การเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (empathic understanding) และตามมาตราวัดของ Carkhuff (1969) เรื่องคุณลักษณะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของทั้ง 3 ประการตามทฤษฎีของโรเจอร์ส

ลักษณะของแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลประกอบด้วยสถานการณ์ที่สร้างขึ้นโดยอิงสถานการณ์จริงในเนื้อหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของโรเจอร์ส และข้อคำถามซึ่งเป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆ จำแนกตามระดับตามมาตราวัดของ Carkhuff (1969) จำนวน 24 ข้อ กระจาย แบ่งตามคุณลักษณะ 3 คุณลักษณะ ดังนี้

(1) ความแท้ (genuineness) จำนวน 8 ข้อกระจาย ได้แก่ข้อ 1,6,12,14,16,23,28,29

ตัวอย่างข้อกระจายและคำตอบ

สถานการณ์ที่ 14 ท่านสังเกตเห็นว่าเพื่อนร่วมงานถือไม้ค้ำยันและเข้าเฝือกที่ขาซ้าย ขณะที่เขาเดินเข้ามาหา ท่าน และเขาพูดกับท่านว่า

เพื่อนร่วมงาน : “เมื่อวันก่อนผมไปเที่ยวกับเพื่อน ขับมอเตอร์ไซด์ไปกัน จังหวะไม่ดีเจอรถยนต์ตัดหน้า สภาพก็เลยเป็นอย่างที่เห็นนี่แหละครับ”

ในกรณีที่ท่านรู้สึกเป็นห่วงเขา ท่านจะตอบอย่างไร

คำตอบ	ข้อความ	ระดับที่	การวิเคราะห์ความแท้
ก.	“เจ็บไหมล่ะทำตัวเป็นแก๊งซิ่งแล้วเป็นไง”	ระดับที่1	คำพูดและความรู้สึกของตนไม่สัมพันธ์กันอย่างชัดเจน แสดงการโจมตีบุคคลที่ตนสื่อสารด้วย
ข.	“แยะ! ขับรถไปเที่ยวแต่กลับถูกรถชน ดินะที่รอดมาได้”	ระดับที่2	คำพูดและความรู้สึกของตนมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย
ค.	“คุณคงเดินไม่สะดวกสินะ แต่อีกไม่นานก็คงหาย”	ระดับที่3	คำพูดและความรู้สึกของตนมีความสัมพันธ์กันไม่แสดงออกถึงความไม่ลงรอยระหว่างคำพูดและความรู้สึก
ง.	“ช่วงนี้คุณคงลำบากสินะ มีอะไรให้ช่วยก็บอกนะไม่ต้องเกรงใจ ฉันเป็นห่วง”	ระดับที่5	คำพูดและความรู้สึกมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน สามารถสื่อถึงความรู้สึกของตนได้มากกว่าในระดับที่ 4 บุคคลสามารถสื่อถึงความรู้สึกเป็นห่วงได้อย่างอิสระ ชัดเจน และเป็นธรรมชาติ
จ.	“แยะหน่อยนะขับรถไปเที่ยวแต่กลับถูกรถชน แล้วนี่เป็นอย่างไรบ้างล่ะ พอไหวหรือเปล่า”	ระดับที่4	คำพูดและความรู้สึกของตนมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน สามารถบอกถึงความรู้สึกเป็นห่วงได้อย่างชัดเจน

(2) การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (unconditional positive regard) จำนวน 8 ข้อ
 กระทั่ง ได้แก่ข้อ 3,7,8,10,15,22,24,26

ตัวอย่างข้อกระทั่งและคำตอบ

สถานการณ์ที่3 เพื่อนร่วมงานพูดกับท่านว่า

เพื่อนร่วมงาน : “ทำงานไม่ทัน ไม่รู้จะทำอย่างไรดี พรุ่งนี้ก็ต้องส่งงานแล้ว”

ท่านจะตอบอย่างไร

คำตอบ	ข้อความ	ระดับที่	วิเคราะห์การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข
ก.	“คุณกังวลใจว่างานจะเสร็จไม่ทัน เราลองมาคิดกันดูว่าจะทำอะไรได้บ้าง ดีไหม”	ระดับที่5	คำพูดที่สื่อออกมาแสดงให้เห็นถึงการไม่ประเมิน การยอมรับความรู้สึก ประสบการณ์ และศักยภาพของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วย ตระหนักถึงความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วย
ข.	“คุณกังวลใจว่าจะทำงานไม่ทัน ลองคิดอีกหน่อยดีไหม”	ระดับที่4	คำพูดที่สื่อออกมาแสดงให้เห็นถึงการไม่ประเมิน การยอมรับความรู้สึก ประสบการณ์ และศักยภาพของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วย
ค.	“ไม่เป็นไร อย่าไปคิดอะไรมาก ครั้งนี้ก็ถือเป็นประสบการณ์”	ระดับที่2	คำพูดที่สื่อออกมาแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความรู้สึกและประสบการณ์ของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วยเล็กน้อย ยังมีการประเมินบุคคลที่ตนสื่อสารด้วยอยู่
ง.	“คุณคิดว่าอาจทำงานไม่ทันฉันว่ายังน่าจะลองทำดูก่อนนะ”	ระดับที่3	คำพูดที่สื่อออกมาแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความรู้สึก ประสบการณ์ และศักยภาพของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วย มีความคิดเห็นส่วนตัวร่วมด้วย
จ.	“เห็นไหม ถ้าคุณรู้จักวางแผนในการทำงานคุณก็คงไม่ต้องเป็นแบบนี้”	ระดับที่1	คำพูดที่สื่อออกมาแสดงให้เห็นถึงการประเมิน การไม่ยอมรับความรู้สึก ประสบการณ์ และศักยภาพของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วย

(3) การเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (empathic understanding) จำนวน 8 ข้อกระทง ได้

แกข้อ 2,9,11,13,17,18,21,30

ตัวอย่างข้อกระทงและคำตอบ

สถานการณ์ที่ 2 เพื่อนร่วมงานพูดกับท่านว่า

เพื่อนร่วมงาน : “ทำไมนะทั้งที่ฉันกับดำ (เพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง) เข้ามาทำงานพร้อมกัน วุฒิเท่ากัน แต่เวลาเงินเดือนขึ้นฉันกลับได้รับน้อยกว่า”
ท่านจะตอบอย่างไร

คำตอบ	ข้อความ	ระดับที่	วิเคราะห์การเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก
ก.	“โอย! ไม่น่าเอาเรื่องนี้มาคิดให้เสียสมองเลย”	ระดับที่1	แสดงให้เห็นถึงการไม่ตระหนักถึงเนื้อหาสาระและความรู้สึกของบุคคลอื่น
ข.	“คุณรู้สึกหงุดหงิดและอดคิดไม่ได้ว่าทั้งที่คุณกับเขาเข้ามาทำงานพร้อมกันและวุฒิก็น่าเท่ากันทำไมคุณได้รับเงินเดือนน้อยกว่า”	ระดับที่4	แสดงให้เห็นถึงการเข้าใจในเนื้อหาสาระสำคัญและเข้าใจความรู้สึกของที่บุคคลที่ตนสื่อสารด้วย และสามารถรับรู้ความรู้สึกที่ซ่อนเร้นได้แต่ไม่สามารถตอบสนองต่อความรู้สึกนั้นได้อย่างชัดเจน
ค.	“คุณสงสัยว่าทั้งที่ทำงานพร้อมกัน วุฒิก็น่าเท่ากัน ทำไมคุณถึงได้รับเงินเดือนน้อยกว่าเขา ทั้งๆที่เริ่มต้นพร้อมกัน”	ระดับที่3	แสดงให้เห็นถึงการเข้าใจในเนื้อหาสาระสำคัญและเข้าใจความรู้สึกของที่บุคคลที่ตนสื่อสารด้วย
ง.	“คุณคงไม่ค่อยพอใจนะ ทั้งที่ทำงานมาพร้อมกันเขากลับได้เงินเดือนมากกว่า”	ระดับที่2	แสดงให้เห็นถึงการตอบสนองต่อเนื้อหาของสาระของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วย แต่ตอบสนองต่อความรู้สึกของบุคคลที่ตนสื่อสารด้วยได้อย่างผิวเผิน
จ.	“ทั้งๆที่คุณกับเขาเข้าทำงานพร้อมกัน วุฒิก็น่าเท่ากัน แต่เงินเดือนคุณกลับน้อยกว่า คุณรู้สึกว่ามันไม่ยุติธรรม”	ระดับที่5	แสดงให้เห็นถึงการเข้าใจในเนื้อหาสาระสำคัญและเข้าใจความรู้สึกของที่บุคคลที่ตนสื่อสารด้วยในระดับลึก สามารถรับรู้ความรู้สึกที่ซ่อนเร้นและสามารถตอบสนองต่อความรู้สึกนั้นได้อย่างชัดเจน

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของโรเจอร์ส
2. ศึกษามาตรวัดด้วยคุณลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้ง 3 ประการ คือ (1) ความแท้ (genuineness) (2) การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (unconditional positive regard) และ (3) การเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (empathic understanding) ของ Carkhuff (Carkhuff, 1969 ; Carkhuff and Berenson, 1977)

3. ศึกษาสถานการณ์ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพของบุคคลที่ทำงานในองค์การโดยการสัมภาษณ์พนักงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ถึงระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวนทั้งสิ้น 30 คน จากองค์การเอกชน รัฐวิสาหกิจ และรัฐบาล จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ บริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) บริษัทประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) บริษัทโซนี่ จำกัด (มหาชน) การสื่อสารแห่งประเทศไทย โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ และโรงพยาบาลศัลยกรรมรักษ์ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของโรเจอร์สและมาตรวัดของ Carkhuff จำนวน 30 ข้อ

4. นำแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สร้างขึ้นจำนวน 30 ข้อ รวมทั้งกรอบตามแนวคิดทฤษฎีของโรเจอร์สและมาตรวัดของ Carkhuff ให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ ดร. จีน แบร์รี่ รองศาสตราจารย์ สุภาพรพรณ โศตรจรัส และรองศาสตราจารย์ ดร. โสรัช โพธิแก้ว ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาเกณฑ์ตัดสิน 2 ใน 3 ท่าน พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน เห็นตรงกันในข้อกระทงทั้ง 30 ข้อ และได้ปรับปรุงภาษาให้กระชับ ชัดเจน และตรงตามแนวคิดทฤษฎีมากขึ้น

5. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา แล้วจึงนำแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. นำแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สร้างขึ้นที่มีความตรงตามเนื้อหาไปใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำนวน 172 คน โดยผู้วิจัยอธิบายขั้นตอนการทำแบบวัดให้กับหัวหน้าฝ่ายบุคคล ตลอดจนซักซ้อมความเข้าใจถึงวิธี

การทำแบบวัด และให้หัวหน้าฝ่ายบุคคลนำไปประชุมกับหัวหน้าฝ่ายต่างๆ รวมทั้งหัวหน้าคนงาน เพื่ออธิบายขั้นตอนการทำแบบวัดกับพนักงานระดับปฏิบัติการในการทำแบบวัด หลังจากนั้น 2 วัน (ระหว่างวันที่ 2-3 ตุลาคม พ.ศ. 2540) ผู้วิจัยนำแบบวัดกลับคืนจากหัวหน้าฝ่ายบุคคล โดยมีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

7. นำข้อมูลจากข้อ 6 มาวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อข้อกระทงเป็นรายข้อ (Item Analysis) ใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) เมื่อวิเคราะห์ข้อกระทง 30 ข้อ พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพจำนวน 27 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .79 หลังจากนั้นลำดับข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมดจากสูงไปต่ำ คัดเลือกข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงด้านละ 8 ข้อ รวมจำนวน 24 ข้อ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 10 ภาคผนวก ค)

8. นำแบบวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 172 คน มาตรวจให้คะแนนเฉพาะข้อกระทงที่คัดเลือกไว้จำนวน 24 ข้อ อีกครั้ง แล้วนำมาหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

8.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-score) (ดังรายละเอียดในตารางที่ 8 และ 9 ภาคผนวก ค)

8.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมดมีค่าระหว่าง .23 ถึง .48 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 10 ภาคผนวก ค)

8.3 หาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ของแบบวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลรายด้านและค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของทั้งฉบับ พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .54 ถึง .80 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 11 ภาคผนวก ค)

8.4 หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้าน (Intercorrelation of Scales) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ ตามแนวคิดทฤษฎีของโรเจอร์สที่กล่าวว่าคุณลักษณะของทั้ง 3 มีความสอดคล้องกัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product

moment correlation) พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .48 ถึง .84 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 12 ภาคผนวก ค)

9. หาค่าความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) โดยใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้จักลักษณะแล้ว (Known groups) โดยจำแนกกลุ่มที่รู้จักลักษณะแล้วตามทฤษฎีของฮอนแลนด์ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่ม Realistic หมายถึงลักษณะบุคคลที่ชอบเสี่ยงกิจกรรมที่ต้องใช้วาทะอธิบาย ขาดทักษะทางภาษา ขาดทักษะในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลพวกนี้จะขาดทักษะทางสังคม กลุ่มอาชีพที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิศวกรเครื่องกลจำนวน 2 คน วิศวกรโยธาจำนวน 2 คน วิศวกรเกษตรจำนวน 2 คน ช่างเครื่องจำนวน 7 คน ช่างเทคนิคอุตสาหกรรมจำนวน 5 คน ช่างซ่อมจำนวน 5 คน และนักรังสีวิทยาจำนวน 2 คน รวมจำนวน 25 คน (กรมสามัญศึกษา, 2527, 2534 : มนัส จินตะนะดิลกุล, 2540)

กลุ่มที่ 2 กลุ่ม Social บุคคล เป็นคนที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มองคนได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการพูดจา มีทักษะในการสัมพันธ์กับผู้อื่น กลุ่มอาชีพที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 8 คน จิตแพทย์จำนวน 1 คนบรรณารักษ์จำนวน 3 คน นักสังคมสงเคราะห์จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการด้านบุคคลจำนวน 4 คน และนักจิตวิทยาจำนวน 7 คน รวมจำนวน 25 คน (กรมสามัญศึกษา, 2527, 2534 : มนัส จินตะนะดิลกุล, 2540)

ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มละ 25 คน ทำแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แล้ววิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยการทดสอบค่าที (t-independent test) พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 13 ภาคผนวก ค)

สรุปผลคุณภาพของแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านความตรงตามสภาพของแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลใช้การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของข้อกระทงแต่ละคุณลักษณะและข้อกระทงรวมทั้งฉบับ รวมระหว่างกลุ่ม Social และกลุ่ม Realistic ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-independent test) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความเที่ยงของแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแต่ละคุณลักษณะและทั้งฉบับใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .64 ถึง .80

ตารางที่ 1 แสดงค่าความตรงตามสภาพของแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในแต่ละคุณลักษณะและคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ ระหว่างกลุ่ม Social และกลุ่ม Realistic ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-independent test) และแสดงค่าความเที่ยง

คุณลักษณะ	กลุ่ม Social (N=25)		กลุ่ม Realistic (N=25)		t-test	ค่าความ เที่ยง (N=172)
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความแท้	31.84	3.45	27.04	3.88	4.62*	.54**
2. การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข	29.64	4.86	23.64	4.30	4.63*	.56**
3. การเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก	28.00	6.38	22.44	4.89	3.47*	.67**
4. รวมทั้งฉบับ	89.48	12.48	73.12	9.40	5.24*	.80**

* $p < .05$ ($t_{.05,48} = 1.684$) การทดสอบทางเดียว

** p มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. การตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนนแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลฉบับนี้ได้นำมาวัดความแท้ การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข และการเข้าใจอย่างร่วมรู้สึกของ Carkhuff (Carkhuff, 1969 ; Carkhuff and Berenson, 1977) มาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และประเมิน ซึ่งในคำตอบของแต่ละข้อกระทง มีการประเมินข้อคำตอบเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Carkhuff มาใช้ในการให้คะแนน โดย

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|------------|----------|---------|
| ระดับที่ 1 | ให้คะแนน | 1 คะแนน |
| ระดับที่ 2 | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| ระดับที่ 3 | ให้คะแนน | 3 คะแนน |

ระดับที่ 4	ให้คะแนน	4 คะแนน
ระดับที่ 5	ให้คะแนน	5 คะแนน

3. การคิดคะแนนรวม

คะแนนรวมได้มาจากคะแนนแต่ละข้อกระทงที่ผู้ตอบแบบวัดเลือกตอบทั้งหมด 24 ข้อกระทงรวมกัน เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนนแล้ว คะแนนรวมจะมีค่าระหว่าง 24-120 คะแนน

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ระยะเวลาทดลอง

1. ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย ยื่นหนังสือจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความร่วมมือไปยังบริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
2. ผู้วิจัยวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่จบการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไปจนถึงระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยใช้แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แล้วนำคำตอบจากแบบวัดมาตรวจให้คะแนน คำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนมาตรฐานภายใต้โค้งปกติ เพื่อหาพนักงานที่มีคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่ำกว่า -1 SD พบว่ามีจำนวน 24 คน
3. ผู้วิจัยขอให้หัวหน้าฝ่ายบุคคลของบริษัทสอบถามความสมัครใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีคะแนนต่ำกว่า -1 SD พบว่ามีจำนวน 24 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน รวมจำนวน 16 คน โดยกลุ่มทดลองเข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส

2. ระยะเวลาทดลอง

1. ผู้วิจัยและกลุ่มทดลองเข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนว

โรเจอร์สันละ 8 ชั่วโมง (เวลา 08.00-17.00 น.) เป็นเวลา 3 วันติดต่อกัน (วันที่ 3-5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540) รวมเวลาของการดำเนินกลุ่มประมาณ 24 ชั่วโมง ณ ห้องประชุมของสหภาพแรงงานของบริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นห้องประชุมปรับอากาศ มีหน้าต่างมิดชิด และมีลักษณะเป็นส่วนตัว และกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการทดลองทุกคนให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ครบตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินกลุ่มดังนี้

1.1 ผู้นำกลุ่มชวนให้สมาชิกกลุ่มบอกเล่าถึงประสบการณ์ของตนในเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล โดยไม่ได้การกำหนดหัวข้อในการสนทนาเพราะต้องการให้สมาชิกได้แสดงถึงสิ่งที่เขาต้องการ

1.2 ผู้นำกลุ่มชวนให้สมาชิกมองปัญหาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของพนักงานที่เกิดขึ้นในองค์กร เอื้ออำนวยให้สมาชิกเกิดความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างของตน (self-structure) กับประสบการณ์ (experience) ด้วยการขยายทัศนะของสมาชิก เอื้ออำนวยให้สมาชิกเกิดการตระหนักถึงอุปสรรคของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่เกิดจากการประเมินและอารมณ์ที่เข้มแข็งที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้อย่างบิดเบือน เอื้ออำนวยให้สมาชิกได้ตระหนักถึงและรับรู้ถึงประสบการณ์ความแท้ การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข และการเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก พร้อมทั้งชวนให้สมาชิกอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

1.3 ในแต่ละครั้งของการเริ่มต้นกลุ่มตั้งแต่ครั้งที่ 2 ผู้นำกลุ่มจะนำสมาชิกเข้าสู่บรรยากาศของกลุ่มโดยการทบทวนสิ่งที่สมาชิกได้พูดในครั้งก่อน และก่อนที่จะยุติกลุ่มแต่ละครั้ง ผู้นำกลุ่มจะให้โอกาสสมาชิกได้สรุป ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในกระบวนการกลุ่ม ตลอดระยะเวลาในการดำเนินกลุ่มจะใช้เทปบันทึกเสียงในการบันทึกการประชุมกลุ่มทุกครั้ง

2.2 กลุ่มควบคุม ตลอดระยะเวลาก่อนการทดลอง 1 เดือน และระหว่างดำเนินการทดลอง กลุ่มควบคุมไม่ได้รับกิจกรรมใดๆ

3. ระยะเวลาหลังการทดลอง

1. ภายหลังจากการจัดกลุ่มผู้วิจัยนำแบบวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไปให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำซ้ำ และนำมาตรวจสอบให้คะแนน

2. คิดคะแนนรวมโดยการรวมคะแนนจากทุกข้อของผู้ตอบแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเข้าด้วยกัน เป็นคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองทั้งก่อนและหลังการทดลอง
2. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้จากแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในกลุ่มของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส โดยใช้ค่าสถิติที (t-dependent test)
3. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้จากแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทั้งก่อนและหลังการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส โดยใช้ค่าสถิติที (t-independent test)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย