

ผลการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงาน ของพนักงานบริษัท

พัชรินทร์ นิพันtranนท์ และวรากร ทรัพย์วิรัปกรณ์
มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายสนับสนุนของบริษัทที่มีคุณภาพจากการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง จำนวน 12 คน สูงตัวอย่างเข้ากกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 6 คน กลุ่มทดลองเข้ารับการปรึกษากลุ่ม 2 ครั้งต่อสัปดาห์ เป็นเวลา 6 สัปดาห์ โดยแต่ละครั้งใช้เวลา 60 – 90 นาที เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และโปรแกรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดผล 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดขั้นประทัดหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่ม และหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม

ผลการวิจัยปรากฏว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคุณภาพและมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, การปรึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือก

The Effects of Choice Theory Group Counseling on the Work-Life Balance of Employees

Pachrarin Nipanthanon and Warakorn Subwiraprakorn
Burapha University, Thailand

Abstract

The purpose of this research was to study the effects of Choice Theory Group Counseling on work-life balance of employees at an air conditioned manufacturing plant. The sample consisted of twelve employees who had the lowest scores on work-life balance scale. Participants were randomly assigned to experimental and control groups, with six members each. The experimental group participated in counseling sessions two times per week over six weeks, with sessions lasting from 60 to 90 minutes. The instruments were work-life balance scale and the counseling program. The data collection procedure involved three phases: the pre-test, the post-test, and the follow-up. The data were analyzed by repeated-measure analysis of variance: one between-subjects and one within-subjects.

The results revealed that the interaction between the methods and the duration of the experimental was found statistically significant at .05 level. Compared to pre-test scores, and to control group scores, employees in the experimental group demonstrated significantly higher work-life balance scores on both the post-test and the follow-up.

Keywords: work-life balance, choice theory group counseling

ความนำ

ในสภาพการทำงานที่พับในปัจจุบันนี้เป็นยุคที่เน้นภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก สังเกตได้จากจำนวนงานอุตสาหกรรมทั้งของไทยและต่างชาติได้เข้ามาเปิดธุรกิจในประเทศไทยจำนวนมาก โดยเฉพาะโรงงานภายในเขตอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนใหญ่เน้นการผลิตในปริมาณมาก มีการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์ รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นทำให้การทำงานสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้พนักงานต้องทำงานหนักขึ้น และเหลือเวลาสำหรับใช้ชีวิตส่วนตัวลดน้อยลงไป (สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553)

สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุน บริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งเป็นลักษณะงานกิจวัตร (routine job) ที่ต้องทำเหมือนเดิมทุกวัน หลายครั้งเป็นงานเร่งด่วนที่ต้องทำให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด อาจเกิดผลกระทบต่อการวางแผนในเรื่องส่วนตัวที่ออกเหนื่อยจากการงานได้ เมื่อว่าลักษณะงานส่วนสนับสนุนจะเป็นงานประจำแต่กลับปรากฏปัญหาที่หากายหลายในการทำงาน ทั้งปัญหาเพื่อนร่วมงาน ปัญหากับลูกค้า ปัญหารครอบครัว ปัญหาส่วนตัว เช่น เรื่องคู่สมรส เรื่องบุตร เรื่องความเจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งหากพนักงานสามารถฝึกฝนให้เกิดทักษะในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แล้ว ปัญหาเพียงเล็กน้อยหรือปัญหาที่ใหญ่จะสามารถจัดการให้เกิดความสมดุลได้โดยไม่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน รวมถึงการเข้าใจถึงบุคลิกลักษณะของคนประเภทต่าง ๆ เมื่อต้องทำงานร่วมกันด้วย โดยเมื่อเกิดปัญหาส่วนตัวขึ้นพนักงานไม่สามารถแยกแยะระหว่างปัญหาที่เกิดขึ้นและการทำงานออกจากกัน แต่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขึ้นได้ เช่น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน ขาดงานบ่อยครั้ง ขาดความสุขในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นหากพนักงานมีวิธีการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสมดุลโดยไม่นำมาปะปนกับงานแล้ว จะทำให้เกิดการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับองค์การโดยทั่วไปการบริหารคนมักมุ่งเน้นบริหารเฉพาะคนทำงาน โดยไม่ได้บริหารคนทั้งชีวิต กล่าวคือการบริหารคนเพียงบางส่วนของชีวิตเท่านั้นแต่ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าจ้างที่สูง สวัสดิการที่ดี หรือเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็จะทำให้ทราบว่าคนทำงานต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งทฤษฎีทางเลือกช่วยให้บุคคลและวงการทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นสำคัญ บุคคลสามารถเลือกเปลี่ยนพอดิกรรมตนเอง และเลือกสิ่งที่ดีกว่าเดิมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต (Glasser, 1960) ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ จึงเริ่มจากการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคคลการในรูปแบบใหม่ จากความคิดว่าคนเป็นเพียงพนักงาน เป็นการมองคนทั้งชีวิต (whole life) ซึ่งผลสุดท้ายสำหรับองค์การก็จะได้รับประโยชน์ร่วมกันกับพนักงานในระยะยาว เพราะทำให้สามารถเห็นบุคคลในภาพที่กว้างในแง่มุมที่หากายหลาย และช่วยให้องค์การเห็นความสามารถของบุคคลรชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ ซึ่งการปรับเปลี่ยนมุมมองในแง่ของผู้บริหารถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะเมื่อแนวคิดของผู้บริหารในเรื่องการบริหารคนยังเป็นด้านเดียวหรือมุ่งเดิมอยู่ สไตล์การบริหารก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ที่เกิดก็ไม่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ดังที่ Miles (ယศยอด คลังสัมภพ, ผู้แปล 2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลเป็นกระบวนการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงในการช่วยรักษาสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตสองอย่าง ทั้งครอบครัวและอาชีพเป็นความสัมพันธ์ที่หมายความว่ากัน เพื่อไม่ให้ด้านใดด้านหนึ่งเอี่ยมมากเกินไป เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตเราอย่างต่อเนื่อง จำเป็นที่เราจะต้องรักษาสมดุลไว้ ฉะนั้นความสมดุลจึงเป็นกระบวนการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากแต่เป็นกระบวนการที่องค์การต้องวางแผนและจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ บางองค์การใช้วิธีการดึงดูดคนเก่ง คุณดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงาน และต้องการรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การไปนาน ๆ จึงต้องจัดการคนในองค์การให้มีความสุขในการทำงานและมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ที่ดี องค์การบางแห่งจึงเลือกใช้ “flexitime” หรือเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นกับพนักงานบางกลุ่มกับงานบางงานที่สามารถทำที่ไหน เมื่อไหร่ ก็ได้ (work anywhere, anytime) เพราะผลงานของคนอาจไม่จำเป็นต้องวัดจากเวลาในการทำงานแต่สามารถวัดได้จากปริมาณหรือคุณภาพของงานในสิ่งที่องค์การคาดหวังได้ ทำให้องค์การเปิดโอกาสให้คนทำงานสามารถเลือกบริหารจัดการเวลาของชีวิตตนเอง ครอบครัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม แต่ยังอยู่ในกรอบที่องค์การกำหนด (ประพันธ์ ชัยกิจอุรุใจ, 2553) สำหรับเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานในประเทศไทยยังไม่เป็นที่นิยมในทางปฏิบัติตามนัก แต่สำหรับต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศไทยในแคนยูโรป อเมริกาลัพมีการนำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย อาจกล่าวได้ว่าการสร้างความสมดุลนั้นเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การที่จะทำให้พนักงานเกิดความสมดุลในคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างผลงานและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานต่อไป (ศิริพร กาฬกาญจน์, ม.ป.ป.)

จากรายงานการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทที่มีความสมดุลในชีวิตการทำงานกับผลิตภาพของบริษัทพบว่า บริษัทที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานจะมีการเติบโตของยอดขายและกำไรสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีความสมดุล ในชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพของพนักงานและองค์การเพิ่มขึ้น (Lau, 2000; Clifton & Shepard, 2004) รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น (increase job satisfaction) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีรายงานส่วนใหญ่พบว่า สมดุลในชีวิตการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น และพนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน (emotion and physical well being) โดยจากการศึกษาของ Burke ในกลุ่มผู้บริหารชายจำนวน 283 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ มีความสุขในการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า มีช่วงโมงการทำงานน้อยกว่า มีความเครียดในงานน้อยกว่า มีสุขภาพกายและอารมณ์ดีกว่า (Burke, 2000) สำหรับพนักงานหญิง รายงานส่วนใหญ่พบว่าสมดุลชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตการทำงาน เช่นกัน (Bardoe, Moss, Symynios & Tharenou, 1999; Toth, 2005)

การพิจารณาความสมดุลในชีวิตและการทำงานในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันขึ้นกับปัจจัยและนโยบายขององค์การเหล่านั้น สำหรับในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะพัฒนาสมดุลในชีวิตและการทำงานด้วยกระบวนการปรึกษาทางจิตวิทยาตามแนวทฤษฎีทางเลือก ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีการปรึกษาแบบเชิงคุณภาพจริง โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมจากความต้องการภายในตนเอง ซึ่งบุคคลเลือกแล้วว่าเป็นพฤติกรรมที่ต้องอยู่บนความเป็นจริง มีความถูกต้อง และรับผิดชอบได้ โดยการปรึกษาตามแนวทฤษฎีทางเลือก ช่วยให้บุคคลเกิดแนวทางการเลือกอย่างเหมาะสม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ภายใต้แนวคิดที่ว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้นล้วนเกิดจากการควบคุมภายใน และตอบสนองผ่านการกระทำการตามความต้องการพื้นฐาน (basic needs) คือ ความเป็นเจ้าของ ความมีอำนาจ ความสนุกสนาน ความมีอิสรภาพ และความมีชีวิตรอด โดยในกระบวนการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดการประเมินตนเองในพฤติกรรมที่เป็นอยู่ ก่อนที่จะนำไปสู่ทางเลือกให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้ด้วยตนเอง ผ่านขั้นตอนโปรแกรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จากระบวนการ WDEP หรือกระบวนการปรับตัวด้วยตนเอง โปรแกรมการปรึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ วางแผน ประเมิน แก้ไข ประเมิน ประเมิน (Planning, Direction, Evaluate, Self-Evaluate, Re-Evaluate) อย่างรอบคอบก่อนคัดเลือกวิธีการ (P = Planning) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติจริงต่อไป โดยเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าปัญหารึเปล่า

งาน เรื่องส่วนตัว อย่างเข้าใจตามขั้นตอนการปรึกษาตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก ย่อมเกิดการยอมรับ และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมปัจจุบันเพื่อพัฒนาความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุน บริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งโดยนำกระบวนการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกมาใช้ในการพัฒนาให้ พนักงานฝ่ายสนับสนุนเกิดการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่ผู้วิจัยพบรจากสถานที่ ปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าพนักงานมีปัญหาจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวหลายเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก

2. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศ ในกลุ่มที่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ในระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

2. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

3. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกในระยะหลังการทดลอง

4. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกในระยะติดตามผล

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุน บริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง ในภาค ตะวันออก จำนวน 380 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก โดย คัดเลือกผู้ที่มีค่าคะแนนแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงานน้อยที่สุดขึ้นไป สอบถามความสมัครใจเพื่อเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 12 คน สุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม (random assignment) แบ่งออกเป็น กลุ่มทดลองได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก จำนวน 6 คน และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก จำนวน 6 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 วิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก ได้แก่
 - 3.1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก
 - 3.1.2 การไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก
- 3.2 ระยะเวลาการทดลอง
 - 3.2.1 ระยะก่อนการทดลอง
 - 3.2.2 ระยะหลังการทดลอง
 - 3.2.3 ระยะติดตามผล
- 3.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงานของ ณัฏฐณิชา อรุณเลิศรัศมี (2553) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) .812 และปรับปรุงตามนิยามศัพท์เฉพาะของผู้วิจัยเพิ่มเติม ตามลักษณะความสมดุลใน 3 ด้าน รวมจำนวน 27 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

2. โปรแกรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกของกลาสเชอร์ และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร เพื่อหาข้อบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้ในกลุ่มทดลอง

3. การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะก่อนการทดลอง: ขอความร่วมมือ และความสมัครใจจากพนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ได้รับการคัดเลือก เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองให้ตอบแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน แล้วเก็บไว้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง

ระยะทดลอง: จัดกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกกับกลุ่มทดลองในวันจันทร์ และวันพุธ ช่วงเวลา 12.30-14.00 น. จำนวน 12 ครั้ง เป็นเวลา 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 60 - 90 นาที สถานที่ ห้องประชุมของบริษัท

ระยะหลังการทดลอง: เมื่อสิ้นสุดการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก ให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ตอบแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นการทดสอบหลังการทดลอง (post-test) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์สรุปผล

ระยะติดตามผล: หลังการทดลองแล้วเป็นเวลา 2 สัปดาห์ จึงให้กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม จำนวน 12 คน ตอบแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นการติดตามผล (follow-up) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนแล้วนำไปสรุปผลการวิเคราะห์ทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ประเภทหนึ่งทัวแปรระหว่างกลุ่ม และหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม (Repeated-measures Analysis of Variance: One Between - subjects Variable and One Within-subject Variable) (Howell, 2007) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าแนวเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมดุลในชีวิตและการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ในระยะต่าง ๆ ของการทดลอง

กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม			
คนที่	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	คนที่	ก่อน	หลัง	ติดตามผล
1	67	74	77	1	69	70	72
2	68	74	78	2	69	68	72
3	68	75	78	3	65	67	73
4	69	77	82	4	70	73	75
5	69	78	84	5	73	74	77
6	70	76	83	6	72	78	77
รวม	411	454	482	รวม	418	430	446
M	68.50	75.66	80.33	M	69.66	71.66	74.33
SD	1.04	1.63	3.01	SD	2.80	4.13	2.33

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก และกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก มีค่าแนวเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะก่อนการทดลองใกล้เคียงกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.50 และ 69.66 ตามลำดับ) ส่วนระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.66 และ 71.66 ตามลำดับ) มีค่าแนวเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง และระยะติดตามผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.33 และ 74.33 ตามลำดับ) มีค่าแนวเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง และระยะหลังการทดลอง

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสมดุลในชีวิตและการทำงานระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง

Source of variation	df	SS	MS	F
Between subject	11	255.63		
Group (G)	1	78.02	78.02	4.39
SS w/in groups	10	177.61	17.76	
Within subjects	24	530.66		
Interval	2	410.05	205.02	106.35*
$I \times G$	2	82.05	41.02	21.28*
$I \times SS$ w/in groups	20	38.55	1.92	
Total	35	786.30		

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลา ($I \times G$) เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของระยะเวลาการทดลอง (interval) ในช่วงระยะเวลาการทดลอง ระยะเวลาหลังการทดลอง และระยะเวลาตามผล ของทั้งสองกลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ขณะที่ความแตกต่างของวิธีการทดลองมีความแปรปรวนของวิธีการทดลองไม่แตกต่างกัน (Group) และงว่าระยะเวลาการทดลองส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิฐของระยะเวลาของกลุ่มทดลอง

Source of variation	df	SS	MS	F
Between subject	5	49.83		
Interval	2	426.33	213.16	148.72*
Error	10	14.33	1.43	
Total	17	490.5		

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก ในระยะเวลาการทดลอง ระยะเวลาหลังการทดลอง และระยะเวลาตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอ่ายของระยะเวลาของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ด้วยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni

ค่าเฉลี่ย	pre	post	follow up
	68.5	75.66	80.33
pre	68.5	7.166*	11.83*
post	75.66		4.66*
follow up	80.33		

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะหลังการทดลองและติดตามผลไม่แตกต่างกัน

แสดงว่าวิธีการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกส่งผลให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกมีคะแนนความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ในระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและคงอยู่จนถึงระยะติดตามผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. ในระยะก่อนการทดลอง พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก และกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเวลาผ่านไป คือในระยะหลังการทดลอง พบว่าพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก และในระยะติดตามผลพบว่าพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก แสดงว่า การปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้น ได้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยตอบสนองความต้องการพื้นฐานจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังที่ Glasser (1996) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีทางเลือก (choice theory) ในการช่วยให้บุคคลรู้จักเลือกสิ่งที่ดีกว่าเดิมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และนำเทคนิคการรู้คิดและพฤติกรรมมาใช้ ส่งผลให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของอัชชันญา แพทัยศasta (2552) ได้ศึกษาผลการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกต่อวิธีการเชิงปัญหา ของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับโปรแกรมวิธีการปรึกษาคลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกสามารถเชิงปัญหาได้จริง รวมถึงสามารถหาทางเลือกที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้ตนเองได้

2. ผลของการปรึกษาคลุ่มทางทฤษฎีทางเลือกได้ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น สนองตามความต้องการพื้นฐาน 5 อย่าง ได้แก่ ความเป็นเจ้าของ ความมีอำนาจ ความสนุกสนาน ความมีอิสรภาพ และความมีชีวิตรอด จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการ

ทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก มีค่าแนวความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงขึ้น เกิดจากการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงความคิดจากภายนอกของแต่ละบุคคลที่ได้เข้ากิจกรรมกลุ่มการปรึกษาナンบ์เบอร์ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ธรรมชาติ (2552) ในการศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือกต่อการเพชรัญปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกได้ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ ต่อการเพชรัญปัญหาเพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน เป็นผลให้นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือกมีการเพชรัญปัญหาได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก ช่วยให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนเกิดการเปลี่ยนแปลงความสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยมีแนวโน้มสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการปรึกษากลุ่ม ตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก และสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือก ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญถึงการพัฒนาความสมดุลให้เกิดขึ้นกับพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและต่อเนื่อง โดยอาศัยองค์ความรู้จากการบวนการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกภายใต้การดูแลของนักจิตวิทยาการปรึกษา

2. องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลากร ในองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 3 ด้าน คือ

สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (time balance) หมายถึง การที่บุคคลไม่ใช้เวลาด้านใดด้านหนึ่ง หนักจนเกินไป

สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (involvement balance) หมายถึง การรู้จักบริหารจัดการสภาพการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสมดุลกันมากที่สุด

สมดุลด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (satisfaction balance) หมายถึง การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อมกันอย่างปกติสุข

ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เนื่องจากการพัฒนาสมดุลในชีวิตและการทำงานจะช่วยให้บุคคลากรเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำมาสู่การพัฒนาองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเป็นรายบุคคลในฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายอื่น ๆ ในบุคลากรที่มีความจำเป็นรุ่งร่วง
2. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานในแต่ละแผนก
3. ควรศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อหารูปแบบที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาความความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ดี คุวินัน มิลล์, ชาชา เค แมททุ และคริสติน อาร์. (2550). ได้อย่างไม่ต้องเสียอย่าง (ศศยอด คลังสมบัติ, แปล).

กรุงเทพฯ: ไดเร็ค มีเดีย กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด.

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2553). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เลือกได้และพอเพียง. HOW TO (หน้า 39).

กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปราณี รอดุษฎี. (2552). ผลการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือกต่อการเผยแพร่ปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐณิชา อรุณเลิศรัตน์. (2553). ความล้มเหลวที่ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน:

ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศิริพร กาฝากภูจัน. (ม.ป.บ.) “ROWE” การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการเงินและธนาคาร. สถาบันอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. ม.ป.ท.

สำนักงานสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทยไตรมาส 3: กรกฎาคม-กันยายน 2549-2552. [ชีดีรอม]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 22 มกราคม 2555. จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/lfs54/lfsRepQ1-54.pdf>.

อัชฌาญา แพทัยศาสตร์. (2552). ผลการปรึกษากลุ่มตามแนวทางทฤษฎีทางเลือกต่อวิธีการเผยแพร่ปัญหาของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Burke, R.J. (2000). *Do managerial men benefit from organizational values supporting work-personal life balance?* Women in Management Review, 15(2), 81 - 89.

Clifton, T.J. & Shepard, E. (2004). Work and family programs and productivity: Estimates applying a production function model. *International Journal of Manpower*, 25(8), 714 - 728.

Glasser, W. (1960). *Mental health or mental illness: Psychiatry for practical action*. New York: Harper & Row.

Howell, D. C. (2007). *Statistic methods for psychology*. (6th ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

Lau, R.S.M. & May, B.E. (1998). A win - win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211- 226.