

## ผลการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงาน ของพนักงานบริษัท

พัชรินทร์ นิพนธ์านนท์ และวารกร ทรัพย์วิระปรกรณ์

มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายสนับสนุนของบริษัทที่มีคะแนนจากการทำแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตน้อยที่สุดขึ้นไป จำนวน 12 คน สุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 6 คน กลุ่มทดลองเข้ารับการศึกษากลุ่ม 2 ครั้งต่อสัปดาห์ เป็นเวลา 6 สัปดาห์ โดยแต่ละครั้งใช้เวลา 60 – 90 นาที เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และโปรแกรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดผล 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่มและหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม

ผลการวิจัยปรากฏว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ได้รับวิธีการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับวิธีการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก

**คำสำคัญ:** ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, การศึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือก

# 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

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

สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุน บริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งเป็นลักษณะงานกิจวัตร (routine job) ที่ต้องทำเหมือนเดิมทุกวัน หลายครั้งเป็นงานเร่งด่วนที่ต้องทำให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด อาจเกิดผลกระทบต่อตารางแผนในเรื่องส่วนตัวที่นอกเหนือจากงานได้ แม้ว่าลักษณะงานส่วนสนับสนุนจะเป็นงานประจำแต่กลับปรากฏปัญหาที่หลากหลายในการทำงาน ทั้งปัญหาเพื่อนร่วมงาน ปัญหากับลูกค้า ปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัว เช่น เรื่องคู่สมรส เรื่องบุตร เรื่องความเจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งหากพนักงานสามารถฝึกฝนให้เกิดทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แล้ว ปัญหาเพียงเล็กน้อยหรือปัญหาที่ใหญ่จะสามารถจัดการให้เกิดความสมดุลได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน รวมถึงการเข้าใจถึงบุคลิกลักษณะของคนประเภทต่าง ๆ เมื่อต้องทำงานร่วมกันด้วย โดยเมื่อเกิดปัญหาส่วนตัวขึ้นพนักงานไม่สามารถแยกแยะระหว่างปัญหาที่เกิดขึ้นและการทำงานออกจากกัน แต่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขึ้นได้ เช่น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน ขาดงานบ่อยครั้ง ขาดความสุขในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นหากพนักงานมีวิธีการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสมดุลโดยไม่นำมาปะปนกับงานแล้ว จะทำให้เกิดการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับองค์การโดยทั่วไปการบริหารคนมักมุ่งเน้นบริหารเฉพาะคนทำงาน โดยไม่ได้บริหารคนทั้งชีวิต กล่าวคือการบริหารคนเพียงบางส่วนของชีวิตเท่านั้นแต่ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าจ้างที่สูง สวัสดิการที่ดี หรือเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็จะทำให้ทราบว่าคนทำงานต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งทฤษฎีทางเลือกช่วยให้บุคคลแสวงหาทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลสามารถเลือกเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง และเลือกสิ่งที่ดีกว่าเดิมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต (Glasser, 1960) ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ จึงเริ่มจากการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคลากรในรูปแบบใหม่ จากความคิดว่าคนเป็นเพียงพนักงาน เป็นการมองคนทั้งชีวิต (whole life) ซึ่งผลสุดท้ายสำหรับองค์การก็จะได้รับประโยชน์ร่วมกันกับพนักงานในระยะยาว เพราะทำให้สามารถเห็นบุคคลในภาพที่กว้างในแง่มุมที่หลากหลาย และช่วยให้องค์การเห็นความสามารถของบุคลากรชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ ซึ่งการปรับเปลี่ยนมุมมองในแง่ของผู้บริหารถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะเมื่อแนวคิดของผู้บริหารในเรื่องการบริหารคนยังเป็นด้านเดียวหรือมุมมองเดิมอยู่ สไตล์การบริหารก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ที่เกิดก็ไม่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ดังที่ Mills (ยศยอต คลังสมบัติ, ผู้แปล 2550) ได้กล่าวไว้ว่าความสมดุลเป็นกระบวนการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงในการช่วยรักษาสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตสองอย่าง ทั้งครอบครัวและอาชีพเป็นความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างกัน เพื่อไม่ให้ด้านใดด้านหนึ่งเอนเอียงมากเกินไป เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตเราอย่างต่อเนื่อง จำเป็นที่เราจะต้องรักษาสมดุลไว้ ฉะนั้นความสมดุลจึงเป็นกระบวนการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากแต่เป็นกระบวนการที่องค์การต้องวางแผนและจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ บางองค์การใช้วิธีการดึงดูคนเก่ง คนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงาน และต้องการรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การไปนาน ๆ จึงต้องจัดการคนในองค์การให้มีความสุขในการทำงานและมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ที่ดี องค์กรบางแห่งจึงเลือกใช้ “flexitime” หรือเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นกับพนักงานบางกลุ่มกับงานบางงานที่สามารถทำได้ที่ไหน เมื่อไหร่ ก็ได้ (work anywhere, anytime) เพราะผลงานของคนอาจไม่จำเป็นต้องวัดจากเวลาในการทำงานแต่สามารถวัดได้จากปริมาณหรือคุณภาพของงานในสิ่งที่องค์กรคาดหวังได้ ทำให้องค์กรเปิดโอกาสให้คนทำงานสามารถเลือกบริหารจัดการเวลาของชีวิตตนเอง ครอบครัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม แต่ยังคงอยู่ในกรอบที่องค์กรกำหนด (ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2553) สำหรับเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานในประเทศไทยยังไม่เป็นที่นิยมในทางปฏิบัติมากนัก แต่สำหรับต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศในแถบยุโรป อเมริกากลับมีการนำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย อาจกล่าวได้ว่าการสร้างความสมดุลนั้นเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดความสมดุลในคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างผลงานและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานต่อไป (ศิริพร กาฬกาญจน์, ม.ป.ป.)

จากรายงานการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทที่มีความสมดุลในชีวิตการทำงานกับผลผลิตภาพของบริษัทพบว่า บริษัทที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานจะมีการเติบโตของยอดขายและกำไรสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีสมดุลในชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพของพนักงานและองค์กรเพิ่มขึ้น (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 มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า มีความเครียดในงานน้อยกว่า มีสุขภาพกายและอารมณ์ดีกว่า (Burke, 2000) สำหรับพนักงานหญิง รายงานส่วนใหญ่พบว่าสมดุลชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตการทำงานเช่นกัน (Bardoel, Moss, Sm yrnios & Tharenou, 1999; Toth, 2005)

การพิจารณาความสมดุลในชีวิตและการทำงานในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันขึ้นกับปัจจัยและนโยบายขององค์กรเหล่านั้น สำหรับในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะพัฒนาสมดุลในชีวิตและการทำงานด้วยกระบวนการปรึกษาทางจิตวิทยาตามแนวทฤษฎีทางเลือก ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีการปรึกษาแบบเผชิญความจริง โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมจากความต้องการภายในตนเอง ซึ่งบุคคลเลือกแล้วว่าเป็นพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนความเป็นจริง มีความถูกต้อง และรับผิดชอบได้ โดยการปรึกษาตามแนวทฤษฎีทางเลือก ช่วยให้บุคคลเกิดแนวทางการเลือกอย่างเหมาะสมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ภายใต้แนวคิดที่ว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้นล้วนเกิดจากการควบคุมภายใน และตอบสนองผ่านการกระทำตามความต้องการพื้นฐาน (basic needs) คือ ความเป็นเจ้าของ ความมีอำนาจ ความสนุกสนาน ความมีอิสรภาพ และความมีชีวิตรอด โดยในกระบวนการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดการประเมินตนเองในพฤติกรรมที่เป็นอยู่ ก่อนที่จะนำไปสู่ทางเลือกให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้ด้วยตนเอง ผ่านขั้นตอนโปรแกรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันจากกระบวนการ WDEP หรือกระบวนการบำบัดกลุ่มแบบเผชิญความจริง กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มสามารถบอกสิ่งที่ตนเองต้องการ (W=Want) เพื่อกำหนดวิธีการ (D = Direction) และประเมินผล (E = Self-Evaluate) อย่างรอบคอบก่อนคัดเลือกวิธีการ (P = Planning) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติจริงต่อไป โดยเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าปัญหาเรื่อง

งาน เรื่องส่วนตัว อย่างเข้าใจตามขั้นตอนการปรึกษาตามแนวทฤษฎีทางเลือก ย่อมเกิดการยอมรับ และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมปัจจุบันเพื่อพัฒนาความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุน บริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งโดยนำกระบวนการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกมาใช้ในการพัฒนาให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนเกิดการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่ผู้วิจัยพบจากสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าพนักงานมีปัญหามาจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวหลายเรื่องดังกล่าว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศระหว่างกลุ่มที่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกกับกลุ่มที่ไม่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก
2. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศในกลุ่มที่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
2. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
3. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกในระยะหลังการทดลอง
4. พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกในระยะติดตามผล

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุน บริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 380 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงานน้อยที่สุดขึ้นไป สอบถามความสมัครใจเพื่อเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 12 คน สุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม (random assignment) แบ่งออกเป็น กลุ่มทดลองได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก จำนวน 6 คน และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับวิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก จำนวน 6 คน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 วิธีการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ได้แก่
  - 3.1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก
  - 3.1.2 การไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก
- 3.2 ระยะเวลาการทดลอง
  - 3.2.1 ระยะเวลาก่อนการทดลอง
  - 3.2.2 ระยะเวลาหลังการทดลอง
  - 3.2.3 ระยะเวลาติดตามผล
- 3.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

#### 1. แบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงานของ ฌ็อง-ฌัก ออรัมเล็คร็ทมี (2553) มีความเชื่อมั่น (Reliability) .812 และปรับปรุงตามนิยามศัพท์เฉพาะของผู้วิจัยเพิ่มเติม ตามลักษณะความสมดุลใน 3 ด้าน รวมจำนวน 27 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

#### 2. โปรแกรมการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีทางเลือก

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกของกลาสเซอร์ และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร เพื่อหาข้อบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้ในกลุ่มทดลอง

#### 3. การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะก่อนการทดลอง: ขอความร่วมมือ และความสมัครใจจากพนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองให้ตอบแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน แล้วเก็บไว้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง

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

ระยะหลังการทดลอง: เมื่อสิ้นสุดการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นการทดสอบหลังการทดลอง (post-test) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์สรุปผล

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

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

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

### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมดุลในชีวิตและการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ในระยะต่าง ๆ ของการทดลอง

คนที่	กลุ่มทดลอง			คนที่	กลุ่มควบคุม		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล		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 พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก และกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะก่อนการทดลองใกล้เคียงกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.50 และ 69.66 ตามลำดับ) ส่วนระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.66 และ 71.66 ตามลำดับ) มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง และระยะติดตามผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.33 และ 74.33 ตามลำดับ) มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง 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*
IxG	2	82.05	41.02	21.28*
IxSS w/in groups	20	38.55	1.92	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>786.30</b>		

\* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลา (IxG) เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของระยะเวลาการทดลอง (interval) ในช่วงระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ของทั้งสองกลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความแตกต่างของวิธีการทดลองมีความแปรปรวนของวิธีการทดลองไม่แตกต่างกัน (Group) แสดงว่าระยะเวลาการทดลองส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

**ตารางที่ 3** ผลการทดสอบย่อยของระยะเวลาของกลุ่มทดลอง

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 คะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัทผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งที่เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni ดังตารางที่ 4



**ตารางที่ 4** ผลการทดสอบย่อยของระยะเวลาของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ด้วยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni

	ค่าเฉลี่ย	<i>pre</i>	<i>post</i>	<i>follow up</i>
		68.5	75.66	80.33
<i>pre</i>	68.5		7.166*	11.83*
<i>post</i>	75.66			4.66*
<i>follow up</i>	80.33			

\* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและการทำงานในระยะหลังการทดลองและติดตามผลไม่แตกต่างกัน

แสดงว่าวิธีการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกส่งผลให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกมีคะแนนความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ในระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและคงอยู่จนถึงระยะติดตามผล

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ในระยะก่อนการทดลอง พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก และกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเวลาผ่านไป คือในระยะหลังการทดลอง พบว่าพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก และในระยะติดตามผลพบว่าพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก แสดงว่า การศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้นได้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยตอบสนองความต้องการพื้นฐานจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังที่ Glasser (1996) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีทางเลือก (choice theory) ในการช่วยให้บุคคลรู้จักเลือกสิ่งที่ดีกว่าเดิมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และนำเทคนิคการรู้คิดและพฤติกรรมมาใช้ ส่งผลให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของอัฐธญา แพทย์ศาสตร์ (2552) ได้ศึกษาผลการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกต่อวิธีการเผชิญปัญหาของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับโปรแกรมวิธีการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกสามารถเผชิญปัญหาได้จริง รวมถึงสามารถหาทางเลือกที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้ตนเองได้

2. ผลของการศึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือกได้ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องตามความต้องการพื้นฐาน 5 อย่าง ได้แก่ ความเป็นเจ้าของ ความมีอำนาจ ความสนุกสนาน ความมีอิสรภาพ และความมีชีวิตรอด จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก มีคะแนนความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงขึ้น เกิดจากการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงความคิดจากภายในของแต่ละบุคคลที่ได้เข้ากิจกรรมกลุ่มการศึกษานั้นเอง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ธรดุษฐ์ (2552) ในการศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือกต่อการเผชิญปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกได้ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ ต่อการเผชิญปัญหาเพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน เป็นผลให้นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือกมีการเผชิญปัญหาได้ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ช่วยให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนเกิดการเปลี่ยนแปลงความสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยมีแนวโน้มสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก และสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือก ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญถึงการพัฒนาความสมดุลให้เกิดขึ้นกับพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและต่อเนื่อง โดยอาศัยองค์ความรู้จากกระบวนการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกภายใต้การดูแลของนักจิตวิทยาการปรึกษา

2. องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ในองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 3 ด้าน คือ

สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (time balance) หมายถึง การที่บุคคลไม่ใช้เวลาในด้านใดด้านหนึ่งหนักจนเกินไป

สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (involvement balance) หมายถึง การรู้จักบริหารจัดการสภาพการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสมดุลกลมกลืน

สมดุลด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (satisfaction balance) หมายถึง การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อมกันอย่างปกติสุข

ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เนื่องจากการพัฒนาสมดุลในชีวิตและการทำงานจะช่วยให้บุคลากรเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำผลมาสู่การพัฒนาองค์การโดยรวม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเป็นรายบุคคลในฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายอื่น ๆ ในบุคลากรที่มีความจำเป็นเร่งด่วน
2. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานในแต่ละแผนก
3. ควรศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อหารูปแบบที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์การ

## เอกสารอ้างอิง

ดี ควินน์ มิลล์, ซาซา เค แมททู และคริสติน อาร์. (2550). *ได้อย่างไม่ต้องเสียอย่าง* (ยศยอด คลังสมบัติ, แปล).

กรุงเทพฯ: ไทเร็กซ์ มีเดีย กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด.

ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2553). *สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เลือกได้และพอเพียง*. HOW TO (หน้า39).

กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ปราณี ธรคุชฎี. (2552). ผลการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีทางเลือกต่อการเผชิญปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศิริพร กาฬกาญจน์. (ม.ป.ป.). "ROWE" การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. ม.ป.ท.
- สำนักงานสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). ข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของประชากรไทย ไตรมาส 3: กรกฎาคม-กันยายน 2549-2552. [ซีดีรอม]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 22 มกราคม 2555. จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/lfs54/lfsRepQ1-54.pdf>.
- อัฐฉญา แพทย์ศาสตร์. (2552). ผลการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีทางเลือกต่อวิธีการเผชิญปัญหาของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต 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*. (6<sup>th</sup> 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.