

การพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

สุพิชฌาย์ เพ็ชรสกลใส

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ สุพิชฌาย์ เพ็ชรศศิไส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาค)

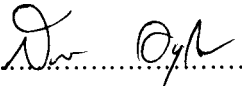
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ประชา อินัง)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาค)

..... กรรมการ
(ดร.ประชา อินัง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร อนุศาสนนันท์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่...๕...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา
กุลนภาค อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.ประชา อินัง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่เมตตาตลอดเวลา
อันมีค่ายิ่งในการให้การปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำงานด้วยดีเสมอมา ส่งผลให้คุษฎีนิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและตระหนักในคุณค่าที่ท่านอาจารย์มอบให้
จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ประกอบด้วย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์ ที่ให้
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขคุษฎีนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์
ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
เครื่องมือและโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
ในการวิจัยครั้งนี้ คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย
ตลอดการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา ขอขอบพระคุณ
นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ที่ปรากฏในคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ผ่านผลงาน
วิชาการของท่าน เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างและผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือ
เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อกมล คุณแม่วันทนา เพ็ชรสกลไส ผู้ให้ชีวิต ให้โอกาสและ
เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา พี่ชาย พี่สาว ญาติสนิทและกัลยาณมิตร ที่คอยเป็นกำลังใจให้อดทนและ
ต่อสู้กับอุปสรรคในใจและอุปสรรครอบกายที่ผ่านเข้ามาระหว่างทางจนผ่านพ้นมาได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นจิตวิทยาการปรึกษา รุ่นพี่ รุ่นน้องปริญญาเอก ปริญญาโท
และกัลยาณมิตรต่างสาขาทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ
กับผู้วิจัยเสมอมา

คุณงามความดีและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา
แด่ บพภารี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ส่งผลให้ผู้วิจัยเป็น
ผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอรำลึกถึงตลอดไป

สุพิชฌาย์ เพ็ชรสกลไส

54810184: สาขาวิชา: จิตวิทยาการศึกษา; ปร.ด. (จิตวิทยาการศึกษา)

คำสำคัญ: การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ/ สมดุลงานและครอบครัว/ บุคคลวัยทำงาน

สุพิชฌาย์ เพ็ชรสกลใส: การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ (THE DEVELOPMENT OF WORK-FAMILY BALANCE OF WORKING ADULTS THROUGH INTEGRATIVE GROUP COUNSELING.)

คณะกรรมการควบคุมคุฏฐินิพนธ์: เพ็ญญา กุลนภาดล, กศ.ด., ประชา อินัง, Ph.D. 260 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน 2) เพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคคลวัยทำงานอายุตั้งแต่ 25-45 ปี ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 จำนวน 705 คน ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 20 คน สุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองได้รับการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวโดยใช้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ดำเนินการปรึกษากลุ่มจำนวน 12 ครั้ง ๆ ละ 90 นาที กลุ่มควบคุมใช้ชีวิตประจำวันตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดสมดุลงานและครอบครัวที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient Reliability) เท่ากับ 0.83 และการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .06-1.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมดุลครอบครัวส่งผลทางตรงต่อสมดุลงานได้ร้อยละ 41 และสมดุลงานส่งผลทางตรงต่อสมดุลครอบครัวได้ร้อยละ 62 โดยได้มีการดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) จาก $\chi^2 = 26.97$, $df = 22$, $p\text{-value} = .21250$, $\chi^2 / df = 1.22$, $RMSEA = .018$, $RMR = .0046$, $SRMR = .014$, $CFI = 1.00$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $CN = 1017.91$

2. สมดุลงานและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการมีคะแนนในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สมดุลงานและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการและกลุ่มควบคุมมีคะแนนระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

54810184: MAJOR: COUNSELING PSYCHOLOGY; Ph.D. (COUNSELING PSYCHOLOGY)

KEYWORDS: INTEGRATIVE GROUP COUNSELING / WORK-FAMILY BALANCE /

WORKING ADULTS

SUPHITCHA PETCHSODSAI: THE DEVELOPMENT OF WORK-FAMILY BALANCE OF WORKING ADULTS THROUGH INTEGRATIVE GROUP COUNSELING.

ADVISORY COMMITTEE: PENNAPHA KOOLNAPHADOL, Ed.D, PRACHA INANG, Ph.D.

260 pages., 2017.

The purposes of this study were, 1) to study the relationship between the work balance and the family balance of the working adults, 2) to develop the work balance and the family balance with the integrative group counseling. The samples used were working adults aged 25-45 years old who are working in private companies in the eastern region. They were divided into 2 groups. The first group was 705 persons who were used for studying the relationship between the work balance and the family balance. The second group was 20 persons who were randomly assigned to experimental group and control group. The experimental group had participated in the integrative group counseling programs 12 sessions of 90 minutes each. The control group went with normal daily living. The instruments were the work-family balance scale developed by the researcher with the reliability at 0.83 and the integrative group counseling model with a consistency index at .06-1.00. The statistics were an analysis of the correlation between the work balance and the family balance, and an analysis of variance with repeated measures. The results were as follows.

1. The family balance directly affected the work balance by 41% and the work balance directly affected the family balance by 62%. The hypothesized structural equation model of the work balance and the family balance was adjusted, resulting the level of goodness of fit index with $\chi^2 = 26.97$, $df = 22$, $p\text{-value} = .21250$, $\chi^2 / df = 1.22$, $RMSEA = .018$, $RMR = .0046$, $SRMR = .014$, $CFI = 1.00$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $CN = 1017.91$.

2. The work balance and the family balance of the experimental group who participated in the program at the pre-test period, post-test and follow-up were statistically significantly different at .05 level.

3. The work balance and the family balance of the experimental group and the control group in the pre-test period, post-test and follow-up were statistically significantly different at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมมูลงานและครอบครัว.....	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลวัยทำงาน.....	31
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษากลุ่ม.....	39
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง.....	73
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	98
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
5 สรุปผลและอภิปรายผล.....	142
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	142
สมมติฐานของการวิจัย.....	142
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	143
สรุปผลการวิจัย.....	147
อภิปรายผลการวิจัย.....	149
ข้อเสนอแนะ.....	159
บรรณานุกรม.....	160
ภาคผนวก ก.....	169
ภาคผนวก ข.....	171
ภาคผนวก ค.....	188
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	260

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	แสดงองค์ประกอบสมมูลงานและครอบครัวที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2-2	สาเหตุความไม่และสมดุลของงานและครอบครัวที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว.....	25
3-1	จังหวัดของสถานที่ทำงานภาคเอกชนและกลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออก.....	86
3-2	ตัวอย่างแบบวัดสมมูลงานและครอบครัว.....	90
3-3	การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ.....	93
3-4	แบบแผนการทดลอง.....	99
3-5	เกณฑ์การพิจารณาแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural equation model, SEM).	102
4-1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ จำนวน ความถี่ และร้อยละแบบสอบถาม.....	108
4-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับ.....	110
4-3	สรุปผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของข้อคำถามที่เก็บข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างจริง.....	111
4-4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และ ค่า P-value ของสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) ของสมมูลงานและครอบครัว.....	112
4-5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง.....	113
4-6	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานแสดงเป็นคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแฝง ทำการศึกษาในแบบจำลองด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	117
4-7	ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองสมการ โครงสร้างปรับแก้.....	121
4-8	ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมจากแบบจำลองสมการปรับแก้.....	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยสมมูลงาน สมดุลครอบครั้ว และ สมมูลงานและสมดุลครอบครั้วโดยรวม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล.....	127
4-10	การตรวจสอบการเป็น Compound symmetry ของตัวแปรที่ทำการศึกษา และผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม	131
4-11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมมูลงาน สมดุลครอบครั้ว และสมมูลงานและสมดุลครอบครั้วโดยรวม ระหว่าง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลของกลุ่มทดลองด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่มีการวัดซ้ำ.....	132
4-12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสมมูลงาน สมดุลครอบครั้ว และสมมูลงานและสมดุลครอบครั้วโดยรวมระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ หลังการติดตามผล.....	132
4-13	การตรวจสอบการเป็น Compound symmetry (Mauchly's W) ของตัวแปรที่ทำการศึกษา และผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม.....	135
4-14	ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมมูลงาน สมดุลครอบครั้ว และสมมูลงานและสมดุลครอบครั้วโดยรวม ระหว่าง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางที่มีการวัดซ้ำ.....	137
4-15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมมูลงาน สมดุลครอบครั้ว และสมมูลงานและสมดุลครอบครั้วโดยรวมระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	140
ข-1	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดสมมูลงานและครอบครั้วของบุคคลวัยทำงาน.....	181
ข-2	ค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบวัดสมมูลงานและครอบครั้วจำนวน 74 ข้อ.....	186

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ค-1	สรุปทฤษฎีเทคนิคการปรึกษา และเทคนิคต่าง ๆ ทางด้านจิตวิทยาเพื่อนำมาใช้ ในการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถงานและครอบครัวของบุคคล วัยทำงาน.....	190
ค-2	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ โปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาสมรรถงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน.....	259

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดการศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงานและสมดุครอบครัวของบุคคล วัยทำงาน.....	10
1-2	กรอบแนวคิดการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน.....	11
2-1	มิติของสมดุลงานและครอบครัว.....	23
2-2	ภาพระยะพัฒนาการจากการศึกษาของ Levinson et al.....	37
2-3	ขั้นตอนการพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น.....	82
4-1	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง.....	114
4-2	ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง โครงสร้างของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง.....	116
4-3	แบบจำลองตามสมมุติฐานการวิจัย.....	119
4-4	แบบจำลองที่ปรับแก้.....	124
4-5	แบบจำลองสมการแบบปรับแก้.....	125
4-6	ค่าเฉลี่ยสมดุลงาน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล.....	128
4-7	ค่าเฉลี่ยสมดุครอบครัวของกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล.....	128
4-8	ค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุครอบครัวโดยรวมของกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล.....	129
4-9	ค่าเฉลี่ยสมดุลงานของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ ติดตามผล.....	133
4-10	ค่าเฉลี่ยสมดุครอบครัว ของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล.....	134
4-11	ค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุครอบครัวโดยรวม ของกลุ่มทดลอง ก่อนการ ทดลองหลังการทดลอง และติดตามผล	134

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4-12	การเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction effect) ระหว่างการกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล) ที่มีต่อสมมูลงาน.....	138
4-13	การเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction effect) ระหว่างการกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล) ที่มีต่อสมมูลครอบครัว.....	139
4-14	การเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction effect) ระหว่างการกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล) ที่มีต่อสมมูลงานและสมมูลครอบครัว โดยรวม.....	139

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ในสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สมาชิกในครอบครัวต้องช่วยกัน ทำมาหาเลี้ยงชีพทั้งหญิงและชาย ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านเคียงบ่าเคียงไหล่กับ รูปแบบของ ครอบครัวแบบเดิม จึงเปลี่ยนไป ภาระครอบครัว อาทิเช่น งานบ้าน การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ เป็นหน้าที่ ที่สมาชิกในครอบครัวต้องช่วยกันดำเนินการ ผู้ชายต้องช่วยในการทำงานภายในบ้าน ขณะที่สังคม หรือค่านิยมดั้งเดิมยังคงคาดหวังให้ผู้หญิงปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างครบถ้วน บทบาท ในชีวิตของบุคคลต้องบริหารจัดการครอบครัว ในขณะที่เดียวกันก็ต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน หากสามารถจัดการได้ดี งานและครอบครัวจะดำเนินได้อย่างสมดุลหากไม่สามารถบริหารจัดการ ได้ก็ส่งผลให้เกิดความเครียดทั้งในการทำงานและครอบครัวทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างงาน และครอบครัวขึ้น สอดคล้องกับ Whiston, Campbell and Maffini (2012) กล่าวว่า จากการที่ผู้หญิง เข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น การที่ครอบครัวต้องมีรายได้จากทั้งสองฝ่ายจากผู้ชายและผู้หญิง เหตุผลดังกล่าวทำให้การเชื่อมต่อกันระหว่างการทำงานและครอบครัวมีความน่าสนใจอย่างมาก

Eby, Maher and Butts's (2010) ได้ให้ความหมายของคำว่า งาน หมายถึง กิจกรรมที่เป็น เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิต งานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ใช้เวลามากกว่า กิจกรรมใด ๆ บุคคลใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และยังเชื่อว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ บุคคลจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก สำนักงาน สถิติแห่งชาติ (2554) ได้สำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย พบว่า ผู้ที่ทำงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างมากที่สุด โดยเฉลี่ย มีจำนวน 16.92 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.0 การทำงานของประชากรไทย และจากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า คนไทยใช้เวลา ในการทำงานยาวนานที่สุด (ชั่วโมง/ สัปดาห์) เป็นอันดับ 3 โดยร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมง/ สัปดาห์ และเป็นประเทศเดียวที่คนทำงานในภาคผลิต (Manufacturing sector) ใช้เวลา ทำงานเฉลี่ยมากถึง 59 ชั่วโมง/ สัปดาห์ (เทียบกับการทำงานวันละ 8 ชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุด) ค่าเฉลี่ยทั่วโลกอยู่ที่ 35-45 ชั่วโมง/ สัปดาห์ และเป็นประเทศเดียวในโลกที่ทำงานในภาคการผลิต ที่ชั่วโมงการทำงานมากกว่า คนที่ทำงานในภาคบริการ (Service sector) ซึ่งอัตราค่าจ้างเงินเดือน ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการทำงานมากชั่วโมงในประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากตลาดแรงงาน

ของประเทศเหล่านี้มักมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานในอัตราที่ต่ำ ดังนั้นเพื่อให้มีรายได้เพียงพอ คนงานจึงจำเป็นต้องทำงานมากชั่วโมงหรือทำงานล่วงเวลา (Overtime work) เป็นประจำ การทำงานที่มีจำนวนชั่วโมงยาวนานนั้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอาการเหนื่อยล้า ความเครียด และอาการซึมเศร้า ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานต่ำลง นอกจากนี้ ปัญหาระหว่างงานกับครอบครัว อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเอาใจใส่ดูแลครอบครัวของตนเอง ส่งผลให้เกิดการขาดงานที่มากขึ้น จากผลการศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้ ระบุว่า พนักงานที่ประสบปัญหาระหว่างงานกับครอบครัว มีผลทำให้ขาดงานและมีการตัดสินใจลาออกจากงานสูง และท่ามกลางการแข่งขันของสังคมไทยในยุคปัจจุบันทำให้คนเราต้องทำงานหนักขึ้น เพื่อให้มีรายได้ที่พอเพียงสำหรับการเลี้ยงดูครอบครัว และจากการทำงานที่หนักขึ้นอาจกำลังเป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพกายและใจได้โดยไม่รู้ตัว จนส่งผลให้บุคคลนั้นมีอาการของ "โรคบ้างาน" (Workaholic) จากการสำรวจประชากรวัยแรงงานหรือวัยทำงานของประเทศไทยพบว่ามีจำนวนถึงร้อยละ 67 ของจำนวนประชากรทั่วประเทศซึ่งจะส่งผลให้โรคนี้มีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น และอาจกลายเป็นภัยที่คุกคามสุขภาพได้ (วชิระ เพ็งจันทร์, 2553 และ Lehmkuhl, 1999)

การสร้างสมดุลงานและครอบครัวเป็นสิ่งที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทั้งนี้เนื่องจากเป็นสิ่งที่ยากที่จะสามารถบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ในการจัดการเพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จและครอบครัวมีความสุข สมาชิกในครอบครัวต้องสามารถบริหารเวลาอย่างสมดุล มีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ และสามารถยืดหยุ่นได้ในยามที่มีเหตุจำเป็น การมีส่วนร่วมในความรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุขยามสมาชิกในครอบครัวเกิดปัญหา มีการปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวและงานอย่างเหมาะสม เมื่อบุคคลสามารถบริหารจัดการได้ก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อครอบครัวและงาน สาละสำคัญของความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้นไม่ได้เกิดจากการทุ่มเทอย่างไม่รู้จักหยุดพักเสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลสามารถสร้างสมดุลที่ลงตัวระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างไรเพื่อให้ครอบครัว ไม่เป็นแรงจูงใจแต่เป็นแรงผลักดันให้เราก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างที่ตั้งใจ Halpern (2005) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับสมดุลการทำงานและครอบครัว เป็นหนึ่งในงานที่มีความท้าทายในสังคมยุคนี้ การให้ความช่วยเหลือผู้คนในการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว เป็นเป้าหมายที่นักวิชาการกล่าวว่ายาก ยากที่จะกำหนด ยากที่จะอธิบาย และยากที่จะวัดได้ เพราะคำจำกัดความของความสมดุลการทำงานและครอบครัวของแต่ละคนมีความหลากหลายและเกี่ยวข้องกับคุณค่าความแตกต่างระหว่างเพศ มุมมองของตัวเอง และทัศนคติที่มีต่อสมดุล

การทำงานและครอบครัว Blustein (2001) ให้ความเห็นว่าการแยกโลกของการทำงานและครอบครัวออกจากกันนี้ไม่สอดคล้องกับประสบการณ์ของคนส่วนใหญ่ สำหรับหลาย ๆ คน รอยต่อระหว่างการทำงาน และครอบครัวจะไม่มีที่ชัดเจน และการศึกษาทั้งสองคุณลักษณะนี้ ก็เป็นสิ่งที่มีความท้าทายและคุ้มค่าที่จะศึกษา พระไพศาล วิสาโล (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานกับความสัมพันธ์ในครอบครัวต้องมีความสมดุล ความสมดุลเป็นสิ่งสำคัญมาก สำหรับการดำเนินชีวิตเพื่อไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จ ความสุข หรือ จุดหมายที่สูงส่ง ถ้าหากชีวิตขาดความสมดุลก็ลำบาก ไปถึงจุดหมายปลายทางได้ยาก

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสำรวจสมดุลงานและครอบครัว กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในภาครัฐ และภาคเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปี พ.ศ. 2556 โดยการสำรวจด้วยแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และ อาชีพ มีผลต่อสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานภาคเอกชนมีความสามารถในการจัดการสมดุลงานและครอบครัวได้น้อยกว่าบุคลากรภาครัฐ (สุพิชฌาย์ เพ็ชรสศโต, 2557) ด้วยเหตุผลจากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมดุลงานและครอบครัวในพนักงานภาคเอกชน

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบของสมดุลงานและครอบครัวมีหลากหลายแนวคิดทั้งจากนักจิตวิทยาและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่น่าสนใจคือแนวคิดของ Clark (2001) Greenhaus, Collins and Shaw (2003) Frone (2003) Carlson, Kacmar, Grzywacz, Tepper, and Whitten (2013) Greenhaus and Beutell (1985) Grzywacz and Carlson (2007) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ต่างมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันอยู่มาก ซึ่งประกอบด้วย ด้านบทบาท ด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มบุคคลวัยทำงานจำนวน 8 คน ที่มีการจัดการสมดุลงานและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ “สมดุลงานและครอบครัว” ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า 1) เรื่องเวลาควรมีการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสม การให้เวลาชดเชยกับสมาชิกในครอบครัวเมื่อมีวันหยุด 2) ด้านบทบาทต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถจัดการบทบาทในครอบครัวและที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการสนับสนุนการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือมีความเจริญในหน้าที่การงานต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและจากที่ทำงาน 4) ด้านการมีส่วนร่วมต้องมีส่วนร่วมทั้งในที่ทำงานและในครอบครัว 5) ด้านความพึงพอใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวก็จะส่งผลให้บุคคลมีความสุขด้วยเช่นเดียวกัน จากข้อสรุปดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมดุลงานและสมดุลครอบครัวเพื่อทราบ

ถึงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างกันเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัว
ของบุคคลวัยทำงานต่อไป

การพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวสามารถพัฒนาได้หลายแนวทาง หนึ่งในแนวทาง
ที่น่าสนใจคือการให้การปรึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะนำการปรึกษากลุ่ม
แบบบูรณาการมาใช้เสริมสร้างสมรรถภาพและครอบครัวเพราะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคล
วัยทำงานเข้าใจความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง Corey, Hackney and Cormier
(2009 cited in Miller et. al., 2011) กล่าวว่า ความซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์
ไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ด้วยทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องพิจารณา
ถึงระดับและประเภทของปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของผู้มารับบริการ การบูรณาการ
การปรึกษา ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ดีที่สุด มีศักยภาพและก้าวข้ามขอบเขตของแนวคิด
การปรึกษาแบบทฤษฎีเดียว เพื่อที่จะดูว่ามีการปรึกษารูปแบบใดบ้างที่สามารถเรียนรู้ได้จากแนวคิด
อื่น ๆ ส่วนใหญ่แล้วผู้ให้การปรึกษาไม่ได้กำหนดว่าจะต้องจงรักภักดี ยึดติด กับทฤษฎีใดทฤษฎี
หนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่จะให้ความสนใจรูปแบบของการบูรณาการมากกว่า (Norcross, 2005;
Norcross and Beutler, 2008) สอดคล้องกับ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2551) กล่าวว่า ไม่มีทฤษฎีใด
ทฤษฎีหนึ่งที่สามารถให้คำตอบได้ครอบคลุมทุกแง่มุมของปัญหาของผู้รับบริการ ผู้ให้การปรึกษา
ควรพิจารณาเลือกสรรวิธีการให้การปรึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปัญหาของผู้รับบริการ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน
โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเทคนิคของทฤษฎีการปรึกษาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา
สมรรถภาพและครอบครัว โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ของทฤษฎีดังต่อไปนี้ ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบ
พฤติกรรมนิยม (Behavioral group counseling theory) ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบรู้คิดและ
พฤติกรรม (Cognitive behavioral group counseling theory) ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มเผชิญความจริง
(Reality group counseling) ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มเกสตัลท์ (Gestalt group counseling theory)
ทฤษฎีครอบครัวเชิงกลยุทธ์ (Strategic family theory) ทฤษฎีการปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยม
(Existential counseling theory) ทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว (The structural family theory) และ
ทฤษฎีการปรึกษาแบบเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-focused counseling) มาบูรณาการ
เพื่อพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัว

การพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ในบุคคล
วัยทำงานซึ่งเป็นวัยที่มีความสำคัญเพราะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นกำลังสำคัญ
ในการดูแลเยาวชนสร้างครอบครัวรวมถึงเป็นกำลังสำคัญที่ต้องดูแลผู้สูงอายุหรือคนชราที่ไม่ได้
ทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์สมรรถภาพและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

และพัฒนาสมรรถงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อช่วยพัฒนาให้บุคคลวัยทำงานมีสมรรถงานและครอบครัว ใช้ชีวิตการทำงานควบคู่กับการทำหน้าที่ดูแลครอบครัวได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคคลและสมาชิกในครอบครัวมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

คำถามการวิจัย

1. สมรรถงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
2. การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการสามารถพัฒนาสมรรถงานและครอบครัวของบุคคล

วัยทำงานได้มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน
2. เพื่อพัฒนาสมรรถงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานในภาคเอกชน โดยการปรึกษา

กลุ่มแบบบูรณาการ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งสมมติฐานออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สมมติฐาน

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถงานและสมดุครอบครัว

ขั้นตอนที่ 2 สมมติฐาน

1. สมรรถงานและสมดุครอบครัวของบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
2. สมรรถงานและสมดุครอบครัวบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม
3. สมรรถงานและสมดุครอบครัวโดยรวมของบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านวิชาการและการปฏิบัติ ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ

1.1 ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานที่ประกอบด้วยสมดุลงานของบุคคลวัยทำงาน 5 ด้าน ด้านบทบาทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการสนับสนุนในงาน สมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน 5 ด้าน ด้านบทบาทในครอบครัว ด้านความพึงพอใจในครอบครัว ด้านเวลาในครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวซึ่งเป็นสมดุลงานและครอบครัวที่สามารถนำไปพัฒนาให้เกิดแก่บุคคลวัยทำงานในประเทศไทย

1.2 ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานที่มีการบูรณาการการเทคนิคจากทฤษฎีการปรึกษาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานในประเทศไทยให้มีศักยภาพมากขึ้น

2. ประโยชน์ด้านการปฏิบัติ

2.1 ได้แบบวัดสมดุลงานและครอบครัว ซึ่งสามารถนำแบบวัดที่ได้จากการศึกษาไปใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มคนวัยทำงาน

2.2 ได้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน คือ

- 1.1 ด้านบทบาทในงาน
- 1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน
- 1.3 ด้านเวลาในการทำงาน
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
- 1.5 ด้านการสนับสนุนในงาน
- 1.6 ด้านบทบาทในครอบครัว
- 1.7 ด้านความพึงพอใจในครอบครัว
- 1.8 ด้านเวลาในครอบครัว

1.9 ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว

1.10 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

2. ตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สมดุลงานและสมดุลครอบครัว

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจัดทำเอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้อง มีการบันทึกความยินยอมในการเข้าร่วมงานวิจัย การรักษาความลับโดยไม่เปิดเผยชื่อสกุล มีมาตรการรักษาข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลจากการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธถอนตัวได้ตลอดเวลาและมีการประเมินผลกระทบทางจิตใจและระบบส่งต่อ การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมดุลงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว มีความพึงพอใจในบทบาทของการทำงานและบทบาทในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน มีความผูกพัน มีความพึงพอใจในการแสดงบทบาทที่ดีในการทำงาน และดูแลครอบครัว โดยมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทเรื่องงานและครอบครัวน้อยที่สุด

1.1 สมดุลงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการในเรื่องการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.1 ด้านบทบาทในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมตามสถานภาพหรือตำแหน่งในการทำงานให้ตรงและเหมาะสมกับหน้าที่ตามความคาดหวังของตนเอง และบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย มีการแสดงออกทางพฤติกรรม และมีการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การบุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานที่รับผิดชอบ มีความพึงใจ พอใจ ชอบใจ รักในการที่ทำ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และบุคคลสามารถจัดการความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ ไม่ชอบใจ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยสามารถแสดงอารมณ์และพฤติกรรมอย่างเหมาะสม รู้สึกว่างานมีความหมายกับตน และมีความสุขกับการทำงาน

1.1.3 ด้านเวลาในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานให้ได้ตรงตามเป้าหมายที่สุด มีการจัดสรรเวลาเพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพมีการบริหารเวลาระหว่างงานและครอบครัวอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ

1.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยบุคคลนั้นมีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ บุคคลอาจจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงโดยการลงมือปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมโดยการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแสดงความคิดเห็น ห่วงใย

1.1.5 ด้านการสนับสนุนในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการส่งเสริมช่วยเหลืออุปการะ เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานให้ดีขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง ครอบครัว การสนับสนุนรวมถึงทางด้านจิตใจ บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับในการทำงาน

1.2 สมดุลครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ บริหารเวลาที่มีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในครอบครัวของตนเอง

1.2.1 ด้านบทบาทในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวตามภารกิจพื้นฐานของครอบครัว แสดงพฤติกรรมตามสถานภาพหรือตำแหน่งในครอบครัวให้ตรงและเหมาะสมกับหน้าที่ซึ่งเป็นที่ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของตนเองและสมาชิกในครอบครัวที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย มีการแสดงออกทางพฤติกรรม และมีการสื่อสารอย่างเหมาะสม ดำรงไว้ซึ่งความรัก ความเข้าใจ

1.2.2 ด้านความพึงพอใจในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวกที่มีต่อครอบครัว มีความพึงใจ พอใจ ชอบใจ รักและมีความสุขในการดูแลครอบครัว มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และบุคคลสามารถจัดการความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ ไม่ชอบใจ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวโดยบุคคลสามารถจัดการอารมณ์ตนเองและสามารถ แสดงอารมณ์และพฤติกรรมอย่างเหมาะสม

1.2.3 ด้านเวลาในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการดูแลครอบครัว ใช้เวลาอย่างมีคุณภาพกับครอบครัว มีการชดเชยเวลาให้ครอบครัวในบางครั้งที่ต้องเบียดบังเวลาครอบครัวไปกับการทำงาน

1.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยบุคคลนั้นมีส่วนร่วมกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวบุคคลอาจจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงโดยการลงมือปฏิบัติหรืออาจมีส่วนร่วมโดยการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ห่วงใย

1.2.5 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลได้รับการส่งเสริมช่วยเหลือ เกื้อหนุน สนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนรวมถึงทางด้านอารมณ์และจิตใจ การดูแลห่วงใยซึ่งกันและกันภายในครอบครัว

2. บุคคลวัยทำงาน หมายถึง ประชาชนที่ทำงานในภาคเอกชน อายุ 25-45 ปี

3. การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการหมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลโดย มีรูปแบบการบูรณาการแบบการเลือกสรรเทคนิควิธี (Technical eclectic) เป็นวิธีบูรณาการที่เน้นใช้เทคนิควิธีที่เด่นในการปฏิบัติ โดยเน้นทฤษฎีน้อยกว่าเทคนิควิธี โดยพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว ซึ่งกระบวนการศึกษาจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาความสมดุลงานและครอบครัวต่อไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและเยียวยาจุดอ่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการแทรกแซงการปรับเพิ่มสมดุลในงานและครอบครัว โดยมีขั้นตอนการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ 3 ขั้นตอนได้แก่ขั้นนำ ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุป ดำเนินการศึกษาทั้งหมด จำนวน 12 ครั้ง ระยะเวลาครั้งละ 90 นาที

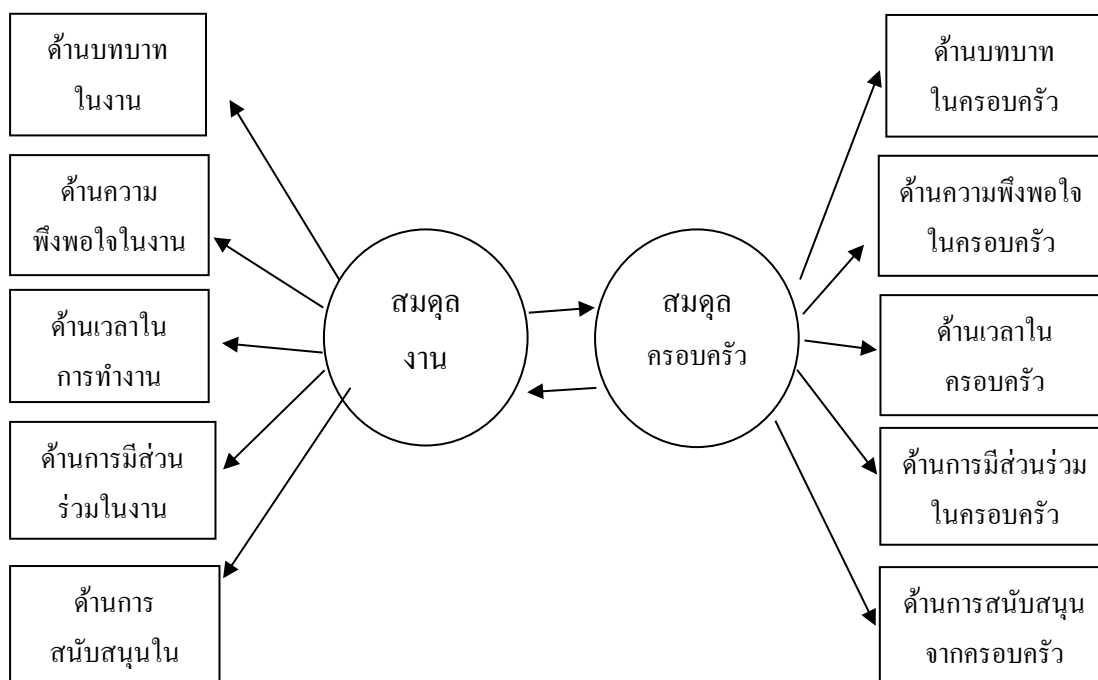
กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัว

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลงานและครอบครัวนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน อายุ 25-45 ปี โดยองค์ประกอบที่นำมาศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. สมดุลงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการสนับสนุนในงาน
2. สมดุลครอบครัว ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในครอบครัว ด้านความพึงพอใจในครอบครัว ด้านเวลาในครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงานและครอบครัว เป็นการนำข้อคำถามเกี่ยวกับสมดุลงานและสมดุลครอบครัว 2 ชุด มาวิเคราะห์โมเดลย่อย โดยกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงานและครอบครัว ตามภาพที่ 1-1



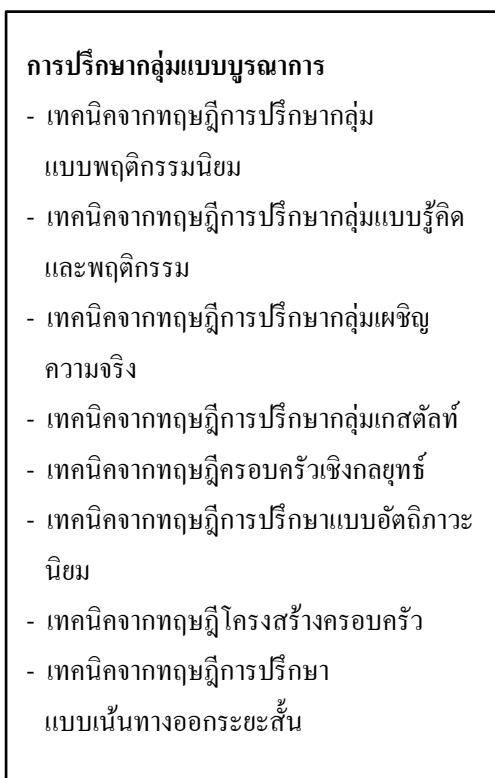
ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ขั้นที่ 2 การพัฒนาดุลงานและครอบครัวด้วยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

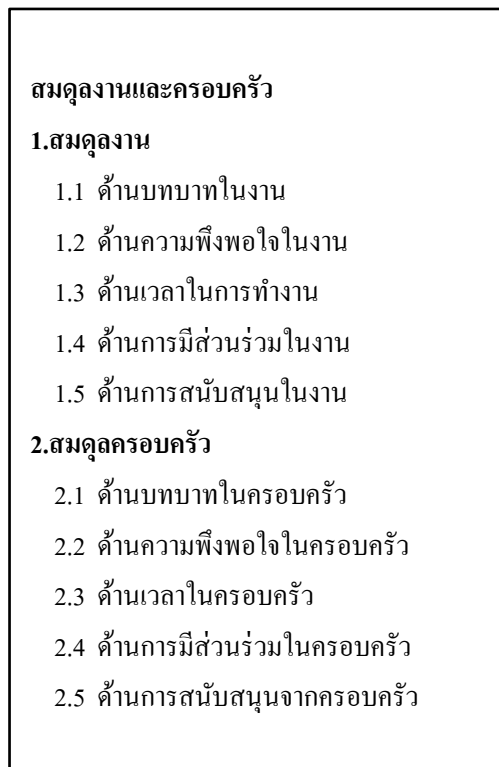
ผู้วิจัยพัฒนาการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ดังภาพประกอบที่ 1-2

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลงานและครอบครัว
 - 1.1 ความหมายของสมดุลงานและครอบครัว
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีสมดุลงานและครอบครัว
 - 1.3 สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างงานและครอบครัว
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลงานและครอบครัว
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลวัยทำงาน
 - 2.1 ความหมายของบุคคลวัยทำงาน
 - 2.2 การแบ่งช่วงอายุของบุคคลวัยทำงาน
 - 2.3 ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลวัยทำงาน
 - 2.4 ลักษณะทั่วไปของบุคคลวัยทำงาน
 - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลวัยทำงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากลุ่ม
 - 3.1 การศึกษากลุ่ม
 - 3.1.1 ความหมายการศึกษากลุ่ม
 - 3.1.2 จุดมุ่งหมายของการศึกษากลุ่ม
 - 3.1.3 หลักการศึกษากลุ่ม
 - 3.1.4 ขั้นตอนของการศึกษากลุ่ม
 - 3.1.5 บทบาทของผู้นำกลุ่ม
 - 3.1.6 ประโยชน์ของการศึกษาแบบกลุ่ม
 - 3.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากลุ่ม
 - 3.2 การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ
 - 3.2.1 ความหมายการบูรณาการการศึกษา
 - 3.2.2 แนวคิดการบูรณาการการศึกษา

- 3.2.3 ประเภทของการบูรณาการการปรึกษา
- 3.2.4 บทบาทผู้ให้การปรึกษาแบบบูรณาการ
- 3.3 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่ม
 - 3.3.1 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral group counseling theory)
 - 3.3.2 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มรู้คิดและพฤติกรรม (Cognitive behavioral group counseling theory)
 - 3.3.3 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มเผชิญความจริง (Reality group counseling)
 - 3.3.4 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มเกสตัลท์ (Gestalt group counseling theory)
 - 3.3.5 ทฤษฎีครอบครัวเชิงกลยุทธ์ (Strategic family theory)
 - 3.3.6 ทฤษฎีการปรึกษาอัตถิภาวะนิยม (Existential counseling theory)
 - 3.3.7 ทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว (The Structural family theory)
 - 3.3.8 ทฤษฎีการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-focused counseling)
- 4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง
 - 4.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง
 - 4.2 การกำหนดสมมติฐาน
 - 4.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
 - 4.4 การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล
 - 4.5 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล
 - 4.6 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมมูลงานและครอบครัว

1. ความหมายของสมมูลงานและครอบครัว

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้ความหมายสมมูลงานและครอบครัว ไว้ดังนี้

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2551) ได้ให้ความหมายสมมูลงานและครอบครัวว่า เป็นความรู้ที่กว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะกับสภาพความต้องการของตน

ปณิศา ชุมแก้ว (2553) ได้ให้ความหมายสมมูลงานและครอบครัวว่า เป็นระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อการมีบทบาททั้งในเรื่องของงานกับครอบครัว ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่อยู่บนดุลยภาพและสามารถให้ความกลมกลืนระหว่างกันได้ โดยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด

Clark (2000) ได้ให้ความหมายสมมูลงานและครอบครัวว่า หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในการแสดงบทบาทที่ดีในการทำงานและดูแลครอบครัว โดยมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทเรื่องงานและครอบครัวน้อยที่สุด

Frone (2003) ได้ให้ความหมายสมมูลงานและครอบครัวว่า หมายถึง การบูรณาการการจัดการความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน และการได้รับการสนับสนุนและเอื้ออำนวยระหว่างงานและครอบครัว

Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ได้ให้ความหมายสมมูลงานและครอบครัวว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพัน มีความพึงพอใจในบทบาทของการทำงานและบทบาทในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ในงานกับครอบครัว สมดุลด้านการมีส่วนร่วมที่ให้ในงานและครอบครัว สมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและครอบครัว

Hutton (2005) ได้ให้ความหมายของสมมูลงานและครอบครัวว่า หมายถึง ระดับของความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในงานและครอบครัว หรือการมีบทบาทที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมในชีวิตของแต่ละบุคคล

Voydanoff (2005) ได้ให้ความหมายของสมมูลงานและครอบครัวว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถ มีทักษะ ในการพัฒนางานและครอบครัว และบุคคลได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้งทางร่างกายและจิตใจจากที่ทำงานและครอบครัว โดยที่ทั้งงานและครอบครัวจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของทั้งการทำงานและคุณภาพของครอบครัว

Greenhaus and Allen (2006 cited in Gzywacz and Carlson, 2007) สมมูลงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลมีขอบเขตที่มีประสิทธิผลและมีความพึงพอใจในบทบาทการทำงานและบทบาทของครอบครัวของแต่ละบุคคล และบุคคลสามารถจัดลำดับความสำคัญในชีวิตได้

Grzywacz and Carlson (2007) สมมูลงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลมีความคาดหวังที่จะให้ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเป็นไปได้ด้วยดี โดยการลดความขัดแย้งและเพิ่มการสนับสนุนเกื้อกูลระหว่างครอบครัวและงานด้วยการเจรจาต่อรองของบุคคลกับผู้ที่มีส่วนร่วมในงานและครอบครัว

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า สมดุลงานและครอบครัว หมายถึง บุคคล มีความสามารถที่จะบริหารจัดการบทบาทการทำงานและบทบาทการเป็นสมาชิกของครอบครัว ในด้านเวลา การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจได้เหมาะสมเท่าเทียมกัน และบุคคลสามารถจัดลำดับ ความสำคัญในชีวิตได้โดยบุคคลได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้งทางร่างกายและจิตใจจากที่ ทำงานและครอบครัว โดยที่ทำงานและครอบครัวจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของทั้งการทำงาน และคุณภาพของครอบครัว

2. แนวคิดและทฤษฎีสมดุลงานและครอบครัว

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้สนใจศึกษา และได้อธิบายแนวคิดและองค์ประกอบของสมดุลงานและครอบครัว ไว้หลายท่านดังนี้

ทฤษฎีสัมพันธ์ของงานและครอบครัวของ Tenbrunsel et al.

Tenbrunsel et al. (1995 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2554) กล่าวถึงทฤษฎีที่อธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (Family- work interface) ได้เสนอไว้ 3 ประเภท ได้แก่ การแบ่งแยกเป็นส่วน (Segmentation) การชดเชย (Compensation) และความสัมพันธ์แบบทับซ้อน (Spillover)

1. การแบ่งแยกเป็นส่วน (Segmentation) เป็นแนวคิดที่มองว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัวกับงานแยกเป็นส่วน และเป็นอิสระต่อกันหรือ กล่าวได้ว่าชีวิตงานและครอบครัว ไม่ส่งผลซึ่งกันและกัน อาจกล่าวได้ว่าบุคคลสามารถทำหน้าที่ในบทบาทอันหนึ่งโดยปราศจาก การได้รับอิทธิพลจากอีกบทบาทหนึ่ง การแบ่งแยกเป็นส่วนเป็นการแบ่งแยกบทบาทงานและ บทบาทครอบครัวออกจากกันอย่างจงใจ โดยที่ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในบทบาทหนึ่ง ถูกเก็บกอดไม่ให้ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติของบุคคลในอีกบทบาทหนึ่ง Ashforth et al., (2000) เชื่อว่าบทบาทครอบครัวและงานแบ่งแยกออกจากกัน เมื่อขอบเขตระหว่างสองบทบาทนั้น ไม่ยืดหยุ่นและไม่สามารถซึมแทรกเข้าไปในอีกบทบาทหนึ่งได้ และทั้งสองบทบาทมีความแตกต่าง กันมากในข้อกำหนดของบทบาท โดยที่บทบาทที่ถูกแบ่งแยกเป็นส่วนนั้น มีทั้งข้อได้เปรียบ (ความชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบระหว่างครอบครัวและงานมีน้อย) และเสียเปรียบ (ความยากในการข้ามขอบเขตจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง) บุคคลจะเลือกความสัมพันธ์ ของครอบครัวและงานในลักษณะใดอาจเป็นบูรณาการหรือแบ่งแยกกันเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น จากการแสดงบทบาทของครอบครัวและงานในให้น้อยที่สุด

บุคคลอาจต้องการความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานในลักษณะที่เป็นการแบ่งแยกจากกันมาก เพราะว่าบุคคลสามารถรักษาและพัฒนาชีวิตในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น การแบ่งแยกบทบาทอาจทำให้บุคคลมีความเครียด หดหู่ และสภาวะอารมณ์จิตใจที่แปรเปลี่ยนได้ง่ายน้อยลง นอกจากนี้ การแบ่งแยกบทบาทออกจากกันมากอาจเป็นกั้นชนต่อต้านที่จะทำให้บุคคลถ่ายทอดอารมณ์และประสบการณ์ทางลบจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง และยังทำให้บุคคลมุ่งไปบทบาทที่เด่นเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น บุคคลอาจต้องการแบ่งแยกครอบครัวและงานเพื่อจัดการกับความคาดหวัง หรือบรรทัดฐานทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสองบทบาทนี้

2. การชดเชย (Compensation) เป็นแนวคิดที่คนวัยทำงานตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในชีวิตงานและครอบครัว และอาจพยายามชดเชยความไม่พึงพอใจในงานหรือบ้าน โดยพยายามแสวงหาสิ่งที่น่าพึงพอใจมากกว่าจากอีกสิ่งหนึ่งทดแทน แนวคิดนี้เสนอแนะว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบทบาทในงานและบทบาทครอบครัว ทฤษฎีการชดเชยมักจะใช้อธิบายถึงวิธีการที่คนในวัยทำงานมีปฏิกิริยาต่อสิ่งที่ไม่น่าพอใจ และใช้อธิบายว่าทำไมคนในวัยทำงานอาจทุ่มเทให้กับงานมากยิ่งขึ้นเมื่อประสบกับปัญหาครอบครัว

ความพยายามที่จะชดเชย สามารถเกิดขึ้นในรูปของการลดความเกี่ยวข้องในบทบาทที่ไม่น่าพึงพอใจและเพิ่มความเกี่ยวข้องในบทบาทที่น่าพึงพอใจมากกว่า กล่าวอีกนัยหนึ่งบุคคลอาจตอบสนองสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจในบทบาทหนึ่งโดยแสวงหารางวัลหรือการเติมเต็มประสบการณ์ในอีกบทบาทหนึ่ง รูปแบบหลังของการชดเชยสามารถเป็นส่วนเสริมหรือปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยที่การชดเชยส่วนเสริม (Supplemental compensation) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเปลี่ยนการแสวงหาประสบการณ์การได้รับรางวัลจากบทบาทที่ไม่น่าพึงพอใจเป็นบทบาทที่น่าพึงพอใจมากกว่า เช่น บุคคลที่มีอิสระในการทำงานน้อยแสวงหาความอิสระที่อยู่นอกเหนือบทบาทการทำงานในทางตรงข้าม สำหรับการชดเชยที่เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reactive compensation) เป็นความพยายามของบุคคลที่จะชดเชยประสบการณ์ทางลบในบทบาทหนึ่งโดยแสวงหาประสบการณ์ตรงกันข้ามในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น การร่วมกิจกรรมพักผ่อนหลังจากทำงานมาอย่างเหน็ดเหนื่อยทั้งวัน

การชดเชยงาน-ครอบครัวสามารถก่อให้เกิดผลทางบวกของบทบาทหนึ่งต่ออีกบทบาทหนึ่ง เช่น บุคคลขาดโอกาสในการตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ อาจชดเชยโดยแสวงหา บทบาทการพักผ่อนหรือสันทนาการที่จะได้มีโอกาสตัดสินใจ โดยการชดเชยเกิดขึ้นจากความบกพร่องในบทบาทหนึ่ง

3. ความสัมพันธ์แบบทับซ้อน (Spillover) เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงกระบวนการที่ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในอีกมิติหนึ่ง มีทั้งทิศทางบวกและลบ กล่าวคือ ชีวิตครอบครัวและงานส่งผลซึ่งกันและกัน คนในวัยทำงานสามารถรับเอาอารมณ์ เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรมจากบทบาทที่ทำในงานเข้ามาไว้ยังชีวิตครอบครัว เช่นเดียวกันนี้ ในทางกลับกันอิทธิพลของความสัมพันธ์ทับซ้อนมีทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคือ อิทธิพลของความสัมพันธ์แบบทับซ้อน ของงานที่มีต่อครอบครัวในทางบวก หมายถึง การคาบเกี่ยวสิ่งดีที่พึงพอใจจากงานนำไปสู่ครอบครัวในลักษณะที่พึงพอใจเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์แบบทับซ้อน ทางลบหมายถึง สถานการณ์ตึงเครียด จากที่ทำงาน นำไปสู่ความยากลำบาก ในการดำเนินชีวิตครอบครัว ขณะที่ความสัมพันธ์แบบทับซ้อน ของครอบครัวที่มีต่องานทางบวก จะเกี่ยวข้องกับการที่ชีวิตครอบครัวสนับสนุนและเอื้อต่อการทำงาน

การทับซ้อน ระหว่างอิทธิพลของการทำงานและครอบครัว ที่มีผลซึ่งกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความคล้อยคลึงระหว่าง โครงสร้างครอบครัวและการทำงาน หรือเป็นการถ่ายโอน คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง การถ่ายเทมีหลายรูปแบบดังนี้ (Edwards and Rothbard, 2000)

1. การทับซ้อนทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Mood spillover) การทับซ้อน ทางอารมณ์ ความรู้สึกเกิดขึ้นเมื่อสภาวะอารมณ์ในบทบาทหนึ่ง ส่งผลต่อสภาวะอารมณ์ในอีกบทบาทหนึ่ง เป็นการเกี่ยวพันการแสดงออกให้อีกบทบาทหนึ่ง หรือสภาวะอารมณ์ทางลบในบทบาทหนึ่ง ได้ส่งผ่านไปต่อให้เกิดอารมณ์ทางลบในอีกบทบาทหนึ่ง หรือยับยั้งการแสดงบทบาทนั้น เช่น ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน รบกวนความสัมพันธ์ครอบครัวและการปฏิบัติตามบทบาทครอบครัว และเชื่อมโยงไปถึงความไม่พึงพอใจชีวิตครอบครัว (Barling and Macewen, 1992) การทับซ้อนทางด้านอารมณ์โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้น โดยไม่ได้ตั้งใจ เช่น สภาวะอารมณ์ทางลบยับยั้งความสามารถในการแก้ปัญหา และลดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Staw et al., 1994) นอกจากนี้ บทบาทของครอบครัวและการทำงานยังมีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับการแสดงออก ความคาดหวังทำให้บุคคลเลือกแสดงออกอารมณ์ให้เหมาะสม เช่น ความโกรธและขุ่นเคืองจากปัญหาครอบครัวอาจเป็นการตั้งใจที่จะปกปิดไว้สำหรับพนักงานบริการ แต่อาจแสดงออกอย่างจริงจังสำหรับพนักงานเก็บเงิน (Edwards and Rothbard, 2000) ดังนั้น บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกอารมณ์ให้เหมาะสมกับความคาดหวังของบทบาทสามารถส่งเสริมพฤติกรรมตามบทบาท

2. การทับซ้อนของค่านิยมระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Spillover of values between work and family) หมายถึง ค่านิยมในบทบาทหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อค่านิยมในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น คนทำงานมีค่านิยมการเชื่อฟังมากกว่าการกำหนดด้วยตนเอง มีแนวโน้มที่จะเน้นการเชื่อฟังในบุตรของตน ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมครอบครัวและการทำงานอาจมาจากการถ่ายทอดมาอย่างตั้งใจและไม่ตั้งใจ

3. การทับซ้อนของทักษะที่ได้จากครอบครัวและการทำงาน (Spillover of work and family skills) หมายถึง ทักษะที่ได้จากบทบาทหนึ่ง อาจถ่ายโอนนำไปใช้ในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น ทักษะการแก้ปัญหาที่ได้มาจากการทำงาน อาจส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ ซึ่งเอื้อต่อการแก้ปัญหาคือครอบครัว ถึงแม้ว่า ความเฉพาะของปัญหาในแต่ละบทบาทจะแตกต่างกัน การถ่ายโอนทักษะอาจเป็นไปได้โดยตรงและทางอ้อม

4. การทับซ้อนทางพฤติกรรม (Behavioral spillover) หมายถึง พฤติกรรมในบทบาทหนึ่งถ่ายโอนไปยังอีกบทบาทหนึ่ง โดยเฉพาะข้อกำหนดบทบาทของครอบครัวและการทำงานที่คล้ายคลึงกัน การถ่ายโอนของพฤติกรรมอาจเป็นไปได้ในทางบวก คือ การแสดงพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งเอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น พนักงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้ถ่ายโอนพฤติกรรมนี้ไปใช้ในครอบครัว หรือการถ่ายโอนพฤติกรรมอาจเป็นไปได้ในทางลบโดยการแสดงพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งไปรบกวนการแสดงพฤติกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง

แนวคิดสมดุลงานและครอบครัวของ Grzywacz & Marks

Grzywacz and Marks (2000) ได้เสนอแนวคิด โดยใช้มุมมองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทับซ้อน (Spillover) ในทางบวกและทางลบระหว่างงานและครอบครัว พบว่า ขอบเขตที่ชัดเจนของสมดุลงานและครอบครัว แบ่งองค์ประกอบไว้ 4 ด้านมีดังนี้

1. การสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบจากงานสู่ครอบครัว (Negative spillover from work to family) หมายถึง การที่บุคคลถ่ายโอนปัญหาหรืออารมณ์ทางลบ ในบทบาทจากการทำงานไปสู่อีกบทบาทหนึ่งทางครอบครัวในสถานการณ์เดียวกันหรือที่ใกล้เคียงกัน เช่น ความเครียดจากที่ทำงาน ทำให้รู้สึกเหนื่อยง่ายเมื่ออยู่ที่บ้าน เมื่อปัญหาจากการทำงานเข้ามากระทบในจิตใจและทำให้รู้สึกลำบากใจในการทำงาน จนแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อบุคคลในครอบครัว เช่น การตะโกน หรือแผดเสียงใส่สมาชิกที่บ้านเพราะเป็นพฤติกรรมที่พบได้ในที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์ที่บ่มเพาะจากงานสู่ครอบครัว (Positive spillover from work to family) หมายถึง การที่บุคคลถ่ายโอนอารมณ์ทางบวก ในบทบาทจากการทำงาน ไปสู่อีกบทบาทหนึ่งทางครอบครัวในสถานการณ์เดียวกันหรือที่ใกล้เคียงกัน เช่น บางสิ่งบางอย่างที่เคยทำในที่ทำงานและประสบผลลัพท์ที่ดี ก็จะนำการกระทำเหล่านั้นมาปฏิบัติต่อบุคคลที่บ้าน

3. ความสัมพันธ์ที่บ่มเพาะจากครอบครัวสู่งาน (Negative spillover from family to work) หมายถึงการที่บุคคลถ่ายโอนปัญหาหรืออารมณ์ทางลบ ในบทบาทจากครอบครัว ไปสู่อีกบทบาทในการทำงานในสถานการณ์เดียวกันหรือที่ใกล้เคียงกัน เช่น ความรับผิดชอบทางบ้าน ทำให้ความพยายามที่จะสนใจในความสำคัญของงานลดน้อยลง

4. ความสัมพันธ์ที่บ่มเพาะจากครอบครัวสู่งาน (Positive spillover from family to work) หมายถึงการที่บุคคลถ่ายโอนอารมณ์ทางบวก ในบทบาทจากครอบครัว ไปสู่อีกบทบาทในการทำงานในสถานการณ์เดียวกันหรือที่ใกล้เคียงกัน เช่น การได้พูดคุยกับสมาชิกในบ้าน เกี่ยวกับที่ทำงานสมาชิกในบ้านให้ข้อเสนอแนะหรือช่วยในการแก้ปัญหาในที่ทำงานได้

แนวคิดสมดุลงานและครอบครัวของ Clark

Clark (2001) ได้เสนอองค์ประกอบของสมดุลงานและครอบครัว ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติบทบาทต่าง ๆ ที่ตนต้องรับผิดชอบ ทั้งในหน้าที่การงานและบทบาทในครอบครัว โดยให้ความสำคัญกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากกว่ากัน ทำให้อีกบทบาทหนึ่งถูกลดความสำคัญลง ส่งผลให้บุคคลไม่สามารถรักษาสมดุลของบทบาทเหล่านั้นได้

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่างานมีความหมายกับตน และมีความสุขกับการทำงาน

3. การช่วยเหลือสมาชิกอื่นในองค์กร (Employee citizenship) หมายถึงการที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของผู้อื่น ยินดีปฏิบัติตามแทนหากสมาชิกมีความจำเป็นต้องหยุดงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

4. ความพึงพอใจในชีวิต (Home life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขกับการดำรงชีวิต พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ สามารถปฏิบัติบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัวได้อย่างครบถ้วน และคิดว่าการทำกิจกรรมในครอบครัวเป็นรางวัลหนึ่งของชีวิต

5. การทำหน้าที่ในครอบครัว (Family functioning) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวตามภารกิจพื้นฐานของครอบครัว ดำรงไว้ซึ่งความรัก ความเข้าใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

แนวคิดสมดุลงานและครอบครัวของ Greenhaus, Collins and Shaw

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ศึกษาองค์ประกอบของสมดุลงานและครอบครัว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. สมดุลด้านเวลา (Time balance) หมายถึง ความเท่าเทียมกันของจำนวนเวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทการทำงานและจำนวนเวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทการดูแลครอบครัว ซึ่งเวลาเป็นสิ่งที่ได้รับมาอย่างเท่าเทียมกันที่สุด คือวันละ 24 ชั่วโมง แต่แตกต่างกันตรงการบริหารจัดการเวลานี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และอย่างมีคุณค่าให้ได้ผลมากที่สุด

2. สมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) หมายถึง ความเท่าเทียมกันของระดับการรับรู้ต่อสิ่งที่มีผลกระทบในบทบาทการทำงาน และระดับการรับรู้ต่อสิ่งที่มีผลกระทบในบทบาทการดูแลครอบครัว

3. สมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) หมายถึง ความเท่ากันของระดับความพึงพอใจในงานและระดับความพึงพอใจในการดูแลครอบครัว

โดยการวัดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวจะใช้การเปรียบเทียบ คือ

1. จำนวนเวลาที่ใช้ไปกับที่ทำงานกับจำนวนเวลาที่ใช้ไปกับที่บ้านหรือกิจกรรมของครอบครัว

2. การมีส่วนร่วมในที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมกับครอบครัว

3. ความพึงพอใจที่มีต่อที่ทำงานกับความพึงพอใจที่มีต่อครอบครัว

ซึ่งจะนำมาเป็นข้อมูลเพื่อวัดความเท่ากันของเวลา การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของงานกับครอบครัว ดังนี้

1. การคำนวณในเรื่องความสมดุลด้านเวลา ซึ่งได้พัฒนาการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสมดุลในด้านเวลาของ Janis and Fadner (1965; Deephouse, 1996 cited Greenhaus, Collins and Shaw, 2003) ค่าสัมประสิทธิ์จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 มีค่ากลางเป็นศูนย์จะแสดงว่า เวลาของงานกับครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นศูนย์ แสดงว่า มีความสมดุล เพราะใช้เวลาระหว่างงานกับครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นบวก แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องเวลาที่ให้กับงาน เพื่อเป็นการเพิ่มเวลาให้ดีขึ้น ควรให้เวลากับงานมากกว่าครอบครัวให้มากขึ้น และคะแนนที่เป็นลบ แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องเวลาที่ใช้กับครอบครัว เพื่อเป็นการเพิ่มเวลาให้ดีขึ้น ควรให้เวลากับครอบครัวมากกว่างานให้มากขึ้น

2. การคำนวณในเรื่องการมีส่วนร่วม โดยการมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมในครอบครัวได้รับการพัฒนามาจาก Lodahl and Kejner (1965; Deephouse, 1966 cited Greenhaus, Collins and Shaw, 2003) ค่าสัมประสิทธิ์จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 มีค่ากลางเป็นศูนย์ จะแสดงว่า การมีส่วนร่วมในงานกับการมีส่วนร่วมในครอบครัวเท่ากันคะแนนที่เป็นศูนย์ แสดงว่า มีความสมดุลเพราะมีส่วนร่วมระหว่างงานกับครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นบวก แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องการมีส่วนร่วมในงาน เพื่อเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้ดีขึ้น ควรมีส่วนร่วมในงานมากกว่าครอบครัวให้มากขึ้น และคะแนนที่เป็นลบ แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องการมีส่วนร่วมในครอบครัว เพื่อเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในครอบครัวให้ดีขึ้น ควรให้มีส่วนร่วมในครอบครัวมากกว่างานให้ มากขึ้น

3. การคำนวณในเรื่องความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจในงานและครอบครัวได้รับการพัฒนามาจาก Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990; Deephouse, 1966 cited Greenhaus, Collins and Shaw, 2003) ค่าสัมประสิทธิ์จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 มีค่ากลางเป็นศูนย์ จะแสดงว่า ความพึงพอใจในงานและครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นศูนย์ แสดงว่า มีความสมดุล เพราะมีส่วนร่วมระหว่างงานกับครอบครัวเท่ากันคะแนนที่เป็นบวก แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานให้ดีขึ้น ควรสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่าครอบครัวให้มากขึ้น และ คะแนนที่เป็นลบ แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องการมีส่วนร่วมในครอบครัว เพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในครอบครัวให้ดีขึ้น ควรสร้างความพึงพอใจในครอบครัวมากกว่างานให้มากขึ้น

ในแต่ละองค์ประกอบสมดุลงานและครอบครัวนั้นจะแสดงถึงความสมดุลในด้านบวกหรือด้านลบนั้นขึ้นอยู่กับระดับของเวลา การมีส่วนร่วม หรือความพึงพอใจว่ามีสูงหรือต่ำ การมีเวลาและการมีส่วนร่วมในงานและครอบครัวจะเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียด ระดับของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวบางครั้งก็เกี่ยวข้องกับความชื่นชอบในบทบาทที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล เช่น บางคนให้สัดส่วนระหว่างงานกับครอบครัว 50 : 50 บางคนให้งาน 70 ครอบครัว 30 หรือ งาน 30 ครอบครัว 70 นั้น แสดงให้เห็นว่า สมดุลงานและครอบครัวขึ้นอยู่กับความชื่นชอบหรือความพอใจของแต่ละบุคคลนั่นเอง

แนวคิดสมดุลงานและครอบครัวของ Frone

Frone (2003) มีแนวคิดเรื่องสมดุลงานและครอบครัว 2 รูปแบบคือ ในรูปแบบความขัดแย้ง และในรูปแบบการสนับสนุน โดยได้แบ่งเป็นองค์ประกอบสมดุลงานและครอบครัว ดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family conflict) คือ รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทในความกดดันจากงานและครอบครัวที่ไม่สามารถทำได้อย่างที่คาดหวังไว้

นั่นคือการมีส่วนร่วมในงานหรือครอบครัวจะเกิดขึ้นได้ยากลำบาก โดยที่ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะมีด้วยกัน 2 ทิศทาง คือ

1.1 ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to family conflict) คือ สถานการณ์ด้านลบที่งานเข้าไปมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของครอบครัว

1.2 ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to work conflict) คือ สถานการณ์ด้านลบที่การใช้ชีวิตของครอบครัวเข้าไปมีผลกระทบต่องาน

2. การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family facilitation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทำงาน (หรือที่บ้าน) ทำได้ง่าย อันเกิดจากประสบการณ์ ทักษะและโอกาสที่ได้รับ เพื่อพัฒนาชีวิตครอบครัว (หรือการทำงาน) ให้ดีขึ้น โดยที่การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว จะมีด้วยกัน 2 ทิศทาง คือ

2.1 การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to family facilitation) คือ สถานการณ์ด้านบวกที่งานสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่ครอบครัว

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to work facilitation) คือสถานการณ์ด้านบวกที่ครอบครัวสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่งาน พื้นฐานของแนวคิดนี้จะแสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ส่วน (ดังภาพที่ 2-1) สองมิติแรกจะเป็นทิศทางของการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งแบ่งเป็น 1) งานที่มีผลต่อครอบครัว 2) ครอบครัวที่มีผลต่องาน และชนิดของผลกระทบ ซึ่งแบ่งเป็น 1) ความขัดแย้ง 2) การสนับสนุน เครื่องหมายลูกศรในภาพที่ 2-1 จะอธิบายได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทในระดับต่ำ และมีการสนับสนุนระหว่างบทบาทในระดับสูง แสดงถึงการมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family balance)

		ชนิดของผลกระทบ	
		ความขัดแย้ง (Conflict)	การสนับสนุน (Facilitation)
งานที่มีผลต่อ	ครอบครัว	↓ ความขัดแย้งจากงาน ที่มีผลต่อครอบครัว	↑ การสนับสนุนจากงาน ที่มีผลต่อครอบครัว
	การมีอิทธิพล	Work to family conflict	Work to family facilitation
ต่อกัน	ครอบครัวที่มี	↓ ความขัดแย้งจากครอบครัว ที่มีผลต่องาน	↑ การสนับสนุนจากครอบครัว ที่มีผลต่องาน
	ผลต่องาน	Family to work conflict	Family to work facilitation

ภาพที่ 2-1 มิติของสมดุลงานและครอบครัว (Frone, 2003)

แนวคิดสมดุลงานและครอบครัวของ Carlson et al.

Carlson et al. (2013) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสมดุลงานและครอบครัวว่าเป็นการที่บุคคลสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างงานและครอบครัวได้ โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การจัดการความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน: รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-based work interference with family) และงานรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-based family interference with work)
2. การจัดการความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน: รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-based work interference with family) และ รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-based family interference with work)
3. การจัดการความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน: รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-based work interference with family) และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-based family interference with work)

จากแนวคิดสมดุลงานและครอบครัวที่ได้นำเสนอมานี้ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของสมดุลงานและครอบครัวที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันของแต่ละแนวคิด ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 แสดงองค์ประกอบสมดุลงานและครอบครัวที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

	Clark (2001)	Greenhaus, Collins and Shaw (2003)	Frone (2003)	Carlson, D.S., et al. (2013)	Greenhaus and Beutell (1985)	Grzywacz and Carlson (2007)	สรุปจำนวน
สมดุลงาน							
ด้านบทบาท	√		√			√	3
ด้านความพึงพอใจ	√	√					2
ด้านเวลา		√		√	√		3
ด้านการมีส่วนร่วม	√	√					2
ด้านการสนับสนุนจากที่การทำงาน			√			√	2
สมดุครอบครัว							
ด้านบทบาท	√		√			√	3
ความพึงพอใจ	√	√					2
ด้านเวลา		√		√	√		3
ด้านการมีส่วนร่วม		√					1
การสนับสนุนจากครอบครัว			√			√	2

จากตารางที่ 2-1 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบสมดุลงานและครอบครัว มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันอยู่มาก แต่อาจจะมีค่านิยมศัพท์ที่แตกต่างกันไป สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาและพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน 5 ด้านดังนี้ สมดุลงานประกอบด้วย ด้านบทบาทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการสนับสนุนในงาน และสมดุครอบครัว ประกอบด้วย ด้านบทบาทในครอบครัว ด้านความพึงพอใจในครอบครัว ด้านเวลาในครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

3. สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างงานและครอบครัว

Greenhaus and Beutell (1985, pp. 77-82) กล่าวว่า สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างงานและครอบครัวประกอบด้วย 3 สาเหตุ

1. สาเหตุจากเวลา (Time-base conflict) การมีหลากหลายบทบาท ทำให้แต่ละบุคคลไม่สามารถใช้เวลากับบทบาทต่างๆ ได้ทั้งหมด นั่นคือ การให้เวลากับบทบาทหนึ่งจนบุคคลไม่มีเวลาให้กับบทบาทอื่น ไม่ว่าจะเป็นเวลาที่มากเกินไป ความไม่ลงตัวเรื่องตารางเวลา และการทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่งมากเกินไป ความขัดแย้งนี้เป็นไปได้ว่ามีสาเหตุมาจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในบทบาทหนึ่งจนทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในอีกบทบาทได้หรือ บางครั้งบุคคลอาจรู้สึกกังวลใจกับบทบาทหนึ่งขณะที่ทำอีกบทบาทหนึ่ง

2. สาเหตุจากความเครียด (Stain-base conflict) อาการเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความเหนื่อยล้าอาการซึมเศร้า ความเฉื่อยชา หรือความฉุนเฉียว อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ทำหน้าที่ในบทบาทอื่น

3. สาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-base conflict) รูปแบบของพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งไม่สามารถนำมาใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้ เช่น บทบาทในการทำงาน ผู้บริหารเพศชายควรมีพฤติกรรมที่ให้เห็นถึงการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ แต่บทบาทในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวจะคาดหวังให้เป็นคนอบอุ่น อ่อนโยน เข้าใจความรู้สึก หากบุคคลไม่สามารถปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละบทบาทได้ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท

Carlson, Kacmar and Williams (2000) ได้เสนอตารางที่แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของความไม่สมดุลเกิดจากรูปแบบความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานดังนี้ ระหว่างงานกับครอบครัวสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2-2 สาเหตุความไม่สมดุลของงานและครอบครัวที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว

สาเหตุ \ รูปแบบ	งานก้าวก่ายครอบครัว	ครอบครัวก้าวก่ายงาน
เวลา	งานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา	ครอบครัวก้าวก่ายงาน ที่มีสาเหตุจากเวลา
ความเครียด	งานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากความเครียด	ครอบครัวก้าวก่ายงาน ที่มีสาเหตุจากความเครียด
พฤติกรรม	งานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม	ครอบครัวก้าวก่ายงาน ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

ที่มา: Carlson, Kacmar and Williams (2000 อ้างถึงใน ดวงหทัย คชเสนี, 2549)

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-based work interference with family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-based work interference with family) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-based work interference with family) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-based family interference with work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

5. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-based family interference with work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

6. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-based family interference with work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

Warner (2005 อ้างถึงใน นภภรณ์ อุทัยจรส์ศรี, 2554, หน้า 16) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุจากตัวบุคคล ได้แก่

- 1.1 บุคคลความต้องการประสบความสำเร็จในหลายบทบาทของชีวิต
- 1.2 คุณลักษณะทางครอบครัวของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส การรับภาระหนักในการเลี้ยงดูบุตร ดูแลพ่อแม่ หรือ คนป่วยในครอบครัว เป็นต้น
- 1.3 การจัดการการทำงาน เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการเวลา
- 1.4 ความเครียดจากการทำงาน เช่น ความไม่ชัดเจนในบทบาทการทำงาน เป็นต้น

2. สาเหตุจากองค์กร ได้แก่

- 2.1 ปริมาณการควบคุมการทำงาน
- 2.2 การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน
- 2.3 ปริมาณงาน

1.4 งานวิจัยเกี่ยวกับสมดุลงานและครอบครัว

ในประเทศไทย งานวิจัยเกี่ยวกับสมดุลงานและครอบครัวมีผู้ศึกษาและวิจัยมีดังนี้
 ทิพวรรณ ปานขาว (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
 การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากครอบครัวกับคุณภาพของงานและครอบครัว
 ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 333 คน
 เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจาก
 ครอบครัวกับคุณภาพของงานและครอบครัว พบว่า คุณภาพของงานและครอบครัวพยาบาล
 วิชาชีพ อยู่ในระดับดี อายุ สถานภาพสมรส ภาระรับผิดชอบ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว
 แบบใช้พอดีไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานและครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร
 การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของงานและครอบครัว
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปณิศา ชุมแก้ว (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ
 กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คน พบว่าข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีระดับ
 การสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงานความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว
 และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างงานกับ
 ครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ข้าราชการที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่าง
 งานกับครอบครัวโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนใหญ่งานวิจัยในประเทศไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับสมดุลชีวิตและงาน และความ
 ชัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งในบางองค์ประกอบน่าสนใจ ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

สุกัญญา ตันนรัตน์สกุล (2547) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตของพนักงานใน
 สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทนำเข้า ส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ
 เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 65 คน กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งประเมินว่า ตนค่อนข้าง
 มีความสมดุลในชีวิต ที่เหลือมีสัดส่วนของผู้ที่ระบุ ไม่สมดุลสูงกว่าผู้ที่ระบุว่ามีสมดุล ความขัดแย้ง
 ในบทบาทหน้าที่เกิดจากความเหนื่อยล้า เนื่องจากการที่ต้องรับผิดชอบทั้งหน้าที่การงานและหน้าที่
 ส่วนตัวและครอบครัว ตัวแปรด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้ง ระหว่างบทบาทงาน และ
 บทบาทครอบครัว โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ด้านงาน อายุและจำนวนชั่วโมงในการนอน
 มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัว จำนวนชั่วโมง
 ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัว
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุธิตา เรืองศิริ (2548) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว กับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายบริหารจัดการจำหน่าย บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า เขาวน้อารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน และด้าน โอกาสในการเลื่อนขั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2552) ศึกษาเรื่องตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 1,281 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน การสนับสนุนของงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนของครอบครัวต่องานยังก่อเกิดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน กลับส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในทางผกผัน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้กลับพบว่า ข้อเรียกร้องจากงานและข้อเรียกร้องจากครอบครัวส่งผลต่อความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาที่ผ่านมา

สุมลรัตน์ ดอกเขียว (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง 171 คน พบว่าพนักงานบริการมีระดับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวประเภทงานก้าวท่ายครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวประเภทครอบครัวก้าวท่ายงาน อยู่ในระดับต่ำ

ในต่างประเทศมีการศึกษาเรื่องสมดุลงานและครอบครัว อย่างกว้างขวาง ดังนี้

Ezra and Deckman (1996) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว: การมีเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่นและการมีสถานที่ดูแลบุตรของพนักงานในรัฐบาลสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เป็นมารดาจำนวน 3,854 คน ผู้เป็นบิดาจำนวน 4,156 คน และผู้ที่แต่งงานแล้ว แต่ยังไม่เป็นบุตรจำนวน 17,003 คน จากรายงานการวิจัย ในเพศหญิงที่เป็นมารดาพบว่า การมีบุตรอายุน้อยกว่า 6 ปีและชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนในเพศชายที่เป็นบิดา พบว่า จำนวนชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

Frone (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะที่งานก้าวท้าวครอบครัวยังกับความผิดปกติทางจิตในแบบต่างๆ ได้แก่ ความผิดปกติทางอารมณ์ โรคประสาทวิตกกังวล การพึ่งสารเสพติด และการติดสารเสพติด โดยสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2,400 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรระดับชาติ ที่มีงานทำและมีสถานภาพสมรสหรือเป็นผู้ปกครองเด็กที่อายุน้อยกว่า 18 ปี การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเป็นขั้น (Hierarchical logistic regression) แสดงให้เห็นว่าทั้งภาวะที่งานครอบครัวยังและครอบครัวยังก้าวท้าวงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผิดปกติทางอารมณ์ ความวิตกกังวลและการพึ่งสารเสพติด เมื่อพิจารณาถึงประเภทของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และประเภทของความผิดปกติต่างๆ พบว่า พนักงานที่รายงานภาวะที่งานก้าวท้าวครอบครัวยัง รายงานถึงการมีประสบการณ์ปัญหาทางสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่ไม่มีรายงานภาวะที่งานก้าวท้าวครอบครัวยัง และไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ

Sverko, Arambasic and Galesic (2002) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและคุณภาพชีวิตของพนักงานชาวโครเอเชีย กลุ่มตัวอย่างจำนวนเป็น พนักงานชาวโครเอเชีย 507 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวที่ผลต่องานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

Barnett et al. (2003) ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัว และความพึงพอใจในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชนชั้นระดับกลางของชาวแอฟริกัน-อเมริกัน เป็นครอบครัวที่มีรายได้สองทาง พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัว กับคุณภาพชีวิตในกลุ่มตัวอย่าง 353 คน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบัญชี ผู้วิจัยได้ประเมินความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความสมดุลของเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ ผลพบว่าในกลุ่มผู้ที่ให้เวลากับการทำงานและกับครอบครัวในระดับสูง ผู้ที่ให้เวลากับครอบครัวมากกว่างานรายงานคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ให้เวลากับทั้ง 2 บทบาทเท่าเทียมกัน และผู้ที่ให้เวลากับทั้ง 2 บทบาทเท่าเทียมกันก็รายงานคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ให้เวลากับงานมากกว่าครอบครัว ซึ่งผลการวิจัยในส่วนขององค์ประกอบ

ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจก็มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันนี้

Aryee, Srinivas and Tan (2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยและผลของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างเป็นคนที่แต่งงานและมีบุตรแล้วจำนวน 267 คน พบว่า 1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน 2) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว

Carlson, Grzywacz and Zivnuska (2009) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 685 คนที่ทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยใช้ฐานข้อมูลรายชื่อจาก Study reponse service ทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยองค์ประกอบของงานกับครอบครัว และความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 53

Matsch et al. (2009) ซึ่งศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว โดยกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นทหารจำนวน 130 คน พบว่า จำนวนบุตร อายุ และเพศที่แตกต่างกัน จะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ระดับนัยสำคัญ .01

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลวัยทำงาน

บุคคลวัยทำงาน หรือถ้าเรียกตามทฤษฎีพัฒนาการจะหมายถึงวัยผู้ใหญ่ในการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยขอใช้คำว่า “วัยผู้ใหญ่” ตามเอกสารที่ได้ศึกษาและค้นคว้ามา

1. ความหมายของบุคคลวัยทำงาน (วัยผู้ใหญ่)

คำว่า วัยผู้ใหญ่ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Adult” มาจากคำกริยาภาษาละตินว่า “Adulus” ซึ่งหมายถึง “เจริญเติบโตสมบูรณ์ และแข็งแรง” หรือ “หมายถึงวุฒิภาวะ”

วัยผู้ใหญ่ หมายถึง วัยที่มีการพัฒนาเต็มขั้นแล้ว หรือ เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะเต็มขั้นแล้ว วัยผู้ใหญ่แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (พยอม อิงคตานุวัฒน์, 2523, หน้า 1)

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น หรือวัยฉกรรจ์ อายุ 21-40 ปี
2. วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง หรือวัยกลางคน อายุ 41-60 ปี
3. วัยผู้ใหญ่ตอนปลายหรือวัยชราอายุ 61 ปี-ถึงแก่กรรม

2. การแบ่งช่วงอายุของบุคคลวัยทำงาน (วัยผู้ใหญ่)

การแบ่งช่วงอายุของวัยผู้ใหญ่ ไม่ได้มีการกำหนดไว้ตายตัวนักวิชาการและนักจิตวิทยาได้แบ่งไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

Havighurst (อ้างใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547, หน้า 201) เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ในแง่ของสังคมวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของคนในวัยผู้ใหญ่ได้แบ่งพัฒนาการของบุคคลออกเป็น 6 ระยะด้วยกัน โดย 3 ระยะแรกเกี่ยวกับวัยเด็กจนถึงวัยรุ่นสำหรับ 3 ระยะหลังนั้นเกี่ยวข้องกับพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่โดยเฉพาะ ซึ่งแยกระยะเวลาของแต่ละช่วงได้ดังนี้

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood) อายุ 18 ถึง 35 ปี
2. วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Middle adulthood) อายุ 35 ถึง 60 ปี
3. วัยชราหรือวัยผู้สูงอายุ (Later maturity) อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

สุชา จันทน์เอม, 2542, หน้า 2-3) ได้แบ่งช่วงอายุของวัยผู้ใหญ่ ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. วัยผู้ใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 21-40ปี
2. วัยกลางคน คือช่วงอายุ 40-60 ปี

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2553, หน้า 414) ได้แบ่งช่วงอายุของวัยผู้ใหญ่ ออกเป็น 3 ระยะ

ดังนี้

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น ได้แก่บุคคลอายุราว 20-25 ปี ถึง 40 ปี
2. วัยกลางคน ได้แก่บุคคลอายุราว ๆ 40 ปี ถึง 65 ปีขึ้นไป
3. วัยสูงอายุ ได้แก่บุคคลอายุราว ๆ 60 - 65 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งช่วงอายุในวัยผู้ใหญ่จะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมและวัฒนธรรม เนื่องจากสภาพสังคมและความคาดหวังของสังคม มีส่วนในการกำหนดหน้าที่ของบุคคลในวัยต่าง ๆ เช่น ในสังคมที่มีสภาพทางเศรษฐกิจไม่มั่นคง บุคคลในสังคมจะถูกคาดหวังให้สมาชิกมีครอบครัวและประกอบอาชีพตั้งแต่ที่ยังมีอายุน้อย ในขณะที่สังคมที่มีสภาพทางเศรษฐกิจมั่นคงจะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม และมีกำหนดช่วงเวลาการเกษียณอายุช้ำกว่าสังคมที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ (จุรีรัตน์ ชุ่มอิม, 2537)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผู้ใหญ่ในวัยตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ซึ่งเป็นบุคคลวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25-45 ปี เนื่องจากวัยนี้เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท มีหน้าที่ความรับผิดชอบในบริบทที่ทำงานและในครอบครัว เป็นวัยที่เริ่มแสวงหาความมั่นคง ในหน้าที่การงานและครอบครัว

3. ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลวัยทำงาน (วัยผู้ใหญ่)

การปรับตัวของบุคคลวัยทำงาน (วัยผู้ใหญ่)

พัฒนาการวัยผู้ใหญ่เป็นไปแบบปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อเผชิญสภาพผันแปร และรับการกระทำในชีวิต กับเป็นไปในแง่แก้ไขซ่อมแซมบางครั้งพัฒนาการยังไม่สมบูรณ์ เพราะน้อยคนมี “พฤติกรรมที่ต้องพัฒนาตามวัย” สมบูรณ์เต็มที่ การปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ที่ถูกต้องนำไปสู่ผลคือ พัฒนาการสมตามวัย ความสุข ความสำเร็จในชีวิตวัยผู้ใหญ่ ความมั่นคง ทางอารมณ์ ความมั่นใจ และภาคภูมิใจในตนเอง การปรับตัวทุกรูปแบบส่งผลต่อสภาพอารมณ์ สภาพสังคม บุคลิกภาพที่ได้พัฒนามาแล้วตั้งแต่วัยเด็กจะมีผลต่อการปรับตัวในวัยผู้ใหญ่ มีข้อ ที่น่าระลึกว่าบุคลิกภาพของคนวัยผู้ใหญ่เปลี่ยนแปลงยาก และถ้าเปลี่ยนก็จะช้ากว่าการเปลี่ยน ในช่วงวัยเด็ก ส่วนในด้านอารมณ์ไม่ว่าประเภทใดสำหรับคนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นยังมีความเข้มข้นสูง เมื่อผ่านเข้าสู่วัยกลางคนบทบาทและประสบการณ์ในชีวิตจะช่วยลดความเข้มและรุนแรงของ อารมณ์ลงได้บ้าง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553, หน้า 414-415)

ความกังวลของบุคคลวัยทำงาน (วัยผู้ใหญ่)

นักจิตวิทยาพัฒนาการหลายท่านแสดงทัศนะว่าถ้าวิเคราะห์ถึงลักษณะความกังวล ของบุคคลในวัยผู้ใหญ่แล้วอาจกล่าวโดยสังเขปว่า ในช่วงต้นอายุ 20 ปีเศษ ความกังวลมุ่งสู่รูปร่าง หน้าตา ศีลธรรม จรรยาทางเพศ การเลือกคู่ครอง พยายามให้ผู้อื่นมองตนในแง่ดี ปลายช่วงอายุ 20 ปีเศษ มักกังวลเกี่ยวกับเงินและชีวิตครอบครัว อายุ 30-40 ปี มีความกังวลเรื่องสุขภาพ ความสำเร็จ ในชีวิตการทำงาน เรื่องปัญหาครอบครัวและลูกหลาน ฐานะและบทบาทที่เปลี่ยนแปลง ปัญหาการเงิน ชีวิตหลังความตายความกังวลมากขึ้นและลึกซึ้งยิ่งขึ้น เจริญขึ้นกับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล รวมถึงพัฒนาการและประสบการณ์ของชีวิตในวัยที่ผ่านมา ตลอดจนความสามารถ ในการปรับปรุงตนเองและแก้ไขปัญหาชีวิต (Papalia and Olds, 1990 อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553, หน้า 415)

4. ลักษณะทั่วไปของบุคคลวัยทำงาน (วัยผู้ใหญ่ตอนต้น)

เพ็ญพิไล อุทธาคุณานนท์ (2550, หน้า 225) กล่าวว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นวัยที่แสวงหาและพยายามที่จะบรรลุวุฒิภาวะเพื่อต้อนรับกับสิ่งที่ท้าทายในชีวิตซึ่งมีมากและแตกต่างกันอย่างกว้างขวาง ถ้าคนนั้นประสบความสำเร็จก็ได้รับผลตอบแทนที่ไม่มีขีดจำกัด เป็นวัยที่วางแผนและบงการชีวิตของเราเองมีความคิดที่วิเคราะห์วิจารณ์มากขึ้น เพื่อเป็นรากฐานสำหรับการดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่ต่อไป

วัยผู้ใหญ่ตอนต้นประมาณอายุตั้งแต่ 20-25 ถึง 40 ปี พัฒนาการที่น่าสนใจในระยะวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งพึงบรรยายได้แก่ การประกอบอาชีพ การเลือกคู่ครอง การปรับตัวในชีวิตสมรส การปรับตัวเพื่อทำหน้าที่บิดามารดา การปรับตัวในชีวิตโสด พัฒนาการทางสติปัญญา และพัฒนาการทางกาย วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นระยะที่มีความเจริญเติบโตทางกายพัฒนาเต็มที่ และสมบูรณ์ อวัยวะทุกส่วนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปบุคคลมักมีร่างกายแข็งแรงในด้านอารมณ์ ผู้เข้าถึงภาวะอารมณ์แบบผู้ใหญ่มีความคับข้องใจน้อย ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น มีความแน่ใจ และมีความมั่นคงทางจิตใจดีกว่าในระยะวัยรุ่น ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือลักษณะพัฒนาการทางสังคมนั้น ระยะนี้การให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนร่วมวัยเริ่มลดน้อยลง เปลี่ยนแปลงมาสู่สัมพันธ์ภาพและผูกพันกับเพื่อนต่างเพศแบบคู่ชีวิต สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ไม่สู้จะลึกซึ้งเหมือนสัมพันธ์ภาพกับกลุ่มเพื่อนร่วมวัยในวัยรุ่น จุดศูนย์กลางของสัมพันธ์ภาพคือครอบครัว ส่วนผู้ใหญ่ที่ยังไม่มีคู่ครองและครอบครัวยังคงให้ความสำคัญต่อกับกลุ่มเพื่อนร่วมวัยต่อไป แต่ความเข้มข้นของความผูกพันและภักดีเริ่มลดน้อยลง จำนวนสมาชิกของกลุ่มมักน้อยลงด้วย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553, หน้า 415-416)

การประกอบอาชีพ

Super (1972, 1984 & 1990 อ้างถึงใน Broderick and Blewitt, 2003; สุภาพรณ โคตรจรัส, 2547) อธิบายถึงพัฒนาการทางอาชีพว่าเป็นกระบวนการพัฒนาอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ (Vocational self-concept) ประกอบกับปัจจัยต่างๆตลอดชีวิตที่ส่งอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ พัฒนาการนี้ ดำเนินตลอดช่วงชีวิตของบุคคล แบ่งได้เป็น 5 ขั้น คือ ขั้นของการเติบโต (Growth stage) ขั้นของการสำรวจ (Exploratory stage) ขั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment stage) ขั้นของการคงไว้ซึ่งความมั่นคง (Maintenance stage) และขั้นของการเกษียณอายุจากราชการหรือหน่วยงาน (Decline stage) โดยขั้นที่มีความเกี่ยวข้องกับวัยผู้ใหญ่ ได้แก่ ขั้นของการสร้างหลักฐาน และขั้นของการคงไว้ซึ่งความมั่นคง ขั้นของการสร้างหลักฐานจะอยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลสร้างแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีแบบแผนและคงเส้นคงวา ประกอบอาชีพถาวร เป็นช่วงเวลาที่บุคคลส่วนใหญ่แต่งงานและเริ่มชีวิตครอบครัว และสร้างสถานะในชุมชน

สิ่งที่มีความสำคัญในชีวิตช่วงนี้ได้แก่ งาน ครอบครัว และชีวิตทางสังคม ปัญหาที่เกิดขึ้นกับด้านใดด้านหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่ออีกด้านและกัน ส่วนขั้นของการคงไว้ซึ่งความมั่นคง (Maintenance stage) อยู่ในช่วงอายุ 45-65 ปี เป็นช่วงที่บุคคลมีแบบแผนการทำงานและวิถีชีวิตที่มั่นคง ยากต่อการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าทางงานและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากบุคคลรู้สึกคับข้องใจเพราะตระหนักว่าตนไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดไว้จะเกิดปัญหาในการปรับตัวในอาชีพ

เพ็ญพิไล อุทธากานนท์ (2550, หน้า 241) กล่าวว่า การมีงานทำ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คนที่มีงานทำนอกจากแสดงว่ามีทักษะและหน้าที่แล้วยังเป็นวิถีชีวิตแบบหนึ่ง งานที่ทำจะกำหนดสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและด้านสังคม งานจะทำให้ลักษณะบางอย่างถูกนำมาใช้และมีความเข้มข้นมากขึ้น สิ่งที่มาพร้อมกับงานคือสถานะทางสังคม บทบาท และรูปแบบการดำเนินชีวิต

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2553, หน้า 416) กล่าวว่า การประกอบอาชีพเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นและสำคัญของคนวัยนี้ เพราะเป็นเครื่องชี้วัดความเป็นผู้ใหญ่ นอกจากทำให้มีความรู้สึกว่ามีฐานะทางการเงินแล้ว ยังทำให้เกิดความรู้สึกมีอิสระเสรี มีหน้ามีตา มีความมั่นคงทางจิตใจ การตั้งตัวได้เป็นหลักฐาน ได้รับการยอมรับในสังคม เป็นการสร้างฐานะทางครอบครัว มีเกียรติ และมีความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ

ความสำเร็จมากน้อยในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อความสุข ความทุกข์ ความเจริญก้าวหน้าของชีวิต ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจส่วนบุคคล ทั้งยังมีผลต่อความสงบ ร่าเริงในครอบครัวและพัฒนาการของบุคคลวัยต่าง ๆ ในบ้านด้วย ความไม่ร่าเริงในการประกอบอาชีพอาจเกิดจากหลายสาเหตุผสมผสานกัน เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลถิ่นที่อยู่ ลักษณะงานไม่ต้องตามบุคลิกภาพนิสัยความสามารถของตน ขาดการเตรียมตัวในการปฏิบัติงานอาชีพนั้น ๆ หรือเข้ากับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างไม่ได้ คู่สมรสหรือครอบครัวไม่สนับสนุน งานบางอย่างอาจทำให้เกิดความแตกร้างในครอบครัว ความจำเป็นของงานทำให้สามีและภรรยาต้องแยกกันอยู่คนละที่เกือบตลอดเวลา ในวงการเดียวกันภรรยาไม่รายได้และตำแหน่งที่ดีกว่าสามีก็อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจถ้าไม่มีการทำข้อตกลงให้ชัดเจนและยอมรับกันได้ (Lefrancois, 1990 อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553, หน้า 416)

การประกอบอาชีพถือเป็นเรื่องสำคัญของบุคคล เนื่องจาก หน้าที่การงานของบุคคลจะเป็นตัวตัดสินฐานะทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความท้าทาย ความพึงพอใจ และความขัดแย้งในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกอาชีพจากการประเมินบุคลิกลักษณะของตนกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน 4 ด้าน (Newman and Newman, 1995) อันได้แก่

ความสามารถเฉพาะ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน คุณสมบัติที่งานต้องการและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากงานและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคคลวัยทำงานประสบความสำเร็จในชีวิตมีดังนี้

บุคคลในวัยทำงานจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ
 สุชา จันทน์เอม (2542) ดังนี้

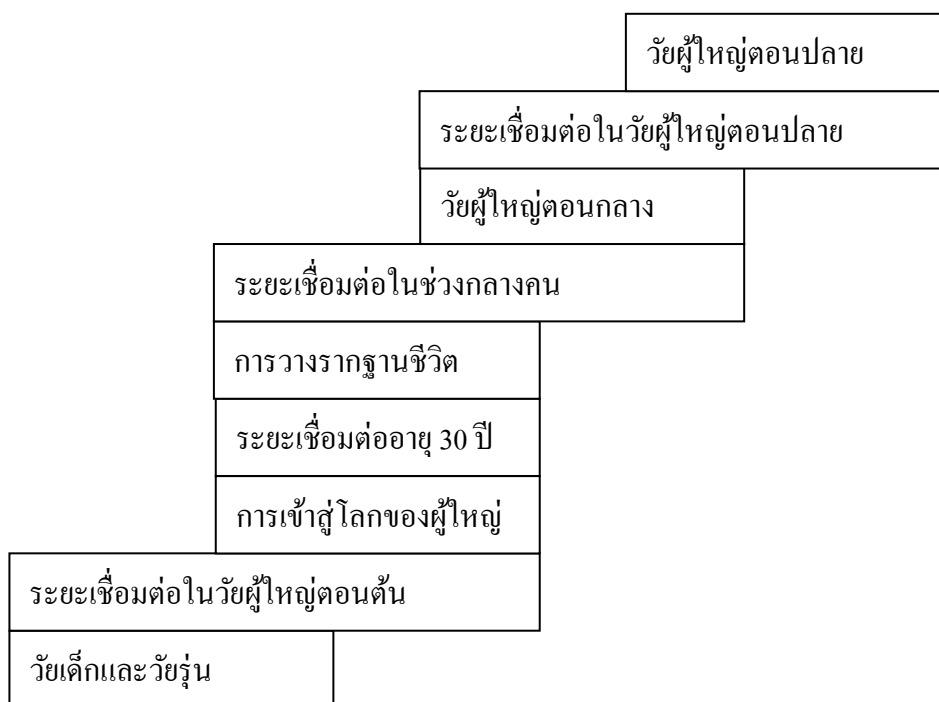
1. การปรับตัวในอาชีพ การประกอบอาชีพจัดเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับบุคคลในวัยนี้ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนหนึ่งก็คือการประสบความสำเร็จในอาชีพหรือการงานของตน บุคคลจะมีความก้าวหน้าในอาชีพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นการมีความถนัดและความสนใจในอาชีพนั้นจริง ทำงานเหมาะกับเพศของตน มีโอกาสดี และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งลักษณะนิสัยในการทำงานที่รับผิดชอบและรักความก้าวหน้า นอกจากนี้ ความสำเร็จในอาชีพการงาน ย่อมนำมาความผาสุกมาสู่ตนเองและครอบครัวอีกด้วย

2. การปรับตัวในชีวิตครอบครัว เรื่องการแต่งงานหรือการมีครอบครัวนับเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในชีวิตระยะนี้ คู่ที่ปรับตัวเข้ากันได้ดีจะส่งเสริมให้ชีวิตครอบครัวเป็นสุข ทั้งนี้จะต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพอใจทางเพศ มีงานทำ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในครอบครัวดี ถ้าหากครอบครัวเป็นปีกแผ่น มีความเข้าอกเข้าใจกัน ย่อมส่งผลถึงการทำงานด้วย ทั้งชายและหญิงที่ประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลวัยทำงาน

ทฤษฎีของ Levinson et al.

Levinson et al. (1978 cited in Perlmutter and Hall, 1988) ได้อธิบายถึงพัฒนาการของผู้ใหญ่ตามแนวทฤษฎีกลุ่มจิตวิเคราะห์ โดยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ Freud, Jung และ Erikson แนวคิดของ Levinson เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวตน (Self) และ สังคม (Society) และให้ความสำคัญต่อโครงสร้างชีวิต (Life structure) ซึ่งเป็นแบบแผนชีวิตมนุษย์ ซึ่งจากการวิเคราะห์แบบแผนชีวิตมนุษย์แล้ว จะพบลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ จะดำเนินไปตามลำดับขั้นที่ต่อเนื่องกันระหว่างระยะสร้างความมั่นคง (Stable phase) และ ระยะเชื่อมต่อ (Transitional phase) โดยได้สรุปพัฒนาการของผู้ใหญ่ตอนต้นไว้ดังนี้



ภาพที่ 2-2 ภาพระยะพัฒนาการจากการศึกษาของ Levinson et al. (1978 cited in Perlmutter and Hall, 1988)

วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adult) เป็นระยะเชื่อมต่อจากวัยรุ่น เริ่มจากการสิ้นสุดของวัยรุ่น ซึ่งมีการพัฒนามาจากความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ในวัยเด็กตอนต้น ไปสู่ความเป็นอิสระจากพ่อแม่ผู้ปกครอง จนถึงอายุประมาณ 22 ปี ความต้องการด้านนี้จะสิ้นสุดลงและจะอยู่ในระยะสร้างความมั่นคง (Stable phase) ประมาณ 6 ปี ในช่วงการเข้าสู่โลกของผู้ใหญ่ (Entering the adult world) คนในวัยนี้ พยายามวางแผนโครงสร้างชีวิต (Life structure) ที่มั่นคงของตนเอง มีการเรียนรู้ที่จะสร้างสัมพันธภาพกับเพศตรงข้ามที่เป็นเพื่อน ผู้ร่วมงาน และคนรัก ในช่วงระยะนี้ ส่วนใหญ่จะเริ่มมีการแต่งงานและสร้างครอบครัว

เมื่ออายุประมาณ 28 ปี จะเริ่มเป็นระยะเชื่อมต่อ อายุ 30 ปี (Age 30 transition) ซึ่งเป็นระยะวิกฤต ใช้ระยะเวลาประมาณ 5 ปีเป็นช่วงที่บุคคลประสบกับวิกฤติหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ และต้องใช้การตัดสินใจแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ และจะสิ้นสุดลงภายในอายุ 33 ปี และจากนั้นจะเป็นระยะสร้างความมั่นคง (Stable phase) ในระยะที่สองของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เริ่มระยะการวางรากฐานชีวิต (Settling down) มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน เริ่มมีชื่อเสียงเกียรติยศบุคคลพยายามสร้างฐานะทางสังคมและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในช่วงปลายของระยะนี้ บุคคลจะมีการกลับไป

สู่ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) อีกครั้งหนึ่ง โดยที่จะพยายามพึ่งพาคนอื่นน้อยลง และจัดการทุกอย่างด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น

ทฤษฎีของอีริกสัน

แนวคิดเกี่ยวกับงานพัฒนาการในแต่ละวัยของบุคคลที่เป็นที่รู้จักกันดีแนวทางหนึ่ง คือ แนวคิดของ Erikson Erikson (1963 อ้างใน Hjelle and Ziegler, 1992) ได้แบ่งพัฒนาการชีวิตของบุคคลออกเป็น 8 ขั้นที่มีความต่อเนื่องกัน ขั้นตอนที่อยู่ถึงวัยผู้ใหญ่มี 2 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 6 และขั้นที่ 7 โดยขั้นที่ 6 คือช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ลักษณะของพัฒนาการขั้นนี้คือ ความสามารถในการพัฒนาสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด หรือ การอยู่อย่าง โดดเดี่ยว (Intimacy versus isolation) Erikson (1963, อ้างใน Newman & Newman, 1995) อธิบายว่า ความสามารถในการพัฒนาสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด (Intimacy) คือความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่เปิดเผย เกื้อกูล และอ่อนโยนกับผู้อื่น งานพัฒนาการในขั้นนี้เน้นที่การแสวงหาอาชีพ และการสร้างฐานะ ความมั่นคง การสร้างความคุ้นเคยและสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ มีความสามารถในการรวมเอกลักษณ์ของตนเองเข้ากับบุคคลอื่นที่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วยโดยไม่เสียเอกลักษณ์ของตนเองไป หากบุคคลประสบความสำเร็จในขั้นนี้ก็จะสามารถพัฒนาความรัก ความผูกพันกับผู้อื่น อันจะช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในทางตรงข้าม หากบุคคลไม่สามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ จะเผชิญกับความโดดเดี่ยว หลีกเลี่ยงการสร้างความคุ้นเคยกับผู้อื่น มีลักษณะเป็นผู้ที่ขาดความเป็นธรรมชาติ ความอบอุ่น ไม่สามารถโต้ตอบหรือแสดงอารมณ์ที่ลึกซึ้งกับผู้อื่น ได้ และเมื่อบุคคลรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างมาก อาจนำไปสู่ความผิดปกติทางจิต หรือแสดงพฤติกรรมต่อต้านสังคม (Perlmutter and Hall, 1988)

เมื่อบุคคลก้าวเข้าสู่วัยกลางคนซึ่งถือเป็นพัฒนาการช่วงที่ 7 ตามแนวคิดของ Erikson ลักษณะพัฒนาการในวัยนี้คือ การสร้างความมั่นคง เป็นแนวทางให้กับคนรุ่นต่อไป หรือ เลี้ยงดู หมกมุ่นกับตนเอง (Generativity versus stagnation/ self-absorption) ผู้ที่สร้างความมั่นคง และเป็นแนวทางให้กับคนรุ่นต่อไปได้คือผู้ที่สามารถอบรมเลี้ยงดูบุตร ส่งเสริมและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่อ่อนวัยกว่า และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่ (Care) ซึ่งเป็นลักษณะตรงข้ามกับความเฉยเมย (Apathy) หากบุคคลไม่สามารถพัฒนาลักษณะการสร้าง ความมั่นคง เป็นแนวทางให้กับคนรุ่นต่อไปได้ จะกลายเป็นผู้ที่เลี้ยงดู หมกมุ่นกับตนเอง ให้ความสำคัญกับความ ต้องการและความ สะดวกสบายของตนเองเป็นหลัก ไม่ใส่ใจในผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (Perlmutter and Hall, 1988)

Erikson (อ้างถึงใน พรทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2551, หน้า 101 กล่าวถึงพัฒนาการ
ในวัยผู้ใหญ่ ในขั้นที่ 8 ดังนี้

ขั้นที่ 8 ความรู้สึกมั่นคงและความรู้สึกท้ออาลัย (Ego integrity vs. despair)
(อายุ 40 ปีขึ้นไป)

ในวัยนี้เป็นวัยที่บุคคลควรได้รับความสำเร็จในชีวิตขั้นสูงสุด ถ้าเขาเป็นผู้มีพัฒนาการ
ทางบุคลิกภาพดีเรื่อย ๆ มา เขาจะประสบความสำเร็จในวัยนี้ เขาจะยอมรับความจริงในวัย
ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสุข ยอมรับการแก่ การเจ็บ การตายที่จะเกิดขึ้น แต่ถ้าในพัฒนาการระดับ
ต้น เขาไม่ประสบความสำเร็จเขาก็จะหมดหวัง ไม่พอใจในชีวิตที่ผ่านมา ไม่ยอมรับสภาพความ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความคับข้องใจ และท้อแท้สิ้นหวังท้ออาลัยในชีวิต

เนื่องจากผู้วิจัยสนใจศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยผู้ใหญ่ที่เป็นวัยทำงานอายุ 25-35 ปี
การดำเนินชีวิตในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการทำหน้าที่ในบทบาทต่าง ๆ
บุคคลจะต้องเรียนรู้การทำหน้าที่และบทบาทในสัมพันธภาพแต่ละรูปแบบที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง
อีกทั้งยังต้องพยายามรับผิดชอบต่อบทบาทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกลมกลืนตามบริบทของแต่ละ
บทบาท ผู้ใหญ่ในวัยนี้จึงอาจเกิดความเครียดจากการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท
อันเกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในการทำงานและในการสร้างความสัมพันธ์กับคู่สมรส ทฤษฎี
และกรอบอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการวัยผู้ใหญ่จะช่วยเน้นให้เห็นถึง พัฒนาการ บทบาท หน้าที่
ทางสังคมมากขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากลุ่ม

การศึกษากลุ่ม

1. ความหมายของการศึกษากลุ่ม

การศึกษากลุ่มมีความแตกต่างจากการศึกษารายบุคคล และการศึกษารอบครัว
โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2554) ได้กล่าวว่า การศึกษากลุ่มเป็นกระบวนการที่กลุ่มบุคคล
ที่มีปัญหาหรือความต้องการคล้าย ๆ กัน ที่ต้องการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง หรือพัฒนาตนเอง
มาปรึกษาหารือร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหาทางที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน
ภายใต้บรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีผู้ให้การปรึกษาซึ่งมีความรู้
ความสามารถ และมีทักษะในการปรึกษาร่วมให้ความช่วยเหลือและร่วมให้การปรึกษา

กาญจนา ไชยพันธ์ (2541 อ้างถึงใน กาญจนา ไชยพันธ์, 2549, หน้า 2) ให้ความหมาย
ว่า กระบวนการที่ผู้ให้การปรึกษาจัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการปรึกษาที่มีปัญหา
คล้ายคลึงกันหรือความต้องการเหมือนกัน โดยให้บริการตั้งแต่ 4-8 คน มุ่งให้ผู้รับการปรึกษา

ได้ปรับปรุงตนเองโดยผู้ให้การปรึกษาคอยเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาได้มีโอกาสสำรวจตนเอง แสดงความรู้สึกและความคิดเห็น กล้าเผชิญความจริง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น จริงใจ การยอมรับ ความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

กระทรวงสาธารณสุข (2546, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการที่ผู้ให้การปรึกษาจัดขึ้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้มารับบริการปรึกษาซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาเข้าร่วมกลุ่มกันโดยมีผู้ให้การปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ในการเป็นผู้นำทำหน้าที่เอื้ออำนวย

วัชร ทรัพย์มี (2550, หน้า 103-104) การปรึกษากลุ่ม (Group counseling) เป็นรูปแบบหนึ่งของการปรึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้มีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองหรือต้องการจะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกัน มาปรึกษาหารือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่ม โดยมีผู้ให้การปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้แสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการได้ระบายความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจ ได้สำรวจตนเอง ได้ฝึกการยอมรับตนเอง กล้าเผชิญปัญหาและได้ให้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเองกับทั้งได้รับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้อื่น

อนงค์ วิเศษสุวรรณ (2554, หน้า 16) ให้ความหมายการปรึกษากลุ่มว่าเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือ โดยผู้นำกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ใช้ทฤษฎี เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินการกลุ่มให้กับสมาชิกหลายคนในเวลาเดียวกัน สมาชิกจะสามารถเรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเองและผู้อื่น เข้าใจว่าปัญหาเป็นเรื่องปกติในการดำเนินชีวิต แต่ละคนมีวิธีการจัดการและเลือกวิธีการเผชิญสถานการณ์ได้ด้วยตนเอง บุคคลมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงตนเอง การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

Hansen et al. (1980 อ้างถึงใน กาญจนา ไชยพันธ์, 2549, หน้า 1) กล่าวถึง การให้การปรึกษากลุ่มว่าเป็นกระบวนการที่ผู้ให้การปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจตนเอง และจัดสถานการณ์ให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความพยายามที่จะปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง

Gazda (1989, p. 12) ให้ความหมายการปรึกษากลุ่มว่า กระบวนการให้เกิดปฏิสัมพันธ์ ทำให้เกิดความรู้สึกผ่านพฤติกรรมหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการรู้สึกนึกคิดยอมรับความจริงในเรื่องความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้รับบริการ สืบเนื่องจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้เกิดบรรยากาศเอื้อต่อการพัฒนาทางด้านจิตใจ เช่น เกิดความรู้สึกไว้วางใจ การยอมรับ การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดและเกิดความรับผิดชอบการกระทำของตน

Trotzer (1999, pp. 20-23) กล่าวถึงการปรึกษากลุ่มว่าเป็นการพัฒนาเครือข่ายสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจ การยอมรับ การให้เกียรติ การสื่อสาร การทำความเข้าใจ ความอบอุ่น โดยผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษาคิดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยผู้รับการปรึกษาสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาในการดำเนินชีวิตของตน รวมทั้งทำความเข้าใจ ค้นหาแนวทางแก้ไขและนำแนวทางต่าง ๆ ไปใช้ในการแก้ปัญหา

Corey (2013, p.26) กล่าวว่า การปรึกษากลุ่มเป็นการช่วยเหลือบุคคลให้เปลี่ยนแปลงวิธีการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม และยังช่วยให้สมาชิกมีทักษะการจัดการกับปัญหาตนเอง สมาชิกกลุ่มสามารถสำรวจรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น และเรียนรู้ทักษะทางสังคมเพิ่มขึ้น และสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและสมาชิกคนอื่น ในกลุ่ม และรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกคนอื่นในกลุ่มด้วย

จากความหมายของการปรึกษากลุ่มสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการสัมพันธ์ภาพแห่งการช่วยเหลือเพื่อช่วยให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม สมาชิกกลุ่มสามารถสำรวจวิธีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และเรียนรู้ทักษะทางสังคมเพิ่มขึ้นเพื่อช่วยให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยสมาชิกกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และบุคคลอื่นในกลุ่ม ทำให้รับรู้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตนจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม โดยผู้ให้การศึกษาคอยเอื้ออำนวยกลุ่ม ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น จริงใจ การให้เกียรติมีความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน สามารถบอกเล่าความรู้สึกของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้

2. จุดมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่ม

จุดมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่มเพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันแก้ไขปัญหา ปรับปรุงตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นจากสมาชิกคนอื่น เกิดการเรียนรู้ เข้าใจตนเอง และผู้อื่น

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2534, หน้า 180) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่มไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักและเข้าใจตนเอง
2. เพื่อช่วยให้สมาชิกได้พัฒนาการยอมรับตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า
3. เพื่อช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้พัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยทำงานตามขั้น

การพัฒนาการของตนเป็นไปอย่างเหมาะสม

4. เพื่อช่วยให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาของตนเอง และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่ประสบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเรียนรู้จะมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่ม

6. เพื่อส่งเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างมวลสมาชิกให้มีความรักความสามัคคีกัน
อนงค์ วิเศษสุวรรณ (2554, หน้า 3) กล่าวว่า การปรึกษากลุ่มมีความมุ่งหมายเพื่อการป้องกัน การพัฒนา และการบำบัด โดยทั่วไปจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านสังคม หรือด้านส่วนตัว การปรึกษากลุ่มมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นความคิด ความรู้สึก และการกระทำ การปรึกษากลุ่มส่วนมากเน้นที่ปัญหาบางประการของสมาชิก ซึ่งเป็นปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับ การดำเนินชีวิต ไม่ใช่ปัญหาบุคลิกภาพที่ต้องปรับแก้หรือการบำบัดระยะยาว การปรึกษากลุ่มมักจะเป็นการพัฒนาบุคคล การสร้างเสริมและค้นหาพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล สมาชิกกลุ่มอาจมีสถานการณ์วิกฤตในชีวิต หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นขณะนั้นบางคนอาจจะอยากเปลี่ยนแปลงบางอย่างของตน กลุ่มจะช่วยให้สมาชิกได้รับรู้ เข้าใจ และได้รับการสนับสนุน ให้กำลังใจ ทำให้เกิดความไว้วางใจ ซึ่งจะทำให้สมาชิกกล้าเปิดเผยตนเอง และค้นหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สมาชิกกลุ่มจะได้รับการช่วยเหลือให้พัฒนาที่ตนมีอยู่มาจัดการกับปัญหาได้ และสามารถนำไปใช้ในการเผชิญปัญหาที่มีลักษณะคล้ายกันได้ต่อไป

Brabender (2002, pp.16-22) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการปรึกษากลุ่ม 4 ด้านดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ของบุคคล ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การลดความรู้สึกแปลกแยกจากผู้อื่น และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. ลักษณะภายในส่วนบุคคล หมายถึง กระบวนการคิด การแสดงออกด้านอารมณ์ การจัดรูปแบบหรือโครงสร้างความคิด การจัดการกับความขัดแย้ง ความโกรธ ความเครียด ความโศกเศร้า ความกลัว โดยสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
3. ทักษะต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา การบริหารจัดการพฤติกรรม
4. การลดหรือบรรเทาอาการแสดงทางอารมณ์ เช่น อารมณ์ซึมเศร้า วิตกกังวล หวาดระแวง ย้ำคิดย้ำทำ เป็นต้น

Corey (2012, p. 5) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่ม ดังนี้

1. เพิ่มการตระหนักรู้และรู้จักตนเอง โดยการพัฒนาเอกลักษณ์แห่งตน
2. เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้ที่จะไว้วางใจตนเองและผู้อื่น

3. เพื่อให้รับรู้ความต้องการและปัญหาของสมาชิกคนอื่นว่ามีความคล้ายคลึงกับตนเอง และรู้ว่าเป็นเรื่องปกติ

4. เพื่อช่วยให้สมาชิกค้นพบแหล่งทรัพยากรภายในครอบครัวและชุมชนที่เป็นวิธีการในการแก้ไขปัญหาของพวกเขา

5. เพื่อเพิ่มการยอมรับตนเอง ความมั่นใจในตนเอง เคารพตนเอง และมีมุมมองใหม่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น

6. เพื่อเรียนรู้วิธีที่จะแสดงอารมณ์ความรู้สึกของคนที่สมบูรณ์พร้อมในทางสร้างสรรค์

7. เพื่อพัฒนาความห่วงใยและความเอื้ออาทรต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น

8. เพื่อค้นหาทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

9. เพื่อเพิ่มการกำกับตนเอง การมีอิสระเสรีและความรับผิดชอบที่มีต่อตนเองและผู้อื่น

10. เพื่อตระหนักถึงทางเลือกและมีวิธีเลือกอย่างชาญฉลาด

11. เพื่อวางแผนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

12. เพื่อเรียนรู้ทักษะทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

13. เพื่อเรียนรู้วิธีการโต้แย้งหรือเผชิญหน้ากับผู้อื่นด้วยความเอื้ออาทร ห่วงใย จริงใจ และตรงไปตรงมา

14. เพื่อช่วยให้เข้าใจค่านิยมของตนเองได้ชัดเจน สามารถแก้ไขและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

Jacob, Masson and Harvill (1998 อ้างถึงใน กาญจนา ไชยพันธุ์, 2549, หน้า 7) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการปรึกษาแบบกลุ่มไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจชีวิตของตนหรือได้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง

2. ให้สมาชิกเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ การรู้จักตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่มเพื่อให้สมาชิกเกิดการพัฒนาตนเอง ทางด้านกระบวนการคิด การแสดงออกด้านอารมณ์ โดยการรู้จักและเข้าใจตนเอง เกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง เคารพตนเอง และมีมุมมองใหม่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น สามารถเผชิญความจริง พัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาของตนเอง และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเจตคติ และค่านิยมที่ดีงาม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทาง

พึงประสงค์ เข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง สามารถดำเนินชีวิตตามความมุ่งหวังของตนเองที่สอดคล้องกับค่านิยมอันดีงามของสังคม

3. หลักการของการปรึกษากลุ่ม

หลักการของการปรึกษากลุ่ม มีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้ดังนี้

คมเพชร ฉัตรศุกกุล (2546, หน้า 91-95) ได้เสนอหลักการเกี่ยวกับการเลือกสมาชิกไว้

4 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกที่จะมารับการปรึกษากลุ่มควรเป็นผู้ที่มีปัญหาคล้ายคลึงกันเพื่อจะได้อภิปรายในประเด็นเดียวกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันดีขึ้น

2. สมาชิกที่จะมารับการปรึกษากลุ่ม ควรเป็นผู้ที่เต็มใจที่จะแก้ไขปัญห เพราะต้องการเปิดเผยตนเองในกลุ่ม

3. การจัดกลุ่ม ควรให้สมาชิกมีลักษณะแตกต่างกันบ้างซึ่งเป็นธรรมชาติของกลุ่ม เช่น มีทั้งเพศหญิงและเพศชาย แต่อย่างไรก็ตามไม่ควรให้สมาชิกมีความแตกต่างกันมากเกินไป จะทำให้เกิดปัญหาได้ เช่น ไม่ควรจัดให้บุคคลพูดเก่งอยู่กับคนที่ไม่ค่อยพูด เป็นต้น

4. การเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม ต้องพิจารณาแต่ละบุคคลจะได้รับประโยชน์จากกลุ่ม และสามารถให้ความช่วยเหลือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มได้ด้วย

Trotzer (1999, หน้า 350) กล่าวถึงแนวทางในการเลือกสมาชิกว่ามีแนวทางปฏิบัติมากมาย บางกลุ่มอาจจะจัดสมาชิกที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous groups) เช่น อายุ ความสนใจหรือปัญหา ซึ่งอาจก่อให้เกิดประโยชน์ คือ สมาชิกกลุ่มจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยวแต่จะมีความรู้สึกเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมจะแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดต่อกันและกัน สมาชิกได้รู้จักการแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกับตนเอง และบางกลุ่มที่มีสมาชิกที่แตกต่างกัน (Heterogeneous groups) ซึ่งสมาชิกจะมีประสบการณ์แตกต่างกัน อันจะเป็นประโยชน์ที่จะช่วยสมาชิกได้รับรู้แลกเปลี่ยนเจตคติซึ่งกันและกันนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมใหม่ แต่อย่างไรก็ตามถ้าสมาชิกแตกต่างกันเกินไป อาจจะทำให้สมาชิกไม่สามารถยอมรับซึ่งกันและกันได้ ดังนั้นกลุ่มที่จะจัดตั้งขึ้นอยู่กับผู้นำกลุ่มหรือผู้ให้การปรึกษาจะต้องได้พิจารณาเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์มากที่สุด ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของกลุ่มและความเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความถนัดของผู้ให้การปรึกษาด้วย

Corey (2012, หน้า 75) กล่าวว่ากลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกัน (Homogeneous versus heterogeneous groups) ได้อธิบายไว้ดังนี้ กลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น ระดับอายุเดียวกัน คือกลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น หรือกลุ่มผู้สูงอายุ นอกจากนี้อาจจะเป็น

กลุ่มที่มีความสนใจหรือปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งกลุ่มที่สมาชิกที่มีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันจะมีความเหมาะสมในการกำหนดกลุ่มประชากรที่แน่นอนและเป็นกลุ่มระยะสั้น ส่วนกลุ่มที่มีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกันจะมีข้อดี คือจะเห็นความก้าวหน้า ส่วนบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มระยะสั้นหรือกลุ่มระยะยาว กลุ่มที่มีลักษณะแตกต่างกันนี้จะคล้าย โครงสร้างเล็ก ๆ ของสังคม ซึ่งสมาชิกได้ทดลองพฤติกรรมใหม่เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกอย่างหลากหลาย ดังนั้นในการพิจารณาจัดตั้งกลุ่มควรจะเป็นกลุ่มที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกัน จึงต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกลุ่ม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม คือ ต้องเข้ากลุ่มด้วยความสมัครใจ เต็มใจ มีปัญหาคล้ายคลึงกัน ควรให้สมาชิกมีความแตกต่างกันบ้าง เช่น มีทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่ควรเป็นญาติหรือเพื่อนสนิทที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะต่างคนอาจรู้ปัญหาของอีกฝ่ายหนึ่งอยู่แล้ว ทำให้ไม่สามารถเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงออกมา และอาจทำให้กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จได้

4. ขั้นตอนของการปรึกษากลุ่ม

กระบวนการปรึกษากลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาต้องมีความรู้ และความเข้าใจในกระบวนการปรึกษา ซึ่งกระบวนการปรึกษาประกอบด้วย สัมพันธภาพในการปรึกษา ทักษะในการใช้เทคนิคในการปรึกษาและขั้นตอนในการปรึกษา (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2554) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. สัมพันธภาพในการปรึกษา สัมพันธภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อกระบวนการปรึกษาสัมพันธภาพในการปรึกษาเป็นสัมพันธภาพในการช่วยเหลือระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับปรึกษา โดยให้ผู้รับปรึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและจรรยาบรรณของการปรึกษาพร้อมที่จะช่วยเหลือแก่ผู้รับปรึกษาด้วยความจริงใจ และเข้าใจพยายามส่งเสริมผู้รับบริการให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนา ตัดสินใจในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสัมพันธภาพในการปรึกษาจะสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับปรึกษามีความเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับบริการเกิดความอบอุ่นใจ นอกจากนี้ผู้ให้การปรึกษาจะต้องแสดงความเห็นอกเห็นใจ สามารถเข้าใจเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องราว และความรู้สึกที่ซ่อนเร้นของผู้รับบริการ มีความตั้งใจที่จะรับฟังและสามารถสื่อความหมายหรือตอบสนองได้ชัดเจนหรือตรงประเด็น อีกทั้งสามารถรักษาความลับเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้รับบริการ

2. ทักษะในการปรึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการปรึกษา เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปรึกษาบรรลุเป้าหมาย และช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้ให้ การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ส่งผลสะท้อนให้กระบวนการปรึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะการปรึกษาที่สำคัญได้แก่ การนำเข้าสู่การสนทนา การฟัง การเจียบ การให้ข้อมูล และการสะท้อนความรู้สึกลับ

3. ขั้นตอนในการปรึกษาประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ

3.1 ขั้นเริ่มต้น เป็นระยะเริ่มแรกของการสร้างสัมพันธภาพ ดังนั้นผู้ให้การปรึกษา ควรช่วยให้ผู้รับการปรึกษาผ่อนคลายและสบายใจ เพื่อให้คลายความเครียด มีความรู้สึกไว้วางใจ และรู้สึกปลอดภัย ในระยะเริ่มแรกของการสร้างสัมพันธภาพ จะมีการแนะนำตัว โดยบอกว่าผู้ให้ การปรึกษาเป็นใคร ชื่ออะไร มีวัตถุประสงค์อะไร ตามความต้องการของผู้รับการปรึกษาว่าจะช่วย อะไรได้บ้าง (Corey, 2005, หน้า 79-80) และสร้างความมั่นใจ ความไว้วางใจ

3.2 ขั้นดำเนินการ เป็นการดำเนินการเมื่อผู้รับการปรึกษาเริ่มคุ้นเคยกับผู้ให้ การปรึกษาและสบายใจที่จะสนทนาด้วย ขั้นตอนนี้ผู้รับการปรึกษาจะต้องพยายามสร้าง สัมพันธภาพให้มีความต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมลักษณะที่ทำให้กำลังใจ เห็นใจและทำความเข้าใจ ผู้รับการปรึกษา และช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจปัญหาหรือเรื่องราวต่างๆของตนเองดีขึ้น และ หาทางที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น โดยผู้ให้การปรึกษาจะใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรึกษา (Corey, 2005, หน้า 94)

3.3 ขั้นยุติ เป็นขั้นที่ผู้ให้การปรึกษาสรุปประเด็นสำคัญของเรื่องราวของผู้รับ การปรึกษาก่อนยุติการปรึกษาและจะต้องบอกให้ผู้รับการปรึกษาว่าล่วงหน้าว่าจะหมดเวลา ที่กำหนดไว้แล้ว เพื่อเป็นการเตือนให้ผู้รับการปรึกษาได้พูดถึงสิ่งสำคัญที่ยังไม่ได้พูดออกมา (Corey, 2005, หน้า 107-108) ดังนั้นในขั้นตอนการยุตินี้จึงต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษา เพิ่มเติมข้อมูลหรือถามบางสิ่งบางอย่างที่ผู้รับการปรึกษาต้องการจะทราบ

การปรึกษากลุ่มจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อการดำเนินการปรึกษามีระบบเป็นขั้นตอนซึ่ง ประกอบด้วยขั้นเตรียมการจนถึงขั้นประเมินผลการปรึกษา ซึ่งจะได้กล่าวถึงขั้นตอนการปรึกษา เป็นกลุ่มดังต่อไปนี้ (วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, 2550, หน้า 114-117)

1. ขั้นเตรียมการปรึกษากลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาจะต้องกำหนดว่าในการจัดกลุ่มแต่ละ กลุ่มนั้นจุดประสงค์ของกลุ่มคืออะไร สมาชิกจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่ม กระบวนการ ขั้นตอนที่เลือกสมาชิกเป็นอย่างไร กำหนดให้มีจำนวนสมาชิกกี่คน สถานที่ในการเข้ากลุ่ม ความถี่ในการเข้ากลุ่ม จำนวนครั้งในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มทั้งหมด และระยะเวลาใน

การดำเนินการปรึกษาแต่ละครั้ง กฎเกณฑ์ของกลุ่มมีอย่างไรบ้าง บทบาทของผู้ให้บริการปรึกษา และสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างไร กลวิธีในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มตลอดจนการประเมินผลและการติดตามผลซึ่งจะต้องจัดเตรียมให้พร้อม

2. ขั้นตอนการเลือกสรรสมาชิก ซึ่งต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังต่อไปนี้

อายุ มีความสำคัญในการจัดกลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาควรเลือกผู้รับบริการที่มีอายุใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความสามารถในการสื่อสารภาษาใกล้เคียงกันซึ่งจะทำให้พูดกันรู้เรื่องเพศ การปรึกษาเป็นกลุ่มเหมาะสำหรับคนเพศเดียวกันหรือต่างเพศนั้นแล้วแต่ปัญหาหรือเรื่องที่จะอภิปรายกัน เป็นต้นว่าถ้าเป็นหัวข้อการปรับตัวกับเพื่อนต่างเพศ สมาชิกในกลุ่มอาจต้องการความคิดจากสมาชิกต่างเพศเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของเพื่อนชายหญิงและชาย ดังนั้น จึงควรนำสมาชิกหญิงและชายมาดำเนินการปรึกษาเป็นกลุ่ม

บุคลิกภาพ การจัดกลุ่มบุคคลควรจัดกลุ่มบุคคลที่มีบุคลิกภาพต่างกันเพราะสมาชิกในกลุ่มจะได้เรียนรู้และมีประสบการณ์กับการสัมพันธ์กับบุคคลต่างบุคลิกซึ่งจำลองสภาพการณ์ที่เป็นจริงในสังคม

ขนาดของกลุ่ม ปกติควรมีสมาชิก 6-8 คน แต่ถ้าเป็นเด็กเล็กควรมีสมาชิกที่น้อยกว่านี้ การมีสมาชิกในกลุ่มมากเกินไปจะทำให้ผู้รับบริการแต่ละคนไม่มีโอกาสสำรวจปัญหาของตนเองอย่างเพียงพอ และผู้ให้บริการแต่ละคนไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมและให้ความช่วยเหลือสมาชิกแต่ละคนได้อย่างทั่วถึง

ช่วงเวลาและความถี่ในการดำเนินกลุ่ม ช่วงเวลาของการปรึกษากลุ่มขึ้นอยู่กับอายุของผู้รับบริการ เด็กเล็กมีช่วงแห่งความสนใจสั้นจึงควรใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที ในการให้บริการปรึกษาแต่ละครั้งและควรจัดให้ถี่ขึ้น เช่น สัปดาห์ละ 2 ครั้ง วัยรุ่นอาจใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมงในแต่ละครั้ง กลุ่มสำหรับผู้ใหญ่อาจใช้เวลามากกว่านั้นได้ หรืออาจจัดกลุ่มในวันเสาร์ อาทิตย์ ต่อเนื่องกัน ส่วนระยะเวลาในการดำเนินการปรึกษาเป็นกลุ่มทั้งหมด ไม่ควรนานเกิน 6 เดือน

1. ขั้นตอนการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนเข้ากลุ่ม การที่จะนำผู้รับบริการเข้ากลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาควรรับบริการเป็นรายบุคคลเพื่ออธิบายให้ผู้รับบริการเข้าใจว่าการปรึกษาเป็นกลุ่มคืออะไร แต่ละคนจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่มนี้ และแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่อย่างไร ความแตกต่างระหว่างการปรึกษาเป็นกลุ่มกับการปรับทุกข์ตนเองในหมู่เพื่อนฝูงเป็นอย่างไร ผู้ให้บริการปรึกษาเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการทราบถึงกระบวนการซึ่งรวมถึงประเด็นเกี่ยวกับการรักษาความลับ ช่วงเวลาของการจัดแต่ละครั้ง จำนวนครั้ง ตลอดจนความสำคัญของการเข้ากลุ่มอย่างสม่ำเสมอ และถามความสมัครใจของผู้รับบริการที่จะเข้าร่วมกลุ่ม

2. ขั้นการเข้ากลุ่มครั้งแรก จะต้องมีการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกัน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะทำให้สมาชิกกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกรักของแต่ละคน ตำรวจความคิดและความรู้สึก

3. ขั้นดำเนินการปรึกษาเป็นกลุ่ม เป็นขั้นที่สมาชิกจะนำปัญหาและเรื่องราวของตนเองมาเล่าให้กลุ่มฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกอื่นแสดงความคิดเห็นหรือช่วยคนแก้ปัญหา ถ้าเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในระดับสูง ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจและมุ่งมั่นที่ช่วยแก้ปัญหาในกลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาจะมีโอกาสเป็นผู้สังเกตการณ์และสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น ขั้นดำเนินการนี้จะเริ่มเมื่อสมาชิกสามารถแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น โดยเสรี บทบาทของผู้ให้การปรึกษา คือกระตุ้นให้ผู้รับบริการเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้ให้และรับผลป้อนกลับ นำประสบการณ์ที่ได้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตจริงและให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจสมาชิกคนอื่น ๆ ซึ่งจะใช้เวลาในการเข้ากลุ่มหลายครั้งจนกว่ากระบวนการปรึกษาเป็นกลุ่มนี้จะได้ผล

4. ขั้นยุติการปรึกษาเป็นกลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องเตรียมสมาชิกให้พร้อมกับการยุติกิจกรรมกลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาจะสนับสนุนให้สมาชิกประเมินพัฒนาการของตนเองระหว่างประสบการณ์กลุ่มและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต

5. ขั้นประเมินผลการปรึกษาเป็นกลุ่ม หลังจากยุติกลุ่มแล้ว ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องทำการประเมินผลกิจกรรมนั้น ๆ โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ผู้รับบริการเป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิดผู้รับบริการ การสังเกตพฤติกรรม การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

ขั้นตอนในการปรึกษาแบบกลุ่มนี้ Mahler, Pine and Bergman (1975) ได้เสนอขั้นตอนต่าง ๆ ในการปรึกษาแบบกลุ่ม มีดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ (The problem stage) ในการเตรียมการนี้ ผู้ให้การปรึกษากำหนดว่าการจัดกลุ่มสมาชิกเข้ากลุ่มนั้นต้องการกลุ่มประเภทใด เช่น กลุ่มเพื่อพัฒนาตนเอง หรือ กลุ่มเพื่อแก้ปัญหา

2. ระยะเวลาเริ่ม (The involvement stage) เป็นระยะที่ผู้ให้การปรึกษาปฏิบัติดังนี้ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการปรึกษาแบบกลุ่มครั้งนี้เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

2.1 ทำให้สมาชิกช่วยเหลือกัน โดยให้ผู้ปรึกษาขอให้สมาชิกแนะนำตัวเพื่อให้รู้จักกันดีขึ้นแจ้งให้กลุ่มทราบระยะเวลาในการปรึกษาแบบกลุ่ม เช่น 45 นาที หรือ 60 นาที

2.2 สร้างความไว้วางใจและยอมรับระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งแก้ไขยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสมาชิกทุก ๆ คน ก็มีปัญหาเช่นเดียวกัน และสิ่งที่พูดในกลุ่มสมาชิก ต้องเคารพและรักษา

ความลับของเพื่อสมาชิกในกลุ่มเริ่มอภิปรายถึงความรู้สึกและพฤติกรรม โดยผู้ให้การปรึกษาควรมีหลักดังนี้

- 2.2.1 ทำให้สมาชิกเข้าใจความรู้สึกอารมณ์ของตนเอง รู้จักเคารพในสิทธิของบุคคลอื่น
- 2.2.2 ทำให้สมาชิกเข้าใจว่าตนจะต้องตัดสินใจสำหรับตนเองในสิ่งที่ตนจะทำ
- 2.2.3 ทำให้สมาชิกแต่ละคนกระทำทุกสิ่งด้วยตนเอง ไม่ให้บุคคลอื่นกระทำ โดยให้ผู้ให้การปรึกษาจะเป็นเพียงผู้สร้างบรรยากาศให้บุคคลกระทำด้วยตนเอง
- 2.2.4 สมาชิกทุกคนจะต้องถือว่าความรู้สึกที่ดีต่อปัญหาของกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญ ต้องทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาของเพื่อนและของตนเองโดยช่วยด้วยความรู้สึกและจริงใจ ไม่เสแสร้งหรือแกล้งทำ สมาชิกต้องตั้งใจฟังและตระหนักในความรู้สึกของคนอื่น ๆ ว่าเราเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ๆ เพียงใด พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดและพูดโดยความคิด ความรู้สึกนั้นมีความจริงใจ นอกจากนี้สมาชิกควรรู้จักการเปิดโอกาสให้เพื่อน ๆ ได้พูด ได้แสดงความคิด เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป อย่างไรก็ตามทุก ๆ คนควรตระหนักว่าไม่ควรกลัว ประหม่าที่จะพูดและไม่ทำลายน้ำใจกับเพื่อน ทุกครั้งที่พูดก็ได้ใช้วิจารณญาณของตนเอง หากเราเข้าใจเพื่อน ๆ จะเกิดความไว้วางใจได้ดี

3. ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ (The transition stage) เป็นระยะที่สมาชิกเกิดการตั้งเครียดวิตกกังวล และเกิดการต่อต้านจากการที่จะต้องศึกษาความหมายของพฤติกรรมที่แสดงออกตรวจความรู้สึกร่วมกัน ดังนั้นผู้ให้การปรึกษาควรจะเน้นย้ำดังนี้

- 3.1 เน้นการกระทำที่จะช่วยพฤติกรรม เช่น ต้องนำไปปฏิบัติจริงจึงจะก่อให้เกิดผลดี
- 3.2 สมาชิกสามารถพัฒนาทางเลือกได้เมื่อประสบกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากหรือวิธีจะช่วยตนเองในทางใดทางหนึ่งเมื่อประสบปัญหาเช่น ปัญหาการปรับตัวกับเพศตรงข้าม เขาจะต้องหาวิธีการที่จะเริ่มสร้างความคุ้นเคย อาจจะยิ้มก่อนถ้ายังประหม่าที่จะพูดจากนั้น ค่อย ๆ พัฒนามาสู่การทักทายพูดคุยโดยไม่เก็บเงิน
- 3.3 การที่สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นตามที่ได้อภิปรายไว้กับกลุ่ม ซึ่งมีประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สมาชิกควรนำไปปฏิบัติด้วยเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง

4. ขั้นยุติการศึกษา (The end stage) การยุติการศึกษาแบบกลุ่มควรยุติก่อนการหมดเวลากำหนดก่อน 5 นาที เช่น กำหนดว่าจะใช้เวลา 60 นาที ควรยุติภายหลังกลุ่มดำเนินไป 55 นาที เพื่อที่สมาชิกของกลุ่มหรือผู้ให้การปรึกษาควรสรุป หรือช่วยกันให้กลุ่มเข้าใจใน

สิ่งที่เขาได้อภิปราย หรือหาวิถีทางช่วยเหลือกันได้ดีขึ้น การยุดินนี้จะช่วยให้กลุ่มหรือสมาชิกแต่ละคนทราบแนวทางออกที่จะจัดการและปฏิบัติต่อไป และผู้ให้การศึกษาควรจะกล่าวถึงเวลาที่จะจัดให้มีการปรึกษาเป็นกลุ่มครั้งต่อไป หลังจากยุติการปรึกษากลุ่มแล้ว ผู้ให้การศึกษาควรจะบันทึกและเก็บใส่แฟ้มประวัติของสมาชิกเพื่อนำมาพิจารณาเสนอแนะเพื่อได้ช่วยพัฒนาเด็กแต่ละคนให้เจริญก้าวหน้าอย่างเหมาะสมต่อไป

5. ขั้นประเมินผลและติดตามผล (Evaluate and follow up stage) ผู้ให้การศึกษาจะต้องทำการประเมินผลกิจกรรมนั้น โดยกลวิธีต่าง ๆ โดยการติดตามสมาชิกหลังจากเข้ากลุ่มไปแล้ว ซึ่งการติดตามผลนั้นอาจทำได้โดยการสังเกตด้วยตนเอง สัมภาษณ์คนใกล้ชิดของผู้รับการปรึกษา ฯลฯ Corey (2009) ได้เสนอแนะถึงช่วงติดตามผลว่า ควรติดตามภายใน 3 เดือน หลังจากให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม แต่กรณีเป็นการปรึกษาแบบหลาย ๆ ครั้งนั้นให้ติดตามได้ในการพบครั้งต่อไปถึงการนำไปปฏิบัติของสมาชิกว่าได้นำไปปฏิบัติตามและบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ และพบปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

3. หลักการปรึกษากลุ่ม

Dyer and Vriend (1975), George and Dustin (1988), Corey (1995 อ้างถึงใน กาญจนานิชยพันธ์, 2549, หน้า 7) ได้กล่าวถึงหลักการปรึกษากลุ่มดังนี้

1. ผู้รับการปรึกษาแบบกลุ่มควรมีปัญหาชนิดเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน หรือสภาพปัญหาคล้ายคลึงกัน แต่แตกต่างกันที่สาเหตุและสภาพจิตใจของเจ้าของปัญหา ควรมีการคัดเลือกสมาชิก โดยการสำรวจปัญหา
2. ปัญหาที่ปรึกษาควรจะเป็นปัญหาจริงของผู้รับการปรึกษา ซึ่งจะทำให้มีความหมายสำคัญต่อผู้รับการปรึกษา การปรึกษาแบบกลุ่มจะประสบความสำเร็จเมื่อทุกคนมองปัญหาว่าเป็นปัญหาของตนจริง
3. ผู้ให้การศึกษาจะทำหน้าที่คอยเป็นผู้ฟัง นอกจากจุดมุ่งหมายและวิธีการให้ความกระจ่างคอยผลักดันให้กลุ่มคิดและคอยสังเกตความเคลื่อนไหวของกลุ่มตลอดพร้อมที่จะแทรกตนเองเข้าร่วมเมื่อจำเป็น
4. สร้างบรรยากาศที่ยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้สมาชิกกล้าพูด กล้าเปิดเผยตนเองมากขึ้น รวมถึงการให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นช่วยเหลือหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน
5. การโต้ตอบและช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะบุคคลจะเกิดการมองที่ต่างไปจากมุมมองที่เคยมองอยู่ และทำให้การปฏิบัติตนแตกต่างออกไป
6. การสำรวจโอกาสและสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ขณะเข้ากลุ่มจะทำให้สมาชิกสามารถตัดสินใจพิจารณาอะไรได้ฉลาดขึ้นเกิดความรับผิดชอบ และเริ่มที่จะมีวิธีการดำเนินชีวิตใหม่

7. ควรมีการวางแผนในการปรึกษาแบบกลุ่มในระยะยาวว่าจะมีการปรึกษากี่ครั้ง และคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม

8. สำหรับบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง มีความแปรปรวนทางอารมณ์และพฤติกรรมมาก รวมทั้งการรับรู้ไม่อยู่ในสภาวะปัจจุบันมากนัก มีปัญหาความขัดแย้งในตนเองมาก ไม่เหมาะที่จะรับบริการปรึกษากลุ่ม ควรเป็นบุคคลที่มีปัญหาล้ำยคลึงกัน เช่น กลุ่มที่มีปัญหาการปรับตัว

9. สมาชิกทุกคนจะต้องรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในกลุ่ม และเรื่องที่พูดในกลุ่มต้องถือเป็นความลับ

10. สมาชิกในกลุ่มต้องร่วมกันศึกษาสาเหตุของปัญหา และร่วมกันหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาโดยผู้นำกลุ่มเป็นผู้อำนวยความสะดวกและดำเนินการ

5. บทบาทของผู้นำกลุ่ม

Corey (2004, pp. 25-28) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. การอยู่กับปัจจุบัน (Presence) ผู้นำกลุ่มที่ดีควรตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นปัจจุบัน การรับรู้อย่างชัดเจนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น จะช่วยให้ผู้นำกลุ่มเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้เป็นอย่างดี รวมทั้งความเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มด้วย สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มมีการเปิดเผยตนเองได้อย่างเต็มที่

2. พลังส่วนบุคคล (Personal power) ผู้นำกลุ่มควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความตระหนักว่าตนเองสามารถมีอิทธิพลกับผู้อื่น ถ้าผู้นำกลุ่มไม่มีความรู้สึกว่ามีพลังในการดำเนินชีวิตแล้ว ก็จะเป็นสิ่งที่ยุงยากที่ผู้นำกลุ่มจะเอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มมีพลังอำนาจในตนเอง ผู้นำกลุ่มควรให้การส่งเสริม โดยการให้กำลังใจกับสมาชิกกลุ่ม เพราะผู้นำกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการต่อสู้ และมีความสามารถในการดำรงชีวิต

3. ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำกลุ่มควรมีความตระหนักว่าพวกเขาต้องแสดงความกล้าที่จะโต้ตอบกับสมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มแสดงความกล้าโดยการสร้างความเสี่ยงในกลุ่มแสดงให้เกิดความผิดพลาดในกลุ่ม และการมีปฏิริยากับปัญหาของตนเอง โดยผู้นำกลุ่มต้องแสดงตามสัญชาตญาณและความเชื่อ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ว่าพวกเขาจะต้องทำอะไรเมื่อต้องเผชิญกับข้อผิดพลาด

4. ความพร้อมในการเผชิญหน้ากับตนเอง (Willing to confront oneself) เป็นคุณสมบัติของผู้นำกลุ่มที่จะจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของเขา มีการสำรวจถึงความบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง และยอมรับถึงความบกพร่องนั้น โดยไม่ผลักดันให้สาเหตุของความบกพร่อง

หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นไปสู่สิ่งต่าง ๆ ภายนอก และไม่ได้หันมาพิจารณาตนเอง การกระทำเช่นนี้ของผู้นำกลุ่มจะเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกหันมาสำรวจตนเอง และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับตนเอง เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตของเขาต่อไป

5. ความจริงใจและเป็นธรรมชาติ (Sincerity and authenticity) ผู้นำกลุ่มต้องมีการแสดงออกอย่างจริงใจกับสมาชิกกลุ่ม ไม่ว่าจะในด้านของการพัฒนาความสามารถ หรือการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของสมาชิก รวมทั้งมีการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา เพื่อเป็นแบบอย่างให้สมาชิกมีการแสดงออกอย่างเปิดเผยและจริงใจต่อประสบการณ์ของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มการเป็นธรรมชาติ เป็นการแสดงออกของผู้นำกลุ่มที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ยึดติดกับการคาดหวังจากผู้อื่น มีการแสดงออกจากความรู้ที่แท้จริง ไม่มีการเสแสร้งหรือแสดงบทบาทเพื่อเป็นการป้องกันตนเอง เต็มใจที่จะเปิดเผยตนเอง มีการระบายความรู้สึกและแสดงปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่เหมาะสม

6. เอกลักษณ์แห่งตน (Sense of identity) ผู้นำกลุ่มที่ตระหนักถึงแรงจูงใจ ความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตของตนเอง จะเป็นผู้ที่ช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้ค้นพบเอกลักษณ์ของตนเอง ได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้นำกลุ่มควรมีความชัดเจนในเอกลักษณ์ของตนเองก่อนเพื่อเป็นแบบอย่างในทางสร้างสรรค์ให้แก่สมาชิกในกลุ่ม

7. ความเชื่อในกระบวนการกลุ่มและมีความกระตือรือร้น (Belief in group process and enthusiasm) ผู้นำกลุ่มที่มีความมั่นใจในวิธีการปรึกษากลุ่มว่าสามารถให้ความช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มได้ ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้กระบวนการกลุ่มประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำกลุ่มจะมีแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นต่อการดำเนินกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มสร้างคุณค่าและผลประโยชน์ให้กับสมาชิกอย่างแท้จริง รวมทั้งผู้นำกลุ่มควรแสดงออกอย่างมีชีวิตชีวา มีความสนใจอย่างจริงจัง ทำที่ต่าง ๆ ของผู้นำกลุ่มไม่ว่าจะเป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจ การแสดงความรู้สึกในการเปิดเผยตนเอง การสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มเปิดเผยตนเอง ย่อมแสดงถึงแรงจูงใจ ทศนคติ ค่านิยม ความคิด ความต้องการของผู้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อสมาชิกกลุ่มด้วย ผู้นำกลุ่มที่ขาดความกระตือรือร้นในการนำกลุ่ม จะทำให้สมาชิกขาดความสนใจและหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในกลุ่ม

8. ความคิดสร้างสรรค์และแนวคิดใหม่ ๆ (Inventiveness and creativity) ผู้นำกลุ่มควรมีความสามารถที่จะใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการนำกลุ่ม เพื่อให้กระบวนการกลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือ สิ่งที่ผู้นำกลุ่มควรหลีกเลี่ยงคือการจัดโปรแกรมไว้ล่วงหน้า หรือนำเทคนิค

ที่ไม่เกี่ยวข้องมาใช้ในการนำกลุ่ม เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายแล้ว ยังทำให้สมาชิกกลุ่มได้รับประโยชน์จากการเข้ากลุ่มลดน้อยลงไป

6. ประโยชน์ของการปรึกษาแบบกลุ่ม

สำหรับประโยชน์ของการปรึกษาแบบกลุ่ม George and Cristiani (1986), Hansen et al. (1980 อ้างถึงใน กาญจนา ไชยพันธ์, หน้า 2549), Gazda (1978) ได้สรุปประโยชน์ของการปรึกษาแบบกลุ่มไว้ดังนี้

1. ผู้ให้การปรึกษาสามารถปฏิบัติครั้งละเกินกว่า 1 คน แต่ไม่เกิน 12 คน ทำให้ประหยัดเวลากว่า
2. สมาชิกกลุ่มได้พบว่าคนอื่น ๆ ก็มีปัญหาเช่นเดียวกับตน ทั้งยังเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พัฒนาตนเองผ่านกระบวนการที่ได้รับจากสมาชิกในกลุ่มที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเขา
3. สมาชิกเรียนรู้ที่จะมีการให้และการรับความช่วยเหลือตามบทบาทของตนภายในกลุ่ม การยอมรับของสมาชิกในกลุ่มก่อให้เกิดยอมรับและเผชิญปัญหาของสมาชิก หรือต้องเรียนรู้วิธีแก้ปัญหา สมาชิกมีโอกาสสังเกตและนำวิธีการแก้ปัญหามาใช้กับตนเอง
4. สมาชิกเกิดการรู้สึกว่าคุณไม่อ้างว้างโดดเดี่ยว เพราะการแสดงการยอมรับของสมาชิกซึ่งเกิดการพัฒนารู้สึกยอมรับจะสัมพันธ์กับการเคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล
5. สมาชิกเรียนรู้เกี่ยวกับเจตคติความรู้สึกและจุดมุ่งหมายในการกระทำหรือการแสดงออกของตน และทั้งของเพื่อนสมาชิกกลุ่ม เรียนรู้ที่จะเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อช่วยพัฒนาสมาชิกและตนเอง
6. ผู้ให้การปรึกษาได้สังเกตพฤติกรรมการแสดงออก ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ได้ประเมินการปรึกษาข้อดี ข้อเสียเพื่อนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป
7. ด้านจิตวิทยา ในการปรึกษาแบบกลุ่มช่วยให้ผู้รับบริการได้เรียนรู้เกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ (Self-concept) เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการและสมาชิกในกลุ่ม ทำให้แต่ละคนได้ข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มเกี่ยวกับตนเอง เกิดจากการรับรู้ว่าคุณค่าอื่นมองตนเองอย่างไร และปฏิสัมพันธ์ทางจิตวิทยาเน้นความไว้วางใจ ความจริงใจการยอมรับและเคารพในสิทธิของกันและกัน ช่วยให้ผู้รับบริการในกลุ่มกล้าเปิดเผยตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็เรียนรู้ที่จะรับฟังผู้อื่น ซึ่งมีทัศนคติค่านิยมที่แตกต่างไปจากตน การให้บริการการปรึกษาแบบกลุ่มทำให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ในการปรับตัว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เนื่องจากการเรียนรู้ใหม่ที่เหมาะสมจากกลุ่ม

8. ทางด้านสังคม การศึกษาแบบกลุ่มช่วยให้ผู้รับบริการหรือสมาชิกในกลุ่มตระหนักถึงการอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือกัน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้รับบริการตระหนักว่าบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคมต่างมีปัญหาเช่นกัน ทั้งยังเรียนรู้บทบาทของตนเองและการปรับตัวทางสังคม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544, หน้า 40) กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษากลุ่มไว้ดังนี้

1. ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับปัญหาที่หยิบยกขึ้นมาขึ้นมานั้นๆ แก่กัน

2. เป็นโอกาสที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มได้ฟังและสำรวจปัญหาของตนเอง ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาอีกด้วย

3. ทำให้ผู้พบเห็นปัญหามีความอบอุ่นใจเพราะทราบว่ายังมีเพื่อนที่มีปัญหาล้ายคลึงกับตน

4. เกิดการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมกลุ่ม (Peers) โดยมีต้องไปลองผิดลองถูก

5. เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจในการกลับไปเผชิญปัญหาอีก

6. แม้บางกลุ่มเป็น Heterogeneous กล่าวคือ กลุ่มที่มีความหลากหลายแต่บรรยากาศแห่งการเห็นอกเห็นใจ หรือช่วยเหลือกันก็จะเกิดขึ้นทั้งในกลุ่มหรือเมื่อแยกไปแล้ว

7. เป็นการฝึกให้สมาชิกได้มีประสบการณ์ มีทักษะในการเข้ากลุ่ม อันเป็นผลดีทั้งทางตรงและทางอ้อม

Gazda (1967, pp. 306-307) ได้กล่าวถึงประโยชน์และคุณค่าของการศึกษากลุ่ม ดังนี้

1. สมาชิกกลุ่มได้พบว่าสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ก็มีปัญหาเช่นเดียวกับตนเอง

2. การยอมรับและการสนับสนุนจากสมาชิกภายในกลุ่ม จะกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มยอมรับที่จะเผชิญปัญหาของตนเอง

3. สมาชิกกลุ่มมีโอกาที่จะเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาของสมาชิกอื่นด้วยการสังเกต

4. สมาชิกกลุ่มสามารถแสดงพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้จากการตระหนักถึงความปลอดภัย และความไว้วางใจสมาชิกคนอื่นภายในกลุ่ม

5. สมาชิกกลุ่มเรียนรู้ที่จะมีการให้และรับความช่วยเหลือตามบทบาทของตนภายในกลุ่ม

6. การศึกษากลุ่ม มักจะทำให้สมาชิกกลุ่มต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือเป็นรายบุคคล

7. บรรยากาศแห่งความเป็นกันเองในกลุ่ม ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำให้เกิดการเปิดเผยปัญหาทางครอบครัว

8. การที่ผู้นำกลุ่มได้พบปะสมาชิกกลุ่มหลายๆ คนในเวลาเดียวกัน เป็นการช่วยประหยัดเวลา และเปิดโอกาสแก่ผู้นำกลุ่มได้ใช้เวลาสำหรับสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ได้อย่างทั่วถึง

มากขึ้น

Corey (2012, pp.5-6) กล่าวว่าการศึกษากลุ่มเป็นเครื่องมือช่วยบุคคลให้เปลี่ยนแปลง เจตคติ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ความรู้สึก พฤติกรรมและการกระทำสามารถสำรวจวิธีการ ติดต่อกับผู้อื่นและเรียนรู้ทักษะทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถรู้จักตนเองจากการ ได้พูดคุย กับบุคคลอื่นและจากมุมมองของสมาชิกในกลุ่ม ทั้งนี้เพราะกลุ่มเป็นสังคมย่อยส่วน (Microcosm) ที่ย่อความจริงของสังคมไว้ เนื่องจากกลุ่มเป็นที่รวบรวมความหลากหลายทั้งอายุ ความสนใจ ภูมิหลัง สถานะเศรษฐกิจสังคมและประเภทของปัญหา ในสังคมย่อยส่วนมีทั้งความขัดแย้งภายใน กลุ่ม ความคล้ายคลึงของปัญหาจะช่วยให้สมาชิกได้สำรวจปัญหาที่นำขึ้นมาเป็นประเด็นภายใน กลุ่ม เมื่อสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่แนบแน่นจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเข้าใจสนับสนุน ส่งเสริม สมาชิกกลุ่มมีความเต็มใจที่จะสำรวจปัญหา ช่วยเหลือกัน มีการช่วยกันหาทางออกของ ปัญหาและท้าทายจนสมาชิกกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และได้รับกำลังใจข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ต่อการนำไปใช้ซึ่งทำให้สมาชิกเกิดความชัดเจนในตนเอง ตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วย ตนเองและสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

สรุปได้ว่า การศึกษากลุ่มมีประโยชน์คือเป็นวิธีการช่วยบุคคลให้เปลี่ยนเจตคติ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เปลี่ยนแปลงความรู้สึกและพฤติกรรม สมาชิกกลุ่มเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่ม เรียนรู้ทักษะทางสังคมเพิ่มขึ้น ช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี กับบุคคลอื่น ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและบุคคลอื่นในกลุ่มและรับรู้ข้อคิดเห็น เกี่ยวกับตนจากสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับ ปัญหาต่าง ๆ ที่หยิบยกขึ้นมาภายในกลุ่ม เกิดความตระหนักว่าบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคมต่างมี ปัญหาเช่นกัน ทั้งยังเรียนรู้บทบาทของตนเองและการปรับตัวทางสังคม มีความเชื่อมั่นและมั่นใจ ในการกลับไปเผชิญปัญหาได้

การบูรณาการการศึกษา (Integrative counseling)

1. ความหมายการบูรณาการการศึกษา

Corey (2009 cited in Miller, A. M. et. al, 2011.p 40) ให้ความหมายการบูรณาการ การศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่มีเจตนาที่จะเลือกแนวความคิดและวิธีการจาก หลาย ๆ ทฤษฎี เป็นการใช้องค์ความรู้หรืออย่างสร้างสรรค์ถึงเอกลักษณ์ของทฤษฎีที่หลากหลาย เป็นการบูรณาการ แนวคิดและเทคนิค โดยใช้พลังและความคิดสร้างสรรค์ที่ประกอบเข้าเป็นเอกลักษณ์ของผู้ให้ การปรึกษาเอง

Gold and Stricker (2006 cited in Miller, A. M. et. al. 2011.p 40) กล่าวว่า การบูรณาการการปรึกษาหมายถึงการค้นหาวิธีการบำบัดที่ทฤษฎีต่าง ๆ บอกเอาไว้และนำมา รวมกัน มากกว่าที่จะยึดมั่นถือมั่นในทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง

2. แนวคิดการบูรณาการการปรึกษา

ผู้ให้การปรึกษาแบบเดิม ๆ มักจะดำเนินการปรึกษาจากภายในกรอบทฤษฎีของตัวเอง มองข้ามจุดสนใจ หรือทางเลือกอื่น ๆ ที่อาจจะดีกว่า ความซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ด้วยทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องพิจารณาถึง ระดับและประเภทของปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของผู้มารับบริการ (Corey, 2009; Hackney and Cormier, 2009) เพราะไม่ใช่ทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียวที่จะประกอบด้วยความจริงทั้งหมด และ เพราะไม่มีชุดของเทคนิคการปรึกษาเพียงชุดเดียวที่จะทำงานได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้รับ การปรึกษาที่หลากหลาย แนวทางบูรณาการจึงถือเป็นสัญญาสำหรับการดำเนินการปรึกษา Norcross and Beutler (2008) ยืนยันว่า การดำเนินการทางคลินิกที่จะได้ผลต้องมีแง่มุมที่มีความ ยืดหยุ่นและบูรณาการ: "จิตบำบัดควรจะปรับให้มีความยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการที่ไม่ซ้ำ กันและเหมาะสมกับบริบทของผู้มารับบริการ ไม่ใช่นำมาใช้อย่างกว้างขวาง แบบ one-size-fits-all Brooks-Harris (2008) กล่าวว่า "จิตบำบัดควรจะเป็นแบบ หลายมิติ หลากหลายทฤษฎี ใช้กลยุทธ์ในการปรึกษา และมีลักษณะที่สัมพันธ์กัน " (cited in Miller, A. M. et. al. 2011.p 40)

มีนักบำบัดจำนวนมากที่ระบุตัวเองว่าเป็นพวก "eclectic" และครอบคลุมแนวคิดการ ปฏิบัติที่หลากหลาย ที่แย่งที่สุดคือมีการฝึกปฏิบัติแบบผสมผสานประกอบด้วยการเลือกเทคนิคแบบ ส่งเดชโดยไม่มีเหตุผลทางทฤษฎีโดยรวม จำพวกนี้เป็นที่รู้จักกันว่าเป็น นักสังเคราะห์ (Syncretism) ซึ่งการที่ผู้ดำเนินการบำบัดขาดความรู้และทักษะในการเลือกการบำบัด และไปคว้าสิ่งที่คุณเหมือน ว่าจะใช้งานได้มาทำ บ่อยครั้งที่ไม่ได้ตรวจสอบว่าขั้นตอนการบำบัดนั้นมีประสิทธิภาพที่แท้จริง หรือไม่ การผสมผสานที่ปราศจากการวิพากษ์และไม่มีระเบียบของเทคนิคดังกล่าว ไม่ได้ดีไปกว่า การค้นหุ้ การดึงเทคนิคมาจากหลายๆแหล่ง โดยไม่มีเหตุผล จะก่อให้เกิดความสับสนแก่ผู้ให้ การปรึกษา (Lazarus, 1986, 1996; Lazarus, Beutler, and Norcross, 1992; Norcross and Beutler, 2008)

การบูรณาการการปรึกษา ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ดีที่สุด มีศักยภาพและก้าวข้าม ขอบเขตของแนวคิดการปรึกษาแบบทฤษฎีเดียว เพื่อที่จะความีการปรึกษารูปแบบใดบ้างที่สามารถ เรียนรู้ได้จากแนวคิดอื่น ๆ ส่วนใหญ่แล้วนักจิตบำบัดไม่ได้กำหนดว่าจะต้องจงรักภักดี ยึดติด กับ ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่มักจะให้ความสนใจรูปแบบของการบูรณาการมากกว่า (Norcross, 2005; Norcross and Beutler, 2008) จากการสำรวจที่จัดทำโดย Psychotherapy

Networker (2007) มีเพียง 4.2% ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุว่าตัวเองมีความสอดคล้องกับรูปแบบการบำบัดที่เฉพาะเจาะจงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง ส่วนที่เหลืออีก 95.8 % กล่าวว่าจะใช้การบูรณาการ ซึ่งหมายถึงพวกเขาได้รวบรวมหลายๆวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติจากแนวคิดอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปรึกษา

วิธีการปรึกษาแบบการบูรณาการ มีลักษณะที่เปิดกว้าง ทั้งการบูรณาการทฤษฎีและการบูรณาการเทคนิค และมีหลักการอ้างอิงเชิงบูรณาการมากกว่าการผสมผสาน (Norcross, Karpiak, and Lister, 2005) แม้ว่าจะมีเงื่อนไขที่ต่างกัน บางครั้งใช้คำว่า Eclecticism, Integration, Convergence และ Rapprochement แต่ต่างก็มีเป้าหมายเหมือน ๆ กัน เป้าหมายสูงสุดของการบูรณาการ คือการเพิ่มประสิทธิภาพและการประยุกต์ใช้กับการทำจิตบำบัด (Norcross and Beutler, 2008)

3. ประเภทของการบูรณาการการปรึกษา

Norcross and Beutler (2008, p.502) ได้แบ่งการปรึกษาแบบบูรณาการไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การบูรณาการทางเทคนิค (Technical eclectics) คือการเลือกเอาเทคนิคหรือวิธีการบำบัดที่ดีที่สุดในที่สุดสำหรับผู้มารับการปรึกษาและปัญหาของผู้รับการปรึกษา การได้มาซึ่งเทคนิคหาได้จากผลการวิจัยวิจัยที่ระบุว่าที่ผ่านมาวิธีการแบบไหนที่ทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดกับลักษณะปัญหาที่คล้ายคลึงกันกับบุคลิกของผู้มารับการปรึกษา การบูรณาการทางเทคนิค (Technical eclectics) ใช้การดึงเฉพาะเทคนิคจากทฤษฎีการปรึกษา ซึ่งรูปแบบการปรึกษาจะแตกต่างกันออกไปโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กรอบของทฤษฎีที่เป็นต้นกำเนิดเดิม ซึ่งแตกต่างจาก การบูรณาการทางทฤษฎี (Theoretical integrationists) ที่เอามาทั้งแนวความคิดและเทคนิคของทฤษฎีหลายๆทฤษฎีนั้น ๆ มาเลย ซึ่งอาจจะเข้ากันได้หรือไม่เข้ากันก็ได้ สำหรับการบูรณาการทางเทคนิค (Technical eclectics) นั้นไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเชื่อมต่อระหว่างรากฐานแนวความคิดและเทคนิค "การพยายามที่จะหาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางทฤษฎี ถือเป็นความพยายามที่สูญเปล่า ไม่ได้ผล แต่การอ่านวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบำบัดมาก ๆ เพื่อหาเทคนิคการบำบัดที่เหมาะสมมีประโยชน์กว่า คุ่มค่ากว่าต่อการบำบัด" (Lazarus, 1967, p. 416)

2. การบูรณาการทางทฤษฎี (Theoretical integrationists) คือ การปรึกษาโดยใช้แนวคิดพื้นฐานรวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 ทฤษฎีขึ้นไปมาบูรณาการกันด้วยความหวังว่า ผลที่จะตามมาจะได้ผลดีกว่าการรักษาด้วยวิธีการเพียงวิธีเดียว ความหมายของมันก็ตรงตามชื่อ เช่น การบูรณาการทฤษฎีพื้นฐานในกลุ่มของของจิตบำบัดกับเทคนิคที่มาจากแต่ละทฤษฎี การรวมจิตวิเคราะห์และ

ทฤษฎีระหว่างบุคคลเข้าด้วยกัน การรวมทฤษฎีกลุ่มการบำบัดการรู้คิด (Cognitive) เข้ากับกลุ่มพฤติกรรม (Behavioral) หรือทฤษฎีระบบ (System theory) มาบูรณาการเข้ากับทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม เป็นต้น การบูรณาการทฤษฎีนี้ เป็นการสร้างแนวคิดหรือทฤษฎีที่นอกเหนือจากการบูรณาการเทคนิคและวิธีการเข้าด้วยกัน มีเป้าหมายเพื่อที่จะสร้างกรอบความคิดที่สังเคราะห์องค์ประกอบที่ดีที่สุดของการบำบัดสองวิธีหรือมากกว่านั้นเข้าด้วยกัน การบูรณาการลักษณะนี้ต้องการเป็นมากกว่าการรวมกันแบบง่าย ๆ

3. Common factors เป็นวิธีบูรณาการแบบข้ามทฤษฎี โดยไม่มุ่งเน้นเพียงเทคนิควิธีหรือทฤษฎี แต่เป็นการแสวงหาหลักการร่วมของทฤษฎีต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการรักษาแบบบูรณาการ เช่น หลักการร่วมอย่างหนึ่งที่พบในหลายทฤษฎีคือการช่วยให้ผู้รับการรักษาตระหนักในการวิเคราะห์ตัวเอง (Self-criticism) แม้ว่าเทคนิค วิธีการแต่ละทฤษฎีที่ใช้จะแตกต่างกันก็ตาม (Moursund and Erskine, 2004) เช่น Cognitive therapy จะใช้วิธีการให้ผู้รับการรักษาวิเคราะห์ความคิดเชิงลบ ผ่านการโต้แย้ง พิจารณาหลักฐานหรือความสมเหตุสมผล แต่ Gestalt จะใช้วิธีการ Empty chair เพื่อให้ผู้รับการรักษารับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น เป็นต้น

4. Assimilative integration คือการที่ผู้บำบัด ยึดถือทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นพื้นฐานแล้ว แต่มีความตั้งใจที่จะเลือกแนวคิด และมุมมองจากทฤษฎีอื่นๆ (Messer, 2001) ในการทำเช่นนั้น นักบูรณาการแบบ Assimilative integration จะรวมข้อดีของทฤษฎีหนึ่งที่มีความสอดคล้อง มีความยืดหยุ่นกับเทคนิคการบำบัดจากทฤษฎีอื่นๆ เช่น นักบำบัดกลุ่ม Cognitive อาจใช้ Two-chair dialogue ของกลุ่ม Gestalt ในระหว่างการบำบัดด้วยทฤษฎีของ Cognitive เป็นต้น

Corey (2004) กล่าวว่าการศึกษาแบบบูรณาการมี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. Technical eclectic การบูรณาการเฉพาะเทคนิคการปรึกษา เป็นการผสมผสานเฉพาะเทคนิคการปรึกษาจากหลายทฤษฎี

2. Theoretical integration การบูรณาการแนวคิดการปรึกษา เป็นการผสมผสานแนวคิดหรือทฤษฎีและเทคนิค โดยเชื่อว่าผลลัพธ์ที่ได้มากกว่าการใช้เพียงทฤษฎีเดียว

3. Common factors การบูรณาการโดยใช้หลักการร่วมกัน เป็นการบูรณาการโดยมุ่งเน้นที่หลักการร่วมหรือปัจจัยร่วมของทฤษฎีต่าง ๆ

Messer (2001, pp. 1-4) ได้พัฒนารูปแบบการปรึกษาที่ประกอบด้วยทฤษฎีหลักหนึ่งทฤษฎีแล้วผสมผสานเข้าด้วยกันกับเทคนิคที่โดดเด่นมีงานวิจัยรองรับว่ามีประสิทธิภาพ ที่ผู้ให้การปรึกษาเชื่อว่าสามารถนำมาเสริมให้รูปแบบการปรึกษาหลักเกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การวางแผนการปรึกษานักปรึกษาต้องปฏิบัติดังนี้

1. จุดเน้นคือนักการปรึกษาจะต้องวางแผนการปรึกษาตามแนวคิดทฤษฎีและเทคนิคของทฤษฎีหลักให้ครอบคลุมแต่ละขั้นตอนการปรึกษา ถือเป็นแกนหลักของกระบวนการปรึกษาดลอดทั้งกระบวนการ

2. ผู้ให้การปรึกษาพิจารณาเทคนิคที่มีประสิทธิภาพและนำมาเสริมกับกระบวนการปรึกษาหลัก โดยวัตถุประสงค์ของการใช้เทคนิคนั้นไม่ได้ใช้เพื่อพัฒนาให้บรรลุตามหลักการของเทคนิคนั้นแต่นำมาเสริมเพื่อสนับสนุนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทฤษฎีหลักที่ได้วางแผนพัฒนาไว้ในชั่วโมงการปรึกษานั้น

ตัวอย่าง งานของ Stricker และ Gold ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงบ่อยครั้งในกระบวนการปรึกษาเชิงบูรณาการแบบผสมผสานที่ชัดเจน เป็นการนำทฤษฎีการบำบัดแบบจิตพลวัต (Psychodynamic) มาเป็นทฤษฎีหลักในการบำบัดแล้วผสมผสานร่วมกับเทคนิคการบำบัดจากทฤษฎีการรู้คิดพฤติกรรม (CBT) เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยที่มีความวิตกกังวล

4. บทบาทผู้ให้การปรึกษาแบบบูรณาการ

แนวคิดทางทฤษฎีด้านการปรึกษาและการบำบัดหาใช้มีรูปแบบอย่างครบถ้วนจากแนวคิดของผู้ให้กำเนิดทฤษฎี การสร้างทฤษฎีของเขาเหล่านี้มาจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางวิชาการ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้นักทฤษฎีต่างมีแนวโน้มที่จะปรับแต่งและปรับปรุงแนวความคิดของพวกเขา อีกทั้งคนอื่น ๆ ต่างก็มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทฤษฎีของพวกเขา ดังนั้นการสร้างและการพัฒนาทฤษฎีจึงเป็นกระบวนการอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง และเป็นการผสมผสานทั้งประสบการณ์ส่วนตัวและข้อมูลที่เป็นปรนัย ในฐานะที่เป็นผู้ให้การปรึกษาและการบำบัด ก็ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการของการสร้างความรู้สึกต่อปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางวิชาการ และความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย สร้างและพัฒนาโลกของการบำบัดที่มีความถูกต้องสำหรับผู้ให้การปรึกษาและส่งผลต่อผู้รับการปรึกษาเอง เช่นเดียวกับนักทฤษฎีคนสำคัญ ผู้ให้การปรึกษาควรมีแนวโน้มที่จะค้นหาตัวเองอย่างต่อเนื่องและปรับแนวความคิดของตัวเอง การทำงานกับบริบทของแนวคิดเชิงทฤษฎีเช่นนี้เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาและปรับแต่งทฤษฎีและแนวปฏิบัติของผู้ให้การปรึกษาเองที่น่าตื่นเต้นตลอดชีวิต

ทฤษฎีการปรึกษากลุ่ม

1. ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral group counseling theory)

Corey (2012, pp. 366-371) ได้กล่าวถึงเทคนิคการปรึกษากลุ่มพฤติกรรมนิยมไว้ดังนี้

1. การปรึกษากลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยมมีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้แบบคลาสสิก (Classical conditioning) และการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรม (Operant conditioning) ที่เชื่อว่ามนุษย์ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดพฤติกรรมนิยมมีสมมติฐานว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถเกิดขึ้นได้ โดยไม่ต้องหยั่งรู้ ผู้ให้การปรึกษาดำเนินการปรึกษาอยู่บนหลักการที่ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถเกิดขึ้นได้ ก่อนที่บุคคลจะเข้าใจอนาคตและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอาจนำไปสู่การเพิ่มระดับความเข้าใจตนเองได้

2. เป้าหมายของการปรึกษากลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม คือ

2.1 เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้เรียนรู้พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ โดยมีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.2 เพื่อสร้างสภาพการณ์เรียนรู้ใหม่ที่จะช่วยปรับเปลี่ยนแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้รับการปรึกษาให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยมีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้รับการปรึกษากับผู้ให้การปรึกษาว่าต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอะไรบ้าง กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่พึงประสงค์อย่างไรและจะดำเนินการอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น โดยผู้รับการปรึกษาจะต้องรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.3 เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้เรียนรู้วิธีการที่เหมาะสมยิ่งขึ้นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการดำเนินชีวิต และสามารถนำวิธีการเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าต่อตนเองในอนาคต

3. เทคนิคการปรึกษากลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

เทคนิคการปรึกษากลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ใช้วิธีการประเมิน สืบหาความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสมมีเทคนิคดังนี้

1. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นหัวใจสำคัญในการให้ความช่วยเหลือของการปรึกษากลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทั้งเป็นผู้นำและสมาชิกกลุ่มจะมีการให้การเสริมแรงซึ่งกันและกัน ผู้นำกลุ่มจะรายงานถึงผลสำเร็จของสมาชิกมากกว่าการที่จะพูดถึงความล้มเหลวซึ่งจะทำให้กลุ่มมีบรรยากาศทางบวกมากขึ้น การเสริมแรงทางสังคม เป็นวิธีการที่มีพลังที่จะปรับแต่ง

พฤติกรรมตามที่ต้องการ ดังนั้นในการให้การเสริมแรงตนเอง ผู้นำกลุ่มจะสอนสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการให้การเสริมแรงตนเอง เมื่อตนเองมีการพัฒนาขึ้นเพื่อให้สมาชิกเพิ่มการควบคุมตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด

2. การสร้างพันธะสัญญา (Contingency contracts) โดยการทำสัญญาเงื่อนไขกับพฤติกรรมตนเองในการได้รับรางวัลจะมีการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ สำหรับการทำสัญญาเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ มีรายละเอียดที่ชัดเจนกับพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง กำหนดให้ชัดเจนเกี่ยวกับการเสริมแรงให้ทันที เช่นเดียวกับการให้การเสริมแรงจากกลุ่ม กำหนดรายละเอียดว่างานที่กำหนดให้จะต้องมีการสังเกตการประเมินและมีการจดบันทึก

3. การแสดงตัวแบบ (Modeling) การแสดงตัวแบบเป็นเครื่องมือการสอนที่มีพลังมากที่สุด โดยผู้นำกลุ่มมีข้อได้เปรียบมากกว่าการบรรยายบุคคล คือ ให้สมาชิกมีโอกาสเลียนแบบจากตัวแบบและสังคมที่หลากหลาย การเป็นตัวแบบที่ดีจะเป็นหน้าที่ของทั้งผู้นำและสมาชิกกลุ่ม

4. การฝึกซ้อมพฤติกรรม (Behavior rehearsal) เป็นเทคนิคที่เตรียมการให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่ตนเองต้องการให้เกิดขึ้นเมื่ออยู่นอกกลุ่มที่ไม่มีตัวแบบเป็นแบบอย่างให้ในการฝึกพฤติกรรมนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์จริงมากที่สุด สมาชิกกลุ่มได้รับการเสริมแรงที่จะเพิ่มกำลังใจในการนำพฤติกรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน

5. การสอน (Coaching) กระบวนการสอนเป็นหลักการทั่ว ๆ ไป เพื่อให้สมาชิกมีการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำกลุ่มอาจใช้การสอนเมื่อสมาชิกไม่มั่นใจในการฝึกพฤติกรรม หรือสมาชิกคนอื่นสามารถสอนหรือให้คำแนะนำได้

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เมื่อสมาชิกได้ฝึกปฏิบัติใหม่ในกลุ่มแล้ว ผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มจะให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่แนวทางก่อนให้ข้อมูลย้อนกลับ มีดังนี้ ก่อนที่สมาชิกกลุ่มจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ พวกเขาจะต้องถูกฝึกอบรมในกลุ่มก่อนว่าจะมีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างไร การให้ข้อมูลย้อนกลับจะให้ในทางบวกก่อนเพื่อให้สมาชิกได้รับแรงเสริมทันที ในการวิพากษ์วิจารณ์โดยผู้สังเกตการณ์จะต้องพูดในลักษณะที่ว่าอะไรสามารถปฏิบัติให้แตกต่างออกไป การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์จะต้องเน้นไปที่พฤติกรรม นอกจากนั้นผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้

7. การแก้ปัญหา (Problem solving) การบำบัดแบบพฤติกรรมนิยม จะสอนวิธีการให้สมาชิกจัดการปัญหาในชีวิตประจำวัน โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและการฝึกเกี่ยวกับทักษะการคิดและการแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้สมาชิกกลุ่มนำไปประยุกต์ใช้ได้ และยังสามารถเผชิญกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบรู้คิดและพฤติกรรม (Cognitive behavioral group counseling theory)

แนวคิดการรู้คิดและพฤติกรรมนิยม นิยมนำมาใช้ในกลุ่มที่จะสอนให้ผู้รับการปรึกษาได้ฝึกทักษะการควบคุมตนเอง มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางความคิด ผู้รับการปรึกษาได้เรียนรู้ที่จะใช้เทคนิคต่างๆ ในการควบคุมชีวิตของตนเอง การจัดการกับปัญหาในปัจจุบันและอนาคต

เทคนิคการปรึกษากลุ่มแบบรู้คิดและพฤติกรรมนิยม

1. เทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการให้แรงเสริมที่เฉพาะสำหรับเหตุการณ์ที่เป็นจุดแข็งของการตอบสนองที่จะเกิดขึ้น ๆ พฤติกรรมกลุ่ม การให้แรงเสริมทางสังคม คือหลักในการปรึกษาโดยผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม การให้แรงเสริมทางบวกในกลุ่มจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในชีวิต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ การรายงานผลสำเร็จโดยเฉพาะความสำคัญเมื่อสมาชิกพัฒนาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งในทางสังคมการให้แรงเสริมเป็นเครื่องมือที่เป็นพลังที่จะจัดรูปแบบของพฤติกรรมรวมทั้งการให้แรงเสริมด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือหลักในการที่จะช่วยให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มการควบคุมตนเองโดยไม่พึ่งพาผู้อื่น

2. การมอบหมายการบ้าน (Homework) การปรึกษาโดยการทำการบ้าน วัตถุประสงค์เพื่อใส่กิจกรรมการปฏิบัติ การบ้านเป็นการเปิดโอกาสหลายๆ โอกาสให้สมาชิกปฏิบัติทักษะใหม่ แต่สิ่งที่ดีที่สุดควรจะบูรณาการอะไรที่ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน การปรึกษาแบบรู้คิดและพฤติกรรม การบ้านมีความจำเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการปรึกษากลุ่ม

3. การทำสัญญากับตนเอง (Self-contracting)

สม โทซัน เอี่ยมสุภามิต (2550, หน้า 347) กล่าวถึง การทำสัญญากับตนเองว่าเป็นเทคนิคหนึ่งของการควบคุมตนเอง เป็นวิธีการที่บุคคลทำสัญญากับตนเองว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองเช่นใดบ้าง ซึ่งเป็นวิธีที่เป็นรูปธรรม เป็นการป้องกันไม่ให้ตนเองหลีกเลี่ยงจากสัญญาที่ทำไว้กับตนเอง ดังนั้นการทำสัญญาจึงต้องมีผู้อื่นมาเกี่ยวข้อง ซึ่งควรมีการทำเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่สม่ำเสมอ การทำสัญญากับตนเองควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (Mahoney & Thoresen, 1974 อ้างถึงใน สม โทซัน เอี่ยมสุภามิต, 2550)

1. กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน
2. บอกถึงสิ่งที่บุคคลต้องกระทำเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

3. บอกถึงการเสริมแรงของตนเอง เมื่อตนเองได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามที่สัญญากับตนเองไว้ และลงโทษตนเองเมื่อไม่สามารถดำเนินการได้ตามสัญญาที่ตนเองกำหนดไว้

4. ในกรณีที่มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องด้วยนั้น ควรจะมีหน้าที่ในการให้ผลกรรมบางอย่าง ในกรณีที่บุคคลผู้นั้นทำตามสัญญา และในกรณีที่บุคคลผู้นั้นไม่ทำตามสัญญา

5. สัญญาควรจะมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้ ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดวันเวลาที่จะมีการทบทวนสัญญาด้วย เพื่อให้บุคคลจะสามารถพิจารณาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายและผลกรรมของตนเองได้นั่นเอง

การทำสัญญากับตนเองสามารถใช้ในการเปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือพัฒนาพฤติกรรมได้แทบทุกพฤติกรรม ดังนั้นจึงนับได้ว่าเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์อย่างมากที่สามารถนำไปใช้ได้กับบุคคลในหลายสภาพการณ์

3. ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง (Reality group counseling)

William Glasser เป็นผู้ริเริ่มการปรึกษาแบบเผชิญความจริง ที่เป็นการปรึกษาที่เน้นการแก้ไขปัญหา และการจัดการกับความต้องการที่เป็นจริงในสังคม

กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของการปรึกษาแบบเผชิญความจริง กระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์จะถูกกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อ

1. พวกเขาถูกทำให้เชื่อว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมา ไม่สามารถทำให้พวกเขาได้ในสิ่งที่ต้องการ
2. พวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมอื่นที่พวกเขาสามารถเลือกที่จะกระทำซึ่งจะทำให้พวกเขาเข้าใจได้ในสิ่งที่ต้องการ ใช้อธิบายตัวย่อ WDEP ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะไปสู่กระบวนการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1. สำรวจความต้องการ (Wants) ของผู้รับบริการ โดยการถามผู้รับบริการว่า “คุณต้องการอะไร” ผู้ให้การปรึกษาจะตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับบริการได้คิด ได้ไตร่ตรองถึงสิ่งที่เขาปรารถนาได้เปิดเผยโลกส่วนตัว ตลอดทั้งมีโอกาสได้รับรู้ สัมผัส และสำรวจทุก ๆ แง่มุมของชีวิต รวมทั้งสิ่งที่เขาต้องการจากครอบครัว เพื่อน งาน และสิ่งที่เขาคาดหวังในชีวิต

2.2. สำรวจทิศทางหรือแนวทางและการปฏิบัติ (Direction and doing) ของผู้รับบริการเนื่องจาก การปรึกษาแบบเผชิญความจริง ให้ความสำคัญกับพฤติกรรม ปัจจุบันของผู้รับบริการแม้ว่าแกเลสเซอร์จะยืนยันว่า ความคับข้องใจในอดีตไม่ใช่สาระสำคัญแต่ประการใดและไม่มีวิถีทางใดที่จะขจัดความคับข้องใจนั้น ๆ ให้หมดสิ้นไปได้ แต่สิ่งที่จะต้องทำในขณะนี้ต่างหากที่จะช่วยให้ผู้รับบริการเลือกวิถีทางหรือแนวทางที่จะตอบสนองความต้องการที่พึงพอใจของตนเอง

ได้มากขึ้นดังนั้น ในช่วงแรก ๆ ของการปรึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสนทนาโต้ตอบกับ ผู้รับบริการให้ครอบคลุมแนวทางในการดำรงชีวิตของเขา ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ ที่เขาไปหรือสิ่งที่ เขาทำ การสำรวจนี้จะเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การประเมินในขั้นต่อไปว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถที่จะ นำไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ โดยผู้ให้การปรึกษาจะเป็นกระจกสะท้อนให้กับผู้รับบริการ พร้อมทั้งถามผู้รับบริการว่า “ในตอนนี้คุณมองเห็นอะไรในตัวคุณเองบ้าง และคุณมองเห็นอะไร ในตัวคุณในอนาคตบ้าง” คำถามนี้จะช่วยให้ผู้รับบริการได้สำรวจและสัมผัสกับชีวิตของตนเอง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปรึกษาแบบเผชิญความจริง จะให้ความสนใจที่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในภาพรวมในปัจจุบัน (Current total behavior) มิใช่เพียงเปลี่ยนแปลงเจตคติและความรู้สึก เท่านั้น แม้ว่าในระหว่างการปรึกษาผู้รับบริการจะระบายความรู้สึกออกมา แต่ความรู้สึกนั้นจะ บังเกิดผลหากเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้รับบริการกำลังทำในขณะนั้น เช่น “เมื่อมีใครขับรถตัดหน้า ผู้ขับ ก็จะต้องใจ แล้วก็จะเหยียบเบรคทันที” ดังนั้น เป้าหมายประการหนึ่งของการปรึกษาแบบเผชิญความ จริงคือต้องการให้ผู้รับบริการได้ตระหนักรู้ในการกระทำของตนเองและพฤติกรรมในภาพรวมของ ตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ตลอดทั้งเพื่อพัฒนาภาพพจน์ที่ดีของตนเองต่อไป

3. การประเมิน (Evaluation) โดยให้ผู้รับบริการประเมินพฤติกรรมของตนเองใน ปัจจุบันว่า สมหวังในสิ่งที่ต้องการหรือไม่ และพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ทิศทางที่ผู้รับบริการต้องการ หรือไม่

4. การวางแผน (Planning) ในขั้นนี้เมื่อผู้รับบริการตัดสินใจแล้วว่าอะไรคือสิ่งที่เขา ต้องการจะเปลี่ยนแปลง ขึ้นต่อไปผู้ให้การปรึกษาและผู้รับบริการจะวางแผนร่วมกันเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป้าหมาย แล้วผู้ให้การปรึกษาจะให้ผู้รับบริการทำสัญญาผูกมัดตนเองใน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ถ้าผู้รับบริการสามารถทำตามข้อตกลงหรือสัญญาได้ แสดงให้เห็นว่าเขา มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของเขาเอง เห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเอง มี ความรับผิดชอบ และเชื่อมั่นในการกระทำของตนเอง ซึ่งบ่งบอกถึงการมีเอกลักษณ์แห่งความสำเร็จ

5. เทคนิคในการปรึกษาแบบเผชิญความจริง

5.1 ศิลปะของการตั้งคำถาม ในการปรึกษาแบบเผชิญความจริง ใช้วิธีการสร้างคำถาม มากกว่าวิธีการปรึกษาอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการตั้งคำถาม มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ

- ก. ต้องเข้าไปให้ถึงโลกภายในของสมาชิกกลุ่ม
- ข. ต้องเก็บรวบรวมข้อมูล
- ค. ต้องมีการให้ข้อมูล
- ง. ช่วยเหลือให้สมาชิกประสบผลสำเร็จในการควบคุมวิถีชีวิตของตนเอง

มากขึ้นในการตั้งคำถามที่ตั้งขึ้นมาอย่างแน่นอนตายตัวเกินไป สามารถส่งผลให้สมาชิกกลุ่มเกิดการต่อต้านและปกป้องตนเอง อย่างไรก็ตาม การตั้งคำถามที่ดีและเวลาที่เหมาะสมสามารถทำให้สมาชิกคิดเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ และเป็นการประเมินว่าพฤติกรรมของพวกเขาจะทำให้พวกเขาไปสู่จุดมุ่งหมายหรือไม่

5.2 การใช้อารมณ์ขัน ในการใช้อารมณ์ขันนี้ต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม จะต้องมีการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจภายในกลุ่ม และทำให้สมาชิกสามารถหัวเราะกับตนเองและผู้อื่นได้ อารมณ์ขันเป็นผลลัพธ์ทางบวก ไม่ใช่การหัวเราะเยาะ ไม่ใช่การเยาะเย้ย และไม่ใช่การขาดความเคารพสมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความหมายไปยังสมาชิก และทำให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ ยิ่งถ้าหากสามารถทำให้สมาชิกหัวเราะ จะทำให้บรรยากาศดีขึ้น เมื่อสมาชิกได้มีส่วนร่วมในอารมณ์ขันด้วย จะรู้สึกปลดปล่อยอารมณ์และการเปิดเผยตัวเองก็จะเกิดขึ้น อารมณ์ขันจึงเป็นหัวใจสำคัญที่มีบทบาททำให้สมาชิกกลุ่มมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

5.3 การใช้เทคนิคความขัดแย้ง ในการปรึกษาแบบเผชิญความจริง จะผลักดันผู้รับการปรึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยตรงและไม่อ้อมค้อม แต่ในการใช้เทคนิคนี้ขึ้นอยู่กับผู้ที่ได้รับการฝึกและมีประสบการณ์ในการใช้ ถ้าใช้วิธีการนี้อย่างผิดพลาดก็จะส่งผลกระทบต่อกลุ่ม

4. ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มเกสตัลท์ (Gestalt group counseling theory)

แนวคิดสำคัญ

ทฤษฎีการปรึกษาแนวเกสตัลท์ เป็นการบำบัดทางประสบการณ์ ซึ่งเน้นที่การมีสติหรือการตระหนักรู้ ถึงความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในขณะนั้น และการทำงานของกายกับใจที่ควบคู่กันไป กล่าวคือ เน้นการทำงานของความคิด ความรู้สึก การรับรู้ที่รวมกันเป็นกระแสธาร ลักษณะการปรึกษาแนวเกสตัลท์จึงเป็นแบบเข้าถึงทั้งองค์รวม (Holistic approach) ซึ่ง Fritz Perls ผู้ก่อตั้งทฤษฎีเชื่อว่าทำให้เกิดการบูรณาการ ได้มากกว่าที่จะแยกวิเคราะห์เป็นบางส่วน ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ มีความเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ มีอิสระในตัวเองที่จะเลือกรับผิดชอบชีวิตตนเองโดยมีธรรมชาติอยู่ 3 ประการคือ การยอมรับในตนเอง (Self-actualization), การกำกับตนเอง (Self-regulation) และการตระหนักรู้ในตนเอง (Awareness)

ความมุ่งหมายการบำบัด

การตระหนักรู้ เป็นเป้าหมายการบำบัดแบบเกสตัลท์ ซึ่งหมายถึง การรู้และเข้าใจตนเอง รับผิดชอบในสิ่งที่เลือก ติดต่อกับสิ่งแวดล้อม ยอมรับตนเองและมีความสามารถในการติดต่อ ถ้าขาดการตระหนักรู้ผู้รับการบำบัดจะไม่มีวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อเกิดการตระหนักรู้แล้ว เขาจะมีความสามารถที่จะเข้าใจตนเองและพลังที่จำเป็น ในการแก้ปัญหาหรือ ค้นพบสถานการณ์ที่จะเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักการที่ยึดถือในการบำบัดแนวเกสตัลท์

Corey (2012, p.295) กล่าวว่า ความเป็นองค์รวม (Holistic) คือ เน้นการให้ความสำคัญ ผู้รับการบำบัดในด้าน ความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ร่างกายและ ความฝัน โดยเน้นการบูรณาการ ของทุกส่วน ตลอดจนสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีสถาน (Field Theory) เชื่อว่าคน ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อม หรือในบริบทและเป็น ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จะเน้นการค้นหว่าเกิดอะไรขึ้นระหว่างคนกับ สิ่งแวดล้อม

กระบวนการรับรู้ภาพ (The figure-formation process) เน้นกระบวนการให้เกิดการรับรู้ ภาพ จะช่วยให้เห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมบางส่วน ที่เป็นเพียงพื้นหลังของภาพให้มาปรากฏ ชัดเป็นภาพ ซึ่งจะมีผลให้ผู้บำบัด เข้าใจสิ่งต่างๆ ชัดเจนขึ้น

การควบคุมตนเอง (Organismic self-regulation) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาพ ธรรมชาติของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เมื่อเกิดความไม่สมดุล ซึ่งอาจเกิดจาก ความต้องการ ห่วงไหว หรือความสนใจ บุคคลก็จะหาทางที่จะสนองความต้องการนั้น เขาจะทำให้ ดีที่สุดที่จะควบคุมตนเอง ใช้ความสามารถที่มีในตนเองและสิ่งแวดล้อม เมื่อเขาลงมือทำ สร้างสัมพันธ์ภาพ ก็จะเกิดความสมดุลและการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

การตระหนักรู้ (Awareness) เป็นสิ่งที่สมาชิกกลุ่มต้องสนใจ โครงสร้างประสบการณ์ชีวิต ตนเองและตระหนักว่าเกิดอะไรและอย่างไร การให้ความสนใจและการตระหนักรู้ อยู่ทุกขณะกับ ประสบการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นจะช่วยให้ผู้รับการบำบัด ค้นพบว่าการดำเนินชีวิตของเขาเป็นอย่างไร

ซึ่งแนวทางการปรึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเยาวชนสังคมในส่วน การสร้างเสริม การตระหนักรู้สถานการณ์ (Situation awareness) และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy accuracy) ได้

เทคนิคการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเกสตัลท์

1. เทคนิคการนำให้เกิดการตระหนักรู้ (Direct awareness) เมื่อบุคคลมีการตระหนักรู้ในความรู้สึก จุดด้อยของตน จะช่วยให้บุคคลเป็นตัวของตัวเอง เกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินชีวิต แสดงออกอย่างเป็นตัวเอง รู้ว่าตนเป็นใคร ทำอะไร ไม่อิงตามคนอื่น

2. เทคนิคเก้าอี้ว่าง (The empty chair technique) เป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้รับการปรึกษารับรู้ถึงความรู้สึกขัดแย้งภายในตัวเองให้กระจ่างขึ้น มีวิธีโดยใช้เก้าอี้สองตัว ตั้งประจันหน้ากันไว้ แล้วให้ผู้รับบริการปรึกษาแสดงบทบาทและคำพูด ในส่วนที่เป็นความต้องการที่แท้จริง เมื่อนั่งอยู่บนเก้าอี้ตัวหนึ่ง พูดไปกับเก้าอี้ตัวที่ว่างที่เป็นส่วนของความรู้สึกตามอุดมคติ ที่บอกตนเองว่าควรทำอะไร แล้วย้ายไปนั่งเก้าอี้ตรงข้ามที่ว่าง แล้วแสดงบทบาทเป็นส่วนของความรู้สึกตามอุดมคติที่ขัดแย้งอยู่แล้วโต้ตอบกลับไป เทคนิคนี้จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจความรู้สึกทั้งสองที่ตนมีได้กระจ่างมากขึ้น

5. ทฤษฎีครอบครัวเชิงกลยุทธ์ (Strategic family theory)

หลักการแนวคิดของทฤษฎี

การปรึกษาครอบครัวเชิงกลยุทธ์ เป็นการปรึกษาที่มุ่งเน้นนิยามบริบทของครอบครัวให้ชัดเจน กระชับ ตรงประเด็น มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าสามารถจัดการและแก้ไขได้ (เพ็ญภา กุลนภาดล, 2559, หน้า 137)

กระบวนการปรึกษาครอบครัวเชิงกลยุทธ์

หลักการปรึกษาทฤษฎีกลยุทธ์ Haley (1916 cited in Goldenberg & Goldenberg, 2013, p. 320) กล่าวว่า การพูดคุยกันระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษานั้น ผู้ให้การศึกษาจะพิจารณาร่วมกับผู้รับการปรึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัญหาว่าปัญหาใดเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงกำหนดแผนการที่จะเปลี่ยนแปลงความผิดปกติของผู้รับการปรึกษาที่อาจเป็นเหตุการณ์หรือตัวบุคคล เพื่อกำจัดปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการให้การศึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างสัมพันธภาพ (Brief social stage)

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจปัญหา (Problem stage)

ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิสัมพันธ์ (Interactional stage)

ขั้นที่ 4 ขั้นกำหนดเป้าหมาย (Goal-setting stage)

ขั้นที่ 5 ขั้นการมอบหมายงาน (Task-setting stage)

เทคนิคที่สำคัญของการปรึกษาทฤษฎีกลยุทธ

การมองมุมใหม่ (Reframing) เป็นการเปลี่ยนมุมมองความคิดซึ่งเกิดขึ้นโดยผู้รับการปรึกษาเอง โดยมีมุมมองความคิดใหม่ต่อเหตุการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านบวกแทนมุมมองความคิดเดิมที่เป็นเชิงลบ

6. ทฤษฎีการปรึกษาอัตถิภาวะนิยม (Existential counseling theory)

Corey (2008) กล่าวว่า แนวคิดอัตถิภาวะนิยมไม่เน้นการแก้ปัญหาในการดำรงชีวิต ไม่เน้นการรักษาแบบการรักษาคนไข้ แต่มองว่าคนเราเมื่อชีวิต หรือขัดข้องในการดำเนินชีวิต ผู้รับการบำบัดต้องการความช่วยเหลือในการสำรวจและค้นหาเพื่อการตัดสินใจทางเลือกที่จะก้าวเดินต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่า แนวคิดปรัชญาอัตถิภาวะนิยมนั้น พัฒนารูปร่างมาจากความพยายามที่จะช่วยเหลือบุคคลที่ประสบปัญหาในการดำรงชีวิตที่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว แปรกแยก หรือไม่มีจุดหมายในชีวิต ด้วยการมุ่งเน้นที่จะทำความเข้าใจจากประสบการณ์ในการดำรงชีวิตมากกว่า การหาวิธีการบำบัด

ความมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่มทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม

การปรึกษากลุ่มตามแนวคิดอัตถิภาวะนิยมคล้ายกับการจำลองโลกที่ประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งสมาชิกแต่ละคนมีหน้าที่เป็นของตนเอง และสมาชิกจะมาพบกันเพื่อหาความหมายของตนเอง โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความกังวลในการดำรงชีวิต โดยความมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่มตามแนวคิดอัตถิภาวะนิยมในการค้นหาตนเองของสมาชิก มี 3 ประการ ดังนี้

1. ทำให้สมาชิกมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อตนเอง
2. เพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับตนเองและการรับรู้โลก
3. กระจ่างความหมายในชีวิตปัจจุบันและอนาคต

การค้นหาความหมาย จุดหมาย ค่านิยม และเป้าหมาย (The search for meaning, purpose, value and goals)

นักอัตถิภาวะนิยมเชื่อว่า ชีวิตมนุษย์นั้นต้องการมีความรู้สึกรู้ว่ามีความหมายในตนเอง ถึงแม้ในสถานการณ์ที่เป็นทุกข์ หากมนุษย์ค้นพบความหมายในตนเองและในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ก็จะทำให้มนุษย์สามารถเผชิญกับความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ จะเห็นว่าทัศนคติการค้นหาความหมายนี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเผชิญกับปัญหาโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคง่าย ๆ เนื่องจากบุคคลจะเห็นคุณค่าในการกระทำของตนเอง และรู้ว่าอุปสรรคนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะเผชิญ โดยเน้นว่ามนุษย์พร้อมที่จะเผชิญกับความยากลำบากต่าง ๆ トラบเท่าที่มนุษย์มองเห็นความหมายในสิ่งนั้น โดยแฟรงเคิล ยังกล่าวอีกว่า การเผชิญกับความยากลำบากด้วยความรู้สึกที่ท้าทายและมีความหวัง

เป็นสิ่งที่แสดงถึงชัยชนะของมนุษย์ (Corey, 2008) บุคคลที่อยู่ในภาวะว่าตนไม่มีแก่นสารในชีวิต สูญเสียความสนใจ และขาดการริเริ่มในการหาทางช่วยเหลือตนเอง ผู้ให้การปรึกษาไม่ใช้อยู่ที่การบอกผู้รับบริการว่า ความหมายในชีวิตของเขาควรเป็นเช่นไร แต่เป็นการชี้ให้เห็นว่า ผู้รับบริการสามารถพบความหมายได้แม้ในยามทุกข์ยากลำบาก ผู้รับบริการสามารถเปลี่ยนความทุกข์และชีวิตในด้านลบให้เป็นความสำเร็จได้ โดยอาศัยความอดทนและการยืนหยัดต่อสู้

7. ทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว (Structural family therapy) (Goldenberg & Goldenberg, 2008, pp. 311-314)

แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับตามทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว

การปรึกษาครอบครัวตามทฤษฎีโครงสร้างครอบครัวเกี่ยวข้องกับระบบ ซึ่งให้ความสำคัญกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมมากกว่ามุ่งสนใจที่ปัญหาของบุคคลและวิธีการแก้ไข ปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะอย่างไรก็ดีผลจากการใช้ช่องว่างและการจัดระบบโครงสร้าง คำอุปมาอุปมัยในการอธิบายปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหายืนยันจากคำแนะนำของ นักจิตบำบัด

เทคนิคสำคัญในการการปรึกษาครอบครัวตามทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว

การปรึกษาครอบครัวตามทฤษฎีนี้ ผู้ให้การปรึกษาจะร่วมกันกับผู้รับการปรึกษา ในการให้ความสนใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยจะใช้แผนที่ครอบครัวในการอธิบายขอบเขตและระบบย่อยของครอบครัว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ในการปฏิบัติกับครอบครัว ผู้ให้การปรึกษาจะแสดงบทบาทคล้ายสมาชิกคนหนึ่ง ในครอบครัว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับกันมากขึ้น โดยผู้ให้การปรึกษาจะใช้เทคนิคต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การทำแผนที่ครอบครัว (Family mapping) เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัว และเพื่อประกอบการพิจารณาว่าระบบย่อยใดในครอบครัวที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในปัจจุบัน นอกจากนี้การทำแผนที่ครอบครัวเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาวิถีทางที่จะเข้าถึงครอบครัว ช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจและช่วยเหลือครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น

2. การเข้าร่วมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว (Accommodation) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ยอมรับและเข้าใจ และ รับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัวความรู้สึกดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การติดตามร่องรอย (Tracking) คือ การที่ผู้ให้การปรึกษารับฟังเรื่องราวต่าง ๆ จากการสื่อสารของสมาชิกในครอบครัว โดยไม่มีการตัดสินใจ เพื่อรวบรวม และสำรวจปัญหาของครอบครัวช่วยให้ทราบสาระหรือแก่นของชีวิตครอบครัวและใช้เป็นกลยุทธ์ในการปรับโครงสร้างของครอบครัว

2.2 ผู้ให้การปรึกษาเลียนแบบวิธีการ (Mimesis) หรือ เนื้อหาของการสื่อสารในครอบครัว รวมถึงท่าทาง น้ำเสียง และ จังหวะการพูดของสมาชิก โดยผู้ให้การปรึกษาต้องแสดงออกด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ หรือ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 การให้การสนับสนุนหรือยืนยัน คือ การที่ผู้ให้การปรึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้การปรึกษาเข้าใจถึงความรู้สึกของสมาชิกแต่ละคน และให้การสนับสนุนหรือยืนยันความสามารถและข้อดีของสมาชิก ยืนยันศักยภาพที่สมาชิกแต่ละคนควรจะดำรงไว้เพื่อความผาสุกของครอบครัวตลอดไป

3. การแสดงบทบาท (Enactment) หมายถึง การที่ผู้ให้การปรึกษาให้ครอบครัวนำสถานการณ์ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวมาแสดงให้เห็นจริงในช่วงเวลาการปรึกษาเพื่อให้ผู้ให้การปรึกษาได้สังเกตพฤติกรรม ท่าทาง คำพูด การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ และ ขณะเดียวกันผู้รับการปรึกษาจะได้เรียนรู้ถึงความรู้สึก ท่าทางของตนเองด้วย

4. การมองภาพใหม่ (Reframing) คือ การให้ครอบครัวมองสมาชิกคนใดคนหนึ่ง หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในภาพที่แตกต่างจากเดิม การที่ครอบครัวจะมองสมาชิก หรือ มองภาพปัญหาอย่างนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานหลายๆ อย่างการมองภาพใหม่จึงทำให้ครอบครัวมองปัญหาในแง่มุมใหม่ที่ไม่เคยมองมาก่อน ซึ่งจะช่วยให้ครอบครัวสามารถปรับตัวกับสมาชิกหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีขึ้น

8. ทฤษฎีการปรึกษานำทางออกกระยะสั้น (Solution-focused counseling)

แนวคิดเกี่ยวกับการปรึกษานำทางออกกระยะสั้น คือ วิธีการบำบัดที่การปรับเปลี่ยนเป้าหมาย และเน้นที่อนาคต วิธีการนี้เปลี่ยนการเน้นการแก้ไขที่ปัญหาไปสู่การเน้นที่คำตอบ โดยได้เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการมองโลกในแง่ดีที่ว่า มนุษย์เป็นผู้มีความสามารถหยุดตัว สามารถรับมือสถานการณ์ได้ดี สามารถฟื้นคืนสู่สภาพเดิม และมีความสามารถในการสร้างคำตอบที่สามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนได้ โดยแนวคิดในการให้คำปรึกษาสร้างขึ้นท่ามกลางมิติเชิงบวก เช่น ความเข้มแข็งของบุคคล การได้คำตอบของบุคคลในสถานการณ์อื่นๆ รวมทั้ง ความสำเร็จในอดีต (Charlesworth and Jackson. 2004, p. 316)

เป้าหมายของการปรึกษานำทางออกกระยะสั้น

เป้าหมายหลักของการปรึกษานำทางออกกระยะสั้น คือ การช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาเพิ่มหรือพัฒนาระดับของการตระหนักรู้ที่มีต่อตนเอง จากการที่มองความสามารถของตนเองในระดับต่ำ ขาดความกระตือรือร้น มาเป็นผู้ที่ที่เล็งเห็นความสามารถและจุดแข็งของตนภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งเป็นลักษณะของการปรึกษานำทางออกกระยะสั้น ทั้งนี้มุ่งให้ผู้รับ

การปรึกษาเห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการบำบัดในแต่ละระยะ (Hoyt. 2003, p. 247; cited in Corey. 2001, p.288) ส่วน Walter and Peller. (1992, p. 172) กล่าวว่า การปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้น นั้น ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษาระบุเป้าหมายของตนที่ชัดเจน ทั้งนี้ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่ยังคงเป็นปัญหาโดยกระตุ้นพลังของผู้รับการปรึกษา (O'Hanlon; & Weiner and Devis. 2003: 215; cited in Corey. 2001, p.296) ทั้งนี้ผู้รับการปรึกษาจะได้รับกำลังใจในการตระหนักถึงคำตอบมากกว่าปัญหา โดยมองว่า การพูดถึงแต่ปัญหาจะทำให้ปัญหาอยู่อย่างต่อเนื่องการพูดถึงการเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้รับการปรึกษาก็จะได้รับการส่งเสริมให้เกิดความแข็งแกร่งโดยคำนึงถึงสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาเคยทำแล้วประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายต่อไป

เทคนิคที่ใช้ในการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้น

การปรึกษาแบบเน้นทางออกระยะสั้น มีเทคนิคที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (Corey. 2008)

1. การเปลี่ยนแปลงก่อนการบำบัด (Pre-therapy change) ซึ่งกล่าว ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนการบำบัดครั้งแรก โดยการกำหนดอย่างชัดเจนผ่านคำถามของผู้ให้การปรึกษา ที่ว่า “คุณจะทำอะไรบ้าง เมื่อคุณได้รับการขอร้องให้จัดการกับปัญหาของคุณ” โดยผู้ให้การปรึกษาอาจขยายความ เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการบำบัด โดยการถามเป็นเสมือนการให้กำลังใจผู้รับการปรึกษาที่อาจยังไม่ไว้วางใจผู้ให้การปรึกษา และยังเป็นกรให้ผู้รับการปรึกษาเองได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมากขึ้นด้วย

2. การตั้งคำถาม (Questioning) ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการสนทนาและการให้ความช่วยเหลือ ผู้นำกลุ่มแบบเน้นทางออกระยะสั้น มักใช้การตั้ง คำถาม เพื่อนำไปสู่การสร้างประสบการณ์มากกว่าการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้นำกลุ่มจะไม่ถามคำถามที่ตนคิดว่ารู้คำตอบ แต่คำตอบของสมาชิกกลุ่มจะเป็นคำตอบที่กระตุ้นความสนใจของผู้นำกลุ่มให้ไปสู่คำถามอื่น ๆ ต่อไป ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนให้ตอบคำถามและระบุข้อคิดเห็นต่าง ๆ เกิดการยอมรับความสามารถส่วนตน ซึ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของสมาชิกเพื่อแก้ไข ปัญหาของตน

3. คำถามข้อยกเว้น (Exception questions) โดยเป็นคำถามที่นำสมาชิกสู่สภาวะที่ไม่มีปัญหาอีกต่อไป ซึ่งนำประสบการณ์ในอดีตของสมาชิกมาพิจารณาว่าเหตุใดปัญหา จึงไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้การสำรวจดังกล่าวเป็นการเตือนให้สมาชิกเห็นถึงว่าปัญหาไม่ใช่ไม่มีทางแก้ ในการถามคำถามผู้ให้การปรึกษากลุ่มจะกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อยกเว้นของสมาชิกที่เคยเกิดขึ้น ดังนั้นข้อยกเว้นจึงเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นได้จริงภายนอกบริบทของปัญหา ผู้รับการปรึกษาจะได้รับ การสนับสนุนให้เปลี่ยนความเชื่อที่ว่า ตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตได้ โดยผู้ให้การปรึกษา

อาจให้ผู้รับการปรึกษากล่าวถึงช่วงเวลาที่คุณรู้สึกดี เมื่อสิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปในทางที่ดี เมื่อคุณสามารถสนุกสนานกับครอบครัวและเพื่อนฝูงเมื่อปัญหาต่าง ๆ ได้คลี่คลาย รวมทั้ง วิธีการแก้ปัญหาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ ทั้งนี้หน้าที่หลักของผู้ให้การปรึกษาก็คือ การแนะนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้ทางเลือกของคุณ ตามแนวทางที่ผู้รับการปรึกษาว่าเคยได้ผลมาก่อน

4. คำถามมหัศจรรย์ (Miracle question) เป็นคำถามที่ผู้ให้การปรึกษาใช้เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มวาดฝัน ถึงสิ่งที่คุณต้องการ ซึ่งมีความเป็นไปได้ ซึ่งถ้าสมาชิกมีความกล้าที่จะตามความฝัน ก็เป็นไปได้ที่สมาชิกจะพบกับความสำเร็จ ซึ่งคำถามนี้จะเน้นถึงอนาคตที่สมาชิกจะพิจารณาถึงความแตกต่างเมื่อไม่ถูกรบกวนด้วยปัญหา ทั้งนี้ผู้ให้การปรึกษาอาจใช้คำถามที่ว่า “ถ้าปาฏิหาริย์เกิดขึ้น โดยปัญหาของคุณหมดไป อะไรคือสิ่งที่แตกต่าง และคุณรู้ได้อย่างไรว่าปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว” ซึ่งสมาชิกจะได้แสดงวิสัยทัศน์ถึงสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นเมื่อปัญหาหมดไป (Sklare, 2005, p.342) ในกระบวนการพิจารณาวิธีการแก้ปัญหานี้ ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงใน 3 รูปแบบ คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่กำลังกระทำ การเปลี่ยนแปลงการมองสภาพปัญหา และการเปลี่ยนแปลงจากความเข้มแข็งในการหาคำตอบ (O'Hanlon; & Weiner and Davis, 2003, p. 257)

5. คำถามบอกระดับ ซึ่งผู้ให้การปรึกษานำทางออกระยะสั้น จะใช้คำถามบอกระดับเมื่อต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ยกตัวอย่าง เช่น การให้สมาชิกกลุ่มกล่าวถึงความรู้สึกวิตกกังวลของคุณ ก็อาจถามว่า “ในระดับ 0-10 ถ้า 0 คือระดับความรู้สึกที่คุณเข้ากลุ่มครั้งแรก และ 10 คือ วันที่ปัญหาของคุณหมดไป ระดับความวิตกกังวลของคุณในตอนนี้อยู่ที่เท่าใด ซึ่งถึงแม้ว่า ระดับของสมาชิกจะสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย สมาชิกก็จะได้รับการถามว่า “คุณทำได้อย่างไร” “อะไรคือสิ่งที่ควรทำเพื่อให้ไปในระดับที่สูงขึ้น” ทั้งนี้คำถามบอกระดับจะช่วยให้สมาชิกใส่ใจในสิ่งที่ตนกำลังกระทำ โดยสมาชิกได้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้อย่างไร

6. การสร้างภารกิจการบำบัดครั้งแรก (Formula first session Task) เป็นรูปแบบของการบ้านที่ผู้ให้การปรึกษามอบให้กับสมาชิก ระหว่างการบำบัดครั้งแรกและครั้งที่สอง โดยผู้นำกลุ่มอาจกล่าวว่า “ระหว่างการพบกันครั้งนี้และครั้งต่อไป ให้ทุกคนสังเกตโดยอธิบายว่าเกิดสิ่งใดขึ้นกับคุณบ้าง (ในแง่ของครอบครัว ชีวิต และสัมพันธภาพ) ซึ่งคุณก็ต้องการให้เป็นต่อไป” (De ShaZer, 1985) โดยในครั้งที่สองสมาชิกจะถูกถามถึงสิ่งที่ตนสังเกตเห็นและต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตซึ่ง เดอร์ ชาเซอร์ (De ShaZer, 1985) กล่าวว่า การช่วยเหลือเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมการมองโลกในแง่ดีและเกิดความหวังภายใต้สถานการณ์ของคุณ ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่จะให้ความร่วมมือกับการสร้างภารกิจการบำบัดครั้งแรก โดยรายงานการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตั้งแต่การบำบัด

ครั้งแรก ซึ่ง Bertolino and O'Hanlon (2002, p. 341) กล่าวว่า “การรักษาโดยการสร้างภารกิจการบำบัดครั้งแรก จะใช้หลังจากที่ผู้รับการปรึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราว และมุมมองของตน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ว่า สมาชิกกลุ่มควรมีความเข้าใจก่อนที่จะเปลี่ยนแปลง

7. ข้อมูลย้อนกลับของผู้ให้การปรึกษาสำหรับสมาชิกกลุ่ม (Therapist feedback to group members) ซึ่งผู้ให้การปรึกษานำทางออกกระยะสั้น จะให้เวลากับการให้ข้อมูลย้อนกลับในการบำบัดแต่ละครั้ง โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ โดยเดอชองและ เบอร์ก (De Jong; & Berg, 2002) ได้อธิบายถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นพื้นฐาน คือ การชมเชย การเชื่อมต่อและการเสนอแนะภารกิจ ซึ่งการชมเชยเป็นการรับรองว่าผู้รับการปรึกษากำลังดำเนินการเพื่อไปสู่คำตอบที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเหมือนการสนับสนุนและสร้างความหวังของผู้รับการปรึกษา ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของตนด้วยความเข้มแข็ง ส่วนการเชื่อมต่อ เป็นสิ่งที่น่าสนใจไปสู่การเสนอแนะภารกิจ ซึ่งเป็นลำดับที่สาม โดยเป็นการให้การบ้าน ที่ผู้รับการปรึกษาจะได้สังเกตในสิ่งที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นวิถีคิด ทัศนคติ รวมทั้งปฏิบัติ ทั้งนี้สมาชิกจะได้รับมอบหมายเมื่อสมาชิกไม่แน่ใจว่า สิ่งที่ต้องการแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผู้ให้การปรึกษาเชื่อว่าภารกิจเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับการปรึกษาในการสร้างวิธีการแก้ปัญหาต่อไป

กล่าวโดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเทคนิคของทฤษฎีการปรึกษาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว ได้แก่ เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ เทคนิคการบ้าน เทคนิคการทำสัญญากับตนเอง ของทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม (Behavioral group counseling theory) เทคนิคการคัดสรรสาระสำคัญ เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ ของทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบรู้คิดและพฤติกรรม (Cognitive behavioral group counseling theory) หลักการ WDEP เทคนิคการวางแผนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง (Reality group counseling) เทคนิคการทำให้เกิดการตระหนักรู้ เทคนิคแก้ใ้วาง ของทฤษฎีเกสตัลท์ (Gestalt therapy) และเทคนิคการสร้างความร่วมมือ เทคนิคคำถามบอกระดับ เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ ของทฤษฎีการปรึกษานำทางออกกระยะสั้น (Solution-focused counseling) มาบูรณาการเพื่อพัฒนาโปรแกรมสมดุลงานและครอบครัว

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง

การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติเทคนิคหนึ่งที่ใช้ในการทดสอบ (Testing) และประมาณค่า (Estimate) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationships) การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างมีวัตถุประสงค์ได้ทั้งเพื่อการทดสอบทฤษฎี (Theory testing) หรือเพื่อสร้างทฤษฎี (Theory building)

กรณีการทดสอบทฤษฎี (Theory testing) สร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน (Deductive) หรือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เริ่มต้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดโมเดลสมมติฐานที่แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal model) ที่จะได้รับการทดสอบจากข้อมูลที่รวบรวมได้ว่ามีความสอดคล้อง (fit) กันหรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

กรณีการสร้างทฤษฎี (Theory building) สร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอุปมาน (Inductive) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) แล้วใช้ข้อมูลประมาณค่าของพารามิเตอร์อิสระ (Free parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมติฐานเบื้องต้นอาจมีการปรับโมเดล ในกรณีเช่นนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน (หรือระหว่างตัวแปรแฝง) ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (Recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (non-recursive and linear additive) และโมเดลการวัด (Measurement model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) พัฒนาโดย Karl G. Joreskog เมื่อ ปี ค.ศ. 1960 เป็นโมเดลที่บูรณาการ โมเดลการวัดตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบและโมเดลโครงสร้างตามหลักการวิเคราะห์เส้นทาง กับวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ตามหลักวิชาเศรษฐมิติ กล่าวได้ว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง เป็นสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงที่ ได้รับการพัฒนาใหม่ แต่ยังคงมีหลักการพื้นฐานทางสถิติแบบเดิม (Kuhnel, 2001 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

สรุปว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถ วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรจำนวนมากในการวิจัยที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรองรับเท่านั้น แต่การเรียนรู้ เรื่องการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ยังจะเป็นประโยชน์ช่วยให้ผู้วิจัยเรียนรู้หลักการพื้นฐาน ของสถิติวิเคราะห์ทั้งหมดและมีประสบการณ์ตรงในการทำความเข้าใจบทบาทของสถิติวิเคราะห์ ต่อการวิจัยด้วย

2. การกำหนดสมมติฐาน

สิ่งสำคัญที่ควรทราบก่อนทำการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง คือ โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบว่า โมเดล สมการ โครงสร้าง ที่สร้าง/พัฒนาขึ้นตามหลักการทางทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือ ไม่ ดังนั้นควรตระหนักว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง เป็นเพียงการยืนยันทฤษฎีกับ ข้อมูลที่เก็บมาได้ ส่วน โมเดลสมการ โครงสร้าง ที่พัฒนาขึ้นจะมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ทฤษฎีที่นำไปใช้ในการสร้าง/พัฒนา ดังนั้นการกำหนดสมมติฐานทางการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ โมเดลสมการ โครงสร้าง จึงเป็นดังนี้ “โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์” หรือสามารถ เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้ (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556)

แบบที่ 1

H_0 : โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

H_1 : โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แบบที่ 2

H_0 : เมทริกซ์ $\Sigma =$ เมทริกซ์ S

H_1 : เมทริกซ์ $\Sigma \neq$ เมทริกซ์ S

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน (Schumacker and Lomax, 2010) ดังนี้ ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล ขั้นตอนที่สอง ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ขั้นตอนที่สามประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล ขั้นตอนที่สี่ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล และขั้นตอนที่ห้า ปรับโมเดล โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล

การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด หรือเรียกได้ว่า “เป็นหัวใจ” ของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ต้องเชื่อมโยงทฤษฎีงานวิจัยและสารสนเทศที่ต้องใช้ในการพัฒนาโมเดลก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยนักวิจัยต้องระบุโมเดลจำเพาะ (Particular model) ที่ใช้ในการยืนยันหรือตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลที่อยู่ในรูปของ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-covariance matrix) ซึ่งการระบุโมเดลจำเพาะนั้นผู้วิจัยต้องอธิบายเหตุผลที่ใช้ในการคัดเลือก หรือตัดตัวแปรสังเกตได้ออกจากโมเดลจำเพาะ ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุดใน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Cooley, 1978 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) และโมเดล ที่พัฒนาขึ้นนี้จะ เป็น โมเดลที่เหมาะสมก็ต่อเมื่อการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดลมีความ สมเหตุสมผล และความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดลจำเพาะนั้นมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989, Schumacker & Lomax, 2004 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

4. การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล

การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) เป็นขั้นตอนที่ เชื่อมโยงระหว่าง โมเดลสมการ โครงสร้างที่ผ่านการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) โดยพิจารณาความสมเหตุสมผลอย่างถี่ถ้วนกับโปรแกรมที่ใช้ในการตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลจึงนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งเพราะถ้าการระบุค่าความเป็นไปได้ ค่าเดียวไม่ถูกต้องจะทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ การระบุค่าความเป็นไปได้ค่า เดียวของโมเดลคือการระบุว่าโมเดลนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, Tenko & Marcoulides, 2006 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

ถ้าจำนวนสมการที่คำนวณน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดลและจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว (ค่าองศาอิสระเป็นบวก)เรียกโมเดลนั้นว่าโมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) และถ้าจำนวนสมการที่คำนวณเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดลและจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว (ค่าองศาอิสระเป็นศูนย์) เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) ซึ่งทั้งโมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) และ โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างได้ แต่ถ้าโมเดลระบุไม่พอดี (under-identified model) กล่าวคือ จำนวนสมการที่คำนวณมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดลและจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว จะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ เนื่องจากค่าองศาอิสระติดลบ โดยการตรวจสอบค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลก่อนทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่าจะเป็น โมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) หรือ โมเดลระบุไม่พอดี (Under-identified model) นั้นจะพิจารณาจากค่าองศาอิสระ (Degree of freedom) โดยใช้สูตรคำนวณค่าองศาอิสระ (Schumacker and Lomax, 2010) ดังนี้

$$\text{Degree of freedom} = [NI(NI+1)/2] - \text{Number of parameter estimation}$$

เมื่อกำหนดให้ NI หมายถึง จำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า Degree of freedom มีค่ามากกว่า 0 แสดงว่า โมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model)

ถ้า Degree of freedom มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า โมเดลระบุพอดี (Just identified model)

ถ้า Degree of freedom มีค่าน้อยกว่า 0 แสดงว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under-identified model)

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Model estimation)เป็นขั้นตอนที่โปรแกรมลิขสิทธิ์ประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆของโมเดลตามที่ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล โดยสามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการประมาณค่าได้ 6 วิธี ได้แก่ วิธี Instrumental variables (IV) วิธี

Two-stage least squares (TS) วิธี Unweighted least squares (UL) วิธี Generalized least squares (GL) วิธี Generally weighted least squares (WL) และวิธี maximum likelihood (ML) (Joreskog & Sorbom, 2012) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะวิธี Maximum likelihood (ML) เท่านั้น เนื่องจากเป็นวิธีที่โปรแกรม LISREL กำหนดให้เป็นวิธีตั้งต้นของโปรแกรม (Default) และเป็นวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดล LISREL ที่แพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้นและแบบเรียงอันดับ โดยที่การแจกแจงของข้อมูลเป็นแบบปกติหรือไม่ปกติเพียงเล็กน้อย (Schumacker and Lomax, 2010)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Maximum likelihood (ML) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่สมมติว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็นแบบ Multivariate normality โดยเงื่อนไขสำคัญก็คือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องเป็นอิสระ การแจกแจงของข้อมูลต้องไม่เบ้ และไม่โด่งจนผิดปกติ (Schumacker and Lomax, 2010) นอกจากนี้ Rex กล่าวถึงข้อมูลที่น่าสงสัยว่าตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษานั้นจะมีความเบ้ผิดปกติเมื่อค่า skewness index (SI) มากกว่า 3 และข้อมูลมีความโด่งผิดปกติเมื่อค่า kurtosis index (KI) มากกว่า 10 ฟังก์ชันความกลมกลืนด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Maximum likelihood (ML) ไม่ใช่ฟังก์ชันแบบเส้นตรง แต่เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลตามสมมติฐาน (เมทริกซ์ Σ) กับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (เมทริกซ์ S) ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันเทอมแรกของฟังก์ชันจะมีค่าเท่ากับเทอมที่สาม ในขณะที่เทอมกลางมีค่าเป็นศูนย์ ค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธีการ Maximum likelihood (ML) จะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับวิธี generalized least squares (GL) คือมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด (Lie and Lomax, 2005) การแจกแจงสุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี Maximum likelihood (ML) เป็นแบบปกติ และความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยสามารถเขียนอธิบายขั้นตอนการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Maximum likelihood (ML) หลังจากที่กำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) และระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) ดังนี้

1. คำนวณค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (เมทริกซ์ S)

2. สุ่มตัวเลขแทนค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรที่ต้องการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ แล้วทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าของโมเดลตามที่ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียว
3. นำตัวเลขค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการประมาณค่าในขั้นตอนที่ 2 มาทำการคำนวณย้อนกลับเพื่อหาค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลตามสมมติฐาน (เมทริกซ์ Σ)
4. คำนวณค่าพารามิเตอร์ตามขั้นตอนที่ 2 และ 3 ขึ้นมาจนค่าความแปรปรวนความแปรปรวนร่วมของเมทริกซ์ S กับเมทริกซ์ Σ มีค่าใกล้เคียงกันแล้วจึงหยุดการประมาณค่า
5. รายงานค่าพารามิเตอร์ที่ทำการประมาณค่าจากขั้นตอนที่ 4 “ทุกค่า” พร้อมทั้งรายงานค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) ค่าสถิติทดสอบที (t-test) ของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นค่าเมทริกซ์ Σ และค่าเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized residuals)

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model testing) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยต้องพิจารณาดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอย่างถี่ถ้วน โดยมีหลักในการพิจารณา 3 ข้อ คือ

1. พิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. พิจารณาพารามิเตอร์แต่ละเส้นว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่
3. พิจารณาความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น

โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1. พิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดลทั้ง 3 ส่วน คือค่าไคสแควร์/ไคสแควร์สัมพัทธ์ ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน และค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (Schumacker and Lomax, 2010) ดังนี้

การกำหนดสมมติฐาน

H_0 : โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

หลักการ สิ่งที่ผู้วิจัยต้องการคือตรวจสอบว่าโมเดลตามสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือสถิติทดสอบไคสแควร์ GFI AGFI TLI NFI RMSEA RMR SRMR (Schumacker and Lomax, 2010) โดยที่ผลการทดสอบจะต้องยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) จึงมีการกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้ต้องมีค่าน้อยกว่าค่าไคสแควร์เกณฑ์หรือค่าไคสแควร์
สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2

- ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ได้แก่ ค่า GFI AGFI TLINFI ต้องมีค่ามากกว่า 0.95
- ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า ได้แก่ ค่า RMSEA RMR SRMR ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05

2. พิจารณาค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบที (t-test) ดังนี้

การกำหนดสมมติฐาน

$H_0: \beta_i = 0$ เมื่อ $i = 1, 2, 3, \dots, k$ (k หมายถึงพารามิเตอร์ที่ทำการประมาณค่า)

หลักการสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการคือตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือสถิติทดสอบที (t-test) โดยที่ผลการทดสอบจะต้องปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เพราะต้องการสรุปว่าค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นแตกต่างจากศูนย์ จึงมีการกำหนดเกณฑ์ โดยใช้กฎหัวแม่มือ (Rule of thumb) ดังนี้

ค่าพารามิเตอร์จะมีค่าแตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 เมื่อค่าสัมบูรณ์ของสถิติทดสอบที (t-test) มากกว่า 1.96 ($|t| > 1.96$)

- ค่าพารามิเตอร์จะมีค่าแตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.01 เมื่อค่าสัมบูรณ์ของสถิติทดสอบที (t-test) มากกว่า 2.58 ($|t| > 2.58$)

3. พิจารณาความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น โดยทั่วไปจะเน้นที่ความสมเหตุสมผลของทิศทาง กล่าวคือ ทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นควรเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ถ้าทฤษฎีกล่าวว่าการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการเรียนคณิตศาสตร์สูงก็จะทำให้ความวิตกกังวลในการเรียนคณิตศาสตร์ลดลง ผลการทดสอบค่าพารามิเตอร์ที่ได้ควรจะมีทิศทางเป็นลบ (-) ในทำนองเดียวกัน ถ้าทฤษฎีกล่าวว่าการที่บุคคลมีความสามารถในการกำกับตนเองสูงก็จะทำให้มีความสามารถในการเรียนสูงขึ้น ผลการทดสอบค่าพารามิเตอร์ที่ได้ควรจะมีทิศทางเป็นบวก (+) ซึ่งความสมเหตุสมผลของทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้โมเดลตามสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

การปรับโมเดล

การปรับโมเดล (Model modification) เป็นขั้นตอนที่กระทำเมื่อมีค่าพารามิเตอร์บางค่าที่ไม่แตกต่างจากศูนย์ ($|t| \leq 1.96$) หรือมีทิศทางของค่าพารามิเตอร์ไม่ตรงกับทฤษฎีที่กำหนดไว้หรือเกิดปัญหาทั้งสองอย่าง ผู้วิจัยจำเป็นต้องปรับโมเดล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ หรือโมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดขึ้นไม่มีความแข็งแรงเพียงพอ ขาดการทบทวนอย่างถี่ถ้วน การทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วยังไม่พบข้อสรุปที่ชัดเจน สำหรับการปรับโมเดล (Model modification) สามารถแยกเป็น 2 ประเด็นคือการปรับ โมเดลสมการ โครงสร้างในส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนและการปรับโมเดลสมการ โครงสร้างในส่วนที่เป็น โมเดลการวัด และ/หรือโมเดลสมการ โครงสร้าง

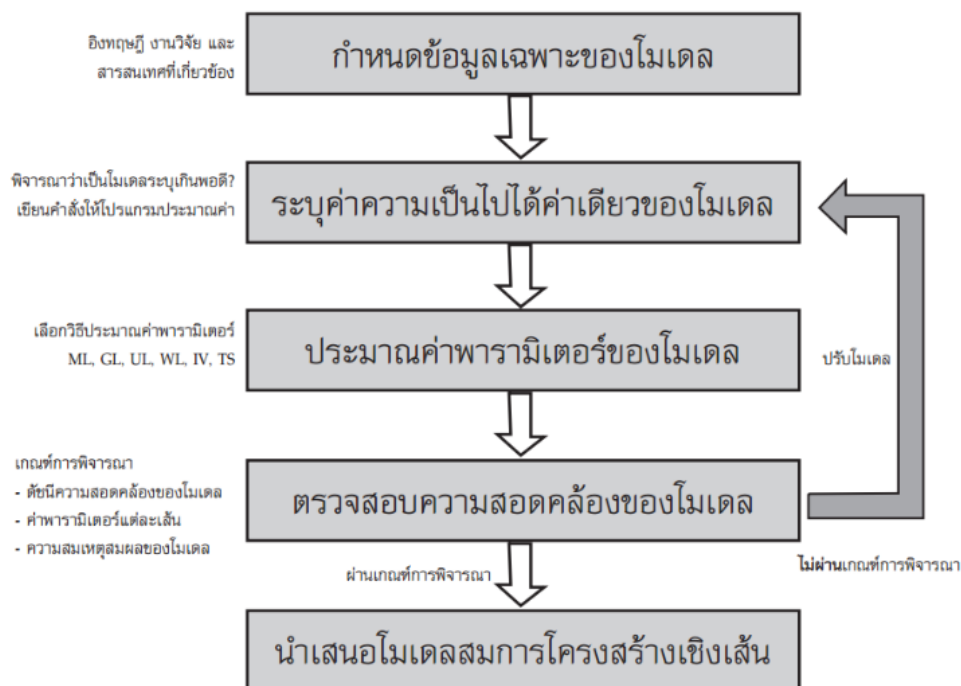
ประเด็นแรก การปรับ โมเดลสมการ โครงสร้างในส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่เกิดจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัด ประเด็นนี้สามารถทำการปรับ โมเดลได้ทันที ไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างของโมเดลตามสมมติฐานเมื่อปรับ โมเดลจนได้ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องได้แก่ 1) ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์มีค่าน้อยกว่าค่าไคสแควร์เกณฑ์หรือค่าไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่าสอง 2) ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (GFI AGFI TLI NFI) มีค่ามากกว่า 0.95 และ 3) ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า(RMSEARMRSRMR)

มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยที่ค่าพารามิเตอร์ของ โมเดลการวัดและ โมเดลสมการ โครงสร้างทุกเส้นมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($|t| > 1.96$) รวมทั้งมีทิศทางที่สมเหตุสมผลตามทฤษฎี จึงจะสามารถสรุปได้ว่าโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประเด็นที่สองการปรับโมเดลสมการ โครงสร้างในส่วนที่เป็นการตัดหรือเพิ่ม

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลการวัด และ/หรือโมเดลสมการ โครงสร้างจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัญหาอาจเกิดจากการที่โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดขึ้นไม่มีความแข็งแรงเพียงพอ ขาดการทบทวนอย่างถี่ถ้วนการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วยังไม่พบข้อสรุปที่ชัดเจน ประเด็นนี้ไม่สามารถกระทำได้ถ้าไม่มีการตั้งสมมติฐานทางเลือกก่อนวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ดังนั้น ถ้าผู้วิจัยไม่มั่นใจว่าโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ จำเป็นต้องเสนอโมเดลทางเลือก(Alternative model) ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาจเสนอ โมเดลทางเลือกไว้หลายทางเลือกก็ได้ และการคัดเลือกโมเดลที่ดีที่สุดนั้นจะต่อการปรับ โมเดลจนกระทั่งค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ผ่านเกณฑ์ตามกำหนด หลังจากนั้นจึงทำการพิจารณาคัดเลือกโมเดลทางเลือกที่ดีที่สุด โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ AIC หรือ BIC



ภาพที่ 2-3 ขั้นตอนการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (ที่มา: พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

หัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ทางสถิติคือข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะต้องมีความเป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่เหมาะสมก็จะทำให้มั่นใจได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความเป็นตัวแทนของประชากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นมีหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากขนาดประชากร ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากจำนวนเท่าของตัวแปรสังเกตได้หรือจำนวนเท่าของพารามิเตอร์ ซึ่งจะพบว่าวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละวิธีก็มีจุดเด่นและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมนั้น Faul, F. et al (2007 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

ได้เสนอโปรแกรม G*Power 3 เพื่อใช้ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมซึ่งเป็นโปรแกรมที่มีความยืดหยุ่นใช้งานได้ง่าย และที่สำคัญสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติทดสอบในตระกูลสถิติทดสอบที่ สถิติทดสอบ เอฟ และสถิติทดสอบ ไคสแควร์ เป็นต้น (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างนั้นต้องใช้สถิติทดสอบในตระกูลสถิติทดสอบไคสแควร์ ในส่วนที่เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล Goodness of Fit tests โดยสิ่งที่ผู้วิจัยต้องพิจารณาก่อนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้ค่าขนาดอิทธิพล (Effectsize) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test) และค่าองศาอิสระของโมเดลอิสระ (Degree of freedom for independence model)

ค่าขนาดอิทธิพล (Effect size) หมายถึง ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังใส่วิธีการ (Intervention) ที่งานวิจัยนี้สามารถยอมรับได้

ในกรณีที่งานวิจัยใช้เครื่องมือเดิมหรือวิธีการเดิม ให้นำค่าเฉลี่ยก่อนใส่วิธีการ (Intervention) ลบด้วยค่าเฉลี่ยหลังจากใส่วิธีการ (Intervention) แล้วนำมาหารด้วยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มากที่สุดระหว่างก่อนและหลังใส่วิธีการ (Intervention)

ในกรณีที่งานวิจัยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เปลี่ยนเครื่องมือใหม่ หรือวิธีการใหม่ ทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลเดิมได้ ผู้วิจัยก็ควรทำ Pilot study เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อน หรืออาจใช้ค่าที่หน่วยงานกำหนดเป้าหมายไว้ หรือใช้ค่า Gold standard ที่ยอมรับกันในระดับสากล

สำหรับค่า Gold standard ของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบตระกูลไคสแควร์ที่ยอมรับกันในระดับสากลนั้น Faul, F. et al (2007 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) ได้มีการกำหนดไว้ดังนี้

ค่า effect size เท่ากับ 0.1 หมายถึง มีขนาดอิทธิพลในระดับเล็ก (Small)

ค่า effect size เท่ากับ 0.3 หมายถึง มีขนาดอิทธิพลในระดับปานกลาง (Medium)

ค่า effect size เท่ากับ 0.5 หมายถึง มีขนาดอิทธิพลในระดับใหญ่ (Large)

ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test) หมายถึง ความน่าจะเป็นของระดับความมั่นใจว่าสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องในการปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อสมมติฐานหลักไม่เป็นจริงโดยทั่วไป นิยมกำหนดค่าอำนาจการทดสอบให้เท่ากับ 0.80 (Hair, J. et al, 2010 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

สถิติวิเคราะห์ SEM ยังมีศักยภาพสามารถวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับ (Multi-levelcausal model) โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบระยะยาว (Longitudinal factor analysis model) โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple population model) โมเดลโค้งพัฒนาการแบบมีตัวแปรแฝง (Latent growth curve model) และโมเดลอื่น ๆ อีกมาก (Joreskog and Sorbom , 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) รวมทั้งสามารถวิเคราะห์โมเดล SEM ที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เป็นแบบเส้นตรงได้อีกหลายโมเดล (Joreskog, et al, 1999 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

สถิติวิเคราะห์ SEM เป็นสถิติวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ในยุคสังคมความรู้ด้วยเหตุผลโดยสรุปดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) มีศักยภาพสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้กว้างขวาง เพราะมีหลักการวิเคราะห์ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ เช่นเดียวกับสถิติวิเคราะห์ที่ง่ายที่สุด เช่น t-test ไปจนถึงสถิติขั้นสูงที่ซับซ้อนดังกล่าวแล้ว ข้างต้นสามารถใช้สถิติวิเคราะห์เป็นภาพรวมได้ตามโมเดลการวิจัยและมีสถิติทดสอบความตรงของโมเดลการวิจัยการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ปกติสถิติวิเคราะห์ถ้ายังเป็นสถิติขั้นสูงจะยังมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติมากขึ้น แต่สถิติวิเคราะห์ SEM กลับมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติน้อยลง การที่สถิติวิเคราะห์ SEM นำทอมความคลาดเคลื่อนมาวิเคราะห์ด้วยทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีที่ทอมความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ตัวแปรในโมเดลการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนในการวัดได้หรือโมเดลการวิจัยมีตัวแปรแฝงได้ตัวแปรทำนายอาจมีความสัมพันธ์กันได้ โมเดลการวิเคราะห์ไม่จำเป็นต้องเป็น โมเดลอิทธิพลแบบบวกและมีอิทธิพลทางเดียวอาจเป็นโมเดลแบบคูณและมีอิทธิพลย้อนกลับได้ นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์กรณีตัวแปรหลายตัวในโมเดลการวิจัย มีระดับการวัดแบบนามบัญญัติ หรือแบบเรียงอันดับได้ด้วย ในการวิจัยเชิงทดลองเมื่อตัวแปรตามสร้างขึ้นตามโมเดลการวัดและตัวแปรตามอยู่ในรูปของตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ SEM จะให้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์ด้วย ANOVA, MANOVA แบบเดิม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน 2) เพื่อพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานในภาคเอกชนโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
 - 3.1 การศึกษาสมรรถภาพและสมรรถครอบครัว
 - 3.2 การพัฒนาสมรรถภาพและสมรรถครอบครัว
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาความสัมพันธ์สมรรถภาพและครอบครัว

1.1 ประชากร ได้แก่ ชาย หญิง อายุ 25 – 45 ปี ทำงานในภาคเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ระยอง จันทบุรี และตราด เป็นประชากรที่ไม่สามารถระบุจำนวนได้ (Infinite population)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัย ได้แก่ ชายหรือหญิง อายุ 25-45 ปี ที่ทำงานในภาคเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ระยอง จันทบุรี และตราด) ได้จากการใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ได้ 4 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ปราจีนบุรี ระยอง

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แบบไม่ทราบค่าประชากร) Hair, Black, Babin, and Anderson (2006) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เพิ่มมากขึ้นด้วย โดยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปร ควรเป็น 10 -20 ต่อ 1

สำหรับการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 12 พารามิเตอร์ ซึ่งเมื่อคำนวณตามแนวคิดของ Hair และคณะ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 240 คน (ผู้วิจัยกำหนด 20 หน่วยตัวอย่าง: 1 ตัวแปร) แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับทางไปรษณีย์อาจไม่ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงเพิ่มแบบสอบถามจำนวน 1,000 คน ได้รับกลับคืนมาและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ได้จำนวน 705 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จังหวัดของสถานที่ทำงานภาคเอกชนและกลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออก

จังหวัดของสถานที่ทำงานภาคเอกชน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ฉะเชิงเทรา	164
2. ชลบุรี	205
3. ระยอง	165
4. ปราจีนบุรี	171
รวม	705

2. การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานด้วยโปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

2.1 ประชากร ได้แก่ ชายหรือหญิง อายุ 25-45 ปี ที่ทำงานในภาคเอกชน
 2.2 กลุ่มตัวอย่างชายหรือหญิง อายุ 25-45 ปี ที่ทำงานในบริษัทเอกชนจากขั้นตอนการศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงานและครอบครัว โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ได้จังหวัดชลบุรี และมีความสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้ 20 คน และสุ่มตัวอย่างเข้าเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองจะได้รับการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

1. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน คือ

- 1.1 ด้านบทบาทในงาน
- 1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน
- 1.3 ด้านเวลาในการทำงาน
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
- 1.5 ด้านการสนับสนุนในงาน
- 1.6 ด้านบทบาทในครอบครัว
- 1.7 ด้านความพึงพอใจในครอบครัว
- 1.8 ด้านเวลาในครอบครัว
- 1.9 ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว
- 1.10 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

- 1.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) คือ การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ
- 1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ สมดุลงานและสมดุครอบครัว

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบวัดสมดุลงานและครอบครัว และโปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

1. แบบวัดสมดุลงานและครอบครัว

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีจากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและองค์ประกอบ

1.2 ผู้วิจัยการดำเนินการสร้างแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวโดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและพัฒนาแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวตามนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละองค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้

สมดุลงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว มีความพึงพอใจในบทบาทของการทำงานและบทบาทในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน มีความผูกพัน มีความพึงพอใจในการแสดงบทบาทที่ดีในการทำงาน และดูแลครอบครัว โดยมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทเรื่องงานและครอบครัวน้อยที่สุด

1. สมดุลงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการในเรื่องการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านบทบาทในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมตามสถานภาพหรือตำแหน่งในการทำงานให้ตรงและเหมาะสมกับหน้าที่ตามความคาดหวังของตนเองและบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย มีการแสดงออกทางพฤติกรรม และมีการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานที่รับผิดชอบ มีความพึงใจ พอใจ ชอบใจ รักในการที่ทำ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และบุคคลสามารถจัดการความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ ไม่ชอบใจ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยสามารถแสดงอารมณ์และพฤติกรรมอย่างเหมาะสม รู้สึกว่างานมีความหมายกับตน และมีความสุขกับการทำงาน

1.3 ด้านเวลาในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานให้ได้ตรงตามเป้าหมายที่สุด มีการจัดสรรเวลาเพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพมีการบริหารเวลาระหว่างงานและครอบครัวอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยบุคคลนั้นมีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ บุคคลอาจจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงโดยการลงมือปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมโดยการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแสดงความสนใจ ห่วงใย

1.5 ด้านการสนับสนุนในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการส่งเสริม ช่วยเหลืออุปการะ เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานให้ดีขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง ครอบครัว การสนับสนุนรวมถึงทางด้านจิตใจ บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับในการทำงาน

2. สมดุลครอบครัว หมายถึง หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ บริหารเวลาที่มีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในครอบครัวของตนเอง

2.1 ด้านบทบาทในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวตามภารกิจพื้นฐานของครอบครัว แสดงพฤติกรรมตามสถานภาพหรือตำแหน่งในครอบครัวให้ตรงและเหมาะสมกับหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง และสมาชิกในครอบครัวที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย มีการแสดงออกทางพฤติกรรม และมีการสื่อสารอย่างเหมาะสม ดำรงไว้ซึ่งความรัก ความเข้าใจ

2.2 ด้านความพึงพอใจในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวกที่มีต่อครอบครัว มีความพึงใจ พอใจ ชอบใจ รักและมีความสุขในการดูแลครอบครัว มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และบุคคลสามารถจัดการความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ ไม่ชอบใจ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวโดยบุคคลสามารถจัดการอารมณ์ตนเองและสามารถ แสดงอารมณ์และพฤติกรรมอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านเวลาในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการดูแลครอบครัว ใช้เวลาอย่างมีคุณภาพกับครอบครัว มีการชดเชยเวลาให้ครอบครัวในบางครั้งที่ต้องเบียดบังเวลาครอบครัวไปกับการทำงาน

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยบุคคลนั้นมีส่วนร่วมกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวบุคคลอาจจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงโดยการลงมือปฏิบัติหรืออาจมีส่วนร่วมโดยการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ แสดงความสนใจ ห่วงใย

2.5 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลได้รับการส่งเสริมช่วยเหลือ เกื้อหนุน สนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนรวมถึงทางด้านอารมณ์และจิตใจ การดูแลห่วงใยซึ่งกันและกันภายในครอบครัว

1.3 การสร้างแบบวัดสมดุลงานและสมดุลครอบครัว

การสร้างแบบวัดสมดุลงานและสมดุลครอบครัวในบุคคลวัยทำงานเป็นแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดข้อคำถามแบบวัดสมดุลงาน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบทบาทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการสนับสนุนในงาน และแบบวัดสมดุลครอบครัว 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบทบาทในครอบครัว ด้านความพึงพอใจในครอบครัว ด้านเวลาในครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ตัวอย่างแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ตัวอย่างแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/ ความรู้สึก				
	จริง มากที่สุด	จริง	จริงเป็น บางครั้ง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
สมดุลงานด้านบทบาท					
0 ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่รับผิดชอบใน การทำงานได้ดี					
0 ฉันและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกัน และกัน					
0 ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
0 ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี					
0 ฉันหงุดหงิด พุดจาตะคอก เมื่อมีคนเข้ามาขอความ ช่วยเหลือ ถ้างานเยอะและทำไม่ทัน					
สมดุครอบครัวด้านบทบาท					
0 ฉันรู้สึกเครียดที่ต้องทำหน้าที่ ในครอบครัวให้ มีประสิทธิภาพ					
0 ฉันแสดงบทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัวแม้ งานจะหนัก					
0 ฉันสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ในครอบครัวและ ในที่ทำงานได้อย่างพอ ๆ กัน					
0 ฉันรู้สึกเครียดที่ต้องทำหน้าที่ ในครอบครัวให้มี ประสิทธิภาพ					

เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อความเชิงบวก		
จริงมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
จริงมาก	ให้	4 คะแนน
จริงเป็นบางครั้ง	ให้	3 คะแนน
ไม่จริง	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
2. ข้อความทางลบ		
จริงมากที่สุด	ให้	1 คะแนน
จริงมาก	ให้	2 คะแนน
จริงเป็นบางครั้ง	ให้	3 คะแนน
ไม่จริง	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยมี ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพถึงความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าแบบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าแบบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าแบบวัดไม่ได้วัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

จากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒินำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item-objective congruence) การคัดเลือกข้อคำถามดำเนินการโดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 (ค่า IOC รายข้อ แสดงในภาคผนวก ข) พร้อมปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ข้อคำถามจำนวน 92 ข้อ (ไม่ผ่าน IOC จำนวน 6 ข้อ)

1.5 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปให้กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลอง (Tryout) ใช้กับบุคคลวัยทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Corrected item-total correlation) และ ค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23-.67 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพตามเกณฑ์ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) เท่ากับ .83 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งเหลือข้อคำถามจำนวน 78 ข้อ (ข้อคำถามในภาคผนวก ข)

1.6 ผู้วิจัยนำแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.7 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวด้วยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ โดยผู้วิจัยมีลำดับขั้น ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลงานและครอบครัว และศึกษาแนวคิดทฤษฎี เทคนิคของการบูรณาการการศึกษา

2.2 ดำเนินการจัดทำการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการศึกษาแบบกลุ่มที่มีรูปแบบการบูรณาการแบบการเลือกสรรเทคนิควิธี (Technical eclecticism) เป็นวิธีบูรณาการที่เน้นใช้เทคนิควิธีที่เด่นในการปฏิบัติ โดยเน้นทฤษฎีน้อยกว่าเทคนิควิธีโดยพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาท ด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีการปรึกษา	ทักษะ/ เทคนิค
1	ปฐมนิเทศและ การสร้าง สัมพันธภาพ (90 นาที)	1. เพื่อสร้าง สัมพันธภาพ ระหว่าง ผู้วิจัยกับสมาชิก และ ระหว่างสมาชิกกลุ่ม ด้วยกัน		ทักษะ - การฟัง - การใช้คำถาม ปลายเปิดและปลายปิด - การสะท้อน ความรู้สึก - การสรุปความ - การรักษาความลับ - การอธิบายโดยตรง
		2. เพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอน กติกาของการ ให้การปรึกษา บทบาท หน้าที่ของผู้วิจัยและ สมาชิกกลุ่ม	ทฤษฎีเน้นทางออก ระยะสั้น ทฤษฎีประสบการณ์ นิยม ทฤษฎีกลยุทธ์ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม	- เทคนิคการสร้างความ ร่วมมือ (Establishing a collaborative technique) - เทคนิคการเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure technique) - เทคนิคการสร้างพันธะ สัญญา - เทคนิคคำถามเวียน (Circular questioning technique)
2	รักษา สัมพันธภาพ และ ตระหนักใน สมดุลงานและ ครอบครัว (90 นาที)	1. เพื่อรักษา สัมพันธภาพระหว่าง ผู้วิจัยกับสมาชิกกลุ่ม และระหว่างสมาชิก ด้วยกัน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ตระหนักในสมดุลงาน และครอบครัวของ ตนเอง	ทฤษฎีเกสตัลท์ ทฤษฎีเผชิญ ความจริง	- เทคนิคการทำให้เกิดการ ตระหนักรู้ (Directed awareness technique) - หลักการ WDEP

ตารางที่ 3-3 การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ (ต่อ)

ครั้งที่	เรื่อง/เวลา	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีการปรึกษา	ทักษะ/เทคนิค
3	กลยุทธ์การสร้างเป้าหมาย บทบาทสมมุติ งาน (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างเป้าหมาย บทบาทสมมุติงาน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจ บทบาทสมมุติงานได้ อย่างเหมาะสม	ทฤษฎีกลยุทธ์ ทฤษฎีอัตถิภาวนิยม	- เทคนิคการนิยามใหม่ (Relabeling technique) - เทคนิคการค้นหา เป้าหมายของชีวิต
4	กลยุทธ์การสร้าง เป้าหมายของ บทบาทสมมุติ ครอบครัว (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม บอก บทบาทหน้าที่ ของตนเองใน ครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ระบุแนวทางการแสดง บทบาทในครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม	ทฤษฎีกลยุทธ์ ทฤษฎีการรู้จักและ พฤติกรรม ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม	- เทคนิคคำถามเวียน (Circular questioning technique) - เทคนิคการคัดสรร สาระสำคัญ - เทคนิคการผ่อนคลาย กล้ามเนื้อ - เทคนิคการเสริมแรง
5	ความพึงพอใจ ในงานและ ครอบครัว (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม บอกวิธีจัดการกับ ความรู้สึกทางบวก และทางลบที่เกิดขึ้น ต่องานและครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม สามารถมองมุมใหม่ เพื่อสร้างความพึง พอใจในงานและ ครอบครัว	ทฤษฎีเน้นทางออก ระยะสั้น ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการรู้จักและ พฤติกรรม	- เทคนิคคำถามบอกระดับ - เทคนิคการกำหนดข้อดี และข้อเสีย - เทคนิคการสร้างมุมมอง ใหม่ (Reframing technique)

ตารางที่ 3-3 การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ (ต่อ)

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีการปรึกษา	ทักษะ/ เทคนิค
6	บริหารเวลา พัฒนาสมรรถ (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม เรียนรู้การใช้เวลาของ ตนเองทำงานและ ครอบครั 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม บอกกลยุทธ์ในการ บริหารจัดการเวลาต่อ งานและครอบครั ได้อย่างเหมาะสม	ทฤษฎีเผชิญ ความจริง ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม	- เทคนิคการวางแผนใน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เทคนิคการเสริมแรง - เทคนิคการผ่อนคลาย (Relaxation technique)
7	ปรับโครงสร้าง ความคิดการมี ส่วนร่วมในงาน (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ระบุถึงความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดการมีส่วน ร่วมในงาน	ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีเกสตัลท์	- เทคนิคมองมุมใหม่ (Reframing technique) - เทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty chair technique)
8	มองมุมบวก ปรับวิธีคิด เพื่อการมีส่วน ร่วมใน ครอบครั (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม สำรวจและอภิปราย การมีส่วนร่วมใน ครอบครั 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม บอกถึงความสำคัญใน การมีส่วนร่วมในงาน และครอบครั	ทฤษฎีโครงสร้าง ครอบครั ทฤษฎีโครงสร้าง ครอบครั ทฤษฎีโครงสร้าง ครอบครั	- การวาดภาพครอบครั KFD (Kinetic family drawing) - เทคนิคการเข้าร่วมเพื่อ เป็นส่วนหนึ่งของ ครอบครั (Joining) - การติดตามร่องรอย (Tracking) - เทคนิคการมองภาพใหม่ (Reframing technique)

ตารางที่ 3-3 การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ (ต่อ)

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีการปรึกษา	ทักษะ/ เทคนิค
9	สร้างความหมาย ของการ สนับสนุนจาก ครอบครัว สู่งาน (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ระบุถึงความสำคัญ การได้รับ การสนับสนุน ครอบครัวสู่งาน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดการได้รับการ สนับสนุนในงาน	ทฤษฎีเน้น ประสบการณ์นิยม ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีโครงสร้าง ครอบครัว	- เทคนิคเส้นลวด ประสบการณ์ - เทคนิคการเสริมแรง - เทคนิคการติดตาม ร่องรอย (Tracking technique)
10	สร้างความ หมายความ เข้าใจในการ ทำงานจาก ครอบครัว (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม อภิปรายถึง ความสำคัญ ในการได้รับ การสนับสนุนใน ที่ทำงานและใน ครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม แสดงออกถึงการชื่น ชมและให้กำลังใจแก่ กันทั้งในที่ทำงานและ ครอบครัว	ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีเน้น ประสบการณ์นิยม	- เทคนิคการเสริมแรง - เทคนิคการให้ข้อมูล ย้อนกลับ - เทคนิคการให้การบ้าน (Homework technique) - การให้กำลังใจ (Encouragement)
11	ทางออกสู่สมคูล งานและ ครอบครัว (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ระบุทางออกของ ปัญหาเพื่อพัฒนา สมคูลงานและ ครอบครัว พัฒนามุมมองใหม่	ทฤษฎีเน้นทางออก ระยะสั้น) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม	- เทคนิคคำถามปฎิหาริย์ - เทคนิคการผ่อนคลาย กล้ามเนื้อ

ตารางที่ 3-3 การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ (ต่อ)

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีการปรึกษา	ทักษะ/ เทคนิค
11 (ต่อ)		2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม เกิดการยอมรับ เรียนรู้ เริ่มเปลี่ยนแปลง ตนเอง พัฒนามุมมอง ใหม่	ทฤษฎีการรู้จักและ พฤติกรรม	- เทคนิคการฝึกการกล้า แสดงออกที่เหมาะสม - เทคนิคการสร้างมุมมอง ใหม่ (Reframing technique)
12	ยุติการปรึกษากลุ่ม (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ได้ทบทวนตนเอง ถึง การเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นเกี่ยวกับสมดุล งานและครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ได้ประเมินผลและ บอกประโยชน์ที่ได้รับ จากการรับการศึกษา 3. เพื่อยุติการให้การ ปรึกษา	ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม	ทักษะ - การฟัง - การใช้คำถามปลายเปิด และปลายปิด - การสะท้อนความรู้สึก - การตีความ - การสรุปความ - การให้กำลังใจ - เทคนิคการทำสัญญากับ ตนเอง (Self-contracting technique) - เทคนิคการเสริมแรง - เทคนิคการให้ข้อมูล ย้อนกลับ

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาในการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้ค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากับ 0.60-1.00 (ค่า IOC แสดงในภาคผนวก ค) จากนั้นผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนทำการทดลอง

2.4 ผู้วิจัยนำการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองกับชายหรือหญิง อายุ 25-45 ปี ที่ทำงานภาคเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน เพื่อหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

2.5 ผู้วิจัยนำการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการพัฒนาสมคูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์สมคูลงานและสมคูลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยในการศึกษาความสัมพันธ์สมคูลงานและสมคูลครอบครัวดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบวัดสมคูลงานและครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลใน 4 จังหวัดที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) คือ ราชบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี จำนวน 705 คน

1.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดสมคูลงานและครอบครัวไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การพัฒนาสมคูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานด้วยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

การพัฒนาสมคูลงานและครอบครัว ผู้วิจัยใช้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แบบแผนการทดลอง

การวิจัยขั้นตอนการพัฒนานี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research design) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมคูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ทำโดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) 20 คน และสุ่มเข้ากลุ่ม (Random assignment) เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน มีการทดสอบก่อนการทดลอง ระยะเวลาหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ทำการวิจัยโดยใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองประเภทสององค์ประกอบแบบวัดซ้ำหนึ่งองค์ประกอบ (Two-factor experimental with repeated measures on one factor) (Winer, Brown, &Michels, 1991, p. 509) ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 แบบแผนการทดลอง

	b_i	b_j	b_q
a_1	G_1	G_1	G_1
a_2	G_2	G_2	G_2

ความหมายสัญลักษณ์

a_1 แทน กลุ่มทดลอง

a_2 แทน กลุ่มควบคุม

b_i แทน ระยะก่อนการทดลอง

b_j แทน ระยะหลังการทดลอง

b_q แทน ระยะติดตามผล

G_1 แทน จำนวนบุคคลวัยทำงานที่ได้รับการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

G_2 แทน จำนวนบุคคลวัยทำงานที่เป็นกลุ่มควบคุม

2.2 วิธีดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาสมคูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานด้วยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการที่เป็นกลุ่มทดลอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ก่อนการทดลอง

ก่อนดำเนินการพัฒนาสมคูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานด้วยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการวัดสมคูลงานและครอบครัวจากกลุ่มตัวอย่าง คือคะแนนก่อนการทดลอง

2.2.2 ระยะการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาสมคูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานด้วยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยเป็นการศึกษากลุ่ม ครั้งละ 90 นาที เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ รวมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการจำนวน 12 ครั้ง

2.2.3 หลังการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการประเมินสมคูลงานและครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบวัดสมคูลงานและครอบครัวอีกครั้ง ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการศึกษาด้วยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมคูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ครบทั้ง 12 ครั้ง ใช้คะแนน

ประเมินดังกล่าว เป็นคะแนนภายหลังการทดลอง และภายหลังการปรึกษากลุ่ม ผ่านไปแล้ว 4 สัปดาห์ ใช้คะแนนการวัดดังกล่าวเป็นคะแนนภายหลังการทดลอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยตามลำดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ผู้วิจัยเสนอแบบอนุมติทำวิทยานิพนธ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อตรวจสอบขั้นตอนในการทดลองมิให้กระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพ หรือมีอันตรายใด ๆ แก่กลุ่มตัวอย่าง มีการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างโดยมีการบันทึกความยินยอมในการเข้าร่วมงานวิจัย และการวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ขั้นดำเนินการเก็บข้อมูล

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงาน และครอบครัว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้วิจัยนำแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว ไปทดลองกับบุคคลวัยทำงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในกระบวนการทดลอง (Tryout)

2.1.2 ผู้วิจัยนำแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 705 ชุด ใน 4 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา และ ปราจีนบุรี โดยผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูลในช่วง เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม 2560

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของ บุคคลวัยทำงานด้วยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ชาย หญิง อายุ 25-45 ปี ที่สมัครใจและสามารถ เข้าร่วมกิจกรรม ได้ตลอดช่วงเวลาการเข้ารับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน และไม่ได้รับการปรึกษา เป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 10 คน

2.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวโดยการปรึกษากลุ่ม แบบบูรณาการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในกลุ่มทดลองจนครบ 12 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการปรึกษาและให้ดำเนินชีวิตประจำวันตามปกติ

2.2.3 เมื่อสิ้นสุดการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในกลุ่มทดลองผู้วิจัยประเมินผล บุคคลวัยทำงานในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทำแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวฉบับเดิม

โดยมีการสลับข้อคำถาม เพื่อเป็นการวัดผลหลังการทดลอง (Post-test) จากนั้นนำผลการวัดมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับการทำแบบวัดก่อนการทดลองด้วยวิธีทางสถิติ

2.2.4 หลังจากผ่านไป 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมการปรึกษา และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมการปรึกษา ทำแบบวัดสมคูลงานและครอบครัวซึ่งเป็นฉบับเดียวกันกับที่ใช้วัดในระยะก่อนการทดลองและหลังการทดลอง เพื่อเป็นคะแนนการติดตามผล (Follow up) โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับการตอบแบบวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผลด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัดสมคูลงานและครอบครัวโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index-objective congruence) ของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบระหว่างความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
2. วิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural equation model, SEM) เพื่อเก็บข้อมูลสมคูลงานกับสมคูลครอบครัว ของบุคคลวัยทำงาน ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมคูลงานกับสมคูลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit index) ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square statistic: χ^2) p-value มากกว่าหรือเท่ากับ .05 (Joreskog and Sorbom, 1996) แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากค่าสถิติทดสอบ χ^2 มีความอ่อนไหวกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาจากค่า χ^2 / df ร่วมด้วย ถ้ามีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด (Tabachnick and Fidell, 2007) Root mean squared error of approximation (RMSEA) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด (MacCallum et al, 1996) Root Mean Squared Residuals (RMR) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) Standardized root mean squared residual (SRMR) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) Comparative Fit Index (CFI) มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Fan et al, 1999) ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด Goodness of Fit Index (GFI) มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Tabachnick and Fidell, 2007) ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Tabachnick and Fidell, 2007)

ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด และ Critical N (CN) มากกว่าหรือเท่ากับ 200 (Joreskog and Sorbom, 1996) ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด โดยสรุปมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังตารางที่ 3-5 ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การพิจารณาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model, SEM)

รายการเกณฑ์	เกณฑ์ที่กำหนดแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืน
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	P-value มากกว่าหรือเท่ากับ .05 (Joreskog and Sorbom, 1996)
Relative χ^2 (χ^2/df)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.00 (Tabachnick and Fidell, 2007)
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (MacCallum et al, 1996)
Root Mean Squared Residuals (RMR)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)
Comparative Fit Index (CFI)	มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Fan et al, 1999)
Goodness of Fit Index (GFI)	มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Tabachnick and Fidell, 2007)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความสอดคล้องงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Non-parametric

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความสอดคล้องงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานทั้งรายด้านและภาพรวม ระหว่าง 1) ก่อนการทดลอง 2) หลังการทดลอง 3) ระยะติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่มีการวัดซ้ำทางเดียว (One-way ANOVA repeated measurement) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางที่มีการวัดซ้ำแบบสองทาง (Two-way ANOVA repeated measurement) มีวิธีการ ดังนี้

4.1 ตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ Mauchly's test of sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวแปร มีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry

หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p -value) หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value > .05) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวเป็น Compound symmetry ซึ่งจะถือว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

4.2 ตรวจสอบค่าสถิติ Wilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis of variance) เพื่อตรวจสอบในภาพรวมว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทุกตัวแปรโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p -value) หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .05) แสดงว่าค่าเฉลี่ยทุกตัวแปรโดยรวม ในระยะ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล แตกต่างกันอย่าง น้อย 1 คู่

4.3 ตรวจสอบค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนสองทางที่มีการวัดซ้ำแบบสองทาง (Two-way ANOVA repeated measurement) โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ F -Test ของแต่ละตัวแปร หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .05) แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันใน ระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล อย่างน้อย 1 คู่ ซึ่งจะต้องดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Pairwise comparisons) ด้วยวิธีการของ LSD

4.4 ตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ Mauchly's test of sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวแปร มีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p -value) หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value > .05) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวเป็น Compound symmetry ซึ่งจะถือว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

4.5 ตรวจสอบค่าสถิติ Wilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis of variance) เพื่อตรวจสอบว่ามีปฏิสัมพันธ์ กันระหว่างกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล) หรือไม่ หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .05) แสดงว่ามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (Interaction) ระหว่างกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล) อย่าง น้อย 1 ตัวแปร

4.6 พิจารณาจากค่า F -test จากสถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางที่มีการวัดซ้ำแบบสองทาง (Two-way ANOVA repeated measurement) หากพบว่าค่าปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (Interaction) เกิดขึ้นที่ตัวแปรใด แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวระหว่างกลุ่มทดลอง

กับกลุ่มควบคุมในแต่ละระยะการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล) มีความแตกต่างกันซึ่งจะต้องดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Pairwise comparisons) ด้วยวิธีการของ LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการทดลองและการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ทำการศึกษา

Jobbala	แทน	สมดุลงาน
jobrol	แทน	ด้านบทบาทในงาน
jobsas	แทน	ด้านความพึงพอใจในงาน
jobtime	แทน	ด้านเวลาในการทำงาน
jobpart	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
jobsupp	แทน	ด้านการสนับสนุนในงาน
fambala	แทน	สมดุครอบครัว
famrol	แทน	ด้านบทบาทในครอบครัว
famsas	แทน	ด้านความพึงพอใจในครอบครัว
famtime	แทน	ด้านเวลาในครอบครัว
fampart	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว
famsupp	แทน	ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Skewness	แทน	ความเบ้ของการกระจาย (Skewness)
Kurtosis	แทน	ความโด่งของการกระจาย (Kurtosis)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi – square)

P-value	แทน	ระดับของความน่าจะเป็น
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน
θ	แทน	ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบ t
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
SS	แทน	ค่าสถิติทดสอบ Type III sum of squares
Df	แทน	ค่าสถิติชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าสถิติทดสอบ Mean square
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation) ควรมีย่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Root mean square) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
SRMR	แทน	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
P-value for test of close fit	แทน	ค่าสถิติทดสอบความน่าจะเป็นของความกลมกลืนแบบปิด (P-value for test of close fit) ควรมีค่ามากกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน

NFI	แทน	ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนแบบพื้นฐาน (Normmed fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
IFI	แทน	ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนแบบเพิ่มขึ้น (Incremental fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
CFI	แทน	ค่าสถิติทดสอบทดสอบความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติควรมีค่ามากกว่า 200.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ จำนวน ความถี่ และร้อยละ
2. ผลการศึกษาระดับสมดุลงานและสมดุลครอบครัว
3. ผลความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานสมดุลงานและครอบครัวบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยภาพรวม ตามระยะเวลาการทดลอง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงทดลอง (Expermental research desight) ด้วยแบบแผนการทดลอง แบบกลุ่มควบคุม ที่มีการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมคุณงานกับสมคุณครอบครัวของบุคคล
วัยทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ จำนวน ความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ จำนวน ความถี่ และร้อยละ แบบสอบถาม
($n = 705$)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	250	35.50
หญิง	455	64.50
รวม	705	100.00
อายุ		
ระหว่าง 25-35 ปี	451	63.98
ระหว่าง 36- 45 ปี	254	36.02
รวม	705	100.00
สถานภาพ		
โสด	344	48.79
สมรส	361	51.21
รวม	705	100.00
ลักษณะการสมรส ($n=361$)		
อยู่ด้วยกัน	311	86.10
หย่า	27	7.50
แยกกันอยู่	20	5.50
คู่สมรสเสีย	3	.80
รวม	361	100.00

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ จำนวน ความถี่ และร้อยละ แบบสอบถาม
($n = 705$) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนบุตร ($n=361$)		
1 คน	130	36.01
มากกว่าหรือเท่ากับ 2 คน	231	63.99
รวม	361	100.00
จบการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	275	39.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	315	44.70
สูงกว่าปริญญาตรี	115	16.30
รวม	705	100.00
จังหวัดที่ทำงาน		
ระยอง	165	23.40
ชลบุรี	205	29.10
ฉะเชิงเทรา	164	23.30
ปราจีนบุรี	171	24.30
รวม	705	100.00

ตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 455 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 63.98 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ทำงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีสถานภาพสมรส จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 51.21

ในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 361 คน พบว่า มีลักษณะการสมรสแบบอยู่ด้วยกัน จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 มีจำนวนบุตรมากกว่าหรือเท่ากับ 2 คน จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 63.99

2) ผลการศึกษาระดับสมดุลงานและสมดุลครอบครัว

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับ ($n = 705$)

ตัวแปรที่ศึกษา	\bar{X}	SD	ความหมาย
สมดุลงาน	3.46	.56	ปานกลาง
สมดุลครอบครัว	3.68	.57	มาก
รวมเฉลี่ย	3.57	.56	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผลการศึกษาระดับสมดุลงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .56 สมดุลครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .57 และค่าเฉลี่ยโดยรวมของสมดุลและครอบครัว เท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .56

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural equation model, SEM) ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงาน กับสมดุลครอบครัว ของบุคคลวัยทำงานด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระจายตัวของข้อมูล และความสัมพันธ์ของข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของข้อคำถาม ที่เก็บข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างจริง ($n = 705$)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของข้อคำถามแต่ละข้อ (Item) ของแต่ละตัวแปรสังเกต ก่อนที่จะดำเนินการรวมคะแนน (Sumative) ด้วยเทคนิคการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่า .20 เก็บไว้ และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยเทคนิคแบบอัลฟา (Cronbach Alpha) โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นยังมีค่าเข้าใกล้ 1.00 ก็ยิ่งแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (โดยปกติแล้ว ควรมีค่าไม่น้อยกว่า .60) รายละเอียด ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 สรุปผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของข้อคำถามที่เก็บข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างจริง ($n = 705$)

ตัวแปรสังเกต (Observation)	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	จำนวนข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก
1. ด้านบทบาทในงาน (jobrol)	.37 - .50	.75	8
2. ด้านความพึงพอใจในงาน (jobsas)	.26 - .59	.77	9
3. ด้านเวลาในการทำงาน (jobtime)	.54 - .76	.90	8
4. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (jobpart)	.31 - .54	.66	6
5. ด้านการสนับสนุนในงาน (jobsupp)	.32 - .66	.78	7
6. ด้านบทบาทในครอบครัว (famrol)	.40 - .61	.79	8
7. ด้านความพึงพอใจในครอบครัว (famsas)	.46 - .63	.76	5
8. ด้านเวลาในครอบครัว (famtime)	.33 - .61	.81	8
9. ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว (fampart)	.40 - .56	.74	7
10. ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (famsupp)	.48 - .72	.87	8

ตารางที่ 4-3 พบว่า เมื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 705 คน พบว่า ข้อคำถามแต่ละตัวแปรสังเกต มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) อยู่ระหว่าง 0.23 - 0.76 มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach alpha) ของแต่ละตัวแปรสังเกต อยู่ระหว่าง 0.66-0.90 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามทุกข้อสามารถนำมารวมกันเพื่อหาเป็นค่าของตัวแปรสังเกต (Observation variable) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

2. การตรวจสอบการกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษา (Distribution variable)

ผู้วิจัยตรวจสอบการกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษา (Distribution variable) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษานี้ในแบบจำลองสมการ โครงสร้างทั้ง 10 ตัวแปร ด้วยสถิติทดสอบไค - สแควร์ (χ^2) หาก พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าว

มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ในทางตรงกันข้ามหาก พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} > .50$) แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) รายละเอียดดัง ตาราง 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย (%CV) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และ ค่า P-value ของสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) ของตัวแปรสังเกตที่ศึกษา ($n=705$)

ตัวแปร	\bar{X}	SD	%CV	Sk	Ku	χ^2	P-value
1. jobrol	3.64	.48	13.31	-.029	.036	.002	.99
2. jobsas	3.50	.53	15.18	-.019	-.001	.000	1.00
3. jobtime	3.04	.74	24.37	-.010	-.081	.007	.99
4. jobpart	3.56	.50	14.15	-.052	.016	.003	.99
5. jobsupp	3.57	.56	15.64	-.096	-.272	.083	.95
6. famrol	3.57	.55	15.45	-.090	-.209	.052	.97
7. famsas	3.99	.59	14.87	-.785	-1.321	2.362	.30
8. famtime	3.17	.58	18.27	-.036	-.052	.004	.99
9. fampart	3.70	.52	14.19	-.073	-.208	.049	.97
10. famsupp	4.01	.61	15.29	-.451	-.940	1.087	.58

หมายเหตุ: ค่าสถิติ ไค – สแควร์ (χ^2) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < .05$) แสดงว่ามีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ตารางที่ 4-4 ผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal score) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรที่ทำการทดสอบด้วยค่าสถิติไค – สแควร์ (χ^2) พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมด ทดสอบแล้ว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติ (Normal distribution) แสดงให้เห็นว่าลักษณะของการแจกแจงตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้าง มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model, SEM) ได้

3. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation variable)

ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยใช้ การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (n=705)

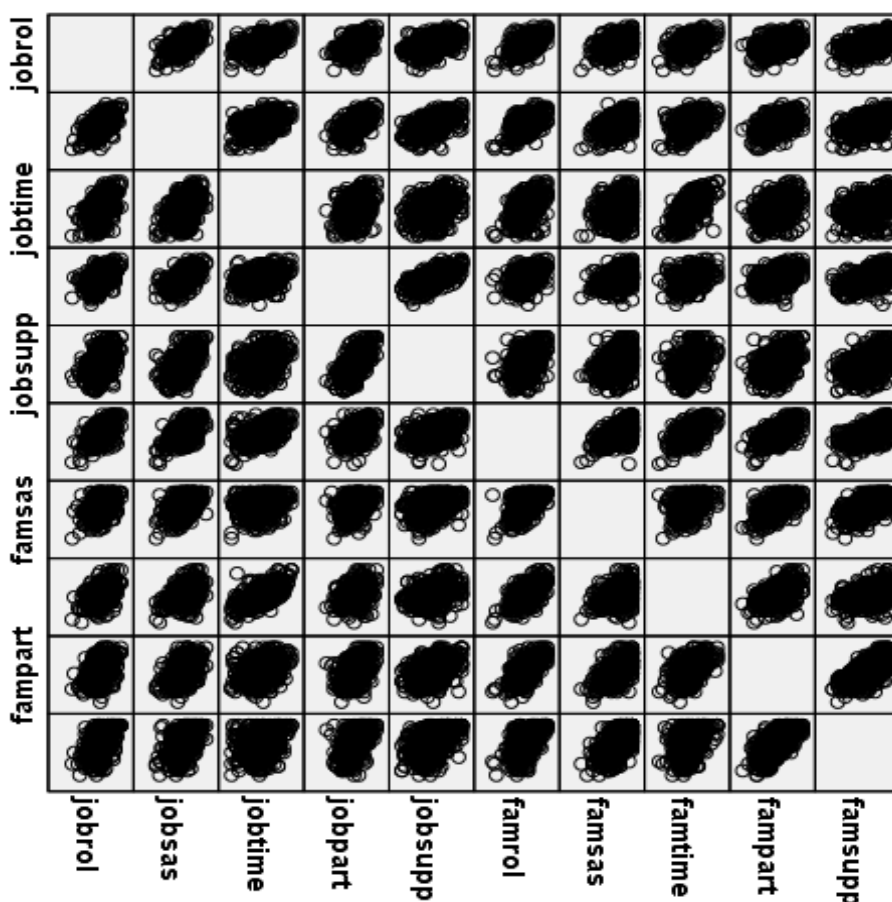
	jobrol	jobsas	jobtime	Jobpart	jobsupp	famrol	famsas	famtime	fampart
jobrol	1.00								
jobsas	.57	1.00							
jobtime	.52	.42	1.00						
jobpart	.51	.61	.36	1.00					
jobsupp	.45	.55	.35	.66	1.00				
famrol	.57	.52	.49	.45	.41	1.00			
famsas	.43	.47	.27	.42	.40	.59	1.00		
famtime	.49	.43	.69	.40	.36	.60	.38	1.00	
fampart	.48	.50	.37	.49	.46	.63	.63	.53	1.00
famsupp	.51	.51	.37	.52	.49	.60	.65	.44	.70

หมายเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-5 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ที่มีค่าสูงมากที่สุด คือ .70 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่ทำการศึกษานั้น ไม่มีคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันมากจนเกินไป สอดคล้องกับ Kline, et al. (2005) ได้กล่าวถึงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงกว่า .85 จะเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จึงกล่าวได้ว่า ไม่มีปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ ตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาทั้งหมด มีการความสัมพันธ์กันไม่มากจนเกินไป ข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ด้วยเทคนิคแบบจำลองสมการ โครงสร้างได้ (Hair, et al., 2006)

4. ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง (Linear combination) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างครั้งนี้ ด้วยการตรวจสอบด้วยการ Scatter plot graph เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง มีรายละเอียดดังนี้



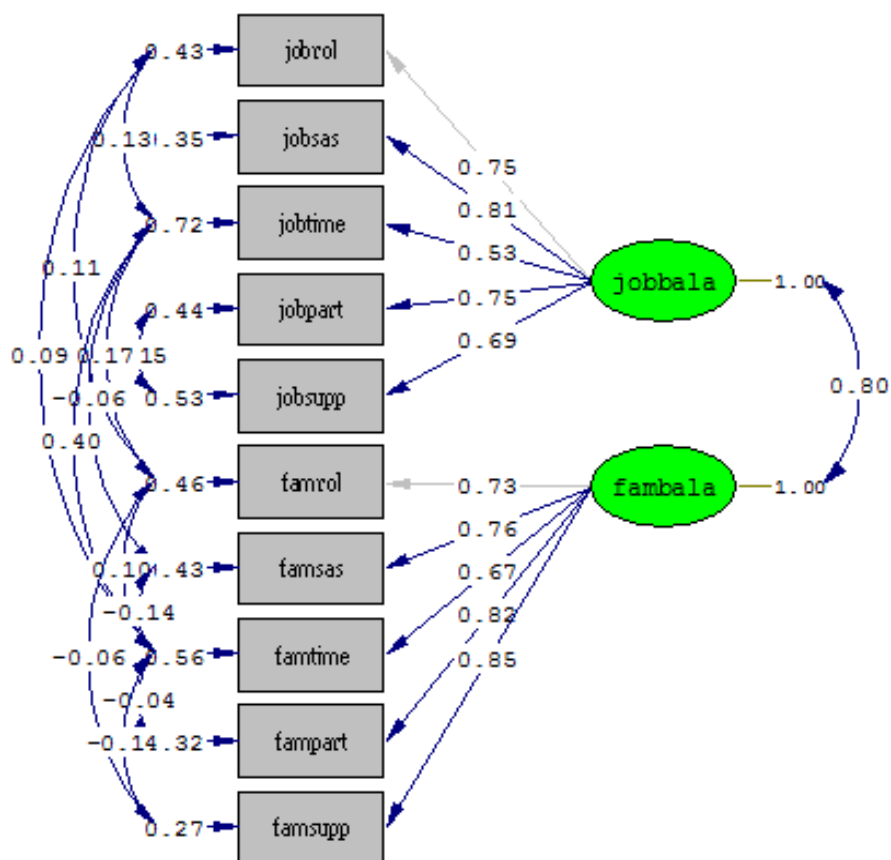
ภาพที่ 4-1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง ($n=705$)

ภาพที่ 4.1 ภาพประกอบดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างว่าทุกคู่กันมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง (Linear combination) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ในแบบจำลองสมการ โครงสร้างเดียวกันอย่างไม่มีละเมิดข้อตกลงทางสถิติ ของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural equation model, SEM) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลองการวัด (Measurement model) ที่ทำการศึกษา ในแบบจำลอง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง ด้วยการตรวจสอบว่า แต่ละตัวแปรแฝง (Latent variable) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือไม่ (Construct validity) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm factor analysis) ด้วยการพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) ว่ามีค่าเกินกว่า .30 หรือไม่ หากมีค่าเกินแสดงว่าตัวแปรสังเกตดังกล่าว เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ดีและพิจารณาจากค่า R^2 เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาและทำการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรแฝงโดยตรง (Latent variable quality) โดยการนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (θ) ของตัวแปรสังเกต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของแต่ละตัวแปรแฝงมาคำนวณเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงโดยตรงด้วย โดยพิจารณาร่วมกับค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability, ρ_c) ควรจะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .60 ขึ้นไป และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average variable extracted, ρ_v) ควรจะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05 ขึ้นไป (Diamantopoulos and Siguaaw, 2000) และค่า RMSEA มีน้อยกว่าหรือเท่ากับ .08 (MacCallum et al, 1996)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Latent construct validity) ครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด (Convergent model) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรเชิงสังเกตที่มีต่อตัวแปรแฝง รายละเอียดดังภาพที่ 4-2 และตารางที่ 4-6



Chi-Square=44.46, df=23, P-value=0.00463, RMSEA=0.036

ภาพที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขึ้นันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง โครงสร้างของ
ตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ($n=705$)

ตารางที่ 4-6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor loading score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize score) ของตัวแปรแฝง ทำการศึกษาในแบบจำลองด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ($n=705$)

ตัวแปร	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R^2
1. สมดุลงาน (jobbal)				
1.1 ด้านบทบาทในงาน (jobrol)	.75	.43	-	.57
1.2 ด้านพึงพอใจในการทำงาน (jobsas)	.81	.35	22.05**	.65
1.3 ด้านเวลาในงาน (jobtime)	.53	.72	15.44**	.28
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (jobpart)	.75	.44	20.21**	.56
1.5 ด้านสนับสนุนในงาน (jobsupp)	.69	.53	18.21**	.47
$\rho_c = .83 \quad \rho_v = .50$				
2. สมดุลครอบครัว (fambal)				
2.1 ด้านบทบาท (famrol)	.73	.46	-	.54
2.2 ด้านความพึงพอใจในครอบครัว (famsas)	.76	.43	20.94**	.57
2.3 ด้านเวลาในครอบครัว (famtime)	.67	.56	15.68**	.44
2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว (fampart)	.82	.32	22.95**	.68
2.5 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว	.85	.27	23.43**	.73
$\rho_c = .87 \quad \rho_v = .59$				

ตารางที่ 4-6 ตัวแปรแฝงสมดุลงาน (jobbal) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีเท่ากับ .53 -.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) เท่ากับ .35 -.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมดุลงาน (jobbal) (ตัวชี้วัดแต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ร้อยละ 28 – 65 ตัวแปรแฝงมีค่าความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบ (Composite Reliability, ρ_c) เท่ากับ .83 มีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v) เท่ากับ .50

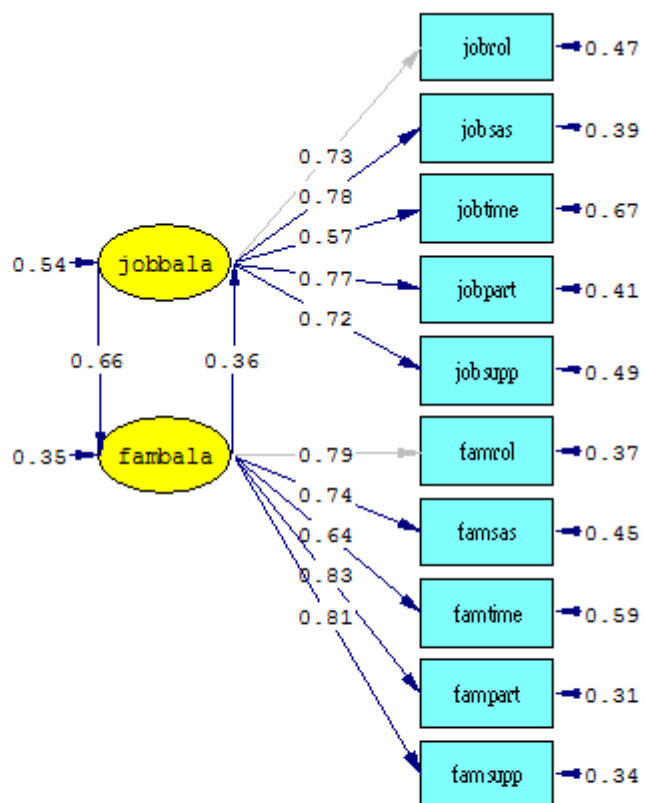
ตัวแปรแฝงสมมูลครอบครัวยุค (fambal) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized solution) มีเท่ากับ .67-.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) เท่ากับ .27-.56 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมมูลครอบครัวยุค (fambal) (ตัวชี้วัดแต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ร้อยละ 44-73 ตัวแปรแฝงมีค่าความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบ (Composite Reliability, ρ_c) เท่ากับ .87 มีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variable extracted, ρ_v) เท่ากับ .59

6. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน (Hypothesis model)

ดำเนินการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืน พบว่าแบบจำลองตามสมมุติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit index) ดังนี้ $\chi^2 = 560.18$, $df = 34$, $p\text{-value} = .00000$ ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ $\chi^2 / df = 16.47$ ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังคงมีค่ามากกว่า 2.00 RMSEA = .148 ยังไม่ผ่านเกณฑ์ เพราะว่ายังคงมีค่ามากกว่า .05 RMR = .028 ผ่านเกณฑ์แล้วเพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .05 SRMR = .71 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่ามากกว่า .05 CFI = .94 ผ่านเกณฑ์แล้วเพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .90 GFI = .86 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .90 AGFI = .78 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .90 และ CN = 75.85 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า 200.00

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ χ^2 , χ^2 / df , RMSEA, SRMR, GFI, AGFI และ CN ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ (Joreskog; & Sorbom, 1996) ผู้วิจัยจึงยังไม่เชื่อมั่นในการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ (Parameter Estimation) ที่เกิดขึ้นในแบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis model) ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับแก้แบบจำลอง (Modification model) ให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรสังเกตบางคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความเป็นไปได้ในการอภิปรายผลการวิจัยจากการปรับแก้แบบจำลองด้วย จนกระทั่งแบบจำลองที่ได้ดำเนินการปรับแก้ (Adjust model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วจึงจะพิจารณาถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมุติฐาน แสดงดังภาพที่ 4-3



Chi-Square=560.18, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.148

($\chi^2 = 560.18$ df 34 p-value = .00000, $\chi^2 / df = 16.47$, RMSEA = .148, RMR = .028, SRMR = .71, CFI = .94, GFI = .86, AGFI = .78, CN = 75.85)

ภาพที่ 4-3 แบบจำลองตามสมมุติฐานการวิจัย ($n=705$)

7. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ปรับแก้แล้ว (Adjust model)

ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้แบบจำลองตามสมมติฐานเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) ของตัวแปรสังเกต จำนวน 12 คู่ให้มีความสัมพันธ์กัน (Df ก่อนปรับ เท่ากับ 34 และ Df หลังปรับ เท่ากับ 22) จนกระทั่งพบว่า แบบจำลองที่ได้ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้ $\chi^2 = 26.97$, $df = 22$, $p\text{-value} = .21250$ ผ่านเกณฑ์เพราะว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} > .05$) (Joreskog and Sorbom, 1996) แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากค่าสถิติทดสอบ χ^2 มีความอ่อนไหวกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาจากค่า χ^2 / df ร่วมด้วย ซึ่งพบว่ามีค่าเท่ากับ 1.22 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า 2.00 (Tabachnick and Fidell, 2007) RMSEA = .018 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .05 (MacCallum, et al, 1996) RMR = .0046 ผ่านเกณฑ์แล้ว เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) SRMR = .014 ผ่านเกณฑ์แล้ว เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) CFI = 1.00 ผ่านเกณฑ์แล้ว เพราะว่ามีค่ามากกว่า .90 (Tabachnick and Fidell, 2007) GFI = .99 ผ่านเกณฑ์แล้ว เพราะว่ามีค่ามากกว่า .90 (Tabachnick and Fidell, 2007) AGFI = .98 ผ่านเกณฑ์ เพราะว่ามีค่ามากกว่า .90 (Tabachnick and Fidell, 2007) และ CN = 1017.91 ผ่านเกณฑ์ เพราะว่ามีค่ามากกว่า 200.00 (Joreskog and Sorbom, 1996) จากค่าดัชนีความกลมกลืนดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประมาณค่าพารามิเตอร์ ในแบบจำลองดังกล่าวจึงเป็นที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 4-4 ตารางที่ 4-7 ตารางที่ 4-8 และภาพที่ 4-5 แบบจำลองที่ได้ปรับแก้ ($n=705$)

ตารางที่ 4-7 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองสมการ โครงสร้างปรับแก้ (Adjust model)

รายการเกณฑ์	เกณฑ์ที่กำหนด (Joreskog and Sorbom, 1996, pp. 121-122)	ค่าสถิติของ แบบจำลอง	การ พิจารณา
Likelihood ratio Chi-square statistic (χ^2)	P-value มากกว่าหรือ เท่ากับ .05 (Joreskog and Sorbom, 1996)	$\chi^2 = 26.97, df = 22, p\text{-value} = .21250$	ผ่าน
Relative χ^2 (χ^2/df)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.00 (Tabachnick and Fidell, 2007)	1.22	ผ่าน
Root mean squared error of approximation (RMSEA)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (MacCallum, et al, 1996)	.018	ผ่าน
Root mean squared residuals (RMR)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)	.0046	ผ่าน
Standardized root mean squared residual (SRMR)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)	.014	ผ่าน
Comparative fit index (CFI)	มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Fan, et al, 1999)	1.00	ผ่าน
Goodness of fit index (GFI)	มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Tabachnick and Fidell, 2007)	.99	ผ่าน

ตารางที่ 4-7 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองสมการ โครงสร้างปรับแก้ (Adjust model) (ต่อ)

รายการเกณฑ์	เกณฑ์ที่กำหนด(Joreskog and Sorbom. 1996, 121-122)	ค่าสถิติของแบบจำลอง	การพิจารณา
Adjusted goodness of fit index (AGFI)	มากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Tabachnick and Fidell, 2007)	.98	ผ่าน
Critical N (CN)	มากกว่าหรือเท่ากับ 200 (Joreskog and Sorbom, 1996)	1017.91	ผ่าน

ตารางที่ 4-7 แสดงให้เห็นว่า ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ได้ดำเนินการปรับแก้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้ $\chi^2 = 26.97$ $df = 22$ $p\text{-value} = .21250$, $\chi^2 / df = 1.22$, $RMSEA = .018$, $RMR = .0046$, $SRMR = .014$, $CFI = 1.00$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $CN = 1017.91$ จากค่าดัชนีความกลมกลืนดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองดังกล่าว จึงเป็นที่ยอมรับได้

ตารางที่ 4-8 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect) จากแบบจำลองสมการปรับแก้ ($n=705$)

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น	
			สมดุลงาน (jobbal)	สมดุครอบครัว (fambal)
สมดุลงาน (jobbal)	.41	DE		.32* (4.35)
		IE	.26* (4.89)	.08* (2.34)
		TE	.26* (4.89)	.40* (3.70)
สมดุครอบครัว (fambal)	.62	DE	.65* (9.93)	
		IE	.17* (5.66)	.26* (4.89)
		TE	.82* (11.46)	.26* (4.89)

$\chi^2 = 26.97$ $df = 22$ $p\text{-value} = .21250$, $\chi^2 / df = 1.22$, $RMSEA = .018$, $RMR = .0046$
 $SRMR = .014$, $CFI = 1.00$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $CN = 1017.91$

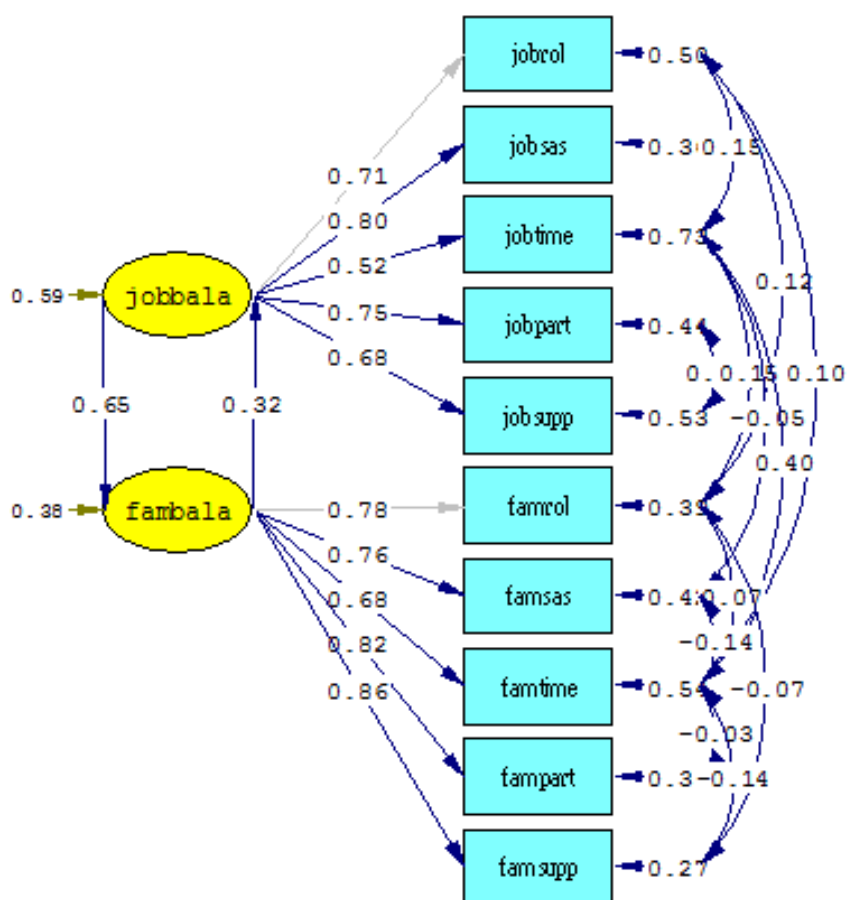
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ในวงเล็บ เป็นค่าสถิติทดสอบ t หากมีค่าไม่อยู่ระหว่าง -1.96 ถึง 1.96 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-8 พบว่าแบบจำลองสมการ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงาน กับ สมดุครอบครัว ของบุคคลวัยทำงาน ที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust model) มีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้ $\chi^2 = 26.97$ $df = 22$ $p\text{-value} = .21250$, $\chi^2 / df = 1.22$, $RMSEA = .018$, $RMR = .0046$, $SRMR = .014$, $CFI = 1.00$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $CN = 1017.91$ โดยพบการประมาณค่าในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ดังนี้

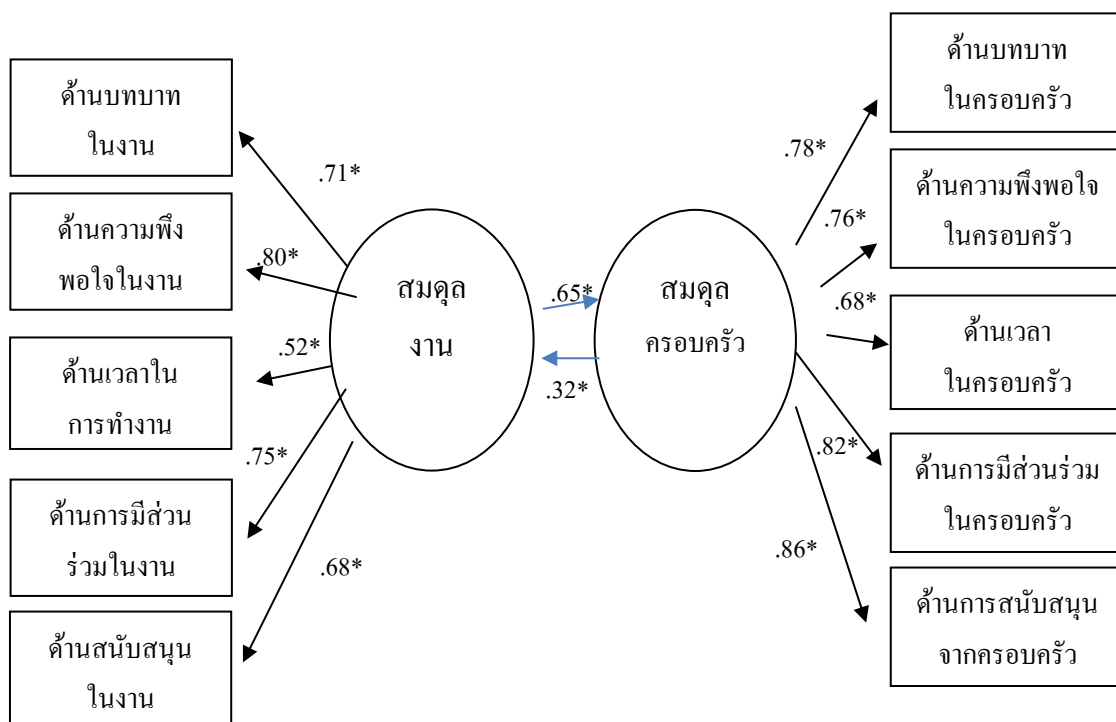
1. สมดุครอบครัว (fambal) ส่งผลทางตรงต่อสมดุลงาน (jobbal) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อม ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายสมดุลงาน (jobbal) ได้ ร้อยละ 41

2. สมดุลงาน (jobbal) ส่งผลทางตรงต่อสมดุลครอบครัว (fambal) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อม ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายสมดุลครอบครัว (fambal) ได้ร้อยละ 62 สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ดังกล่าวประกอบ 4.4



Chi-Square=26.97, df=22, P-value=0.21250, RMSEA=0.018

ภาพที่ 4-4 แบบจำลองที่ปรับแก้ (n=705)



ภาพที่ 4.5 แบบจำลองสมการแบบปรับแก้ ($n=705$)

2. ผลการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงทดลองด้วยแบบแผนการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ได้มีการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีการวัดซ้ำ (ANOVA repeated measurement)
- วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบที่มีการวัดซ้ำ (One - way ANOVA repeated measurement) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มทดลอง (Experimental group) ระหว่าง 1) ระยะก่อนทดลอง 2) หลังการทดลอง 3) ระยะติดตามผล
- วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางแบบที่มีการวัดซ้ำ (Two - way ANOVA repeated measurement) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มทดลอง (Experimental group) ระหว่าง 1) ระยะก่อนทดลอง 2) หลังการทดลอง 3) ระยะติดตามผล

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยสมดุลงานสมดุลครอบครัวและสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล

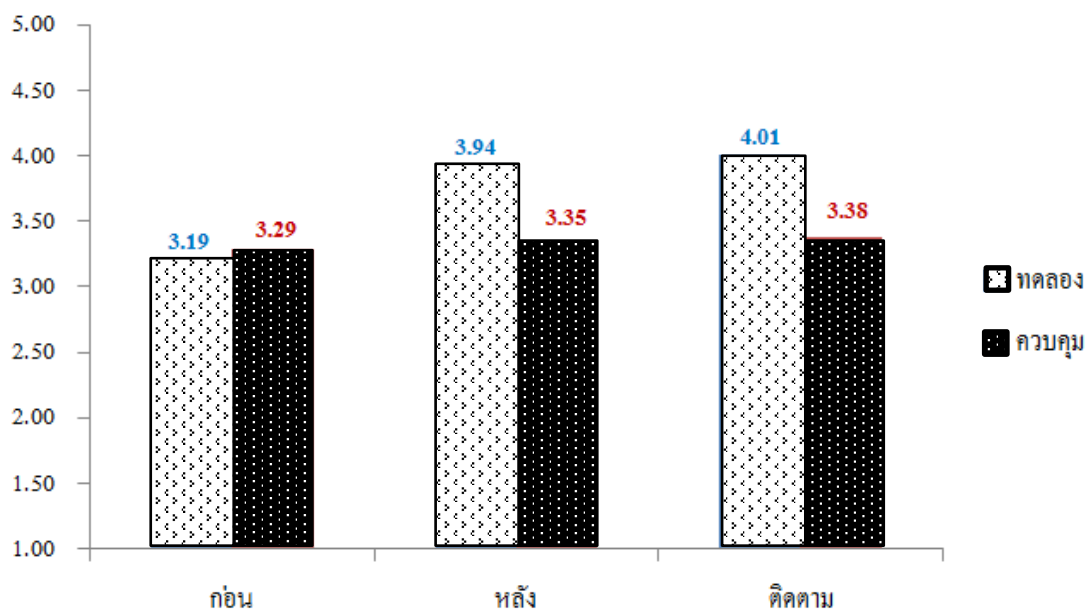
ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มทดลอง (n=10)									กลุ่มควบคุม (n=10)								
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			หลังการติดตามผล			ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			หลังการติดตามผล		
	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล
1.สมดุลงาน	3.19	.19	ปานกลาง	3.94	.19	มาก	4.01	.18	มาก	3.29	.10	ปานกลาง	3.35	.08	ปานกลาง	3.38	.10	ปานกลาง
2.สมดุลครอบครัว	3.27	.20	ปานกลาง	3.96	.21	มาก	4.03	.19	มาก	3.37	.16	ปานกลาง	3.47	.13	ปานกลาง	3.46	.13	ปานกลาง
สมดุลงานและครอบครัว	3.23	.19	ปานกลาง	3.95	.17	มาก	4.02	.16	มาก	3.33	.12	ปานกลาง	3.41	.09	ปานกลาง	3.42	.11	ปานกลาง

ตารางที่ 4-9 พบว่า สมดุลงานของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = .19$) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .19$) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .18$) อยู่ในระดับมาก สมดุลงานของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .10$) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = .08$) อยู่ในระดับปานกลาง และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .10$) อยู่ในระดับปานกลาง

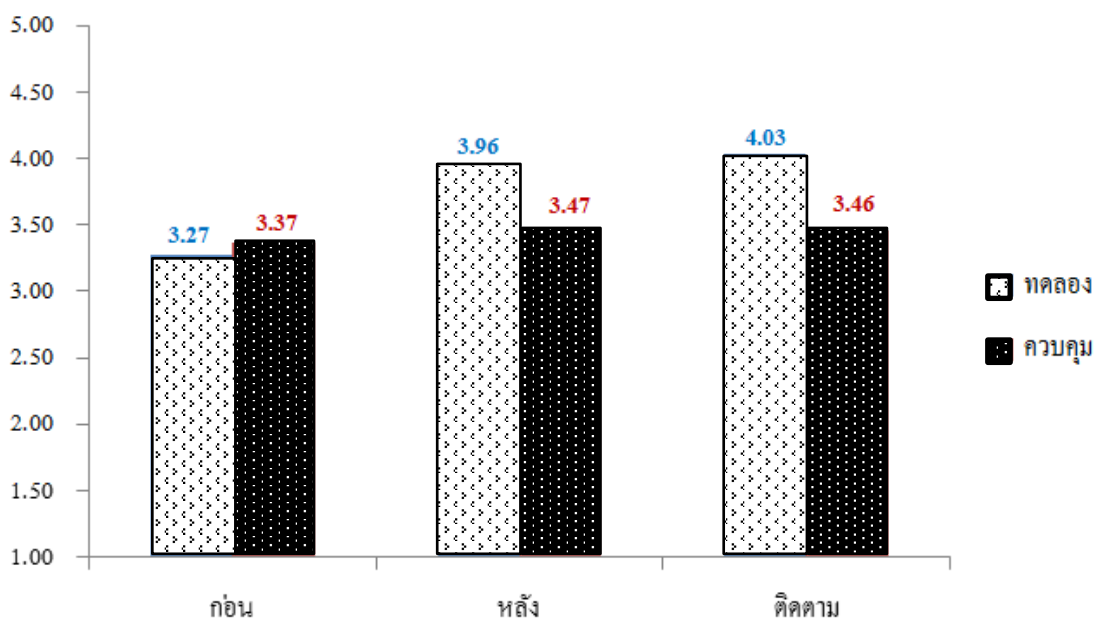
สมดุลครอบครัวของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .20$) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .21$) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .19$) อยู่ในระดับมาก สมดุลครอบครัวของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = .16$) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = .13$) อยู่ในระดับปานกลาง และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .13$) อยู่ในระดับปานกลาง

สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวมของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = .19$) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .17$) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 4.02$, $SD = .16$) อยู่ในระดับมาก สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวมของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = .12$) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\bar{X} = 2.41$, $SD = .09$) อยู่ในระดับปานกลาง และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .11$) อยู่ในระดับปานกลาง

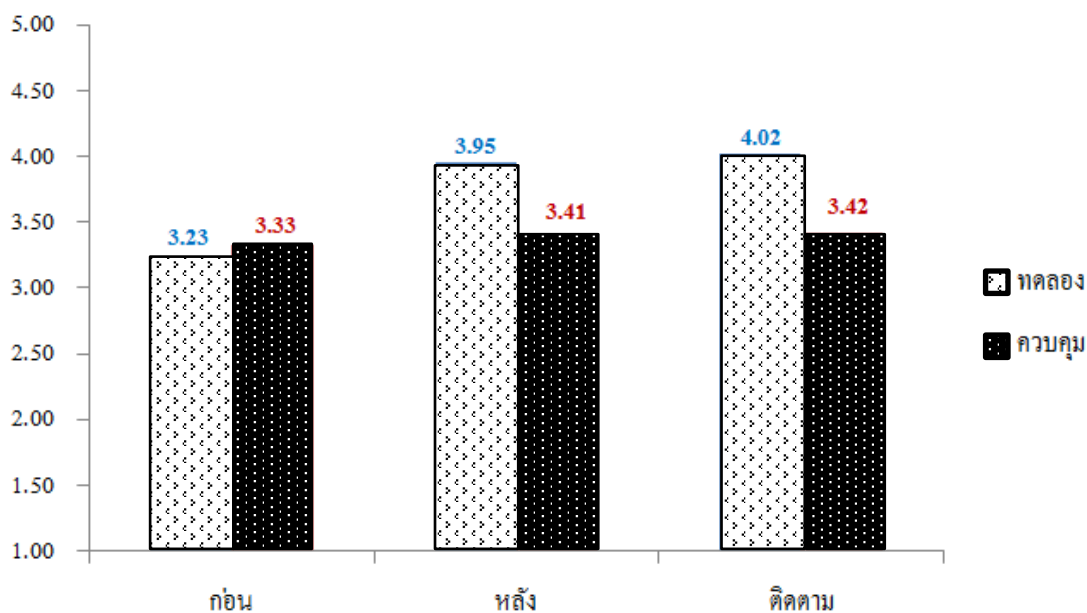
เพื่อให้เห็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสมดุลงาน สมดุลครอบครัว และสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยนำเสนอกราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุลครอบครัว ดังแผนภาพที่ 4-6 – 4-8



ภาพที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยสมดุลงาน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล



ภาพที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยสมดุลครอบครัวของกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล



ภาพที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุลครอบครัวยโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมดุลงาน สมดุลครอบครัวย และสมดุลงานและสมดุลครอบครัวยโดยรวม ของกลุ่มทดลอง (Expermental group) ระหว่าง 1) ระยะก่อนทดลอง 2) หลังการทดลอง 3) ระยะติดตามผล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สมดุลงาน สมดุลครอบครัวย และสมดุลงานและสมดุลครอบครัวยโดยรวม ของกลุ่มทดลอง (Expermental group) โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่มีการวัดซ้ำ (One-way ANOVA repeated measurement) รวมจำนวน 3 ครั้ง สำหรับการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรดังนี้

1) สมดุลงาน 2) สมดุลครอบครัวย และ 3) สมดุลงานและสมดุลครอบครัวยโดยรวม

ทั้งนี้ก่อนที่จะมีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยการตรวจสอบค่า Mauchly's test of sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษามีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry หรือไม่ และตรวจสอบค่า Wilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis of variance) เพื่อตรวจสอบในภาพรวมว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ เรียงตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4-10 การตรวจสอบการเป็น Compound symmetry (Mauchly's W) ของตัวแปร
 ที่ทำการศึกษา และผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวน
 ร่วมระหว่างกลุ่ม (Wilks' Lambda) ($n=10$)

ตัวแปร	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.
1. สมดุลงาน	.209	12.506	2	.002
2. สมดุลครอบครัว	.277	10.272	2	.006
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัว	.234	11.622	2	.003
โดยรวม				

ตัวแปร	Wilks' Lambda	F	Sig.
1. สมดุลงาน	.038	100.581	.000
2. สมดุลครอบครัว	.040	95.396	.000
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัว	.034	113.735	.000
โดยรวม			

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ค่า Mauchly's test of sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่อง Compound symmetry ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ พบว่า ค่าของตัวแปรสมดุลงาน มีค่าเท่ากับมีค่า Mauchly's W เท่ากับ .209 ($p < .05$) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวไม่เป็น Compound symmetry ค่าของตัวแปรสมดุลครอบครัว มีค่า Mauchly's W เท่ากับ .277 ($p < .05$) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวไม่เป็น Compound symmetry และค่าของตัวแปรสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม มีค่า Mauchly's W เท่ากับ .234 ($p < .05$) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวไม่เป็น Compound symmetry ซึ่งนับได้ว่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ แต่อาจอนุมานได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ($n < 30$) และการตรวจสอบค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน ควรที่จะอ่านค่าสถิติทดสอบ ANOVA ด้วยค่า Greenhouse-geisser

เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบ Wilks' Lambda ในการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis of variance) พบว่า ค่าในตัวแปร 1) สมดุลงาน มีค่า Wilks' Lambda =

.038 ($F = 100.581, p = .000$) 2) สมดุลครอบครั้ว มีค่า Wilks' Lambda = .040 ($F = 95.396, p = .000$) และ 3) สมดุลงานและสมดุลครอบครั้วโดยรวม ค่า Wilks' Lambda = .034 ($F = 113.735, p = .000$) ซึ่งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกตัวแปร

แสดงให้เห็นว่า ในการวัด ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียวที่มีการวัดซ้ำ (One-way ANOVA repeated measurement) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมดุลงาน สมดุลครอบครั้ว และสมดุลงาน และสมดุลครอบครั้วโดยรวม ระหว่าง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลของกลุ่มทดลองด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียวที่มีการวัดซ้ำ (One-way ANOVA repeated measurement) ($n=10$)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F
1. สมดุลงาน	การวัดก่อน หลัง และ การติดตามผล	4.118	1.117	3.686	212.845*
	ความคลาดเคลื่อน	.174	10.053	.017	
	รวม	4.292	11.17	3.703	
2. สมดุลครอบครั้ว	การวัดก่อน หลัง และ การติดตามผล	3.507	1.161	3.021	171.433*
	ความคลาดเคลื่อน	.184	10.447	.018	
	รวม	3.691	11.608	3.039	
3. สมดุลงานและ สมดุลครอบครั้ว โดยรวม	การวัดก่อน หลัง และ การติดตามผล	3.806	1.132	3.361	233.470*
	ความคลาดเคลื่อน	.147	10.192	.014	
	รวม	3.953	11.324	3.375	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4-11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมดุลงาน ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 212.845^*$) ค่าเฉลี่ยสมดุลครอบครั้ว ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ

หลังการติดตามผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 171.433^*$) และค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 233.470^*$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทั้ง 3 ตัวแปร เพื่อตรวจสอบว่าคู่ใดที่แตกต่างกันบ้าง ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสมดุลงาน สมดุลครอบครัว และสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ($n=10$)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยที่นำมาเปรียบเทียบ	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
1. สมดุลงาน	ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.19$) – หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.94$)	-.748*
	ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.19$) – ติดตามผล ($\bar{X} = 4.01$)	-.819*
	หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.94$) – ติดตามผล ($\bar{X} = 4.01$)	-.071*
2. สมดุลครอบครัว	ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.27$) – หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.96$)	-.690*
	ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.27$) – ติดตามผล ($\bar{X} = 4.03$)	-.756*
	หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.96$) – ติดตามผล ($\bar{X} = 4.03$)	-.066*
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม	ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.23$) – หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.95$)	-.719*
	ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.23$) – ติดตามผล ($\bar{X} = 4.02$)	-.788*
	หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.95$) – ติดตามผล ($\bar{X} = 4.02$)	-.069*

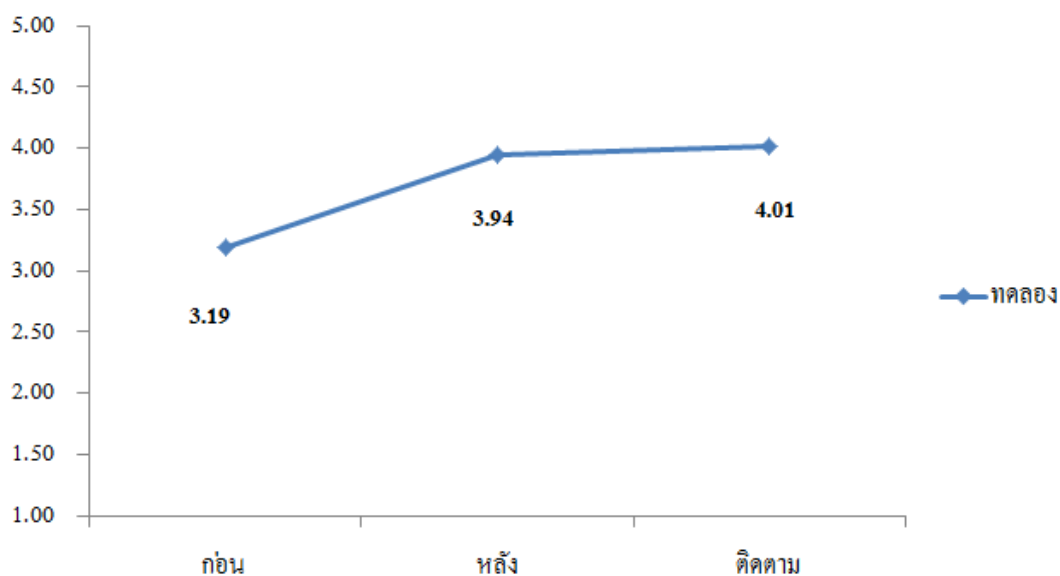
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-12 พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสมดุลงาน หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 3.94 > \bar{X} 3.19$) ติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 4.01 > \bar{X} 3.19$) ติดตามผล สูงกว่าหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 4.01 > \bar{X} 3.94$)

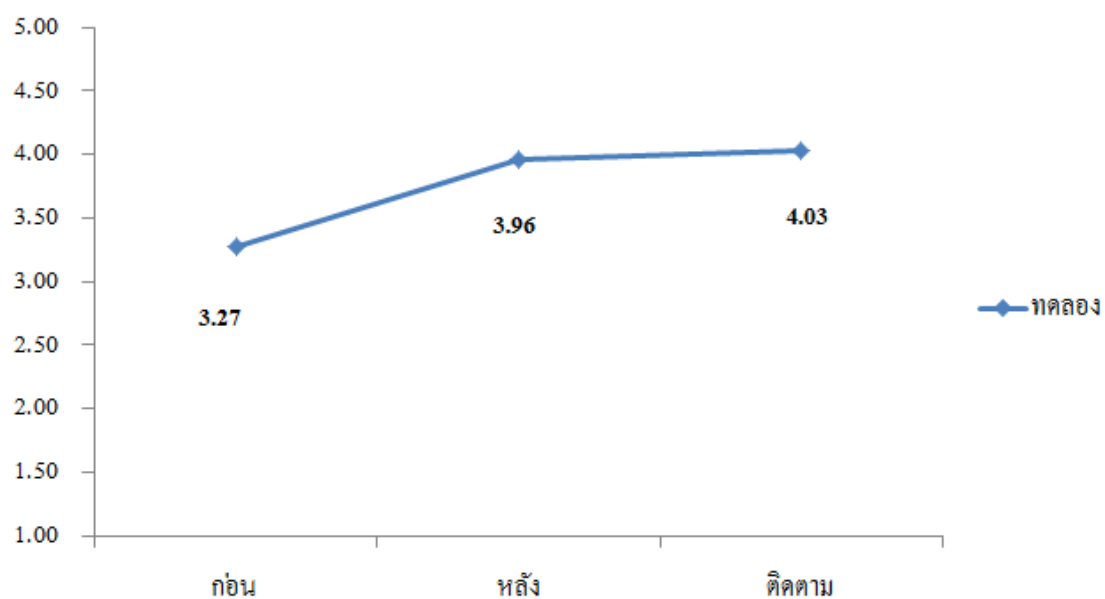
ค่าเฉลี่ยสมดุลครอบครัว พบว่า หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 3.96 > \bar{X} 3.27$) ติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 4.03 > \bar{X} 3.27$) ติดตามผล สูงกว่าหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 4.03 > \bar{X} 3.96$)

ค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม พบว่า หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 3.95 > \bar{X} 3.23$) ติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 4.02 > \bar{X} 3.23$) ติดตามผล สูงกว่าหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\bar{X} = 4.02 > \bar{X} 3.95$)

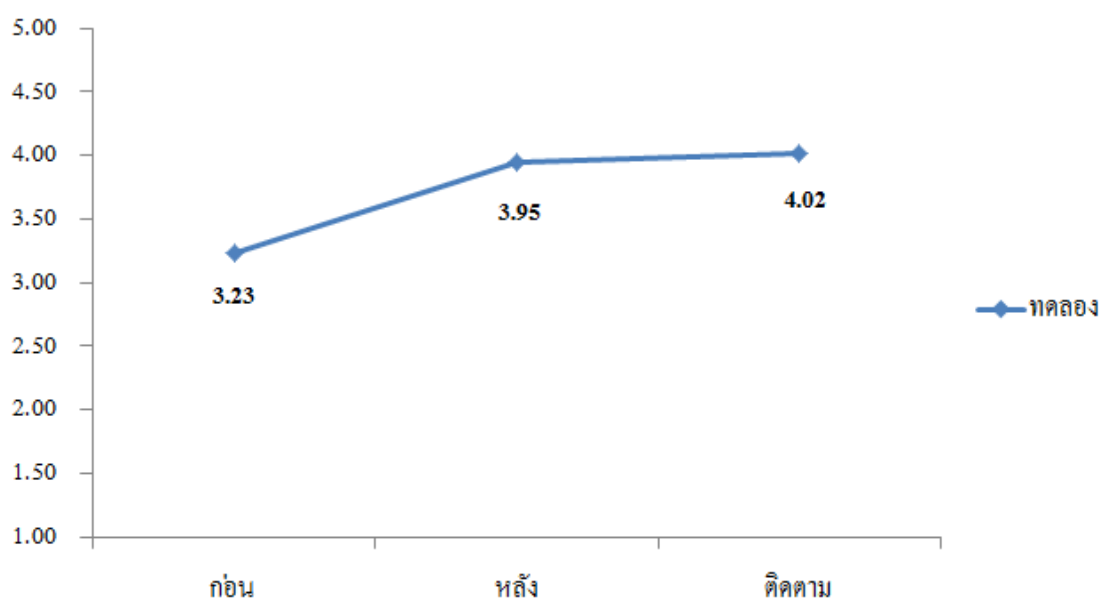
เพื่อให้เห็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม สมดุลงาน และสมดุลครอบครัว ของกลุ่มทดลอง ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล ผู้วิจัยนำเสนอกราฟ ดังภาพประกอบ 4.9 – 4.11



ภาพที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยสมดุลงานของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล



ภาพที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยสมดุลครอบครัว ของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล



ภาพที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุครอบครัวโดยรวม ของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมดุลงาน สมดุลครอบครัว และสมดุลงานและสมดุลครอบครัว โดยรวม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางที่มีการวัดซ้ำ (Two-way ANOVA repeated measurement) ทั้งนี้ก่อนที่จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยการตรวจสอบค่า Mauchly's test of sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษามีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry หรือไม่ และตรวจสอบค่า Wilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis of variance) เพื่อตรวจสอบในภาพรวมว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ เรียงตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4-13 การตรวจสอบการเป็น Compound symmetry (Mauchly's W) ของตัวแปร

ที่ทำการศึกษา และผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Wilks' Lambda)

ตัวแปร	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.
1. สมดุลงาน	.382	17.301	2	.000
2. สมดุลครอบครัว	.398	16.591	2	.000
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม	.316	20.709	2	.000
ตัวแปร	Wilks' Lambda	F		Sig.
1. สมดุลงาน	.092	89.256		.000
2. สมดุลครอบครัว	.130	60.392		.000
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม	.094	86.357		.000

ตารางที่ 4-13 พบว่า ค่า Mauchly's test of sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่อง Compound symmetry ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ พบว่า ค่าของตัวแปรสมมูลงาน มีค่าเท่ากับมีค่า Mauchly's W เท่ากับ .382 ($p < .05$) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวไม่เป็น Compound symmetry ค่าของตัวแปรสมมูลกรอบครีว มีค่า Mauchly's W เท่ากับ .398 ($p < .05$) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวไม่เป็น Compound symmetry และค่าของตัวแปรสมมูลงานและสมมูลกรอบครีว โดยรวม มีค่า Mauchly's W เท่ากับ .316 ($p < .05$) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวไม่เป็น Compound symmetry ซึ่งนับได้ยังไม่ผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ แต่อาจอนุมานได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ($n < 30$) และการตรวจสอบค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน ควรที่จะอ่านค่าสถิติทดสอบ ANOVA ด้วยค่า Greenhouse-geisser

เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบ Wilks' Lambda ในการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance) พบว่าค่าในตัวแปร 1) สมมูลงาน มีค่า Wilks' Lambda = .092 ($F = 89.256, p = .000$) 2) สมมูลกรอบครีว มีค่า Wilks' Lambda = .130 ($F = 60.392, p = .000$) และ 3) สมมูลงานและสมมูลกรอบครีว โดยรวม ค่า Wilks' Lambda = .094 ($F = 86.357, p = .000$) ซึ่งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกตัวแปร

แสดงให้เห็นว่า ในการวัด ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลอง (Experimental group) กับกลุ่มควบคุม (Control group) ของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่มีการวัดซ้ำ (Two-way ANOVA repeated measurement) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมดุลงาน สมดุลครอบครัว และ สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม ระหว่าง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ ติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางที่มีการวัดซ้ำ (Two-way ANOVA repeated measurement)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F
1. สมดุลงาน	การวัดก่อน หลัง และการติดตามผล (Main effect)	2.630	1.236	2.127	236.459*
	ปฏิสัมพันธ์ (Interaction)	1.736	1.236	1.404	156.068*
	ความคลาดเคลื่อน	.211	23.492	.009	
	รวม	4.577	25.964	3.54	
2. สมดุลครอบครัว	การวัดก่อน หลัง และการติดตามผล (Main effect)	2.337	1.248	1.872	184.980*
	ปฏิสัมพันธ์ (Interaction)	1.398	1.248	1.120	110.638*
	ความคลาดเคลื่อน	.240	23.718	.010	
	รวม	3.975	26.214	3.002	
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม	การวัดก่อน หลัง และการติดตามผล (Main effect)	2.480	1.188	2.087	263.305*
	ปฏิสัมพันธ์ (Interaction)	1.561	1.188	1.314	165.713*
	ความคลาดเคลื่อน	.179	22.572	.008	
	รวม	4.22	24.948	3.409	

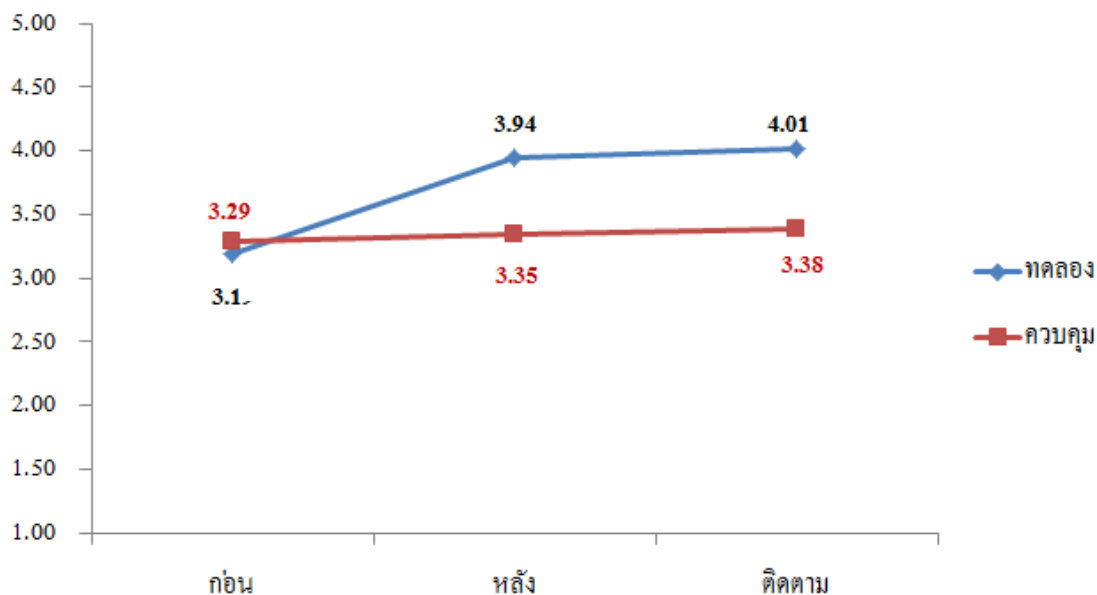
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4-14 พบว่าผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมดุลงานระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยพิจารณาจากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interaction) ของกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล) พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มการทดลอง กับระยะเวลาในการวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 156.068^*$)

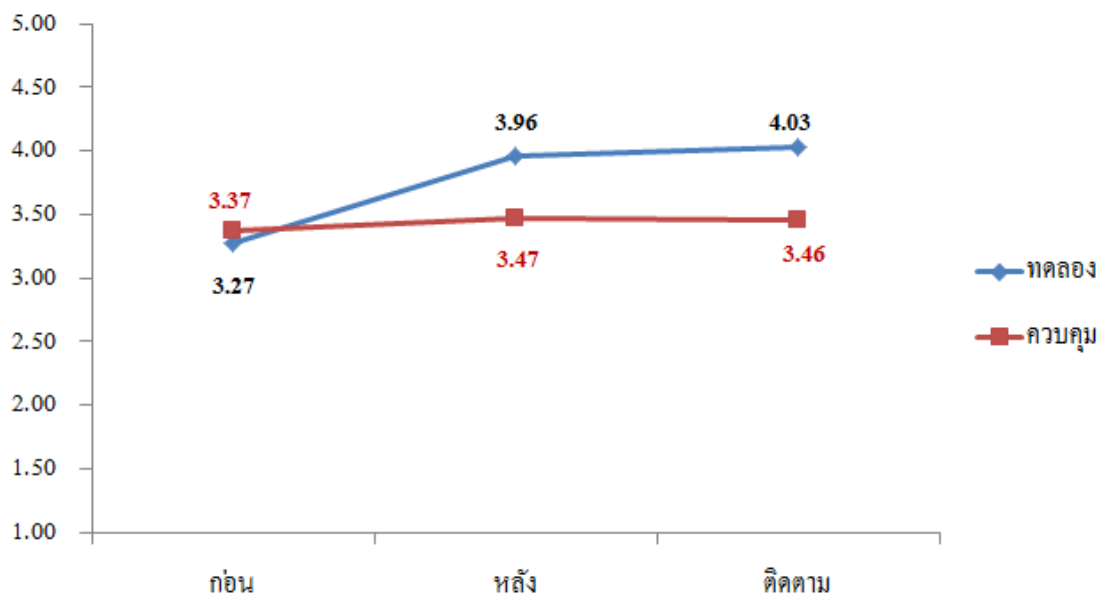
ค่าเฉลี่ยสมดุครอบครัว ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยพิจารณาจากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interaction) ของกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล) พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มการทดลอง กับระยะเวลาในการวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 110.638^*$)

ค่าเฉลี่ยสมดุลงานและสมดุครอบครัวโดยรวม ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยพิจารณาจากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interaction) ของกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล) พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มการทดลอง กับระยะเวลาในการวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 165.713^*$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทั้ง 3 ตัวแปร เพื่อตรวจสอบว่าคู่ใดที่แตกต่างกันบ้าง ดังตารางที่ 4-15

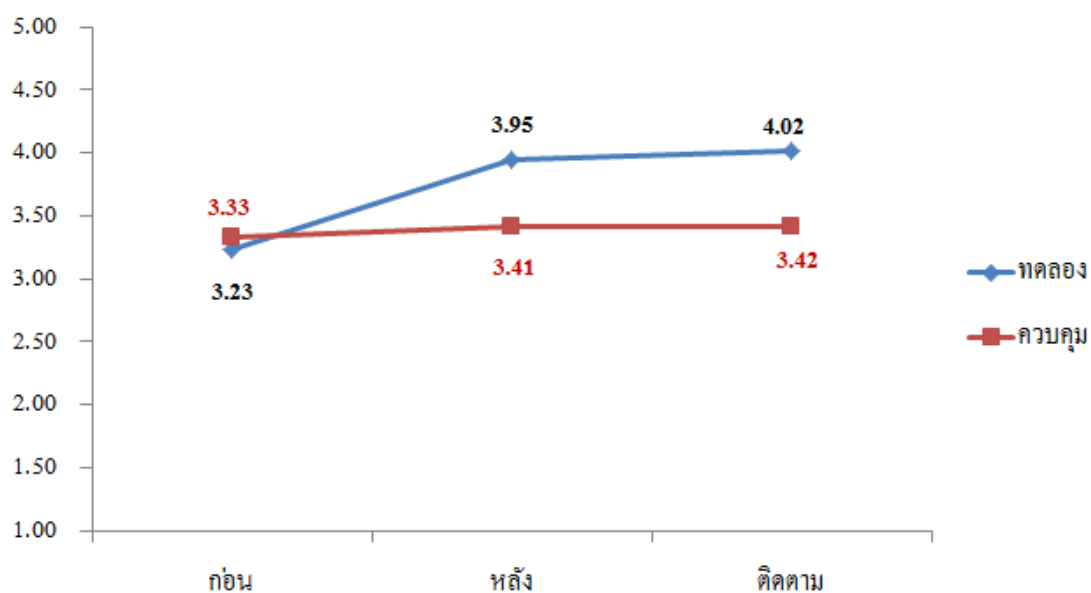
ผู้วิจัยนำเสนอแผนภาพของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล ของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ดังแผนภาพที่ 4-12 – ภาพที่ 4-14



ภาพที่ 4-12 การเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction effect) ระหว่างการกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล) ที่มีต่อสมดุลงาน



ภาพที่ 4-13 การเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction effect) ระหว่างการกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล) ที่มีต่อสมดุลครอบครัว



ภาพที่ 4-14 การเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction effect) ระหว่างการกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผล) ที่มีต่อสมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทั้ง 3 ตัวแปร เพื่อตรวจสอบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมดุลงาน สมดุลครอบครัว และสมดุลงาน และสมดุลครอบครัวโดยรวมระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	ช่วงเวลาการวัด	ค่าเฉลี่ย		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	P-value
		กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม		
1. สมดุลงาน	ก่อน	3.19	3.29	-.10	.163
	หลัง	3.94	3.35	.59	.000
	ติดตามผล	4.01	3.38	.63	.000
2. สมดุลครอบครัว	ก่อน	3.27	3.37	-.10	.224
	หลัง	3.96	3.47	.49	.000
	ติดตามผล	4.03	3.46	.57	.000
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวม	ก่อน	3.23	3.33	-.10	.179
	หลัง	3.95	3.41	.54	.000
	ติดตามผล	4.02	3.42	.60	.000

ตารางที่ 4-15 พบว่า สมดุลงานก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม มีคะแนนไม่แตกต่างกัน ($p = .163$) หลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) และระยะติดตามผล พบว่า กลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$)

พบว่า สมดุลครอบครัวก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม มีคะแนนไม่แตกต่างกัน ($p = .224$) หลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) และระยะติดตามผล พบว่า กลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$)

พบว่าสมดุลงานและสมดุลครอบครัวยุคใหม่ ก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม มีคะแนนไม่แตกต่างกัน ($p = .179$) หลังการทดลอง พบว่ากลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) และระยะติดตามผล พบว่ากลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$)

บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษา
กลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามหัวข้อดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน
2. เพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานในภาคเอกชน โดยการปรึกษา
กลุ่มแบบบูรณาการ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งสมมติฐานออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สมมติฐาน

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัว

ขั้นตอนที่ 2 สมมติฐาน

1. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้ารับการปรึกษา
กลุ่มแบบบูรณาการในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
2. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้ารับการปรึกษากลุ่ม
แบบบูรณาการในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม
3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวมของบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วม
การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่า
กลุ่มควบคุม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ตามกรอบแนวคิด ดังนี้ สมดุลงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการสนับสนุนในงาน และสมดุลครอบครัวมี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบทบาทในครอบครัว ด้านความพึงพอใจในครอบครัว ด้านเวลาในครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนำมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตอนที่ 2 เพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ โดยการเปรียบเทียบสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลอง หลังการเข้าร่วมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล และเปรียบเทียบสมดุลงานและครอบครัวกลุ่มทดลองหลังจากการเข้าร่วมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงานและครอบครัว

1.1 ประชากร ได้แก่ ชาย หญิง อายุ 25-45 ปี ทำงานในภาคเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ระยอง จันทบุรี และตราด เป็นประชากรที่ไม่สามารถระบุจำนวนได้ (Infinite population)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัย ได้แก่ ชายหรือหญิง อายุ 25-45 ปี ที่ทำงานในภาคเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ระยอง จันทบุรี และตราด) ได้จากการใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ได้ 4 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ปราจีนบุรี ระยอง

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แบบไม่ทราบค่าประชากร) Hair et al. (2006) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปร ควรเป็น 10-20 ต่อ 1

สำหรับการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 12 พารามิเตอร์ ซึ่งเมื่อคำนวณตามแนวคิดของ Hair และคณะ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 240 คน (ผู้วิจัยกำหนด 20 หน่วยตัวอย่าง: 1 ตัวแปร) แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับทางไปรษณีย์อาจไม่ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงเพิ่มแบบสอบถามจำนวน 1,000 คน ได้รับกลับคืนมาและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ได้จำนวน 705 คน

2. การพัฒนาสมมูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานด้วยการปรึกษากลุ่ม

แบบบูรณาการ

2.1 ประชากร ได้แก่ ชายหรือหญิง อายุ 25 -45 ปี ที่ทำงานในภาคเอกชน

2.2 กลุ่มตัวอย่างชายหรือหญิง อายุ 25-45 ปี ที่ทำงานในบริษัทเอกชน

จากขั้นตอนการศึกษาความสัมพันธ์สมมูลงานและครอบครัว โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

(Sample Random Sampling) ได้จังหวัดชลบุรี และมีความสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง สุ่มอย่างง่ายเหลือ 20 คน และสุ่มเข้าเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองจะได้รับการพัฒนาสมมูลงานและครอบครัวโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

1. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมมูลงานและสมมูลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน คือ

- 1.1 ด้านบทบาทในงาน
- 1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน
- 1.3 ด้านเวลาในการทำงาน
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
- 1.5 ด้านการสนับสนุนในงาน
- 1.6 ด้านบทบาทในครอบครัว
- 1.7 ด้านความพึงพอใจในครอบครัว
- 1.8 ด้านเวลาในครอบครัว
- 1.9 ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว
- 1.10 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

ขั้นตอนที่ 2

2. ตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

- 1.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) คือ การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ
- 1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ สมดุลงานและสมดุลครอบครัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัว จำนวน 78 ข้อ มี 5 องค์ประกอบคือ ด้านบทบาท ด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง .06-1.0 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Alpha cronbach reliability) เท่ากับ 0.83

2. การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เป็นการปรึกษาแบบกลุ่มที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและเทคนิคทางจิตวิทยาการปรึกษามีรูปแบบการบูรณาการแบบการเลือกสรรเทคนิควิธี (Technical eclecticism) เป็นวิธีบูรณาการที่เน้นใช้เทคนิควิธีที่เด่นในการปฏิบัติ โดยเน้นทฤษฎีน้อยกว่าเทคนิควิธีโดยพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว ดังนี้ สมดุลงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการสนับสนุนในงาน และสมดุลครอบครัวมี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบทบาทในครอบครัว ด้านความพึงพอใจในครอบครัวด้านเวลาในครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และผู้วิจัยทำการปรับแก้รูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ในด้านที่มีค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากับ .06-1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมคุณภาพนิตยสารตรวจสอบอีกครั้งก่อนทำการทดลอง (Try out)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ของสมดุลงานและสมดุลครอบครัว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บกับบุคคลวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 705 คน และนำข้อมูลคะแนนสมดุลงานและครอบครัวที่ได้ นำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานและการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model, SEM) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม 3 ระยะคือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล โดยก่อนการทดลองผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากขั้นตอนการศึกษาความสัมพันธ์สมดุลงานและครอบครัวเป็นคะแนนก่อนการทดลอง ทั้งสองกลุ่ม และหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวกับกลุ่มทดลอง จำนวน 12 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที แล้วผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัวเพื่อเป็นคะแนนหลังการทดลอง ส่วนในระยะติดตามผล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสองกลุ่ม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองและเว้นระยะเวลาออกไป 4 สัปดาห์ โดยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัวอีกครั้งเป็นครั้งที่ 3 มีการสลับข้อคำถามของแบบสอบถามเพื่อป้องกันการจดจำ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและเก็บเป็นคะแนนติดตามผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัว โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัวรายข้อโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient: r) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามสมดุลงานและครอบครัวโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมีการใช้ สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรผลระดับสมดุลงานและครอบครัวใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนสมดุลงานและครอบครัว

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model, SEM) เพื่อวิเคราะห์แบบสอบถามสมดุลงานกับสมดุลงานครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีการวัดซ้ำ (One-way ANOVA repeated measurement) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

ที่มีการวัดซ้ำ (Two-way ANOVA repeated measurement วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางที่มีการวัดซ้ำ เพื่อตรวจสอบถึงปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพ กับสมรรถครอบครัว ของบุคคลวัยทำงาน

1.1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพและครอบครัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 455 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 63.98 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ทำงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีสถานภาพสมรส จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 51.21

กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 361 คน พบว่า มีลักษณะการสมรสแบบอยู่ด้วยกัน จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 มีจำนวนบุตรมากกว่าหรือเท่ากับ 2 คน จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 63.99

1.2 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ที่มีค่าสูงมากที่สุด คือ .707 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ทำการศึกษานั้นไม่มีคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป สอดคล้องกับ Kline (2005) ได้กล่าวถึงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงกว่า .85 จะเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จึงกล่าวได้ว่าไม่มีปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ ตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาทั้งหมด มีการความสัมพันธ์กันไม่มากจนเกินไป ข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคแบบจำลองสมการ โครงสร้างได้ (Hair et al., 2006)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพ กับสมรรถครอบครัว ของบุคคลวัยทำงาน ที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้ $\chi^2 = 26.97$ $df = 22$ $p\text{-value} = .21250$, $\chi^2 / df = 1.22$, $RMSEA = .018$, $RMR = .0046$, $SRMR = .014$, $CFI = 1.00$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $CN = 1017.91$ โดยพบการประมาณค่าในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ดังนี้

1.3.1 สมดุลครอบครัว ส่งผลทางตรงต่อสมดุลงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อม ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายสมดุลงาน ได้ร้อยละ 41

1.3.2 สมดุลงาน ส่งผลทางตรงต่อสมดุลครอบครัว ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อม ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายสมดุลครอบครัว ได้ร้อยละ 62

จากผลการศึกษาในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงาน กับสมดุลครอบครัว ของบุคคลวัยทำงานสรุปได้ว่าควรพัฒนาโปรแกรมการปรึกษาโดยเน้นที่สมดุลงานเพราะถ้าบุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานจะส่งผลดีต่อสมดุลครอบครัวด้วย

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ

ผู้วิจัยสรุปประสิทธิผลของการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ภายหลังจากทดลองเสร็จสิ้นตามสมมติฐาน ดังนี้

1. สมดุลงานและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ มีคะแนนในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สมดุลงานและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ และกลุ่มควบคุมมีคะแนนระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการส่งผลให้บุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลอง มีคะแนนสมดุลงานและครอบครัวสูงขึ้นและมีความคงทนของพฤติกรรมเรื่องสมดุลงาน และครอบครัว ไปจนถึงระยะติดตามผล โดยคะแนนสมดุลงานและครอบครัวสูงขึ้นกว่าบุคคลวัยทำงานกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภายหลังการปรับแก้แบบจำลอง ตามสมมุติฐานเพื่อให้ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรสังเกต จำนวน 12 คู่ ให้มีความสัมพันธ์กัน (df ก่อนปรับ เท่ากับ 34 และ df หลังปรับ เท่ากับ 22) จนกระทั่งพบว่าแบบจำลองที่ได้ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้ $\chi^2 = 26.97$ $df = 22$ $p\text{-value} = .21250$, $\chi^2 / df = 1.22$, $RMSEA = .018$, $RMR = .0046$, $SRMR = .014$, $CFI = 1.00$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $CN = 1017.91$ จากค่าดัชนีความกลมกลืนดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การประมาณค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองดังกล่าวจึงเป็นที่ยอมรับได้ และพบการประมาณค่าในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ดังนี้

1. สมดุลครอบครัว (fambal) ส่งผลทางตรงต่อสมดุลงาน (jobbal) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อม ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายสมดุลงาน (jobbal) ได้ร้อยละ 41

2. สมดุลงาน (jobbal) ส่งผลทางตรงต่อสมดุลครอบครัว (fambal) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อม ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายสมดุลครอบครัว (fambal) ได้ร้อยละ 62

จึงสรุปได้ว่ารูปแบบของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ที่ดำเนินการปรับแก้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ สมดุลงานส่งผลทางตรงต่อครอบครัวมากกว่าครอบครัวส่งผลทางตรงต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Grzywacz and Marks (2000) และ Tenbrunsel et al. (1995 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2554) ที่กล่าวถึงอิทธิพลของความสัมพันธ์แบบทับซ้อน ของงานที่มีต่อครอบครัวในทางบวก หมายถึง การคาบเกี่ยวสิ่งทีึงพอใจจากงานนำไปสู่ครอบครัวในลักษณะที่พึงพอใจเช่นเดียวกันส่วน

ความสัมพันธ์แบบทับซ้อน ทางลบหมายถึง สถานการณ์ดึงเครียด จากที่ทำงาน นำไปสู่ความยากลำบาก ในการดำเนินชีวิตครอบครัว ขณะที่ความสัมพันธ์แบบทับซ้อน ของครอบครัว ที่มีต่องานทางบวก จะเกี่ยวข้องกับการที่ชีวิตครอบครัวสนับสนุนและเอื้อต่อการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Sverko, Arambasic and Galesic (2002) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและคุณภาพชีวิตของพนักงานชาวโครเอเชีย กลุ่มตัวอย่างจำนวนเป็น พนักงานชาวโครเอเชีย 507 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวที่ผลต่องาน ที่อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เช่นเดียวกับ Carlson, Grzywacz and Zivnuska (2009) ศึกษาเรื่องปัจจัย ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 685 คนที่ทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมดุลงานและสมดุลครอบครัวมีอิทธิพลและส่งผลต่อกัน

2. เพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานโดยการปรึกษา

กลุ่มแบบบูรณาการ

ผู้วิจัยได้พัฒนาการปรึกษากลุ่ม โดยใช้แนวคิดสมดุลงานและครอบครัวของ Clark (2001) Greenhaus, Collins and Shaw (2003) Frone (2003) Carlson, D.S., et al. (2013) Greenhaus and Beutell (1985) Grzywacz and Carlson (2007) มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์ประกอบของสมดุลงานและของสมดุลครอบครัว ดังนี้ สมดุลงาน ประกอบด้วย ด้านบทบาทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการสนับสนุนในงาน และสมดุลครอบครัว ประกอบด้วย ด้านบทบาทในครอบครัว ด้านความพึงพอใจในครอบครัว ด้านเวลาในครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมในครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวโดยพัฒนาการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการปรึกษาแบบกลุ่มที่มีรูปแบบการบูรณาการแบบการเลือกสรรเทคนิควิธี (Technical eclecticism) เป็นวิธีบูรณาการที่ เน้นใช้เทคนิควิธีที่เด่นในการปฏิบัติ โดยเน้นทฤษฎีน้อยกว่าเทคนิควิธี คือการเลือกเอาเทคนิคหรือวิธีการปรึกษาที่ถือว่าดีที่สุดสำหรับผู้รับบริการปรึกษา วิธีการแบบไหนที่มีประสิทธิภาพเหมาะกับลักษณะปัญหาผู้รับบริการปรึกษามากที่สุด มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบำบัด” (Lazarus, 1967) ซึ่งสอดคล้องกับ Corey, Hackney and Cormier (2009 cited in Miller. A. M. et. al., 2011, p. 40) กล่าวว่าความซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์ไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ด้วยทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องพิจารณาถึงระดับและประเภทของปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของผู้มารับบริการ การบูรณาการการปรึกษา ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ดีที่สุด มีศักยภาพและ

ก้าวข้ามขอบเขตของแนวคิดการปรึกษาแบบทฤษฎีเดียว

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคของทฤษฎีการให้การปรึกษาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว ได้แก่ เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ เทคนิคการให้การบ้าน เทคนิคการทำสัญญากับตนเอง ของทฤษฎีการให้การปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม (Behavioral group counseling theory) เทคนิคการคัดสรรสาระสำคัญ เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ ของทฤษฎีการให้การปรึกษากลุ่มแบบรู้คิดและพฤติกรรม (Cognitive behavioral group counseling theory) หลักการ WDEP เทคนิคการวางแผนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของทฤษฎีการให้การปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง (Reality group counseling) เทคนิคการทำให้เกิดการตระหนักรู้ เทคนิคแก้ข้ออ้าง ของทฤษฎีเกสตัลท์ (Gestalt therapy) และเทคนิคการสร้างความร่วมมือ เทคนิคคำถามบอกระดับ เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ ของทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-focused counseling) มาบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว กำหนดให้แต่ละครั้งที่ให้การปรึกษามีขั้นตอนในการปรึกษา 3 ขั้นตอน คือ ขั้นนำ ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติ โดยดำเนินการให้การปรึกษากลุ่ม จำนวน 12 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละ 90 นาที

การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน พบว่าการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวได้ ทั้งนี้เพราะการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมด้านวัตถุประสงค์ การเลือกใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษา และขั้นตอนการให้การปรึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ด้านที่มีค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .60-1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งก่อนทำการทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลวัยทำงานที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง แต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ให้มีความเหมาะสมทั้งระยะเวลา เนื้อหา การนำกลุ่ม และบรรยากาศกลุ่ม เพื่อนำไปใช้พัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การเปรียบเทียบการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ โดยตรวจสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า

1. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวของบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
2. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม

3. สมดุลงานและสมดุลครอบครัวโดยรวมของบุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานตามสมมติฐาน ดังนี้

1. จากผลการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวจากการวิเคราะห์โดยรวมพบว่า สมดุลงานและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ มีคะแนนในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานรวมถึงผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการให้เห็นว่าการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการมีผลต่อการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว อาจเป็นไปได้ว่า ผู้วิจัยได้จัดโปรแกรมการศึกษาที่เน้นการทำความเข้าใจในความต้องการของตัวเอง โดยบุคคลวัยทำงานเป็นผู้กำหนดสมดุลงานและครอบครัวของตัวเอง และแบ่งปันประสบการณ์ส่วนตัว เปลี่ยนมุมมองและวิธีคิดเพื่อให้ชีวิตมีความสุขส่งผลให้เกิดสมดุลมากขึ้น สอดคล้องกับ Voydanoff (2005) ที่ระบุว่าการทำงานที่บุคคลมีความสามารถ มีทักษะในการพัฒนางานและครอบครัว และบุคคลได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากที่ทำงานและครอบครัว โดยที่ทั้งงานและครอบครัวจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของทั้งการทำงานและคุณภาพของครอบครัว

โดยขั้นตอนแรกในการสร้างสัมพันธภาพมีความสำคัญผู้วิจัยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับสมาชิก ให้สมาชิกรู้สึกผ่อนคลาย เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีเกิดความไว้วางใจ ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกปลอดภัย กล้าที่จะเปิดเผยตนเอง ตลอดจนชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจวัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอน กติกาของการให้การศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่มที่สำคัญคือเน้นเรื่องการรักษาความลับในเข้ากลุ่ม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Corey (2004) ที่กล่าวว่าบทบาทของผู้นำกลุ่มถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ช่วยเสริมให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย ความเชื่อในกระบวนการกลุ่มและมีความกระตือรือร้น ผู้นำกลุ่มที่มีความมั่นใจในวิธีการปรึกษากลุ่ม ว่าสามารถให้ความช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มได้ ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้กระบวนการกลุ่มประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำกลุ่มจะมีแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นต่อการดำเนินกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มสร้างคุณค่าและผลประโยชน์ให้กับสมาชิกอย่างแท้จริง การแสดงความเห็นอกเห็นใจ การแสดงความรู้สึกในการเปิดเผยตนเอง การสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มเปิดเผยตนเอง ย่อมแสดงถึงแรงจูงใจ ทักษะดี ค่านิยม ความคิด ความต้องการของผู้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อสมาชิกกลุ่มด้วย

ในการพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวของสมาชิกแต่ละท่านสิ่งที่ต้องเรียนรู้ร่วมกันคือนิยามสมรรถนะชีวิตของแต่ละท่าน และสัดส่วนในการจัดสรรชีวิตให้งานและครอบครัว โดยสรุปสมาชิกในกลุ่มให้สัดส่วนความสำคัญในเรื่องงานมากกว่าครอบครัว โดยสอดคล้องกับศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับสมรรถนะครอบครัวของบุคคลวัยทำงานในระยะแรกว่าสมรรถนะสามารถทำนายสมรรถนะครอบครัวได้ร้อยละ 62 ดังนั้นผู้วิจัยควรเน้นที่การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลวัยทำงานเพราะเมื่อสามารถบริหารจัดการเรื่องงานได้ดีก็จะส่งผลให้ครอบครัวมีสมรรถนะตามไปด้วยเช่นเดียวกัน

สมรรถนะด้านบทบาทการให้การปรึกษารั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มวางกลยุทธ์การสร้างเป้าหมายชีวิตในบทบาทสมรรถนะ เข้าใจความต้องการของตนเองได้อย่างลงตัว ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการค้นหาเป้าหมายของชีวิต ของทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มทำทนายตนเองในการค้นหาเป้าหมายในชีวิตในการทำงาน ร่วมกับเทคนิคการนิยามใหม่ (Relabeling) ของทฤษฎีกลยุทธ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับรู้และเข้าใจการกระทำของตนเอง โดยกำหนดเงื่อนไขและนิยามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นให้เป็นเชิงบวก จากการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม ทำให้สมาชิกสามารถเปิดเผยตนเองและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และจุดเด่นของการปรึกษาทฤษฎีตามที Madanes (1981, cited in Goldenberg and Goldenberg, 2013) ได้กล่าวไว้ คือ การปรึกษาทฤษฎีกลยุทธนั้นจะเน้นที่การให้ความสำคัญของการนิยามใหม่ (Relabeling) ของผู้รับการปรึกษาจากเชิงลบให้เป็นเชิงบวก เน้นจุดเด่นของผู้รับการปรึกษา การมองโลกในแง่ดี ทำให้เกิดมุมมองใหม่ที่เป็นการเปลี่ยนมุมมองความคิดต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้พัฒนาความคิด ความรู้สึกในตนเองตลอดจนการกระทำที่ยั่งยืน คุณค่าในตนเอง ทำให้เกิดความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก การกระทำใหม่และตระหนักได้ว่ารูปแบบพฤติกรรมเดิม ๆ นั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

สมรรถนะครอบครัวด้านบทบาทเพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจความต้องการของตนเองในการวางกลยุทธ์การสร้างเป้าหมายของบทบาทสมรรถนะครอบครัว ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการคัดสรรสาระสำคัญ (Selective abstraction) ของทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฝึกทักษะการคิดให้สามารถคัดสรรสาระสำคัญ ๆ หรือเลือกประเด็นสำคัญของบทบาทในครอบครัวและสถานการณ์การทำงาน ที่มีความมุ่งมั่น เพื่อการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น และมีความเพียรพยายาม เพื่อนำมาสู่เป้าหมายการทำงานที่วางไว้ เทคนิคคำถามเวียน (Circular questioning) ของทฤษฎีเชิงกลยุทธ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม และ เทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement) ของทฤษฎีพฤติกรรมนิยม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้มีแรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม เช่น การได้รับคำชมเชยหรือให้กำลังใจเมื่อสมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม

ส่งผลให้สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจมากขึ้น สอดคล้องกับ เพ็ญภา กุลนภาดล (2559) ที่กล่าวว่า เป้าหมายของการปรึกษาทฤษฎีเชิงกลยุทธ์จะมุ่งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ ณ ปัจจุบัน (Presenting problem) โดยสนใจไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความเชื่อที่ว่า หากมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแล้ว ความรู้สึกต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2. สมดุลงานและครอบครัวด้านความพึงพอใจ ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามบอกระดับของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น โดยให้สมาชิกกลุ่มให้คะแนนความพึงพอใจในรายงานและครอบครัว จาก 0-10 จากนั้นให้สมาชิกบอกถึงเหตุผลว่าเพราะอะไรถึงไม่เต็มสิบมีอะไรที่ทำให้คะแนนความพึงพอใจขาดหายไป วิธีการนี้จะช่วยจูงใจหรือสนับสนุนสมาชิกกลุ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามที่คาดหวัง ผู้วิจัยใช้เทคนิคการกำหนดข้อดีและข้อเสีย โดยผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มบอกข้อดีและข้อเสีย อย่างละ 3 ข้อ ของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการทำงานหรือพฤติกรรมที่บ้านที่ตนเองเคยแสดงออกมาแล้วมีผลทำให้เกิดปัญหาตามมา เพื่อให้สมาชิกกลุ่มวิเคราะห์และวางแผนก่อนลงมือกระทำจากนั้น ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มกล่าวถึงวิธีการสร้างความพึงพอใจในงานและครอบครัวของแต่ละคน โดยใช้เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ โดยเทคนิคนี้สมาชิกกลุ่มได้ช่วยกันสร้างมุมมองการใช้ชีวิตโดยใช้คำพูดด้านบวก ในการเปลี่ยนสถานการณ์ที่ไม่มีเป็นแรงกระตุ้นทางบวกให้ตนเองมีความสุขและพึงพอใจกับเรื่องงานและเรื่องครอบครัวต่อไป ดังคำพูดที่ case ที่ว่า “เราคงไปเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือวิถีคิดของคนอื่นไม่ได้ แต่สิ่งที่ทำได้คือเปลี่ยนแปลงมุมมองและวิถีคิดของตัวเองเมื่อเวลาเจอกับปัญหา” สอดคล้องกับ คำกล่าวของมายเออ (Myers, 1992) ที่ว่าคนที่มองโลกในแง่ดี จะเรียกน้อยกว่า มีสุขภาพที่ดีกว่า จะมองอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทายให้ต้องปรับปรุงตัวเอง และจะมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีทางเป็นไปได้ สอดคล้องกับ Hoyt (2003, p. 247; cited in Corey, 2001) และ Walter and Peller (1992, p. 172) ที่กล่าวว่าเป้าหมายหลักของการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้น คือ การช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาเพิ่มหรือพัฒนาระดับของการตระหนักรู้ที่มีต่อตนเอง ช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษาระบุเป้าหมายของตนที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่ยังคงเป็นปัญหา ทั้งนี้คำถามบอกระดับจะช่วยให้สมาชิกใส่ใจในสิ่งที่ตนกำลังกระทำหรือบอกถึงสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย

3. สมดุลงานและครอบครัวด้านเวลาผู้วิจัยใช้ เทคนิคการผ่อนคลาย เพื่อช่วยลดความตึงเครียดทั้งภาระเรื่องงานและเรื่องครอบครัว โดยให้สมาชิกนึกให้จินตนาการถึงสิ่งที่ดี ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว สิ่งที่ทำให้มีความสุข จากนั้น ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มทบทวนและสำรวจการใช้เวลาใน 1 วันของสมาชิกเป็นอย่างไรบ้าง เวลาการทำงานและทำภารกิจส่วนตัว

มีเท่าไร เวลาที่ใช้กับคนในครอบครัวมีเท่าไร สมาชิกมีวิธีการจัดสรรเวลาอย่างไร สมาชิกอยากทำอะไรกับเวลาที่มี อยากเพิ่ม อยากลด อะไร อย่างไร โดยใช้เทคนิคการวางแผนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อบริหารจัดการเวลาและครอบครัวให้สมดุลตามความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการเสริมแรงเพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีกำลังใจในการปรับและจัดสรรเวลาอย่างมีคุณภาพ โดยในเรื่องสมดุลเวลานี้ได้ข้อสรุปในเรื่องการใช้เวลาอย่างมีคุณภาพทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวแม้เราจะไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อย่างเท่า ๆ กัน แต่เราสามารถใช้เวลาอย่างมีคุณภาพในการอยู่กับครอบครัวอย่างมีความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Corey (2012) ได้กล่าวถึงการเสริมแรง (Reinforcement) ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการให้ความช่วยเหลือของการปรึกษากลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทั้งเป็นผู้นำและสมาชิกกลุ่มจะมีการให้การเสริมแรงซึ่งกันและกัน ผู้นำกลุ่มจะรายงานถึงผลสำเร็จของสมาชิกมากกว่า การที่จะพูดถึงความล้มเหลวซึ่งจะทำให้กลุ่มมีบรรยากาศทางบวกมากขึ้น การเสริมแรงทางสังคมเป็นวิธีการที่มีพลังที่จะปรับแต่งพฤติกรรมเป็นไปตามที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

4. สมดุลงานและครอบครัวด้านการมีส่วนร่วม โดยการปรับโครงสร้างความคิดผ่านกระบวนการกลุ่ม เพื่อช่วยให้บุคคลได้สำรวจ ทบทวน ความคิด ความรู้สึกผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงแนวทางในการแก้ปัญหาผ่านมุมมองของสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมวางแผน การตัดสินใจ ส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการเกื้อหนุนให้บุคคลรู้สึกถึงการได้มีส่วนร่วม เกิดการยอมรับในงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างมีศักยภาพ การให้การปรึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มปรับโครงสร้างความคิดในการมีส่วนร่วมในงาน ผู้วิจัยบูรณาการ เทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty chair technique) เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้มีประสบการณ์จัดการกับความรู้สึกที่ค้างคาใจอยู่ โดยให้แสดงออกกับตัวแทนของบุคคล ที่ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกทางลบ เพื่อที่จะดูอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของผู้รับการปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเองจากนั้นใช้เทคนิคมุมมองใหม่ (Reframing) เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้ปรับโครงสร้างความคิด โดยมีสมาชิกกลุ่มเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับ Fred (2005) ที่กล่าวว่าในสถานการณ์ที่ยากลำบากแต่เราสามารถรับมือกับปัญหาอย่างเหมาะสมและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข มองไปรอบ ๆ หาแหล่งสนับสนุนเพื่อฟื้นตัวและมองไปข้างหน้าเพื่อนำศักยภาพที่ตนเองมีอยู่เพื่อนำมาใช้จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น

5. สมดุลงานและครอบครัวด้านการสนับสนุน การได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงานและครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สามารถช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เส้นลวดประสบการณ์เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ย้อนถึงเหตุการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยสิ่งสำคัญของการทำกิจกรรมนี้คือช่วงซักถาม โดยจะเน้นช่วง

ที่เกิดทุกข์ว่าสมาชิกแต่ละท่านได้กำลังใจจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงานอย่างไรบ้าง สามารถก้าวผ่านแต่ละปัญหามาได้อย่างไร สิ่งที่สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมามีครอบครัวสำคัญอย่างไร สิ่งสำคัญของการใช้กิจกรรมเส้นลวดคือคำสั่งต้องศึกษาคำสั่งให้เข้าใจอย่างชัดเจน และช่วงซักถามเน้นไปที่บุคคลที่สนับสนุนและคอยอยู่ข้าง ๆ คอยให้กำลังใจ จากนั้นผู้วิจัยใช้เทคนิคการเสริมแรง ของทฤษฎีพฤติกรรมนิยม เป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อให้กำลังใจแก่สมาชิกกลุ่มได้มีแรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม เช่น การได้รับคำชมเชยหรือให้กำลังใจ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจมากขึ้น ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นเทคนิคที่เมื่อสมาชิกกลุ่มได้มีการฝึกปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ภายในกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยหรือสมาชิกกลุ่มจะให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ เทคนิคการให้การบ้าน (Homework technique) การให้การปรึกษาโดยการทำการบ้าน วัตถุประสงค์เพื่อใส่กิจกรรมการปฏิบัติ การให้การบ้านเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้สามารถนำกลับไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยผู้วิจัยได้บูรณาการเทคนิคการให้กำลังใจ (Encouragement) ซึ่งการให้กำลังใจมีความสำคัญเพราะเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการให้การปรึกษากลุ่ม โดยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้สมาชิกกลุ่มเขียนเหรียญแห่งการชื่นชม เพื่อนำไปมอบให้กับคนที่คุณรัก หรือคนที่คุณอยากขอบคุณในการช่วยเหลือตลอดมา ซึ่งในกิจกรรมนี้มีสมาชิกในกลุ่มมอบให้กับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มหนึ่งคน และสมาชิกที่เหลือขอนำกลับไปมอบให้กับคนในครอบครัว ซึ่งในการติดตามพูดคุยพบว่าทุกคนให้และคนรับมีความรู้สึกที่ดีกิจกรรมนี้เป็นการลดความเขินอายในการกล่าวความรู้สึก ๆ ให้กับคนที่รักได้

โดยในก่อนการยุติการปรึกษาผู้วิจัยได้บูรณาการเทคนิคการผ่อนคลายร่วมกับเทคนิคคำถามปาดูหาริย์กระตุ้นให้บุคคลรับรู้ประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับปัญหา ช่วยให้รับรู้ความคิดใหม่ได้ และสามารถค้นพบทางออกใหม่ ๆ แม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับเล็กน้อย แต่ในทฤษฎีเน้นทางออกกระแสนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ ที่ต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยที่เกิดขึ้น ตามที่ Walter and Peller (2000 cited in Corey, 2009) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ การเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ ทั้งหมดมีความสำคัญสำหรับการแก้ไข ปัญหา และปัญหาใดก็ตามสามารถคลี่คลายได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และเพื่อให้ตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงได้โดยใช้เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ (Reframing) เพื่อพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัว โดยมีหลักการอยู่บนสมมติฐานของการมองโลกในแง่ดี ที่ว่ามนุษย์มีศักยภาพและความสามารถที่จะค้นหาทางออก มีวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิต บทบาทของผู้ให้การปรึกษาคือการช่วยให้บุคคลรู้ถึงพลังและศักยภาพที่อยู่ในตัวเขา เช่น ความยืดหยุ่น ความกล้าหาญ และความมีปัญญาที่จะแก้ไขปัญหา เห็นภาพของตนเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ในชีวิต ความเป็นไปในอนาคต และ

อะไรที่จะนำพาเขาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bharagava and Baral (2009) พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานคุณลักษณะของงานและการสนับสนุนจากครอบครัว จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คนที่มาจากองค์กร 4 แห่งในอินเดีย ผลพบว่าการได้รับการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความผูกพันทางอารมณ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้

โดยสรุปจากผลการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวจาก การวิเคราะห์โดยรวมพบว่า สมรรถนะและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ มีคะแนนในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน รวมถึงผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการให้เห็นว่าการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว ซึ่ง อนงค์ วิเศษสุวรรณ (2550) ได้กล่าวว่าการปรึกษากลุ่มมีประโยชน์มาก เป็นวิธีการช่วยบุคคลให้เปลี่ยนเจตคติ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้สึกและพฤติกรรม สมาชิกกลุ่มสามารถสำรวจวิธีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและบุคคลอื่น และรับรู้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ซึ่งกระบวนการกลุ่มจะช่วยพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการปัญหาบริหารจัดการเวลา ปรับเปลี่ยนมุมมองวิธีคิดเมื่อเจอปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ Corey (2012) ที่ว่ากลุ่มจะเป็นสถานที่ให้สมาชิกได้แสดงความรู้สึกที่สับสน ได้สำรวจตนเอง ได้แลกเปลี่ยนเรื่องราวและรับฟัง เพื่อน กลุ่มจะช่วยให้สมาชิกเปิดเผยตนเองและปรับเปลี่ยนตนเอง ได้เรียนรู้แบบอย่างจากผู้นำกลุ่ม ได้ฝึกซ้อมพฤติกรรมตามเทคนิคต่าง ๆ ในบรรยากาศที่ไว้วางใจ โดยมีสมาชิกกลุ่มและผู้นำกลุ่มสนับสนุนให้กำลังใจจนนำไปสู่การเข้าใจตนเองและการยอมรับตนเองและผู้อื่น อีกทั้งเป็นเพราะรูปแบบการปรึกษาแบบบูรณาการแนวคิดทฤษฎีและเทคนิคทางจิตวิทยา การปรึกษาในการพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวทั้ง 5 องค์ประกอบได้อย่างครอบคลุม ซึ่งบุคคลวัยทำงานมีพื้นฐานในครอบครัวและการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน วิธีเผชิญหรือจัดการกับปัญหาเหมือนหรือแตกต่างกัน หากใช้เพียงเทคนิคหรือทฤษฎีเดียวอาจมีบางแนวทางปฏิบัติที่ฝืนให้บุคคลวัยทำงานเปลี่ยนไปตามกรอบทฤษฎีมากกว่าเป็นตัวตนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการปรึกษาแบบผสมผสานของ Giovazolias Theodoos (2005) กล่าวว่า เป็นการรวมแนวคิด ทฤษฎีการปรึกษาและเทคนิคการปรึกษาและปัจจัยทั่วไปผสมผสานกลมกลืนให้เป็นเนื้อเดียวกัน โดยเลือกเทคนิค การปรึกษาจากทฤษฎีการปรึกษา อย่างน้อย 2 เทคนิค ขึ้นไป นำมาประยุกต์อย่างเป็นระบบและเป็นลำดับขั้น เทคนิคการปรึกษาที่นำมาใช้ต้องสอดคล้องกับ

ปัญหาและความต้องการของผู้รับการศึกษาโดยใช้จากแนวคิดทฤษฎีและเหตุผลจากการวิจัย รูปแบบการศึกษาเป็นรูปแบบใหม่และต้องนำไปใช้อย่างระมัดระวัง การยึดติดกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง เนื่องจากปัญหาของบุคคลมีความซับซ้อน ทฤษฎีการศึกษาเพียงทฤษฎีเดียวไม่อาจแก้ปัญหาได้ครอบคลุม การบูรณาการจึงเกิดประสิทธิภาพได้ดีกว่า เทคนิคการศึกษาก็เป็นเครื่องมือซึ่งหากนำมาใช้เพียงอย่างเดียวอาจถูกหรือผิดได้ ลักษณะผสานเทคนิคแต่ละทฤษฎีการศึกษาโดยเน้นเทคนิคที่มีเป้าหมายพื้นฐานสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนสมดุลงานและครอบครัวแต่ละองค์ประกอบและสภาพปัญหาเพื่อช่วยให้บุคคลวัยทำงานได้เข้าใจรูปแบบความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม เพื่อการปรับเปลี่ยน ฝึกฝนทักษะให้บุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองเข้าใจตนเองยอมรับตนเองเพื่อปรับความคิดและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่ ผู้วิจัยที่มุ่งที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงสมาชิกกลุ่มในแต่ละชั่วโมงการศึกษาและการติดตามผลตามการเปลี่ยนแปลงวันระยะออกไป 4 สัปดาห์ภายหลังจากการศึกษากลุ่มเสร็จสิ้นส่งผลให้คะแนนสมดุลงานและครอบครัวในระยะติดตามผลยังสูงกว่าระยะก่อนการทดลองและสูงกว่าระยะหลังการทดลองด้วย และยังส่งผลให้บุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองเกิดความคงทนของความคิดและพฤติกรรมเห็นได้จากผลการศึกษาพบว่าบุคคลวัยทำงานมีสมดุลงานและครอบครัวในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาทุกแนวคิดทฤษฎีที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองใหม่เป็นไปตามที่คาดหวังและมีความคงทนของพฤติกรรม

2. การวิเคราะห์คะแนนโดยรวมของกลุ่มควบคุมเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลองพบว่า สมดุลงานและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการศึกษาแบบบูรณาการและกลุ่มควบคุมมีคะแนนระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่าการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการส่งผลให้บุคคลวัยทำงานกลุ่มทดลองมีคะแนนสมดุลงานและครอบครัวสูงขึ้นและมีความคงทนของพฤติกรรมเรื่องสมดุลงานและครอบครัวไปจนถึงระยะติดตามผลโดยคะแนนสมดุลงานและครอบครัวสูงขึ้นกว่าบุคคลวัยทำงานกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมใช้รูปแบบการศึกษาแบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ที่ช่วยให้บุคคลวัยทำงานมีความสามารถที่จะบริหารจัดการบทบาทการทำงานและบทบาทการเป็นสมาชิกของครอบครัวในด้านเวลา การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจได้เหมาะสมเท่าเทียมกัน และบุคคลสามารถจัดลำดับความสำคัญในชีวิตได้ โดยบุคคลได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้งทางร่างกายและจิตใจจากที่ทำงานและครอบครัว โดยที่ทำงานและครอบครัวจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของทั้งการทำงานและคุณภาพของครอบครัว สอดคล้องกับ Halpern (2005) กล่าวว่าประสบการณ์ของผู้ให้การศึกษาและความเชี่ยวชาญจะมี

ประโยชน์ในแง่บวก เอื้ออำนวยให้เกิดการซึมซับเข้าไปในแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิตของแต่ละบุคคล สามารถมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงบุคคล และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวได้ และการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลวัยทำงานแต่ละคน ได้รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง สามารถพัฒนาด้านความคิด ปรับความรู้สึกลงเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Corey, 2004) ทั้งนี้ เนื่องจากการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเป็นกระบวนการที่ช่วยให้สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละคนมีโอกาสดูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันสำรวจปัญหา ความรู้สึก ทัศนคติและค่านิยมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ ตัดสินแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าสมมูลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานของกลุ่มควบคุมเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลองพบว่าสมมูลงานและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการและกลุ่มควบคุมมีคะแนนระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 แบบวัดสมมูลงานและครอบครัว สามารถนำไปใช้กับบุคคลวัยทำงานได้ หากมีความประสงค์นำไปใช้วัดในกลุ่มตัวอย่างอื่นควรมีการคำนึงถึงบริบทกลุ่มตัวอย่าง และพัฒนาแบบวัดต่อไปให้เหมาะสม

1.2 โปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมมูลงานและครอบครัว สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรึกษาสมมูลงานและสมมูลครอบครัวหรือกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงได้ โดยผู้ที่นำโปรแกรมนี้ไปใช้ ควรมีความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีเทคนิคต่าง ๆ และควรมีการปรับเนื้อหากิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบริบทกลุ่มตัวอย่างเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยออกแบบเป็นการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการซึ่งกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้เข้าใจร่วมกัน ครั้งต่อไปอาจออกแบบเป็นการปรึกษารายบุคคลเพื่อให้ทราบว่าบุคคลมีศักยภาพและสามารถพัฒนาตนเองตามเงื่อนไขขั้นตอนของรูปแบบการปรึกษาได้เช่นกัน หรือในรูปแบบการปรึกษาครอบครัว เป็นต้น

2.2 การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมมูลงานและครอบครัวโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ให้กว้างขวางออกไป เช่น พนักงานเอกชนที่มีลักษณะประกอบการทางธุรกิจที่แตกต่างกัน

2.3 การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมมูลงานและครอบครัวโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนกที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน

บรรณานุกรม

- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2549). *การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. (2552). *ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- จิริรัตน์ ชุ่มอ้อม. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงหทัย คชเสนี. (2549). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มสมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ ปานขาว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากครอบครัวกับคุณภาพของงานและครอบครัว ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *สถิติชวนใช้*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพรณ อุตยจรศรีศรี. (2554). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานทำกรอบรูปเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยาและศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปณิดา ชุมแก้ว. (2553). *ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน*. บัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2534). *"ทักษะการให้บริการปรึกษา การผ่อนคลายและการลดความหวาดวิตกอย่างเป็นระบบ" เทคนิคการศึกษาเบื้องต้น*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2551). *แนวคิดและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบผสมผสานในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษา หน่วยที่ 12. (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2554). *การเปรียบเทียบทฤษฎีการให้การศึกษาและการพัฒนาแนวปฏิบัติในการให้การศึกษา*. ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการศึกษาเชิงจิตวิทยา, หน่วยที่ 8-15 (25711), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ปากเกร็ด, นนทบุรี.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). *ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- เพ็ญภา กุลนภาดล. (2559). *การปรึกษาครอบครัว = Family counselling*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) ชลบุรี : เนติกุลการพิมพ์.
- พยอม อิงคตานุวัฒน์. (2523). *จิตวิทยาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- พรทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พระไพศาล วิสาโล. (2558). *วารสารสุขศาลา ปีที่ 6 ฉบับที่ 23*. เข้าถึงได้จาก <http://www.visalo.org/article/suksala23.htm>
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้าง = Structural equation modeling*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์. (2550). *พัฒนาการมนุษย์ (Human Development)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมคาเพรส จำกัด.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). *คนไทยทำงานหนัก (เกือบ) ที่สุดในโลก*. ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกรุงเทพมหานคร: กลุ่มสื่อสารองค์กรสำนักงานก.พ. หน้า 93-103.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2551). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/oscccmg/up 2551>, ธันวาคม 11
- วัชรระ เฟ็งจันทร์. (2553). “*โรคบ้าน กัยเจียบ! ของคนวัยทำงาน*”. เข้าถึงได้จาก http://www.npcse.co.th/read/m_read_detail.asp?read_id=859&cate_id=2
- วัชร ทรัพย์มี. (2550). *กระบวนการปรึกษา ขั้นตอน สัมพันธภาพ ทักษะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล (2553). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม 2) วัยรุ่น – วัยสูงอายุ*. (ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). *กรมการปกครอง สถิติงานทะเบียน*. เข้าถึงได้จาก http://stat.bora.dopa.go.th/web_pages/m03093000/services.html

- สุกัญญา ตันนวรรณ์สกุล. (2547). *ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจ ประเภทนำเข้า ส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอม. (2542). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สุธิดา เรืองศิริ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างการทำงาน และครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายบริการจัดจำหน่าย บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุพิชฌาย์ เพ็ชรสไต. (2557). *การศึกษาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน*. สารนิพนธ์. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการปรึกษา, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมลรัตน์ ดอกเขียว. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวชิรา ศิริเจริญ. (2550). *ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สาขาการพัฒนาระบบการมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์
- อรพินทร์ ชูชม. (2554). *แนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://oraphin-oraphin.blogspot.com/2011/01/blog-post.html>.
- อรพรรณ ลีอนุชวิชัย . (2549). *การให้คำปรึกษาทางสุขภาพ*. กรุงเทพฯ ฯ : ชนเพชร.
- อนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2554). *การปรึกษากลุ่ม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132.
- Barling, I., & Macewen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573-583.
- Barnett, K. A., R. L Campo, D. A Campo and R. L. Steiner. 2003. "Work and family balance among dual-earner working-class Mexican-Americans: Implications for therapists." *Contemporary Family Therapy* 25(4): 353-366.
- Bharagava, S., & Baral, R., (2009). *Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers*. *Psychological Studies*, 43, 213-255.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrated psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182.
doi:10.1006/jvbe.2001.1823
- Brabender, V. (2002). *Introduction to group therapy*. John Wiley & Sons Inc.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). *Is work-family balance more than conflict and enrichment?*. *Human Relations*.
- Carlson, D.S., Kacmar, K. M., Grzywacz, J.G., Tepper, B., Whitten, D., (2013). *Work-Family Balance and Supervisor Appraised Citizenship Behavior: The Link of Positive Affect*. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 87 – 106.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Charlesworth, J. R., & Jackson, C. M. (2004). *Solution-Focused Brief Counseling: An Approach for Professional School Counselors*. *Dalam Erford, BT. Professional School Counseling: A Handbook of Theories, Programs and Practices*. Austin, TX: Caps Press.
- Clark SC (2000). *Work/family border theory: a new theory of work/ family balance*. *Hum Relat* 53:747-770.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.

- Corey, G. (2004). *Theory and practice of group counseling* (6th ed.). California: Thomson Brook/Cole Inc.
- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling* (7th ed.). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Corey, G. (2012). *Student manual for theory and practice of group counseling*. Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Corey, G. (2013). *Theory and practice of group counseling* (8th ed.). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- De, J. P., Berg, I. K., & Brooks/Cole. (2002). *Interviewing for solutions*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). *The intersection of work and family life: The role of affect*. *Annual Review of Psychology*, 61, 599–622.
doi:10.1146/annurev.psych.093008.100422
- Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (2000). *Mechanism linking work and family : Clarifying the relationship between work and family construct*. *Academy of Management Review*, .25(1), 178 – 199.
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996). *Balancing work and family responsibilities: Flextime and child care in the federal government*. *Public Administration Review*, 174-179.
- Erskine, R. G., & Moursund, J. P. (2004). *Integrative Psychotherapy: The Art and Science of Relationship*. USA: Brooks/Cole.
- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 56-83.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national co morbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 50, 145-167.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology*, (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

- Gazda, G. H. (1989). *Group Counseling: A Developmental Approach*. (4th ed.). Boston, Ma: Allyn & Bacon.
- Goldenberg, I., & Goldenberg, H. (2008) *Family Therapy : An Overview* (7 th ed.). USA: Book/Cole
- Goldenberg, H. & Goldenberg, I. (2013). *Family therapy an overview* (8th ed.). USA: BrooksCole.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw J. D. (2003). The relationship between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). *Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research*. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Hackney, H. and Cormier, S. (2009). *The Professional Counselor*, 6th Ed., Boston: Allyn & Bacon.
- Hackney, H. and Cormier, S (2009). *The Professional Counselor*, 5th Ed., Chinese Simplified edition, Hong Kong: Pearson Education Asia Ltd. And Higher Education Press.
- Hair, E., Halle, T., Terry-Humen, E., Lavelle, B., & Calkins, J. (2006). *Children's school readiness in the ECLS-K: Predictions to academic, health, and social outcomes in first grade*. *Early Childhood Research Quarterly*, 21(4), 431-454.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. Pearson Education, Inc.
- Halpern, D. F. (2005). *Psychology at the intersection of work and family: Recommendations for employers, working families, and policymakers*. *American Psychologist*, 60, 397–409. doi:10.1037/0003-066X.60.5.397
- Howell, D. C. (2007). *Statistical methods for psychology* (6th ed.). Belmont, CA: Thomson Brooks-Cole/Wadsworth.

- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality Theories: Basic assumptions, research, and applications*. New York: McGraw Hill.
- Hutton, A. (2005). *The case for work/ life balance: Closing the gap between policy and practice*. New Zealand: Hudson Highland Group, Inc
- Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (1996). LISREL 8 : User's reference guide. Chicago, IL: Scientific Software International
- Kline, R. J., McGehee, M. D., Kadnikova, E. N., Liu, J., Fréchet, J. M., & Toney, M. F. (2005). *Dependence of regio regular poly (3-hexylthiophene) film morphology and field-effect mobility on molecular weight*. *Macromolecules*, 38(8), 3312-3319.
- Lazarus, A. A. (1967). In support of technical eclecticism. *Psychological Reports*, 21(2), 415-416.
- Lehmkuhl, L. (1999). Health effect of long work hours: 32 Hours Research Associate. Retrieved July 15, 2010, from <http://www.web.ca/32hours/Health.htm>. Matsch et al. (2009)
- Lie, M., & Lomax, R. G. (2005). The effect of varying degrees of nonnormality in structural equation modeling. *Structural equation modeling: A Multidisciplinary journal*, 12, 1-27.
- Matsch, M. A., D. A. Sachau, J. Gertz, and D. R. Englert. 2009. "Perceptions of Work-Life Balance among Military Law Enforcement Personal and their Spouses." *J Police Crim Psych* 113-119.
- Marks, S. R. and S. M. MacDermid. 1996. "Multiple roles and the self: A theory of role balance." *Journal of Marriage and the Family* 58: 417-432.
- Miller, M., Stone, N. J., Ballantyne, C., Bittner, V., Criqui, M. H., Ginsberg, H. N., & Lennie, T. A. (2011). *Triglycerides and cardiovascular disease*. *Circulation*, 123(20), 2292-2333.
- Myers. (1992). "Who's happy? Who's not? Myers, D. G." *Christianity Today*: 23-26.
- Messer, S. B. (2001). Introduction to the special issue on assimilative integration. *Journal of psychotherapy integration*, 11(1), 1-4.
- Miller, A. M., Sward, J. M., Nielsen, R. C., & Robertson, S. N. (2011). *Theoretical integration of humanistic and cognitive/behavioral approaches in counseling*. Moursund & Erskine, 2004

- Moursund, J. and Erskine, R. (2004). *Integrative Psychotherapy. The Art and Science of Relationship*. Thompson & Brooks/Cole.
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (1995). *Developmental through life: a psychological approach* (6th ed.). California: Brooks/Cole.
- Nichols, M. P., & Schwartz, R. C. (2007). *The essentials of family therapy* (3th ed.). Boston: Pearson Education.
- Norcross, J. C., & Beutler, L. E. (2008). Integrative psychotherapies. *Current psychotherapies*, 481-511.
- Norcross, J. C., Krebs, P. M., & Prochaska, J. O. (2011). Stages of change. *Journal of clinical psychology*, 67(2), 143-154.
- Norcross, J. C., Karpiak, C. P., & Lister, K. M. (2005). What's an integrationist? A study of self-identified integrative and (occasionally) eclectic psychologists. *Journal of clinical psychology*, 61(12), 1587-1594.
- O'Hanlon, B., & Weiner-Davis, M. (2003). *In search of solutions: A new direction in psychotherapy* (Rev. ed.). New York, NY: W. W. Norton.
- Ofose, A. (2011).
- Perlmutter, & Hall, E. (1988). *Adult development and aging*. New York: John Wiley.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *Structural Equation Modeling*. (3th ed.). New York: Routledge.
- Sklare, G. B. (2005). *Brief counseling that works: A solution-focused approach for school counselors and administrators*. Thousand Oaks, Calif: Corwin Press.
- Staw, B. M. et al. (1994). *Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace*. *Organization Science*, 5, 51-79
- Stricker, G. E., & Gold, J. E. (2006). *A casebook of psychotherapy integration*. American Psychological Association.
- Sverko, B., L. Arambasic, and M. Galesic. 2002. "Work-life Balance among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-home Interference and Well-being." *Social Science Information* 41: 281-301
- Trotter, Jame P. (1999). *The Counselor and The Group: Integrating Theory. Training, and Practice*. 3rd ed. Philadelphia: Taylor&Francis. 2nd ed. New York: Brunner-Rutledge.

- Voydanoff, P. 2005. "Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach." *Journal of Marriage and Family* 67: 822–836.
- Whiston, S. C., Campbell, W. L., & Maffini, C. S. (2012). *Work-family balance: A counseling psychology perspective*. APA Handbook of Counseling Psychology: Vol. 2. Practice, Interventions, and Applications, Nadya A. Fouad (Editor-in-Chief).
- Walter, J. L., & Peller, J. E. (1992). *Becoming solution-focused in brief therapy*. New York: Brunner/Mazel.
- Winer, B. J., Brown, D. R., & Michels, K. M. (1991). *Statistical principles in experimental design (3 (rdth ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวและโปรแกรม
การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พ.ต.ท.หญิงสุพรรณ วงษ์ทิม | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพย์สิน
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ ฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร | อาจารย์ประจำแขนงวิชาการแนะแนวและ
การปรึกษาเชิงจิตวิทยา
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โพธิพันธ์ พานิช | ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ |
| 4. ดร.จิตรา คุณฎีเมธา | ประธาน โครงการศูนย์ให้คำปรึกษาและ
พัฒนาศักยภาพมนุษย์
อาจารย์ประจำสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี | อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |

ภาคผนวก ข

- แบบวัดสมดุลงานและครอบครัว
- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว
- ค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว จำนวน 74 ข้อ



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการศึกษากลุ่ม
แบบบูรณาการ

วันให้คำยินยอม วันที่เดือน..... พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความ
เข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิก
การเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด
ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อน
เร้นจนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยใน
ภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามใน
ใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(.....นางสาวสุพิชฌาย์ เพ็ชรสศไส.....)



แบบวัดสมดุลงานและครอบครัว

คำชี้แจง

1. แบบวัดนี้ ใช้ประเมินความคิด ความรู้สึก การแสดงออกที่เกี่ยวกับตัวท่านเกี่ยวกับงานและครอบครัว ซึ่งข้อคำถามในแต่ละข้อ ไม่มีคำตอบถูกผิด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวให้ตรงกับ ความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด
2. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา และการวิจัย
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบวัดสมดุลงานและครอบครัวนี้ จะถือเป็นความลับ ไม่เผยแพร่เป็นรายบุคคลจะรายงานเป็นภาพรวมเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ จึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการประมวลผลได้

แบบวัดสมดุลงานและครอบครัวประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

ตอนที่ 2 แบบวัดสมดุลงานและครอบครัว

คำถามมีทั้งหมด 78 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว นี้อย่างยิ่ง

น.ส.สุพิชฌาย์ เพ็ชรสดีใส

นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาการปรึกษา

ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบวัดสมรรถภาพและครอบครัว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้สอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน เมื่อท่านอ่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. สถานภาพ โสด (ข้ามไปตอบข้อ 6) สมรส (ตอบข้อ 4 ต่อ)
4. อยู่ด้วยกัน หย่า
 แยกกันอยู่ คู่สมรสเสียชีวิต
5. จำนวนบุตรคน
6. จบการศึกษาการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
7. จังหวัดที่ท่านทำงาน
 ระยอง ชลบุรี
 ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี

ตอนที่ 2 แบบวัดสมคฺลงานและครอบครัว

คำชี้แจง แบบวัดนี้เป็นแบบวัดแบบมีระดับค่าคะแนน 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบตามความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของท่านตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	จริง มาก ที่สุด	จริง	จริง เป็น บาง ครั้ง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1. ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ในการทำงานได้ดี					
2. ฉันและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่ง กันและกัน					
3. ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4. ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
5. ฉันหงุดหงิด พุดจาตะคอก เมื่อมีคนเข้ามาขอความ ช่วยเหลือ ถ้างานเยอะและทำไม่ทัน					
6. ฉันเหนื่อยล้าจากงานมากเกินไป ทำให้ไม่อยากทำ หน้าที่ ที่ต้องทำที่บ้าน					
7. ฉันมีภาระในการทำงานมากเกินไปที่จะสามารถ จัดการได้					
8. ฉันรู้สึกผิดกับครอบครัวที่ทุ่มเทกับที่ทำงานมาก เกินไป					
9. ฉันทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของฉัน					
10. ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในงาน ที่รับผิดชอบ					
11. ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกไม่พอใจได้เมื่อ เกิดปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน					
12. ฉันพอใจเมื่อได้ไปอบรมเพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง	จริง เป็น บาง ครั้ง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
<p>13. ฉันได้เรียนรู้อะไรมากมายจากงานที่ฉันทำ</p> <p>14. ฉันไม่มีความสุขในการทำงานในบางครั้งเพราะเพื่อนร่วมงาน</p> <p>15. ฉันคิดจะเปลี่ยนงาน เพราะต้องการความก้าวหน้ามากกว่านี้</p> <p>16. ฉันรู้สึกไม่ค่อยพอใจในงานของฉัน</p> <p>17. ฉันมีความภาคภูมิใจในการทำงานเท่าเทียมกับความภาคภูมิใจในครอบครัว</p> <p>18. ฉันต้องทำงานล่วงเวลา</p> <p>19. ฉันทำงานยุ่งมากจนไม่มีเวลาไปพักผ่อนกับครอบครัว</p> <p>20. ฉันรู้สึกว่าฉันมีเวลาไม่เพียงพอกับความรับผิดชอบที่บ้าน เนื่องจากต้องใช้เวลาไปกับอาชีพการงานของฉัน</p> <p>21. ฉันประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่ฉันไม่มีเวลาให้ครอบครัว</p> <p>22. ฉันรู้สึกว่าฉันแทบไม่มีเวลาเหลือให้แก่ตัวเอง</p> <p>23. แม้ว่าฉันหมดเวลาจากที่ทำงานแล้ว แต่ก็ไม่ทำให้ฉันรู้สึกผ่อนคลายลง</p> <p>24. ฉันต้องไปทำงานในวันหยุดเสมอ</p> <p>25. ฉันทำงานจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว</p> <p>26. ฉันมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ที่ทำงานจัดขึ้น</p> <p>27. ฉันได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้ร่วมแสดงความคิดเห็น</p>					

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง	จริง เป็น บาง ครั้ง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
28. ฉันแสดงความคิดเห็น เสนอไอเดีย ในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน 29. ฉันรู้สึกเป็นส่วนเกินในที่ทำงาน 30. ฉันเลือกทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่า การรีบกลับบ้าน 31. ฉันไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน 32. ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานพอ ๆ กับการมีส่วน ร่วมในครอบครัว 33. ฉันได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เมื่อฉัน เสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ 34. ฉันได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมใน ความก้าวหน้า จากหัวหน้างาน 35. ฉันมักได้รับ โอกาสใหม่ๆจากหัวหน้างานใน การทำงาน 36. ฉันนำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับขณะที่ ทำงานทำให้ผู้บริหารไม่ชอบ 37. ฉันมักได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อฉันมี ปัญหา 38. ฉันรู้สึกน้อยใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อความคิดเห็น ฉันไม่เป็นที่ยอมรับ 39. ฉันได้รับความช่วยเหลือ จากหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีอุปสรรค ในการทำงาน 40. ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ภายในครอบครัวได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง	จริง เป็น บาง ครั้ง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
<p>41. ฉันทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัวได้ไม่ว่า งานจะยุ่งเพียงใด</p> <p>42. ฉันดูแล ให้ความรัก ความอบอุ่น กับสมาชิกใน ครอบครัว ได้เป็นอย่างดี</p> <p>43. ฉันเครียดและวิตกกังวลกับภาระหน้าที่และความ รับผิดชอบที่บ้าน</p> <p>44. บ่อยครั้งที่ชีวิตครอบครัวของฉันเข้ามารบกวน ความรับผิดชอบในหน้าที่ การงานของฉัน</p> <p>45. ฉันรู้สึกเครียดที่ต้องทำหน้าที่ ในครอบครัวให้มี ประสิทธิภาพ</p> <p>46. ฉันแสดงบทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัว แม้งานจะหนัก</p> <p>47. ฉันสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ในครอบครัวและ ในที่ทำงาน ได้อย่างพอ ๆ กัน</p> <p>48. ฉันมีความรู้สึกพึงพอใจในครอบครัวของฉัน</p> <p>49. ฉันมีความสุขที่ได้ดูแลครอบครัว</p> <p>50. ฉันรู้สึกไม่มีความสุขในการทำกิจกรรมกับ ครอบครัว เมื่อฉันมีปัญหา ที่ทำงาน</p> <p>51. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว</p> <p>52. ฉันสามารถจัดการความขัดแย้งภายในครอบครัว ได้เป็นอย่างดี</p> <p>53. เมื่อเกิดความไม่พอใจภายในครอบครัว ฉันรู้ว่า ควรทำอย่างไร</p> <p>54. ฉันมีเวลาให้กับครอบครัวเสมอ</p>					

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง	จริง เป็น บาง ครั้ง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
55. ฉันจัดตารางวันหยุดให้ตรงกับที่สมาชิกใน ครอบครัวต้องการ 56. ฉันรู้สึกว่าเป็นแต่ละวันฉันต้องเร่งรีบกับการทำทุก สิ่งทุกอย่างในบ้านก่อนออกไปทำงาน 57. ฉันไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัวของฉัน 58. ฉันต้องการเวลามากขึ้น เพื่อจะได้มีเวลาทำอะไร ให้ครอบครัว 59. ฉันรู้สึกว่าฉันมีเวลาไม่เพียงพอกับความ รับผิดชอบในครอบครัว 60. ฉันรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน จนไม่อยาก ออกไปไหนกับสมาชิกในบ้าน 61. ฉันมีเวลาว่าง แต่ไม่ตรงกับเวลาของสมาชิกใน ครอบครัว 62. ฉันใช้เวลาในครอบครัวพอ ๆ กับเวลาที่ใช้ในการ ทำงาน 63. ฉันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับสมาชิก ในครอบครัว 64. ฉันเป็นคนวางแผนกิจกรรมในวันพักผ่อนของ ครอบครัว 65. ฉันมีส่วนร่วมกิจกรรมของครอบครัวเสมอ 66. ฉันปฏิเสธที่จะ ร่วมกิจกรรมกับครอบครัวทำให้ ครอบครัวรู้สึกไม่พอใจ 67. สมาชิกในบ้านมักขอความคิดเห็นจากฉัน 68. ฉันรู้สึกเบื่อกับที่ต้องร่วมกิจกรรมกับครอบครัว					

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง	จริง เป็น บาง ครั้ง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
69. ฉันมีส่วนร่วมในครอบครัวเท่าเทียมกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน					
70. ฉันได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากครอบครัว					
71. ฉันและสมาชิกในครอบครัวดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน					
72. เมื่อฉันเครียดจากการทำงานสมาชิกในครอบครัวไม่สนใจฉัน					
73. สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนให้ฉันทำงานอย่างเต็มที่					
74. ฉันเกิดปัญหา สมาชิกในครอบครัวพร้อมให้กำลังใจ					
75. ครอบครัวไม่ชอบงานที่ฉันทำในปัจจุบัน					
76. ฉันรู้สึกดีที่ครอบครัวคอยดูแลฉัน					
77. ฉันรู้สึกว่าสมาชิกในครอบครัวห่วงใยฉันมากเกินไป					
78. ฉันรู้สึกดีที่ได้ดูแลครอบครัว					

ตารางภาคผนวก ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว
ของบุคคลวัยทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	.6	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	+1	4	.2	ไม่ได้
6	0	+1	+1	-1	+1	3	.4	ไม่ได้
7	0	+1	+1	+1	0	3	1	ใช้ได้
8	0	0	+1	-1	0	0	1	ใช้ได้
9	0	0	+1	0	0	1	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	4	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	-1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	-1	+1	3	.8	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	0	4	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	0	4	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	0	+1	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	0	4	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	-1	0	2	.4	ไม่ได้
23	+1	+1	+1	-1	+1	4	.8	ใช้ได้

ตารางภาคผนวก ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว
ของบุคคลวัยทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
28	0	+1	+1	-1	0	1	.2	ไม่ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	0	+1	+1	0	+1	3	.6	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	0	0	+1	+1	0	2	.4	ไม่ได้
33	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
40	0	+1	+1	0	0	2	.4	ไม่ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	-1	+1	3	.6	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	3	.6	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางภาคผนวก ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว
ของบุคคลวัยทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	+1	+1	0	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	+1	+1	0	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
57	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
69	0	+1	+1	-1	+1	2	.4	ไม่ได้

ตารางภาคผนวก ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว
ของบุคคลวัยทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
73	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
79	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
80	0	+1	+1	0	+1	3	.6	ใช้ได้
81	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
82	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
83	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
84	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
85	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
86	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
87	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
88	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
89	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
90	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
91	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
92	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางภาคผนวก ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดสมดุลงานและครอบครัว
ของบุคคลวัยทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
93	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
94	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
95	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
96	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
97	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
98	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
99	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
100	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้

หมายเหตุ: จำนวนข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ 8 ข้อ (ด้านบทบาทในงาน 2 ข้อ, ด้านความพึงพอใจ
ในงาน 1 ข้อ, ด้านเวลาในการทำงาน 2 ข้อ, ด้านความพึงพอใจในครอบครัว 1 ข้อ)

ผ่านเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านจำนวน 92 ข้อ

ตารางภาคผนวก ข-2 ค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบวัดสมดุลงาน
และครอบครัวจำนวน 74 ข้อ

ข้อที่	ด้าน/ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ด้าน/ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1	jobrol_1	0.26	21	jobtime_4	0.42
2	jobrol_2	0.25	22	jobtime_5	0.51
3	jobrol_3	0.29	23	jobtime_6	0.54
4	jobrol_4	0.31	24	jobtime_7	0.31
5	jobrol_5	0.45	25	jobtime_8	0.44
6	jobrol_6	0.45	26	jobpart_1	0.47
7	jobrol_7	0.53	27	jobpart_2	0.34
8	jobrol_8	0.45	28	jobpart_3	0.31
9	jobsas_1	0.38	29	jobpart_4	0.58
10	jobsas_2	0.23	30	jobpart_5	0.26
11	jobsas_3	0.38	31	jobpart_6	0.32
12	jobsas_4	0.25	32	jobsupp_1	0.38
13	jobsas_5	0.34	33	jobsupp_2	0.33
14	jobsas_6	0.28	34	jobsupp_3	0.26
15	jobsas_7	0.39	35	jobsupp_4	0.53
16	jobsas_8	0.56	36	jobsupp_5	0.38
17	jobsas_9	0.37	37	jobsupp_6	0.60
18	jobtime_1	0.38	38	jobsupp_7	0.35
19	jobtime_2	0.50	39	famrol_1	0.43
20	jobtime_3	0.60	40	famrol_2	0.56

ตารางภาคผนวก ข-2 ค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบวัดสมดุลงาน
และครอบครัวจำนวน 74 ข้อ (ต่อ)

ข้อที่	ด้าน/ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ด้าน/ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
41	famrol_3	0.50	58	famtime_7	0.51
42	famrol_4	0.43	59	famtime_8	0.26
43	famrol_5	0.54	60	fampart_1	0.29
44	famrol_6	0.59	61	fampart_2	0.49
45	famrol_7	0.58	62	fampart_3	0.63
46	famrol_8	0.23	63	fampart_4	0.39
47	famsas_1	0.43	64	fampart_5	0.55
48	famsas_2	0.52	65	fampart_6	0.53
49	famsas_3	0.50	66	fampart_7	0.47
50	famsas_4	0.47	67	famsupp_1	0.57
51	famsas_5	0.25	68	famsupp_2	0.51
52	famtime_1	0.40	69	famsupp_3	0.37
53	famtime_2	0.27	70	famsupp_4	0.37
54	famtime_3	0.32	71	famsupp_5	0.49
55	famtime_4	0.47	72	famsupp_6	0.42
56	famtime_5	0.67	73	famsupp_7	0.52
57	famtime_6	0.38	74	famsupp_8	0.24

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) อยู่ระหว่าง 0.23 – 0.67

Reliability Coefficients Alpha = 0.83

หมายเหตุ: จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 74 ข้อ

ภาคผนวก ค

- รายละเอียดการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว
- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว

การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว

การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว เป็นโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อให้บุคคลวัยทำงานเกิดการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ใช้ชีวิตการทำงานควบคู่กับการทำหน้าที่ดูแลครอบครัวได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคคลและสมาชิกในครอบครัวมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เป็นโปรแกรมการศึกษากลุ่ม ที่มีรูปแบบการบูรณาการแบบการเลือกสรรเทคนิควิธี (Technical eclecticism) เป็นวิธีบูรณาการที่เน้นใช้เทคนิควิธีที่เด่นในการปฏิบัติ โดยเน้นทฤษฎีน้อยกว่าเทคนิควิธี โดยพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาท ด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน

การให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว จำนวน 12 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละ 90 นาทีโดยมีวัตถุประสงค์และเทคนิคการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ แสดงในตารางดังนี้

ตารางภาคผนวก ค-1 สรุปทฤษฎีเทคนิคการปรึกษา และเทคนิคต่าง ๆ ทางด้านจิตวิทยาเพื่อนำมาใช้ในการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทักษะ/ เทคนิค (ทฤษฎีการให้การปรึกษา)
1	ปฐมนิเทศ และ การสร้าง สัมพันธภาพ (90 นาที)	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกและระหว่างสมาชิกกลุ่มด้วยกัน 2. เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์วิธีการ ขั้นตอน กติกาของการให้การปรึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม	ทักษะ - การฟัง - การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิด - การสะท้อนความรู้สึก - การสรุปความ - การรักษาความลับ - การอธิบายโดยตรง - เทคนิคการสร้างความร่วมมือ (Establishing a collaborative technique)/ ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น - เทคนิคการเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure technique)/ ทฤษฎีประสพการณ์นิยม - เทคนิคการสร้างพันธะสัญญา/ พฤติกรรมนิยม - เทคนิคคำถามเวียน (Circular questioning technique)/ ทฤษฎีเชิงกลยุทธ
2	รักษา สัมพันธภาพ และ ตระหนักใน สมรรถนะ	1. เพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกกลุ่มและระหว่างสมาชิกด้วยกัน	- เทคนิคการทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Directed awareness technique)/ ทฤษฎีเกสตัลท์ - หลักการ WDEP/ ทฤษฎีเผชิญความจริง

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทักษะ/ เทคนิค (ทฤษฎี การให้การปรึกษา)
	และ ครอบครัว (90 นาที)	2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ตระหนักในสมดุลงานและ ครอบครัวของตนเอง	
3	กลยุทธ์การ สร้าง เป้าหมาย บทบาท สมดุลงาน (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม สามารถสร้างเป้าหมาย บทบาทสมดุลงาน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม สามารถสร้างแรงจูงใจ บทบาทสมดุลงานได้อย่าง เหมาะสม	- เทคนิคการนิยามใหม่ (Relabeling technique)/ ทฤษฎีกลยุทธ์ - เทคนิคการค้นหาเป้าหมายของชีวิต/ทฤษฎี อัตถิภาวะนิยม
4	กลยุทธ์การ สร้าง เป้าหมาย ของบทบาท สมดุล ครอบครัว (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอก บทบาทหน้าที่ของตนเอง ในครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุ แนวทางการแสดงบทบาท ในครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม	- เทคนิคคำถามเวียน (Circular questioning technique)/ ทฤษฎีกลยุทธ์ - เทคนิคการคัดสรรสาระสำคัญ /ทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรม - เทคนิคการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ - เทคนิคการเสริมแรง/ ทฤษฎีพฤติกรรม นิยม
5	ความพึง พอใจใน งานและ ครอบครัว (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอก วิธีการจัดการกับความรู้สึก ทางบวกและทางลบที่ เกิดขึ้นต่องานและ ครอบครัว	- เทคนิคคำถามยกระดับ/ ทฤษฎีเน้น ทางออกระยะสั้น - เทคนิคการกำหนดข้อดีและข้อเสีย /ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม - เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ (Reframing technique)/ ทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรม

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทักษะ/ เทคนิค (ทฤษฎี การให้การปรึกษา)
		2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถมองมุมใหม่เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและครอบครัว	
6	บริหารเวลาพัฒนาสมคุณ (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเรียนรู้การใช้เวลาของตนเองต่องานและครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอกกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเวลาต่องานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	- เทคนิคการวางแผนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม /ทฤษฎีเผชิญความจริง - เทคนิคการเสริมแรง - เทคนิคการผ่อนคลาย (Relaxation technique) /ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม
7	ปรับโครงสร้างความคิดการมีส่วนร่วมในงาน (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมในงาน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถปรับเปลี่ยนความคิดการมีส่วนร่วมในงาน	- เทคนิคมองมุมใหม่ (Reframing technique)/ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม - เทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty chair technique) /ทฤษฎีเกสตัลท์
8	มองมุมบวกปรับวิธีคิดเพื่อการมีส่วนร่วมในครอบครัว	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสำรวจและอภิปรายการมีส่วนร่วมในครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอกถึงความสำคัญในการมี	- การวาดภาพครอบครัว KFD (Kinetic family drawing) - เทคนิคการเข้าร่วมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว (Joining)/ ทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทักษะ/ เทคนิค (ทฤษฎี การให้การปรึกษา)
	(90 นาที)	ส่วนร่วมในงานและ ครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> - การติดตามร่องรอย (Tracking) / ทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว - เทคนิคการมองภาพใหม่ (Reframing technique)/ ทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว
9	สร้าง ความหมาย ของการ สนับสนุน จาก ครอบครัวสู่ งาน (90 นาที)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุถึงความสำคัญการมีได้รับการสนับสนุนครอบครัวสู่งาน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถปรับเปลี่ยนความคิดการได้รับการสนับสนุนในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคเส้นลาดประสบการณ์ /ทฤษฎีเน้นประสบการณ์นิยม - เทคนิคการเสริมแรง /ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม - เทคนิคการติดตามร่องรอย (Tracking technique) / ทฤษฎีโครงสร้างครอบครัว
10	สร้างความ หมายความ เข้าใจในการ ทำงานจาก ครอบครัว (90 นาที)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอภิปรายถึงความสำคัญในการได้รับการสนับสนุนในที่ทำงานและในครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มแสดงออกถึงการชื่นชมและให้กำลังใจแก่กันทั้งในที่ทำงานและครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการเสริมแรง - เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ - เทคนิคการให้การบ้าน (Homework technique)/ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม - การให้กำลังใจ (Encouragement) (ทฤษฎีเน้นประสบการณ์นิยม)
11	ทางออกสู่ สมดุลงาน และ ครอบครัว	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุทางออกของปัญหาเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคคำถามปฎิหาริย์/ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น) - เทคนิคการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ - เทคนิคการฝึกการกล้าแสดงออกที่

ครั้งที่	เรื่อง/ เวลา	วัตถุประสงค์	ทักษะ/ เทคนิค (ทฤษฎี การให้การปรึกษา)
	(90 นาที)	2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการยอมรับ เรียนรู้ เริ่มเปลี่ยนแปลงตนเอง พัฒนามุมมองใหม่	เหมาะสม /ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม - เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ (Reframing technique)/ ทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรม
12	ยุติการให้การปรึกษากลุ่ม (90 นาที)	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ทบทวนตนเอง ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสมดุลงานและครอบครัว 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ประเมินผลและบอกประโยชน์ที่ได้รับจากการรับการศึกษา 3. เพื่อยุติการให้การปรึกษา	ทักษะ - การฟัง - การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิด - การสะท้อนความรู้สึก - การตีความ - การสรุปความ - การให้กำลังใจ - เทคนิคการทำสัญญากับตนเอง (Self-contracting technique) /ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม 1.เทคนิคการเสริมแรง 2. เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

**รายละเอียดโปรแกรมโปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ
เพื่อพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัว
ครั้งที่ 1**

เรื่อง ปฐมนิเทศและการสร้างสัมพันธภาพ

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกลุ่มด้วยกัน
2. เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอน กติกาของการให้การปรึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การปฐมนิเทศเป็นขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกลุ่มด้วยกันการพบกันครั้งแรกมีความสำคัญในการเปิดใจ ทำความรู้จักและสร้างความคุ้นเคยต่อกัน ดังนั้นผู้วิจัยต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับสมาชิก ให้สมาชิกรู้สึกผ่อนคลาย เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีเกิดความไว้วางใจ ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกปลอดภัย กล้าที่จะเปิดเผยตนเอง ตลอดจนชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจวัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอน กติกาของการให้การปรึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม ที่สำคัญคือเน้นเรื่องการรักษาความลับในเข้ากลุ่ม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความไว้วางใจ

ในการปฐมนิเทศ ผู้วิจัยเลือกใช้ทักษะพื้นฐานการให้การปรึกษา เช่น การฟัง การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิด การสะท้อนความรู้สึก การสรุปความ การรักษาความลับ การอธิบายโดยตรง เป็นต้น โดยผู้วิจัยจะใช้เทคนิคการสร้างความร่วมมือ (Establishing a collaborative technique) เทคนิคคำถามเวียน (Circular questioning technique) เทคนิคการเปิดเผยตนเอง (Self disclosure) และเทคนิคการสร้างพันธะสัญญา

อุปกรณ์

1. กระดาษขาว A4
2. ดินสอ 2B และยางลบ
3. สีไม้
4. ใบงานที่ 1 “สมรรถภาพและครอบครัว”

5. ใบงานที่ 2 “สัญญา ว่าฉันจะมา”

6. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 1

วิธีดำเนินการ

การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เริ่มต้นด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิก และสมาชิกกลุ่มด้วยตนเอง ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวทักทาย แนะนำตนเอง พุดคุยเพื่อสร้างบรรยากาศให้รู้สึกผ่อนคลายเป็นกันเอง และผู้วิจัยให้สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละคนแนะนำตนเอง
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดในการเข้ารับการปรึกษา ได้แก่ จำนวนครั้ง วัน เวลา และสถานที่ และสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้การกระบวนการปรึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นเรื่อง การรักษาความลับ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความไว้วางใจ และผู้วิจัยขออนุญาตสมาชิกกลุ่มในการบันทึกเสียง
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มได้ซักถามข้อสงสัย

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มโดยใช้ เทคนิคคำถามเวียน (Circular questioning technique) ถามถึงความต้องการและความคาดหวังในการเข้าร่วมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน
2. ผู้วิจัยสรุปความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกกลุ่มเพื่อเกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกกลุ่มและผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยแจกกระดาษ A4 ดินสอ 2B ยางลบ และสีไม้ ให้กับสมาชิกกลุ่ม โดยกำหนดให้วางกระดาษในแนวนอน จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกวาดภาพอะไรก็ได้ที่สมาชิกอยากวาด
4. เมื่อสมาชิกกลุ่มวาดภาพเสร็จ ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มแนะนำตัวเองผ่านภาพที่วาด แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อภาพที่วาด และให้สมาชิกในกลุ่มช่วยกันแสดงความคิดเห็นต่อภาพที่วาดว่ามีความคล้ายหรือต่างกับภาพของตนอย่างไร ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้ทักษะการปรึกษาเบื้องต้น ดังนี้ การฟังอย่างตั้งใจ การสะท้อนความรู้สึก และการใช้คำถามปลายเปิด

เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มเล่าเรื่องราวได้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคนิคการเปิดเผยตนเอง (Self disclosure technique) เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิก และสมาชิกด้วยกัน

3. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 1 “สมคูลงานและครอบครัว” จากนั้นถามสมาชิกกลุ่มว่า จาก 100 % คุณแบ่งชีวิตคุณอย่างไร จึงเรียกว่าสมคูล จากนั้นให้สมาชิกกลุ่ม ให้คำนิยาม “สมคูลงานและครอบครัว”

4. ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มได้ลงนามสร้างความร่วมมือในการเข้าร่วมการปรึกษา ตามใบงานที่ 2 “สัญญา ว่าฉันจะมา” เพื่อนำไปสู่การสร้างความร่วมมือ (Establishing a collaborative) ซึ่งเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้เกิดพลังภายในกลุ่ม และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนเพื่อช่วยเหลือต่อไป

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปประเด็นดังนี้ วัตถุประสงค์ บทบาท ข้อตกลง เบื้องต้น ระยะเวลา สถานที่ในการเข้ารับการปรึกษา

2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้ และความเข้าใจที่ตรงกัน

3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การศึกษาครั้งต่อไป

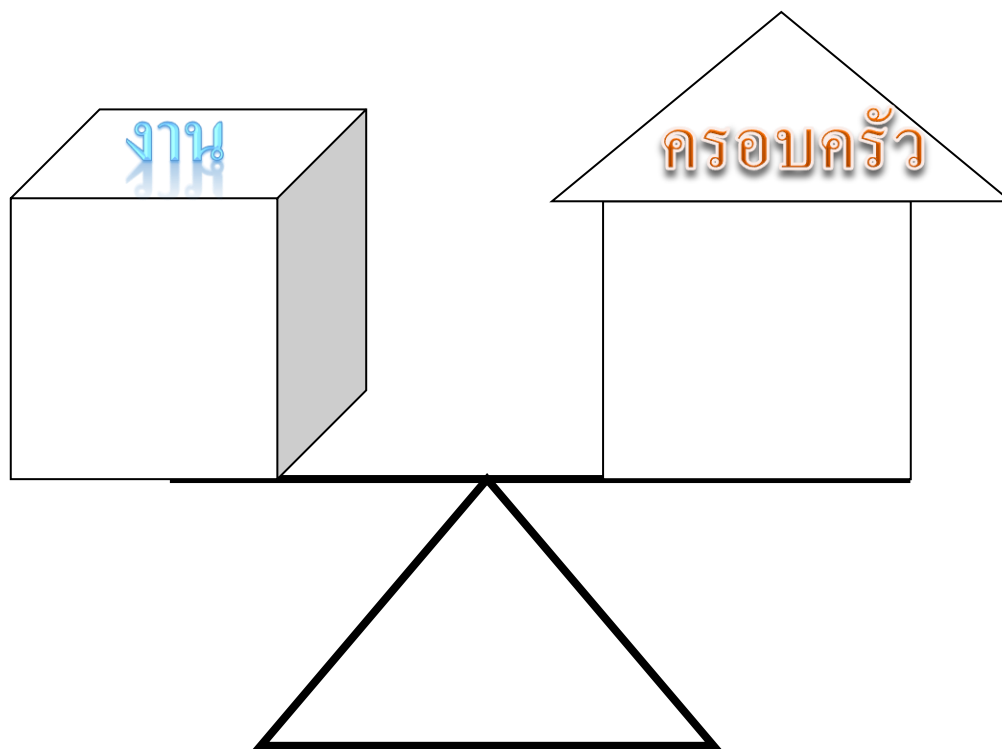
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 1

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรม คำพูด น้ำเสียง ความรู้สึกและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม การแสดงออก ตลอดจนความสนใจ ความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม และการให้ความร่วมมือ

2. ผู้วิจัยสังเกตจากการสมาชิกกลุ่มสรุปผลที่ได้จากกิจกรรม

ใบงานที่ 1 “สมดุลงานและครอบครัว”



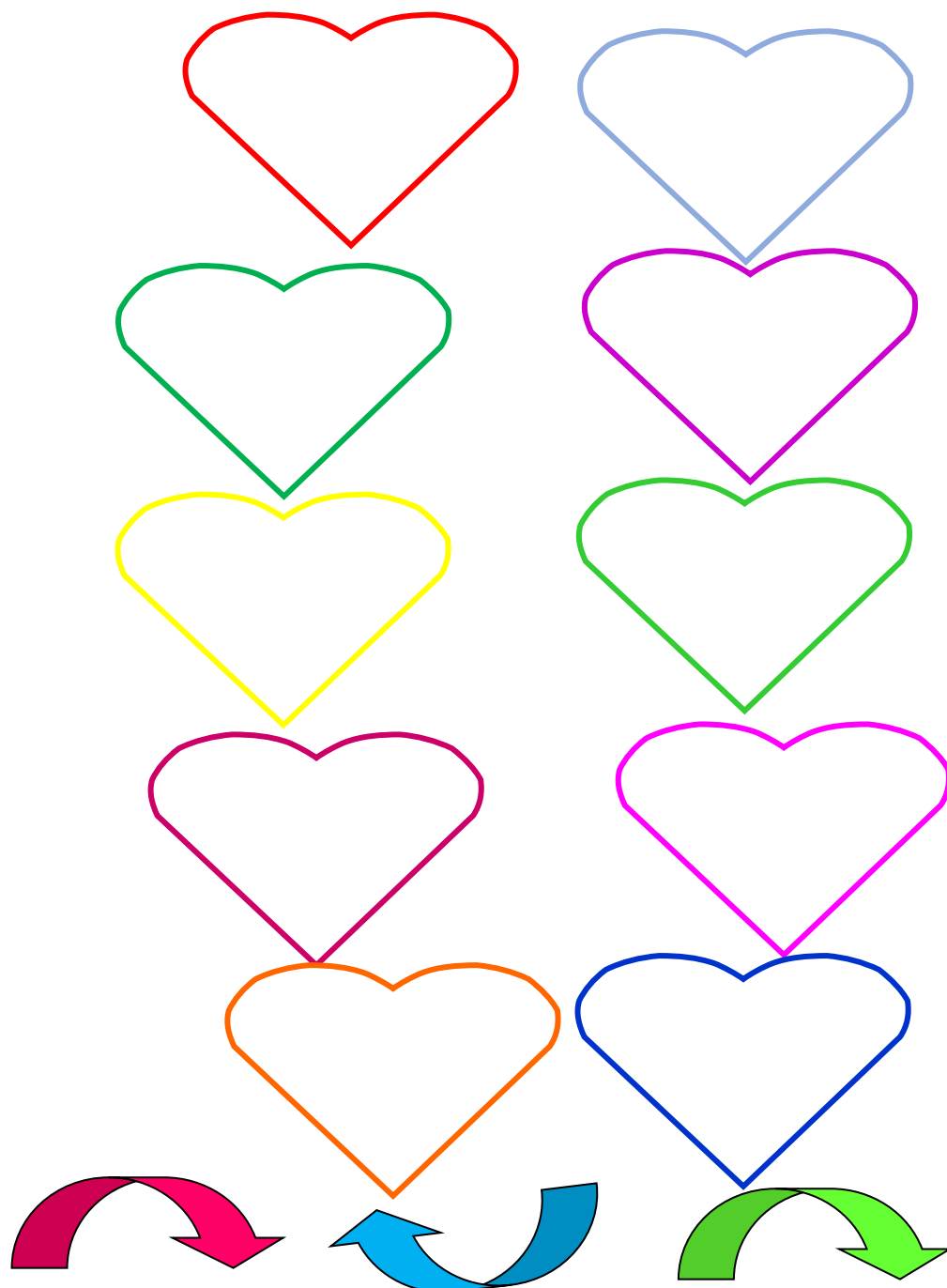
นิยาม “สมดุลงานและครอบครัว” ของฉันคือ

.....

.....

.....

ใบงานที่ 2 “สัญญา ว่าฉันจะมา”



ที่มาของภาพ: สร้างโดยสุพิชฌาย์ เพ็ชรสดีใส

แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 1

ฉันคิดว่า _____

เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ ในวันนี้



ครั้งที่ 2

เรื่อง รักษาสัมพันธภาพและตระหนักในสมดุลงานและครอบครัว

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกกลุ่มและระหว่างสมาชิกด้วยกัน
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักในสมดุลงานและครอบครัวของตนเอง

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การรักษาสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นในการให้การปรึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ ผู้วิจัยจะต้องรักษาสัมพันธภาพนี้ให้คงอยู่ตลอดการปรึกษา การที่สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกและผู้วิจัยจะส่งผลให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจ มีการเปิดเผยตัวตนเป็นไปอย่างแท้จริง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เชื่อมั่นว่าสิ่งที่ตนเองพูดออกมานั้น เพื่อนสมาชิกและผู้วิจัยจะเก็บรักษาความลับได้

การสำรวจปัญหานั้นจะทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถตระหนักในสมดุลงานและครอบครัวของตนเอง เกิดการรับรู้ เข้าใจตนเอง ว่าเพราะอะไรจึงมาเข้าร่วมกลุ่มการปรึกษา สมาชิกกลุ่มสามารถกำหนดปัญหาที่ต้องการจะพัฒนาและปรับปรุงได้ ซึ่งสมาชิกจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและเป็นการสื่อสารโดยตรงกับผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม

การให้การปรึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม เข้าใจความต้องการของตนเองในการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างลงตัว ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษา ดังต่อไปนี้

1. หลักการ W D E P โดยการใช้ใบงาน เรื่อง ความต้องการของฉัน

- W (Wants) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสำรวจความต้องการ (Wants) การสำรวจความต้องการสิ่งที่มีและสิ่งที่เป็นไปได้กระบวนการนี้จะช่วยให้สมาชิก ประเมินตนเองพิจารณาพฤติกรรมที่จะทำให้ได้ตามความต้องการ

- D (Describe) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอธิบายวิถีชีวิตพฤติกรรมและการกระทำของตนในปัจจุบัน

- E (Evaluation) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มดำเนินการประเมิน (พฤติกรรม การรับรู้ความต้องการ)

- P (Plan) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มวางแผนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน

2. เทคนิคการทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Directed awareness)/ ทฤษฎีเกสตัลท์ ผู้วิจัยใช้คำถามเพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความตระหนักภาวะ “ที่นี่ และ ขณะนี้” ของตนเอง

- อุปกรณ์**
1. ใบงานที่ 3 เรื่อง คุณอยู่ไหน
 2. ใบงานที่ 4 เรื่อง ความต้องการของฉัน
 3. แบบบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ ครั้งที่ 2

วิธีดำเนินการ

การให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นการรักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัย กับสมาชิก และสมาชิกกลุ่มด้วยตนเอง ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การศึกษ

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การศึกษารั้งที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร

2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 3 เรื่อง คุณอยู่ไหน จากนั้นให้สมาชิกพิจารณาว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันเทียบกับเป้าหมายในชีวิตของคุณ ว่าอยู่ในบันไดขั้นไหน จากนั้นให้เลือกตุ๊กตากระดาษรูปคนเพื่อนำไปวางที่บันไดเพื่อบอกตำแหน่งของสมาชิก

2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนำเสนอภาพในใบงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันโดยใช้เทคนิคการทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Directed awareness) ในเรื่องดังต่อไปนี้

- ตำแหน่งที่ยืนอยู่เป็นอย่างไร
- ก่อนที่จะถึงตำแหน่งนี้คุณผ่านอะไรมาบ้าง
- ความคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับตำแหน่งงานของคุณ
- ถ้าเลือกได้คุณอยากอยู่ในตำแหน่งใด

3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มหลับตา หายใจเข้าลึกๆ เป่าลมหายใจออกทางปาก ทำแบบนี้ 10 ครั้ง จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มลองทบทวนถึงความต้องการที่มีในรายงานของตนเอง จากนั้นให้นึกถึงครอบครัว ต้องการให้ครอบครัวเป็นอย่างไร จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มลืมนตา

4. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 4 เรื่อง ความต้องการของฉัน จากนั้นให้สมาชิกคิดทบทวนและสำรวจความต้องการของตัวเอง โดยใช้ หลักการ W D E P

5. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนำเสนอเกี่ยวกับความต้องการในรายงานและครอบครัว ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสินพฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

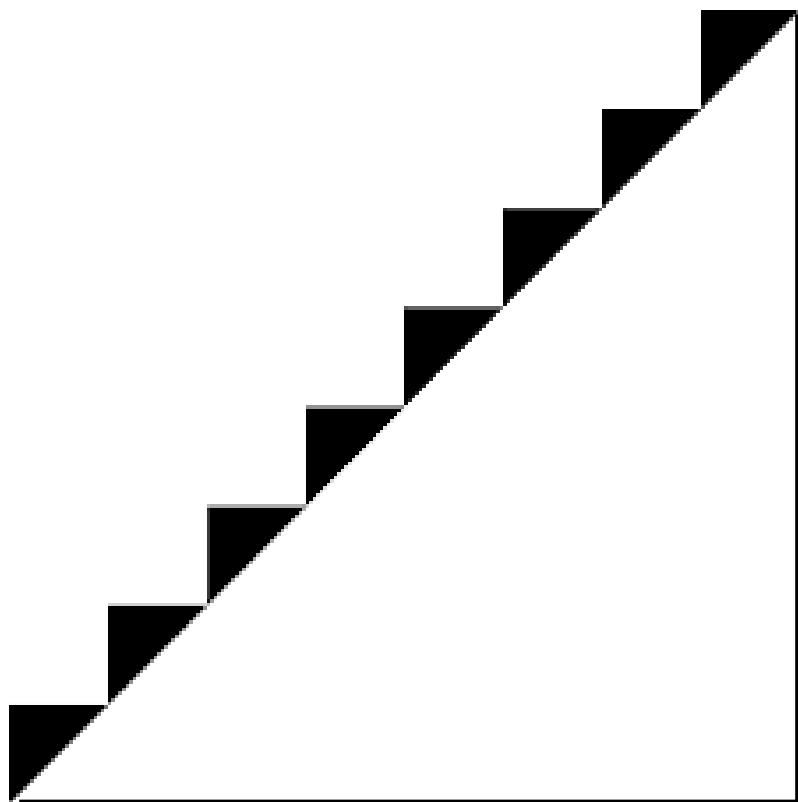
ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การศึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 2

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา

ใบงานที่ 3 “คุณอยู่ตรงไหน”



หมายเหตุ: ให้นำ “รูปคน” ไปวางที่บันไดเพื่อแทน ตำแหน่งงานของคุณในปัจจุบัน
(เทียบกับเป้าหมายในชีวิตของคุณ)

ที่มาของภาพ: สร้างโดยสุพิชฌาย์ เพ็ชรสดใส

ใบงานที่ 4 “ความต้องการของฉัน”

สำรวจความต้องการสมดุลงานและครอบครัว

WORK

สิ่งที่ฉันต้องการเรื่อง
งาน

.....

.....

→

สิ่งที่เป็นอยู่

.....

.....

.....

แผนการดำเนินชีวิต

.....

.....

.....

←

ประเมินความสามารถหรือ
ศักยภาพที่ฉันมี

.....

.....

FAMILY

สิ่งที่ฉันต้องการ
เรื่องครอบครัว

.....

.....

.....

→

สิ่งที่เป็นอยู่

.....

.....

.....

แผนการดำเนินชีวิต

.....

.....

.....

←

ประเมินความสามารถ
หรือศักยภาพที่ฉันมี

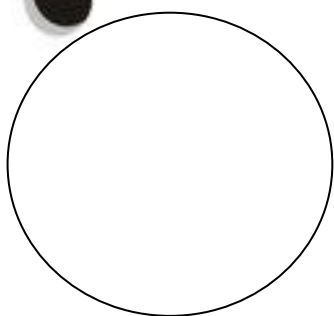
.....

.....

.....

แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 2

ฉันคิดว่า _____



เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้ _____



ครั้งที่ 3

เรื่อง กลยุทธ์การสร้างเป้าหมายบทบาทสมดุลงาน

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างเป้าหมายบทบาทสมดุลงาน
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจบทบาทสมดุลงานได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

กลยุทธ์ในการสร้างเป้าหมายบทบาทสมดุลงานนั้นเป็นการวางแผนงานสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทการทำงานเพื่อประกอบการวางแผนการในการใช้วิธีการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

การพัฒนาบทบาทสมดุลงานเป็นการพัฒนาให้บุคคลวัยทำงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ของตนเอง การไม่รู้ในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงาน เป็นสาเหตุสำคัญของความบิบบิ้นทางจิตใจ เกิดภาวะตึงเครียด ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาทิเช่น ความคลุมเครือในบทบาท บุคคลไม่เข้าใจว่าตนถูกคาดหวังให้ทำอะไร ต้องปฏิบัติอย่างไร เพื่อเป็นไปตามที่คาดหวัง สร้างสามารถสร้างแรงจูงใจบทบาทหน้าที่การทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

การให้การศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มวางแผนกลยุทธ์การสร้างเป้าหมายชีวิตในบทบาทสมดุลงาน เข้าใจความต้องการของตนเองได้อย่างลงตัว ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เทคนิคการนิยามใหม่ (Relabeling technique)/ ทฤษฎีกลยุทธ์ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับรู้และเข้าใจการกระทำของตนเอง โดยกำหนดเงื่อนไขและนิยามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นให้เป็นเชิงบวก

2. เทคนิคการค้นหาเป้าหมายของชีวิต/ ทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มท้าทายตนเองในการค้นหาเป้าหมายในชีวิตในการทำงาน

- อุปกรณ์**
1. ใบงานที่ 5 “งานของฉัน”
 2. แบบบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ ครั้งที่ 3

วิธีดำเนินการ

การให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นกลยุทธ์การสร้างเป้าหมายบทบาทสมดุลงาน ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การศึกษาระดับเริ่มต้น

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การศึกษาระดับที่ผ่านมามีเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 5 “งานของฉัน” จากนั้นให้สมาชิกทุกคนคิดทบทวนเกี่ยวกับตนเองเพื่อตอบคำถามในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อเป็นการทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนำเสนอใบงานเรื่อง งานของฉัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคการค้นหาเป้าหมายของชีวิตเพื่อให้สมาชิกกลุ่มท้าทายตนเองในการค้นหาเป้าหมายในชีวิตในการทำงาน
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มกล่าวถึงความรู้สึกที่มีต่อบทบาทการทำงานของตนเอง
4. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการนิยามใหม่ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้พูดถึงการกระทำเชิงบวกในการสร้างเป้าหมายในบทบาทสมดุลงาน เพื่อให้สมาชิกได้มีการรับรู้เชิงบวกก่อนกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนแก้ปัญหาต่อไป

5. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสินพฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

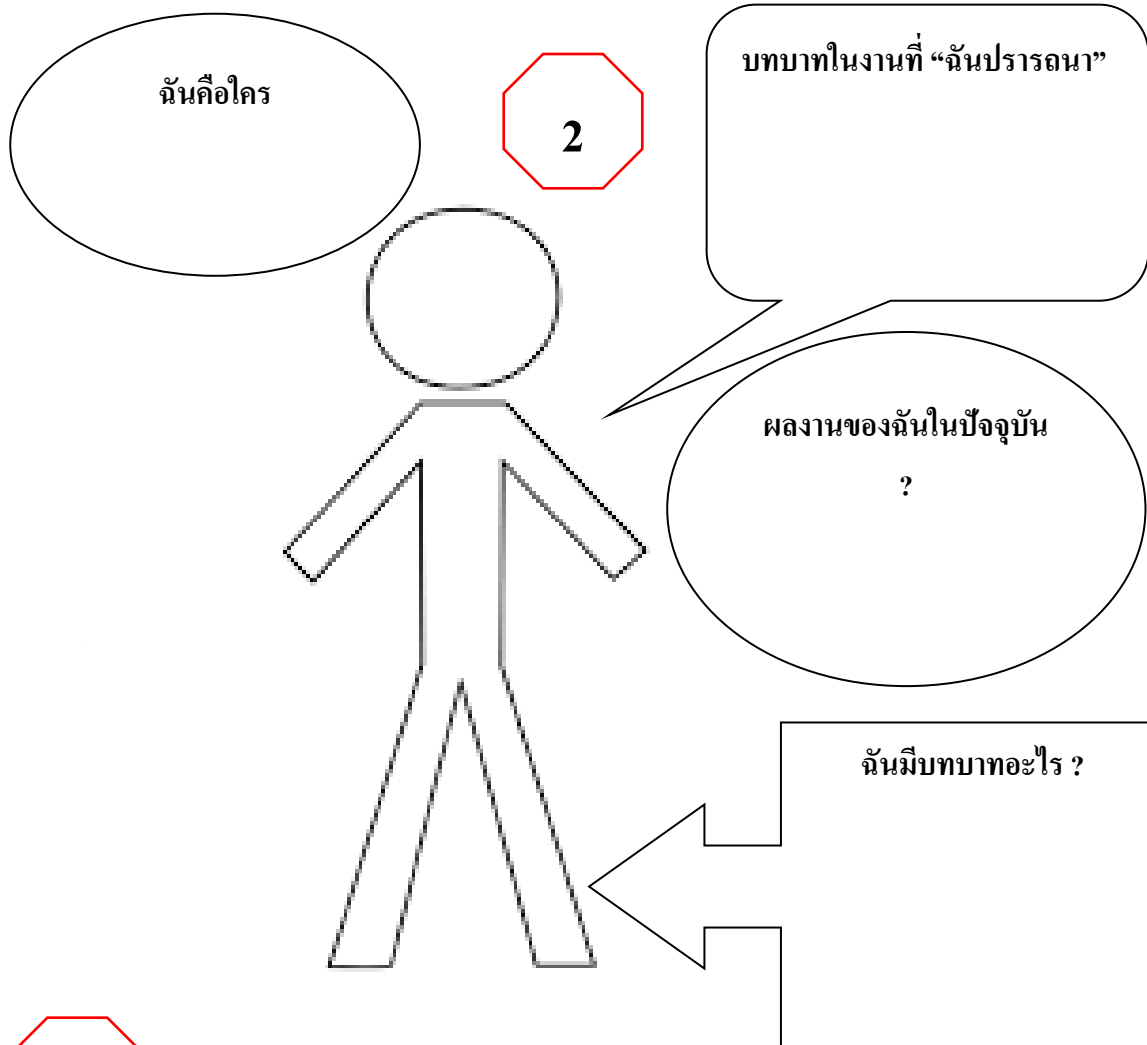
ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การศึกษาระดับต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ ครั้งที่ 3

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรม คำพูด น้ำเสียง ความรู้สึกและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม การแสดงออก ตลอดจนความสนใจ ความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม และการให้ความร่วมมือ
2. ผู้วิจัยสังเกตจากการสมาชิกกลุ่มสรุปผลที่ได้จากกิจกรรม

ใบงานที่ 5 “งานของฉัน”



1

งานทำให้ฉัน

.....

บทบาทในงานทำให้ฉัน

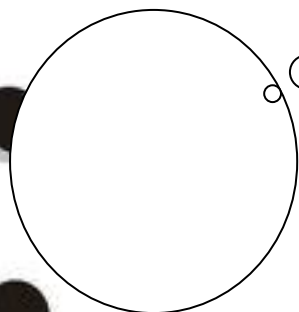
.....

WORK



แบบบันทึกประสบการณ์การปรีกษา ครั้งที่ 3

ฉันคิดว่า _____



เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้



ครั้งที่ 4

เรื่อง กลยุทธ์การสร้างเป้าหมายของบทบาทสมมติครอบครัว

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอก บทบาทหน้าที่ของตนเองในครอบครัว
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุแนวทางการแสดงบทบาทในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

กลยุทธ์ในการสร้างเป้าหมายของบทบาทสมมติครอบครัวนั้นเป็นสิ่งสำคัญเพราะในปัจจุบันภาระหน้าที่ในการทำงานนอกบ้านส่งผลให้ความตระหนักในบทบาทในครอบครัวลดลง การพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวด้านบทบาทเป็นการพัฒนาให้บุคคลวัยทำงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในครอบครัว การไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในครอบครัว เป็นสาเหตุสำคัญของความบิบบั่นทางจิตใจ เกิดภาวะตึงเครียด ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในครอบครัว การตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของกันและกันในการดูแลครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัว

การให้การศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม เข้าใจความต้องการของตนเองในการวางแผนกลยุทธ์การสร้างเป้าหมายของบทบาทสมมติครอบครัว ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้การศึกษา ดังต่อไปนี้ เทคนิคการคัดสรรสาระสำคัญ/ ทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรม (Selective Abstraction) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฝึกทักษะการคิดให้สามารถคัดสรรสาระสำคัญ ๆ หรือเลือกประเด็นสำคัญของบทบาทในครอบครัวและสถานการณ์การทำงาน ที่มีความมุ่งมั่น เพื่อการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น และมีความเพียรพยายาม เพื่อนำมาสู่เป้าหมายการทำงานที่วางไว้ เทคนิคคำถามเวียน (Circular Questioning technique)/ ทฤษฎีกลยุทธ์ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม และ เทคนิคการเสริมแรง/ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Reinforcement technique) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้มีแรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม เช่น การได้รับคำชมเชยหรือให้กำลังใจเมื่อสมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจมากขึ้น

- อุปกรณ์**
1. ใบงานที่ 6 “ครอบครัวของฉัน”
 2. กระดาษสี
 3. กาว
 4. ปากกา
 5. ใบงานที่ 7 “ครอบครัวของฉัน”
 6. แบบบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ ครั้งที่ 4

วิธีดำเนินการ

การให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นกลยุทธ์การสร้างเป้าหมายชีวิต
ในบทบาทสมมติครอบครัว ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การศึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การศึกษาครั้งที่ผ่านม
ว่าเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมดุลงานและ
ครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบงาน ต้นไม้กระดาษ 1 ต้น กระดาษสี ปากกา และ กาว ให้ สมาชิกกลุ่ม
แต่ละท่าน คำสั่งคือ ให้สมาชิกเขียนชื่อสมาชิกภายในครอบครัวของท่านลงในกระดาษ จากนั้น
นำไปติดในต้นไม้
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มพูดคุยเกี่ยวกับครอบครัวของสมาชิกแต่ละท่าน ผู้วิจัยถามถึง
บทบาทในครอบครัว ความรู้สึกที่มีต่อบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจบครบ
ทุกคน
3. ผู้วิจัยนำใบงานที่ 5 “งานของฉัน” สมาชิกกลุ่มทำในครั้งที่ 4 และ ใบงานในครั้งที่ 7
“ครอบครัวของฉัน” มาให้สมาชิกกลุ่มแต่ละท่านพิจารณาถึงบทบาทในที่ทำงานและบทบาท
ในครอบครัว โดยใช้เทคนิคการคิดสรรสาระสำคัญ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฝึกทักษะการคิดให้สามารถ
คิดสรรสาระสำคัญ ๆ หรือเลือกประเด็นสำคัญของบทบาทในครอบครัวและสถานการณ์การทำงาน
ที่มีความมุ่งมั่น เพื่อการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน
4. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันอภิปรายและสรุปประเด็นบทบาทในที่ทำงานและ
บทบาท

ในครอบครัว

5. ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามเวียน ถามสมาชิกเรื่องความต้องการในเรื่องงานและครอบครัว จากนั้นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จากนั้นผู้วิจัยใช้เทคนิคการเสริมแรงเพื่อสร้างกำลังใจ ในการทำสิ่งที่ตนเองต้องการ ในเรื่องงานและครอบครัว

6. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสิน พฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

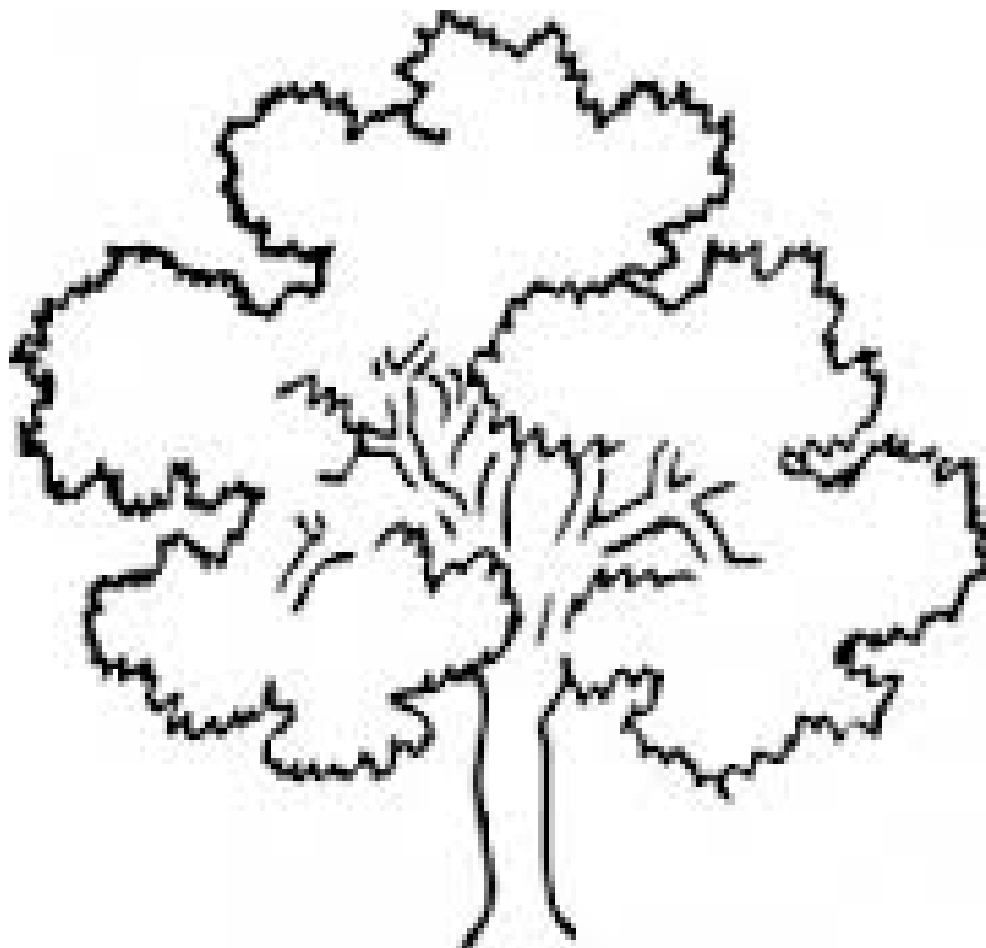
ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้ และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การปรึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 4

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา

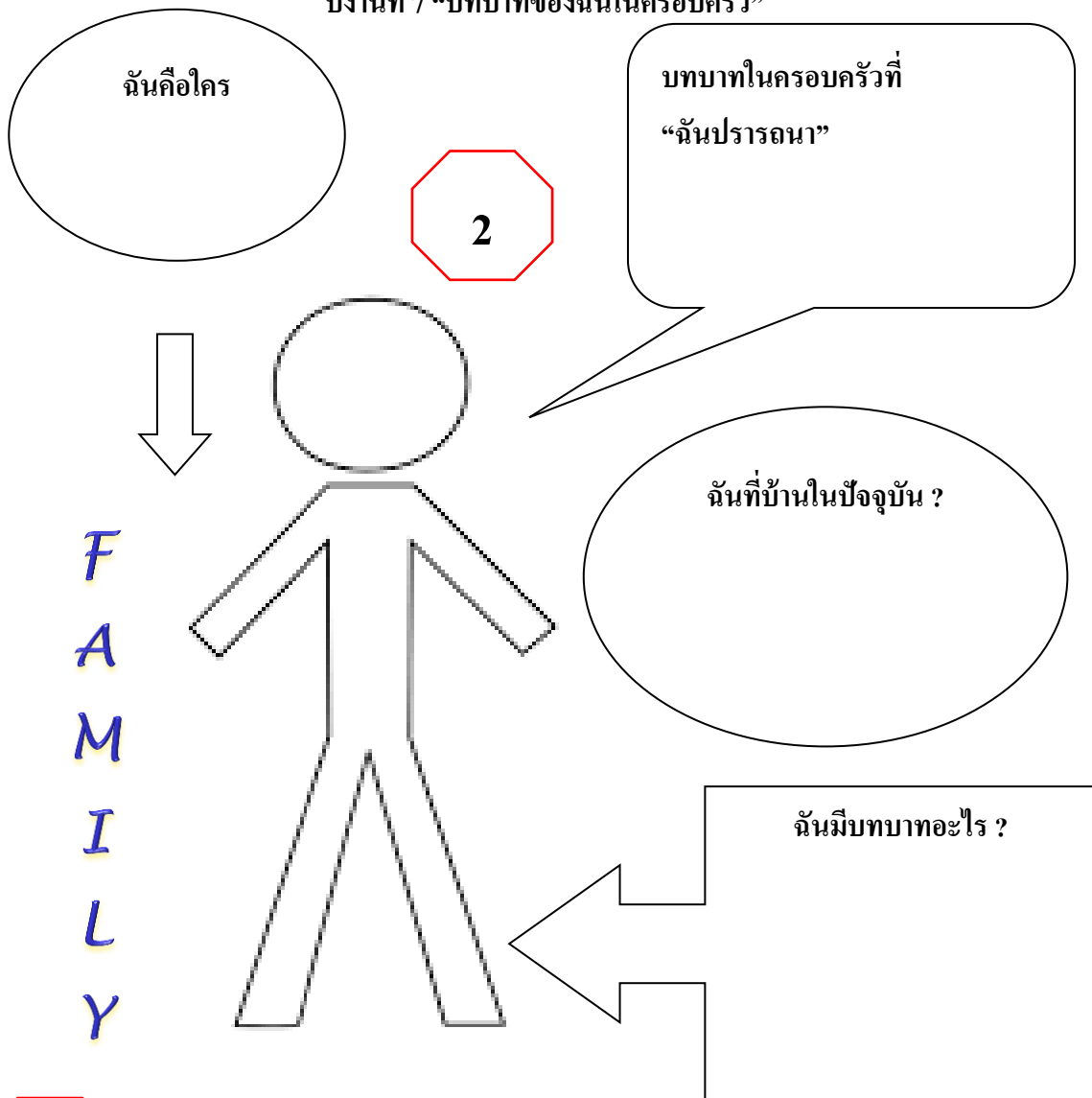
ใบงานที่ 6 “ครอบครัวของฉัน”



อุปกรณ์

1. รูปต้นไม้ 1 ต้น
2. กระดาษสี ไข่เขียนชื่อสมาชิกในครอบครัว
3. กาว

บงานที่ 7 “บทบาทของฉัันในครอบครัว”




1

ครอบครัวทำให้ฉััน.....

บทบาทในครอบครัวทำให้ฉััน.....

เป้าหมายเพื่อครอบครัวของฉััน คือ.....

FAMILY




แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 4

ฉันคิดว่า _____

เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้ _____



ครั้งที่ 5

เรื่อง ความพึงพอใจในงานและครอบครัว

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอกวิธีจัดการความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกิดขึ้นต่องาน

และครอบครัว

2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถมองมุมใหม่เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและครอบครัว

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การสร้างความพึงพอใจในงานและครอบครัวถือเป็นทัศนคติพื้นฐานของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำ และต่อครอบครัวของตน ซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และแสดงออกทางพฤติกรรม การเรียนรู้ที่จะสร้างความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่สำคัญเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขแม้จะต้องประสบกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม การมองโลกในแง่ดี การฝึกตนเองให้มีความคิดเชิงบวก แม้จะเลือกเกิด เลือกอยู่ เลือกมี หรือเลือกเป็นในสิ่งที่พึงพอใจในทุกเรื่องไม่ได้ แต่บุคคลก็มีสิทธิที่เลือกสร้างความพึงพอใจกับทุกสิ่งทุกอย่างได้

การให้การปรึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสร้างความพึงพอใจในงานและครอบครัว ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการให้การปรึกษา ดังต่อไปนี้คำถามบอกระดับ คำถามบอกระดับช่วยให้สมาชิกกลุ่มบอกระดับใน การรับรู้สถานการณ์กับสิ่งที่เขากำลังทำและเป็นวิธีที่พวกเขาสามารถทำตามขั้นตอนที่จะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่พวกเขาต้องการ เพื่อสร้างมุมมองด้านบวกและเพื่อส่งเสริมความสำเร็จนั้น ผู้วิจัยจะใช้ตัวเลขเหล่านี้ เพื่อจูงใจหรือสนับสนุนวิธีการนี้จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามที่คาดหวัง เทคนิคการกำหนดข้อดีและข้อเสีย (Listing advantages and disadvantages) ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มบอกข้อดีและข้อเสียของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการทำงานหรือพฤติกรรมที่บ้านที่ตนเองเคยแสดงออกมาแล้วมีผลทำให้เกิดปัญหาตามมา เพื่อให้สมาชิกกลุ่มวิเคราะห์และวางแผนก่อนลงมือกระทำ จากนั้นใช้เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ (Reframing technique)/

อุปกรณ์

1. ใบงานที่ 8 “ไม่บรรทัดวัดความพึงพอใจ”
2. แบบบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ ครั้งที่ 5

วิธีดำเนินการ

การให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นการสร้างความพึงพอใจในงาน และครอบครัวผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การปรึกษาครั้งที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 7 ไม่บรรทัดวัดความพึงพอใจ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามบอกระดับ โดยให้สมาชิกกลุ่มให้คะแนนความพึงพอใจในเรื่องงานและครอบครัว จาก 0-10 จากนั้นให้สมาชิกบอกถึงเหตุผลว่าเพราะอะไรถึงไม่เต็มสิบมีอะไรที่ทำให้คะแนนความพึงพอใจขาดหายไป วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยจงใจหรือสนับสนุนสมาชิกกลุ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามที่คาดหวัง
2. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการกำหนดข้อดีและข้อเสีย โดยผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มบอกข้อดีและข้อเสีย อย่างละ 3 ข้อ ของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการทำงานหรือพฤติกรรมที่บ้าน ที่ตนเองเคยแสดงออกมาแล้วมีผลทำให้เกิดปัญหาตามมา เพื่อให้สมาชิกกลุ่มวิเคราะห์และวางแผนก่อนลงมือกระทำ
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มกล่าวถึงวิธีการสร้างความพึงพอใจในงานและครอบครัวของแต่ละคน โดยใช้เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่
4. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสินพฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสนทนาทางบวกโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้ผู้รับการปรึกษาทราบถึงข้อดีของตนเอง ทำให้ผู้รับการปรึกษามองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการปรึกษาครั้งที่ 5
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การปรึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 5

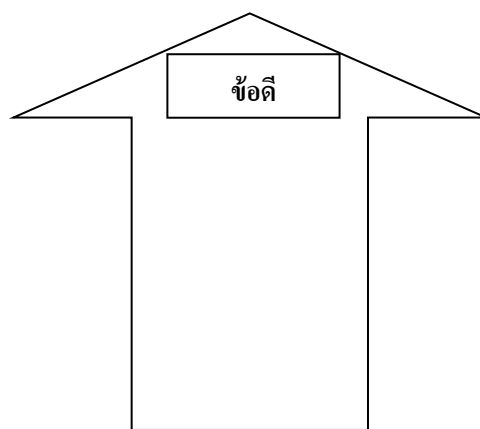
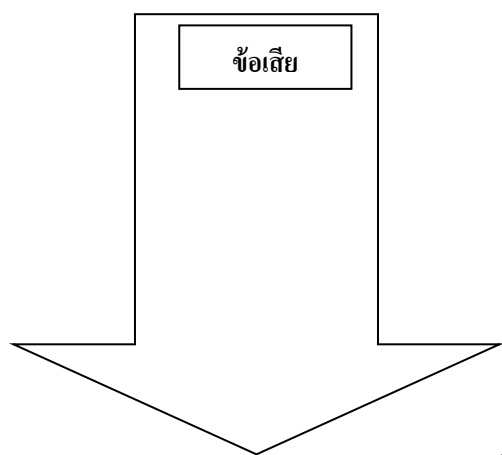
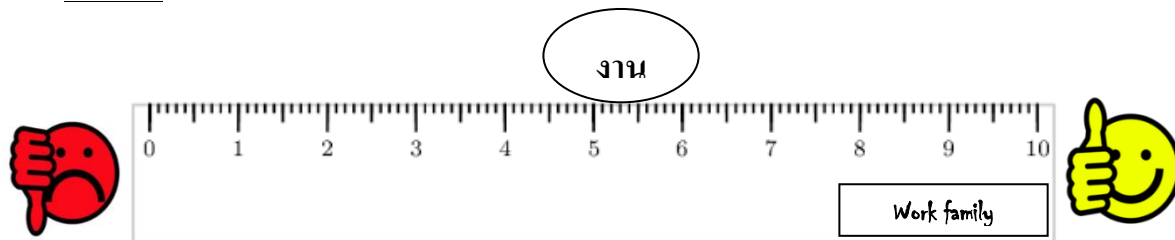
การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา

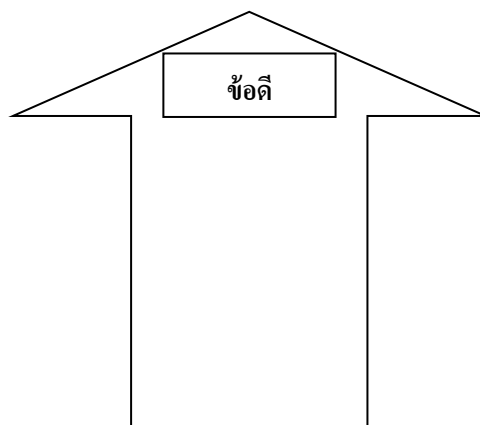
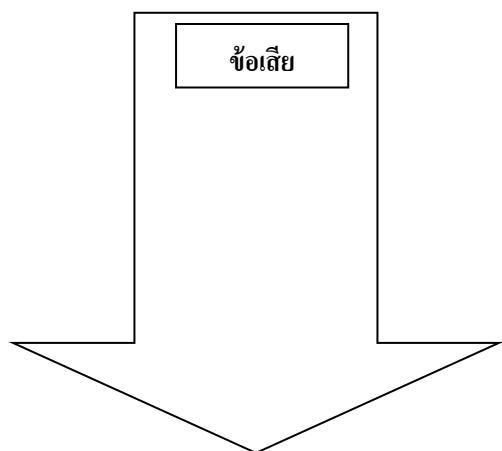
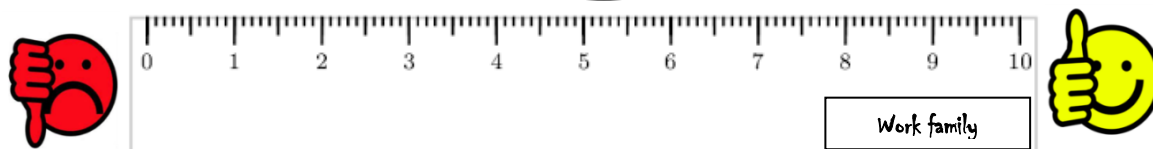
ใบงานที่ 8

ไม้บรรทัดวัดความพึงพอใจ

คำชี้แจง ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย X ลงบนไม้บรรทัดทั้ง 2 อัน ที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน



ครอบครัว





แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 5

ฉันคิดว่า _____

A large empty circle with two smaller circles connected to it by lines, resembling a thought bubble.

เติมหน้าบอกรวมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้



ครั้งที่ 6

เรื่อง บริหารเวลาพัฒนาสมดุลเวลา 90 นาทีวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเรียนรู้การใช้เวลาของตนเองต่องานและครอบครัว
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอกกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเวลาต่องานและครอบครัว

ได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

งาน ครอบครัวรวมถึงเวลาส่วนตัวสิ่งเหล่านี้รวมอยู่ในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงที่บุคคลมีเทียบเท่ากัน แต่แตกต่างกันตรงที่ว่าบุคคลใดจะสามารถบริหารจัดการให้ลงตัว ตอบโจทย์ความต้องการ เพื่อทำให้เกิดความสมดุลในงานและครอบครัว บุคคลไม่สามารถกระทำทุกสิ่งให้สำเร็จได้ในเวลาเดียวกัน ดังนั้นบุคคลต้องเริ่มบริหารเวลาใหม่และจัดสรรสิ่งที่ต้องทำเป็นลำดับต้องมีแผนทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว เพื่อจะทำให้ชีวิตมีระบบมากขึ้น สมดุลของชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ใช้ไปกับสิ่งนั้น แต่อยู่ที่สาระ คุณภาพและคุณค่าที่บุคคลให้และได้ทำสิ่งนั้น ๆ บุคคลที่สามารถบริหารเวลาในชีวิตได้ดี ก็คือบุคคลที่สามารถสร้างความสมดุลในการดำเนินชีวิตนั่นเอง

การให้การศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม เข้าใจความต้องการของตนเองในการทำงาน และการดูแลครอบครัวได้อย่างลงตัว ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการให้การศึกษา เทคนิคการวางแผนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เทคนิคการเสริมแรง และ เทคนิคการผ่อนคลาย (Relaxation technique)

อุปกรณ์

1. ใบงานที่ 9 “สำรวจเวลา”
2. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 6

วิธีดำเนินการ

การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นการบริหารเวลาพัฒนาสมรรถนะผู้วิจัยซึ่ง ข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การปรึกษาครั้งที่ผ่าน มาว่าเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและ ครอบครั

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยใช้ เทคนิคการผ่อนคลาย (Relaxation Technique) โดยให้สมาชิกรู้ถึงเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้คำสั่งว่า “ขอให้คุณนั่งหลับตา หายใจเข้า ออก ช้า ๆ หายใจเข้าท้องป่อง จากนั้น หายใจออกท้องแฟบ ปล่อยตัวตามสบายและให้จินตนาการถึงสิ่งที่ดี ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งเรื่องงาน และเรื่องครอบครัว สิ่งที่ทำให้มีความสุข” (อาจใช้การเปิดเพลงบรรเลงคลอเบา ๆ) จากนั้น จึงให้ สมาชิกลืมหายใจ นิ่งผ่อนคลายสักครู่หนึ่ง จากนั้นให้เล่าว่าคิดถึงเรื่องอะไร
2. ผู้วิจัยแจก ใบงานที่ 8 “สำรวจเวลา” ให้สมาชิกกลุ่มเล่าเรื่องราวผ่านใบงานสำรวจเวลา ว่าเวลาใน 1 วันของสมาชิกเป็นอย่างไรบ้าง เวลาการทำงานและทำภารกิจส่วนตัวมีเท่าไร เวลาที่ ใช้กับคนในครอบครัวมีเท่าไร สมาชิกมีวิธีในการจัดสรรเวลาอย่างไร สมาชิกอยากทำอะไรกับ เวลาที่มี อยากเพิ่ม อยากลด อะไร อย่างไร โดยใช้เทคนิคการวางแผนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อบริหารจัดการเวลางานและครอบครัวให้สมดุลตามความต้องการของสมาชิกแต่ละคน
3. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสิน พฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิกใช้เทคนิคการเสริมแรง เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีกำลังใจในการปรับและจัดสรรเวลาอย่างมีคุณภาพ

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การศึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 6

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรม คำพูด น้ำเสียง ความรู้สึกและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม การแสดงออก ตลอดจนความสนใจ ความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม และการให้ความร่วมมือ
2. ผู้วิจัยสังเกตจากการสมาชิกกลุ่มสรุปผลที่ได้จากกิจกรรม

ใบงานที่ 9 “สำรวจเวลา”

คำสั่ง ให้สำรวจการใช้เวลาของตนเองใน 1 วัน ที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ภายใน 1 เดือนที่ผ่านมา

เวลา	งานที่ทำ
04.00-05.00	
05.00-06.00	
06.00-07.00	
07.00-08.00	
08.00-09.00	
09.00-10.00	
10.00-11.00	
11.00-12.00	
12.00-13.00	
13.00-14.00	
14.00-15.00	
15.00-16.00	
16.00-17.00	
17.00-18.00	
18.00-19.00	
19.00-20.00	
20.00-21.00	
21.00-22.00	
22.00-23.00	
23.00-24.00	
24.00-01.00	
01.00-02.00	
02.00-03.00	
03.00-04.00	

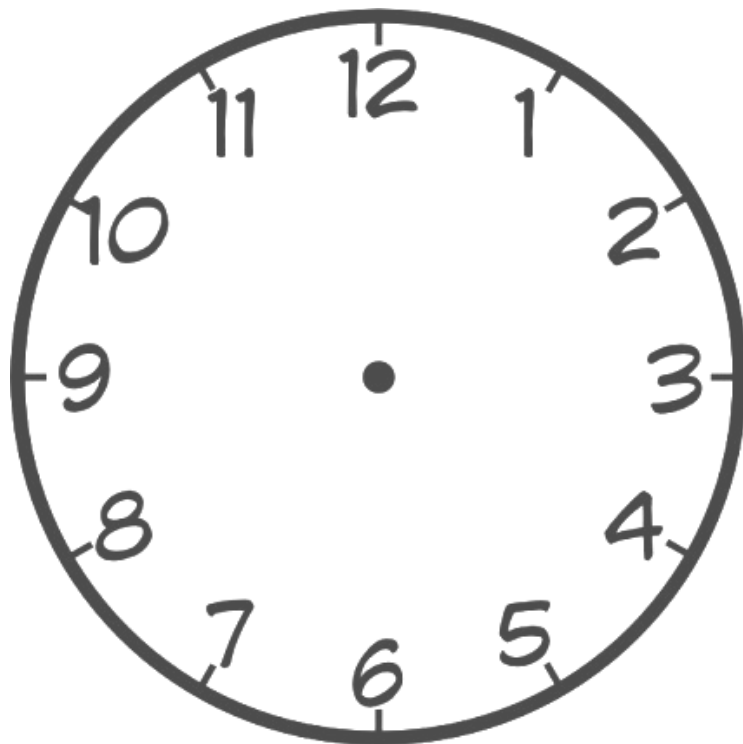
สรุปการใช้เวลา

เวลาการทำงานและทำภารกิจส่วนตัว ชม./วัน

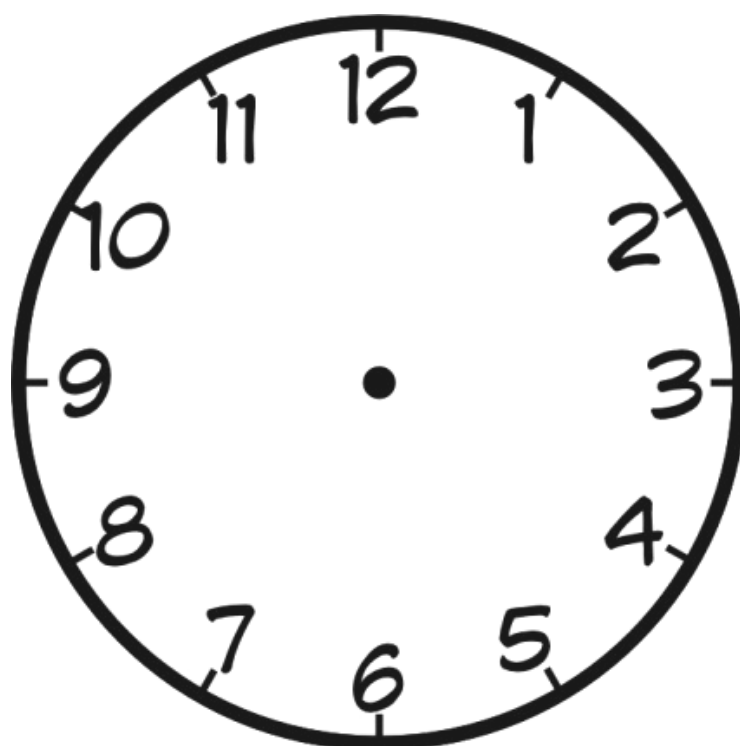
เวลาที่ใช้กับคนในครอบครัว ชม./วัน

รวม 24 ชั่วโมง

กลางวัน



กลางคืน



แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 6

ฉันคิดว่า _____

เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้ _____



ครั้งที่ 7

เรื่อง ปรับโครงสร้างความคิดการมีส่วนร่วมในงาน

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมในงาน
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถปรับเปลี่ยนความคิดการมีส่วนร่วมในงาน

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การปรับโครงสร้างความคิดผ่านกระบวนการกลุ่ม ช่วยให้บุคคลได้สำรวจ ทบทวน ความคิด ความรู้สึกผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงแนวทางในการแก้ปัญหาผ่านมุมมองของสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมวางแผน การตัดสินใจ ส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการเกื้อหนุนให้บุคคลรู้สึกถึงการได้มีส่วนร่วม เกิดการยอมรับในงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างมีศักยภาพ

การให้การปรึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มปรับโครงสร้างความคิดในการมีส่วนร่วมในงาน ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการให้การปรึกษา ดังต่อไปนี้ เทคนิคเก้าอี้ว่าง (Empty chair technique) เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้มีประสบการณ์จัดการกับความรู้สึกที่ค้างคาใจอยู่ โดยให้แสดงออกกับตัวแทนของบุคคล ที่ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกทางลบ เพื่อที่จะดูอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของผู้รับการปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเองจากนั้นใช้เทคนิค มองมุมใหม่ (Reframing) เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้ปรับโครงสร้างความคิดโดยมีสมาชิกกลุ่มเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ

อุปกรณ์

1. ใบงานที่ 10 “ฉันคนใหม่ ใจโลกกว่าเดิม”
2. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 7

วิธีดำเนินการ

การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นปรับโครงสร้างความคิดในการมีส่วนร่วมในงานผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การศึกษาครั้งที่ผ่านมามีเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนึกย้อนถึงประสบการณ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนสมาชิกภายในกลุ่ม
2. ผู้วิจัยใช้เทคนิคมองมุมใหม่บูรณาการร่วมกับเทคนิคเก้าอี้ว่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้
 1. ให้สมาชิกกลุ่มนึกย้อนถึงประสบการณ์ที่ไม่ดี ที่ตนเองรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 2. ผู้วิจัยให้แต่ละท่านแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนสมาชิกภายในกลุ่ม จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มช่วยเหลือกันในการจัดการประสบการณ์ที่เป็นลบดังกล่าวโดยใช้เทคนิคมองมุมใหม่
 3. ผู้วิจัยเลือกเรื่องที่น่าสนใจ มา 1 เรื่อง จากนั้นผู้วิจัยใช้เทคนิคเก้าอี้ว่างโดยกำหนดให้สมาชิกแสดงบทบาทสมมติที่เกี่ยวกับสมาชิกกับเก้าอี้ว่างที่อยู่ตรงหน้า โดยให้สมาชิกจินตนาการว่ามีคนนั่งอยู่ตรงเก้าอี้ บุคคลที่จินตนาการไว้นั้นจะเป็นบุคคลที่สมาชิกกลุ่มมีความขัดแย้งอยู่หรือมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีด้วย และให้สมาชิกพูดกับเก้าอี้ที่ว่าง เพื่อที่จะดูอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเข้าใจตนเองและตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลเหมาะสมโดยมีสมาชิกกลุ่มเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ
 4. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 10 เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสรุปความคิดรวบยอดของแต่ละคน
 5. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสินพฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

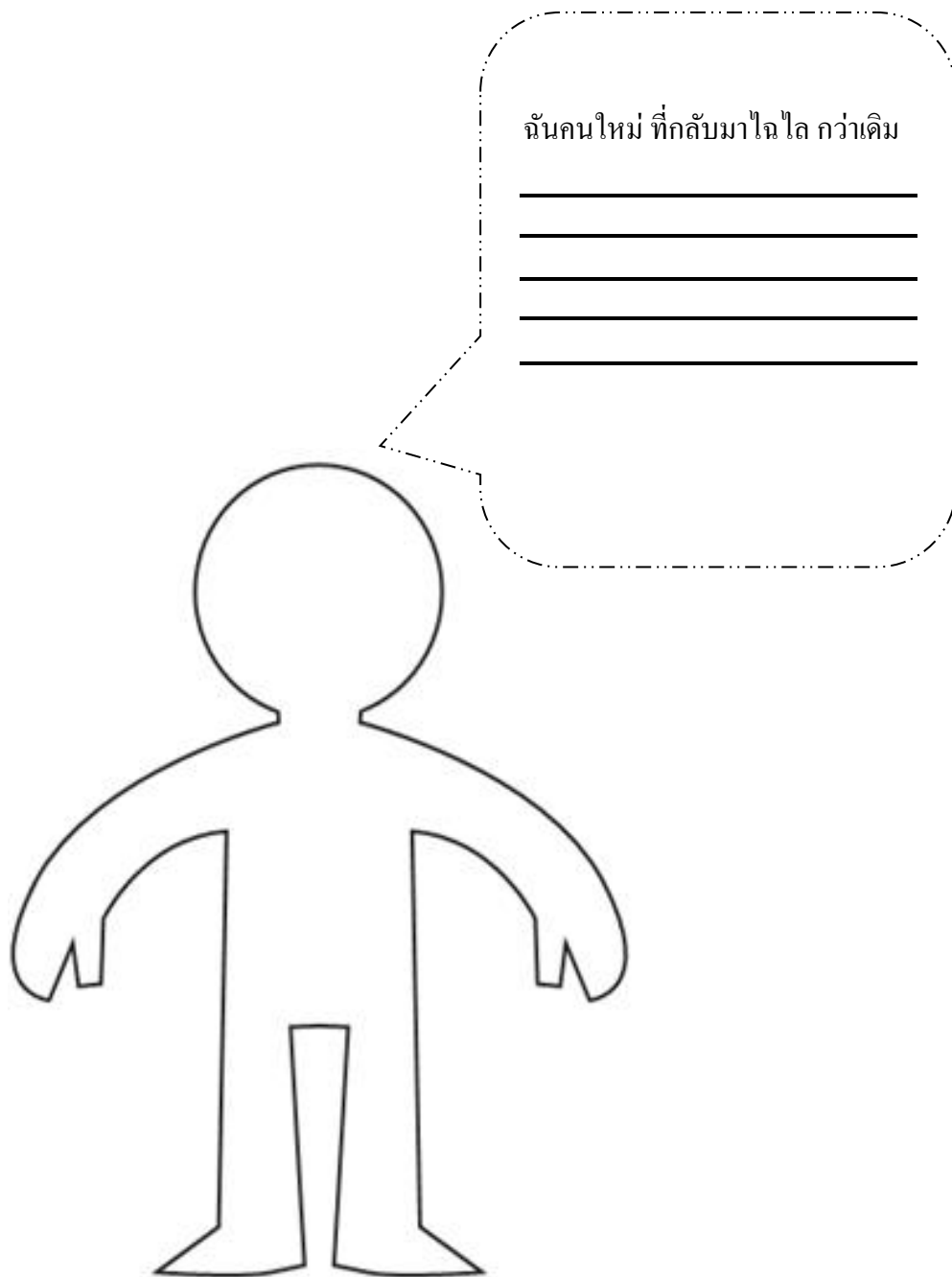
ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การศึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 7

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา

ใบงานที่ 10 ฉันทน์ใหม่ ใจโลกว่าเดิม



ที่มาของภาพ: สร้างโดยสุพิชฌาย์ เพ็ชรสดีส



แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 7

ฉันคิดว่า _____



เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ ในวันนี้



ครั้งที่ 8

เรื่อง มองมุมบวก ปรับวิธีคิด เพื่อการมีส่วนร่วมในครอบครัว

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสำรวจและอภิปรายการมีส่วนร่วมในครอบครัว
2. เพื่อให้สมาชิกบอกถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมในงานและครอบครัว

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การมองมุมบวกเป็นการคิดในทางที่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมองหาสิ่งที่ดีในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะเมื่อพบกับอุปสรรคและปัญหา บุคคลจะปรับวิธีคิดมองหาสิ่งดี ๆ ที่มีอยู่ในปัญหา นำมาเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าจากปัญหาหรือความยุ่งยากที่เกิดขึ้น ความเห็นยวแน่นหรือความกลมเกลียวภายในครอบครัวนั้น บุคคลจะสัมผัสจากการแสดงออกมาด้วย "ใจ" การที่บุคคลปรับวิธีคิดมองมุมบวกให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมและความตั้งใจในการทำกิจกรรมภายในครอบครัว ล้วนเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความรักและความผูกพันกันของสมาชิกในครอบครัว

การให้การศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมองมุมบวก ปรับวิธีคิด เพื่อการมีส่วนร่วมในครอบครัวผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการให้การศึกษา ดังต่อไปนี้ การวาดภาพครอบครัว KFD (Kinetic family drawing)

เทคนิคการเข้าร่วมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว (Joining) การติดตามร่องรอย (Tracking) เพื่อรวบรวม และสำรวจปัญหาของครอบครัวเพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการปรับโครงสร้างของครอบครัว และเทคนิคการมองภาพใหม่ (Reframing technique) เพื่อให้บุคคลมองปัญหาในแงุ่มุมใหม่ที่ไม่เคยมองมาก่อน โดยฝึกมองมุมบวกเพื่อปรับวิธีคิด ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกปรับตัวกับครอบครัวหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีขึ้น

อุปกรณ์

1. กระดาษ A 4
2. ดินสอ และ ยางลบ
3. แบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 8

วิธีดำเนินการ

การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นการมองมุมบวก ปรับวิธีคิด เพื่อการมีส่วนร่วมในครอบครัว ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การปรึกษาครั้งที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร

2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มเล่าเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในครอบครัว เช่น การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน โดยเน้นที่ความคิด ความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม ในขั้นนี้ผู้วิจัยรับฟังและยอมรับเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่มอย่างไม่มีเงื่อนไข

2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มวาดภาพครอบครัว KFD (Kinetic family drawing) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในครอบครัวของสมาชิกกลุ่ม โดยผู้วิจัยสั่งให้ “วาดรูปสมาชิกทุกคนในครอบครัวรวมทั้งตัวท่านตัว และแต่ละคนกำลังทำอะไร พยายามวาดรูปคนทั้งคน อย่าวาดรูปการ์ตูนหรือวาดเป็นแท่ง ๆ

3. หลังจากสมาชิกวาดรูปเสร็จ ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละท่านอธิบายภาพที่วาดและแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อภาพ โดยผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการเข้าร่วมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว การติดตามร่องรอย และเทคนิคการมองภาพใหม่ (Reframing technique) เพื่อให้สมาชิกได้บอกถึงการมีส่วนร่วมในครอบครัว

4. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสินพฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน

3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การปรึกษาครั้งต่อไป

4. ผู้วิจัยแจกแบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 8

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา

แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 8

ฉันคิดว่า _____

เติมหน้าบอกรวมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้



ครั้งที่ 9

เรื่อง สร้างความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัวผู้งาน

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุถึงความสำคัญการได้รับการสนับสนุนครอบครัวผู้งาน
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถปรับเปลี่ยนความคิดการได้รับการสนับสนุนในงาน

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้ผ่านพ้นไปได้ การได้รับความรักความเข้าใจจากสมาชิกในครอบครัวจะช่วยพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวของบุคคลได้ การให้การปรึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกสร้างความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัวผู้งานผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคเส้นลวดประสบการณ์ เทคนิคการติดตามร่องรอย และเทคนิคการเสริมแรง

เทคนิคเส้นลวดประสบการณ์ช่วยให้บุคคลสำรวจเรื่องราวประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ในแต่ละเหตุการณ์ของชีวิตทั้งเรื่องราวที่ประทับใจ และเรื่องราวที่ปวดร้าว รวมถึงสำรวจปัญหา จากนั้นใช้ผู้รับการปรึกษาเทคนิคการติดตามร่องรอย (Tracking technique) รับฟังปัญหาและ เรื่องราวต่าง ๆ จากการสื่อสารของผู้รับการปรึกษา โดย ไม่การตัดสินในเนื้อหาสาระนอกจากการติดตามฟังเรื่องราวแล้ว ผู้ให้การปรึกษาจะใช้การตั้งคำถามปลายเพื่อเปิดตามรอย ความสนใจและปัญหาของผู้รับการปรึกษา ตลอดจนให้การสะท้อนกลับต่อผู้รับการปรึกษาและใช้เทคนิคเสริมแรง เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักรู้ในตนเอง

อุปกรณ์

1. ลวด 1 เส้น ความยาวประมาณ 9 ฟุต ไม่อ่อนและแข็งจนเกินไป
2. ใบงานที่ 11
3. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 9

วิธีดำเนินการ

การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นสร้างความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัวสู่งาน ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การปรึกษาครั้งที่ผ่านมารู้ว่าเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยร่วมสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการสนับสนุนในครอบครัวไปสู่งานที่สมาชิกทำ โดยเน้นที่ความคิด ความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม ในขั้นนี้ผู้วิจัยรับฟังและยอมรับเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่มอย่างไม่มีเงื่อนไข
2. ผู้วิจัยแจกการ์ดให้สมาชิกกลุ่มคนละ 1 เส้น ให้สมาชิกกลุ่มนั่งในท่าที่สบาย ๆ ผ่อนคลายท่าทางต่าง ๆ จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มหลับตา และให้นึกถึงเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมา ตั้งแต่เริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน โดยวาดเป็นตัวแทนประสบการณ์ชีวิตแต่ละช่วง ถ้าช่วงไหนรู้สึกมีความสุขก็ให้ขดลวดขี้ผึ้งขึ้นสูง ถ้าช่วงไหนมีความทุกข์ก็ให้ขดลวดลงต่ำ ถ้าช่วงไหนชีวิตราบเรียบก็ขดลวดให้อยู่กึ่งกลางเป็นเส้นฐาน
3. หลังจากสมาชิกขดลวดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละท่านอธิบายเส้นลวดและแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีแต่ละช่วงที่ขดลวดต่ำและขึ้นสูง โดยผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการเข้าร่วมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว การติดตามร่องรอย และเทคนิคการเสริมแรง
4. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 11 เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสรุปความคิดรวบยอดในมุมมองของตนเองที่ครอบครัวของตนมีต่องานที่สมาชิกทำ
5. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสินพฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

จรรยาบรรณ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การศึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 9

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา

ใบงานที่ 11

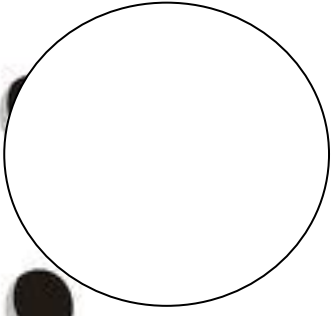
กรอบครัวสนับสนุนงานอย่างไร ?

ค้นหาความหมายของการสนับสนุนจากกรอบครัวในเรื่องงาน

กรอบครัวมอง
การทำงานของ
ท่านเป็นอย่างไร
?

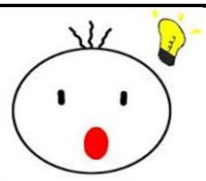


แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 9



เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ ในวันนี้ _____



ครั้งที่ 10

เรื่อง สร้างความหมายความเข้าใจในการทำงานจากครอบครัว

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอภิปรายถึงความสำคัญในการได้รับการสนับสนุนในที่ทำงาน และในครอบครัว
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มแสดงออกถึงการชื่นชมและให้กำลังใจแก่กันทั้งในที่ทำงานและครอบครัว

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงานและครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้บุคคลเผชิญกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ เทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement technique)/ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม เป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อให้กำลังใจแก่สมาชิกกลุ่มได้มีแรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม เช่น การได้รับคำชมเชยหรือให้กำลังใจเมื่อสมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจมากขึ้น

การให้การปรึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกสร้างความหมายความเข้าใจในการทำงานจากครอบครัวผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นเทคนิคเมื่อสมาชิกกลุ่มได้มีการฝึกปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ในกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยหรือสมาชิกกลุ่มจะให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ เทคนิคการให้การบ้าน (Homework technique) การให้การปรึกษาโดยการทำการบ้าน วัตถุประสงค์เพื่อใส่กิจกรรมการปฏิบัติ การบ้านเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้นำกลับไปได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยผู้วิจัยได้บูรณาการเทคนิคการให้กำลังใจ (Encouragement technique) ซึ่งการให้กำลังใจมีความสำคัญเพราะเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการให้การปรึกษากลุ่ม

อุปกรณ์

1. ใบงานที่ 12 ประกอบด้วยเหรียญแห่งการชื่นชม และจดหมายตอบกลับความรู้สึกพร้อมซอง
2. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 10

วิธีดำเนินการ

การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นสร้างความหมายความเข้าใจในการทำงานจากครอบครัวผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การปรึกษาครั้งที่ผ่านมามาเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มคิดถึงซูเปอร์ฮีโร่ หรือยอดมนุษย์ ถ้าเลือกได้คุณอยากเป็นใคร เพราะอะไร
2. จากนั้นผู้วิจัยถามสมาชิกกลุ่มว่า “ถ้าคุณเกิดปัญหาหนักมากในชีวิต ใครจะเป็นคนยื่นมือมาช่วยคุณ เพราะอะไรคนคนนั้นถึงช่วยคุณ ”
3. ผู้วิจัยถามสมาชิกกลุ่มว่า “ถ้ามีเหรียญแห่งการชื่นชม 1 เหรียญ คุณจะเลือกให้ใคร และจะพูดว่าอะไร” ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement technique) เพื่อให้กำลังใจสมาชิก และให้สมาชิกพูดให้กำลังใจตนเองคนละ 1 ประโยค จากนั้นให้สมาชิกนำ เหรียญแห่งการชื่นชม นำกลับบ้านไปชื่นชมคนที่สมาชิกเลือก จากนั้นให้สมาชิกมอบจดหมาย “เมื่อได้รับ ฉันรู้สึก” เพื่อให้คนที่ได้รับการชื่นชม เขียนความรู้สึกที่ได้รับเหรียญแห่งการชื่นชม กลับมา จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มนำกลับมาเพื่อพูดคุยในครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสินพฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

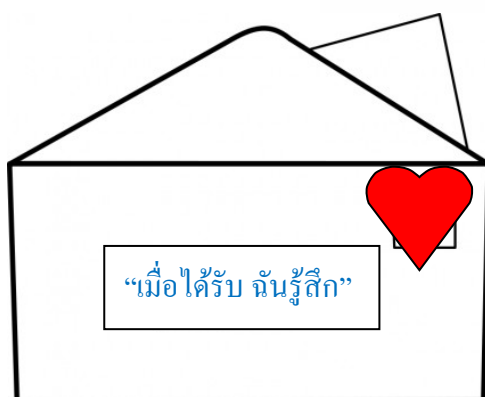
จรรยาบรรณ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การศึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยแจกแบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 10

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา

ใบงานที่ 12



แบบบันทึกประสบการณ์การปฐษา ครังที่ 10

ฉันคิดว่า _____

เติมหน้าบอการมณข์ของท่าน

ลิ่งที่ฉันได้ ในวันนี้



ครั้งที่ 11

เรื่อง ทางออกสู่สมดุลงานและครอบครัว

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุทางออกของปัญหาเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัว
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการยอมรับ เรียนรู้ เริ่มเปลี่ยนแปลงตนเอง พัฒนามุมมองใหม่

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การหาทางออกเพื่อพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวมีหลักการอยู่บนสมมติฐานของการมองโลก ในแง่ดี ที่ว่ามนุษย์มีศักยภาพและความสามารถที่จะค้นหาทางออก มีวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิต บทบาทของผู้ให้การปรึกษาคือการช่วยให้บุคคลรู้ถึงพลังและศักยภาพที่อยู่ในตัวเขา เช่น ความยืดหยุ่น ความกล้าหาญ และความมีปัญญาที่จะแก้ไขปัญหามองเห็นภาพของตนเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ในชีวิต ความเป็นไปในอนาคต และอะไรที่จะนำพาเขาไปสู่ความสำเร็จ

การให้การปรึกษารุ่นนี้ เพื่อให้สมาชิกสร้างความหมายความเข้าใจในการทำงานจากครอบครัวผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคการผ่อนคลายร่วมกับเทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question technique) กระตุ้นให้บุคคลรับรู้ประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับปัญหา ช่วยให้ได้รู้ความคิดใหม่ได้ และสามารถค้นพบทางออกใหม่ ๆ เพื่อให้ตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงได้โดยใช้เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ (Reframing technique)

อุปกรณ์

1. ใบงานที่ 13 เป้าหมายของฉัน
2. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 11

วิธีดำเนินการ

การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นการหาทางออกสู่สมดุลงานและครอบครัว เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการยอมรับ เรียนรู้ เปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อพัฒนามุมมองใหม่หาทางออกสู่สมดุลงานและครอบครัว ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การปรึกษาครั้งที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร เปรียบเทียบการชื่นชม ที่นำไปมอบ จดหมายที่ได้ตอบกลับมา เป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัว

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนั่งในท่าที่สบาย ผ่อนคลาย จากนั้นให้ค่อยๆ หลับตา และสั่งว่า “ลองสำรวจ ทบทวน ความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมของตนเองจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบ้านและที่ทำงาน ยังมีเหตุการณ์ใดบ้างที่ยังรบกวนจิตใจอยู่ มีเรื่องใดที่ยังเป็นปัญหาที่ค้างคาใจ”
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มลืมหายใจ ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มเล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
3. ผู้วิจัยใช้เทคนิค คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Question technique) โดยพูดว่า “สมมติว่าคืนนี้มีปาฏิหาริย์เกิดขึ้นในขณะที่คุณหลับไป ปัญหาที่มีอยู่ได้ถูกแก้ไขแล้ว คุณจะรู้ได้อย่างไร มีอะไรบ้างที่จะเป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม อะไรบ้าง คุณจะสังเกตเห็นได้ในตอนเช้าที่คุณตื่นมาแล้วพบว่า มีปาฏิหาริย์เกิดขึ้น แล้วคุณจะบอกคนอื่นว่าอย่างไร”
4. หลังจากนั้น ผู้วิจัยบอกให้สมาชิกกลุ่ม “ให้คุณลองจินตนาการว่าวันนี้มีคนมาปรึกษาคุณในเรื่องที่คุณสามารถแก้ปัญหาได้แล้ว คุณจะบอกกับคนที่มาขอคำปรึกษากับคุณว่า” โดยใช้เทคนิคการสร้างมุมมองใหม่ (Reframing technique) กระบวนการนี้ช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้มองเห็นทางออก และมีมุมมองใหม่เกี่ยวกับการจัดการปัญหาได้
5. ผู้วิจัยแจกใบงาน “เป้าหมายของฉัน” เพื่อเป็นการทบทวนความคิด ความรู้สึก เพื่อกำหนดความต้องการ ในเป้าหมายของตนเองให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
6. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสิน พฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก


ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิด โอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการให้การปรึกษาครั้งต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บใบงาน และแจกแบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 11

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา

ใบงานที่ 13



เป้าหมายของฉัน

--	--	--

สิ่งที่ฉันสามารถทำได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

--	--	--



แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 11

ฉันคิดว่า _____



เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้



ครั้งที่ 12

เรื่อง ยุติการให้การปรึกษากลุ่ม

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ทบทวนตนเอง ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสมคูลงานและครอบครัว
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ประเมินผลและแสดงความคิดเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการรับการปรึกษา
3. เพื่อยุติการให้การปรึกษา

แนวคิดสำคัญ (Key concepts)

การให้การปรึกษากลุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มได้ประเมินการเปลี่ยนแปลงของสมคูลงานและครอบครัว ใน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาท ด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน โดยผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มได้ทบทวน อารมณ์ ความรู้สึก จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน ประมวลเป็นความคิดว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ให้โอกาสสมาชิกกลุ่มสำรวจความรู้สึกได้อย่างเต็มที่ มีการเสนอแบบอย่างที่เป็นประโยชน์ รวมถึงสิ่งที่สามารถนำไปปรับใช้ในครอบครัวและการทำงาน โดยสาระสำคัญอยู่ที่การส่งเสริมให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งจากสมาชิกกลุ่มและผู้วิจัย

การให้การปรึกษาครั้งนี้เป็นการยุติการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อให้สมาชิกกลุ่มทบทวนตัวเองและประเมินผลเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสมคูลงานและครอบครัว ผู้วิจัยใช้บูรณาการเทคนิคการให้การปรึกษา โดยใช้ทักษะเบื้องต้นของการปรึกษา การฟัง การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิด การสะท้อนความรู้สึก การตีความ การสรุปความ การให้กำลังใจ เทคนิคการทำสัญญากับตนเอง (Self-contracting) เทคนิคการทำความเข้าใจของการยุติและการประเมินค่า (Clarification of the ending and evaluation) ผู้วิจัยต้องสำรวจว่าสมาชิกกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างไรและร่วมกันประเมินว่าการกระทำใดที่เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายโดยใช้เทคนิคการเสริมแรง เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ

อุปกรณ์

1. ใบงานที่ 13 “ลูกแก้วทำนาขอนาคต”
2. แบบบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ ครั้งที่ 12

วิธีดำเนินการ

การให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการครั้งนี้ เป็นการยุติการให้การศึกษากลุ่ม ผู้วิจัย ทักทายสมาชิกกลุ่มด้วยท่าทีที่อบอุ่นและเป็นกันเองเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการให้การศึกษ โดยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการให้การปรึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวชื่นชมสมาชิกกลุ่มที่มีความตั้งใจในการเข้าร่วมการศึกษากลุ่มจนครบตาม ที่ตกลงไว้จากนั้นสนทนากับสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการเข้าร่วมการให้การปรึกษาครั้งที่ผ่านมาว่าเป็น อย่างไร
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและ ครอบครั

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มเล่าประสบการณ์และบอกความรู้สึกในการเข้าร่วมพัฒนาสมรรถ ณะและครอบครั
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มทำกิจกรรม ผ่านใบงานที่ 13 “ลูกแก้วทำนาขอนาคต” โดยให้ สมาชิกกลุ่มมองไปในลูกแก้ว จากนั้นให้เขียนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับเรื่องงานและ เรื่องครอบครัของตัวเอง
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มเล่าถึงอนาคตที่เขียนในลูกแก้ว ขั้นตอนนี้ใช้เทคนิคการทำ ความ กระจ่างของการยุติและการประเมินค่าเพื่อสำรวจว่าสมาชิกกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้ร่วมกับทักษะการเรียนรู้เบื้องต้น เช่น การถามคำถามปลายเปิด การฟังอย่างตั้งใจ การสะท้อน ความรู้สึก การให้กำลังใจ
4. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการเข้ากลุ่มที่เป็นกันเอง เป็นมิตรต่อกัน ผู้วิจัยไม่ตัดสิน พฤติกรรมหรือความรู้สึกของสมาชิกว่าดีหรือไม่ดีด้วยการสื่อสารทางบวกกับสมาชิก

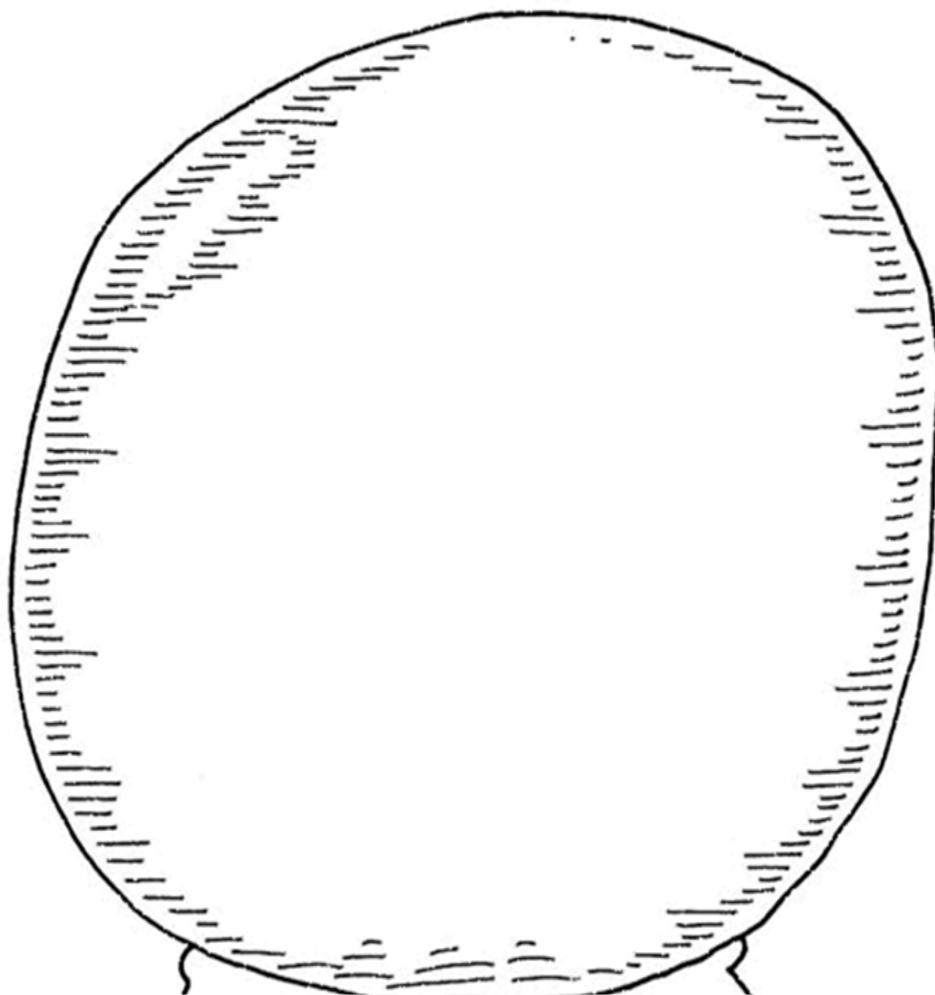
ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันทบทวน ช่วยกันสรุปและประเมินผลสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มตลอดทั้ง 12 ครั้ง ที่ผ่านมา
2. ผู้วิจัยแจกแบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา ครั้งที่ 12 จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มตอบแบบวัดสมรรถภาพและครอบครัว และแจ้งให้สมาชิกกลุ่มทราบว่าผู้วิจัยจะทำการติดตามผลหลังจกยุติการศึกษาในครั้งนี้ไปแล้ว 3 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยยุติการศึกษาครั้งที่ 12 และกล่าวขอบคุณสมาชิกกลุ่มที่ให้ความร่วมมือ

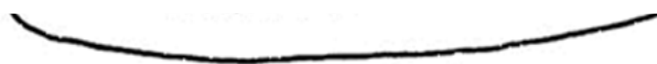
การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและตอบคำถาม
3. แบบวัดสมรรถภาพและครอบครัว
4. แบบบันทึกประสบการณ์การศึกษา

ใบงานที่ 13 “ดูแก้วทำนายอนาคต”



สิ่งที่ดูเห็นใน "อนาคต"
เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับคุณในเรื่องงานและครอบครัว





แบบบันทึกประสบการณ์การปรึกษา ครั้งที่ 12

ฉันคิดว่า _____

เติมหน้าบอกอารมณ์ของท่าน

สิ่งที่ฉันได้ในวันนี้ _____



ภาคผนวก ก-2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ
เพื่อพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน

ครั้งที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	ค่าดัชนี IOC
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	0	1	4	.8
2	1	1	0	1	1	4	.8
3	1	1	1	0	1	4	.8
4	1	1	0	0	1	3	.6
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	0	0	1	3	.6
7	1	1	1	0	0	3	.6
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	0	1	4	.8
12	1	1	1	1	1	5	1

หมายเหตุ: ผู้วิจัยทำการปรับแก้รูปแบบการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการตามข้อเสนอแนะ
ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่มีค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากับ .60 – 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำเสนอประธาน
และกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนทำการทดลอง (Try out)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุพิชฌาย์ เพ็ชรสกลไส
วัน เดือน ปี เกิด	26 สิงหาคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49/1 หมู่ 4 ตำบลคลองจุกกระแฉือ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 Mail: suphitcha_golf@hotmail.com
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554-2560	อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	อาจารย์ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2553	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2559	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยาการปรึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา