

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและ และข้อเสนอแนะ

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าพนักงานใหม่กลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าพนักงานใหม่กลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

#### อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานดังนี้

1. การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง พบว่า มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวคือ ระยะเวลาก่อนการทดลอง พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมและพนักงานใหม่กลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวไม่แตกต่างกัน แต่ในระยะหลังการทดลองและติดตามผลได้ผลที่ต่างกันออกไป คือ พนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้

คำปรึกษาในกลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม มีการปรับตัวในการทำงานที่สูงขึ้นและสูงกว่าพนักงานใหม่ กลุ่มควบคุม ดังตารางที่ 4 ทั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม ซึ่งมุ่งเน้นทำให้บุคคลเกิดการขยายความตระหนักรู้ในตนเอง ยอมรับเสรีภาพและความรับผิดชอบของตนเอง เข้าใจถึงภาวะที่แท้จริงของบุคคล การเลือกที่จะมีชีวิตรูปแบบใดในปัจจุบัน สามารถเลือกและรับผิดชอบถึงตนเองเลือกดำเนินชีวิตของตนเองได้ (ประดิษฐ์ อุปรมัย และลัดดาวรรณ ธีระทอง, 2539, หน้า 146) รวมถึง ช่วยให้คนสามารถพัฒนาความสามารถของเขาในหนทางของเขาเอง โดยเน้นกระบวนการเข้าถึงความสามารถที่ซ่อนอยู่ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยม คือการที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำนึกของการมีความสามารถในการมีชีวิตอยู่ และสำรวจหนทางที่จะพัฒนาตนเองต่อไปในทิศทางที่บวกมากขึ้น (Deurzen, 2002, p. 19) ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลมากกว่ากลุ่มควบคุม จึงแสดงให้เห็นว่าวิธีการทดลองกับช่วงระยะเวลาของการทดลองคือระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลนั้นส่งผลร่วมกัน ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม จึงขาดแนวทางและกระบวนการที่เสริมสร้างเพื่อให้ตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ จึงทำให้พนักงานกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานทั้งสามระยะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคุชกู อุดมสิทธิพงศ์ (2546) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยมต่อความวิตกกังวลของสตรีวัยทอง กลุ่มตัวอย่างมี 16 คน คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยม 10 ครั้ง เป็นเวลา 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที ถึง 2 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองและระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ อาดัม นีละไพจิตร (2548) ที่ศึกษาการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมที่มีต่อการเห็นคุณค่าของตนเองต่อผู้ต้องขัง โดยมีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมจำนวน 14 ครั้ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองและระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า วิธีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมนี้เป็นวิธีที่สามารถขยายความตระหนักรู้ในตนเองให้พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมสามารถยอมรับในเสรีภาพ เลือกที่จะดำเนินชีวิตด้วยตนเอง รวมถึงรับผิดชอบในทางเลือกของตนเองนั้น ๆ จึงเป็นผลให้มีการปรับตัวในการทำงานสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมเกิดการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวในการทำงานที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมทั้งในระยะหลังการทดลอง โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมขยายความตระหนักรู้ให้พนักงานที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมได้เข้าใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีความเข้าใจในเจตคติของตนเองที่มีต่อการทำงาน จึงมีผลให้คะแนนการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุม ซึ่งจะเห็นได้ว่า วิธีการทดลองและระยะการทดลองส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานร่วมกัน โดยพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานสูงขึ้นในระยะหลังการทดลอง

2. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าพนักงานใหม่กลุ่มควบคุม ดังตารางที่ 6 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 เนื่องจาก พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม จำนวน 12 ครั้ง ประกอบด้วยการปฐมนิเทศและสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา โดยพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมจำนวน 12 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง เป็นเวลา 6 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของทฤษฎีอัตถิภาวนิยม และแนวคิดการปรับตัวในการทำงานช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีขึ้น โดยจัดให้มีการให้คำปรึกษาในครั้งที่ 1-3 ซึ่งในช่วงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม และระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมรู้สึกผ่อนคลาย เกิดความอบอุ่นและไว้วางใจ กล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกต่อกลุ่ม ซึ่งในกระบวนการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมนั้นให้ความสำคัญกับการรักษาสัมพันธภาพ (Corey, 2001, p. 156) เนื่องจากส่งผลต่อการให้คำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษาได้ให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจความรู้สึกของตนเองที่มีต่อหน้าที่การงาน ต่อสภาพแวดล้อมใหม่ที่พวกเขาได้พบ โดยแบ่งข้อคำถามในแบบประเมินไว้สองด้านคือ การปรับตัวในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ซึ่งการแสดงความรู้สึกและเจตคติของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมที่ได้สำรวจความรู้สึกของตนเองพบว่า มีความรู้สึกทั้งกังวลใจ เครียดกับสภาพแวดล้อมใหม่ รวมถึงเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานด้วย จากตารางที่ 3 จะเห็นจากคะแนนการปรับตัวของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมต่ำ ซึ่งเมื่อ

เปรียบเทียบกลุ่มควบคุมในช่วงก่อนการทดลองแตกต่างกันเล็กน้อย แต่เมื่อพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม ซึ่งการให้คำปรึกษาครั้งที่ 4-5 ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมได้มีความตระหนักรู้ในตนเอง รับรู้สภาวะของตนเองทั้งทางด้านการกระทำและความคิด สามารถค้นพบตนเองรวมถึงความสามารถของตนเอง โดยผู้รับคำปรึกษาได้สะท้อนมุมมองออกมาอย่างแตกต่างกัน เช่น มองตนเองเป็นผู้นำครอบครัว เป็นพนักงานที่เริ่มต้นงานใหม่ และเป็นเพื่อนร่วมงานกัน ซึ่งทุกคนต่างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินชีวิต ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดความวิตกกังวลในความรับผิดชอบนั้น และการให้คำปรึกษานี้ให้ผู้รับคำปรึกษาได้แสวงหาความหมายและเป้าหมายในการทำงานของตนเอง กระบวนการดังกล่าว ทำให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถตระหนักรู้หน้าที่รับผิดชอบของตนเอง มองความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งธรรมดาที่เกิดขึ้นในชีวิตและสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานในช่วงเดือนแรกของตนเองได้ สอดคล้องกับพงษ์พันธ์ พงษ์โสภ (2543) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมมองเห็นชีวิตมนุษย์มีความหมาย โดยแต่ละบุคคลให้ความหมายกับชีวิตตนเอง ตั้งจุดมุ่งหมายเอง โดยมีความนิยมของตนเป็นหลักในการดำเนินชีวิต และมีความตระหนักรู้ในตนเองได้ จากการสอบถามความรู้สึกภายหลังการให้คำปรึกษาพบว่า ผู้รับคำปรึกษาารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานหลาย ๆ คนมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน มีความรู้สึกดีขึ้นเมื่อได้ร่วมประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น และรู้สึกสบายใจว่ามีบุคคลที่พร้อมที่จะรับฟัง ซึ่งการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมนี้ครั้งนี้ เน้นในช่วงเวลาวิกฤตของผู้รับคำปรึกษาเนื่องจากเป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานใหม่ ซึ่งมีความเครียดและกังวลใจ ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้และควรดูแลอย่างใกล้ชิด ไอร่า และกอนซาเลซ (Ira & Gonzalez, 1999) แนะนำในการให้คำปรึกษาว่า ควรกระทำโดยทันทีที่เน้นการสนับสนุนให้กำลังใจ การเพิ่มคุณค่าของผู้รับคำปรึกษา จะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตระหนักรู้ในตนเอง รับรู้สภาวะของตนเอง ค้นหาความหมายของชีวิตและการทำงานและตั้งเป้าหมายในการทำงานได้ จึงเป็นผลให้คะแนนการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง ส่วนพนักงานที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมขาดโอกาสที่จะได้สำรวจความรู้สึก ความตระหนักรู้ในตนเอง ไม่ได้รับการกระตุ้นให้แสวงหาความหมายในชีวิต แม้ในขณะนั้นจะมีความทุกข์หรือความวิตกกังวล ไม่ได้มองอนาคตอย่างมีความหวัง ไม่ตระหนักในทางเลือกของตน ตระหนักในแรงจูงใจ และจุดประสงค์ในชีวิต ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถ

ช่วยให้พนักงานปรับตัวได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ลาวรรณา (2543) ได้ศึกษาผลการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวโลกอสต่อลักษณะมุ่งอนาคตในกลุ่มเยาวชนหญิงสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก จังหวัดนครราชสีมา เยาวชนหญิงที่ได้รับการให้คำปรึกษาเกิดความตระหนักรู้ เห็นคุณค่า พบความหมาย เห็นความสำคัญของการมุ่งไปข้างหน้า มีมุมมองชีวิตในด้านบวกและสามารถวางแผนเป้าหมายให้กับชีวิตตนเองได้ รวมถึงสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเยาวชนหญิงที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวโลกอส มีลักษณะมุ่งอนาคตในระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภค พูลโภคผล (2547) ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มแนวโลกเทอราปีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ติดเชื้อเอดส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ติดเชื้อเอดส์ที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแนวโลกเทอราปีมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง จึงกล่าวได้ว่า ผู้ได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยมสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมสามารถสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง ช่วยให้พนักงานได้มองเห็นความหมายในการทำงานและสามารถวางแผนเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ จึงกล่าวได้ว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการที่ดีขึ้นในระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมเนื่องจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม

3. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าพนักงานใหม่กลุ่มควบคุม ดังตารางที่ 7 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมุ่งเน้นในเรื่องความรับผิดชอบ การสร้างทางเลือก สำรวจชีวิตตนเอง สร้างการตัดสินใจ สามารถกล้าเผชิญกับปัญหา มีความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถตระหนักในความรับผิดชอบของตนเองและสร้างทางเลือกในการทำงานของตนเองได้ โดยผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิควิธีการชักชวน ให้กำลังใจผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจประสบการณ์ของตนเองในการทำงาน ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนได้แบ่งปันประสบการณ์ที่ดีต่าง ๆ ในการทำงาน วิธีการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ บุคคลที่ผู้รับคำปรึกษาดังใจเอาเป็นตัวอย่างในการทำงานได้ และเลือกแนวทางที่ตนเองถนัด ซึ่งสามารถเสริมสร้างให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนมีแนวทางในการปฏิบัติงานในระยะยาว จากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมครั้งที่ 6-7 เน้นการให้ผู้รับคำปรึกษากล้าเผชิญปัญหา สามารถวางแผนและสามารถ โดยผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษา

ได้ใช้บทบาทสมมติให้แต่ละคนเป็นทั้งพนักงานและหัวหน้างาน ซึ่งมีผลให้ผู้รับคำปรึกษามีความรู้สึกสะท้อนกลับได้มีความเข้าใจ ตระหนักรู้ในทั้งฐานะหัวหน้างานและพนักงานรวมถึงสามารถเรียนรู้จากสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่มมีมุมมองที่แปลกใหม่และมองเห็นการตัดสินใจรวมถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับยาโลม (Yalom, 1980 cited in Corey, 2000, p. 253) ที่กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะทำให้เกิดเงื่อนไขที่ดีต่อความรับผิดชอบมี การสร้างปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์ของชีวิตเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ผู้รับคำปรึกษาสามารถเรียนรู้จากสมาชิกอื่นในกลุ่มและเรียนรู้ว่าจะทำอะไรทำให้สมาชิกเรียนรู้ถึงสถานการณ์ที่เป็นเหมือนตัวแทนสถานการณ์ชีวิตประจำวันได้ จนสามารถนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงของตนเองได้ นอกจากนี้ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาสำรวจความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง และสิ่งทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานคืออะไร พบว่าทุกคนเกิดความวิตกกังวลใจในเรื่องการทำงาน เนื่องจากกังวลใจว่าจะทำงานช้าและยังไม่สามารถเรียนรู้เท่าทันผู้อื่น ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษาลดความวิตกกังวลโดยหันเหไปมองในแง่บวก ให้สมาชิกใช้ความผิดพลาดในการทำงานเป็นบทเรียน เช่น ถึงแม้ว่าจะทำงานช้า แต่ได้รับประสิทธิภาพที่ดี และเนื่องจากทุกคนมีศักยภาพ ซึ่งแนวความคิดของอัตถิภาวนิยมที่มีต่อความวิตกกังวลนั้น อาจจะมีอยู่ในระยะสั้น ต่อจากนั้นจะค่อยหมดไป หากบุคคลประสบความสำเร็จในวิถีชีวิตใหม่ที่ตนได้เลือกนั้น จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง (วัชร ทรัพย์มี, 2533, หน้า 81) และสอดคล้องกับคอเรย์ (Corey, 2001, p. 152) ที่กล่าวถึงความวิตกกังวลว่าเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนา จัดเป็นสิ่งที่ตอบสนองที่เกิดขึ้นได้ในระดับที่เหมาะสมต่อเหตุการณ์ที่บุคคลได้เผชิญ ถึงแม้ว่าเป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ แต่มีความสามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการแก้ปัญหาได้ และสามารถยอมรับว่าเป็นสิ่งหนึ่งของการดำเนินชีวิต จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้รับคำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม ได้รับการดูแลวิธีการโดยปกติของทางบริษัท จึงขาดโอกาสที่จะได้รับการกระตุ้น การตระหนักต่อความรับผิดชอบในชีวิตและการทำงานของตนเอง การให้กำลังใจ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ และการสร้างทางเลือกอันจะนำไปสู่การสร้างเป้าหมายในการทำงานที่ดีรวมถึงการสร้างเป้าหมายในชีวิต วิตกกังวลต่อสภาพของตนเองและไม่สามารถหาวิธีแก้ปัญหาได้ จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานใหม่กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมมีการปรับตัวในการทำงานดีกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล เนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถรับรู้ถึงความวิตกกังวลที่ตนเองมีซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาของชีวิต และสามารถเห็นมุมมองในทางบวกของการรู้สึก

วิตกกังวลได้ รวมถึงการสามารถเผชิญและแก้ไขปัญาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จัตรฤดี กิจวิมลตระกูล (2545) ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มแนวทวนิยมร่วมกับการฝึกหะระโยคะ ต่อภาวะซึมเศร้าของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแกลงวิทยาสถาวร นักเรียนกลุ่มทดลองมีภาวะซึมเศร้าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลต่ำกว่าก่อนการทดลอง ทั้งนี้เนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยม เนืองมุงให้ความสนใจไปยังความหมายของชีวิต ให้ความสำคัญเกี่ยวข้องกับปัญหาของการดำรงอยู่ ให้บุคคลเผชิญหน้ากับชีวิตของตนด้วยความผิดชอบและรู้ตัว รับรู้สถานการณ์ที่ประสບอยู่ในด้านดีและมีความหมาย พร้อมก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงด้วยความมุงหวังที่จะมีอนาคตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรเซน (Rosen, 1991) ศึกษาผลการเข้าร่วมกลุ่มบำบัด 12 ชั้นในแนวทางการพบความหมายในชีวิตของผู้ติดยาเสพติดและสุรา พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษาเป็นระยะนานเท่าใดก็จะมีแนวโน้มว่าจะพบความหมายในชีวิต และสอดคล้องกับการวิจัยของพรจิตต์ ทองบัณฑิต (2546) ซึ่งศึกษาผลการให้คำปรึกษาแนวโลกเทอราปีต่อการเพิ่มความเข้มแข็งในการมองโลกของผู้ป่วยหลังพยายามฆ่าตัวตาย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยภายหลังจากพยายามฆ่าตัวตายที่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลบ้านบึงแบบผู้ป่วยในพบว่า ผู้ป่วยภายหลังจากพยายามฆ่าตัวตายที่ได้รับการให้คำปรึกษาแนวโลกเทอราปีมีค่าคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลกในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมสามารถแสวงหาความหมายในชีวิตของตนเอง ตระหนักว่าความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ธรรมชาติของชีวิต และสามารถนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งความวิตกกังวลเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่เป็นแรงจูงใจในการแก้ปัญหาได้เมื่อมีมุมมองในทางบวก พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมสามารถนำแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้เมื่อได้ได้ร่วมทำงานกับผู้อื่น จนสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีขึ้น

4. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมในระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ดังตารางที่ 9 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมเป็นการให้คำปรึกษาที่ทำให้คนบุคคลสามารถรับรู้ ตระหนักและสามารถสำรวจเอกลักษณ์ความเป็นตัวเอง ช่วยกระตุ้นให้บุคคลกล้าที่จะเป็น เรียนรู้ในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น รู้จักฟังตนเองโดยมีสัมพันธภาพกับตนเอง คือมีความเห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถสร้างสรรค์พัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ (Corey, 2001, p. 150) สอดคล้องกับความคิดเห็นของ แลงเกล (Langle, 2004) ที่กล่าวถึงการให้คำปรึกษา

แบบอรรถิภาวะนิยมว่า เป็นกระบวนการที่สามารถเติมเต็มบุคคลและช่วยให้รางวัลกับความมีอยู่ของตัวตนได้ โดยเน้นความสามารถของมนุษย์เพื่อการตัดสินใจ กล่าวคือ การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมครั้งที่ 8-9 ที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานในช่วงวิกฤตให้ดีขึ้นได้ โดยให้พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมสามารถเผชิญปัญหา ในขณะเดียวกันก็สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ รวมถึงสามารถทำให้พนักงานค้นพบตนเอง และตระหนักถึงความหมายที่แท้จริงของการทำงานและเป้าหมายในชีวิต แม้จะต้องเผชิญกับภาวะวิกฤต ความทุกข์ ความล้มเหลว สามารถค้นหาคุณค่าใหม่ ๆ ในชีวิตของการทำงานรวมถึงคุณค่าในการใช้ชีวิตของตนเองได้ จนนำไปสู่ทางเลือกที่มีความหมายปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวไปด้วยความมั่นใจ รวมทั้งการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา รวมถึงการแบ่งปันประสบการณ์ และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้รับคำปรึกษาด้วยกันเอง ประการสำคัญสามารถให้พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมสามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์การโดยบุคคลจะต้องศึกษาและปรับปรุงตนเอง เข้าใจและยอมรับผู้อื่น รวมถึงสภาพแวดล้อมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมได้ (สมพร สุทัศน์, 2544, หน้า 91) และสอดคล้องงานวิจัยของเฉลิมวรรณ เกตุสวัสดิ์ (2546) ที่พบว่า การให้คำปรึกษากลุ่มแบบภวนิยมที่มีต่อความผาสุกในชีวิตของผู้สูงอายุสูงขึ้นในระยะหลังการทดลองสูงก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ วรวรรณ ประสิทธิธัญญการ (2546) ที่ศึกษาผลการให้คำปรึกษาต่อเจตคติในการป้องกันโรคเอดส์ของวัยรุ่นหญิงกลุ่มเสี่ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ ผลการวิจัยพบว่า เจตคติในการป้องกันโรคเอดส์ด้านความรู้ของวัยรุ่นหญิงกลุ่มเสี่ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการในกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบภวนิยม กับกลุ่มที่ให้ข้อสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการให้คำปรึกษาแบบอรรถิภาวะนิยมสามารถให้วัยรุ่นหญิงกลุ่มเสี่ยงนี้ตระหนักในสถานการณ์ของตนเอง มองคุณค่าในตนเองและสามารถวางแผนทางในการใช้ชีวิตให้ห่างจากโรคเอดส์ได้

เนื่องจากมีความรู้มากขึ้น นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาในชั้นยุติการปรึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้สึก ว่า ตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น รู้จักตนเอง เพื่อนร่วมงาน และกล้าที่จะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชามากขึ้นและสามารถมองเห็นคุณค่าใหม่ ๆ จากสิ่งเดิม โดยจากที่มองเห็นงานที่ทำในบริษัทเป็นงานหนักและเหนื่อย เป็นงานที่ตนเองรักที่จะทำแม้ว่าจะเหนื่อยก็

ตาม ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบอรรถิภาวะนิยมช่วยให้พนักงานใหม่กลุ่มทดลองสามารถปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองได้ดีกว่าก่อนการทดลอง

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมสามารถเสริมสร้างความเป็นเอกลักษณ์ในตนเอง รักษาความเป็นตัวตน และสามารถเผชิญกับโลกภายนอก พร้อมทั้งจะสร้างสรรค์แนวทางในการวางเป้าหมายในการทำงานในชีวิตของตนเองได้ ส่งผลให้ภายหลังการทดลอง การปรับตัวในการทำงานของทุกคนดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

5. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและดังตารางที่ 9 และภาพที่ 3 ทั้งนี้ เนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมช่วยให้บุคคลได้เห็นคุณค่าของการดำรงอยู่ ค้นพบความหมายที่แท้จริงและยั่งยืนในสถานการณ์ปัจจุบัน และในระยะยาว ผู้เข้าร่วมกลุ่มการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมจะมีทักษะในการจัดการความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง แปรลกแยก และภาวะไร้คุณค่าได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้รับการให้คำปรึกษานี้เห็นคุณค่าในการกระทำตนเอง และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตอย่างอิสระ จากผลการให้คำปรึกษาครั้งที่ 10-11 เรื่องการก้าวไปสู่การปรับตัวในการทำงานที่ดี และสามารถสร้างความหมายใหม่ในการทำงานและชีวิตได้ ซึ่งการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ค้นหาความหมายในชีวิตได้ด้วยตัวเองโดยตรง โดยมีมุมมองว่าเป็นเรื่องของความโศกเศร้าของชีวิตที่มนุษย์สามารถทำให้ดีขึ้นและเผชิญต่อไปได้ คนบุคคลก็สามารถที่จะท้าทายกับสิ่งเหล่านั้นและชนะได้ในที่สุด โดยการค้นพบความหมายที่แท้จริงในชีวิตและการทำงานเกิดขึ้นจากสิ่งที่คนบุคคลได้ต่อสู้ ตั้งใจทุ่มเทและสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยม มีการปรับตัวในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง ส่งผลให้พนักงานสามารถมองเห็นคุณค่าและผลงานของตนเอง มีเป้าหมายในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 45) ที่ว่า การรู้จัก การเข้าใจตนเอง จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของชีวิต และสอดคล้องกับ ไกซ์เบอร์ , เฮปเปอร์ และจอห์นสตัน (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2003, p. 145) ในหลักการสนับสนุนให้กำลังใจและเพิ่มคุณค่าในตนเองว่า ในแต่ละบุคคลมีคุณค่าและศักดิ์ศรีเท่าเทียมผู้อื่น ทุก ๆ คนควรมีโอกาสในการเพิ่มศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงมนุษย์บุคคลสามารถเติบโตและเปลี่ยนแปลงในไปทิศทางที่เป็นบวกและผลเหล่านั้นจะมาจากการตัดสินใจของพวกเขาเอง โดยผู้วิจัยมีส่วนที่ให้ผู้รับคำปรึกษาได้มองเห็นคุณค่าและความสามารถในการตนเอง จนสามารถก้าวสู่การปรับตัวในการทำงานได้ดีขึ้น จากคำแนะนำการ

ปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบอัติภาวะนิยมทั้งในด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะติดตามผล จะเห็นได้ว่าค่าคะแนนการปรับตัวในการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองทั้งสองด้าน ถึงแม้ว่าการให้คำปรึกษาจะผ่านไปเป็นระยะ 4 สัปดาห์ จะเห็นได้ว่า พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมสามารถตระหนักรู้ในภาวะตนเอง มองเห็นคุณค่าความหมายในการทำงาน โดยมีมุมมองที่เป็นทางบวก และสามารถสร้างแนวทางในการทำงานของตนเองได้ จนมีผลให้เกิดการปรับตัวในการทำงานที่ดีขึ้นเป็นระยะ สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยของ เบญจวรรณ บุญยะพันธ์ (2544) ศึกษาการให้คำปรึกษาแบบโลกเทอราปีหรืออัติภาวะนิยมสามารถช่วยเหลือบุคคลที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการค้นหาความหมายของชีวิต เป็นการให้บุคคลตระหนักในคุณค่าที่แฝงอยู่ในตนเองและค้นพบความหมายบางอย่างในชีวิต ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เขาประสบ โดยการให้คำปรึกษานี้จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจถึงประสบการณ์ที่เขาประสบอยู่ว่าเป็นอย่างไร โดยผู้ให้คำปรึกษาเอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจถึงอิสรภาพ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสถานการณ์ที่เขาต้องทนทุกข์ พัฒนามุมมองที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างให้เพิ่มขึ้นมาใหม่ และรับรู้สถานการณ์ที่ประสบอยู่ให้เป็นไปในด้านดีอย่างมีความหมาย

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยม ได้รับการกระตุ้นให้มองเห็นคุณค่าและความหมายในชีวิตและการทำงานของตนเอง มีแรงบันดาลใจที่จะตอบสนองความหมายในแต่ละสถานการณ์ และมีแนวทางเพื่อทำให้เป้าหมายบรรลุผล จนสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและงานที่ตนเองทำได้ แม้เวลาผ่านไป ค่าคะแนนการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในระยะติดตามผลก็ยังสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

6. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมในระยะติดตามผลและระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังตารางที่ 9 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานใหม่กลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมตลอดระยะเวลา 6 สัปดาห์นั้น จะส่งผลให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบ รู้คุณค่าความหมายในชีวิตตนเองและการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ตลอดจนมีทางเลือกของตนเองและสามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้เผชิญกับปัญหาเพื่อให้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความมีความหมาย สามารถต่อสู้กับสถานการณ์ที่วิกฤตของชีวิตได้ โดยผู้ให้คำปรึกษามีส่วนช่วยในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา และยังคงให้ผู้รับคำปรึกษาให้ความสำคัญกับ

ความรับผิดชอบและการสร้างทางเลือกของตนเองอยู่ ถึงแม้ว่าระยะเวลาจะผ่านไปก็มิได้ทำให้ทักษะในการปรับตัวในการทำงานลดลงแต่อย่างใด สังเกตจากผู้รับคำปรึกษากล่าวถึงความรู้สึกในระยะหลังการทดลองว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น รู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานบริษัทอุตสาหกรรมมากขึ้นและตลอดระยะเวลาในการให้คำปรึกษาสามารถพัฒนาแนวทางในการทำงานของตนเองได้ รวมถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในช่วงเวลาหนึ่งเดือนแรกของการทำงานเป็นไปตามที่ตนเองกำหนดไว้ จะเห็นได้ว่า ค่าคะแนนการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมในระยะติดตามผล และระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน ถึงแม้การให้คำปรึกษาจะผ่านไปเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ แสดงให้เห็นถึงความคงทนในการทดลองของวิธีการทดลอง เนื่องจากการให้คำปรึกษาตลอดกระบวนการสามารถวางแผนการดำเนินชีวิต ค้นหาความหมายของการทำงาน ค้นหาเอกลักษณ์ความเป็นตัวตน มีความเข้าใจในตนเองอย่างสูง มองความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤตและนำมาเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จนสามารถก้าวเข้าสู่การปรับตัวในการทำงานได้ และเมื่อจบการให้คำปรึกษามีการให้พันธะสัญญากับกลุ่มว่าทุกคนจะแสดงศักยภาพของตนเองให้ผู้อื่นเห็น และตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ สอดคล้องกับคอเรีย (Corey, 2004, p. 257) ว่าการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยม มีลักษณะเฉพาะคือความสร้างสรรค์ของความเป็นบุคคล โดยการให้คำปรึกษาสามารถสะท้อนความเป็นตัวเองและเน้นการให้ความสำคัญในการเข้าใจโลกมากกว่าจะใช้เทคนิคแก้ปัญหาได้ และสอดคล้องกับดูเซน (Deurzen, 2002, p. 20) ว่าการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมทำให้ผู้รับคำปรึกษาค้นหาว่าความพิเศษในตนเองคืออะไร และสามารถค้นพบศักยภาพที่ซ่อนอยู่ และช่วยให้คนสามารถพัฒนาความสามารถในหนทางของเขาเอง และสอดคล้องกับคลอทเตอร์ และบราวน์ (Klotter & Brown, 2000) ว่าผู้ให้คำปรึกษาสามารถช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถกระจำงความคิด ความรู้สึกของตนเอง เสริมสร้างให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนมีแนวทางในการปฏิบัติงานในระยะยาว ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถเลือกกับสิ่งที่ยังไม่ได้ตัดสินใจ ต่อสู้และพัฒนากับทัศนคติให้เป็นไปในทางบวก สอดคล้องกับการศึกษาของเจลิมวอร์น เกตุสวาสดี (2546) ศึกษาผลของการระลึกถึงความหลังแบบกลุ่มและการให้คำปรึกษาแบบกวนิยมแบบกลุ่มที่มีต่อความผาสุกในชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกวนิยมมีความผาสุกในชีวิตสูงในระยะติดตามผลไม่แตกต่างกับระยะหลังการทดลอง แต่กลุ่มของพนักงานที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มของพนักงานที่ไม่ได้รับการให้

คำปรึกษานี้จะขาดทักษะในการเตรียมพร้อมที่จะพบกับปัญหา รวมถึงแนวทางในการรับมือเมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤต

สรุปได้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมส่งผลทำให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่ตนเองทำได้ เนื่องจาก การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยมนี้สามารถสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง ทั้งด้านความรู้สึกนึกคิด ความมีอิสระและความรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่ได้เลือกกระทำ รวมถึงสามารถช่วยให้พนักงานสร้างเอกลักษณ์และมีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ได้ดีขึ้น สามารถค้นหาความหมายในการดำเนินชีวิตและการทำงานและสามารถสร้างความหมายใหม่ให้ไปเป็นในทิศทางบวก ตระหนักถึงความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเป็นเงื่อนไขของการมีชีวิต และนำไปแปรเปลี่ยนเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง จนสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ จนเป็นผลให้พนักงานมีค่าคะแนนการปรับตัวในการทำงานดีขึ้นทั้งในระยะหลังการทดลอง ระยะติดตามผล และแม้ว่าผลการทดลองจะผ่านไปเป็นเวลา 6 สัปดาห์พนักงานก็ยังสามารถปรับตัวได้ดี แสดงให้เห็นถึงความคงทนในการผลของการทดลองได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม สามารถช่วยให้พนักงานปรับตัวได้ดีขึ้น มีส่วนช่วยให้กับพนักงานได้รับรู้ตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบอย่างมีอิสระ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสร้างทางเลือกของตนเองจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงค้นพบความหมายของชีวิตในการทำงานได้ ดังนั้น นักจิตวิทยา ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ ควรจะมีการนำทักษะในการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมไปปรับใช้กับพนักงานที่เข้าใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการดูแลทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของตนเอง

2. การให้คำปรึกษากลุ่มภายในองค์กร หรือบริษัทอาจมีข้อจำกัดเรื่องของเวลาในการทำงานของพนักงานในองค์กร และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับพนักงานให้มากที่สุด เช่น อาจให้บริการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล จำนวนเวลาอาจปรับไปตามความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบอัติภาวะนิยมต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในระยะเวลาที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว เพื่อดูแลทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของหน่วยงาน
2. ควรศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบอัติภาวะนิยมเรื่องความสามารถของตนเอง, การเผชิญปัญหาในภาวะวิกฤต เป็นต้น