



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยา(counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ในกระบวนการช่วยเหลือนี้เป็นการช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีความเข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อมของเขา โดยอาศัยการมองตนเอง (introspection) การติดต่อสื่อสาร (communication) และการสร้างสัมพันธภาพ(relationship formation) ซึ่งกระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทำให้บุคคลได้สำรวจตนเอง (self exploration) และได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) อันจะทำให้บุคคลได้จัดลำดับความคิด สามารถพิจารณาปัญหา มีการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม การปรึกษาเชิงจิตวิทยาสามารถจัดขึ้นได้ทั้งการปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล (individual counseling) และการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม (group counseling) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะเอื้ออำนวยให้มีบรรยากาศของกลุ่มในลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการที่บุคคลจะเรียนรู้ชีวิตจากการเปิดเผยประสบการณ์ของแต่ละคน การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มนี้สมาชิกกลุ่มสามารถมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้ และรับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถแก้ไขปัญหาของตนได้ (Trotzer, 1977)

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม เป็นการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยมีนักจิตวิทยาการปรึกษาเป็นผู้นำกลุ่ม และมีผู้ที่เข้าร่วมกลุ่มเป็นสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็นไปเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดการเรียนรู้ สำรวจตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และทำให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาโดยใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือ จนทำให้สามารถเข้าใจปัญหาและประเมินปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่พึงพอใจ ความสัมพันธ์ในกลุ่มนี้ขึ้นกับความไว้วางใจ การยอมรับ ความอบอุ่น การติดต่อสื่อสาร และความเข้าใจของผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม (Trotzer, 1977)

การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีหลายรูปแบบเช่น การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่ยึดผู้รับการปรึกษาเป็นศูนย์กลาง (Client-Centered Group) การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยเพื่อน (Peer-Facilitated Counseling Group) การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบทรอตเซอร์ (Trotzer) ซึ่งผู้วิจัยสนใจการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของทรอตเซอร์ (Trotzer) เนื่องจากเป็นการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในบุคคล (intrapersonal) และพัฒนาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal) ทรอตเซอร์ (Trotzer) มองการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มว่า เป็นกระบวนการที่ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และมองว่าปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดจากอุปสรรค 2 ประการ คือ ปัญหาการขาดการตอบสนองความต้องการ (needs) อันเป็นปัญหาที่เกิดจากความต้องการภายในของบุคคล และปัญหาความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship) อันเป็นปัญหาที่บุคคลไม่สามารถพัฒนาการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรู้สึกเป็นสุขได้

การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบทรอตเซอร์ (Trotzer) จะนำบุคคลไปสู่การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางจิตใจ (psychological needs) และกระบวนการทางสังคม (socialization process) โดยสมาชิกกลุ่มเรียนรู้กระบวนการสร้างสัมพันธภาพจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ในกระบวนการกลุ่มนี้สมาชิกจะมีโอกาสได้เรียนรู้บทบาทของตนเองและบทบาทเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ภายใต้บรรยากาศที่ผู้นำกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกมั่นคงในจิตใจ และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถแสดงความรู้สึกได้อย่างอิสระ มีการเปิดเผยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์อย่างจริงจัง โดยปราศจากความกลัวการถูกปฏิเสธสมาชิกกลุ่มจะมีประสบการณ์และเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น สามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสนับสนุนการบรรลุถึงความต้องการด้านจิตใจ สมาชิกกลุ่มจะเปลี่ยนบทบาทของเขาจากการเป็นผู้รับการช่วยเหลือเป็นผู้ให้การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกกลุ่มจะค้นพบและประเมินคำตอบเหล่านี้ ขณะเดียวกันสมาชิกกลุ่มจะมีความมั่นใจ และมีความรู้สึกมั่นคงในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น (Trotzer, 1977)

บุคคลที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะ เมื่อได้รับการสูญเสียหรือมีความผิดปกติทางสรีระวิทยา ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้เหมือนเดิมหรือไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตได้เหมือนปกติ ซึ่งเป็นภาวะไร้ความสามารถอันเกิดจากการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีผลกระทบต่อจิตใจอย่างมาก (Archibald, 1984) บุคคลจะรับรู้สภาพร่างกาย

ที่เปลี่ยนไปจากเดิม รวมทั้งวิธีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไปจากสภาพที่เคยเป็นอิสระไปสู่การพึ่งพาผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีความรู้สึกไม่มั่นคง ท้อแท้ หดห้วง เบื่อหน่ายขาดความเชื่อมั่น มองผู้อื่นในแง่ร้าย เรือกร่อง ความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี เช่น มีพฤติกรรมแยกตัว หลีกเลี้ยงหลบหนี เก็บตัว รู้สึกโดดเดี่ยว ไม่อยากเข้าร่วมในทางสังคม หรือเป็นภาวะที่บุคคลขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น (กาญจนา กาญจนไตรรัตน์, 2527; กฤติยา รัตนากร, 2527; Watson, 1972; Ray, 1984) นอกจากนี้การที่บุคคลสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีผลกระทบทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่การงาน ไม่สามารถรับภาระเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้บุคคลรู้สึกว่าความมีคุณค่าในตนเองลดลง หรือรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่า ไม่แน่ใจว่าตนจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เกรงกลัวการถูกปฏิเสธจากผู้อื่น (Turner, Foster and Johnson, 1992) ทรอดเซอร์ (Trotzer, 1977) ได้กล่าวว่าความรู้สึกที่ว่าตนเองไม่มีคุณค่าจะทำให้บุคคลรู้สึกกลัวว่าจะถูกปฏิเสธจากผู้อื่น จึงมีความไม่มั่นใจที่จะมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ทำให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีพฤติกรรมแยกตัว ไม่อยากเข้าร่วมสังคม หลีกเลี้ยงการข้องเกี่ยวกับบุคคลอื่น อันเป็นอุปสรรคในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น มีผลทำให้บุคคลที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นลดลง

ลิฟเนอ (Livneh, 1984) กล่าวถึงบุคคลที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะว่าเป็นภาวะที่ทำให้บุคคลแยกตัวออกมาจากผู้อื่น ขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างเขากับสังคม ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ ดังนั้นการช่วยเหลือควรมุ่งสนับสนุนให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะได้มีโอกาสพัฒนาทักษะติดต่อกับบุคคลอื่นและสังคมมากขึ้น ผักกัษะของการปฏิสัมพันธ์ใหม่ จัดให้เข้ากลุ่มที่มีบรรยากาศสนับสนุนการช่วยเหลือตนเอง และได้เรียนรู้ทักษะทางสังคม การช่วยเหลือบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้ความสามารถทางร่างกายให้ยอมรับความเป็นจริง ควรสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ภาพ และให้โอกาสเข้าร่วมกลุ่มเพื่อสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะสังเกตว่าในปัจจุบันกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะในหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนมุ่งเน้นที่การฟื้นฟูทางร่างกายและการพัฒนาอาชีพ มิได้มีบริการฟื้นฟูทางจิตใจ ผู้วิจัยในฐานะที่กำลังศึกษาในสาขาจิตวิทยาการปรึกษา จึงมีความสนใจที่จะนำการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมาใช้กับบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ เพื่อให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะสามารถมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น ยอมรับสภาพความเป็นจริงของตนเอง เริ่มมีความรู้สึกทางด้านบวกต่อ

ตนเอง และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า มีความหวัง มีกำลังใจ มองเห็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถเผชิญสภาพของการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะได้อย่างเข้มแข็ง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม

เชอตร์เชอร์ และ สโตน (Shertzer and Stone , 1968) ได้ให้ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มว่า เป็นกระบวนการที่นักจิตวิทยาการปรึกษาคัดขึ้นเพื่อบุคคลที่ประสบปัญหาได้ใช้ความคิดความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีผู้นำกลุ่มเป็นผู้เอื้ออำนวย สมาชิกกลุ่มได้แสดงความรู้สึกที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกกลุ่ม ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รับรู้ถึงปัญหาอย่างชัดเจนจนสามารถเผชิญปัญหา และเลือกทางในการแก้ปัญหาของตนได้อย่างเหมาะสม

ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977) กล่าวว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยมีนักจิตวิทยาเป็นผู้นำกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มเป็นผู้ที่เข้าร่วมกลุ่ม ความสัมพันธ์ในกลุ่มระหว่างผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มเป็นไปเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ค้นพบตัวเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และทำให้ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือ สามารถเข้าใจปัญหาและประเมินปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่พึงพอใจ ความสัมพันธ์ในกลุ่มนี้ขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ การยอมรับ ความอบอุ่น การติดต่อสื่อสาร และความเข้าใจของผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม

โอลเซน (Ohlsen, 1988) ได้กล่าวถึง การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มว่าเป็นการสร้างสัมพันธภาพสำหรับผู้นำกลุ่มและผู้รับการปรึกษา เป็นไปในลักษณะของการยอมรับไว้วางใจและให้ความรู้สึกปลอดภัย การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาสามารถอภิปรายได้อย่างเปิดเผยถึงสิ่งที่เสียใจและกังวลใจมีโอกาสได้พิจารณาถึงวิธีการแก้ปัญหา ทั้งยังได้เรียนรู้ที่จะรับผิดชอบต่อความจริงของอกงามของตนเอง

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2527) ได้ให้ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มว่าเป็นกระบวนการที่นักจิตวิทยาการปรึกษาคัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการปรึกษา ความสัมพันธ์ในกลุ่มก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความอบอุ่น การยอมรับ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ภายใต้บรรยากาศเช่นนี้ จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เปิดเผยถึงตนเอง และสิ่งที่ทำให้กังวลใจ ผู้นำกลุ่มมีบทบาทที่จะเอื้ออำนวยให้กระบวนการกลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น

สนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มมีบทบาทช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ช่วยให้เกิดการเข้าใจ และยอมรับตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้สามารถเลือกทางออกในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งในจิตใจ อันจะนำไปสู่ความงอกงามทางจิตใจ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ตนปรารถนา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มเป็นกระบวนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีนักจิตวิทยาการปรึกษาเป็นผู้จัดขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างนักจิตวิทยาการปรึกษาและสมาชิกกลุ่มเป็นไปเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะค้นพบตนเอง เข้าใจและยอมรับตนเองอย่างแท้จริง สามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในจิตใจ และสามารถเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาภายใต้บรรยากาศแห่งความอบอุ่น การยอมรับ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977)

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ตามรูปแบบของทรอตเซอร์ (Trotzer) เป็นการพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล โดยมีนักจิตวิทยาการปรึกษาเป็นผู้นำกลุ่ม และมีผู้ที่เข้าร่วมกลุ่มเป็นสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์ในกลุ่มระหว่างผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มเป็นไปเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ ค้นพบตัวเอง เข้าใจตัวเอง เข้าใจผู้อื่น และทำให้ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาโดยใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือ ทำให้สามารถเข้าใจปัญหา และประเมินปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่พึงพอใจความสัมพันธ์ในกลุ่มนี้ขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ การยอมรับตนเอง การนับถือ ความอบอุ่น การติดต่อสื่อสาร และความเข้าใจของผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม (Trotzer, 1977)

ความไว้วางใจ (trust) เป็นพื้นฐานของประสบการณ์ที่เป็นความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงของตนที่มีต่อคนอื่นโดยปราศจากความกลัวการถูกปฏิเสธ การมีความไว้วางใจต่อกันจะทำให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจ เมื่ออยู่ในกระบวนการกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การยอมรับ (acceptance) เป็นความรู้สึกอิสระที่ยอมรับปัญหาชีวิต

ความนับถือ (respect) เป็นความเต็มใจที่จะเกี่ยวข้องกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความนับถือบุคคลหนึ่งเท่ากับบุคคลอื่นทั้งหมด

ความอบอุ่น (warmth) เป็นความสามารถของมนุษย์ที่แสดงความใส่ใจอย่างดีที่สุดโดยปราศจากเงื่อนไข โดยการแสดงออกถึงการดูแลใส่ใจซึ่งเป็นสิ่งที่ยากจะรับรู้ขึ้นอยู่กับความไวในการรับรู้ของบุคคล

การติดต่อสื่อสาร (communication) เป็นองค์ประกอบของความสัมพันธ์ที่จำเป็นใน

การพัฒนาระหว่างบุคคล (interpersonal) ให้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทروتเซอร์ได้มองธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และได้มองปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดจากอุปสรรค 2 ประการ คือ ปัญหาความต้องการ (needs) ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากความต้องการภายในตัวบุคคล (interpersonal) และปัญหาความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship) ดังจะเห็นได้จากรูปแบบ (model) ของทروتเซอร์ (Trotzer) ในแผนภาพที่ 1

ความเข้าใจ (under standing) เป็นความร่วมรู้สึก (empathy) หรือความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น และมองสิ่งต่าง ๆ อยู่ภายในโลกทัศน์ของเขา

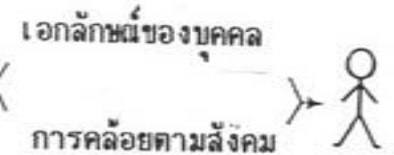
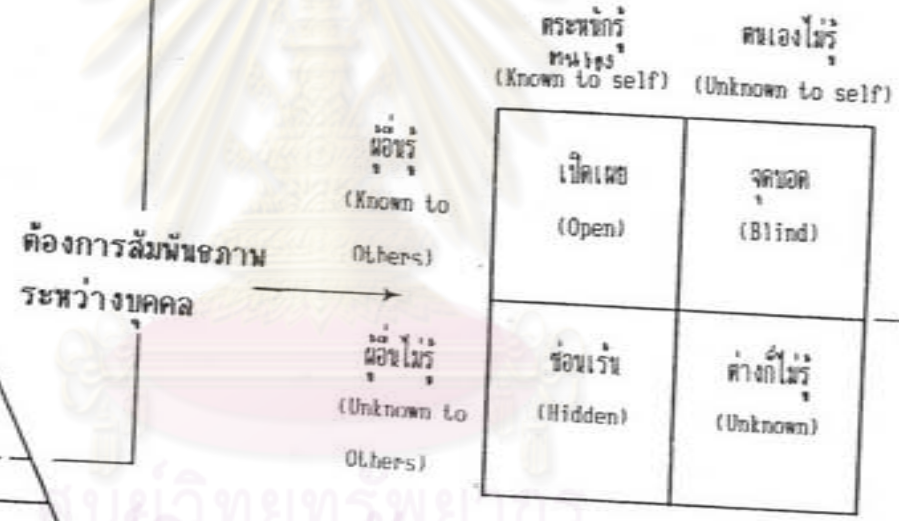
การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของทروتเซอร์ (Trotzer) มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ พัฒนาบุคคลให้เข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการพัฒนาภายในบุคคล (intrapersonal) และพัฒนาระหว่างบุคคล (interpersonal) ให้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทروتเซอร์ (Trotzer) ได้มองธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และได้มองปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดจากอุปสรรค 2 ประการ คือ ปัญหาด้านความต้องการ (needs) ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากความต้องการภายในตัวบุคคล (intrapersonal) และปัญหาความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship) ดังจะเห็นได้จากรูปแบบ (model) ของทروتเซอร์ (Trotzer) ดังต่อไปนี้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



พัฒนาการด้านสัมพันธภาพ
(หน้าต่างโจอาร์)

บุคคลิกภาพ
เอกลักษณ์
อัตมโนทัศน์



ภาพที่ 1 ความต้องการต่างๆ สัมพันธภาพ และการพัฒนาของบุคคล

รูปภาพที่ 1 อธิบายถึงการพัฒนาของบุคลิกภาพ (personality) เอกลักษณ์ (identity) และการมองตนเอง (self concept) บนพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) กล่าวคือ มนุษย์จะพัฒนาตนได้อย่างสมบูรณ์ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยผ่านการพัฒนาสัมพันธ์ภาพให้ดีขึ้น

ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977) ได้มองปัญหาของมนุษย์เกิดจากความไม่สามารถมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยมีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และ (2) แนวความคิดการตระหนักรู้ที่เกิดจากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลตามหน้าต่างโจฮารี (Johari Window) ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้มีสาระสำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Needs Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1943, 1954 and 1962 cited by Trotzer, 1977) ได้กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่จะตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแก่ตน ตามความต้องการของมนุษย์แตกต่างกันไปและปรากฏออกมาในรูปของความพึงพอใจ ตามความต้องการ ลำดับขั้นของความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) มี 5 ประการ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ ซึ่งถ้ามนุษย์ไม่บรรลุความต้องการขั้นนี้ ก็จะรบกวนการกระทำต่าง ๆ ตลอดจนการเรียนรู้ และกระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ดังนั้น ในการดำเนินการกลุ่มจึงต้องคำนึงถึงความต้องการทางร่างกายของสมาชิกกลุ่ม

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety and security needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ ที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัยด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัยจากการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ความมั่นคงปลอดภัยในวัตถุปัจจัยภายนอก ความมั่นคงปลอดภัยในการไว้วางใจผู้อื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการไว้วางใจหรือเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งความต้องการที่จะไว้วางใจผู้อื่นและได้รับความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของสัมพันธ์ทางสังคม และเป็นจุดสำคัญในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดจากความรู้สึกผูกพันและความเชื่อมั่นต่อผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการแก้ปัญหาของตนเอง

3. ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (love and belonging needs) ความรัก การยอมรับ และความใกล้ชิดสนิทสนมที่ได้รับจากกลุ่มจะทำให้เกิดความอบอุ่นใจ ยอมรับตนเอง และรู้สึกเป็นอิสระ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย และจริงใจต่อผู้อื่น โดยไม่ใช้กลไกการป้องกันตนเอง และไม่ต่อต้านกลุ่ม

4. ความต้องการนับถือ การมีเกียรติ การรู้สึกมีคุณค่า (esteem needs) การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจะเอื้ออำนวยให้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ การแก้ไข้ปัญหา

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพที่แท้จริงแห่งตน หรือการเป็นบุคคลที่สูงสุดตามศักยภาพแห่งตน

ในกระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม เมื่อผู้รับการปรึกษาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ 5 ชั้น ดังกล่าว เขาก็จะมีการพัฒนาไปสู่การเป็นบุคคลที่มีความงอกงามสูงสุดตามศักยภาพของตน และสามารถค้นพบวิถีทางในการปรับปรุงแก้ไข้ปัญหาของตนได้

2. แนวคิดรูปแบบการตระหนักรู้อันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแบบหน้าต่างโจฮารี (A Graphic Model of Awareness in Interpersonal Relation : The Johari Window)

ลูฟท์ (Luft, 1970 cited in Trotzer, 1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยเรียกว่า หน้าต่างโจฮารี ใช้อธิบายถึงการพัฒนารูปแบบสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ซึ่งหน้าต่างโจฮารีนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน หรือหน้าต่าง 4 ขานดังนี้ คือเปิดเผย ซ่อนเร้น จุกบอด และต่างไม่รู้ ดังภาพที่ 2

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	ตระหนักรู้ (Known to self)	ตนเองไม่รู้ (Unknown to self)
ผู้อื่นรู้ (Known to Others)	1. เปิดเผย (Open)	2. จดบอด (Blind)
ผู้อื่นไม่รู้ (Unknown to Others)	3. ซ่อนเร้น (Hidden)	4. ต่างก็ไม่รู้ (Unknown)

ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแบบหน้าต่างใจอารี

จากภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของบุคคลจะมี 2 ลักษณะ คือ ระหว่างตนเอง (Self) และผู้อื่น (Others) กรอบแต่ละกรอบในภาพดังกล่าวแสดงถึงความสัมพันธ์แบบต่าง ๆ ดังนี้

1. เปิดเผย (open) เป็นส่วนของข้อมูลที่ตนเองและผู้อื่นรู้ และเปิดเผยในส่วนที่มีความสัมพันธ์กัน สัมพันธภาพนี้จะพัฒนาเพิ่มขึ้นตามเรื่องราวที่เปิดเผย และการบอกกล่าวแก่กัน และกัน กล่าวคือมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ความสนิทสนมมีมากขึ้น และความไว้วางใจเกิดขึ้น สมาชิกกลุ่มก็จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาทำให้ต่างฝ่ายต่างรู้จักกันดีขึ้น นั่นคือส่วนเปิดเผยจะขยายขึ้น

2. ซ่อนเร้น (hidden) เป็นส่วนของข้อมูลที่ตนเองรู้แต่ไม่เปิดเผยให้คนอื่นรับรู้ ข้อมูลที่รับรู้นี้รวมไปถึง การรับรู้ตนเอง (self knowledge) ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้กลไกของการแลกเปลี่ยน สิ่งที่เรารู้เกี่ยวกับตัวเราเรียกว่า การเปิดเผยตนเอง (self disclosure) จากการผ่านกระบวนการเปิดเผยตนเองจะทำให้เราเปลี่ยนจากสัมพันธภาพซ่อนเร้นไปสู่สัมพันธภาพแบบเปิดเผย

3. จดบอด (blind) เป็นส่วนของความรู้ที่ผู้อื่นรับรู้เกี่ยวกับตัวเรา แต่ไม่ได้แบ่งปันให้ผู้อื่นรับรู้ด้วย การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feed back) จากผู้อื่นทำให้ตนเองได้รับรู้ในสิ่งที่เป็จุดบอด จะทำให้ลดส่วนจุดบอดลงและส่วนเปิดเผยขยายขึ้น

4. ต่างก็ไม่รู้ (unknown) เป็นส่วนที่ตนเองไม่รู้ และผู้อื่นก็ไม่รู้เช่นเดียวกัน การลดในส่วนนี้จะทำให้สัมพันธภาพก้าวหน้าขึ้น ซึ่งสัมพันธภาพต่างก็ไม่รู้นี้ จะไม่พัฒนาไปสู่ส่วนเปิดเผยแต่จะเคลื่อนไปส่วนจุดบอด และส่วนซ่อนเร้นก่อนจึงเคลื่อนเข้าสู่ส่วนเปิดเผย

การเปิดเผยตนเองและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกิดขึ้นในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้น มีความเสี่ยง หากบางสิ่งบางอย่างที่เปิดเผย และให้ข้อมูลย้อนกลับไปแล้ว บุคคลที่รับรู้เกิดการต่อต้าน ด้วยเหตุผลนี้ การแลกเปลี่ยนให้ผู้อื่นได้รับรู้ข้อมูลบางอย่างนั้นจะต้องแน่ใจเสียก่อนว่า ผู้นั้นจะไม่เกิดปฏิกิริยาต่อต้านในที่สุด

ความเสี่ยงของสัมพันธภาพในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของทรอตเซอร์ (Trotzer) จะลดลงได้เมื่อมี ความจริงใจ การยอมรับ ความอบอุ่น และความเข้าใจกันและกัน ในการดำเนินความสัมพันธ์กัน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้การเปิดเผยตนเอง และการให้ข้อมูลย้อนกลับจะเกิดขึ้นอย่างมีอิสระ และเป็น การเสริมสร้างให้เกิดความงอกงามแก่สมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจะมีบทบาทในการช่วยให้สมาชิกกลุ่มผ่านความเสี่ยงนี้ โดยให้สมาชิกกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาคุณภาพการเปิดเผยตนเอง และให้ข้อมูลย้อนกลับ

ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977) ได้กล่าวว่า ปัญหาเกิดจากสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ปัญหาจากความต้องการภายในบุคคล (intrapersonal) และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal) ปัญหาจากความต้องการภายในบุคคลนี้จะนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น กระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษามีความงอกงามในจิตใจ (growth) จนสามารถค้นพบแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในกระบวนการกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ตามรูปแบบของทรอตเซอร์ (Trotzer) มีองค์ประกอบ ดังนี้

- ก. โครงสร้างของกลุ่ม
 1. ผู้นำกลุ่ม
 2. สมาชิกกลุ่ม
- ข. กระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่ม
- ค. ส่วนประกอบของกลุ่ม

ก. โครงสร้างของกลุ่ม

โครงสร้างของกลุ่ม ประกอบด้วย

ผู้นำกลุ่ม (Group Leader)

ผู้นำกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ซึ่ง ทรอดเซอร์ จำแนกสิ่งที่ผู้นำกลุ่มจะต้องเรียนรู้ไว้ 3 ข้อ คือ

1. ลักษณะของผู้นำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มที่ดี ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 ตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ผู้นำกลุ่มควรรู้จักตนเองและ บุคคลิกภาพตนเองเกี่ยวกับ จุดอ่อน จุดแข็ง ความขัดแย้ง แรงจูงใจ ความตั้งใจ และเป้าหมาย ของตนเอง มีความรอบรู้อย่างละเอียดลึกซึ้งในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ช่วยให้มี ปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกกลุ่มได้อย่างอิสระมากขึ้น

1.2 ความมีใจกว้างและยืดหยุ่น (openness and flexibility) ลักษณะของความมีใจกว้างนั้น หมายถึง ความสามารถที่จะรับฟังความคิดหรือทัศนคติต่าง ๆ ของ ผู้อื่นได้ โดยที่ไม่เอากฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของตนเข้าไปตัดสินความคิดนั้น ๆ ว่า เป็นสิ่งที่ถูก หรือผิด เมื่อผู้นำกลุ่มให้การยอมรับ (acceptance) แก่สมาชิกกลุ่ม จะนำไปสู่การเปิดเผย ตนเองของสมาชิกกลุ่ม ส่วนความยืดหยุ่น เป็นผลมาจากการที่ผู้นำกลุ่ม มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง และมีความไวต่อการรับรู้ความต้องการของสมาชิกกลุ่ม

1.3 การมองโลกในแง่บวก (think positivity) ผู้นำกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ ซึ่งรวมไปถึงการเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวด้วย นอกจากนี้เขายังมองเห็นว่าบุคคลแต่ละคนต่างมีความเข้มแข็งในตัวเอง สิ่งนี้เป็น สิ่งสำคัญในการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม เพราะสมาชิกกลุ่มที่มีปัญหามักจะมองตนเองไม่มีคุณค่า และไม่มี ความหมาย การมองโลกในแง่บวกของผู้นำกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มมองตนเองในด้านดี มีความรู้สึกกว่าตนเองมีความหมาย ในการมีชีวิตอยู่ในโลกนี้

1.4 มีความจริงใจและความสนใจอย่างแท้จริงต่อสมาชิกกลุ่ม (genuine and sincere interesting) กลุ่มสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี เมื่อผู้นำกลุ่มมีความจริงใจ และสนใจต่อสมาชิกกลุ่มอย่างแท้จริง

1.5 ความรู้สึกอบอุ่นและความใส่ใจ (warmth and caring) หมายถึง การมีท่าทีแสดงถึงความเข้าใจ และยอมรับตัวสมาชิกกลุ่ม ท่าทีดังกล่าวอาจแสดงได้หลายทาง เช่น การแสดงออกโดยวาจาหรือสีหน้าท่าทาง

1.6 มีจิตใจที่มั่นคงและกลมกลืน (mature and intergrity) หมายถึงความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตส่วนตัวของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะ อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างเป็นสุข มีความมั่นใจที่จะเผชิญสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต มีความชื่นชมกับ

ความพยายามของสมาชิกกลุ่มที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหา ผู้นำกลุ่มที่ดีจะมีความสามารถและเต็มใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ กับสมาชิกกลุ่มและช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้ใช้กระบวนการมองตนเอง อย่างเหมาะสม

2. ทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม (group leadership skills) ทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม แยกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ทักษะการตอบสนอง (reaction skills) ทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์ (interaction skills) และทักษะเชิงปฏิบัติการ (action skills)

2.1 ทักษะเชิงตอบสนอง (reaction skill)

2.1.1 การฟัง (listening) การฟังเป็นทักษะที่มีความสำคัญมากที่สุด ผู้นำกลุ่มควรจะเป็นผู้ฟังที่มีความเข้าใจในการสื่อความของสมาชิกกลุ่ม การฟังควรจะฟังด้วยความกระตือรือร้น (active) กล่าวคือมีการประสานสายตา การวางท่าทางของร่างกายที่บ่งบอกถึงความสนใจ และมีการสะท้อนข้อความที่ตนได้ยิน เพื่อตรวจสอบว่าตนเข้าใจถูกต้องหรือไม่ ผู้นำกลุ่มซึ่งได้ฟังด้วยความกระตือรือร้นจะสื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับรู้ถึงคุณลักษณะ 4 ประการ คือ ประการแรก สื่อให้รู้ว่าผู้นำกลุ่มให้การยอมรับ (acceptance) ประการที่สอง สื่อให้รู้ถึงการให้ความนับถือ (respect) แก่สมาชิกกลุ่ม ด้วยการให้โอกาสแก่พวกเขาพูดถึงสิ่งที่คิดและรู้สึก ประการที่สาม สื่อให้รู้ว่าสมาชิกกลุ่มรู้ถึงความเข้าใจอย่างแท้จริง (empathic understanding) โดยผ่านการพูดทวนซ้ำ หรือสะท้อนความรู้สึกในเรื่องที่สมาชิกกลุ่มบอกเล่า และประการที่สี่ สื่อให้สมาชิกกลุ่มรู้ถึงความเอาใจใส่ (caring) ในตัวสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากผู้นำกลุ่มให้ความสนใจในทัศนะของสมาชิกกลุ่ม

2.1.2 การทวนซ้ำ (restatement) เป็นการพูดทวนคำพูดของสมาชิกกลุ่ม โดยใช้คำพูดที่สมาชิกกลุ่มพูดไปแล้ว เพื่อให้สมาชิกกลุ่มทราบว่าผู้นำกลุ่มได้ยินสิ่งที่เขาพูดและอยู่กับเขาตลอดเวลาของการพูดคุย

2.1.3 การสะท้อนความรู้สึก (reflection) การสะท้อนความรู้สึก เป็นการแสดงว่าผู้นำกลุ่มไม่เพียงแต่ฟังสมาชิกกลุ่มพูดเท่านั้น ยังเข้าใจความรู้สึกอีกด้วย การสะท้อนความรู้สึกนั้นสามารถเน้นถึงเนื้อหาและความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มในการสนทนา การสะท้อนความรู้สึกมีประโยชน์ในการช่วยให้ผู้นำกลุ่มก้าวเข้าไปสู่ภายในโลกของสมาชิกได้ และช่วยให้ผู้พูดสามารถแสดงออกในสิ่งที่เขาไม่สามารถเปิดเผยออกมาได้ในสถานการณ์อื่น ๆ การสะท้อนความรู้สึกเป็นทักษะที่ละเอียดซับซ้อน เพราะต้องอาศัยความไวต่อการรับความรู้สึกจากคำพูดและท่าทาง ทำให้ผู้นำกลุ่มสามารถเข้าถึงจิตใจของผู้พูดได้

2.1.4 การทำให้กระจ่าง (clarifying) การทำให้กระจ่าง เป็นทักษะที่ผู้นำกลุ่มใช้เพื่อทำให้สิ่งที่สมาชิกกลุ่มพูดอย่างคลุมเครือมีความชัดเจนกระจ่างขึ้นโดยใช้ภาษาที่ง่าย ๆ เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจตรงกัน

2.1.5 การสรุป (summarizing) การสรุปเป็นทักษะในการดึงเอาส่วนสำคัญ ๆ ของการสนทนาทั้งหมด หรือบางช่วงของกลุ่มออกมาพูดด้วยคำพูดที่กระชับได้ใจความ การสรุปใช้เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมุ่งความสนใจไปสู่ประเด็นสำคัญ ๆ ที่จะเป็นประสบการณ์เรียนรู้ที่มีประโยชน์มากสำหรับสมาชิกกลุ่ม

2.2 ทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์ (interaction skill)

2.2.1 การควบคุมดำเนินการ (moderating) เป็นทักษะที่ผู้นำกลุ่มใช้เพื่อควบคุมปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม เพื่อเป็นการประกันว่าทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นของตนและทำให้การอภิปรายเกิดประโยชน์แก่สมาชิกกลุ่มทั้งหมด

2.2.2 การแปลความ (interpretation) ผู้นำกลุ่มจะนำสิ่งที่สมาชิกพูดมาตีความใหม่ให้ลึกซึ้งมากกว่าที่เขาพูดออกมา เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากกว่าเดิม

2.2.3 การเชื่อมโยง (linking) เป็นทักษะในการเชื่อมโยงความคิดของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีการพัฒนาความสัมพันธ์ในกลุ่ม

2.2.4 การสกัดกั้น (blocking) เป็นทักษะที่จะเข้าไปป้องกันความไม่พึงปรารถนาของสมาชิกกลุ่มบางคน ผู้นำกลุ่มจะต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม และมีความไวต่อกลุ่มเพื่อเข้าแทรกแซงมิให้เกิดการกระทำที่เป็นการทำลายความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม

2.2.5 การสนับสนุน (supporting) เป็นทักษะที่ให้กำลังใจต่อสมาชิกกลุ่ม เป็นทักษะที่ช่วยให้สมาชิกกลุ่มเปิดเผยเรื่องส่วนตัวที่ยุ่งยาก และยังช่วยให้สมาชิกกลุ่มที่เขินและขี้อายได้แสดงความรู้สึกนึกคิดออกมา

2.2.6 การจำกัด (limiting) เป็นทักษะในการกำหนดขอบเขตการแสดงปฏิริยาของสมาชิกกลุ่ม เพื่อป้องกันการกระทำที่เกินเลยและเบี่ยงเบนของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิของสมาชิกกลุ่มหรือมีผลให้เกิดการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบในกลุ่ม ทักษะนี้จะทำหน้าที่ 2 ประการ คือ ป้องกันพฤติกรรมที่เป็นอันตราย และในขณะเดียวกันก็จะแนะแนวทางสำหรับการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

2.2.7 การป้องกัน (protecting) เป็นทักษะในการป้องกันสมาชิกกลุ่มแต่

ละคนจากการถกวิจารณ์มากเกินไปการโหมความคิดให้ผู้อื่นหรือการพูดทำร้ายจิตใจ

2.2.8 การหาความคิดเห็นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (consensus thinking) เป็นทักษะที่จะค้นหาว่าสมาชิกกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องและปัญหาที่กำลังพูดกันในกลุ่มอยู่ที่จุดใด เป็นทักษะสำคัญที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจอย่างชัดเจนว่าตนเกี่ยวข้องกับซึ่งกันและกันอย่างไร ทักษะนี้จะ เป็นประโยชน์มากเมื่อประเด็นที่พูดคุยมีเรื่องของอารมณ์มาเกี่ยวข้องมากเกินไป

2.3 ทักษะการกระทำ (action skills)

2.3.1 การถาม (questioning) การตั้งคำถามในกระบวนการกลุ่ม คำถามจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้พิจารณาทิศทางของตนเอง และสิ่งเกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ไม่เคยขบคิดมาก่อน และยังทำให้การนั่งเงียบของกลุ่มเข้าสู่การอภิปรายที่เป็นประโยชน์

2.3.2 การค้น (probing) เป็นทักษะที่ช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจถึงปัญหา และมองตนเองอย่างลึกซึ้งภายใต้การกระทำของผู้นำกลุ่ม บ่อยครั้งที่สมาชิกกลุ่มจะไม่ยอมรับผิดชอบต่อตนเอง ในการมองปัญหาของตนให้ลึกซึ้ง เพียงแต่จะยอมทำตามผู้นำกลุ่มเท่านั้น การค้นมีประโยชน์ในการที่จะช่วยได้เรียนรู้กระบวนการสำรวจจิตใจตนเองและเป็นผลดีในการที่จะค่อย ๆ นำกลุ่มไปสู่ระดับลึก ๆ ของการปฏิสัมพันธ์ และปัญหา

2.3.3 น้ำเสียง (tone setting) น้ำเสียงเป็นสิ่งที่ยากที่จะกล่าวแต่มีความสำคัญต่อบรรยากาศและทัศนคติของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มสามารถใช้ช่วงน้ำเสียงได้หลายวิธี น้ำเสียงยังบ่งบอกถึงอารมณ์ที่แสดงออกต่อกลุ่ม และลักษณะการแสดงออกของสมาชิกกลุ่ม และน้ำเสียงยังทำให้ผู้นำกลุ่มได้รับรู้ถึงพฤติกรรม ความรู้สึก ความคิดของสมาชิกกลุ่ม และรู้ว่าควรตอบสนองอย่างไร

2.3.4 การเผชิญหน้า (confronting) เป็นทักษะที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้เผชิญกับสิ่งที่เกี่ยวกับตัวเขาเองการเผชิญหน้าควรจะทำในลักษณะเป็นการหยั่งคุและไม่มีบีบบังคับจนสมาชิกกลุ่มไม่มีทางหลีกเลี่ยง ทักษะนี้ มีประโยชน์ในการช่วยให้กลุ่มจัดการกับความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องกันในพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน และช่วยให้สมาชิกกลุ่มยอมรับผิดชอบ และพิจารณาของตนเอง การเผชิญหน้ามุ่งไปที่การกระทำของเขามีใช้ตัวเขา และแสดงถึงความปรารถนาดีมิได้เป็นการทำลาย

2.3.5 การร่วมแบ่งปันความรู้สึกส่วนตัว (personal sharing) เป็นทักษะที่ผู้นำกลุ่มใช้ในการเปิดเผยตนเองต่อกลุ่ม เพื่อเอื้ออำนวยต่อกระแสของกลุ่มและช่วยให้สมาชิกกลุ่มสามารถจัดการกับสิ่งที่อยู่ภายในใจของเขาได้ ผู้นำกลุ่มจะต้องมีความไวในการกำหนด

ว่า เขาจะเปิดเผยตนเองมากหรือจะปกปิดเท่าใด

2.3.6 การเป็นแบบอย่าง (modeling) เป็นทักษะในการสาธิตให้สมาชิกกลุ่มเห็นถึงการกระทำ และบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมที่อยากจะให้สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเข้ากลุ่มและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ผู้นำจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก

3. หน้าที่ของผู้นำกลุ่ม (group-leadership functions) หน้าที่คือวิถีทางซึ่งผู้นำกลุ่มช่วยให้กระบวนการกลุ่มได้พัฒนาไปตามความต้องการของสมาชิกกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่ม การที่กลุ่มจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงขึ้นกับการทำหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งได้แก่หน้าที่ดังต่อไปนี้ (Trotzer, 1977)

3.1 ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (promoting interaction) เป็นหน้าที่เบื้องต้นของผู้นำกลุ่ม ที่จะสนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายในกลุ่ม ทำให้กลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเร็วขึ้น ผู้นำกลุ่มที่มีลักษณะขงการ (dominate) ชอบสอน จะทำลายมากกว่าจะส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม ส่วนผู้นำกลุ่มที่ละบทบาทดังกล่าวและสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ โดยการเตรียมสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้แก่กลุ่ม โดยจัดกลุ่มในห้องที่สบาย สมาชิกกลุ่มนั่งล้อมเป็นวง เพื่อให้สะดวกในการสนทนาสื่อสารซึ่งกันและกัน ทักษะที่ใช้ได้ดีในการทำหน้าที่นี้ คือ ทักษะเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน (linking) และการที่ผู้นำกลุ่มเปิดเผยความรู้สึกและการรับรู้ของตน (personal sharing) โดยเฉพาะในระยะแรกของการพัฒนากลุ่มจะทำให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติต่อกันเช่นเดียวกันนี้ สรุปแล้ว จุดประสงค์ของหน้าที่นี้ ก็คือการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้เกิดความจริงใจต่อกัน และการให้และรับความรู้ที่นึกคิดระหว่างสมาชิกกลุ่ม

3.2 การเอื้ออำนวยปฏิสัมพันธ์ (facilitating) หน้าที่นี้แม้ว่าจะคล้ายคลึงกับการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มในหลาย ๆ ด้าน แต่มีหลายลักษณะที่แตกต่างกันไป คือ การเอื้ออำนวย หมายถึงพฤติกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนปฏิสัมพันธ์ซึ่งเกิดอยู่แล้วในกลุ่มให้สูงขึ้น โดยผู้นำกลุ่มจะจำแนกวิธีการล้ามนมาให้ความหมายมากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มความเข้าใจของกันและกันของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งจะทำได้ดีเพียงไรขึ้นอยู่กับความไวต่อการรับรู้ ความใส่ใจ และความสามารถในการเปิดเผยตนเองของผู้นำกลุ่ม

3.3 การริเริ่มมีปฏิสัมพันธ์ (initiating interaction) หมายถึง ผู้นำมีบทบาทในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม และกำหนดว่าปฏิสัมพันธ์นั้นมุ่งเน้นไปที่อะไรหรือดำเนินต่อไปอย่างไร ทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์ (action skill) มีความสำคัญต่อหน้าที่นี้ เช่น กิจกรรมที่นำมาใช้

จะทำให้เกิดบางสิ่งบางอย่างในกลุ่ม ประสิทธิภาพของหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับความรู้ในกระบวนการกลุ่มของผู้นำ และประสบการณ์ในการค้นหาความต้องการของสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้ การริเริ่มมีปฏิสัมพันธ์ยังช่วยลดความวิตกกังวลของสมาชิกกลุ่ม อันเกิดจากสถานการณ์ที่ไม่มีการกำหนดอะไรแน่นอน (unstructure situations)

3.4 การชี้นำการมีปฏิสัมพันธ์ (guiding interaction) เนื่องจากกลุ่มมีความสลับซับซ้อนและมีศักยภาพอยู่ภายใน จึงจำเป็นต้องมีผู้คอยชี้นำทิศทางเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น การชี้นำช่วยให้กลุ่มได้ก้าวไปสู่เป้าหมายของตน และเป็นความพยายามทั้งหมดของนักจิตวิทยาการศึกษา ที่จะใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากสถานการณ์ของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความเติบโตขึ้น ทักษะที่จำเป็นในการทำหน้าที่นี้ ก็คือ ทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์ (interaction skills) รวมทั้งน้ำเสียง (tone setting) และการใช้คำถาม (questioning) นักทฤษฎีบางคนเห็นว่า หน้าที่นี้ทำให้ผู้นำเป็นเพียงผู้ร่วมสังเกตการณ์ ซึ่งไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเพียงแต่ชี้นำกลุ่มเมื่อกลุ่มหันเหไปจากจุดประสงค์ เรื่องสำคัญของหน้าที่ ก็คือความสามารถของผู้นำที่จะควบคุมจังหวะ และความลึกของความสัมพันธ์กับการปฏิสัมพันธ์ ผู้นำกลุ่มต้องสามารถทำให้สมาชิกกลุ่มตระหนักในความรู้สึกและกำหนดระดับที่ลึกซึ้ง และยังคงก้าวหน้าโดยมิได้ทิ้งสมาชิกกลุ่มไว้เบื้องหลัง

3.5 การแทรกแซง (intervening) จะถูกใช้เพื่อป้องกันสิทธิสมาชิกกลุ่มบางคน หรือเพื่อขัดขวางมิให้สถานการณ์ที่อันตรายบางอย่าง เช่น การวิจารณ์ที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นซึ่งสถานการณ์เช่นนั้น อาจจะมีผลทำร้ายต่อจิตใจของสมาชิกกลุ่ม หรือขัดขวางการพัฒนาของกลุ่ม ดิงก์เมเยอร์และมูโร (Dinkmeyer and Muro, 1971 cited by Trotzer, 1977) ได้สรุปสถานการณ์ดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

- เมื่อสมาชิกกลุ่มถูกกดดันด้วยอิทธิพลของกลุ่ม
- เมื่อกลุ่มมีความวิตกกังวลหรือแรงกดดันมากเกินไป เพื่อให้ทุกคนมีความเห็นลงรอยกัน

- เมื่อความเกลียดชังถูกชักนำไปในทางที่ผิด
- เมื่อความเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่ม (ได้จากการสำรวจความเห็น) อาจจะไม่

ถูกต้อง

- เมื่อสมาชิกกลุ่มถูกบีบให้ยอมรับข้อสรุปของกลุ่ม
- เมื่อกลุ่มเริ่มเฉื่อยชา และไม่มีกระทำการใด ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การแทรกแซงยังอาจจะรวมถึงการรักษาเวลาที่กำหนดไว้ และการนำการอภิปรายเข้าสู่เรื่องที่แท้จริง ทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์โดยส่วนใหญ่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่นี้

3.6 การรวบรวมความรู้สึกนึกคิดเข้าด้วยกัน (consolidating) หมายถึง การกระทำที่ผู้นำกลุ่มจะต้องตระหนักว่าภายในกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และ การทำหน้าที่เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจว่า พวกเขามีความคิดเห็นที่แตกต่างและเหมือนกันตรงจุดใดทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่นี้คือ การทำให้กระจ่าง (clarifying) การสรุป (summarizing) และการเชื่อมโยง (linking)

3.7 การรักษากฎ (rule-keeping) เป็นหน้าที่ที่สำคัญ ที่ผู้นำจะต้องสร้างในกลุ่ม จุดประสงค์ก็คือให้ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มอยู่ในขอบเขตที่ได้กำหนดขึ้น ขอบข่ายหรือกฎ ซึ่งอาจถูกกำหนดโดยผู้นำ หน้าที่ของผู้นำก็คือคิดว่าพวกเขายังเป็นเช่นนั้น โดยใช้อำนาจของบทบาทความเป็นผู้นำป้องกันการละเมิดใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

3.8 การส่งเสริมการสื่อสาร (enhancing communication) หน้าที่นี้ช่วยให้สมาชิกกลุ่ม ได้เปิดเผยตนเองได้อย่างถูกต้องและเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ผู้นำกลุ่มทำหน้าที่นี้ โดยมุ่งความสนใจไปที่ความต้องการของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน แสดงความเอาใจใส่อย่างแท้จริง ในขณะที่เดียวกันก็ให้อิสระแก่เขา (Ohlsen, 1970 cited by Trotzer, 1977) ผู้นำกลุ่มซึ่งทำหน้าที่นี้จะสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม โดยความเห็นอกเห็นใจ ทักษะที่ใช้ในหน้าที่นี้คือทักษะเชิงตอบสนอง (reaction skills) ซึ่งทั้งหมดขึ้นกับความสามารถของผู้นำกลุ่มที่จะฟังและเข้าใจสมาชิกกลุ่มอย่างละเอียดลึกซึ้ง และผู้นำต้องตระหนักถึงระดับความแตกต่างของการใช้ภาษาของสมาชิกกลุ่ม และจะต้องสามารถที่จะสังเกตเห็นคำพูด และปฏิริยาได้จากสีหน้าว่า มีสิ่งใดซ่อนเร้นอยู่ภายใน ผู้นำกลุ่มที่สามารถเข้าถึง การแสดงออกภายนอกกับสิ่งที่อยู่ภายในตัว การสื่อสารของสมาชิกกลุ่มจะเกิดความก้าวหน้าในการเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม ประสิทธิภาพของหน้าที่นี้ ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่มที่จะสังเกตและจัดการกับผลกระทบของการสื่อสารของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

3.9 การจัดการความขัดแย้ง (resolving conflicts) ในกระบวนการของกลุ่มอาจจะดำเนินอย่างไม่ราบเรียบเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม อาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นำจะต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้นำจึงต้องมีทักษะและไวต่อการรับรู้ถึงสาเหตุของความขัดแย้ง เช่น ความไม่สมหวังตามความต้องการของแต่ละคน การมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน ความผิดพลาดในการทำหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ที่

เกิดใหม่ ผู้นำกลุ่มจึงควรรู้ว่า จะใช้วิธีการใดแก้ไขความขัดแย้ง และรู้ว่าเมื่อใดควรจะไป และเมื่อใดควรปล่อย ให้สมาชิกกลุ่มแก้ไขกันเอง โดยปล่อยให้เขาเผชิญกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย เพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้เกิดการพัฒนา

3.10 ระดมความคิด (mobilizing group resources) ประสิทธิภาพของกลุ่ม คือ ความสามารถที่จะประเมิณความคิดของกลุ่ม และการระดมความคิดเพื่อประโยชน์ของคนแต่ละคน จุดมุ่งหมายของหน้าที่นี้ คือ ให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนช่วยเหลือตัวเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้นำกลุ่มควรปล่อยให้สมาชิกกลุ่มมีบทบาทมากขึ้นเพื่อให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าคุณค่ารับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

สมาชิกกลุ่ม (The Group Member)

ทรอตเซอร์ (Trotzer) ได้กล่าวถึงสมาชิกกลุ่ม 2 ลักษณะ คือ (1) ธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม (nature of the group member) และ (2) ลักษณะพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม (behavior of group member)

1. ธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม (Nature of the Group member)

ธรรมชาติของสมาชิกกลุ่มมีดังนี้

1.1 สมาชิกของกลุ่ม โดยทั่วไปประสบปัญหาสัมพันธ์สภาพกับผู้อื่น ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่แวดล้อม เช่น ครอบครัว เพื่อนที่ทำงาน หรือโรงเรียน เป็นต้น ดังนั้นสมาชิกกลุ่มมีแนวโน้มที่จะลังเลใจและกลัวในการมีปฏิสัมพันธ์มักถูกสะท้อนออกมาในช่วงแรกของการเข้ากลุ่ม

1.2 ความยากของการมีปฏิสัมพันธ์ มักจะถูกสะท้อนออกมาในปัญหาที่เฉพาะเจาะจงของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะปกติของสมาชิกกลุ่ม เพราะพวกเขาประสบปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ทำให้เกิดความคับข้องใจและสร้างธรรมชาติการป้องกันตนเองเมื่ออยู่ในกลุ่ม กลุ่มมีแนวความคิดพื้นฐาน และความคาดหวังว่าคุณจะสามารถแก้ปัญหาของตนได้ แต่ความล้มเหลวที่จะแก้ไขปัญหาดตนเองเกิดจากความอ่อนแอ ขาดความตั้งใจ ไม่มีความสามารถ ดังนั้นเมื่อเริ่มเข้ามาอยู่ในกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะเกิดความขัดแย้งในใจ ระหว่างการเปิดเผยปัญหากับการปกปิดปัญหาเหล่านั้นไว้ เนื่องจากสมาชิกกลุ่มยังไม่มีควมไว้วางใจสมาชิกกลุ่มคนอื่น

1.3 ความยุ่งยากทางจิตใจ เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของสมาชิกกลุ่ม เมื่อเกิดความเจ็บปวด ความคับแค้นใจ ความวิตกกังวลจากปัญหาของตนมากขึ้น สมาชิกกลุ่มก็จะมีควมกลัวเสีง

ที่จะเปิดเผยปัญหาและขอความช่วยเหลือจากสมาชิกกลุ่มคนอื่นมากขึ้น เมื่อสามารถผ่านพ้นความกลัวที่จะเปิดเผยตนเองให้ผู้อื่นรับรู้

1.4 ความดึงดูดของกลุ่มมีอิทธิพลอย่างมาก ในการชักนำให้สมาชิกกลุ่มผูกพันกับกลุ่ม ความดึงดูดของกลุ่ม คือ บรรยากาศของกระแสกลุ่มซึ่งทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนอง และมีความคาดหวังที่จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการแก้ปัญหา

1.5 องค์ประกอบสุดท้ายของสมาชิกกลุ่มก็คือ ความต้องการประสบความสำเร็จอย่างลึกและจริงจัง ความต้องการนี้มีแนวโน้มที่จะถูกปกปิดโดยกลไกการป้องกันตนเอง (defensive mechanisms) แต่ก็จะถูกเปิดเผยอย่างแจ่มชัดเมื่อบรรยากาศของความไว้วางใจ และความปลอดภัยได้ถูกสร้างขึ้น

2. พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม (Behavior of the Group Member)

พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมต่อต้าน พฤติกรรมควบคุมชักใยผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมทางอารมณ์ พฤติกรรมแต่ละประเภท มีรายละเอียดดังนี้

2.1 พฤติกรรมต่อต้าน (resisting behavior) พฤติกรรมต่อต้านมาจากตัวสมาชิกกลุ่มเอง มักเกิดในระยะแรก ๆ ของกลุ่ม พฤติกรรมนี้เป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการนำกลุ่มไปสู่จุดหมาย การแสดงพฤติกรรมนี้มักมีสาเหตุมาจากความกลัวว่าสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ในกลุ่มจะไม่ยอมรับหากพวกเขาเปิดเผยตนเองออกมา และกังวลใจว่า หากเปิดเผยปัญหาของตนออกมาปัญหาหนึ่งแล้ว อาจจะนำไปสู่การเปิดเผยปัญหาอื่นตามมา โดยที่พวกเขาไม่สามารถควบคุมตนเองได้ สมาชิกกลุ่มบางคนอาจจะต่อต้านเพราะรู้สึกว่า ตนไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเอาชนะอุปสรรคได้

โอลเซน (Ohlsen, 1970 cited by Trotzer, 1977) ให้เหตุผล 4 ประการ ที่จะต้องจัดการต่อต้านในรูปแบบต่าง ๆ ประการแรก การต่อต้านจะเพิ่มขึ้นเมื่อความไว้วางใจถูกทำลายลง สมาชิกกลุ่มที่ไม่มีความผูกพันกับกลุ่มจะมีพฤติกรรมในการเปิดเผยสิ่งต่างๆ ให้บุคคลภายนอกกลุ่มได้รับรู้ ประการที่สอง การต่อต้านที่มากขึ้น สมาชิกกลุ่มจะแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ สมาชิกกลุ่มที่ไม่ผูกพันกับกลุ่ม จะแสดงพฤติกรรมแตกต่างอย่างเปิดเผยเพื่อหนีจากความกดดันของกลุ่ม หรือป้องกันตนเองไม่ให้มีการเกี่ยวพันกับตนเอง ประการที่สาม การต่อต้านจะทำให้สมาชิกกลุ่มนิ่งงันซึ่งกันและกันแทนที่จะหันมาปรับปรุงชีวิตของตนเอง ประการ

ที่สี่ การต่อต้านช่วยให้สมาชิกกลุ่มหนีจากความรับผิดชอบของตนในการเป็นสมาชิกกลุ่ม การชนะการต่อต้านนั้น เป็นสิ่งที่ผู้นำกลุ่มจะต้องกระทำในระยะเริ่มแรกของการเข้ากลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างความอบอุ่นและการยอมรับให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม โดยทำให้สมาชิกกลุ่มมีประสบการณ์ร่วมกันโดยผ่านกิจกรรมกลุ่ม หรือมีส่วนร่วมกันเปิดเผยความรู้สึกในขณะนั้น (here-and-now) โอลเซน (Ohlsen, 1970 cited in Trotzer, 1977) ได้เสนอเทคนิค 2 ประการ ที่ใช้ในการเอาชนะการต่อต้าน คือการแปลความ (interpretation) และการเผชิญหน้า (confrontation) อย่างไรก็ตาม เทคนิคทั้งสองจะมีประโยชน์ต่อเมื่อสัมพันธ์ภายในกลุ่มมีความไว้วางใจ และเกิดการยอมรับระหว่างสมาชิกกลุ่มแล้ว มิฉะนั้นสมาชิกกลุ่มจะรู้สึกว่า เป็นการรุกรานความเป็นส่วนตัว และจะมีการต่อต้านมากขึ้น พฤติกรรมต่อต้านแสดงออกมาได้หลายรูปแบบ และเป็นการแสดงเพื่อปกป้องตนเอง จากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พฤติกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 การผูกขาดความสนใจ (monopolizing) หมายถึง การกระทำที่พยายามแสวงหาการยอมรับจากผู้อื่น โดยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (self-centered) ให้ตนเองเป็นจุดศูนย์กลางของกลุ่ม สมาชิกกลุ่มประเภทนี้จะผูกขาดการสนทนาในกลุ่มไว้เป็นของตนเอง รูปแบบของพฤติกรรมต่อต้านชนิดนี้ สามารถทำให้เกิดผลทางลบได้ก็คือสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ จะไม่มีโอกาสในการแสดงทัศนคติต่าง ๆ และจะรู้สึกไม่ชอบพฤติกรรมเช่นนี้แต่ไม่มีความกล้าที่จะพูดออกมา แต่อาจจะแสดงออกด้วยท่าทีภายนอก หรือการพูดลับหลังเมื่ออยู่นอกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจึงควรจะหันมาสนใจปฏิกริยาภายนอกเช่นนี้และช่วยให้สมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้พูดถึงความรู้สึกของตนเอง การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มที่ชอบผูกขาดการพูด ได้รับรู้ถึงทัศนคติที่ลบของผู้อื่นที่มีต่อตัวเขา นอกจากนี้การใช้เทคนิคการเผชิญหน้า (confrontation) ก็ยังสามารถจะช่วยลดพฤติกรรมเช่นนี้ลงได้

2.1.2 การแสดงความเป็นไมเป็นมิตร (hostility) สมาชิกกลุ่มที่มีการแสดงความเป็นไมเป็นมิตร มักจะมีสาเหตุจากการถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้ที่เขาต้องการความรักและการยอมรับ ทำให้เขามีท่าทีโกรธซึ่ง คือ รัง สมาชิกกลุ่มแบบนี้ต้องการการเอาใจใส่ การยอมรับ ดังนั้นการปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านี้ จึงต้องอดทนอย่างมาก สมาชิกกลุ่มคนอื่นจึงควรให้ความรู้สึกอบอุ่น จริงใจ และให้ความไว้วางใจแก่เขา เทคนิคการสะท้อนความรู้สึก (reflection) เป็นวิธีการที่ดีกับสมาชิกกลุ่มแบบนี้

2.1.3 การนิ่งเงียบ (silence) ในช่วงเวลาที่มีความเงียบ สมาชิกกลุ่มจะรู้สึกไม่สบายใจ เครียด และเกิดความกลัวในกลุ่ม การนิ่งเงียบอาจมีความหมาย

ว่า สมาชิกกลุ่มใช้การนิ่งเงียบในการต่อต้านผู้นำหรือสมาชิกกลุ่มบางคน หรืออาจมีการปิดบังบางส่วน หรืออาจมีความลำบากในการติดต่อกับคนอื่น ๆ ในบางครั้ง สมาชิกกลุ่มที่เงียบอาจเป็นเพราะเขาไม่มีโอกาสได้พูด ไม่กล้าพูด หรือไม่ต้องการที่จะรบกวนคนอื่น ในอีกความหมายหนึ่งเป็นการนิ่งเงียบที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม กล่าวคือ เป็นการนิ่งเงียบ เพื่อให้มีเวลาคิดถึงที่มีประโยชน์ต่อกลุ่ม การนิ่งเงียบชนิดนี้สามารถเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกกลุ่มเปิดเผยความนึกคิด หรือความรู้สึกของตนเองออกมา สมาชิกกลุ่มบางคนที่พูดน้อยมาก ในขณะที่มีการนิ่งเงียบ ก็อาจจะกำลังมีส่วนร่วมอยู่ในปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม ในการทำงานกับกลุ่มที่เงียบ ผู้นำกลุ่มต้องพัฒนาความสามารถในการรับรู้ถึง ระดับความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มมีแคไหน และจุดที่ความเงียบไม่เป็นผลดีอีกต่อไป ณ จุดนี้เหมาะสมที่ผู้นำจะแทรกแซงในรูปแบบของการเริ่มกิจกรรมกลุ่ม หรือจะสะท้อนความรู้สึกของผู้นำ หรือจะสะท้อนการรับรู้บรรยากาศกลุ่มของผู้นำออกมา หรืออาจจะใช้คำถามการเข้าแทรกแซงแบบนี้ มักจะได้ผลตามธรรมชาติ กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มจะตอบสนองด้วยการพูดตามมา เพื่อขจัดความรู้สึกกังวลใจ และป้องกันการเกิดความเงียบชนิดนี้อีก

2.1.4 การแยกตัว (withdrawal) การแยกตัว และการเงียบมักจะเกิดขึ้นควบคู่กันเสมอ แต่คนที่เงียบไม่จำเป็นต้องเป็นคนแยกตัว คนที่แยกตัวมักมีอัตมโนทัศน์ (self concept) ในทางลบ สมาชิกกลุ่มนี้อาจต่อต้านการเข้าร่วมกลุ่มโดยการจัดให้มีระยะห่างระหว่างตนกับกลุ่ม เช่น อาจจัดเก้าอี้แยกจากกลุ่ม หรือนิ่งเว้นระยะห่างระหว่างตนเองกับกลุ่ม การแยกตัว สังเกตได้จากกิริยาท่าทาง และคำพูด ในการช่วยเหลือผู้นำต้องแสดงความใส่ใจและพยายามที่จะนำบุคคลลักษณะนี้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น สามารถใช้เทคนิคเดียวกันกับสมาชิกกลุ่มที่นิ่งเงียบ การใช้เทคนิคการเผชิญหน้าจะมีประโยชน์ โดยเฉพาะในรายที่ไม่รู้ว่าตนเองจะขอความช่วยเหลือจากกลุ่มได้อย่างไร

2.1.5 การไม่มาร่วมกลุ่ม (absences) เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่จะปฏิเสธการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม และต่อต้านการเข้ากลุ่ม คือ ไม่มาร่วมประชุมกลุ่ม การขาดการเข้ากลุ่มในช่วงแรก ๆ อาจแสดงว่า สมาชิกกลุ่มขาดความสนใจ ไม่มีความต้องการเข้าร่วมกลุ่ม หรืออาจจะกลัวสิ่งที่ไม่รู้ ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการที่กระบวนการกลุ่มถูกอธิบายอย่างไม่ชัดเจนและไม่ได้แจ้งการเข้าร่วมกลุ่มล่วงหน้า ส่วนการขาดการเข้าร่วมกลุ่มในระยะต่อมาอาจหมายถึงขณะที่กลุ่มดำเนินการถึงเรื่องราวที่ตนเองรู้สึกหวาดกลัว ตกใจหรือติดขัดกับสิ่งกำลังพูดถึง สมาชิกกลุ่มจึงใช้วิธีต่อต้านและหลีกเลี่ยง การที่สมาชิกกลุ่มบางคนไม่มาเข้าร่วมกลุ่มมีผลต่อสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ บ่อยครั้งที่สมาชิกกลุ่มพบเรื่องที่จะพูดกับคนที่ไม่มา ผู้นำต้องมองเห็นถึงผลกระทบนี้ ดังนั้นผู้นำกลุ่ม

จึงควรชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มรู้ว่าเขาควรจะมาอยู่ในกลุ่ม และเน้นถึงความรับผิดชอบ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มจะช่วยลดการขาดประชุมได้ ในกรณีที่สมาชิกกลุ่มขาดการเข้ากลุ่มเพื่อหลบเลี่ยงการรับผิดชอบต่อเรื่องของตนเอง เทคนิคการเผชิญหน้าจะเหมาะสมในกรณีนี้

2.1.6 การถกกันในเรื่องที่ไกลตัว (intellectualizing) สมาชิกกลุ่มลักษณะนี้จะชอบพูดเรื่องทั่วไป พูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนอกกลุ่มเรื่องที่อยู่ไกลตัวออกไป สิ่งที่คุณเกี่ยวข้องกับเนื้อหามากกว่าอารมณ์ พวกเขาพบว่าการพูดลักษณะนี้ง่ายและสบายใจกว่าที่จะพูดเรื่องของตนเอง วิธีที่ดีที่สุดต่อการป้องกันพฤติกรรมนี้ คือ สนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มพูดเรื่องที่สัมพันธ์กับตนเองโดยตรง เน้นเรื่องราวภายในกลุ่มมากกว่าภายนอกกลุ่ม โดยใช้ทักษะการสะท้อนความรู้สึก การทวนซ้ำ การทำให้กระจ่าง การเป็นแบบอย่าง การใช้น้ำเสียง และการค้นหา

2.1.7 ผู้สร้างความขบขัน (joker) สมาชิกกลุ่มประเภทนี้จะทำให้สมาชิกกลุ่มหัวเราะขบขันเพื่อลดความตึงเครียดในกลุ่ม ผู้สร้างความขบขันนี้ส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกกลุ่มอื่นด้วยการหัวเราะ และไม่มีใครตำหนิ สมาชิกกลุ่มประเภทนี้ใช้ความตลกเป็นการป้องกันตนเองจึงยากที่จะเข้าใจความรู้สึกของเขา กลุ่มมักจะมองเขาว่าเป็นคนที่มีจิตใจเบิกบาน ดังนั้นสมาชิกกลุ่มประเภทนี้จึงไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างจริงจัง วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญกับสมาชิกกลุ่มนี้ คือ การสะท้อนความรู้สึกถึงเนื้อหาภายใต้คำพูดของเขา ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มอื่นได้รู้จักตัวเขาในแง่มุมที่ต่างจากเดิม

2.1.8 แม่บ้าน (the housekeeper) เป็นการต่อต้านของสมาชิกกลุ่มโดยการทำทุกสิ่งทุกอย่างในกลุ่ม เช่น จัดห้อง หาเก้าอี้มาเสริม หาสิ่งของจำเป็น เอาใจใส่ดูแลคนในกลุ่ม แต่จะไม่พยายามพูดคุยเกี่ยวกับตนเอง ผู้นำกลุ่มจะต้องสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มประเภทนี้มีส่วนร่วมในการพูดคุย ให้กำลังใจในการเปิดเผยตนเอง และให้ข้อมูลย้อนกลับให้เขารู้สึกว่าตนมีประโยชน์ต่อกลุ่ม ให้มีการสนทนาถึงการให้และการรับ ในระดับส่วนบุคคล

2.2. พฤติกรรมควบคุมการชักใยผู้อื่น (manipulating behavior) เป็นพฤติกรรมที่ใช้เพื่อควบคุมสิ่งอื่น ๆ ซึ่งทำให้มีผลต่อพัฒนาการของกลุ่ม สมาชิกกลุ่มที่มีพฤติกรรมนี้จะก่อให้เกิดปฏิริยาโดยตรงต่อผู้อื่น แต่จะไม่คุกคามต่อตนเอง และจะอยู่ภายใต้การควบคุมของตนโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความไม่ไว้วางใจ ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องมีความสนใจมากพอสมควร รูปแบบของพฤติกรรมควบคุมการชักใยผู้อื่น ได้แก่

2.2.1 พึ่งพิงผู้อื่น (dependency) สมาชิกกลุ่มเหล่านี้เป็นผู้ที่มีสภาวะอ่อนแอ และมีความต้องการให้คนอื่นช่วยเหลือทุกอย่างที่เขาต้องการ โอลเซน (Ohlsen, 1970

cited by Trotzer, 1977) กล่าวว่าผู้ที่มีพฤติกรรมพึ่งผู้อื่นจะได้รับแรงเสริมในพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นการพึ่งคนอื่นจากบุคคลซึ่งยอมเขา ผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มคนอื่นอาจถูกสมาชิกกลุ่มประเภทนี้ พึ่งพิงได้ เพราะผู้มีความชำนาญมักจะถูกพึ่งพิง ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องปฏิเสธที่จะตัดสินใจแทนเขา และต้องมีความอดทนอย่างมากในการที่จะควบคุมเหตุการณ์ และให้แรงเสริมต่อพฤติกรรมพึ่งตนเองของเขา เพื่อให้เขาลดการพึ่งพิงผู้อื่นให้น้อยลง

2.2.2 การยอมตาม (submissiveness) สมาชิกกลุ่มประเภทนี้ นอกจากจะคอยพึ่งพิงคนอื่นแล้วยังต้องการใครสักคนที่จะบอกเขาได้ว่าอะไรที่จะทำได้ และทำสิ่งนี้ เพื่อตัวเขา ผู้ที่มีพฤติกรรมการยอมตามอย่างสมบูรณ์จะเต็มไปด้วยการถูกควบคุมโดยคนอื่น เขาจะทำเกือบทุกสิ่งที่คุณอื่นเห็นว่าถูกต้องมีคุณค่า สมาชิกกลุ่มที่มีพฤติกรรมเช่นนี้จะไม่มีความมุ่งมั่นที่จะทำอะไรด้วยตัวเอง และมีความกล้าอายในการแสดงสิทธิของตนเอง บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่จะแสดงตนออกมาในลักษณะที่น่าสงสาร ทำให้ผู้อื่นเข้ามาให้การช่วยเหลือ ในสถานการณ์กลุ่มเขาจะมีความยุ่งยากที่จะเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สมาชิกกลุ่มที่มีพฤติกรรมยอมตามจะต้องเรียนรู้ที่จะกล้าแสดงออกโดยการเรียนรู้จากตัวแบบ (modeling) และบทบาทสมมติ (role playing) การใช้ทักษะการสะท้อนกลับจะทำให้เขามีความเข้าใจมากขึ้น และผู้นำกลุ่มจะต้องจำกัดมิให้มีการแสดงความสงสารและการปกป้องตัวเขามากเกินไปด้วย

2.2.3 ขอบวิพากษ์วิจารณ์ (criticism) การวิพากษ์วิจารณ์เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้อื่นตกเป็นฝ่ายร้ายและเพื่อควบคุมการกระทำของผู้อื่น สมาชิกกลุ่มที่ขอบวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นจะประเมิน และตัดสินจากความคิด และเกณฑ์ของตน ซึ่งเขาอาจจะใช้บทบาทนี้ในการชี้แนะทิศทางของกลุ่มไปในทางที่ตนต้องการสำหรับพฤติกรรมเช่นนี้ ผู้นำกลุ่มจะต้องให้สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้วิธีการวิจารณ์ที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ และเรียนรู้การรับคำวิจารณ์จากผู้อื่นด้วย

2.2.4 ความก้าวร้าว (aggression) สมาชิกกลุ่มที่มีลักษณะก้าวร้าวจะมีอำนาจชักจูงและมีผลโดยตรงต่อกลุ่ม การแสดงความก้าวร้าวเป็นพื้นฐานของความรู้สึกไม่มั่นคง เขารู้สึกว่าเขามีจุดอ่อนแอจึงทำให้เขาโกรธ เขาจึงต่อต้านหรือไม่พอใจ ดังนั้นเขาจึงพยายามตอบโต้ สำหรับสมาชิกกลุ่มที่ก้าวร้าวต้องให้เขาเรียนรู้ว่า กลุ่มเป็นสถานที่ที่ปลอดภัย สามารถทำตัวสบาย ๆ รับรู้ว่าคุณอื่นไม่เป็นอันตรายต่อเขา เขาต้องการสิ่งที่ทำให้เขามีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีการยอมรับจากผู้นำกลุ่ม บุคคลที่มีความชำนาญเป็นพิเศษจึงจะสามารถควบคุมสมาชิกกลุ่มได้ ผู้นำกลุ่มสามารถช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้มีจุดยืนของตนเอง ในการต่อสู้กับการคุกคามของสมาชิกกลุ่มที่ก้าวร้าว. และในเวลาเดียวกันก็ช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มที่ก้าวร้าวเพื่อให้

รู้สึกตัวหรือทำให้ความสำคัญในกลุ่มของเขาลดน้อยลงไป

2.2.5 การมีอำนาจเหนือคนอื่น (domination) การมีอำนาจเหนือผู้อื่นนั้นต่างจากการก้าวร้าวหรือผูกขาดความสนใจ (monopolizing) สมาชิกกลุ่มประเภทนี้จะมีอำนาจเหนือสมาชิกกลุ่มคนอื่น คือ สามารถจะกำหนดการกระทำทั้งหมด บุคคลิกภาพของกลุ่มรวมทั้งหัวข้อของการอภิปรายกลุ่ม ด้วยเหตุนี้ โอกาสที่จะมีการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มก็จะมีข้อจำกัดเกิดขึ้น ผู้นำกลุ่มจะต้องให้การสนับสนุนต่อการกระทำที่เป็นอิสระของสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ และต้องเหมาะสมกับโอกาส โดยไม่ต้องใช้อำนาจหรือการควบคุมมากเกินไป ในบางครั้งผู้นำกลุ่มจะต้องให้การยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประเภทนี้ โดยให้มีอิสระที่จะกระทำการต่าง ๆ และเอาใจใส่ที่จะให้ความสำคัญกับพวกเขา แต่ต้องไม่ให้มากไปกว่าสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ วิธีนี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มประเภทนี้ เรียนรู้ที่จะใช้มนุษยสัมพันธ์ทั้งภายในกลุ่มและภายนอกกลุ่ม

2.2.6 การแสดงตัวเป็นแม่ (mothering) สมาชิกกลุ่มประเภทนี้จะทำให้ผู้อื่นเกิดการพึ่งพิงขึ้น เนื่องจากเขาจะทำตัวปกป้องผู้อื่นไว้ เมื่อผู้อื่นเผชิญกับความทุกข์หรือถูกตำหนิตะเยียน และด้วยการกระทำตัวเป็น "แม่" เขาจึงอยู่ในสถานะที่มีอำนาจในกลุ่ม ซึ่งสามารถจะชี้นำทิศทางกลุ่มได้ สมาชิกกลุ่มประเภทนี้มักจะอยู่เหนือคำวิพากษ์วิจารณ์ของสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ และสามารถหลีกเลี่ยงการพูดถึงปัญหาส่วนตัวของตนได้ สมาชิกกลุ่มที่ทำตัวเป็นแม่เช่นนี้จะต้องเรียนรู้ที่จะเปิดเผยความต้องการของตนออกมาเพื่อที่ผู้อื่นจะได้สนองตอบ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสมาชิกกลุ่มประเภทนี้จะต้องตระหนักด้วยว่าสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ จะต้องมีอิสระและรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเอง

2.2.7 ผู้คาดคะเน (calculator) เป็นสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษสามารถใช้สติปัญญาในการชี้ทางแก่สมาชิกกลุ่ม และมีความอดทนในการถูกต่อต้านในขณะที่กำลังคาดคะเนทิศทาง การตอบโต้ บ่อยครั้งที่สมาชิกกลุ่มประเภทนี้รับความรู้สึกได้ไวมากจะสังเกตได้จากคำพูดที่เฉียบแหลมเต็มไปด้วยสติปัญญาที่น่าประหลาดใจ ผู้คาดคะเน ควรจะต้องถูกควบคุมอย่างระมัดระวังในกลุ่ม และในความเป็นจริงอาจจะไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี เหตุผลก็คือ เป็นการยากที่จะผูกมัดพวกเขาให้มีสัมพันธ์อันต่อเนื่องในกลุ่ม เมื่อใดที่เขามีส่วนร่วมกับผู้อื่นเขาจะต้องมีการควบคุมตนเองอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ พวกเขาจะต้องเรียนรู้ที่จะไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการใช้สติปัญญามากกว่าอารมณ์ และควรจะถูกสอนโดยผ่านทักษะการเป็นแบบอย่าง (modeling) ถึงวิธีการเปิดเผยตนเองและสะท้อนความรู้สึกอย่างมีความหมาย

2.3. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) หมายถึง

พฤติกรรมที่สมาชิกกลุ่มแสดงออกเพื่อช่วยกระตุ้น และส่งเสริมให้กระแสของกลุ่มดำเนินไปด้วยดี และเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกกลุ่ม พฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนคล้ายคลึงกับพฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องมีความรับผิดชอบในการเป็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม เรียนรู้และปฏิบัติตาม นอกจากนี้สมาชิกกลุ่มหลาย ๆ คนก็มีความสามารถ และความต้องการ ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ อยู่แล้วในตัว พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือนี้ หากเกิดขึ้นในกลุ่มมากเท่าใด โอกาสที่กลุ่มจะประสบความสำเร็จก็มีมากขึ้นเท่านั้น พฤติกรรมการ ให้ความช่วยเหลือนี้สามารถแยกแยะเป็นพฤติกรรมย่อย ๆ ได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 การฟัง (listening) การฟังมีความสำคัญต่อผลที่เกิดขึ้นใน กลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะรับฟังอย่างยุติธรรม การฟังนี้ทำให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับและเคารพใน ตัวผู้พูดเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและการเปิดกว้างของผู้ฟัง

2.3.2 การให้ผู้อื่นได้เปิดเผยความรู้สึก (enabling) พฤติกรรมนี้มี ความสำคัญ เพราะว่ามีจุดมุ่งหมายช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม สมาชิกกลุ่มประเภทนี้ เป็นบุคคลที่เห็นความต้องการของทุกคนในการพบปะและต้องมีความพยายามให้มีการเคลื่อนตัวของ สมาชิกกลุ่มด้วย ตลอดจนช่วยเหลือให้เขาพูดเกี่ยวกับตนเอง และมีการแลกเปลี่ยนกันในเรื่อง ต่าง ๆ ด้วยการเริ่มเปิดเผยตนเอง การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยใจที่จดจ่อ การถามคำถามนำ สมาชิกกลุ่มประเภทนี้จะรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรับผิดชอบต่อกลุ่มมาก ขึ้น

2.3.3 การนำ (leading) คือการทำหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้จุดมุ่ง หมายของกลุ่มประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำกลุ่มไม่มีความสำคัญ เพราะสมาชิก กลุ่มประเภทนี้สามารถแบ่งเบาภาระรับผิดชอบของผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มประเภทนี้ได้ทำสิ่งต่าง ๆ ตามโอกาสที่สมควร เป็นประสบการณ์ตรงที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้การอยู่ในกลุ่ม และพัฒนา ความสามารถในการนำกลุ่ม เมื่อกลุ่มดำเนินไปได้ระยะหนึ่ง สมาชิกกลุ่มที่มีพฤติกรรมการนำนี้ ได้รวบรวมสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิดและวิธีการกว้าง ๆ โดยการรวบรวมปฏิกริยาต่าง ๆ จาก ประสบการณ์ตรง จากการเป็นผู้นำกลุ่มเอาไว้เป็นตัวอย่าง

2.3.4 การเปิดเผยตนเอง (self-disclosure) หมายถึง การ เปิดเผยความคิดความรู้สึกต่อสถานการณ์ในขณะนั้น หรือการให้ข้อมูลที่ผ่านมาแล้วของตนเองให้ ผู้อื่นได้รับรู้ การเปิดเผยตนเองทำให้เรียนรู้ความจริงเกี่ยวกับตนเองและจะเป็นประโยชน์มากขึ้น ถ้าสามารถเปิดเผยในเรื่องที่เป็นปัญหาของเขา ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในกลุ่มและเกิดความ

เข้าใจปฏิกริยาต่าง ๆ ในกลุ่ม

2.3.5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (giving feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นลักษณะของการเปิดเผยของบุคคลที่จะแสดงต่อผู้อื่น เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง และให้การรับรู้ตามความเป็นจริงโดยการแลกเปลี่ยนการรับรู้ซึ่งกันและกัน ผู้ที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับมีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจว่าสิ่งใดควรจะยอมรับ สิ่งใดควรจะปฏิเสธ

2.3.6 การรักษาความไว้วางใจ (keep confidence) สมาชิกกลุ่มต้องเรียนรู้ความเป็นจริงในการพัฒนาความไว้วางใจ โดยการเรียนรู้ที่จะรักษาเรื่องราวที่คนอื่นเปิดเผย เป็นการสร้างความไว้วางใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม กลุ่มสมาชิกกลุ่มต้องตระหนักถึงความสำคัญ และการเคารพกฎของการรักษาความลับ รวมทั้งต้องมีการให้ความไว้วางใจคนอื่น ๆ ด้วย

2.3.7 การติดต่อสื่อสารส่วนบุคคล (personalizing communication) เป็นการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มโดยใช้สรรพนามบุรุษที่ 1 และ 2 (คุณและฉัน) หลีกเลี่ยงการใช้สรรพนามบุรุษที่ 3 (เขาและเธอ) และหลีกเลี่ยงการพูดถึงบุคคลที่ 3 เนื่องจากการใช้สรรพนามบุรุษที่ 1 (ฉัน) จะมีความสำคัญในการทำให้สมาชิกกลุ่มคนอื่นทราบการรับรู้ของบุคคล ๆ หนึ่ง บ่อยครั้งที่สมาชิกกลุ่มใช้วิธีอ้างถึงบุคคลที่ 3 เพื่อหลีกเลี่ยงการพูดถึงตัวเองและเพื่อปกป้องการพูดที่เกี่ยวกับอารมณ์ ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงควรระมัดระวังการใช้คำพูดของตนเอง

2.4 พฤติกรรมเชิงอารมณ์ (emotional behavior) พฤติกรรมที่เกิดจากอารมณ์ของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตและค้นพบได้ยาก พฤติกรรมเหล่านี้มักปนอยู่กับความรู้สึกปกติ (normal feeling) ซึ่งมักมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและวาทะที่ช่วยปิดบังขีดเขื่อนอารมณ์ที่แท้จริง พฤติกรรมส่วนที่เป็นอารมณ์จริง ๆ อาจที่จะหยิ่งรู้ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดปฏิกริยาตอบสนองตามธรรมชาติ คือ การหลีกเลี่ยง (avoidance) หรือถอนหนี (withdrawal) ในแต่ละบุคคล ถ้าผู้นำไม่เข้าใจถึงพฤติกรรมประสบการณ์และตอบสนองอย่างไม่เหมาะสม ก็อาจจะเป็นการทำลายแต่ละบุคคลหรือกลุ่มได้ พฤติกรรมทางอารมณ์ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมที่พบเห็นได้บ่อย ๆ ในกลุ่ม

2.4.1 การระบายความรู้สึกทางลบ (ventilated negative feeling) ในบรรยากาศที่รู้สึกปลอดภัย สมาชิกกลุ่มมักจะพูดระบายความรู้สึกทางลบที่รุนแรงออกมา เช่น ความโกรธ เกลียด มุ่งร้าย และความคับข้องใจที่มีต่อบุคคลทั้งในกลุ่มและนอกกลุ่ม

การระบายความรู้สึกเช่นนี้อาจทำให้สมาชิกกลุ่มคนอื่นรู้สึกตกใจ แต่มักจะเกิดผลดีในกลุ่มถ้าสมาชิกกลุ่มคนอื่นช่วยเหลือให้ผู้ดูแลจัดการกับความรู้สึกนั้นได้ เนื่องจากสังคมโดยทั่วไปแล้วมักจะจำกัดห้ามปรามการแสดงความรู้สึกทางลบออกมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคนที่อยู่ในสถานการณ์หรือบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเช่นนั้น ภาระหน้าที่ขั้นแรก คือ พยายามรับฟังเรื่องราว และพยายามหาคำตอบว่า ความรู้สึกนั้นเกิดขึ้นชั่วคราวหรือเรื้อรัง นอกจากจะให้ผู้ระบายความรู้สึกแล้วควรจะต้องป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกนั้นอีก จึงควรมุ่งเน้นการเข้าใจถึงปัญหาของบุคคลนั้นด้วยเพื่อหาทางแก้ไข และวางแผนที่เหมาะสมในการดำเนินการต่อไป

2.4.2 การร้องไห้ (crying) บางทีสมาชิกกลุ่มจะแสดงความรู้สึกไม่สบายอารมณ์ออกมาด้วยการร้องไห้ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตามธรรมชาติที่แสดงถึงความเจ็บปวดที่มีต่อประสบการณ์หรือสถานการณ์บางอย่างทัศนคติของสังคมที่มีต่อการร้องไห้ โดยเฉพาะการร้องไห้ของผู้ชายจะถูกมองว่าอ่อนแอ และขาดการควบคุมตนเอง แต่ละบุคคลมีแรงต่อต้านอย่างมากต่อการร้องไห้ เพราะกลัวคนอื่นจะมองว่าตนเป็นคนอ่อนแอ ซึ่งเท่ากับเป็นแรงบังคับ (forces) ให้สมาชิกกลุ่มกลืนน้ำตาเอาไว้ เป็นผลให้ความกดดันพอกพูนขึ้น โดยเฉพาะในบุคคลที่ต้องเผชิญกับความเจ็บปวดนั้นต่อไปเรื่อย ๆ ผลที่เกิดขึ้นสุดท้ายในจิตใจของผู้ชายจะร้องไห้ก็คือรู้สึกแย่งไปเรื่อย ๆ เพราะไม่มีการควบคุมความรู้สึก ด้วยเหตุนี้สมาชิกกลุ่มมักจะถอนตัวออกจากสถานการณ์เมื่อเขารู้สึกว่าจะกลืนร้องไห้ไว้ไม่ได้เพื่อหลีกเลี่ยงการร้องไห้ การเห็นคนร้องไห้ก็มีผลต่อสมาชิกกลุ่มคนอื่น ทำให้พวกเขาอยากจะทำให้ความช่วยเหลือ แต่อาจไม่ทราบจริง ๆ ว่าจะทำอย่างไรทำให้เขาเกิดความล้มเหลว พวกเขาอาจจะถอนตัว หรือติดตามการอภิปรายแสดงความคิดเห็นต่อปัญหานี้อย่างจริงจัง จากความล้มเหลวและการไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้ทำให้ผู้ที่ร้องไห้รู้สึกแย่ง ฉะนั้นถ้ากลุ่มไม่ได้มีปฏิกิริยาโต้ตอบตามธรรมชาติ เพื่อจะให้กำลังใจและช่วยเหลือบุคคลคนนั้น ผู้นำกลุ่มต้องเข้าทำหน้าที่ทันที สิ่งที่สำคัญในสถานการณ์เช่นนี้คือการหุ้สสะท้อนความรู้สึก (reflection) หรือพูดแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ การแสดงท่าทางทางร่างกาย เช่น การสัมผัสที่แขนของผู้ที่ร้องไห้ หรือการโอบไหล่อาจจะช่วยได้ และขณะเดียวกันก็พูดถึงเรื่องการร้องไห้ว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ สิ่งที่จะช่วยลดแรงต้านการร้องไห้คือบรรยากาศของความไว้วางใจ และการยอมรับภายในกลุ่ม อย่างไรก็ตามกลุ่มต้องไม่ชักชวนให้สมาชิกกลุ่มคนใดคนหนึ่งร้องไห้ เพียงแต่บอกให้ทราบว่าถ้าอยากจะทำก็ร้องไห้ก็ได้ ผู้นำบางคนเข้าใจผิด ๆ ว่าการร้องไห้เป็นสิ่งที่แสดงว่า ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมีความเหมาะสมอย่างลึก ๆ และมุ่งความพยายามให้เห็นว่าสมาชิกกลุ่มได้มาถึงจุดนี้ การร้องไห้เป็นธรรมชาติของการเปิดเผยตัวเอง (self disclosures) ที่ต้องการกำลังใจ และ

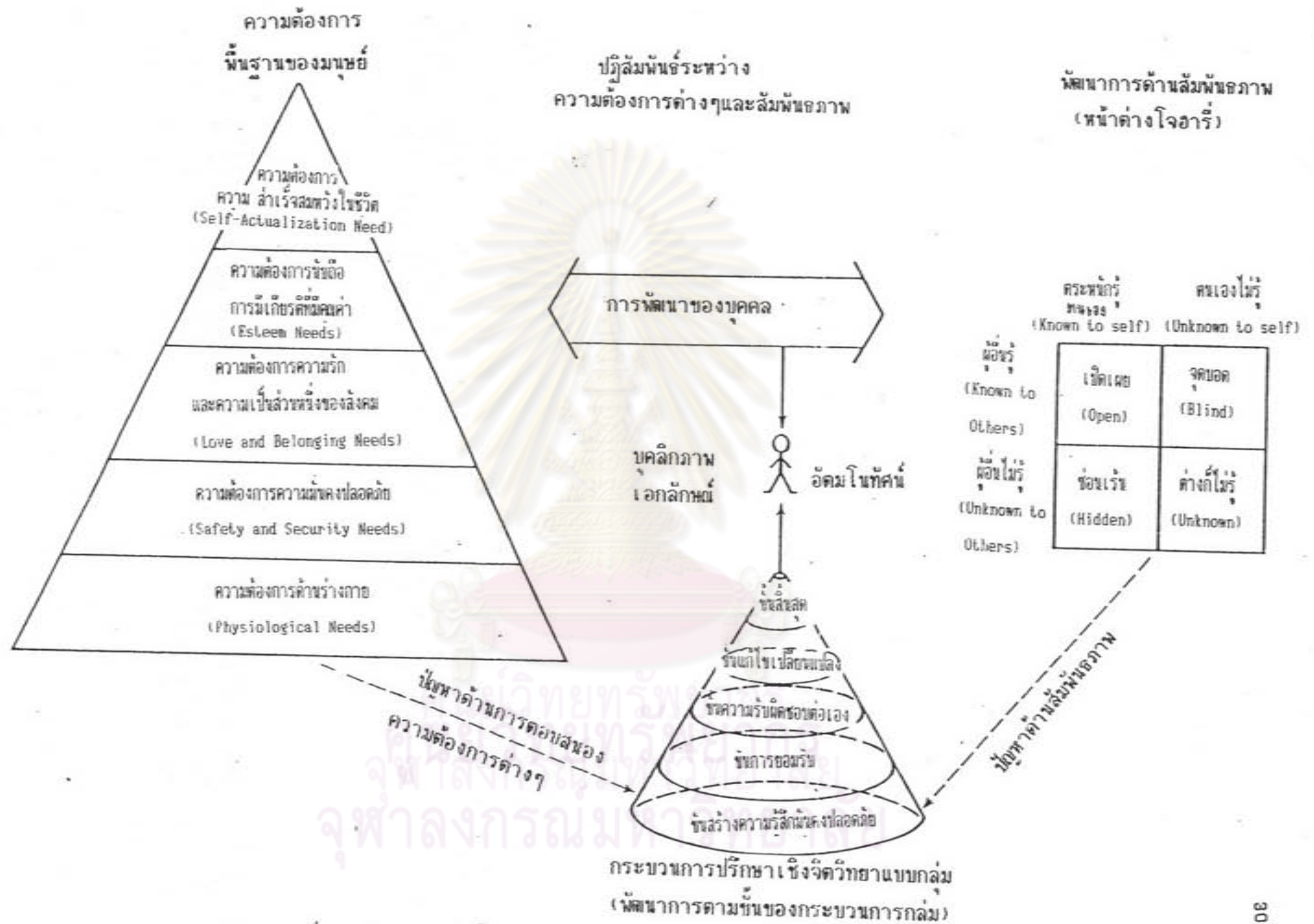
ความสนใจจากกลุ่ม แต่ไม่ใช่สัญลักษณ์สำคัญของความก้าวหน้าของกลุ่ม

2.4.3 การผูกพัน (affection) เป็นความรู้สึกทางบวก เช่น ความรัก ซึ่งอาจทำให้เป็นปัญหาได้ คืออาจมองไปในเรื่องทางเพศ ซึ่งและอาจเกิดความสงสัยว่า อะไรคือแรงจูงใจที่แท้จริงที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมนั้น ในทำนองเดียวกัน บุคคลที่แสดงความรู้สึกทางบวกต่อบุคคลอีกคนที่ไม่ยอมรับการกระทำนั้นก็จะเป็นผลน้อยมากที่บุคคลที่ไม่ยอมรับนั้น ดังนั้น ในสังคมทั่วไปคนจึงไม่ค่อยจะแสดงความรู้สึกทางบวกลักษณะนี้ออกมา สำหรับในกลุ่มที่มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น การแสดงความรักออกมาทางร่างกายและคำพูดจะมีมากขึ้น ในหลาย ๆ กรณี การแสดงความรู้สึกออกทางร่างกายทำให้รู้ถึงความรู้สึกห่วงใยมากที่สุด ดังนั้น เป็นการดีที่สักทีจะใช้รูปแบบการแสดงความรักภายในกลุ่ม ด้วยภาษาท่าทางออกมาในรูปของกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ได้กำหนดจุดประสงค์ไว้ และแนะแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

2.4.4 การกระทำ (acting out) พฤติกรรมการแสดงออกอาจเป็นผลรวมของการต่อต้านในใจไว้ก่อนการชักใยกลุ่มหรือพฤติกรรมทางอารมณ์ที่แสดงออกมาในรูปแบบเฉพาะเพื่อแสดงถึงการมีอิสระ การตอบโต้ต่อการแสดงอำนาจของผู้นำกลุ่ม และการยอมรับของกลุ่ม พฤติกรรมการแสดงออกอาจออกมาในรูปของความเฉื่อยชา การขาดการเข้าถึงกลุ่ม การใช้ยาหรือดื่มสุรา หรือที่เห็นได้ในกลุ่ม คือ พฤติกรรมก้าวร้าว ซึ่งจะทำให้เกิดความสนใจต่อผู้กระทำ และมักจะเป็นการทำลายกระบวนการกลุ่ม การแสดงออกเป็นการทดสอบที่สมาชิกกลุ่มกระทำ เพื่อตัดสินขอบเขตของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และเพื่อค้นหาว่าตนอยู่ในตำแหน่งใดของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจึงต้องใช้ความพยายามที่จะดึงสมาชิกกลุ่มให้ร่วมอภิปรายมากกว่าที่จะปล่อยให้มันพฤติกรรมแสดงออกที่จะทำลายปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

ข. กระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่ม

กระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่มที่เกิดขึ้นในกระบวนการการปรึกษาเชิงจิตวิทยา จะส่งผลให้สมาชิกสามารถค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาไปสู่ความงอกงาม (Growth) ดังจะเห็นได้จากภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โครงสร้างเนื้อหาทางจิตวิทยาและกระบวนการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม

ภาพที่ 3 อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเนื้อหาทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับกระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มดังนี้ คือ การพัฒนาความงอกงาม (growth) ของบุคคล จะพัฒนาได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (needs) และสัมพันธ์ภาพ (relationships) ซึ่งจะส่งผลถึงความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (personal identity) ดังนั้นปัญหาสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อการงอกงามของมนุษย์ มีสองประการคือ ปัญหาที่เกิดจากความต้องการที่เกิดขึ้นภายในบุคคล (intrapersonal) และปัญหาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม จะช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในบุคคลและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล โดยผ่านทักษะการเปิดเผยตนเอง (self-disclosure) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มสามารถค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาตามศักยภาพของตน และพัฒนาความเป็นบุคคลที่มีความงอกงาม (growth person)

ขั้นตอนของกระบวนการกลุ่มสะท้อนลักษณะพิเศษ ของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งบรรยายถึงสัมพันธ์ภาพที่ระหว่างบุคคล ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977) ได้อธิบายถึงแง่มุมของการพัฒนาของกระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่ม และได้จำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (The security stage) ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในช่วงเริ่มต้นของกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะมีความรู้สึกอึดอัด กังวลใจ ต่อต้าน และไม่สบายใจ เนื่องจากการเข้าสู่สถานภาพใหม่ของคน ซึ่งจะไม่มี ความมั่นใจว่ากลุ่มจะดำเนินไปอย่างไร และยังไม่มีความมั่นใจว่าตนจะควบคุมตนเอง หรือความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มได้ดี ในขั้นนี้เป็นช่วงที่สมาชิกกลุ่มใช้ทดสอบกลุ่มในรูปของการแสดงการต่อต้านถอยหนีและแสดงความไม่เป็นมิตร โรเจอร์ส (Rogers, 1967 cited by Trotzer, 1977) กล่าวว่า การแสดงความรู้สึกทางลบเป็นการทดสอบถึงความมีอิสระ และความไว้วางใจของกลุ่ม ในช่วงเวลาของขั้นนี้ จะต้องให้ความสนใจต่อความรู้สึกไม่ปลอดภัยของสมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มบางคนใช้วิธีอุ่นเครื่อง (warm-up) เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มแสดงความรู้สึกและผ่อนคลายเมื่ออยู่ในกลุ่ม เป้าหมายที่สำคัญในขั้นนี้ผู้นำกลุ่มจะต้องสร้างพื้นฐานของความไว้วางใจ นั่นคือผู้นำกลุ่มต้องให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น โดยแสดงท่าทีที่อบอุ่นและเข้าใจในตัวสมาชิกกลุ่มสร้างสรรค์และรักษาไว้ซึ่งความเป็นมิตรและให้ความรู้สึกปลอดภัยเกิดขึ้นในกลุ่ม การไวต่อการรับรู้ การตระหนักรู้ มีความสามารถในการสื่อความรู้สึก การสังเกตการณ์โดยปราศจากการใช้อำนาจ (Dominating) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำกลุ่มที่ดีสำหรับการพัฒนาขั้นตอนนี้ เมื่อกลุ่มได้จัดการกับความไม่สบายใจในสถานการณ์นี้แล้ว สมาชิกกลุ่มก็จะสามารถแบ่งปันการเปิดเผยและรับรู้

ความรู้สึกแก่กัน ความไว้วางใจก็จะเกิดขึ้น ซึ่งทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกมีอิสระในการเป็นตัวของตัวเอง และสามารถเปิดเผยถึงสิ่งที่อยู่ภายในตัวของเขาให้ผู้อื่นได้รู้จักเขาอย่างแท้จริงซึ่งจะนำไปสู่ขั้นตอนที่สองของกระแสดังกล่าว

2. ขั้นการยอมรับ (The acceptance stage) ขั้นการยอมรับความล้มพันธ์กับความต้องการความรักและความอบอุ่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อกระแสดังกล่าว โดยทั่วไปแล้วในขั้นนี้บรรยากาศของกลุ่มจะเปลี่ยนจากความรู้สึกที่ไม่สบายใจ และการต่อต้านมาเป็นการยอมรับ และการร่วมมือกันของสมาชิกกลุ่ม เมื่อการยอมรับซึ่งกันและกันเกิดขึ้นสัมพันธ์กันก็เริ่มออกงาน สมาชิกกลุ่มจะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้การยอมรับผู้อื่น และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับอย่างจริงจังจากสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า (self esteem) เกิดขึ้น และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อให้ได้ซึ่งการยอมรับซึ่งกันและกันสมาชิกกลุ่มจะต้องได้รับรู้ถึงภาพรวมของตนเองและผู้อื่น โดยอาจจะใช้กิจกรรม "ฉันคือใคร" และ "คุณคือใคร" ซึ่งช่วยส่งเสริมให้มีการเปิดเผยตนเอง ผู้นำกลุ่มหลายคนนิยมรวมขั้นตอนในการสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และการยอมรับกลุ่มเข้าด้วยกัน โดยการใช้กิจกรรมและทักษะการร่วมเปิดเผยความรู้สึกส่วนตัว (personal-sharing activities) ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมให้มีการเปิดเผยตนเองมากขึ้น สมาชิกกลุ่มจะพบว่าความกังวลใจของตนคล้ายคลึงกับของสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับซึ่งกันและกัน และประสบการณ์เช่นนี้จะนำไปสู่ขั้นตอนแห่งความรับผิดชอบต่อตนเอง

3. ขั้นความรับผิดชอบต่อตนเอง (The responsibility stage) ในขั้นนี้สมาชิกกลุ่มจะเคลื่อนจากการยอมรับตนเองและผู้อื่นไปสู่การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างการยอมรับตนเอง และความรับผิดชอบต่อตนเอง การยอมรับตนเองเป็นการยอมรับว่าปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตนเท่านั้น สมาชิกกลุ่มยังมีโอกาสที่หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหานั้น และสามารถปฏิเสธความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ส่วนการรับผิดชอบต่อตนเองจะส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มก้าวไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลง บรรยากาศของกลุ่มทำให้แต่ละคนมีอิสระในการค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพ มีอิสระในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา การเน้นสิ่งที่ปัจจุบัน (here and now) เป็นองค์ประกอบสำคัญของขั้นการรับผิดชอบต่อตนเอง การแสดงการรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกส่วนตัวของตนเอง และผู้อื่นเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ถึงความรับผิดชอบในกลุ่ม โดยเน้นให้สมาชิกกลุ่ม มีความรับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเอง ซึ่งเป็นผลให้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนตามมา ดังนั้น บทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นตอนนี้ คือการช่วยเหลือให้สมาชิกกลุ่มสำนึกในความรับผิดชอบของตนเอง เพราะฉะนั้นผู้นำกลุ่มจะต้องช่วย

ให้สมาชิกกลุ่มมุ่งความสนใจอยู่ที่ตนเองแทนที่จะมุ่งเน้นไปยังเหตุการณ์ ผู้คน หรือสถานการณ์ที่อยู่ภายนอกกลุ่ม และผู้นำกลุ่มนำเอาเรื่องของความรับผิดชอบขึ้นมาพูดในกลุ่มจะเหมาะสมมากกว่า ส่วนการเลือกที่จะมีความรับผิดชอบต่อตนเองหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวของสมาชิกกลุ่ม

4. ขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลง (The working stage) เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความไว้วางใจ การยอมรับ และความรับผิดชอบว่ามีบางอย่างในชีวิตแต่ละคนที่ไม่พึงพอใจ และจะได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ดังนั้นเมื่อมีการนำส่วนนี้มาอภิปรายในขั้นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดผลเต็มที่ การจัดการกับปัญหานี้ สิ่งแรกที่ผู้นำกลุ่มต้องทำ คือ เอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มที่คล้ายกันมาอภิปรายถึงการรับรู้ที่แตกต่างกันของกลุ่ม และเสนอแนะให้มีความรู้สึกเอื้ออำนวยในการสร้างสัมพันธ์ภาพให้ดีขึ้น ภายหลังในแต่ละกลุ่มย่อยได้อภิปรายและเสนอแนะพร้อมทั้งรวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาในระหว่างขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลง ผู้ร่วมงานอาจหมุนเวียนให้สมาชิกกลุ่มมีประสบการณ์ที่จะสร้างทักษะเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพและความเชื่อมั่นกับกลุ่มที่แตกต่าง

วัตถุประสงค์ของขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลง คือ ให้กลุ่มมีโอกาส ดังนี้ คือ

1. ตรวจสอบปัญหาส่วนตัวอย่างใกล้ชิดในสภาพแวดล้อมที่อิสระในการปฏิบัติ
2. เสนอแนะการแก้ปัญหาโดยการสำรวจหลาย ๆ ทาง
3. ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ และทัศนคติในสถานการณ์ที่ปลอดภัยก่อนที่จะเสี่ยง

แสดงภายนอกกลุ่ม

บทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นนี้มี 2 ด้านคือ ผู้นำต้องทำหน้าที่เอื้ออำนวย (facilitator) และเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert) นั่นคือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการเอื้ออำนวยการอภิปรายปัญหา และสร้างบรรยากาศแห่งการระดมความคิด และประสบการณ์ของสมาชิกกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา โดยผ่านการทำให้กระจ่างและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หลังจากที่มีการเสนอทางออกแล้ว ผู้นำกลุ่มจะต้องใช้ความชำนาญของตนในการตรวจสอบผลของคำแนะนำเพื่อกระบวนกรตัดสินใจ ซึ่งการประเมินนี้สามารถใช้กิจกรรมหรือการอภิปรายได้ กิจกรรมเหล่านี้อาจใช้รูปแบบ การแสดงบทบาทสมมติ (role-playing) ละครสังคม แบบฝึกหัด การสื่อสาร แบบฝึกหัดนี้ทำให้สามารถคิดถึงหนทางแก้ปัญหา และเสริมสร้างความเชื่อมั่น ก่อนที่จะไปปฏิบัติต่อสังคมภายนอกที่มีสถานคุกคามตามแผนการที่คิดจากกลุ่ม สิ่งสำคัญในขั้นนี้ คือ สมาชิกกลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ โดยผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ การร่วมเปิดเผยตนเอง การให้คำแนะนำ การร่วมอภิปราย และการร่วมทำกิจกรรม จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ จะทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกตนเองมีค่าเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นการช่วยให้สร้าง

ทัศนคติร่วมกันต่อการรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ทั้งการให้และการรับนี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้รับประโยชน์จากการเห็นผู้อื่นแก้ไขปัญหาของตนอีกด้วย

5. ขั้นสิ้นสุด (The Closing Stage) ขั้นตอนสุดท้ายของกระแสความเคลื่อนไหวในกลุ่ม โดยธรรมชาติแล้วมีลักษณะของการให้ความสนับสนุน โดยการให้ความคิดเห็นย้อนกลับ กำลังใจ และการปกป้อง แม้ว่าสมาชิกกลุ่มอาจจะประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาเมื่ออยู่ในกลุ่ม แต่พวกเขาก็ยังคงต้องเผชิญหน้ากับความยากลำบากในการนำวิธีการนั้นไปใช้นอกกลุ่ม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมแบบเดิม ดังนั้นสมาชิกกลุ่มจึงอาจจะต้องได้แรงเสริม หรือความสนับสนุนในการแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ กลุ่มจึงเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกกลุ่มสามารถจะเปิดเผย ความคับแค้นใจ ความสำเร็จ และความล้มเหลวได้ และยังสามารถกลับมาประเมินพฤติกรรมของตนได้ใหม่ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เกิดผลดีมากขึ้น ถ้าหากปราศจากแหล่งในการให้ความสนับสนุนเสียแล้ว โอกาสที่พวกเขาจะหวนกลับไปกระทำพฤติกรรมแบบเก่าก็จะมากขึ้นนอกจากนี้กลุ่มยังเป็นเสมือนตัวกระตุ้น (motivator) ซึ่งหน้าที่ส่วนหนึ่งก็คือการปฏิเสธคำแก้ตัวใด ๆ และบอกกล่าวให้สมาชิกทราบตรง ๆ เกี่ยวกับการละเลยสัญญาและทิ้งความพยายามของเขา กลุ่มมีความสามารถอย่างน่าประหลาดในการประเมินว่า สมาชิกกลุ่มได้ใช้ความพยายามอย่างแท้จริง จนสุดความสามารถของเขาแล้วหรือไม่ เป็นสิ่งกำหนดได้ยากว่าเมื่อไรจึงควรยุติการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มด้วยเหตุนี้จึงมักจะยุติการเข้ากลุ่มตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

ค. ส่วนประกอบของกลุ่ม

การเข้าใจถึงส่วนประกอบของกลุ่มจะเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อจัดกลุ่มให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ส่วนประกอบของกลุ่มมีดังต่อไปนี้

1. อายุและวุฒิภาวะ (age and maturity) การจัดกลุ่มโดยทั่วไปควรรวบรวมสมาชิกกลุ่มที่มีอายุใกล้เคียงกัน หรือประเภทเดียวกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่น

2. เพศ (sex) ในเรื่องของเพศนั้นพบว่า กลุ่มเพศเดียวกันจะเป็นที่พอใจสำหรับวัยก่อนวัยรุ่น ส่วนกลุ่มที่มีทั้งชายและหญิงจะเหมาะสมกับวัยรุ่นและผู้ใหญ่ และจะมีผลดีเพราะเป็นสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ

3. ความเป็นเพื่อน (friendship) ลำดับความคุ้นเคยและความเป็นเพื่อน เป็นข้อพิจารณาในการคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม ในกรณีที่มีเพื่อนสนิทอยู่ในกลุ่มเดียวกันอาจจะทำให้เป็นผล

เลือกกลุ่ม เพราะว่า พวกเขามีแนวโน้มที่จะให้การสนับสนุนอีกฝ่ายหนึ่งในทางที่ไม่ถูกต้อง แต่ในอีกนัยหนึ่งกลุ่มอาจได้รับประโยชน์จากสมาชิกกลุ่มที่เป็นเพื่อนสนิทกัน เนื่องจากมีการสนับสนุนให้พวกเขาได้แสดงออก

4. ความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม (voluntary) สมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ผู้สมัครใจ (voluntary) ผู้ที่สมัครใจแกมถูกบังคับ (the force voluntary) ผู้ที่ถูกบังคับ (the force participant) ผู้ที่มีความสมัครใจมักจะได้รับประโยชน์มากกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจ สำหรับผู้สมัครใจแบบถูกบังคับ แสดงความสนใจเข้าร่วมกลุ่มเพราะว่าถูกชักชวนให้เข้าร่วมกลุ่ม ดังนั้น พวกเขาจึงต้องใช้เวลามากขึ้น ในการที่จะมีความไว้วางใจและยอมรับในกลุ่ม ส่วนผู้ที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมกลุ่มนั้น อาจจะเป็นผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือแต่ไม่อยากจะเข้ากลุ่มด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง

5. กลุ่มแบบปิดและกลุ่มแบบเปิด (closed versus open groups) ผู้นำกลุ่มต้องเป็นผู้กำหนดกลุ่มแบบเปิด หรือกลุ่มแบบปิด กลุ่มแบบเปิด หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกกลุ่มใหม่เข้ามาในระหว่างการดำเนินกลุ่ม ส่วนกลุ่มแบบปิดจะประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มเดียวกัน ตั้งแต่เริ่มเปิดกลุ่มจนปิดกลุ่ม การจัดกลุ่มมีแนวโน้มควรจะเป็นกลุ่มแบบปิด เนื่องจากกลุ่มต้องมีการพัฒนาไปข้างหน้าเข้าสู่ผลสำเร็จที่สูงสุด การพัฒนานี้ต้องอาศัยเวลา และความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกัน การที่มีสมาชิกกลุ่มใหม่เข้ามาอาจขัดขวางการพัฒนาของกลุ่มได้

6. ขนาดของกลุ่ม (group size) โดยทั่วไปการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ควรจะมีจำนวนสมาชิกกลุ่มประมาณ 8 - 10 คน

7. ระยะเวลาและความถี่ของการเข้ากลุ่ม (length and frequency of meeting) ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977) กล่าวว่าสมาชิกกลุ่มควรจะมีเวลาระหว่างการพบกันแต่ละครั้ง (session) ช่วงเวลาของกลุ่มที่ดีจะอยู่ระหว่าง $1\frac{1}{2}$ - 2 ชม. จำนวนครั้งของการเข้ากลุ่มขึ้นกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มและธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดควรจะเข้าร่วมกลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง และควรพบกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

8. การจัดตาราง (scheduling) การพบกันของกลุ่มควรมีการจัดตารางเวลา ช่วงเวลาที่เข้ากลุ่ม ควรเป็นเวลาว่างจากกิจกรรมส่วนตัว

9. การจัดสถานที่ (physical arrangements) การจัดสถานที่ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ (interaction) ภายในกลุ่ม ห้องที่จะให้ประชุมกลุ่มควรมีความเป็นส่วนตัว (privacy)

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)

คำจำกัดความ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ชูลซ์ (Schutz, 1967) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของบุคคล ทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือลบขึ้นอยู่กับความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Need)

โรเซนบาม และสนาโดวสกี (Rosenbaum & Snadowsky, 1976) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนหรือหลายคน ในการแสดงออกถึงความร่วมมือเพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านทัศนคติ ความคิด ความรู้สึก และสามารถดำเนินชีวิตในด้านการงาน สังคม และครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ

แซสส์ (Sasse, 1978) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะพัฒนาไปถึงขั้นของความสนิทสนมได้ เมื่อมีการเปิดเผยถึงความรู้สึก ประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับตนเองเพิ่มขึ้น จนมีความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

จากคำจำกัดความและความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลเพื่อการมีชีวิตที่เป็นสุข (well being) บุคคลสร้างสัมพันธภาพได้จากการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในครอบครัว เพื่อน ครู การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันนี้ทำให้เกิดการตอบสนอง (responses) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และการเรียนรู้ที่จะทำให้บุคคลสามารถเข้าใจถึงโลกภายในของผู้อื่น มีผลให้เขาสามารถพัฒนาภายใน (intrapersonal) ด้านอารมณ์ ความคิด เอกลักษณ์ของตน และพัฒนาทางสังคม (interpersonal) เมื่อบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เขาจะมีความรู้สึกมั่นคง สามารถเผชิญกับความเป็นจริง เรียนรู้ที่จะไว้วางใจผู้อื่น และนำไปสู่การรับรู้ตนเองอย่างแท้จริง หรือเป็นภาวะที่บุคคลบรรลุภาวะสัจการแห่งตน (self actualization) ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้อื่น ในลักษณะของการเรียกร้อง ยึดติด ควบคุมผู้อื่นมากเกินไป ไม่

กล้าติดต่อกับผู้อื่น ขาดการผูกพัน หรือสมยอม เหล่านี้เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ก่อให้เกิด ความวิตกกังวล ซึมเศร้า สับสน ห่างเหิน ไม่มีความสุข โดดเดี่ยว อันจะนำไปสู่ปัญหาด้าน สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ไม่เป็นสุขต่อไป

จอห์นสัน (Johnson, 1986) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญสำหรับการมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อกันนั้นอาศัยองค์ประกอบทางด้านจิตใจ ดังนี้

1. ความจริงใจซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาให้บุคคลไปสู่การเปิดเผยของตนเอง (Self disclosure) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) การยอมรับตนเอง (Self Acceptance) และการไว้วางใจ (Trust) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีความจริงใจ ซึ่งกันและกัน จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ เช่น การงานครอบครัว ซึ่งจะทำให้บุคคลให้ความร่วมมือในการรักษาสัมพันธภาพให้คงงาม
2. การสื่อสารระหว่างบุคคลด้วยความจริงใจและอบอุ่น เป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลในการสื่อความคิด ความรู้สึกของตนเองและที่มีต่อผู้อื่น ในด้านถ้อยคำและภาษา ท่าทาง ทั้งนี้ความสำคัญในการสื่อสารระหว่างกัน บุคคลควรจะสื่อด้วยความไว้วางใจต่อกัน มีความตั้งใจ ความจริงใจ ความอบอุ่น ความเป็นอิสระในการแสดงออกของบุคคล และการรับฟัง ด้วยความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลได้เปิดเผยตนเอง เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เป็นการสร้างสัมพันธภาพของบุคคลให้ดำเนินไป
3. การยอมรับและการให้กำลังใจ เป็นการที่บุคคลได้สนทนากันเกี่ยวกับความ ไม่สบายใจ การรับฟังและการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะช่วยเอื้อให้บุคคลนั้นมีความกระจำจัด ในความรู้สึกของตน มีการสำรวจปัญหา มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการดำเนินการแก้ไขและ การตัดสินใจ ทั้งนี้การรับฟังและการตอบสนองของบุคคล จะต้องกระทำด้วยความตั้งใจจริงใจ ในการช่วยเหลือ ด้วยการยอมรับเรื่องราวของบุคคลอย่างไม่มีเงื่อนไข ด้วยความอบอุ่นการให้ เกียรติ
4. การประนีประนอมในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความไม่ เข้าใจต่อกัน ซึ่งอาจเกิดความคิดเห็นความสนใจที่แตกต่างกัน ดังนั้น การประนีประนอมในการ อยู่ร่วมกันของบุคคลจะเริ่มจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับถึงความแตกต่างของบุคคล ความพึงพอใจต่อการกระทำในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้ดีขึ้น

นอกจากองค์ประกอบสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลแล้ว ชุสท์ (Schutz) ยังได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรูปของทฤษฎี ดังต่อไปนี้

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามแนวชุสท์ (Schutz)

วิลเลียม ซี ชุสท์ (William C. Schutz 1958 ;1967) ผู้สร้างแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และได้เสนอผลงานเป็นทฤษฎีชื่อ "ทฤษฎีพฤติกรรมระหว่างบุคคล 3 มิติ" (A Three Dimensional Theory of Interpersonal Behavior) ซึ่ง ชุสท์ (Schutz) ได้อธิบายว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์จะไปในลักษณะใดขึ้นอยู่กับความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Need) ซึ่งแบ่งออกเป็นความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วม (Inclusion) การควบคุม (Control) และการผูกพัน (Affection) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (Schutz, 1958)

1. การมีส่วนร่วม (Inclusion) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นและการยอมรับในการมีปฏิสัมพันธ์และร่วมสมาคม

ในระดับของความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ให้ความสนใจผู้อื่น และต้องการให้ผู้อื่นสนใจ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมที่ต้องการแสดงออก เริ่มต้นจากระดับเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ไปจนถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์กับใคร ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ต้องการให้คนอื่นแสดงออกต่อตน เริ่มต้นจากระดับที่ต้องการให้บุคคลอื่นมีปฏิสัมพันธ์กับตน ไปจนถึงไม่ต้องการให้บุคคลอื่นมีปฏิสัมพันธ์กับตนเลย ความต้องการเป็นความต้องการของความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญ และมีคุณค่า

การเริ่มต้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งคือ การผูกมัดการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือการให้ความสัมพันธ์ โดยปกติการเริ่มสัมพันธภาพ แต่ละคนจะเสนอสิ่งที่น่าสนใจของตนเองให้คนอื่นสนใจ และบ่อยครั้งที่จะเริ่มด้วยการเจียบ เพราะไม่แน่ใจว่าคนอื่นจะให้ความสนใจตัวเขาหรือไม่ การมีส่วนร่วมนั้นนำไปสู่ความคิดเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ ความใส่ใจ การยอมรับความมีชื่อเสียง เกียรติยศ การมีคุณค่า ซึ่งมีความแตกต่างจากความผูกพันตรงที่การมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวกับความเข้มของอารมณ์ของแต่ละบุคคล และต่างจากการควบคุมที่การมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวกับการใช้อำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการรวมตัวของบุคคล

2. การควบคุม (Control) เป็นพฤติกรรมที่ต้องการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความ

สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เกี่ยวกับการยอมรับ การควบคุมและอำนาจ แบ่งความรู้สึกเกี่ยวกับการควบคุมเป็น 2 ลักษณะ คือ ยอมรับในอำนาจ ทำตามผู้อื่น และต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในอำนาจ ทำตามตนเอง

การอภิปรายเป็นสถานการณ์หนึ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างของผู้ที่ต้องการการมีส่วนร่วมและผู้ที่ต้องการการควบคุม ผู้ที่ต้องการการมีส่วนร่วม มีความต้องการอย่างมากในการเข้าร่วมอภิปราย ส่วนผู้ต้องการการควบคุมต้องการเป็นผู้ชนะหรืออยู่ฝ่ายชนะ การแสดงออกถึงความเป็นอิสระและการต่อต้านเป็นตัวอย่างของความไม่ยินยอมที่จะถูกควบคุม ในขณะที่การยินยอมแสดงออกโดยการรับคำสั่งซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงระดับของการยอมรับการควบคุมของแต่ละบุคคล พฤติกรรมทั้ง 2 ลักษณะข้างต้นนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์ต่อกัน แม้ว่าบุคคลสองคนที่ชอบควบคุมผู้อื่นแต่อาจมีความแตกต่างกันในระดับของการยินยอมให้ผู้อื่นควบคุม พฤติกรรมการควบคุมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่ไม่เรียกร้องความเด่น "อำนาจหลังราชบัลลังก์" เป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของการแสดงบทบาทผู้มีความต้องการการควบคุมสูงและต้องการมีส่วนร่วมน้อย "ตัวตลก" เป็นตัวอย่างของผู้ที่ต้องการการมีส่วนร่วมสูง และต้องการถูกควบคุมน้อย พฤติกรรมการควบคุมแตกต่างจากความผูกพันในส่วนที่พฤติกรรมควบคุมสัมพันธ์กับอำนาจมากกว่าอารมณ์ชนิดใกล้เคียง บุคคลที่แสดงความต้องการ "จัดการธุรกิจ" จะแสดงพฤติกรรมต้องการการควบคุมมากกว่าความต้องการการผูกพัน บุคคลที่มีความต้องการ "รู้จักคนอื่น" แสดงให้เห็นพฤติกรรมการผูกพันกับผู้อื่นการควบคุมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอันเนื่องมาจากความต้องการอำนาจ และการใช้อิทธิพลผลักดันผู้อื่น

3. การผูกพัน (Affection) เป็นพฤติกรรมที่ต้องการสร้าง และดำรงไว้ซึ่งสัมพันธ์ทางอันดีกับบุคคลอื่น ในการยอมรับความรักและความผูกพันส่วนใหญ่มักจะหมายถึง ความสัมพันธ์อันดีของคนสองคน (dyadic) การต้องการผูกพันมีระดับความรู้สึก 2 ลักษณะ คือ ความสามารถรักผู้อื่น และต้องการให้ผู้อื่นรักตน การผูกพันมีความแตกต่างจากการมีส่วนร่วมและการควบคุมที่การผูกพันเป็นความสัมพันธ์ของคนสองคน แต่ส่วนการมีส่วนร่วมและการควบคุมอาจจะเกิดขึ้นในบุคคลสองคน หรือระหว่างคนหนึ่งกับหลาย ๆ คนในกลุ่มได้ การต้องการให้ผู้อื่นรักตนเป็นความต้องการของความรู้สึกที่ว่า ตนเป็นคนน่ารัก น่าคบค้าสมาคมด้วย และความต้องการแสดงความสามารถรักผู้อื่น เป็นการแสดงออกถึงความใกล้ชิดทางอารมณ์ ความสนิทสนม

พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน (Inclusion, Control and Affection Behavior)

ชูลท์ (Schutz, 1958) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม (Inclusion behavior) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ต้องการไปมีส่วนร่วมหรือได้รับการยอมรับให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลอื่น การที่บุคคลได้รับการยอมรับและเอาใจใส่แตกต่างกันนั้น ทำให้บุคคลมีระดับของสัมพันธภาพแตกต่างกันด้วย
2. พฤติกรรมการณ์ควบคุม (Control behavior) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจระหว่างบุคคล เป็นความต้องการของการควบคุม แสดงให้เห็นถึงความต้องการมีอำนาจและการควบคุมเหนือผู้อื่น และในทางตรงกันข้ามเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความยินยอมที่จะถูกควบคุม
3. พฤติกรรมการณ์ผูกพัน (Affection behavior) หมายถึง พฤติกรรมการณ์แสดงออกถึงความใกล้ชิดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงความสนิทสนมกับผู้อื่นหรือต้องการให้ผู้อื่นแสดงความสนิทสนมต่อตนเอง

แบบของพฤติกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Type of Interpersonal Behavior)

ชูลท์ (Schutz, 1958) ได้กล่าวถึง แบบของพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ดังนี้ คือ

1. แบบของการมีส่วนร่วม (Inclusion Type)
 - 1.1 พวกสังคมน้อย (The Undersocial) เป็นพวกที่มีแนวโน้มที่คิดถึงแต่ตัวเอง และมักทำตัวออกห่างคนอื่น แต่ในจิตใจกลับกลัวการถูกทอดทิ้งและต้องการให้มีคนสนใจเอาใจใส่ตน ความคิดของคนกลุ่มนี้จะคิดเสมอว่าไม่มีใครสนใจ ดังนั้น การดำเนินชีวิตหรือการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ของคนประเภทนี้ เป็นลักษณะที่พยายามปลีกตัวไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น การดำรงชีวิตโดยไม่ต้องอาศัยผู้อื่น เหตุผลที่ทำให้บุคคลที่ไม่ชอบสังคมนอกตัวเอง คือ การเข้าใจว่า ไม่มีใครเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และมีความกังวลอย่างลึกซึ้งว่าตนเองเป็นคนไม่มีค่า ไม่มีใครแสดงออกแม้เพียงความคิดที่จะสนใจตน และมีความกังวลกลัวถูกทอดทิ้งเป็นพื้นฐาน

1.2 พวกสังคมมาก (Oversocial) เป็นพวกที่มีการมีส่วนร่วมสูง สูงเป็นพิเศษ โดยทั่วไปมีแนวโน้มเป็นคนเปิดเผย ชอบสมาคมกับคนอื่น และในขณะเดียวกันก็มีความต้องการให้คนอื่นสนใจและรู้จักคบหาสมาคมกับตนด้วย ทั้งนี้เพราะโดยจิตใต้สำนึกของเขาก็กลัวการไม่มีใครคบหาสมาคมด้วย เช่นเดียวกับพวกไม่ชอบสังคม เว้นแต่พฤติกรรมภายนอกของเขาเท่านั้นที่เป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม บุคคลประเภทนี้เป็นพวกอยู่คนเดียวไม่ได้ การทำกิจกรรมทุกอย่างมักจะ เป็นไปในรูป "ทำด้วยกัน" ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเป็นไปด้วยดี สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มได้อย่างไม่มีความกังวล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นแบบที่พยายามจะดึงความสนใจมาสู่ตนเอง ทำตัวเองให้คนอื่นสังเกตได้ อาจจะใช้วิธีรุนแรงในการผลักดันให้ตนอยู่เหนือกลุ่มหรือให้กลุ่มสนใจตน หรืออาจจะใช้วิธีที่ตกว่านั้น คือ การพยายามให้ได้มาซึ่งอำนาจหรือความรัก แต่ทั้งหมดนั้นก็เพื่อความมุ่งหมายเบื้องต้น คือ การให้คนอื่นสนใจเท่านั้นเอง

1.3 พวกสังคมปกติ (The social)

บุคคลที่ประสบความสำเร็จ จะมีความสัมพันธ์ที่ราบรื่น สามารถอยู่ตัวคนเดียว หรืออยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างสบายใจ สามารถอยู่ในกลุ่มได้อย่างไม่มีความกังวลใด ๆ ที่สำคัญ คือ บุคคลประเภทนี้ยอมรับมติการตกลงเมื่อเห็นว่าเหมาะสม และไม่ยอมรับเมื่อไม่เห็นว่าเป็นไม่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะจิตใต้สำนึกตระหนักว่าตนมีค่าและมีความสำคัญ

2. แบบของการควบคุม (Control Types)

2.1 พวกยอมสละ (Abdicrat) เป็นบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะยอมเป็นรอง และมักจะอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ต้องตัดสินใจถ้าหากมีคนอื่นตัดสินใจแทนได้ เป็นพวกที่ไม่ยอมใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อการบังคับควบคุมคนอื่น ทั้ง ๆ ที่บางครั้งเป็นสิ่งที่ควรจะทำ เพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับความช่วยเหลือ คนประเภทนี้มีลักษณะเป็นผู้ตาม มีความรู้สึกที่ติดแน่นอยู่ในจิตใต้สำนึกว่าตนไม่มีความสามารถพอที่จะรับผิดชอบอะไรได้ บางครั้งรู้สึกว่าตนเองโง่ และขาดการยอมรับในความสามารถของตน ความรู้สึกต่อมา คือ ความวิตกกังวล เป็นศัตรู ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ไม่ต้องการให้บุคคลมาควบคุมตน ทำให้เขาไม่ได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น

2.2 พวกเผด็จการ (Autocrat) เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมควบคุมสูง เป็นพวกที่นิยมใช้อำนาจ ต้องการที่จะบังคับผลักดันคนอื่นด้วยอำนาจที่ตนมี พวกนี้จึงมีความกลัวว่าบุคคลอื่นจะไม่ยอมอยู่ในอำนาจตน ความคิดในจิตใต้สำนึกของเขาสรุปว่า บุคคลอื่นไม่เชื่อว่าตนสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ ดังนั้น จึงต้องแสดงให้เห็นว่าตนสามารถตัดสินใจแทนทุกคนได้

2.3 พวกชอบความเสมอภาค (Democrat) เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

ในพฤติกรรมกรรมการควบคุม กล่าวคือ ผู้ที่ถือว่าการใช้อำนาจและการควบคุมจะไม่ใช่ปัญหาสำหรับตน เพราะคนประเภทนี้ โดยจิตใต้สำนึกเขาตระหนักว่า ตนเป็นคนมีความสามารถ จะไม่กังวลอยู่กับการรับความช่วยเหลือ หรือการนึกว่าตนไร้ความสามารถ แต่จะรู้สึกว่าคุณอื่นยอมรับในความสามารถและเชื่อถือในการตัดสินใจของตนอย่างแท้จริง พวกนี้จะรู้สึกเป็นสุข ไม่ว่าจะเป็นผู้สั่งการหรือไม่ได้สั่งการ และได้รับหรือไม่ได้รับคำสั่ง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ตามความเหมาะสม

3. แบบของการผูกพัน (Affection types)

3.1 พวกสัมพันธ์ภานน้อย (The Underpersonal) เป็นพวกหลีกเลี่ยงการสนิทสนมกับผู้อื่น โดยจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างผิวเผินห่างไกลในฐานะคนรู้จักกันธรรมดา แต่ในจิตใต้สำนึกจะพยายามแสวงหาความรัก จะมีความรู้สึกอยู่เสมอว่าไม่มีใครชอบตนจริงไม่มีใครจริงใจ และมีความคิดว่าความผูกพันเป็นเรื่องของความเจ็บปวด จึงต้องต่อต้านและไม่กล้าสนิทกับใคร

3.2 พวกสัมพันธ์ภานมาก (The Overpersonal) เป็นพวกที่พยายามให้ความสนิทสนมกับบุคคลอื่นมากกว่าปกติ มีความต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติเช่นนั้นกับตน และจะแสดงความสนิทสนมกับผู้อื่นอย่างเปิดเผย และแม้กระทั่งการทำให้มิตรภาพของคนอื่นแตกแยกเพื่อให้ได้มาซึ่งความสนิทสนมชอบพอของตน

3.3 พวกสัมพันธ์ภานปกติ (The Personal) พวกนี้จะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข เมื่อมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็จะยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ แม้ว่าผู้อื่นจะชอบหรือไม่ชอบตนก็ตาม บุคคลพวกนี้จะเป็นบุคคลที่สามารถให้ความรัก และความผูกพันกับผู้อื่นได้

แบบของสัมพันธ์ภานระหว่างบุคคล (Type of Interpersonal Relations)

ชูลซ์ (Schutz, 1958) ได้แบ่งระดับขั้นของสัมพันธ์ภานระหว่างบุคคลไว้ตามลำดับของสัมพันธ์ภานระหว่างบุคคล ดังนี้

1. สัมพันธ์ภานที่ติระหว่งบุคคล (Desired Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธ์ภานระหว่างบุคคลที่มนุษย์ต้องการ ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 สัมพันธ์ภานที่ต้องการในการมีส่วนร่วม จะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่มี

สัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถแสดงออกถึงการมีสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างพึงพอใจด้วยความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ

1.2 สัมพันธภาพที่ต้องการในการควบคุม จะเป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์กับบุคคลในเรื่องของการแสดงอำนาจ พฤติกรรมการควบคุม ได้อย่างรู้สึกพึงพอใจ ที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบ

1.3 สัมพันธภาพที่ต้องการในการผูกพัน เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความรัก ความผูกพัน ได้อย่างรู้สึกพึงพอใจ และรู้สึกพึงพอใจถึงสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ด้วยความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการแสดงออกถึงความรัก

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในอุดมคติ (Ideal Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่บุคคลควรจะมีต่อกัน ซึ่งอธิบายในด้านการมีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน ได้ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านการมีส่วนร่วมที่แสดงออกต่อผู้อื่น เป็นแบบพวกสังคมนิยม (Social) เป็นการแสดงความสนใจที่มีต่อผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นแสดงความสนใจตนเอง ความสัมพันธ์จะเป็นไปอย่างราบรื่น บุคคลจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่กังวลใจ ด้วยความตระหนักว่าคุณค่า มีความสำคัญ

2.2 การควบคุม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในด้านการควบคุม จะเป็นพวกชอบความเสมอภาค (Democrat) บุคคลพวกนี้จะรู้สึกว่า ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และผู้อื่นยอมรับตน ทำให้รับรู้ว่าคุณมีความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจได้ว่าควรแสดงอำนาจ หรือเป็นผู้ยอมทำตามผู้อื่นในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2.3 การผูกพัน ที่บุคคลควรจะมีแสดงออกต่อกัน เป็นแบบพวกสัมพันธ์ภาพปกติ (The Personal) พวกนี้จะรู้สึกอยากแสดงความสนิทสนมกับผู้อื่น และต้องการให้ผู้อื่นแสดงความสนิทสนมต่อตนเอง ด้วยการตระหนักว่า ตนเป็นผู้มีความสามารถในการแสดงออกถึงความรัก

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่นำวิตกกังวล (Anxious Interpersonal Relations) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในด้านการมีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน ที่มีมากเกินไป หรือน้อยเกินไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านการมีส่วนร่วมที่นำวิตกกังวลคือ สัมพันธภาพที่เป็นแบบพวกสังคมนิยมมาก (Oversocial) และพวกสังคมนิยมน้อย (Undersocial) พวกนี้จะรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการสนใจที่แท้จริงจากคนอื่น จึงไม่สามารถแสดงความสนใจคนอื่น

เนื่องจากคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า

3.2 การควบคุม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านการควบคุมที่น่าวิตกกังวล คือ สัมพันธภาพที่เป็นแบบพวกเผด็จการ (Autocrat) พวกยอมสละ (Abdicrat) พวกต่อต้าน (Rebel) พวกนี้จะรู้สึกว่ามีใครน่าไว้วางใจ และตนเองไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น เนื่องจากคิดอยู่เสมอว่า ตนไม่มีความสามารถ และโง่เขลา

3.3 การผูกพัน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านการผูกพันที่น่าวิตกกังวล จะเป็นพวกมีสัมพันธภาพมาก (Over personal) พวกเรียกร้องสัมพันธภาพ (Personal Complaint) พวกสัมพันธภาพต่ำ (Under personal) บุคคลพวกนี้จะรู้สึกว่า ไม่มีใครผูกพันตนเอง และตนเองไม่ผูกพันกับผู้อื่น เนื่องจากคิดว่าตนเองไม่สามารถมีความรัก ความผูกพันจากการที่ตนเป็นคนไม่ดี

4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ผิดปกติ จะเป็นลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มากจนผิดปกติ หรือมีน้อยจนผิดปกติ ในสัมพันธภาพด้านการมีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ผิดปกติในด้านการมีส่วนร่วม จะเป็นพวกที่มีความวิตกกังวลอย่างสูง เมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบความล้มเหลวในการแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อความรู้สึกเช่นนั้นเป็นไปจนถึงขีดสุด จะทำให้เกิดความผิดปกติมากจนกลายเป็นโรคจิตต่อไป

4.2 การควบคุม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ผิดปกติในด้านการควบคุม จะเป็นพวกไม่ยอมรับการควบคุมจากสิ่งใด ๆ แล้วพยายามออกไปอย่างผิดปกติจนมีบุคลิกภาพที่ผิดปกติ เป็นพวกอ้ำคิดอ้ำทำ (Obsessive - Compulsive)

4.3 การผูกพัน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ผิดปกติด้านการผูกพัน ที่มีมาตั้งแต่ในช่วงของวัยเด็ก และจะคงอยู่ต่อมาในวัยผู้ใหญ่ ความผิดปกติจะมีลักษณะของโรคประสาท (Neurosis)

แนวทางในการสร้างและพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

แนวทางในการสร้างและพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในแนวการศึกษาเชิงจิตวิทยามีหลายแนว เช่น

1. การฝึกอบรมกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ เป็นการพัฒนาสมาชิกกลุ่มให้มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน เพื่อนำไปสู่มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยกลุ่มการฝึกอบรมกลุ่มมนุษยสัมพันธ์นั้น จะฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ที่จะช่วยเอื้อให้สมาชิกเรียนรู้ถึงการแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น การเปิดเผยตนเอง และการยอมรับตนเอง พัฒนาทั้งความรู้สึกและการกระทำ ให้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ (Rosenbaum & Snadousky, 1976)

2. การวิเคราะห์การติดต่อสื่อสาร (Transactional Analysis - TA) เป็นทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกัน มีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้บุคคลมีการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถเข้าใจการติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่นได้ดี มีความคิดเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถให้ความสนิทสนมกับบุคคลอื่นและเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งการที่บุคคลจะได้รับการช่วยเหลือในการปรับปรุงการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่ม ในการเอื้ออำนวยให้สมาชิกแต่ละคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนการช่วยเหลือ ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องมีความชำนาญ และมีความรู้สูงทางด้านจิตสัมพันธ์

3. กลุ่มจิตสัมพันธ์ (Encounter Group) เป็นกลุ่มพัฒนาตนเองของบุคคลไปสู่การพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยประสบการณ์กลุ่ม โดยมีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีการปรึกษาแบบผู้รับการปรึกษาเป็นศูนย์กลาง (Client-centered theory) ของโรเจอร์ส (Rogers, 1970) ลักษณะทั่วไปของกลุ่ม จะมีขนาด 8-10 คน กระบวนการกลุ่มจะเป็นไปเพื่อช่วยให้สมาชิกเรียนรู้ที่จะพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้วยความรู้สึกที่เป็นอิสระ จนสามารถค้นหาแนวทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างหนักแน่นมั่นคง

สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของผู้ที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะ

บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะเป็นบุคคลที่มีการสูญเสีย หรือมีความผิดปกติในด้านโครงสร้าง ด้านหน้าที่ของร่างกายและจิตใจจะเป็นชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ หมายรวมถึง ความพิการของอวัยวะ ความสูญเสียหรือขาดหายของอวัยวะ ทำให้เกิดความสูญเสียความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ที่ถือว่าเป็นปกติวิสัยของมนุษย์ทั่วไปที่ควรจะสามารถทำได้

ผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ มีความรุนแรงต่างกัน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งของอวัยวะที่สูญเสียหน้าที่และการทดแทน ความสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ เกิดขึ้นได้กับอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายทุกส่วน และอวัยวะที่เกิดการสูญเสีย อาจก่อให้เกิดความยากลำบาก

ในการดำเนินชีวิตมานาน้อยต่างกัน เช่น คนตาบอดทั้งสองข้าง ได้รับผลกระทบมากกว่าคนตาบอดข้างเดียว ระยะเวลาที่เกิดการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ ก็มีผลกระทบต่อจิตใจของผู้สูญเสียเช่นกัน การสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ ที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน มักมีปฏิกิริยาตอบสนองทางจิตใจรุนแรงกว่า การสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะที่เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป รวมทั้งการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะอย่างถาวร ส่อมมีผลกระทบต่อจิตใจมากกว่าการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะที่มีโอกาสรักษาหรือแก้ไขได้ โดยเฉพาะการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะที่เป็นไปในลักษณะที่เป็นมากขึ้นเรื่อย ๆ (progressive) และอาจนำไปสู่ความตายในระยะเวลาจำกัด มีผลกระทบต่อจิตใจได้มาก และก่อให้เกิดความสิ้นหวัง นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยหลายอย่าง เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ ระดับฐานะ เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม ฯลฯ ที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะเช่นกัน เช่น คนขับรถรับจ้างที่นิ้วขาดสองนิ้ว ก็อาจไม่ได้รับผลกระทบทางจิตใจมากเท่านักเปียโนที่นิ้วขาดไปเพียงนิ้วเดียว อย่างไรก็ตาม พื้นฐานทางบุคลิกภาพเป็นส่วนสำคัญในการบอกถึงความสามารถในการปรับตัวของคนต่อการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ

การตอบสนองของจิตใจต่อการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ มีส่วนคล้ายคลึงกับปฏิกิริยาตอบสนองของจิตใจต่อความตาย หรือการรู้ตัวว่ากำลังจะตายจากโรคบางอย่างที่รักษาไม่ได้ ปฏิกิริยาตอบสนองของจิตใจ โดยทั่วไปประกอบด้วยระยะต่าง ๆ 5 ระยะ คือ

1. ระยะช็อก (shock) เป็นช่วงเวลาสั้น ๆ ที่จิตใจมีความตกใจระส่ำระสาย การรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกลดลง ปฏิกิริยาตอบสนองระยะช็อกนี้ อาจสังเกตเห็นได้ในคนที่ได้รับข่าวสำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจอย่างมาก เช่น ได้รับข่าวการเสียชีวิตของบุคคลใกล้ชิดแล้ว เป็นลม หรือตกตะลึง เป็นต้น

2. ระยะปฏิเสธ (denial) เป็นระยะที่จิตใจตอบสนองโดยการปฏิเสธ ไม่ยอมรับว่าเรื่องราวที่ประสบเกิดขึ้นจริง การสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความทุกข์แก่ผู้ประสบอย่างเหลือล้น จนบางครั้งก็ไม่อาจยอมรับได้ทันที

3. ระยะโกรธ (anger) การตอบสนองของจิตใจต่อการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ มักมีความโกรธเกิดร่วมด้วยเสมอ อาจมีความรู้สึกโกรธได้ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น บางครั้งความโกรธอาจจะถูกระบายไปยังบุคคลข้างเคียงที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัว ซึ่งอาจกลายเป็นผลเสียต่อตนเองโดยแสดงในลักษณะของคนหงุดหงิดง่าย มีลักษณะก้าวร้าว

4. ระยะซึมเศร้า (depression) เมื่อทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผลที่จะติดตามมาในอนาคต ซึ่งอาจเกิดขึ้นอย่างถาวร เช่น การเดินไม่ได้ ก็มักมีปฏิกิริยาในทาง

ซึมเศร้าร่วมด้วยเสมอ ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกหมดหวัง เพราะตนเองไม่สามารถแก้ไขอะไรได้และไม่มีใครช่วยได้

5. ระยะเวลาปรับตัว (adjustment) เป็นระยะที่จิตใจเริ่มยอมรับสภาพความเป็นจริง และยอมรับในสถานการณ์สูญเสียของตน จิตใจจะใช้กลไกทางจิตต่าง ๆ ในการพยายามปรับตัวให้เกิดสมดุลของจิตใจ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ โดยมีความทุกข์น้อยที่สุด

การตอบสนองของจิตใจทั้ง 5 ระยะนี้ ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเรียงตามลำดับกัน อาจเกิดขึ้นในลักษณะที่ย้อนไปมาได้เสมอ แต่ละระยะอาจเกิดขึ้นพร้อมกันหรือเหลื่อมกันได้ และในขณะใดขณะหนึ่ง จิตใจอาจมีปฏิกิริยาหลายอย่างเกิดขึ้นพร้อมกันได้ เช่น โกรธระคนเศร้า เป็นต้น

เราไม่สามารถคาดคะเนความรุนแรง หรือระยะเวลาของปฏิกิริยาตอบสนองทางจิตใจต่อการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะได้ ขึ้นอยู่กับผลรวมของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะแต่ละรายไป รวมทั้งระยะเวลาที่จิตใจใช้ในการปรับตัวต่อการสูญเสียเช่นเดียวกัน

การพัฒนาแนวคิดที่เป็นกรอบการวิจัย

เมื่อบุคคลมีการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะเกิดขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อจิตใจอย่างมาก กล่าวคือ เกิดความยากลำบากในการดำเนินชีวิต เนื่องจากสถานการณ์ดำเนินชีวิตจะเปลี่ยนไปจากสภาพที่เคยอิสระไปสู่การพึ่งพาคนอื่น และมีการสูญเสียบทบาทหน้าที่การทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีการเปลี่ยนแปลงความคิด อารมณ์ ดังนั้นบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะจะรู้สึกท้อแท้ หมดหวัง เบื่อหน่าย รู้สึกไม่มั่นคง ขาดความเชื่อมั่นมองโลกในแง่ร้าย เรือกร่อง ความมีคุณค่าในตนเองลดน้อยลง กลัวว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จึงทำให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ไม่ดี เช่น พฤติกรรมแยกตัว ไม่อยากเข้าร่วมในทางสังคม เก็บตัว โดดเดี่ยว (Watson, 1972 ; Ray, 1984) นอกจากนี้ บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะก็ยังมีพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงที่จะสมาคม หรือใกล้ชิดกับบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะด้วยกันเอง (Anderson and Otto, 1984) ซึ่งความรู้สึกและพฤติกรรมเหล่านี้เป็นอุปสรรค ทำให้เกิดปัญหาในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ชูลท์ (Schutz, 1958) ได้กล่าวถึงแบบของสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่คั่น หมายถึง การมีสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน เป็นสัมพันธ์ที่ราบรื่น มีความพึงพอใจ และทำให้บุคคลนั้นสามารถที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่าง

ไม่กังวลใจ มีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ ตนมีความสามารถ มีความรับผิดชอบ รู้ตนเองว่าควรจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามในสถานการณ์ใด นอกจากนั้น มีความสามารถในการแสดงออกถึงความรักได้ แต่จากลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะที่มีพฤติกรรมแยกตัว ไม่ต้องการสมาคมกับผู้อื่น จัดอยู่ในพวกสังคมน้อย (Undersocial) ตามแนวคิดทฤษฎีของชูลท์ (Schutz, 1958) ที่กล่าวว่า บุคคลประเภทนี้จะคิดเสมอว่า ไม่มีใครสนใจ ตนถูกทอดทิ้ง เนื่องจากตนไม่มีคุณค่า ดังนั้น การดำเนินชีวิตจึงเป็นลักษณะที่พยายามแยกตัว การดำรงชีวิตไม่ต้องอาศัยผู้อื่น และจากการที่บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่อิสระมาเป็นสภาพที่พึ่งพาผู้อื่น จึงมีความคิดอยู่เสมอว่า ตนไม่มีความสามารถที่จะรับผิดชอบอะไร ขาดการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งชูลท์ได้จัดบุคคลประเภทนี้ว่า เป็นพวกหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (Abdicrat) และจากความรู้สึกไม่วางใจผู้อื่นจึงพยายามทำตัวห่างเหินกับผู้อื่น ซึ่งชูลท์มองว่าเป็นพฤติกรรมแบบพวกสัมพันธ์สภาพน้อย (Underpersonal) ซึ่งลักษณะพฤติกรรมสัมพันธ์สภาพทั้ง 3 ลักษณะนั้น คือ การมีส่วนร่วม การควบคุม และการผูกพัน ซึ่งทั้ง 3 ด้าน ชูลท์กล่าวว่า เป็นรูปแบบสัมพันธ์สภาพที่น่าวิตกกังวลหากไม่ได้รับการช่วยเหลือ จะทำให้มีการพัฒนาเป็นสัมพันธ์สภาพที่ผิดปกติ นั่นคือ อาจกลายเป็นโรคจิต โรคประสาทได้ ดังนั้น จึงมีการคิดหาวิธีการพัฒนาสัมพันธ์สภาพดังกล่าวจากการมีส่วนร่วมให้ไปสู่สัมพันธ์สภาพประเภทสังคมปกติ สัมพันธ์สภาพประเภทหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไปสู่สัมพันธ์สภาพประเภทชอบความเสมอภาค และพัฒนาจากสัมพันธ์สภาพประเภทสัมพันธ์สภาพน้อยให้ไปสู่สัมพันธ์สภาพปกติ เพื่อให้มีสัมพันธ์สภาพที่ดีระหว่างบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของทรอตเชอร์มาใช้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะพัฒนาสัมพันธ์สภาพระหว่างบุคคล ไปสู่การมีสัมพันธ์สภาพที่ดีระหว่างบุคคล และสามารถค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหา ที่เกิดการขาดสัมพันธ์สภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยมีผู้นำกลุ่มเป็นผู้เอื้ออำนวยให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะพัฒนาสัมพันธ์สภาพด้วยการสำรวจตนเอง ด้วยการเปิดเผยตนเอง (Self disclosure) และได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) อันจะทำให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ รับรู้ปฏิกิริยาตอบสนองที่ตนมีต่อผู้อื่น และผู้อื่นมีต่อตน ซึ่งเป็นการขยายสัมพันธ์สภาพ โดยมีการเปิดเผยตนเอง (open) ตามแนวคิดสัมพันธ์สภาพแบบหน้าต่างใจอารี ซึ่งทรอตเชอร์มองว่าเป็นการพัฒนาสัมพันธ์สภาพระหว่างบุคคล นอกจากนี้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มยังมีผลเพื่อพัฒนาภายในบุคคล (Intrapersonal) กล่าวคือ เมื่อบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ จากการจัดสภาพที่เหมาะสมของกลุ่ม การปรึกษาเชิงจิตวิทยา และจากกระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่มที่เกิดขึ้น จะช่วยพัฒนาให้บุคคลที่

สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ มีการรับรู้ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองที่ดีขึ้น และมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเหมาะสม มีความมั่นใจในตนเองว่าตนมีความสามารถในการรับผิดชอบสิ่งต่างๆ ได้ และสามารถแสดงออกถึงความผูกพันกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันจะทำให้บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิทยา มุสิก (2523) วิจัยเรื่องพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยแบบวัดไฟโร-บี (Firo-B) ของ ชุสท์ (Schutz) เป็นแนวทางในการศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษามีพฤติกรรมทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้
 - 1.1 พฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความผูกพันสูง
 - 1.2 พฤติกรรมความต้องการความรักผูกพันปานกลาง
 - 1.3 พฤติกรรมการแสดงออกในการมีส่วนร่วมปานกลาง
 - 1.4 พฤติกรรมความต้องการการมีส่วนร่วม
 - 1.5 พฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุมปานกลาง
 - 1.6 พฤติกรรมความต้องการควบคุมต่ำ
2. พฤติกรรมทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการแสดงออกของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาสูงกว่าพฤติกรรมด้านความต้องการในทุกพฤติกรรม
3. พฤติกรรมทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของศึกษานิเทศก์เขตและจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มาลินี อัญโญ (2525) ศึกษาผลของการให้การปรึกษาแบบกลุ่มต่อความสามารถในการปรับตัวทางสังคมด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2525 โรงเรียนวัดอินทาราม จำนวน 16 คน โดยสุ่มจาก นักเรียนที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปรับตัวทางสังคม ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนที่ได้คะแนนตั้งแต่ เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป และยินยอมเข้าร่วมกลุ่มด้วยความสมัครใจ หลังจากนั้นแบ่งกลุ่ม

ตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน โดยกลุ่มทดลองจะได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ $1\frac{1}{2}$ ชั่วโมง ติดต่อกัน 9 สัปดาห์ ส่วนกลุ่มควบคุมจะได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาสอบซ้ำ ผลปรากฏว่า ปัญหาทางด้าน การปรับตัวของกลุ่มทดลองลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ

วันเดิม มณีโกศา (2525) ได้วิจัยลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย โดยใช้แบบวัดไฟโร-บี (Firo-B) ของ ชุสท์ (Schutz) เป็นแนวทางในการศึกษาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาธิการอำเภอโดยส่วนรวม มีลักษณะพฤติกรรมผู้นำในการมีส่วนร่วมด้านการแสดงออกในการควบคุม ด้านการแสดงออกซึ่งความผูกพัน ด้านความต้องการการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะทางพฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ
2. ศึกษาธิการอำเภอก่อนบรรจุก่อน พ.ศ. 2509 มีลักษณะพฤติกรรมด้านการแสดงออกในการมีส่วนร่วม ด้านการแสดงออกในการควบคุม ด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะพฤติกรรมผู้นำในด้านความต้องการการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ
3. ศึกษาธิการอำเภอก่อนบรรจุหลัง พ.ศ. 2509 มีลักษณะพฤติกรรมผู้นำด้านการแสดงออกในการมีส่วนร่วม ด้านการแสดงออกในการควบคุม ด้านการแสดงออกซึ่งความผูกพัน ความต้องการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะพฤติกรรมผู้นำในด้านความต้องการการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ

ลาวัน มหาทุมขรัตน์ (2529) ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนศรีศกดิ์ สุวรรณวิทยา ปีการศึกษา 2528 กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้แบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประเมิน และสุ่มเลือกผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ต่ำ ได้คะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 จำนวน 24 คน มาสุ่มอย่างง่าย แยกเป็นกลุ่มทดลอง 12 คนและกลุ่มควบคุม 12 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มควบคุมได้รับข้อเสนอแนะที่มีเนื้อหาเช่นเดียวกับโปรแกรมการฝึกกิจกรรมกลุ่ม ระยะเวลาในการทดลอง 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 30 - 60 นาที หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์มาสอบซ้ำ ผลปรากฏว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมมีการพัฒนามนุษยสัมพันธ์สูงขึ้นกว่าเดิม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่มมีการพัฒนา
 มนุษยสัมพันธ์สูงกว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับข้อเสนอแนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประไพ สุภิรมย์โชติ (2529) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร
 และอาจารย์กับบรรยากาศขององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค โดยใช้แบบวัดไฟโร-บี
 (Firo-B) ของชูลท์ (Schutz) และแบบสอบถามบรรยากาศขององค์การ "ฟอร์ม บี"
 (The Revised or Improved Climate Questionnaire) ของลิทวิน และ สติงเกอร์
 (Litwin & Stinger) เป็นหลักในการศึกษาและเป็นเครื่องมือในการวิจัย สรุปผล ในส่วนที่
 เกี่ยวกับพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขทั้ง 4
 แห่ง มีลักษณะทางพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความผูกพัน และความต้องการความผูกพันสูง มี
 ลักษณะพฤติกรรมแสดงออกในการมีส่วนร่วม มีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกในการควบคุม
 ความต้องการการควบคุม และความต้องการการมีส่วนร่วมต่ำ ยกเว้นวิทยาลัยการสาธารณสุข
 ภาคใต้ จังหวัดยะลา มีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกในการควบคุมปานกลาง

ทิวาพร ทวีกุล (2531) ศึกษาพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของศึกษานิเทศก์
 อำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 344 คน
 โดยใช้แบบวัด ไฟโร-บี (Firo-B) ของชูลท์ (Schutz) เป็นหลักและแนวทางในการศึกษา
 พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกซึ่งความผูกพัน และความต้องการ
 ความผูกพันอยู่ในระดับสูง ลักษณะพฤติกรรมแสดงออกในการมีส่วนร่วม ความต้องการการมี
 ส่วนร่วม การแสดงออกในการควบคุม และความต้องการการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง และ
 เมื่อนิยามเป็นรายเขตการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 12 เขต มีลักษณะพฤติกรรม
 การแสดงออกซึ่งความผูกพัน และความต้องการความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีลักษณะพฤติกรรม
 การแสดงออกในการมีส่วนร่วม และการแสดงออกในการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง

รุ่งนภา ภาณิตรัตน์ (2533) ศึกษาผลของกลุ่มปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบองค์รวม
 อัตมโนทัศน์ในบุคคลที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่สูญเสียการทำหน้าที่
 ของอวัยวะที่มารักษาทางกายภาพบำบัดที่ภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด คณะ
 แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน

และกลุ่มควบคุม 8 คน กลุ่มทดลองเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบของคร่อม เป็นเวลา 3 วัน รวมเวลา 20 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดอัตมโนทัศน์แทนเนสซีของ วิลเลียม เอช. นิตส์ ผลปรากฏว่าบุคคลที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะในกลุ่มทดลอง ภายหลังเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบของคร่อมได้คะแนนจากแบบวัดอัตมโนทัศน์แทนเนสซีสูงกว่าคะแนนของกลุ่มควบคุม และสูงกว่าคะแนนก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การณี วนะภุติ (2534) ศึกษาผลของกลุ่มจิตสัมพันธ์ต่อการเพิ่มขึ้นของค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในแบบวัดไฟโร-บี กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัคร ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 8 คน กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกลุ่มจิตสัมพันธ์ในช่วงสัปดาห์เป็นเวลา 3 วัน รวมเวลา 21 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดไฟโร-บี ผลการวิจัยพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการเพิ่มขึ้นในระยะหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวม 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมที่แสดงออกต่อผู้อื่น ด้านการมีส่วนร่วมที่ต้องการให้ผู้อื่นแสดงออกต่อตนเอง ส่วนด้านการควบคุมที่แสดงออกต่อผู้อื่น และด้านการควบคุมที่ต้องการให้ผู้อื่นแสดงออกต่อตนเอง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิกกินส์ (Wiggins, 1962 อ้างถึงใน สมณฑา พงษ์มาลา, 2528) วิจัยเรื่อง ลักษณะผู้นำและบรรยากาศในองค์กร โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ (The Organizational Climate Description Questionnaire) แบบสอบถาม FIRO-B (The Fundamental Interpersonal Relationship Orientation Behavior Questionnaire) แบบสอบถาม ORI (The Orientation Inventory) แบบสอบถาม SIV (The Survey of Interpersonal Value) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษารัฐแคลิฟอร์เนียจำนวน 41 คน เฉพาะในส่วน of แบบสอบถามไฟโร-บี ได้สรุปลักษณะผู้นำของครูใหญ่ไว้ดังนี้

1. มีพฤติกรรมแสดงออกในการมีส่วนร่วมสูง
2. มีพฤติกรรมพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมต่ำ
3. มีพฤติกรรมแสดงออกในการควบคุมต่ำ
4. มีพฤติกรรมความต้องการในการควบคุมสูง
5. มีพฤติกรรมแสดงออกซึ่งความผูกพันต่ำ
6. มีพฤติกรรมความต้องการซึ่งความผูกพันสูง

เกลส์ (Glaess, 1966) ได้ศึกษาการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนิสิตหญิงที่อยู่หอพักจำนวน 111 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 52 คน กลุ่มควบคุม 59 คน ทั้งสองกลุ่มอยู่คนละหอพัก ดำเนินการทดลองโดยใช้โปรแกรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดสัมพันธภาพและทัศนคติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การทดสอบของแมน วิทนีส์ (Mann-Whitney U Test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ไค สแควร์ (Chi-Square) ผลปรากฏว่ากลุ่มทดลองมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เวอร์นอท (Vernot 1975) : 3420-A) ได้ทำการศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม โดยใช้โครงการเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์กับนักเรียนเกรด 10 จำนวน 52 คน โดยคัดเลือกจาก 1) นักเรียนที่ถูกทำทัณฑ์บนอย่างน้อย 1 ครั้งภายใน 1 ปีที่ผ่านมา 2) นักเรียนที่ขาดเรียนมากโดยไม่ทราบสาเหตุ (ไม่ต่ำกว่า 20 วัน) 3) นักเรียนที่มีประวัติก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียน เช่น การทะเลาะวิวาท อย่างน้อย 2-3 ครั้งในปีที่ผ่านมา แล้วสุ่มเด็กเหล่านี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มทดลอง 19 คน กลุ่มควบคุม 17 คน และกลุ่มหลอก (Placebo Group) 16 คน โครงการเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มได้รวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างทักษะในการสื่อสาร การแก้ปัญหา การลดความขัดแย้ง การตัดสินใจ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ชนิด คือ แบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อประเมินถึงประสิทธิผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา แบบกลุ่ม และ BSAG (Bristol Social Adjustment Guides : BSAG) เพื่อวัดระดับความประพฤตินในโรงเรียน ผลการทดลองพบว่าทั้ง 3 กลุ่มยังคงมีความประพฤตินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มทดลองนั้นพบว่า มีการพัฒนาการด้านความประพฤตินมากกว่ากลุ่มควบคุม

อีแวนส์ (Evans, 1977) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการดึงดูดระหว่างบุคคล (Interpersonal Attraction) กับการดึงดูดกันของกลุ่ม (Attraction to Group) ในสถานการณ์การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา จำนวน 56 คน แบ่งเป็นกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ๆ ละ 8 คน แต่ละกลุ่มได้รับการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ซึ่งจัดให้มีการมีส่วนร่วมในการสำรวจเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก เน้นให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มด้วยกัน โดยจัดให้มีการเข้ากลุ่มสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 1 1/2

ชั่วโมงเป็นเวลา 12 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดทัศนคติของกลุ่ม (Group Attitude Scale) ซึ่งพัฒนาโดยอีแวนส์ (Evans) และจาร์วิส (Jarvis) แบบวัดนี้ใช้วิเคราะห์พัฒนาการของการดึงดูดกันของกลุ่ม และสำรวจสัมพันธภาพของกลุ่ม งานวิจัยนี้ใช้แบบวัดทดสอบทั้งหมด 3 ครั้ง คือ ทดสอบก่อนการประชุมกลุ่ม ทดสอบครั้งที่สอง ทดสอบก่อนการประชุมกลุ่มครั้งที่ 14 การทดสอบครั้งที่สาม ทดสอบหลังการประชุมกลุ่มครั้งสุดท้าย ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การดึงดูดกันระหว่างบุคคล กับการดึงดูดกันของกลุ่ม โดยผ่านการเข้ากลุ่มการศึกษาเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไวส์เบิร์ก, ทามารา และ แมคแคน (Weissberg, Tamara and McCanne, 1978) ศึกษาผลของโปรแกรมฝึกมนุษยสัมพันธ์ เพื่อพัฒนานิสิตที่มีปัญหาในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้อื่น โดยรับสมัครเชิญชวนให้นิสิตเข้าร่วมการฝึกอบรม และสัมภาษณ์ขอเข้ารับการฝึก ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมฝึกเป็นนิสิตชาย 4 คน นิสิตหญิง 5 คน ซึ่งผู้รับการฝึกทั้งหมดล้วนมีปัญหาในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสิ้น ก่อนเริ่มฝึกจะได้ทำแบบทดสอบ 3 ฉบับ คือ Special Avoidance and Distress Scale (SAD) เพื่อประเมินว่ามีความวิตกกังวลความกลัวกับสถานการณ์ทางสังคมมากน้อยเพียงใด แบบทดสอบ The Fear of Negative Evaluation Scale (FNE) เพื่อประเมินว่ามีความกลัวที่จะได้รับการประเมินจากผู้อื่นในทางลบ และแบบทดสอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (The Interpersonal Relationship Rating Scale (IRRS)) เพื่อประเมินทัศนคติ ความรู้สึก และพฤติกรรมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของโปรแกรมฝึกมนุษยสัมพันธ์เน้นที่การฝึกทักษะพื้นฐานทางสังคม เพื่อช่วยให้ผู้รับการฝึกรู้สึกสบายใจที่จะติดต่อพบปะบุคคลอื่นในกลุ่มและช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง โดยจัดโปรแกรมเป็นการฝึกสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวม 8 ครั้ง เนื้อหาของโปรแกรมฝึกในแต่ละครั้งจะมี 4 ช่วง คือ ช่วงการแนะนำ ช่วงการสร้างแนวความคิดใหม่ ช่วงการฝึกทักษะและช่วงการสร้างความคิดใกล้ชิด ในช่วงการแนะนำซึ่งเป็นช่วงแรกของแต่ละครั้งมีการพูดถึงการบ้านที่ผู้รับการฝึกแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำ สมาชิกกลุ่มจะอภิปรายถึงพฤติกรรม ความรู้สึก และปัญหาที่แต่ละคนเผชิญอยู่ และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับในขณะฝึกเพื่อเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน ในช่วงนี้จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที ช่วงการสร้างแนวความคิดใหม่ ในช่วงนี้จำแนกถึงการช่วยให้ผู้รับการฝึกตระหนักถึงแนวความคิดต่าง ๆ เช่น ความวิตกกังวล การมีความคิดที่ไม่ดีเกี่ยวกับตน พฤติกรรมหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลอย่างไม่มีประสิทธิภาพของคน และเรียนรู้ถึงแนวทางที่จะพัฒนาความคิดที่มีเหตุผล

ขึ้นมาทดแทน กิจกรรมจะเน้นให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และตระหนักถึง ประสิทธิภาพ ความวิตกกังวลของแต่ละคน ช่วงการฝึกทักษะประกอบด้วย การฝึกทักษะเฉพาะอย่าง เช่น พฤติกรรมการใส่ใจการฝึกพูดทวนซ้ำ การให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก การเริ่มและการจบ การสนทนา การใช้ถ้อยคำและสนทนาการรู้เท่าทันต่อทำที่ที่อยากมีปฏิสัมพันธ์หรือไม่อยากมีปฏิสัมพันธ์ ของบุคคลอื่น การเท่าทันต่อทำที่ ความสนใจหรือไม่สนใจขณะสนทนา การเงี่ยบ การรู้จักขอร้อง การรู้จักเป็นผู้ให้ และการยอมรับ เป็นต้น ทักษะทั้งหลายนี้จะเริ่มตั้งแต่การอธิบายถึงความสำคัญของ แต่ละทักษะ การใช้ภาษาและทักษะอย่างถูกวิธีโดยผ่านการสังเกตจากเทปบันทึกภาพ ช่วงการ สร้างความสนิทสนมจะอยู่ในช่วงของกิจกรรมแต่ละครั้งซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 10 นาที สมาชิกกลุ่ม จะร่วมอธิบายถึงสิ่งที่ได้ทำไปแล้วในครั้งนั้น ๆ และพูดถึงการบ้านที่แต่ละคนจะนำไปปฏิบัติ ซึ่ง การบ้านนี้จัดไว้เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ฝึกทวนทักษะที่ได้เรียนรู้ในแต่ละครั้ง และเป็นสื่อกลางในการ ลดช่องว่างระหว่างความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในกลุ่ม กับความรู้สึกที่ต้องเผชิญความจริงในสังคม ภายนอกกลุ่ม หลังจากจบสัปดาห์ที่ 8 แล้ว สมาชิกกลุ่มจะได้ทำแบบทดสอบ SAD, FNE และ IRRS ซ้ำ ทดสอบหาค่าของความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกด้วยค่า t-test จาก แบบทดสอบ SAD พบว่า สมาชิกกลุ่มลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคม จากแบบทดสอบ FNE พบว่าสมาชิกกลุ่มลดความวิตกกังวลด้านการถูกประเมินทางลบจากผู้อื่น และแบบทดสอบ IRRS พบว่าสมาชิกกลุ่มมีทัศนคติในทางบวกในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้สมาชิกกลุ่มยังประเมินตนเองโดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ว่าตนได้ รับประโยชน์จากการฝึกในครั้งนี้ การฝึกครั้งนี้ช่วยให้มีทักษะทางสังคม ช่วยให้สบายใจที่จะคบหา กับผู้อื่น มีความรู้สึกอบอุ่นชื่นชมในตนเอง และเปิดเผยมากกว่าเดิม

โกลด์ฟาร์บ (Goldfarb 1980 : 4488-A) ศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา แบบกลุ่มต่อการรายงานตัวเองโดยขึ้นกับการจัดกลุ่มและการจัดเวลา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาปริญญาตรีที่อาสาสมัคร แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 81 คน และกลุ่มควบคุม 39 คน ซึ่ง ไม่ได้เข้าร่วม กลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยา แต่ให้มีรายงานตัวเองในกลุ่ม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์พฤติกรรมที่เลือกทำงานในระหว่างมีประสบการณ์นี้ โดยใช้เครื่องมือ วัด C.G. Intrapersonal-Interpersonal Inventory (CGIII) ต่างเวลากัน คือ 1) วัดก่อน (Pre) 2) ก่อนจบ (Pre to post) 3) ก่อนติดตามผล (Pre to follow-up) และ 4) หลังติดตามผล (Post to follow-up) 3 เดือน ส่วนกลุ่มทดลอง ได้รับการ

ปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม แบ่งเป็น 9 กลุ่ม มี 3 ระดับ ๆ ละ 3 กลุ่ม โดยการแบ่งระดับวัดจากเครื่องมือ ไฟโร-บี (FIRO-B) (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation Behavior) คือ ก) กลุ่มระดับคะแนนสูง ข) กลุ่มระดับคะแนนปานกลาง ค) กลุ่มระดับคะแนนต่ำ แต่ละระดับมี การจัดเวลาเข้าประชุมกลุ่ม a) ครั้งละ 10 ชั่วโมง หรือ ครั้งละ 2 ชั่วโมง 10 ครั้ง หรือครั้งละ 2-3 ชั่วโมง 10 ครั้ง b) 10 ชั่วโมง 1 ครั้ง c) 2 ชั่วโมง 2 ครั้ง ผลการทดลองพบว่า 1) สมาชิกกลุ่มสามารถใช้ประโยชน์ในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ดีขึ้น 2) สมาชิกกลุ่มสามารถตอบสนองต่อการแสดงเจตคติ ความรู้สึก และความคิดของผู้อื่น 3) สมาชิกกลุ่มสามารถแก้ไขเอกลักษณ์และเริ่มมีความรู้เกี่ยวกับตัวเอง ส่วนกลุ่มควบคุมนั้น พบว่า ผลที่ได้ไม่ถาวรและไม่สม่ำเสมอ

แอนเดอร์สัน และ ออตโต (Anderson and Otto, 1984) ได้ออกแบบการจัดกลุ่มโดยพัฒนากิจกรรมกลุ่มให้เหมาะสมกับความต้องการของคณิกการ เนื่องจากเมื่อจัดโปรแกรมการฝึกความมั่นใจให้กับคณิกการ พบว่า คณิกการไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร เนื่องจากคณิกการจะต้องนั่งบนรถนั่ง ครั้งหนึ่งของกลุ่มเป็นอัมพาต และสองในสามของกลุ่มมีข้อจำกัดการใช้ภาษาสื่อสาร ด้วยอุปสรรคดังกล่าว จึงทำให้การจัดโปรแกรมการฝึกความเชื่อมั่นให้คณิกการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แอนเดอร์สัน และ ออตโต ได้พัฒนาโปรแกรมนี้ขึ้นจากข้อเสนอในงานวิจัยต่าง ๆ และสัมภาษณ์แนวคิดเกี่ยวกับความโกรธ การพัฒนาทักษะดังกล่าวโดยอาศัยพื้นฐาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากการมีปฏิสัมพันธ์กัน เขาสังเกตพบว่า บ่อยครั้งที่คณิกการจะหลีกเลี่ยงการสมาคมใกล้ชิดกับคณิกการคนอื่น ๆ สมาชิกกลุ่มที่เข้ากลุ่มเป็นผู้พิการอัมพาต จำนวน 12 คน โปรแกรมแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ขั้นตอนละ 2 ชั่วโมง แต่ละขั้นตอนมีดังนี้ ขั้นที่ 1 ฝึกทักษะการสัมภาษณ์ ขั้นที่ 2 ฝึกการอยู่กับที่เลี้ยงโดยมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างคณิกการกับที่เลี้ยง ขั้นที่ 3 ฝึกทักษะความเชื่อมั่น ขั้นที่ 4 เน้นแนวความคิดเกี่ยวกับความโกรธ มีเป้าหมายให้เข้าใจธรรมชาติของความโกรธและพัฒนาทักษะเผชิญหน้าและยอมรับการแสดงออกความโกรธ ขั้นที่ 5 ส่งเสริมอารมณ์ทางบวก และสร้างกลุ่มสนับสนุนมีเป้าหมายให้คณิกการ พัฒนาความรู้สึกเป็นมิตร ให้ความรู้สึกเป็นอิสระ เรียนรู้อารมณ์ทางบวก มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ และแนะแนวทางให้สร้างกลุ่มสนับสนุน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผลของการดำเนินกลุ่มทำให้สมาชิกกลุ่มได้รับประสบการณ์ มีการแสดงความรู้สึกในกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้สึก จากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีบรรยากาศของการช่วยเหลือในการแก้ปัญหา

จากการศึกษาของ อห์มัด และฮูด (Ahmad and Hood, 1984) เกี่ยวกับ พัฒนาการของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของนักศึกษามหาวิทยาลัยไอโอวา ปีการศึกษา 1977-1981 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสำรวจสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Mines-Jensen Interpersonal Relationships Inventory : MJIRI) แบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ความอดทน และคุณภาพของสัมพันธภาพ ผลปรากฏว่า นักศึกษามี พัฒนาการของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร

ไกลเซนเจอร์ (Glosenger, 1984) ได้ทำการศึกษาผลของโปรแกรมกลุ่มฝึกทักษะ เพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษยสัมพันธ์ โดยทำการทดลองกับนักศึกษาฝึกหัดครู จำนวน 32 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 16 คน กลุ่มควบคุม 16 คน ทำการทดลองเป็นเวลา 7 สัปดาห์ กลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษยสัมพันธ์ สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง ส่วนกลุ่มควบคุมให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษยสัมพันธ์ สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง ผลการศึกษานพบว่า กลุ่มทดลองมีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล และมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพิ่มมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อผ่านไป 12 สัปดาห์ มีการติดตามผลอีกครั้งหนึ่งก็พบว่า ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล และมนุษยสัมพันธ์ทั้งสองกลุ่มยังคงอยู่ในระดับเดิม

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ ชูลซ์ (Schutz) บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะจะมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแต่ละด้านดังนี้ คือ บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะการมีส่วนร่วม เป็นประเภท สังคมน้อย (undersocial) กล่าวคือมีพฤติกรรมแยกตัว เก็บตัว สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมประเภท หลีกเลียง ความรับผิดชอบ (abdicate) กล่าวคือมีพฤติกรรมในลักษณะเป็นผู้ตาม และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านการผูกพัน ของบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ เป็นประเภท การผูกพันน้อย (underpersonal) กล่าวคือ บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะจะไม่แสดงความรักสนทนากับผู้อื่น ซึ่งชูลซ์กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังกล่าว เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่नावิตกกังวลสมควรได้รับการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้ บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น จนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นประเภท สังคมปกติ (social)

ชอบความเสมอภาค (democrat) และ ประเภทสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลปกติ (personal) ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลนี้ไม่ควรเพิ่มถึงระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมากเกินไป จนมี พฤติกรรมประเภท สังคมมาก (oversocial) ประเภท เผด็จการ (autocrat) และ พฤติกรรมประเภทการผูกพันมาก (overpersonal)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษามลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของบุคคล ที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ การเข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของ ทรอดเซอร์ (Schutz)

ตัวแปรตาม คือ คะแนนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ได้จากแบบวัดไฟโร-บี

สมมติฐานในการวิจัย

1. หลังการทดลองกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจะมีคะแนน การมีส่วนร่วมสูงกว่าก่อนเข้ารับการทดลอง
2. หลังการทดลองกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจะมีคะแนน การควบคุมสูงกว่าก่อนเข้ารับการทดลอง
3. หลังการทดลองกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจะมีคะแนน การผูกพันสูงกว่าก่อนเข้ารับการทดลอง
4. หลังการทดลองกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจะมีคะแนน การมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มควบคุม
5. หลังการทดลองกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจะมีคะแนน การควบคุมสูงกว่ากลุ่มควบคุม

6. หลังการทดลองกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจะมีคะแนนการผูกพันสูงกว่ากลุ่มควบคุม

คำจำกัดความในการวิจัย

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม หมายถึง การรวมตัวของสมาชิกกลุ่มและผู้นำกลุ่ม ความสัมพันธ์ในกลุ่มระหว่างผู้นำกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มเป็นไปเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายในกระบวนการนี้มีผู้นำกลุ่มเป็นผู้ส่งเสริม ให้สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดการเรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเองและผู้อื่น - เกิดการยอมรับตนเอง สามารถเข้าใจปัญหาตนเอง และแก้ปัญหาได้โดยใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีผู้นำกลุ่มเป็นผู้เสนอแนะ ให้สมาชิกกลุ่มทำกิจกรรม หรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ ตามแนวคิดของทรอตเซอร์ (Schutz) สมาชิกกลุ่มใช้เวลาในการเข้ากลุ่มอย่างไม่ต่อเนื่องกันเป็นเวลา 16 ชั่วโมง

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดความสนิทสนม เอาใจใส่กันต่อกัน ร่วมมือกัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึงคะแนนจากแบบวัดไฟโร-บี ซึ่งจำแนกเป็น ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Inclusion) เป็นพฤติกรรมที่ชอบแสดงต่อบุคคลอื่นในการมีปฏิสัมพันธ์และการร่วมสมาคม
2. การควบคุม (Control) เป็นพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่นในการแสดงความมีอำนาจ และแสดงความเป็นผู้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
6. การผูกพัน (affection) เป็นพฤติกรรมที่ต้องการให้ผู้อื่นแสดงออกต่อตนเองในด้านความรัก ความเข้าใจ ความเป็นเพื่อน

บุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะ หมายถึง บุคคลที่สูญเสียอวัยวะใดอย่างหนึ่ง หรือมีความบกพร่องในการทำหน้าที่ของอวัยวะเป็นผลให้เกิดความไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ตามปกติ แต่สามารถพูดและเขียนได้ชัดเจนและไม่มีความพิการทางสมอง การวิจัยนี้ครอบคลุมเฉพาะกลุ่มบุคคลดังกล่าวที่อยู่ในศูนย์ฝึกอาชีพพิการพระประแดง

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะที่สามารถพูดและเขียนได้ ชัดเจนไม่มีความพิการทางสมองที่อยู่ในศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการพระประแดง และได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 15-30 ปี และมีความสมัครใจเข้าการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม จำนวน 20 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของ ทรอตเซอร์ (Trotzer)
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ คะแนนสัมพันธภาพที่วัดด้วยแบบวัดไฟโร-บี (FIRO-B)
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกลุ่ม 16 ชั่วโมง โดยใช้เวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม 8 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ๆ ละประมาณ 2 ชั่วโมง
4. สถานที่ทำการทดลอง คือ ห้องประชุมของศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ต่อการเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของผู้ที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของผู้ที่สูญเสียการทำหน้าที่ของอวัยวะต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางให้นักจิตวิทยาการศึกษา ในการนำการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มไปใช้ในการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย