



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- จิตรรา วสุวานิช สุขภาพจิตและการปรับอารมณ์ กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด  
ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2528
- ชูชัย สมิทธิไกร การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา  
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2527 (อัดสำเนา)
- นิภา นิตยายน การปรับตัวและบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาและชีวิต กรุงเทพมหานคร :  
สารศึกษาการพิมพ์, 2520
- ประคอง วรรณสูตร สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์เจริญผล, 2525
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ สุขภาพจิตเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตการพิมพ์, 2530
- มุกดา ศรียงค์ บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ (Healthy Personality) กรุงเทพมหานคร :  
รุ่งเรืองการพิมพ์ (1977) จำกัด, 2527
- วัชร ทรัพย์มี ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา  
จิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 (อัดสำเนา)
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา  
อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 (อัดสำเนา)
- สุภาพรรณ โคตรจรัส สุขภาพจิต : จิตวิทยาในการดำรงชีวิต เล่ม 1 กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525 (อัดสำเนา)

เอกสารอื่น ๆ

- จิน แบร์ "Microcounseling" เอกสารประกอบการสอนวิชาการปรึกษาเชิงจิตวิทยา  
แบบจุลภาค กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 : (อัดสำเนา)
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยการศึกษาและพัฒนานิสิต "สถิติจำนวนผู้มารับบริการให้การปรึกษา  
ประจำปีการศึกษา 2528" กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528  
(อัดสำเนา)

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยการศึกษาและพัฒนาผลิต "สถิติจำนวนผู้มารับบริการให้การปรึกษา  
ประจำปีการศึกษา 2529" กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529 (อัดสำเนา)
- นิพนธ์ คันธะเสวี "ปัญหาผลิตในมหาวิทยาลัยเกษตร" กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริม  
และฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2518
- ปิฎการณ ชุตังกร และ ศุภลักษณ์ จารุรัตน์จามร "รายงานการวิจัยเรื่องปัญหานักศึกษา  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น" ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2519
- ประเทือง เกาจี "การศึกษาปัญหาและความต้องการของนิสิตที่อยู่ประจำหอพักของวิทยาลัย  
วิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค ปีการศึกษา 2516" ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517
- ผ่องพรรณ บัณฑิตานนท์ "ความต้องการความช่วยเหลือของนักศึกษาวิทยาลัยครูมหาสารคาม  
ปี พ.ศ. 2510 ที่หวังจะได้รับการบริการแนะแนวของวิทยาลัย" ปรินญาณิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2511
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ มัลลวิทย์ อุดลย์วัฒนศิริ "รายงานการวิจัย เรื่องสิ่งแวดล้อมและ  
สุขภาพจิตของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น กรุงเทพมหานคร :  
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ  
การพลังงาน, 2527
- ยี่สุน เสรีบุระพงศ์ "การศึกษาปัญหาส่วนตัว สังคม และการเรียนของนิสิตต่างจังหวัด ซึ่งกำลัง  
ศึกษาชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานคร" ปรินญาณิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526
- วรรณ ปุณณโชติ และ วัชร ทรัพย์มี "รายงานผลการวิจัยเรื่องปัญหาของนิสิตนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยและการให้บริการคำปรึกษาแนะแนว กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527
- วัชร ทรัพย์มี "รายงานการวิจัยเรื่องสภาพการแนะแนวของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย"  
วารสารแนะแนว 44 (เมษายน-พฤษภาคม 2519) : 43-50
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และคณะ "รายงานการวิจัยเรื่องนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527
- รัตนาศิริพานิช "รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการปรับตัวของนักศึกษาใหม่ ศูนย์รังสิต  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530

- รัตนา ศิริพานิช รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพจิตของนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต กรุงเทพมหานคร : สาขาจิตวิทยา  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531
- ศิริลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา "การศึกษาปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา  
2522" ปริทัศน์พันธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,  
2523
- ศรีสุรางค์ บรรหาร รายงาน การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยครูภาค-  
ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผลต่อสุขภาพจิตของนักศึกษา อุตรธานี : วิทยาลัยครู-  
อุตรธานี, 2524
- สถาพรณ โศตรจรัส "นิสิตนักศึกษากับการปรับตัวในมหาวิทยาลัย" วารสารแนะแนว 65  
(ตุลาคม - พฤศจิกายน 2522) : 42 - 54
- \_\_\_\_\_ รายงานการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการปรับตัวกับผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์-  
มหาวิทยาลัย, 2524
- อุบล สาคีตะกร "ผลของการเข้ากลุ่มจิตสัมพันธ์ต่อความเจริญส่วนบุคคล" วิทยานพันธการศาสตร์  
มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527

ภาษาอังกฤษBookCanger J and Peterson

Canger John J. and Peterson Anne C. Adolescence and Youth :  
Psychological Development in a Changing World. New York :  
Harper and Row, Publishers, 1984

Carkhuff, Robert R. Helping and Human Relations Volume I. New York :  
Holt, Rinehart and Winston, 1969

Dacey, John Stewart Adolescent Today. California : Goodyear  
Publishing Company, 1979

Douglas Haming H. The Teacher and Counseling. Great Britain :  
Billing & Sons Limited, Worcester, 1984

Garbarino James. Adolescent Development. An Ecological Perspective  
Ohio : Charles E. Merrill Publishing Company, 1985 Garrison,

Garrison, Karl C. Psychology of Adolescence. 6th. edition. Englewood  
Cliffs : Prentice - Hall, 1965

Giddan, Norman S. and Austin, Michale J. Peer Counseling and Self-  
Help Groups on Campus. Illinois : Charles C Thomas, 1982

Ivey, Allen E. and Authier Jerry Microcounseling. second edition  
Illinois : Charies C Thomas, 1978

Ivey, Allen E. Counseling and Psychotherapy, Skills Theories, and  
Practice. London : Prentice - Hall International, 1980

Lazarus, Richard S. Patterns of Adjustment and Human Effectiveness.  
New York : Mc Graw - Hill, 1969

Mac Lennan and Felsenfeld. Group Counseling and Psychotherapy with  
Adolescents. New York : Columbia University Press, 1968

Ohlsen M.M. Introduction to Counseling. Illinois : F.E. Peacock  
Publishers, 1983

Roger, Carl R. Client Centered Therapy. Boston : Houghton Company,  
1951

Roger Dorothy. The Psychology of Adolescence. New York : Appleton  
Centevy-Crofts, 1962

Tindall, Judith A. and Gray, Dean H. Peer Counseling An in-depth  
Look at Training Peer Helpers. 2 nd. Edition Muncie :  
Accelerated Development 1985

Uprcft, M. Lee. Residence Hall Assistants in College. San-  
Francisco : Jossey-Bass 1982

Worchel Stephen and Goethalo, George R. Adjustment Pathways to  
Personal Growth. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1985

#### Articles

Barrow John and Hetherington Cheryl. "Training Paraprofessionals to  
Lead Social-Anxiety Management Groups." Journal of College  
Student Personnel 22 (May, 1981) : 269-273.

Bowman, Robert P. "Peer Facilitator Programs for Middle Graders :  
Students Helping Each Other Grow Up" The School Counselor  
33 (January, 1986) 221-229

Brown, William F. et al. "Effectiveness of Student to Student  
Counseling on the Academic Adjustment of Potential College  
Dropouts." Journal of Educational Psychology. 62(1971) :  
285-289

Campbell. "Successful Training for Elementary and Middle School Peer  
Helpers" Elementary School Guidance and Counseling 18  
(December 1983) : 119-123

Canning "Peer Facilitator Projects for Elementary and Middle School."  
Elementary School Guidance and Counseling 18 (December 1983) :  
124-129

- Carkuff, Robert R. "Differential Functioning of Lay and Professional Helpers." Journal of Counseling Psychology. 15(1968) : 117-126
- Cooker, Philip G. and Cherchia, Peter J. "Effect of Communication Skill Training on High School Students' Ability to Function as Peer Group Facilitators" Journal of Counseling Psychology 23 (September, 1976) : 464-467
- Creaser, James W. and Carsello, Carmen J. "Isolating Factors Related to Paraprofessional Effectiveness" Journal of Counseling Psychology. 26(1979) : 259-262
- Crouse, Roy H. "Peer Network therapy : An Intervention with the Social Climate of Students in Residence Halls" Journal of College Student Personnel 23 (March, 1982) : 105-108
- Dougherty, Michael A. and Taylor "Evaluation of Peer Helper Programs" Elementary School Guidance and Counseling 18 (December, 1983) 130-136
- Downe, Alan G. Altmann A.H. and Nysetvold Lone. "Peer Counseling : More on an Emerging Strategy." The School Counselor 33 (May, 1986) : 355-364
- Felker, K.R. "Grow : An Experience for College Freshmen." Personnel and Guidance Journal 51 (1973) : 558-561
- Frisz, Ruth H. and Lane, Jeffrey R. "Student User Evaluations of Peer Adviser Services." Journal of College Student Personnel 28 (May, 1987) : 241-245
- Gruver, Gene G. "College Students as Therapeutic Agents" Psychological Bulletin. 76(1971) : 11-127
- Hoffman, Alan M. "Paraprofessional Effectiveness" Personnel and Guidance Journal 54 (June, 1976) : 494-497

- Hutchins, David E. and Miller, Willan B. "Group Interaction As a Vehicle to Facilitate Faculty-Student Advisement" Journal of College Student Personnel 20 (May, 1979) : 253-257
- Locke, Don C. and Zimmerman, Naney A. "Effects of Peer-Counseling Training on Psychological Maturity of Black Students" Journal of College Student Personnel 28 (November, 1987) : 525-532
- Myrick, Robert D. and Bowman, Robert P. "Peer Helpers and the Learning Process" Elementary School Guidance and Counseling 18 (December, 1983) : 111-116
- Pearson, Richard E. "Support Groups : A Conceptualization" Personnel and Guidance Journal 61 (February, 1983) : 361-364
- Pierce, Robert A. and Schwartz, Allan J. "Student Self-Help Group in a College Mental Health Program." Journal of College Student Personnel 19 (July, 1978) : 321-324
- Rabiecki D. and Brabeck, M.M "A Peer-Designed Peer Advisement Program" Journal of College Student Personnel 26 (1985) : 73-74
- Zunker, vernon G. and Brown, William F. "Comparative Effectiveness of Student and Professional Counselors" Personnel and Guidance Journal 44 (March, 1966) : 738-743

#### Other Materials

- Carolyn, Fouts B. "A Peer Facilitator-Led Study Skills Unit" Dissertation Abstracts International 47 (July, 1986) : 84A

Creange, Norman Charles. "The Effects of Individual and Peer Group Counseling on a Sample of Disruptive High School Students" Dissertation Abstracts International 44 (November, 1983) : 1336A-1337A

Erney, Thomas Allen. "The Effects of a Peer Facilitator Led Group on the Moral Development, School Attitudes and Self-esteem of Middle School Students" Dissertation Abstracts International 41 (February, 1980) : 4408A-4409A

Mc Dougal, Barbara Mason. "A Comparison of Peer Counseling versus Faculty Counseling in the Retention of College Freshmen" Dissertation Abstracts International 41 (April, 1981) : 4291A

McSpadden, Anne Marie. "The Effects of Peer Counselor Training Upon Student with Vocational Handicaps" Dissertation Abstracts International 47 (September, 1986) : 792A



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่ามัธยฐาน เลขคณิต

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\sum X$  คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \left(\frac{\sum X}{N}\right)^2}$$

3. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เมื่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

ขั้นแห่งความเป็นอิสระ  $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ  $\bar{X}_1$  คือค่าเฉลี่ยของกลุ่มควบคุม

$\bar{X}_2$  คือค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลอง

เมื่อ  $S_p^2$  คือความแปรปรวนร่วม

$S_1^2$  คือความแปรปรวนของกลุ่มควบคุม

$S_2^2$  คือความแปรปรวนของกลุ่มทดลอง

$N_1$  คือจำนวนคนในกลุ่มควบคุม

$N_2$  คือจำนวนคนในกลุ่มทดลอง

4. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน เลขคณิตหรือคะแนนเฉลี่ยที่มีความสัมพันธ์กัน

(Correlated mean) ของคะแนนที่วัดก่อนและหลังการทดลองโดยใช้การทดสอบค่าที

(t-test)

$$t = \frac{\bar{d}}{s(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}$$

ขั้นแห่งความเป็นอิสระ  $df = n - 1$

เมื่อ  $\bar{d}$  คือค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทดลอง

$s(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)$  คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทดลอง

$$\bar{d} = \frac{\sum d}{N}$$

$d$  = ค่าผลต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทดลองของตัวอย่างแต่ละจำนวน

$N$  = คือจำนวนคนในกลุ่มทดลอง

$$s(x_1 - x_2) = \frac{S.D.d}{\sqrt{n-1}}$$

$$S.D.d = \sqrt{\frac{\sum d^2}{N} - \left(\frac{\sum d}{N}\right)^2}$$

เมื่อ S.D. คือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่าง

$$5. \text{ ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคนในแต่ละระดับชั้น}}{\text{จำนวนคนทั้งหมด}}$$

ภาคผนวก ข.

แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลจาก

- เอกสารหมายเลข 1 แสดงค่าคะแนนจากแบบวัดการปรับตัวในมหาวิทยาลัย  
ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง  
หลังการทดลอง จำแนกเป็นรายด้าน
- เอกสารหมายเลข 2 คะแนนแบบฝึกหัดการสื่อสารก่อนและหลังการฝึกอบรม
- เอกสารหมายเลข 3 แบบประเมินผลการเข้ากลุ่มการศึกษาเชิงจิตวิทยา  
โดยเพื่อน
- เอกสารหมายเลข 4 แบบประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อนผู้ให้การปรึกษา

ตารางที่ 11 แสดงค่าคะแนนจากแบบวัดการปรับตัวในมหาวิทยาลัยของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง จำแนกเป็นรายด้าน

คนที่	กลุ่มควบคุม								กลุ่มทดลอง							
	การปรับค่าน การเรียนการสอน		การปรับค่าน ความสัมพันธ์กับ อาจารย์		การปรับค่าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อน		การปรับค่าน รวม 3 ด้าน		การปรับค่าน การเรียนการสอน		การปรับค่าน ความสัมพันธ์กับ อาจารย์		การปรับค่าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อน		การปรับค่านรวม 3 ด้าน	
	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง	ก่อน ทดลอง	หลัง ทดลอง
1	3.4375	3.6875	2.6667	2.5556	3.8378	3.7297	3.3750	3.3854	3.4375	3.3750	2.7037	2.6667	3.8108	3.0540	3.3750	3.0521
2	3.1563	3.2187	2.2222	2.2592	3.7297	3.6216	3.1146	3.1042	3.1250	3.0000	2.6296	2.5556	3.6216	2.7838	3.1771	2.7917
3	3.0313	2.9687	2.2592	2.2222	3.4054	3.4595	2.9583	2.9479	2.9688	2.6563	2.4444	2.4444	3.0270	2.3513	2.8438	2.4792
4	2.9688	2.7500	2.0000	2.0000	3.3243	3.3243	2.8333	2.7604	2.7504	2.6875	1.8519	1.8519	3.6487	2.7838	2.8438	2.4896
5	2.8750	2.8125	1.7407	1.7778	3.0000	2.8108	2.6042	2.5208	2.9063	2.8437	2.0000	2.0000	3.0270	2.1081	2.6979	2.1042
6	2.6563	2.7188	1.8148	1.7037	3.0000	2.8649	2.5521	2.4896	2.5938	2.5625	1.5185	1.5185	3.5945	2.5676	2.6771	2.2708
7	2.7187	2.9375	1.7037	1.7037	2.9729	3.0811	2.5313	2.6458	2.7813	2.7188	1.8519	1.8519	2.7027	1.8918	2.4896	2.1562
8	2.6563	2.7812	1.7407	1.7778	3.0000	3.2972	2.5313	2.6979	2.6250	2.5000	1.5185	1.5185	3.1892	2.5945	2.5313	2.2604
9	2.4687	2.2188	1.7778	1.7778	2.7297	2.8378	2.3750	2.3333	2.7504	2.7504	1.7778	1.9629	2.6216	1.5670	2.4271	2.0729
10	2.6875	2.4688	2.1852	2.2222	2.0810	2.0000	2.3125	2.2188	2.7813	2.9687	1.7037	1.6667	2.4595	1.6216	2.3542	2.0833

จากตารางที่ 11 แสดงว่า กลุ่มควบคุมคะแนนการปรับตัวในมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ในบางคนจะมีคะแนนเพิ่มขึ้น และบางคนมีคะแนนลดลง แต่ลดลงเล็กน้อย ในขณะที่กลุ่มทดลอง  
 กลุ่มตัวอย่างเกือบทุกคน มีคะแนนลดลงในทุกด้าน มีเพียง 1 คน ที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นในด้านการปรับตัวด้านการเรียนการสอน และการปรับตัวด้านความสัมพันธ์กับอาจารย์เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตารางที่ 12 แสดงค่าคะแนนแบบฝึกหัดการสื่อสารของผู้รับการฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อนผู้ให้การปรึกษา

คนที่	คะแนนก่อนการฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)	คะแนนหลังการฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)
1	7	27
2	8	24
3	6	22
4	8	21
5	10	18
6	6	16

จากตารางแสดงให้เห็นว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรม เพื่อนผู้ให้การปรึกษาแล้วผู้รับการฝึกอบรม มีคะแนนแบบฝึกหัดการสื่อสารเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมทุกคน แสดงว่าผู้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาการสื่อสาร

ความไวในการรับรู้

ความต่อเนื่อง

ความเอาใจใส่

รู้สึกสะดวกสบาย

ทำให้สับสน

ความไม่เชื่อมั่น

ความพอใจ

ความจริงใจ

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

การเอาอกเอาใจ

ไม่มีประสิทธิภาพ

การยอมรับ

รู้สึกดีใจ

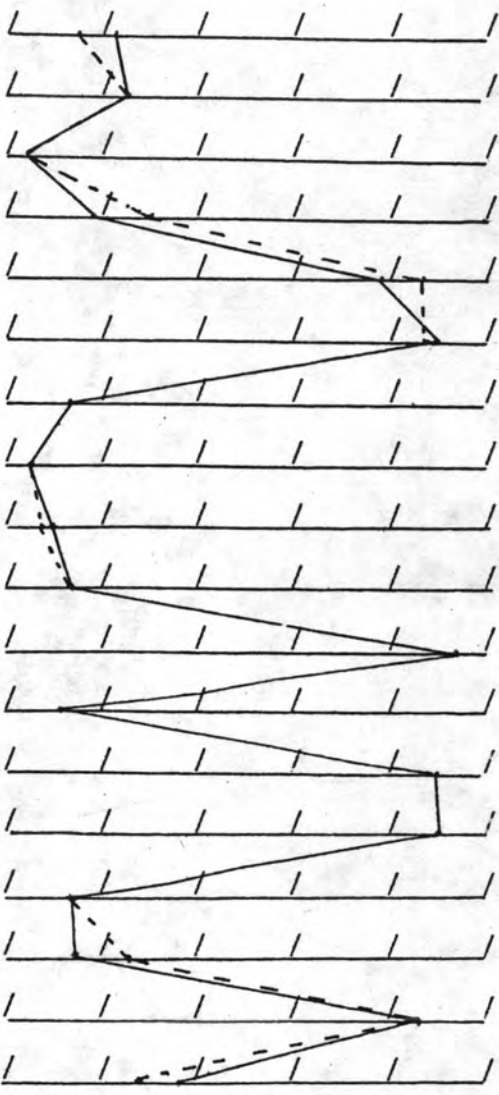
รู้สึกไม่สนใจ

ให้ความช่วยเหลือ

ให้ความอบอุ่น

แข็งกร้าว

ทำอะไรได้อย่างโปร่งใจ



ผู้นำคนที่ 1

ผู้นำคนที่ 2

ไม่สามารถในการรับรู้

ความไม่ต่อเนื่อง

ความไม่เอาใจใส่

ไม่สะดวกสบาย

สามารถทำให้กระจ่าง

ความเชื่อมั่น

ความไม่พึงพอใจ

ความไม่จริงใจ

ไม่เห็นอกเห็นใจ

การไม่เอาอกเอาใจ

มีประสิทธิภาพ

การปฏิเสธ

รู้สึกผ่อนคลาย

รู้สึกสนใจ

ไม่ให้ความช่วยเหลือ

เย็นชา

อ่อนโยน

ทำอะไรอย่างรู้สึกตัว

### แผนภูมิภาพที่ 2

แสดงค่าเฉลี่ยของผลการประมาณค่าในคู่ค่าคุณศัพท์แต่ละคู่ ของแบบสอบถามในด้านความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้นำกลุ่มของกลุ่มทดลองภายหลังเสร็จสิ้นการเข้ากลุ่ม การปรึกษา เชียงจิตวิทยา โดยเพื่อน



ตารางที่ 13 แสดงค่าความถี่และร้อยละของการเลือกระดับต่าง ในแต่ละข้อของกลุ่มทดลอง  
จากการประเมินผลแบบสอบถามในด้านสิ่งที่สมาชิกได้จากกลุ่มการศึกษาเชิงจิตวิทยา  
โดยเพื่อน

	มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่ได้เลย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. รู้จักและเข้าใจตนเองเพิ่มขึ้น	5	50	5	50				
2. รู้จักและเข้าใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น	9	90	1	10				
3. ยอมรับตนเองมากขึ้น	7	70	3	30				
4. ยอมรับผู้อื่นมากขึ้น	9	90	1	10				
5. มองโลกในแง่ดีขึ้น	5	50	5	50				
6. ได้ข้อคิดหรือข้อ เสนอแนะ ที่เป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตคนที่ กำลังประสบอยู่	8	80	2	20				
7. ได้รับความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความ สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	10	100						
8. รู้สึกไว้วางใจในการใกล้ชิด สนิทสนมกับผู้อื่น เพิ่มขึ้น	7	70	3	30				
9. สามารถเห็นแบบอย่างที่ดี จากสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่จะนำ ไปพัฒนาปรับปรุงตนเองด้าน ต่าง ๆ เช่น การวางตัว บุคลิกภาพการแก้ไข้ปัญหา ฯลฯ	7	70	3	30				
10. ได้ทราบถึงแนวทางที่จะดำรง ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	7	70	3	30				

	มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่ได้เลย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
11. เกิดกำลังใจที่จะปรับปรุง พัฒนาคุณภาพบางประการ ของตนให้ดีขึ้น	8	80	2	20				
12. มีความกล้าเป็นตัวของตัวเอง มากขึ้น	6	60	4	40				
13. ได้รับประสบการณ์ที่มีความ หมายต่อชีวิต	8	80	1	10	1	10		
14. การเข้ากลุ่มครั้งนี้มีประโยชน์ ต่อตัวท่าน	7	70	3	30				

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกกลุ่มการศึกษา  
เชิงจิตวิทยาโดยเพื่อน ต่อการเข้ากลุ่ม  
(จัดเรียงตามลำดับความถี่ที่สูงลงไป)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
รู้จักคนมากขึ้น ได้เพื่อนมากขึ้น	10
เป็นสิ่งที่ดีได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำไปปรับปรุงตัวเอง	8
ดีใจมากที่ได้มาเข้ากลุ่ม	8
เข้าใจเพื่อน ๆ มากขึ้น	6
ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นดีขึ้น	5
เป็นกิจกรรมที่ดีสำหรับน้องใหม่ทำให้น้องใหม่ได้ระบายความคับใจ ปัญหาออก	4
อยากให้อีก โดยทำระหว่างคณะ	4
ได้รู้จักวิถีปฏิบัติ และปรับปรุงตัวเองให้อยู่กับเพื่อน ๆ ได้ดียิ่งขึ้น	3
ได้รับความรู้ที่ไม่เคยได้รับรู้	2
รู้จักชีวิตมากขึ้น	1

ตารางที่ 15 แสดงความถี่การประเมินผลโปรแกรมการอบรม เพื่อนำผู้ให้การศึกษาของผู้รับการฝึกอบรม

หัวข้อที่ประเมิน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้/ น้อย	ต้องปรับปรุง/ น้อยมาก
1. ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม	2				
2. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการเป็นผู้นำกลุ่ม	1	1			
3. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน	2				
4. วิธีการฝึกอบรม	1	1			
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1			
6. ความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนช่วยเหลืออื่น ๆ	2				

ตารางที่ 16 แสดงความถี่ของความรู้สึกของผู้นำกลุ่มที่มีต่อการเป็นผู้นำกลุ่มการศึกษา เชียงจิตวิทยา โดยเพื่อน

ความรู้สึกของผู้นำกลุ่ม	ความถี่
อยากให้มีการฝึกอบรม เช่นนี้อีก	2
ดีใจ ภูมิใจที่มีส่วนช่วยเหลืออื่น ๆ	2
ใจกว้าง	2
ยอมรับตัวเอง และผู้อื่นมากขึ้น	2
เชื่อถือในตัวเองและน้อง ๆ มากขึ้น	1

ภาคผนวก ค.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- เอกสารหมายเลข 1 แบบวัดการปรับตัวในมหาวิทยาลัย
- เอกสารหมายเลข 2 แบบฝึกหัดการสื่อสาร
- เอกสารหมายเลข 3 แบบประเมินผลการเข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยา  
เป็นกลุ่มโดยเพื่อน
- เอกสารหมายเลข 4 แบบประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อนผู้ให้การปรึกษา

## แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 1 (ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ)

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 โปรดเขียน  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ท่านต้องการ และเติมข้อความที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ลงในช่องว่างที่เว้นว่างไว้

1. ท่าน เป็นนักศึกษาเพศ  ชาย  หญิง
2. ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาค \_\_\_\_\_
3. ท่าน เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดย  
 สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยรวม  สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยด้วยสิทธิพิเศษ
4. ขณะเรียนอยู่ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ท่านพักอยู่ที่  
 หอพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 บ้านของพ่อ แม่  
 บ้านญาติ  
 อื่น ๆ โปรดระบุ \_\_\_\_\_

แบบสอบถามตอนที่ 2 (สภาพปัญหาในการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม)

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 96 ข้อ ต้องการถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาของท่านในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ท่านพิจารณาว่า สภาพปัญหาใดที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวของท่าน ข้อสำคัญขอให้ตอบตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
2. ในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้อแล้วตอบตามความรู้สึกที่ท่านคิดว่าเป็นปัญหาในการปรับตัวของท่านมากน้อยเพียงใด ใน 5 อันดับต่อไปนี้ คือ
  - 5 หมายถึง สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวของท่าน มากที่สุด
  - 4 หมายถึง สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวของท่าน มาก
  - 3 หมายถึง สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวของท่าน ปานกลาง
  - 2 หมายถึง สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวของท่าน น้อย
  - 1 หมายถึง สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวของท่าน น้อยที่สุด

3. เมื่อพิจารณาว่าคำตอบใดตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านให้ทำเครื่องหมาย X ทับลงบนตัวเลข 5,4,3,2, หรือ 1 ในแบบสอบถามแต่ละข้อ เพียงตัวเดียวเท่านั้นและโปรดทำทุกข้อ
- สภาพปัญหา หมายถึง สภาพการณ์ที่ท่านประสบแล้วทำให้ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจ ไม่สบายใจ คับข้องใจ วิตกกังวล อึดอัดใจ หรือขัดแย้งในใจต่าง ๆ

	<u>มากที่สุด</u>	<u>มาก</u>	<u>ปานกลาง</u>	<u>น้อย</u>	<u>น้อยที่สุด</u>
1. รู้สึกว่าประสบความล้มเหลวในการเรียนอยู่เสมอ.....	5	4	3	2	1
2. รู้สึกว่าตนเองขาดความสามารถในการปรับตัวในวิธีการเรียนการสอนและการสอบ.....	5	4	3	2	1
3. รู้สึกว่ากังวลเกี่ยวกับการทำงานของอาจารย์.....	5	4	3	2	1
4. รู้สึกว่าต้องมีการแข่งขันกันมากในการเรียน.....	5	4	3	2	1
5. รู้สึกว่ามีปัญหาในเรื่องการเรียนและการจดงาน.....	5	4	3	2	1
6. รู้สึกว่าวิตกกังวลมากเกี่ยวกับการเรียน.....	5	4	3	2	1
7. รู้สึกว่าแบ่งเวลาในการเรียนไม่ถูก....	5	4	3	2	1
8. รู้สึกว่าต้องพยายามเอาใจอาจารย์ในชั่วโมงสอนเพื่อให้อาจารย์สนใจ....	5	4	3	2	1
9. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่เอาใจใส่ในการสอน.....	5	4	3	2	1
10. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ค่อยสนับสนุนให้กำลังใจในการเรียน....	5	4	3	2	1
11. รู้สึกว่าอาจารย์ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้นักศึกษารู้ความสามารถของตนเอง เช่นการให้คะแนนงานที่นักศึกษาทำส่ง..	5	4	3	2	1
12. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในชั้นเรียนทุกคนต้องเชื่อฟัง..	5	4	3	2	1

	<u>มากที่สุด</u>	<u>มาก</u>	<u>ปานกลาง</u>	<u>น้อย</u>	<u>น้อยที่สุด</u>
13. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนแสดงความ เห็นอ้อยอ่น ท้อแท้ในการสอน.....	5	4	3	2	1
14. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนใช้อำนาจกับ นักศึกษาในเรื่องการให้เกรดมากเกินไป.	5	4	3	2	1
15. รู้สึกว่าตนเองไม่อบอุ่นมั่นคงใน สภาพการเรียน.....	5	4	3	2	1
16. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ค่อยอยาก ให้ตนเองอยู่ในชั้นเรียน.....	5	4	3	2	1
17. รู้สึกว่าตนเองไม่มีอิสระในการพูด แสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน.....	5	4	3	2	1
18. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ให้ความอบอุ่น และเป็นที่ปรึกษาทางการเรียน.....	5	4	3	2	1
19. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนสอนเร็วเกินไป..	5	4	3	2	1
20. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนใช้อารมณ์กับ นักศึกษามากเกินไปในชั้นเรียน.....	5	4	3	2	1
21. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่สนใจคนที่ เรียนไม่ทันและไม่เข้าใจ.....	5	4	3	2	1
22. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนบังคับเกินไป ทำให้ไม่อยากเรียนวิชานั้น.....	5	4	3	2	1
23. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนเคร่งครัดมาก ในขณะที่สอน เช่น ห้ามพูดกัน.....	5	4	3	2	1
24. รู้สึกว่าอาจารย์สนใจแต่นักศึกษาที่ เรียนดี.....	5	4	3	2	1
25. รู้สึกว่าอาจารย์ไม่เปิดโอกาสให้นักศึกษา ซักถามสิ่งที่นักศึกษาไม่เข้าใจ.....	5	4	3	2	1
26. รู้สึกว่าเพื่อนชอบหัวเราะเยาะเมื่อ ตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็น ในชั้นเรียน.....	5	4	3	2	1



	<u>มากที่สุด</u>	<u>มาก</u>	<u>ปานกลาง</u>	<u>น้อย</u>	<u>น้อยที่สุด</u>
27. รู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในการเรียน การสอบและการทำงาน.....	5	4	3	2	1
28. รู้สึกไม่พอใจ เมื่อ เพื่อนสอบได้คะแนน มากกว่า.....	5	4	3	2	1
29. รู้สึกไม่อยาก เข้าชั้นเรียนกับอาจารย์ ที่ตนเองไม่ชอบ.....	5	4	3	2	1
30. รู้สึกว่าเพื่อน ๆ ในห้องส่วนใหญ่ เข้ากับ อาจารย์ผู้สอนได้ดีกว่าตนเอง.....	5	4	3	2	1
31. รู้สึกว่างานที่อาจารย์ให้บางอย่างยาก เกิน ไปจนหมดความพยายามที่จะทำ.....	5	4	3	2	1
32. รู้สึกว่าการ เรียนนำ เบื่อจนตนเองหันเห ความคิดไปที่ เรื่องอื่น ๆ.....	5	4	3	2	1
33. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนคอยจับผิด อยู่เสมอ.....	5	4	3	2	1
34. รู้สึกว่าไม่อยาก เเชยหน้ากับอาจารย์.....	5	4	3	2	1
35. รู้สึกว่าตนเองขาดความ เข้าใจกับ อาจารย์.....	5	4	3	2	1
36. รู้สึกว่าตนเองขาดความ เป็นกันเอง กับอาจารย์.....	5	4	3	2	1
37. รู้สึกว่ามีความลำบากใจในการ เข้าพบ อาจารย์.....	5	4	3	2	1
38. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ให้ความ ยุติธรรม.....	5	4	3	2	1
39. รู้สึกว่าสถานที่พักของอาจารย์ไม่ เป็น สัดส่วนทำให้ไม่กล้า เข้าไปปรึกษาเพราะ อาจารย์หลายคนนั่งรวมกันอยู่.....	5	4	3	2	1
40. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนประพฤติดัวไม่ เหมาะสม เช่นการแต่งกาย ภาษาที่ใช้... 5	4	3	2	1	

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41. รู้สึกว่าอาจารย์ตัดสินเรื่องราวต่าง ๆ โดยขาดเหตุผล.....	5	4	3	2	1
42. รู้สึกว่าอาจารย์ไม่รับฟังความคิดเห็น จากนักศึกษา เช่น ไม่ให้โอกาส นักศึกษาแก้ตัว เมื่อทำผิด.....	5	4	3	2	1
43. รู้สึกว่าอาจารย์ใช้ให้นักศึกษาทำงาน ส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงความสมัครใจ ของนักศึกษา.....	5	4	3	2	1
44. รู้สึกว่าอาจารย์ไม่ให้คำแนะนำแก่ นักศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ.....	5	4	3	2	1
45. รู้สึกว่าอาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือ เมื่อนักศึกษาจัดกิจกรรม.....	5	4	3	2	1
46. รู้สึกว่าอาจารย์ไม่สนใจปัญหาความ เดือดร้อนของนักศึกษา.....	5	4	3	2	1
47. รู้สึกว่าไม่ เชื่อฟังอาจารย์ที่ไม่ ยุติธรรมต่อท่าน.....	5	4	3	2	1
48. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ เข้าใจ ในตัวท่าน.....	5	4	3	2	1
49. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ เชื่อถือใน ความสามารถของนักศึกษา.....	5	4	3	2	1
50. รู้สึกว่าอาจารย์ไม่ค่อยอยากให้ นักศึกษารวมกลุ่มกันได้.....	5	4	3	2	1
51. รู้สึกว่าอาจารย์ปฏิบัติต่อนักศึกษาไม่ เหมาะสม เช่น ล่าเอียง.....	5	4	3	2	1
52. รู้สึกว่าการขี้นค่าสิ่งของอาจารย์ เป็นเรื่องธรรมดา ถ้านักศึกษาคิดว่า อาจารย์ไม่มีความยุติธรรม.....	5	4	3	2	1
53. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนแสดงท่า เอือมระอา เมื่อท่าน เข้าไปพบ.....	5	4	3	2	1

	<u>มากที่สุด</u>	<u>มาก</u>	<u>ปานกลาง</u>	<u>น้อย</u>	<u>น้อยที่สุด</u>
54. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนมักใช้คำพูดให้ท่าน กระทบกระเทือนใจอยู่บ่อย ๆ.....	5	4	3	2	1
55. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ให้ความสำคัญ แก่นักศึกษา เช่น ไม่สนใจ หรือมักจะ ลืม เวลาที่นัดหมายกับนักศึกษา.....	5	4	3	2	1
56. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนไม่ให้ความ เมตตาแก่นักศึกษาเท่าที่ควร.....	5	4	3	2	1
57. รู้สึกว่าอาจารย์บางคนสนใจเรื่อง ส่วนตัวของนักศึกษามากเกินไป..	5	4	3	2	1
58. รู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่สนใจของ อาจารย์.....	5	4	3	2	1
59. รู้สึกบ่อย ๆ ว่า อาจารย์บางคน เอาใจใส่ต่อนักศึกษาน้อยมาก.....	5	4	3	2	1
60. รู้สึกว่าตนเองขาดเพื่อนสนิทที่จะ ปรึกษาปัญหาได้.....	5	4	3	2	1
61. รู้สึกว่าตนเองว่าเหว่เมื่อขาดเพื่อน..	5	4	3	2	1
62. รู้สึกว่าเพื่อน ๆ ขาดความเข้าใจ ในตัวท่าน.....	5	4	3	2	1
63. รู้สึกว่าตนเองขาดความสัมพันธ์กับ เพื่อนต่างประเทศ.....	5	4	3	2	1
64. รู้สึกว่ามีความกลัวต่อการสนิทใกล้ชิดกับ เพื่อนต่างประเทศ.....	5	4	3	2	1
65. รู้สึกว่าต้องเสียสละให้ผู้อื่น เพื่อให้ได้ รับความนิยมจากเพื่อน.....	5	4	3	2	1
66. รู้สึกว่าเพื่อนไม่มีความจริงใจต่อกัน..	5	4	3	2	1
67. รู้สึกว่าเพื่อนนักศึกษานในห้อง เข้ากัน ไม่ค่อยได้.....	5	4	3	2	1

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
68. รู้สึกว่า เมื่อ เข้าสังคมกับ เพื่อนมักจะ นึกถึงปมค้อยของตนเอง.....	5	4	3	2	1
69. รู้สึกว่า เพื่อนชอบแสดงออกมาก เกินไป โดยไม่นึกถึงคนอื่น ๆ .....	5	4	3	2	1
70. รู้สึกว่า เพื่อนบางคนชอบทำโวยวาย โดยไม่มีเหตุผล.....	5	4	3	2	1
71. รู้สึกว่า เพื่อนมักจะพูดคุยก เหยียดหยามกัน	5	4	3	2	1
72. รู้สึกน้อยใจที่ เพื่อน ๆ มีบางสิ่งบางอย่าง เหนือกว่า.....	5	4	3	2	1
73. รู้สึกว่า เพื่อนชอบล้อ เรื่องปมค้อยหรือ ความบกพร่องในร่างกาย.....	5	4	3	2	1
74. รู้สึกว่า เพื่อนชอบแกล้งท่านว่า เป็น ตัวตลก.....	5	4	3	2	1
75. รู้สึกว่า เพื่อน เห็นประ โยชน์ส่วนตัว มากกว่าส่วนรวม.....	5	4	3	2	1
76. รู้สึกว่า เพื่อนชอบแก่งแย่งชิงดีกัน..	5	4	3	2	1
77. รู้สึกว่า เพื่อนบางคนชอบทำให้ท่าน เจ็บใจและเสียใจ.....	5	4	3	2	1
78. รู้สึกว่าตนเองว่า เท่ว เทงา ทั้ง ๆ ที่มีเพื่อนมาก.....	5	4	3	2	1
79. รู้สึกลำบากใจ เมื่อได้ เขารวมกลุ่ม กับเพื่อน ๆ.....	5	4	3	2	1
80. รู้สึกว่าตนเองโกรธง่าย เมื่อเพื่อน หยอกล้อ.....	5	4	3	2	1
81. รู้สึกมีความลำบากใจในการหา เรื่องมา สนทนากับเพื่อน ๆ.....	5	4	3	2	1
82. รู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ๆ..	5	4	3	2	1

	<u>มากที่สุด</u>	<u>มาก</u>	<u>ปานกลาง</u>	<u>น้อย</u>	<u>น้อยที่สุด</u>
83. รู้สึกว่าเพื่อน ๆ ไม่อยากให้ท่านร่วมอยู่ในกลุ่มด้วย.....	5	4	3	2	1
84. รู้สึกว่าลำบากใจที่จะชมเชยเพื่อนที่ทำอะไรได้ดี.....	5	4	3	2	1
85. รู้สึกว่าถูกกีดกันหรือล่อเลียน เมื่อคบเพื่อนต่างเพศ.....	5	4	3	2	1
86. รู้สึกว่าการพูดเท็จกับเพื่อน เป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการตัดปัญหา.....	5	4	3	2	1
87. รู้สึกว่าเพื่อนชอบทำให้ท่านโกรธ..	5	4	3	2	1
89. รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถหาเพื่อนใหม่ได้	5	4	3	2	1
90. รู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่สนใจของเพื่อน ๆ	5	4	3	2	1
91. รู้สึกว่าเหมือนถูกทอดทิ้ง ถ้าท่านต้องอยู่ในระหว่างเพื่อนที่ไม่รู้จัก.....	5	4	3	2	1
92. รู้สึกว่าไม่กล้าระบายความทุกข์กับเพื่อน	5	4	3	2	1
93. รู้สึกว่ามีเพื่อนเพศเดียวกันน้อย...	5	4	3	2	1
94. รู้สึกเกรงใจในการขอความช่วยเหลือจากเพื่อน.....	5	4	3	2	1
95. รู้สึกว่าไม่มีเพื่อนคนใดช่วยเหลือตนเองได้เลย.....	5	4	3	2	1
96. รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าในสายตาของเพื่อน ๆ.....	5	4	3	2	1

"ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม"

สมพร รุ่งเรืองกลกิจ (ผู้วิจัย)

## แบบฝึกหัดการสื่อสาร

บุคคลที่ช่วยเหลือผู้อื่นได้ คือ บุคคลที่สามารถรู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเองอย่างแท้จริง มีความจริงใจ เมื่อสนทนากับผู้อื่น มีความเข้าใจ และยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองและทำตัวเป็นธรรมชาติ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้โดยง่าย และแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ได้ในเวลาที่เหมาะสม

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินการตอบสนองทั้ง 4 แบบ ต่อข้อความที่ให้มาว่า การตอบสนองใด มีประโยชน์ต่อการช่วยเหลือมากที่สุด โดยมีวิธีการประเมินดังนี้

- สูง : เป็นการตอบสนองที่มีประโยชน์มีผลต่อการช่วยเหลือมากที่สุด  
ปานกลาง : เป็นการตอบสนองที่มีประโยชน์มีผลต่อการช่วยเหลือบ้าง  
ต่ำ : เป็นการตอบสนองที่ไม่มีประโยชน์ไม่มีผลต่อการช่วยเหลือเลย

### ข้อความที่ 1

"คุณพ่อ และคุณแม่ของฉันไม่อนุญาตให้ฉันออกไปที่นั่นตอนกลางคืน ท่านบอกว่า ฉันจะเดือดร้อน ถ้าฉันไปเที่ยวกับพวกนั้น"

### การตอบสนอง

- \_\_\_\_\_ 1ก. เธอทำตัวอย่างไรจึงทำให้คุณพ่อ คุณแม่ไม่ไว้วางใจในตัวเธอ
- \_\_\_\_\_ 1ข. ถ้าคุณพ่อ คุณแม่ของเธอไม่รู้ ท่านก็จะไม่ว่าอะไร เป็นความผิดของเธอนะ ที่บอกกับคุณพ่อ คุณแม่ของเธอ เกี่ยวกับสิ่งที่เธอจะทำมาก เกินไป
- \_\_\_\_\_ 1ค. ในบางครั้งมัน เป็นการยากนะที่จะยอมรับความคิดของพ่อแม่ได้
- \_\_\_\_\_ 1ง. มันทำให้เธออารมณ์เสียไปหมดนะ ที่คุณพ่อคุณแม่ของเธอไม่อนุญาตให้เธอออกไปกับเพื่อนพวกนั้น คงกับว่าท่านไม่เชื่อใจในการตัดสินใจของเธอ

ข้อความที่ 2

"พวกหัวสูงเหล่านั้น ไม่ได้ชวนฉันเลย พวกเขาคิดว่าพวกเขาดีกว่าฉัน...ใครต้องการมีเพื่อนแบบนั้นล่ะ"

การตอบสนอง

- \_\_\_\_\_ 2ก. เธอควรจะเลิกโกรธได้แล้วละ และหาเพื่อนใหม่ดีกว่า
- \_\_\_\_\_ 2ข. มันทำให้เธอโกรธที่มีคนคิดว่า เธอไม่ดีพอที่จะไปกับพวกเขา
- \_\_\_\_\_ 2ค. เธอต้องการที่จะคบกับพวกเขา แต่พวกเขาก็แสดงให้เห็นว่าไม่สนใจในตัวเธอ เธอเลยไม่รู้จะทำอย่างไรดี
- \_\_\_\_\_ 2ง. วิธีการที่ฉันจัดการกับพวกที่หยิ่งยะโสเช่นนั้น คือการที่ไปให้ไกลจากพวกเขา มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข้อความที่ 3

"คะแนนผลการเรียนของฉันแย่มาก ๆ เลย คุณพ่อคุณแม่ของฉันมาเป็น เดือนแล้ว และฉันได้ถูกตัดเงินค่าใช้จ่ายลง ฉันไม่รู้ว่าจะมีเรื่องร้าย ๆ อะไรเกิดขึ้นกับฉันอีก"

การตอบสนอง

- \_\_\_\_\_ 3ก. เป็นสถานการณ์ที่ทำให้เธอรู้สึกแย่ และมันทำให้เธอสงสัยว่าจะมีอะไรที่เลวร้ายเกิดขึ้นกับเธอต่อไป
- \_\_\_\_\_ 3ข. อย่าวิตกไปเลยมันมักจะมีเรื่องร้าย ๆ ตามมาเสมอ
- \_\_\_\_\_ 3ค. ฉันรู้ว่าเธอหมายความว่าอย่างไร เหตุการณ์ทำนองนี้เคยเกิดขึ้นกับฉันเหมือนกัน เธอรู้สึกว่่าเรื่องร้าย ๆ เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันไปหมด
- \_\_\_\_\_ 3ง. หยุดสงสารตัวเองเสีย มันไม่สามารถช่วยอะไรได้หรอก

ข้อความที่ 4

"ผมพยายามอย่างหนักที่จะทำให้ได้คะแนนดี ในวิชาพลศึกษา แต่ผมก็พบว่ามันยากลำบากมาก เพราะผมไม่สามารถเล่นฟุตบอลได้"

การตอบสนอง

- \_\_\_\_\_ 4ก. บางครั้งเธอต้องเผชิญกับความจริง ที่ว่าเธอไม่สามารถเล่นฟุตบอลได้ดี
- \_\_\_\_\_ 4ข. บางครั้งมันเป็นการยากที่จะเล่นฟุตบอลได้ดี แม้ว่าเธอจะพยายามอย่างดีที่สุดแล้ว
- \_\_\_\_\_ 4ค. ทำไมเธอไม่ถอนวิชาเรียนล่ะ
- \_\_\_\_\_ 4ง. เธอเตรียมตัวอย่างไร ในการเรียนวิชาเล่นฟุตบอล

ข้อความที่ 9

"ฉันรู้สึกเกลียดอาจารย์ที่สอนชั่วโมงแรกมาก เขาพูดว่า ฉันไม่สามารถสอบผ่านวิชา  
ของเขาได้ ฉันอยากจะเดินออกไปจากห้องเรียนตอนที่เขาสอนอยู่จัง"

การตอบสนอง

.....  
.....

ข้อความที่ 10

"ฉันอยากให้คุณแม่ของฉันปล่อยให้ฉันเป็นอิสระ และอนุญาตให้ฉันทำในสิ่งที่ฉันต้องการจะ  
ทำ ท่านมักจะไม่เห็นด้วยเสมอ เมื่อเวลาที่ฉันต้องการจะไปไหน"

การตอบสนอง

.....  
.....

หมายเหตุ แปลจาก Tindall and Gray. Peer Power: Becoming An Effective  
Peer Helper Book1, Introductory Program Second Edition  
Indiana : Accelerated Development Inc. 1985 : 15-18

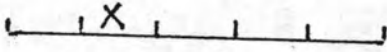
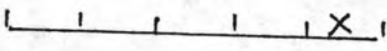
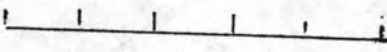

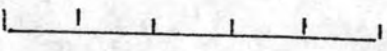
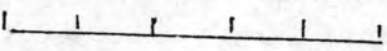
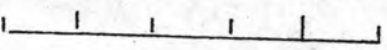
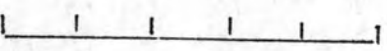
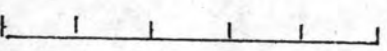
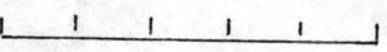
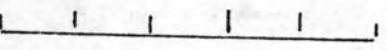
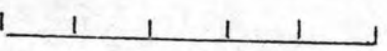
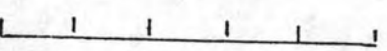
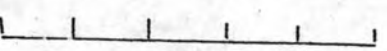
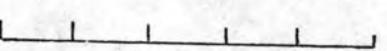

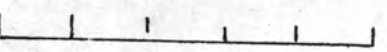
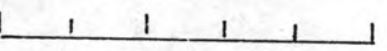
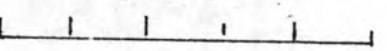
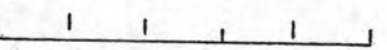



แบบประเมินผลการเข้ากลุ่มของสมาชิกในกลุ่ม

ตอนที่ 1 ความรู้สึกที่มีต่อผู้นำกลุ่ม

จากประสบการณ์ที่ท่านได้เข้าร่วมกลุ่ม ท่านคิดว่าผู้นำกลุ่มของท่านมีลักษณะดังที่กล่าวไว้ข้างล่างนี้น้อยเพียงใด ขอให้ท่านอ่านพิจารณาทีละข้อ และใส่เครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ที่มีต่อผู้นำกลุ่ม

ตัวอย่าง

ความเอาใจใส่		ความไม่เอาใจใส่
เคร่งขรึม		ร่าเริง
ความไวในการรับรู้		ไม่สามารถในการรับรู้
ความต่อเนื่อง		ความไม่ต่อเนื่อง
ความเอาใจใส่		ความไม่เอาใจใส่
รู้สึกสะดวกสบาย		ไม่สะดวกสบาย
ทำให้สับสน		สามารถทำให้กระจ่าง
ความไม่เชื่อมั่น		ความเชื่อมั่น
ความพอใจ		ความไม่พึงพอใจ
ความจริงใจ		ความไม่จริงใจ
ความรู้สึก เห็นอก เห็นใจ		ไม่เห็นอกเห็นใจ
การเอาอกเอาใจ		การไม่เอาอกเอาใจ
ไม่มีประสิทธิภาพ		มีประสิทธิภาพ
การยอมรับ		การปฏิเสธ
รู้สึกดีใจ		รู้สึกผ่อนคลาย
รู้สึกไม่สนใจ		รู้สึกสนใจ
ให้ความช่วยเหลือ		ไม่ให้ความช่วยเหลือ
ให้ความอบอุ่น		เย็นชา
แข็งกร้าว		อ่อนโยน
ทำอะไรได้อย่าง		ทำอะไรอย่างรู้สึกกลัว
โปร่งใจ		

ข้อความที่ 5

"ฉันมีเพื่อนใหม่หลายคนที่คุณพ่อคุณแม่ของฉันไม่ชอบ เพราะว่าพวกเขาไว้ผมยาว แต่คุณพ่อคุณแม่ไม่รู้จักพวกเขาจริง ๆ"

การตอบสนอง

- \_\_\_\_\_ 5ก. เธอทำอะไร คุณพ่อคุณแม่ของเธอถึงไม่ชอบเพื่อนเธอ
- \_\_\_\_\_ 5ข. ทำไมเธอไม่เชื่อคุณพ่อคุณแม่ของเธอ แล้วคบเพื่อนใหม่
- \_\_\_\_\_ 5ค. มันทำให้เธอรู้สึกว่า คุณพ่อคุณแม่ของเธอไม่ไว้วางใจในตัวเธอในการเลือกคบเพื่อน
- \_\_\_\_\_ 5ง. เธอควรจะคบเพื่อนของเธอต่อไปนะ

ข้อความข้อที่ 6 - 10 ให้ท่านพิจารณาว่า ถ้าท่านเป็นผู้ให้การปรึกษาท่านจะตอบอย่างไร ที่คิดว่าจะ เป็นการตอบสนองที่ได้ผลต่อการช่วยเหลือมากที่สุด

ข้อความที่ 6

"ฉันควรจะปิดปากของฉันให้สนิท เพื่อนของฉันสัญญาว่าจะไม่บอกกับใคร และขณะนั้นทุก ๆ คนที่โรงเรียนรู้กันหมด ฉันอยากจะทำอะไรก็ได้กับเพื่อน"

การตอบสนอง

.....  
.....

ข้อความที่ 7

"ฉันเกลียดโรงเรียนนี้มาก โรงเรียนเก่าที่ฉันเรียนเมื่อบ๊ี้ที่แล้ววิเศษกว่านี้ และฉันรู้สึกว่าฉันไม่อยากมาโรงเรียนเลย"

การตอบสนอง

.....  
.....

ข้อความที่ 8

"ฉันไม่อยากพักห้องเดียวกับน้องของฉันเลย เขาเป็นคนไม่มีระเบียบ และไม่เกรงใจฉัน"

การตอบสนอง

.....  
.....

ตอนที่ 2 สิ่งที่ได้จากกลุ่ม

	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้เลย
1. รู้จักและเข้าใจตนเองเพิ่มขึ้น.....				
2. รู้จักและเข้าใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น.....				
3. ยอมรับตนเองมากขึ้น.....				
4. ยอมรับผู้อื่นมากขึ้น.....				
5. มองโลกในแง่ดีขึ้น.....				
6. ได้ข้อคิดหรือข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตที่กำลังประสบอยู่.....				
7. ได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น.....				
8. รู้สึกไว้วางใจในการใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่นเพิ่มขึ้น.....				
9. สามารถเห็นแบบอย่างที่ดีจากสมาชิกในกลุ่มเพื่อที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น การวางตัว บุคลิกภาพ การแก้ไขปัญหา ฯลฯ.....				
10. ได้ทราบถึงแนวทางที่จะดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข.....				
11. เกิดกำลังใจที่จะปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพบางประการของคนที่ดีขึ้น.....				
12. มีความกล้าเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น.....				
13. ได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายต่อชีวิต.....				
14. การเข้ากลุ่มครั้งนี้มีประโยชน์ต่อตัวท่าน.....				



แบบประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อนำให้การศึกษา  
คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อที่ประเมิน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	พอใช้ น้อย	ต้องปรับปรุง น้อยมาก
1. ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม						
2. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ เป็น ประโยชน์ในการ เป็นผู้นำกลุ่ม						
3. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ เป็น ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต ประจำวัน						
4. วิธีการฝึกอบรม						
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม						
6. ความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วน ช่วยเหลือน้อง ๆ						

1. บรรยายความรู้สึกของนักศึกษาที่มีต่อการ เป็นผู้นำกลุ่ม

.....  
 .....  
 .....  
 .....

2. ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....  
 .....  
 .....

ภาคผนวก ง.

เอกสารประกอบการฝึกอบรม เพื่อนผู้ให้การปรึกษา

- เอกสารหมายเลข 1 โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อนผู้ให้การปรึกษา
- เอกสารหมายเลข 2 การปรึกษาแบบผู้รับการปรึกษา เป็นศูนย์กลาง
- เอกสารหมายเลข 4 การปรึกษาแบบจุดภาคและสถานการณ์สมมติ
- เอกสารหมายเลข 5 ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา
- เอกสารหมายเลข 6 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม
- เอกสารหมายเลข 7 บทบาทของเพื่อนผู้ให้การปรึกษา
- เอกสารหมายเลข 8 จรรยาบรรณของเพื่อนผู้ให้การปรึกษา

## โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อนผู้ให้การปรึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถดังต่อไปนี้ คือ

1. สามารถรู้และเข้าใจทักษะพื้นฐานในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
2. สามารถใช้ทักษะเบื้องต้นในการสื่อสารไปให้การช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถสังเกตและประเมินทักษะที่ได้ใช้ในการให้การปรึกษาได้
4. สามารถเป็นผู้นำกลุ่ม การปรึกษาเชิงจิตวิทยาได้
5. สามารถให้คำแนะนำและ / หรือส่งผู้รับบริการไปรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Referral) ตามความเหมาะสม

วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

1. ผู้ฝึกอบรม บรรยาย และสาธิต ทักษะเบื้องต้นในการสื่อสาร
2. ผู้รับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติด้วยวิธีการแบ่งกลุ่มย่อย แสดงบทบาทสมมติและสังเกตทักษะในการสื่อสาร
3. ผู้ฝึกอบรม และผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม ทำหน้าที่ประเมินผล แต่ละทักษะด้วยมาตรวัดการประเมินประสิทธิภาพของทักษะการปรึกษาของคาร์คัฟท์ (Carkhuff) แปลโดย จิน แบร์ วรณา คงสุริยะนาวัน และสาระ สุขวราห์
4. ผู้รับการฝึกอบรม ได้รับประสบการณ์การเข้ารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม โดยผู้ฝึกอบรมเป็นผู้นำกลุ่ม

เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมเป็นเวลา 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง รวมเป็น 10 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง รวมเป็นเวลาทั้งหมด 30 ชั่วโมง  
ผู้รับการฝึกอบรม เข้ารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา แบบกลุ่มมาราธอน เป็นเวลา 3 วัน รวมเป็นเวลา 18 ชั่วโมง

## หัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรม

ครั้งที่	หัวข้อ	เป้าหมาย
1.	1.1. การปรึกษาเชิงจิตวิทยาตามแนวความคิดของโรเจอร์ส 1.2. การปรึกษาแบบจุลภาคและสถานการณ์สมมติ 1.2.1 การสังเกตของผู้สังเกตการณ์. 1.2.2 มาตรการจัดการตอบสนอง 1.3. ทักษะการใส่ใจ	ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการปรึกษาเชิงจิตวิทยาตามแนวความคิดของโรเจอร์ส และสามารถสังเกตและประเมินทักษะที่สังเกตได้จากสถานการณ์สมมติ
2.	2.1 การเริ่มต้นในการปรึกษา 2.2 การตั้งคำถาม 2.3 ทักษะการสังเกตผู้รับการปรึกษา 2.4 ทักษะการฟัง : การให้กำลังใจ	ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถฝึกปฏิบัติทักษะเบื้องต้นในการปรึกษาได้อย่างเป็นขั้นตอนทีละขั้น
3.	3.1 ทักษะการฟัง 3.1.1 การทวนซ้ำ 3.1.2 การสะท้อนเนื้อหา 3.1.3 การสะท้อนความรู้สึก	
4.	4.1 ทักษะการสรุป 4.2 การเจียบ 4.3 การให้ข้อมูล / การให้คำแนะนำ	
5.	5.1 ทักษะการเผชิญหน้า 5.2 ทักษะการตีความ	
6.	การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม	ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม
7.	ข้อมูลทั่วไปในการอยู่ในมหาวิทยาลัย 1. การลงทะเบียน 2. การอยู่ในหอพัก 3. แหล่งช่วยเหลืออื่น ๆ ในการส่งต่อ (Referral)	ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ข้อมูลทั่วไปในการอยู่ในมหาวิทยาลัย



ครั้งที่	หัวข้อ	เป้าหมาย
8.	<p>ปัญหาโดยทั่วไปที่นักศึกษาใหม่มักจะพบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปัญหาทางการเรียน</li> <li>2. ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนเพศเดียวกันและต่างเพศ</li> <li>3. ปัญหาเศรษฐกิจ</li> </ol>	<p>ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่นักศึกษาใหม่มักจะพบและมีประสบการณ์ในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</p>
9.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ปัญหาความสัมพันธ์กับอาจารย์</li> <li>5. ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร</li> <li>6. ปัญหาการอยู่หอพัก</li> </ol>	
10.	<p>บทบาทของเพื่อนผู้ให้การปรึกษา</p> <p>จรรยาบรรณในการปรึกษา</p> <p>ข้อจำกัดในการปรึกษา</p>	<p>ผู้รับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในบทบาทและข้อจำกัดของตนมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการปรึกษา</p>

## การศึกษาแบบผู้รับการศึกษาคือศูนย์กลาง

ทฤษฎีการศึกษาแบบผู้รับการศึกษาคือศูนย์กลาง กำเนิดขึ้นโดย คาร์ล อาร์ โรเจอร์ส (Carl R. Rogers) ซึ่งเขาได้พัฒนาทฤษฎีขึ้นมาโดยยึดหลักว่า มนุษย์มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ ผู้ให้การศึกษาคงต้องพยายามเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้รับการศึกษาคือ

### ปรัชญาและความคิดรวบยอดที่สำคัญ

#### การพิจารณามนุษย์ตามแนวคิดของโรเจอร์ส

โรเจอร์สมีความเชื่อว่า โดยพื้นฐานมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล ชัดเจนได้ มีการพัฒนาไปข้างหน้า ยอมรับความเป็นจริง มีคุณค่า และเชื่อถือได้ ซึ่งเขาได้สรุปความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ไว้ 5 ประการ (วัชร ทรัพย์มี 2528, 51-53) คือ

#### 1. มนุษย์เป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า

มนุษย์มีสติปัญญาและความสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเองได้ และเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล ที่จะคิด ตัดสินใจ และดำเนินการตามแนวความคิดของตน โดยปราศจากอิทธิพลของผู้อื่น ผู้ให้การศึกษาคงสนับสนุนให้ผู้รับการศึกษามีอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทั้งตนเองได้

#### 2. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเอง

ธรรมชาติของชีวิต คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพื่อความคงอยู่ และการพัฒนาตนเอง มนุษย์มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ เมื่ออยู่ในสภาพการณ์ที่เหมาะสม ฉะนั้นการศึกษาคงจึงเป็นการให้โอกาสบุคคล ได้ใช้ความสามารถของเขา เพื่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาการตามปกติ ไม่ใช่การกระทำสิ่งใดต่อบุคคล แต่เป็นการจัดสภาพการณ์เฉพาะ ที่มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาของบุคคล

#### 3. โดยพื้นฐานแล้ว มนุษย์เป็นคนดีและน่าเชื่อถือ

โดยพื้นฐานแล้วมนุษย์เป็นคนดีและน่าเชื่อถือ แต่การที่คนทำสิ่งที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งทำให้บุคคลนั้นใช้กลวิธีป้องกันจิตใจตนเองต่าง ๆ ซึ่งโรเจอร์สเชื่อว่า ถ้าผู้ให้การศึกษาคงช่วยให้ผู้รับการศึกษาคงการใช้กลวิธีป้องกันจิตใจตนเองลง จะทำให้เขาเปิดรับประสบการณ์มากขึ้น พิจารณาตนเองใหม่ และก็จะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีและน่าเชื่อถือได้ต่อไป

4. มนุษย์มีความรู้เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อมตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล  
 โรเจอร์สเห็นว่า การกระทำและการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับการพิจารณาตนเองและการพิจารณาสิ่งแวดล้อมตามประสบการณ์ของเขา ประสบการณ์ของบุคคลเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การรับรู้สิ่งต่าง ๆ จะแตกต่างจากคนอื่น เป็นโลกของเขา (phenomenal field หรือ experienced field) การที่จะเข้าใจบุคคลต้องพยายามเข้าใจว่าเขารับรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างไร กรอบแห่งการรับรู้ของเขาเป็นอย่างไร ต้องเข้าใจความรู้สึกนึกคิดทัศนคติ และค่านิยมของผู้รับการปรึกษา ไม่ใช่ใช้ความคิดเห็นของผู้ให้การปรึกษาเองตัดสิน

5. มนุษย์ต้องการความรัก ความเอาใจใส่และการยอมรับจากผู้อื่น  
 ความต้องการนี้เริ่มจากการที่เด็กต้องการความรักและความเอาใจใส่จากแม่หรือผู้ที่เลี้ยงดูมาจนกระทั่งถึงความรักและการยอมรับจากเพื่อน ครูและผู้อื่นที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย ฉะนั้นผู้ให้การปรึกษาจึงมีทัศนคติที่ดี และยอมรับผู้รับการปรึกษาโดยปราศจากเงื่อนไข (unconditioned positive regard)

#### ทัศนคติต่อชีวิต

ทัศนคติที่มีต่อชีวิตของโรเจอร์ส (ซูซีย์ สมิทท์ไกร 2527, 35-42) สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลทุกคนมีชีวิตอยู่ในโลกแห่งประสบการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยที่บุคคลเป็นศูนย์กลางแห่งประสบการณ์นั้น

บุคคลทุกคนจะมีโลกส่วนตัวหรืออาจเรียกว่า สนามแห่งปรากฏการณ์ (phenomenal field) หรือสนามแห่งประสบการณ์ (experiential field) โดยที่โลกส่วนตัวนี้จะประกอบไปด้วยประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลรับรู้อย่างรู้ตัวและอย่างไร้ตัว แต่จะเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่บุคคลรับรู้อย่างรู้ตัว อย่างไรก็ตามประสบการณ์ส่วนใหญ่ที่รับรู้อย่างไม่รู้ตัวนั้นก็สามารถนำขึ้นมาสู่การรู้ตัวได้ โลกส่วนตัวของบุคคลนั้นไม่มีใครสามารถรู้จักได้ดีเท่ากับตัวของบุคคลนั้นเอง

2. อินทรีย์ (organism) มีปฏิกิริยาสนองตอบต่อประสบการณ์ตามการรับรู้ของตน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้เป็น "ความจริง" สำหรับเขา

3. พฤติกรรมต่าง ๆ โดยพื้นฐานแล้วเป็นความพยายามอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์ที่ได้รับรู้

ข้อ 2 และ 3 นี้ มีความหมายถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลรับรู้จะเป็น "ความจริง" สำหรับเขา และการกระทำต่าง ๆ จะเป็นไปตามการรับรู้ นั้น โดยที่สิ่งที่เขาได้รับรู้ นั้นอาจจะไม่เป็นความจริงก็ได้ ตัวอย่างเช่น คนที่หลงอยู่ในทะเลทราย เกิดภาพลวงตาว่ามีบ่อน้ำอยู่

ข้างหน้า และพยายามกระเสือกกระสนไปให้ถึง "บ่อน้ำ" นั้น

4. หนทางที่ตีที่สุดในการทำความเข้าใจต่อพฤติกรรมของบุคคล ก็คือการทำความเข้าใจต่อกรอบอ้างอิงภายในหรือโลกทัศน์ (internal frame of reference) ของบุคคลนั้น

กรอบอ้างอิงภายในของบุคคล หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่บุคคลได้รับรู้อย่างรู้ตัวในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึก การรับรู้ ความหมาย และความจำที่นำมาสู่การรู้ตัวได้ การเข้าใจผู้อื่นจากกรอบอ้างอิงภายในของบุคคลนั้น เป็นความพยายามเข้าใจต่อโลกส่วนตัวของเขา โดยที่จะต้องมีความรู้สึกร่วม (empathy) เสมือนหนึ่งว่าเป็นตัวเขา ต่างจากการมองจากภายนอก (external frame of reference) ซึ่งจะไม่รับรู้ภาวะจริง ๆ ของบุคคลนั้น

5. พฤติกรรมโดยส่วนใหญ่ที่บุคคลแสดงออก จะสอดคล้องกับความนึกคิดเกี่ยวกับตน (self-concept) ของบุคคลนั้น

ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเป็นความคิดรวบยอดที่ประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น และเกี่ยวกับสิ่งที่แวดล้อมอยู่รอบตัวเขารวมทั้งค่านิยมที่ผูกพันกับการรับรู้ ตัวอย่างเช่น คนบางคนอาจจะรับรู้ว่าคุณเองเป็นคนที่ฉลาดกว่าผู้อื่น เรียนเก่ง ยกเว้นในวิชาคณิตศาสตร์ ไม่มีลักษณะที่น่าดึงดูดใจสำหรับเพศตรงข้าม ฯลฯ และเขาอาจจะให้คุณค่าแก่ลักษณะเหล่านั้นในทางบวกหรือลบก็ได้

ความนึกคิดที่มีต่อตนเอง เช่นนี้จะมิมีบทบาทในการควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น อย่างไรก็ตามบางครั้งบุคคลก็อาจจะมีพฤติกรรมบางอย่างที่ขัดแย้งกับความนึกคิดเกี่ยวกับตน เนื่องจากมีความปรารถนาต่อสิ่งนั้นสูงมาก ในกรณีนี้บุคคลก็จะมี การป้องกันตนเองเพื่อทำให้การรับรู้พฤติกรรมสอดคล้องกับความนึกคิดเกี่ยวกับตน

6. พัฒนาการในวัยเด็กตอนต้นและอุปสรรคของการพัฒนา

6.1 กระบวนการให้คุณค่าของอินทรีย์ (the organismic valuing process) ในขณะที่ทารกเริ่มต้นมีชีวิต เขาจะให้คุณค่าแก่สิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์ของแนวโน้มแห่งการพัฒนาอินทรีย์ (actualizing tendency) ซึ่งมีจุดหมายในการพัฒนาความสามารถทุกอย่างเพื่อให้สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ทารกจะให้คุณค่าและแสวงหากิจกรรมที่สนองต่อแนวโน้มนี้ และจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ขัดขวางต่อแนวโน้มของการพัฒนา

6.2 พัฒนาการของความนึกคิดเกี่ยวกับตน ประสบการณ์บางส่วนของการที่รับรู้ตัวอย่างรู้ตัว จะถูกแยกแยะและให้สัญลักษณ์ ซึ่งเรียกว่าประสบการณ์เกี่ยวกับตน (self-experiences) ซึ่งจะกลายเป็นความนึกคิดเกี่ยวกับตนในที่สุด

6.3 พัฒนาการของความต้อการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น เมื่อทารกเริ่มตระหนักถึงความเป็น "คน" เขาจะได้เริ่มพัฒนาความต้อการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น (need for positive regard) ซึ่งเป็นความต้อการในความอบอุ่นและความรักจากแม่ เด็กทารกจะสันนิษฐานจากท่าทีของแม่ เช่น น้ำเสียง ท่าทาง หรือสิ่งเร้าอื่น ๆ ว่าตนได้รับความยอมรับหรือไม่ เด็กจะพัฒนาการรับรู้เป็นภาพรวมว่า แม่ของเขายอมรับอย่างไร และมีแนวโน้มที่จะสรุปประสบการณ์ใหม่แต่ละครั้งที่แสดงการยอมรับหรือไม่ยอมรับในรูปของการเป็นที่รักหรือไม่เป็นที่รัก เนื่องจากความต้อการเป็นที่รักมีอำนาจสูงมาก เด็กจะเริ่มสนองตอบต่อการยอมรับของแม่มากกว่าที่จะสนองตอบต่อแนวโน้มแห่งการพัฒนาอินทรีย์

6.4 พัฒนาการของความต้อการเป็นที่ยอมรับของตนเอง (need for positive self-regard) ประสบการณ์ของการเป็นที่รักหรือไม่เป็นที่รักจะเริ่มมาเกี่ยวพันกับประสบการณ์เกี่ยวกับตน และพัฒนาเป็นความนึกคิดเกี่ยวกับตน ซึ่งส่งผลให้มีการพัฒนาความต้อการเป็นที่ยอมรับของตนเอง

6.5 พัฒนาการของเงื่อนไขแห่งความมีคุณค่า (conditions of worth) ความต้อการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น โดยเฉพาะแม่หรือบุคคลอื่นที่มีความสำคัญในชีวิต ทำให้เด็กแสวงหาประสบการณ์ที่มีใช้ เป็นไปเพื่อสนองแนวโน้มแห่งการพัฒนาอินทรีย์หรืออีกนัยหนึ่ง เด็กเรียนรู้การแยกแยะว่าภายใต้เงื่อนไขใด เขาจะได้รับความรักจากผู้อื่นและสนองต่อความต้อการเป็นที่ยอมรับของตนเอง แต่จะหลีกเลี่ยงภาวะที่ก่อให้เกิดความประทับใจจากจุดนี้ เด็กได้มีชีวิตอยู่บนเงื่อนไขแห่งความมีคุณค่าหรือเป็นการยอมรับเอาค่านิยมต่าง ๆ จากผู้อื่นมาไว้เป็นของตน เป็นการควบคุมพฤติกรรมของตนโดยเงื่อนไขจากภายนอก ซึ่งขัดแย้งกับกระบวนการให้คุณค่าของอินทรีย์ที่ยุติการพัฒนาอินทรีย์ให้สมบูรณ์ เป็นเกณฑ์

6.6 พัฒนาการของความไม่สอดคล้องกันระหว่างตนกับประสบการณ์ ภาวะที่เรียกว่าความไม่สอดคล้องกัน (incongruence) เกิดขึ้นเมื่อความนึกคิดเกี่ยวกับตนแตกต่างไปจากประสบการณ์ที่อินทรีย์ได้รับจริง ๆ ตัวอย่างเช่น เด็กคนหนึ่งคิดว่าตนเองรักและห่วงใยน้องสาวของตน แต่ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ คือเขารู้สึกโกรธและอิจฉาที่น้องสาวมาแย่งความรักและความสนใจของแม่ไปจากตน

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ประสบการณ์เกี่ยวกับตนเป็นวัตถุดิบของการพัฒนาความนึกคิดเกี่ยวกับตน ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับกระบวนการให้คุณค่าของอินทรีย์และเงื่อนไขของความมีคุณค่าจะไม่เป็นปัญหาแต่อย่างใด เพราะจะถูกรับรู้อย่างถูกต้องและให้สัญลักษณ์จนกลายมาเป็นความนึกคิดเกี่ยวกับตน อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์ที่ขัดแย้งกับเงื่อนไขของความมีคุณค่าที่ได้รับรู้อย่างถูกต้องและรับเข้ามาไว้ในตนจะไม่สนองต่อความต้อการเป็นที่ยอมรับของตนเอง

ดังนั้นบุคคลจึงเลือกรับรู้และบิดเบือนหรือแม้แต่ปฏิเสธที่จะรับรู้โดยสิ้นเชิง เพราะฉะนั้นประสบการณ์เหล่านั้นจึงไม่สามารถนำไปรวมเข้ากับความคิดเกี่ยวกับตนได้ ซึ่งมีผลให้เกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ของอินทรีย์

6.7 อุปสรรคพื้นฐานของมนุษย์ แนวโน้มพื้นฐานของอินทรีย์คือการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์อย่างไรก็ตาม เมื่อความคิดเกี่ยวกับตนได้พัฒนาขึ้นมา แนวโน้มก็ไต่มุ่งสู่การพัฒนาตนไปสู่ความสมบูรณ์เต็มที่ หรือบรรลุสัจภาวะแห่งตน (self-actualization) ตรีบาวิตที่ความคิดเกี่ยวกับตนและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมีความสอดคล้องกัน มนุษย์ก็ยังคงความเป็นหน่วยเดียวที่มีเอกภาพ แต่เมื่อใดที่เกิดความไม่สอดคล้องกันขึ้นมนุษย์ก็เกิดความขัดแย้งแบ่งแยกขึ้นในตน ส่วนหนึ่งสนองความต้องการที่จะพัฒนาอินทรีย์ให้สมบูรณ์ อีกส่วนหนึ่งสนองความคิดเกี่ยวกับตนที่ไม่ถูกต้อง และผูกพันกับเงื่อนไขของความเป็นคุณค่า นี่คืออุปสรรคพื้นฐานของการดำรงอยู่ของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มิได้เป็นตนเองจริง ๆ ความขัดแย้งนี้จะหลีกเลี่ยงก็ต่อเมื่อความคิดเกี่ยวกับตนได้เปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ของอินทรีย์ มนุษย์จะต้องเปิดใจกว้างต่อประสบการณ์ของชนมากกว่าที่จะพยายามยึดแน่นอยู่กับความคิดเกี่ยวกับตนที่เข้มงวดตายตัวและตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมที่รับมาจากผู้อื่น มนุษย์จะต้องมีความยืดหยุ่นในตัวเอง พร้อมเสมอที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ

## 7. การคุกคามและกระบวนการป้องกันตนเอง (Threat and the process of defense)

เมื่อใดที่บุคคลรู้สึกว่าเกิดความขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกันภายในตน เขาจะรู้สึกว่าการคุกคามที่เกิดขึ้นคุกคามตนและมีความรู้สึกวิตกกังวลเกิดขึ้น วิธีการป้องกันตนเองจากการคุกคามนี้กระทำโดยการปฏิเสธการรับรู้ประสบการณ์ หรือบ่อยครั้งก็ทำโดยการรับรู้อย่างบิดเบือนเพื่อให้สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับตน อย่างไรก็ตามโดยแท้จริงแล้ว การคุกคามนั้นยังคงมีอยู่เพียงแต่เขาป้องกันตนเองไว้ โดยการรับรู้ที่เข้มงวดตายตัว (rigidity) และการบิดเบือนความจริง

ในกรณีที่มีความต้องการบางอย่างของอินทรีย์มีอำนาจสูงและไม่สอดคล้องกับ "ตน" แต่ยากที่จะปฏิเสธหรือบิดเบือน บุคคลมักจะปฏิเสธหรือไม่ยอมรับว่าเป็นพฤติกรรมของตน เช่นพูดว่า "ฉันไม่รู้ตัวเลยว่าฉันได้ทำอะไรลงไป" หรือ "ฉันหัวเสียมากจนไม่เป็นตัวของตัวเองเลย" เป็นต้น การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ความยุ่งยากทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

## 8. กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

ในการเปลี่ยนแปลงภาวะการคุกคามและการป้องกันตนเอง ความคิดเกี่ยวกับตนจะต้องมีความสอดคล้องกับประสบการณ์ที่อินทรีย์รับรู้มากขึ้น แต่การกระทำเช่นนั้นจะถูกต่อต้าน

เพราะจะไปกระทบกระเทือนต่อเงื่อนไขแห่งความมีคุณค่าและความต้องการเป็นที่ยอมรับของตนเอง ดังนั้นทางออกก็คือการลดความสำคัญของเงื่อนไขแห่งความมีคุณค่าและเพิ่มการยอมรับตนเองให้มากขึ้น ซึ่งทำได้โดยการที่บุคคลได้รับการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (unconditional positive regard) จากผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขา นั่นหมายถึงผู้อื่นมีความเข้าใจในภาวะจริง ๆ ของบุคคลนั้น (empathic understanding) เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีคนอื่นเข้าใจตนได้อย่างแท้จริง จะทำให้เงื่อนไขแห่งความมีคุณค่าลดความสำคัญลง ลดความรู้สึกถูกคุกคามลง ลดการป้องกันตนเอง ยอมรับต่อประสบการณ์ที่ได้รับตามความเป็นจริงมากขึ้น และยอมรับตนเองมากขึ้นจากจุดนี้บุคคลก็สามารถที่จะพัฒนาตนไปสู่ความสมบูรณ์อย่างเต็มที่ได้

แผนภูมิแสดงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลสองแบบที่ปรับตัวได้และปรับตัวไม่ได้



ความหมาย

บุคลิกภาพโดยรวม แผนภูมิ ก และ ข แสดงบุคลิกภาพโดยรวมของบุคคล 2 แบบ โดย ก เป็นบุคคลที่มีความตึงเครียดทางอารมณ์ และ ข เป็นบุคคลที่ปรับตัวได้

ประสบการณ์ แทนด้วยวงกลมข้างขวา แสดงถึงประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล เป็นส่วนที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ตน แทนด้วยวงกลมข้างซ้าย ประกอบด้วยการรับรู้ลักษณะต่าง ๆ ของตน ความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้อื่น และการให้คุณค่าต่อสิ่งเหล่านี้ การรับรู้รูนามาสู่การรู้ตัวได้

บริเวณ 1 เป็นส่วนที่ความนึกคิดเกี่ยวกับตนสอดคล้องกับประสบการณ์

บริเวณ 2 เป็นส่วนที่แสดงถึงประสบการณ์ที่รับรู้มาถูกบิดเบือนไปจากความจริง ความคิดและค่านิยมที่ได้รับจากผู้อื่นจะอยู่ในส่วนนี้ แต่บุคคลรับรู้เสมือนหนึ่งเป็นของตนเอง

บริเวณที่ 3 เป็นส่วนที่ประสบการณ์บางอย่างถูกปฏิเสธที่จะรับรู้ เนื่องจากขัดแย้งกับความนึกคิดเกี่ยวกับตน

อธิบายภาพ

จากแผนภูมิ ก บริเวณ 2 เป็นความนึกคิดเกี่ยวกับตนของบุคคลหนึ่งทีคิดว่า "ฉันไม่มีความสามารถเลยในทางเครื่องยนต์กลไก และนี่เป็นข้อพิสูจน์หนึ่งที่แสดงว่าฉันเป็นคนไม่มีความสามารถ" ลักษณะความคิด เช่นนี้ เป็นการรับเอาความคิดและคุณค่าจากพ่อแม่มาไว้ เป็นของตน เสมือนหนึ่งเป็น

ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ แต่ที่จริงแล้วไม่ใช่ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น คือ "พ่อแม่ของฉันคิดว่าฉันไม่มีความสามารถทางเครื่องยนต์กลไก" การรับรู้อย่างบิดเบือนคือ "ฉันไม่มีความสามารถทางเครื่องยนต์กลไก" การบิดเบือนเช่นนี้เกิดขึ้นเพราะต้องการป้องกันการสูญเสียส่วนสำคัญของความนึกคิดเกี่ยวกับคนที่ว่า "ฉันเป็นที่รักของพ่อแม่" ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกที่ว่า "ฉันต้องการได้รับความยอมรับจากพ่อแม่ ดังนั้นฉันต้องปฏิบัติตามที่เหมือนอย่างที่เขาคิด"

บริเวณ 1 เป็นประสบการณ์จริง ๆ ที่เกิดขึ้น ที่พบว่า "ฉันล้มเหลวในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องยนต์กลไก" ซึ่งมีความสอดคล้องกับความนึกคิดเกี่ยวกับคนและถูกรับเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของความนึกคิดเกี่ยวกับคน

บริเวณ 3 เป็นประสบการณ์ที่ "ประสบความสำเร็จในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องยนต์กลไกที่ยาก ๆ" ซึ่งไม่สอดคล้องกับความนึกคิดเกี่ยวกับคน ดังนั้นบุคคลไม่สามารถยอมรับได้ แต่จะปฏิเสธที่จะรับรู้หรือบิดเบือนว่า "เป็นเพราะความโชคร้ายหรือฟลุคของคน" หรือ "ฉันคงไม่สามารถทำอย่างนี้ได้อีกแล้ว" ความคิดที่บิดเบือนเช่นนี้สามารถจัดอยู่ในบริเวณ 2 ได้ แต่ประสบการณ์ที่ได้รับความสำเร็จจะถูกปฏิเสธและคงอยู่ในบริเวณ 3

จากแผนภูมิ ก จะเห็นได้ว่ามีความขัดแย้งกันอย่างมากระหว่างคนกับประสบการณ์ส่วนใหญ่ของ "คน" เป็นการรับรู้ประสบการณ์อย่างบิดเบือนและปฏิเสธการรับรู้ที่ตรงสภาพความเป็นจริง เป็นบุคลิกภาพที่อ่อนแอไม่มั่นคง แต่เมื่อพิจารณาแผนภูมิ ข จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกันมากขึ้นระหว่างคนกับประสบการณ์ อันเป็นผลจากการให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อาจอธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนี้ได้ว่า

บริเวณ 2 เปลี่ยนการรับรู้จากเดิมเป็น "ฉันรู้ว่าพ่อแม่ของฉันรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถทางเครื่องยนต์กลไก และนี่เป็นสิ่งที่ท่านคิดว่าไม่ดี"

บริเวณ 1 เปลี่ยนการรับรู้จากเดิมเป็น "จากประสบการณ์ของฉันยืนยันความรู้สึกของท่านในบางส่วน"

บริเวณ 3 เปลี่ยนการรับรู้จากเดิมเป็น "แต่ฉันก็มีความสามารถบางอย่างในด้านนี้เหมือนกัน"

จะเห็นว่า บริเวณ 1 จะขยายออก เนื่องจากประสบการณ์ที่เคยถูกปฏิเสธได้รับการยอมรับเข้ามา และประสบการณ์ที่พบในบริเวณ 2 ได้ถูกรับรู้อย่างไม่บิดเบือน แต่รับรู้ตรงกับความเป็นจริงที่ว่า "เป็นที่ชนะของผู้อื่น" บุคลิกภาพตามแผนภูมิ ข จะเป็นบุคลิกภาพที่มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความวิตกกังวลน้อยกว่า เนื่องจากมีความยืดหยุ่น เปิดรับต่อประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างตรงต่อความเป็นจริง



### เงื่อนไขที่จำเป็นในการเปลี่ยนบุคลิกภาพ

โรเจอร์ส เชื่อว่าการบำบัดรักษาจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ต่อไปนี้ (สภาพธรรม โศตรจรัส 2529, 91-98, 104-107) คือ-

1. มีบุคคล 2 คน พบปะติดต่อกัน และทั้ง 2 ฝ่าย ต่างรับรู้ว่าคุณลักษณะหนึ่งเป็นผู้รับการปรึกษา และอีกบุคคลหนึ่งเป็นผู้ให้การปรึกษา
2. บุคคลผู้หนึ่ง คือ ผู้รับการปรึกษา ซึ่งอยู่ในสภาพที่ความนึกคิดเกี่ยวกับตน และประสบการณ์ไม่สอดคล้องกัน (incongruence) มีความขัดแย้งในตน รู้สึกไม่มั่นคง กระวนกระวาย วิตกกังวล
3. บุคคลอีกผู้หนึ่ง คือ ผู้ให้การปรึกษา เป็นผู้มีความนึกคิดเกี่ยวกับตนและประสบการณ์สอดคล้องกัน รู้จักตนเองอย่างแท้จริง มีความสอดคล้องสมดุลงในตนและในสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นตัวของตัวเอง และมีความจริงใจ (genuine) ในสัมพันธภาพอย่างแท้จริง
4. ผู้ให้การปรึกษายอมรับผู้รับการปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditional-positive regard) ไม่มีการประเมินผู้รับการปรึกษา ว่ามีคุณค่ามากหรือน้อยต่อการยอมรับ ไม่มีการประเมินความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมว่าดีหรือเลว ถูกหรือผิด ให้ความสนใจ ยอมรับ เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกของเขาออกมาอย่างเป็นอิสระ จากการที่ผู้รับการปรึกษาได้รับการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข เขาจะรู้สึกปลอดภัยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับผู้ให้การปรึกษารับรู้
5. ผู้ให้การปรึกษามีความเข้าใจในความคิด ความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาอย่างถูกต้อง สามารถเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (empathic understanding) เข้าใจในโลกส่วนตัวของผู้รับการปรึกษา ตามที่ผู้รับการปรึกษารับรู้ ทัศนคติและรู้สึก (internal frame of reference) ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจตนเองอย่างลึกซึ้ง และอย่างเป็นอิสระ ทำให้สามารถเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น
6. ผู้รับการปรึกษาอย่างน้อยที่สุดต้องรับรู้แม้ในอัตราส่วนที่ต่ำที่สุดว่าผู้ให้การปรึกษายอมรับและเข้าใจในตัวเขาอย่างแท้จริง การปรึกษาจะไม่เกิดผลแต่อย่างใดถ้าผู้รับการปรึกษาไม่ได้รับความจริงใจการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข และการเข้าใจอย่างร่วมรู้สึกของผู้ให้การปรึกษา ฉะนั้นการสื่อสารทัศนคติหรือลักษณะของผู้ให้การปรึกษาดังกล่าวให้ผู้รับการปรึกษารับรู้จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญยิ่ง

### เป้าหมายของการปรึกษา

เป้าหมายพื้นฐานของการปรึกษาแบบผู้รับการปรึกษาเป็นศูนย์กลาง คือ การช่วยให้บุคคลจัดโครงสร้างของคนใหม่ มุ่งที่การเปลี่ยนบุคลิกภาพของบุคคล การปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคคลลดการให้คุณค่าโดยการวางเงื่อนไขลง เปิดตนเองให้กับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น เป็นตัวจริงของตนเอง และอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาอย่างเต็มที่ (fully functioning person) มากขึ้น (สภาพธรรม โคตรจรัส 2529, 95)

### บทบาทของผู้ให้การปรึกษา

ผู้ให้การปรึกษามีหน้าที่ที่จะพยายามทำความเข้าใจในโลกส่วนตัวของผู้รับการปรึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ พยายามรับรู้โลกและตัวของผู้รับการปรึกษาเหมือนกับที่ผู้รับการปรึกษารับรู้ สร้างบรรยากาศในการให้การปรึกษาที่อบอุ่น ยอมรับ ไว้วางใจ เชื่อใจ ไม่มีความกดดันหรืออคติ ซึ่งในบรรยากาศเช่นนี้ ผู้รับการปรึกษามีอิสระในการสำรวจประสบการณ์ที่ไม่ได้รับรู้อย่างรู้ตัวมาก่อน สะท้อนให้ผู้รับการปรึกษาเห็นทัศนคติและค่านิยมที่แสดงออก ซึ่งมีความขัดแย้งกับความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ผู้รับการปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสามารถยอมรับความรู้สึกที่เคยเก็บกด ที่ไม่สามารถยอมรับได้มีการรับรู้และยอมรับประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นควบคู่กันตามที่เป็นอยู่จริงโดยไม่กลัวหรือปฏิเสธหรือต่อต้าน ทำให้ผู้รับการปรึกษาพัฒนาตัวเองต่อไป รู้จักว่าตนเองคือใคร ต้องการอะไร และมีทัศนคติเป็นอย่างไร มีการยอมรับความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงเป็นของตนเอง มีความเชื่อถือไว้วางใจในกระบวนการทั้งหมดของอินทรีย์ รับรู้ประสบการณ์อย่างกว้างขวางตามความเป็นจริงทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนคติของผู้ให้การปรึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทัศนคติในการยอมรับ เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของมนุษย์ เชื่อในความสามารถของผู้อื่นในการนำตนเองได้ เหล่านี้เป็นต้น อย่างลึกซึ้งและแท้จริง และมีพฤติกรรมแสดงออก สอดคล้องกับทัศนคติดังกล่าว ซึ่งได้แก่ความจริงใจ การยอมรับและเข้าใจ ผู้รับการปรึกษาได้อย่างแท้จริง เทคนิคและวิธีการที่ใช้ อยู่บนพื้นฐานของทัศนคติดังกล่าว ความสำคัญจึงไม่ได้อยู่ที่เทคนิค แต่อยู่ที่ทัศนคติพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพของพฤติกรรมของผู้ให้การปรึกษา (สภาพธรรม โคตรจรัส 2529, 96-97)

บรรณานุกรม

ชูชัย สมितिไกร การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา  
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2527 (อัคราเนา)

วัชรีย์ ทรัพย์มี ทฤษฎีและกระบวนการให้คำปรึกษา กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 (อัคราเนา)

สถาพรธรรม โคตรจรัส ทฤษฎีและเทคนิคในการปรึกษา กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529 (อัคราเนา)

## ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การปรึกษาแบบจุลภาคและสถานการณ์สมมติ ดร.จีน แบรี, อ.วรรณา คงสุริยะนาวัน และ  
อ.สาระ สุขวราห์

### การปรึกษาแบบจุลภาค

#### คำจำกัดความ

เป็นการให้สัมภาษณ์แบบย่อ ซึ่งมีผู้ที่กำลังอบรมที่จะ เป็นนักจิตวิทยาการปรึกษาคือไป  
ผู้สนทนากับผู้ที่อาสาสมัครที่จะ เป็นผู้รับการปรึกษา การสนทนาเหล่านี้ได้จัดในสถานการณ์จริง  
หรือในสถานการณ์สมมติ และเน้นในการใช้ทักษะ เฉพาะทักษะเดียว การฝึกให้การปรึกษานั้น  
ควรจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกย้อนกลับทันทีมากที่สุดที่จะ เป็นไปได้

### สถานการณ์สมมติ (Role Play)

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับการแสดงบทบาทสมมติ

1. ไม่ควรแสดงบทบาทของตัวเอง
2. ใช้ชื่ออีกชื่อหนึ่งโดยการให้ชื่อสมมติ
3. หลังจากการแสดงแล้วให้มีการออกจากบทบาทสมมติ
4. ให้โอกาสผู้ที่แสดงบทบาทสมมตินั้น แสดงความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่แสดง  
เรียบร้อยแล้ว
5. ในการอภิปราย เกี่ยวกับการแสดง เหล่านั้น ให้พูดถึง เรื่องที่เกิดขึ้นในระหว่าง  
ที่แสดง เท่านั้น
6. ให้มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อผู้แสดงบทบาทสมมติ
7. บอกให้ผู้แสดงบทบาทสมมติทราบว่า อาจจะมีความรู้สึกที่เกิดจากการแสดงเกิดขึ้น  
สักระยะหนึ่ง



## ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

มาตรวัดการประเมิน ดร.จัน แบริ, อ.วรรณา คงสุริยะนาวิน และ อ.สาระ สุขาราท

---

## มาตรวัดการประเมินประสิทธิภาพของทักษะการให้การปรึกษา

- ระดับที่ 1      ไม่มีความเข้าใจและการปรึกษาขาดทิศทาง ผู้ให้การปรึกษาไม่ตอบสนองต่อคำถาม การปฏิเสธ การให้กำลังใจ หรือการให้คำแนะนำ
- ระดับที่ 2      มีความเข้าใจบ้าง แต่การปรึกษายังขาดทิศทาง ผู้ให้การปรึกษายังเน้นเนื้อหาที่ผู้รับการปรึกษาเล่าให้ฟัง โดยไม่ได้รับรู้ในความรู้สึกของเขา
- ระดับที่ 3      มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง แต่การปรึกษายังขาดทิศทาง ผู้ให้การปรึกษาตอบสนองต่อเนื้อหาและความรู้สึกของผู้รับการปรึกษา
- ระดับที่ 4      มีความเข้าใจอย่างดี มีการให้การปรึกษาอย่างมีทิศทางบ้าง ผู้ให้การปรึกษาตอบสนองต่อปัญหาและความรู้สึกของผู้รับการปรึกษา สามารถที่จะทำให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจถึงต้นเหตุของปัญหาบ้าง
- ระดับที่ 5      มีความเข้าใจอย่างดี การให้การปรึกษามีทิศทางที่นำไปสู่การแก้ปัญหา ผู้ให้การปรึกษาปฏิบัติต่อผู้รับการปรึกษาเหมือนในระดับที่ 4 และทำให้ผู้รับการปรึกษาสามารถลงมือแก้ปัญหของตนเองได้

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

ทักษะการใส่ใจ ดร. จิน แบริ, อ. วรรณมา คงสุริยะนาวิณ และ อ. สาระ สุขวราห์

### ทักษะการใส่ใจ

คำจำกัดความ

ทักษะการใส่ใจ เป็นการที่นักจิตวิทยาการปรึกษาแสดงการใส่ใจในการรับฟังต่อผู้รับการปรึกษาด้วย ภาษาพูด และภาษาท่าทาง

วัตถุประสงค์

1. แสดงความสนใจ เห็นความสำคัญ และให้เกียรติผู้รับการปรึกษา
2. เป็นการแสดงความกระตือรือร้นที่จะช่วยผู้รับการปรึกษา
3. เพื่อช่วยเพิ่มพูนความอบอุ่นใจให้ผู้รับการปรึกษา ทำให้รู้สึกไม่ท่างเห็นหรือถูกทอดทิ้ง

การใส่ใจที่ใช้ภาษาพูด

เป็นการพูดอย่างต่อเนื่องกับเรื่องที่ผู้รับการปรึกษาได้พูดให้ฟัง

การใส่ใจที่ใช้ภาษาท่าทาง

การประสานสายตา

1. เพื่อแสดงความสนใจต่อบุคคล
2. ไม่ควรจ้องมองจนกระทั่งเขารู้สึกอึดอัด
3. เพื่อแสดงความสนใจหรือไม่สนใจในเรื่องที่เขากำลังพูดอยู่

### ท่าทางกิริยา

1. ระยะห่าง
2. การวางตัว
3. กิริยาการเคลื่อนไหว
4. การแสดงสีหน้า
5. ความสอดคล้องของกิริยาท่าทาง

### น้ำเสียง

1. จังหวะ
2. ความดังหรือเบา
3. ระดับเสียง
4. มีชีวิตชีวา
5. การเน้นคำ

### การนำไปใช้

ขณะที่ผู้รับการปรึกษามาขอการปรึกษา นักจิตวิทยาการปรึกษาจำเป็นต้องแสดงความสนใจต่อผู้รับการปรึกษาที่อยู่ข้างหน้าไม่ใช่สิ่งอื่น ด้วยการใส่ใจในการรับฟัง ด้วยคำพูด เช่น ค่ะ ครับ และการแสดงกิริยาท่าที สีหน้าที่มีความรู้สึกอย่างเป็นธรรมชาติไม่เกร็งหรือตึงเครียด อาจจะโน้มตัวไปข้างหน้ามีระยะพอควรและการพยักหน้าพอควร

### ผลการนำไปใช้

ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกปลอดภัย เกิดความมั่นใจในตัวเองที่จะเริ่มพัฒนาตนเอง เพราะมีความเข้าใจ การยอมรับ เกิดความรู้สึกดีขึ้นในการที่มีชีวิตอยู่และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น นอกจากนั้นยังทำให้เกิดความเข้าใจทั้งเนื้อหาและความรู้สึกของผู้รับการปรึกษามากยิ่งขึ้น



ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การเริ่มต้นให้การปรึกษา ดร. จิน แบร์, อ. วรณา คงสุริยะนาวัน และ อ. สาระ สุขาราท

### การเริ่มต้นให้การปรึกษา

#### คำจำกัดความ

การเริ่มต้นให้การปรึกษานั้น เป็นการเริ่มการสนทนา ด้วยบรรยากาศที่อบอุ่น มีไมตรี  
ยิ้มแย้มแจ่มใส จะตกภายในเรื่องกลาง ๆ หรือเหตุการณ์ทั่ว ๆ ไป ใช้เวลาเพียงสั้น ๆ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความสบายใจ ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดและ  
ความอึดอัดใจ
2. เป็นการต้อนรับด้วยบรรยากาศที่อบอุ่นทำให้ผู้รับการปรึกษาสามารถเริ่มเล่าเรื่อง  
ความไม่สบายใจโดยไม่ลำบากใจ

#### การนำไปใช้

1. เมื่อพบกับผู้รับการปรึกษาทุกครั้ง โดยการแสดงมารยาทที่เหมาะสม เช่น  
การแสดงท่าทียอมรับ ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส เชิญที่นั่งตามสบาย นักจิตวิทยาการปรึกษาทำงาน  
ที่กำลังทำอยู่ ถ้าเป็นผู้ใหญ่กว่าควรจะลุกขึ้นแล้วเชิญที่นั่ง
2. การสนทนาควรเป็นเรื่องกลาง ๆ ยังไม่ควรเข้าถึงปัญหา เช่น มาอย่างไร
3. การสนทนาเรื่องทั่ว ๆ ไป ควรมีเล็กน้อยเท่านั้น คู่จึงหว่าให้เหมาะสม

#### ผลการนำไปใช้

ช่วยให้บรรยากาศผู้รับการปรึกษาได้สนทนาได้สะดวกใจและไม่อึดอัดใจในการเริ่ม  
การสนทนาและสบายใจที่จะเล่าปัญหาของตนได้ง่ายขึ้น

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

ทักษะการตั้งคำถาม ดร. จิน แบร์, อ. วรรณมา คงสุริยะนาวิณ และสาระ สุขวราห์

### การตั้งคำถาม

#### คำจำกัดความ

การถาม เป็นการแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้รับการปรึกษา ช่วยให้เข้าใจปัญหาได้ชัดเจน และเข้าใจผู้รับการปรึกษามากขึ้น แบ่งออกเป็น

1. คำถามเปิด เป็นการถามที่ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาพูด และพิจารณาตัวเอง ระบายความคิด ความรู้สึก และเล่าถึงสิ่งที่ เป็นปัญหา คำถามแบบนี้ส่วนใหญ่จะตอบ เพียงสองสามคำ เท่านั้นไม่ได้
2. คำถามปิด เป็นการถามเพื่อศึกษาผู้รับการปรึกษาและ เพื่อจะได้ข้อมูล เฉพาะ เกี่ยวกับผู้รับการปรึกษา ซึ่งจะอยู่ในลักษณะคล้าย ๆ กับการสอบสวน เป็นคำถามที่โดยทั่ว ๆ ไป แล้วจะตอบได้เพียงแบบสั้น ๆ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้อ่านนวนายให้ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของตนเองในขณะนั้น
2. เพื่อขอคำอธิบายโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหามากยิ่งขึ้นและเข้าใจผู้รับการปรึกษา

#### การนำไปใช้

นักจิตวิทยาการปรึกษาควรมีวัตถุประสงค์ในการใช้คำถามและเข้าใจวิธีการใช้ด้วยการถามมี 2 ลักษณะคือ

1. การถามปิด ต้องการคำตอบเฉพาะ ประเด็นชัดเจน เช่น บ้านอยู่ที่ไหน ชอบหรือไม่ คำถามแบบนี้ไม่ค่อยอ่านวนความสละวกในการเปิดเผยตนเอง ได้ข้อมูลน้อยมักจะได้คำตอบว่าใช่หรือไม่ใช่

บางกรณีอาจใช้ประโยชน์ได้ แต่ต้องการข้อมูลจะต้องถามหลายครั้ง ทำให้  
กระแสการสนทนาไม่ราบรื่น

2. การถามเปิด ถามเพื่อให้โอกาสผู้รับการปรึกษาได้สำรวจอย่างกว้างขวางที่สุด  
ถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเอง การถามเปิดนี้จะมีประโยชน์ในแง่ที่ผู้รับการปรึกษาจะไม่รู้สึกรำคาญ  
จากการถามแบบซ้ำๆ กัน เช่น

มันมีประโยชน์ในแง่ไหนบ้างคะ

ที่ว่าไม่ชอบมัน เป็นยังไงลองเล่าซิคะ

คิดว่าอยากจะทำอย่างไรบ้างคะ

มักจะถามด้วย อะไร อย่างไร ช่วยกรุณาเล่า.....

การใช้คำถาม "ทำไม"

-มักจะนำไปสู่การใช้หาเหตุผลต่าง ๆ ซึ่งเหตุผลนั้นจะมีบางส่วนที่ไม่เป็นจริงได้

-มีความรู้สึกทำผิดอยู่ด้วย ซึ่งอาจจะทำให้กระทบกระเทือนความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้รับการปรึกษาและนักจิตวิทยาการปรึกษาได้

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

ทักษะการสังเกต ดร.จิน แบรี่ , อ.วรรณา คงสุริยะนาวิณ และ อ.สาระ สุขวราห์

---

### ทักษะการสังเกตผู้รับการปรึกษา

คำจำกัดความ

คือการสังเกตผู้รับการปรึกษา เน้นความสามารถที่จะรับรู้และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้รับการปรึกษาแสดงออกมา ไม่ว่าจะเป็นท่าทางกิริยา คำพูดหรือความไม่สอดคล้องกันในเรื่องที่พูด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อในระหว่างสนทนากับผู้รับการปรึกษาทำให้ผู้ให้การปรึกษาสังเกตและเข้าใจว่าผู้รับการปรึกษาคืออย่างไร มีพฤติกรรมอย่างไร ในสภาพความเป็นจริงที่ติดต่อกับผู้อื่นและการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. เพื่อช่วยให้ผู้ให้การปรึกษาสามารถเลือกทักษะในการสัมภาษณ์ได้อย่างเหมาะสม

3. เป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาสามารถแก้ปัญหของตนเองและพัฒนา

ตนเองต่อไป

การนำไปใช้

1. ให้ใช้หลักการที่ได้เสนอมาในการนำทักษะการสังเกตของผู้ให้การปรึกษา

2. ให้ใช้หลักเกี่ยวกับการเจียบของผู้ให้การปรึกษา

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

ทักษะการฟัง: การให้กำลังใจ การถ่ายทอดความ การสรุป ดร.จีน แบร์,  
อ.วรรณา คงสุริยะนาวัน และอ.สาระ สุขวราห์

---

### การให้กำลังใจ

คำจำกัดความ

การให้กำลังใจ คือ การแสดงความสนใจ ความเข้าใจในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาได้  
 พยายามแล้วและ เป็นการสนับสนุนให้เขาได้พูดต่อ

การนำไปใช้

- การพยักหน้า
- การอุทานตอบรับ เช่น อืม.. ครับ ค่ะ
- คำสำคัญ
- การทวนซ้ำ
- การเงี่ยบ

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

ทักษะการฟัง: การทวนซ้ำ ดร.จิน แบร์, อ.วรรณา คงสุริยะนาวิณ และอ.สาระ สุขรารักษ์

### การทวนซ้ำ

คำจำกัดความ

การทวนซ้ำ เป็นการพูดซ้ำในเนื้อหาของเรื่องที่ผู้รับการปรึกษาได้ออกเล่าให้กับนักจิตวิทยาการปรึกษา ไม่ได้เน้นในความรู้สึก

ลักษณะของการทวนซ้ำ

1. ทวนซ้ำอย่างเดียวกับที่ผู้รับการปรึกษาพูด เป็นการทวนซ้ำทุกคำ
2. ทวนซ้ำแบบ เปลี่ยนหรือเพิ่มสรรพนามของผู้รับการปรึกษาคำด้วย
3. เลือกทวนซ้ำแต่ เฉพาะส่วนสำคัญเพียงส่วนเดียว
4. ทวนซ้ำแบบสรุป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้ Focus ในสิ่งที่เขาต้องการ
2. เป็นวิธีการที่จะสื่อถึงผู้รับการปรึกษาในเรื่องของความใส่ใจ ความเข้าใจ
3. เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาพูดต่อ
4. เพื่อทดสอบว่าสิ่งที่นักจิตวิทยาการปรึกษาได้ยินนั้นถูกต้องหรือไม่

ผลการนำไปใช้

เป็นการตรวจสอบได้ถ้าทวนซ้ำได้ถูก ผู้รับการปรึกษาจะมีปฏิกิริยาตอบรับและมีการเปิดเผยตนเองมากขึ้น ถ้าไม่ใช้ในความหมายนั้นผู้รับการปรึกษาก็จะปฏิเสธหรือเงียบ การทวนซ้ำมีอิทธิพลต่อกระบวนการให้การปรึกษา โดยเฉพาะการทวนซ้ำในส่วนสำคัญของเนื้อหา จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษามองเห็นได้ว่านักจิตวิทยาการปรึกษามีความเข้าใจผู้รับการปรึกษา

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การสะท้อนเนื้อหา      คร.จัน แปร, อ.วรรษมา คงสุริยะนาวัน และ อ.สาระ สุขวราห์

---

### การสะท้อนเนื้อหา

คำจำกัดความ

เนื้อหาในต้นบทความถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้รับการปรึกษาได้เล่าให้ฟัง หรือข้อมูลต่าง ๆ และความหมายของสิ่งเหล่านั้น การสะท้อนเนื้อหา เป็นการบอกถึงความหมายของสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาได้กล่าวมาแล้ว โดยใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อแสวงหาและเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาหรือสาระสำคัญของประสบการณ์ชีวิต การให้โอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้ เน้นถึงความหมายของสิ่งที่ได้พูดมาแล้ว จะทำให้เขาสามารถพิจารณาหรือเข้าใจในแกนของชีวิตอันนั้นมากขึ้น

2. เป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษา เข้าใจถึงความหมายของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน จะช่วยให้เขาพิจารณา ประเมินค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของตนเอง

การนำไปใช้

1. ใช้วลีนำ เช่น "ดูเหมือนว่า....", "ที่พูดมาแล้วว่า....."
2. พูดสะท้อนเนื้อหา โดยใช้ภาษาที่ชัดเจน กระชับรัด
3. ความถูกต้องของการสะท้อนเนื้อหา โดยสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้รับการปรึกษา

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การสะท้อนความรู้สึก ดร.จัน แบริ, อ.วรรษมา คงสุริยะนาวัน และอ.สาระ สุขวราห์

### การสะท้อนความรู้สึก

#### คำจำกัดความ

เป็นการสะท้อนความรู้สึกในลักษณะที่ชัดเจน เป็นภาษาพูด จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษา เกิดความกระจ่างชัดในสิ่งที่ เป็นปัญหาหลัก ๆ ของตน การสะท้อนความรู้สึก เป็นเสมือนกระจกที่ สะท้อนให้เห็น

#### วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยขยายขอบ เขตความสามารถในการมองสภาพการณ์ของตนเองให้มากขึ้นมีอิสระ สามารถอยู่กับสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้

#### การนำไปใช้

1. พยายามสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกมา ลักษณะคำพูด น้ำเสียง มีจังหวะในการ สะท้อน
2. หาคำที่ตรงกับความรู้สึกของเขามากที่สุด ที่จะสื่อความรู้สึกได้อย่างชัดเจนใช้ ภาษาง่าย ๆ
3. ไม่ควรใช้คำว่ารู้สึกให้บ่อยครั้ง ไม่ใช่คำซ้ำ ๆ ควรหาวิธี เปลี่ยนลักษณะคำพูด
4. การใช้ทักษะนี้ต้องทำในที่ที่ สะท้อนถึงสิ่งที่แสดงออกมาจริง

#### ผลของการนำไปใช้

จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษา มีความไว้วางใจนักจิตวิทยาการปรึกษา ช่วยให้เขาเข้าถึงปัญหา สาเหตุ สามารถพิจารณาในส่วนลึกของจิตใจ กล้าที่จะเปิดเผยตนเอง รับผิดชอบตนเองเลือกใน สิ่งที่เขาพึงพอใจ ทำให้เขาสามารถอยู่ได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพในตนเอง



ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

คำคุณศัพท์      ดร.จัน แบริ , อ.วรรณมา คงสุริยะนาวิณ และอ.สาระ สุขวราห์

คำคุณศัพท์ที่เกี่ยวกับความรู้สึก

เสียใจ	ละเหี่ยวใจ	เหนื่อย	กลางแคลงใจ
เศร้า	ไม่สมใจ	เปลี่ย	รู้สึกผิด
ระทมใจ	ไม่สบอารมณ์	กระดาก	เกอ เขิน
ปวดใจ	โกรธ	เป็น	ไม่สมควร
กลุ้มใจ	เดือดร้อน	อึดอัดใจ	โมโห
เหี่ยวใจ	หงุดหงิด	เซ็ง	ถูกรบกวน
ท้อแท้ใจ	อารมณ์เสีย	เวียนหัว	อิจฉา
เศร้าโศก	ว่าเหว่	โมโห เดือด	อยากแก้แค้น
เจ็บใจ	ทรมานใจ	ขัดเคืองใจ	ขุ่นเคืองใจ
ร้าวรานใจ	โดดเดี่ยว	ยุ่งยากใจ	เจ็บร้อนแทน
แค้นใจ	เหงา	อ่อนเปลี่ย	เจ็บใจตัวเอง
เหนื่อยใจ	เหงาหงอย	เคอะเขิน	อยากเอาชนะ
คับแค้น	อ้างว้าง	เกอ เขิน	อยากได้รับความช่วยเหลือ
อึดอัดใจ	ไม่พอใจ	ไม่เข้าใจปัญหา	ไม่สามารถ
ได้รับการคุ้มครอง	ไม่สบายใจ	ขลาด	อาย
ไม่สามารถ	หนาวใจ	ขอาย	ขุ่นใจ
พ่ายแพ้	ทรมานใจ	วังเวงใจ	กระทบกระเทือนใจ
เปล่าเปลี่ยว	กังวลใจ	โหย	หดหู่
เดียวดาย	ยุ่งยากใจ	หวิว ๆ	แสลงใจ
โลกมืด	สับสน	หวัจะแตก	ขุ่นมัว
รำคาญใจ	วุ่นวายใจ	ปิ่นป่วน	ห่อเหี่ยว
เบื่อ	ขุ่นมัว	เหี่ยวแห้งใจ	สลดใจ
เบื่อหน่าย	แคลงใจ	รันทดใจ	แล้งน้ำใจ
เบื่อกับงานใจ	เปลี่ย		

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การสรุป                      ดร.จัน แบริ, อ.วรรษมา คงสุริยะนาวิณ และอ.สวาระ สุขวราห์

### การสรุป

#### คำจำกัดความ

การสรุปเป็นการรวบรวมสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมด พุดออกมาสั้น ๆ ให้ได้ใจความสำคัญทั้งหมด ซึ่งจะมีทั้งสรุปเนื้อหา ความรู้สึก และกระบวนการ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสรุปความสำคัญในกรณีที่มีการสนทนายาว ๆ
2. เพื่อให้ เรื่องครั้งที่แล้วและครั้งใหม่มีความต่อเนื่องกัน
3. เพื่อสรุปเนื้อหา ความรู้สึก ในการพบกันแต่ละครั้ง

#### การนำไปใช้

1. เวลาเริ่มต้นการสัมภาษณ์ อาจจะสรุปกระบวนการครั้งที่ 1 เพื่อให้เป็นการต่อเนื่องกับครั้งที่ 2
2. เมื่อผู้รับการปรึกษาพูดในเรื่องยาว ๆ
3. เมื่อจบชั่วโมงสัมภาษณ์อาจมีเรื่องหลาย ๆ เรื่อง
4. ก่อนที่จะจบการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

#### ผลของการใช้ทักษะการฟัง

การใช้ทักษะการฟัง เป็นวิธีการพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกว่ามีคนเข้าใจเขา หรือมีคนไต่ถามในสิ่งที่ได้พูดมา และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างดี นอกจากนั้น จะทำให้ผู้ให้การปรึกษาพิสูจน์ว่าไต่ถามและ เข้าใจอย่างถูกต้องในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษามาเล่าให้ฟัง การใช้ทักษะการฟังยังเป็นวิธีที่จะสนับสนุนหรือช่วยให้ผู้รับการปรึกษาพิจารณาตนเองอย่างละเอียด

รอบคอบต่อไป

ในกรณีของผู้รับการศึกษาที่มีพฤติกรรมหุนหันพลุกพล่าน จะทำให้การศึกษานั้นเน้นประเด็นสำคัญ และทำให้กระบวนการให้การศึกษาเข้าสู่ประเด็นได้เร็วขึ้น

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การเจียบ ดร.จิ้น แบรี, อ.วรรณา คงสุริยะนาวัน และอ.สาระ สุขวราห์

## การเจียบ

### คำจำกัดความ

เป็นการเจียบในระหว่างที่ผู้รับการปรึกษาก็เจียบด้วย แต่การเจียบของนักจิตวิทยาการ-  
ปรึกษาเป็นการสื่อความหมายอย่างหนึ่ง ซึ่งการเจียบทั้งสองฝ่ายโดยไม่สื่อภาษาเป็นคำพูดแต่มี  
พฤติกรรมที่มีความหมายต่อกัน การเจียบของผู้รับการปรึกษาอาจมีความหมายทั้งทางบวก  
และลบ

การเจียบทางบวก

เป็นการเจียบเพื่อใช้ความคิดเจียบเพื่อพัก เช่น  
หลังจากพูดคุยจบ

การเจียบทางลบ

จะมีลักษณะที่แสดงออกในทางต่อต้าน หรือคำหยา  
ปฎิเสธ เช่น ไม่อยากกร่วมมือก็เจียบ

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้กำลังใจและให้โอกาสแก่ผู้รับการปรึกษาในการพูด วิจัยหรือขยายความคิดของ  
ตนเองออกมากขึ้น

### การนำไปใช้

การใช้ทักษะการเจียบอยู่ที่จังหวะ ไม่ควรรีบร้อน เราอาจเจียบได้เมื่อแน่ใจว่าอีกฝ่าย  
หนึ่งกำลังคิด ควรให้เวลากับเขา แต่ถ้าการเจียบทางลบควรเปลี่ยนเรื่อง

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การให้ข้อมูล/การให้คำแนะนำ ดร.จิน แบริ, อ.วรรษมา คงสุริยะนาวิณ และ อ.สาระ สุวราห์

### การให้ข้อมูล/การให้คำแนะนำ

คำจำกัดความ

การให้ข้อมูล เป็นการสื่อสารทางวาจา หรือเป็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ เหตุการณ์ ทางเลือกที่บุคคลได้รับรู้มากขึ้น

การให้คำแนะนำ เป็นการชี้แจงให้ผู้รับการปรึกษาว่าควรจะทำอย่างไรหรือควรจะทำปฏิบัติตัวอย่างไรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้รับการปรึกษา ให้มีทางเลือกที่จะตัดสินใจได้มากขึ้น
2. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา มีความกระจำจ้งชัดในปัญหาของตนเองและสามารถประเมินทางเลือกที่ดีที่สุดได้
3. เพื่อจัดความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง
4. เพื่อช่วยหลีกเลี่ยงวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้

การให้ข้อมูลกับการให้คำแนะนำ

การให้ข้อมูล เป็นเพียงแต่บอกข้อมูลเพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเป็นผู้ตัดสินใจเอง

การให้คำแนะนำ เป็นการชี้ทางเลือกโดยเฉพาะ นักจิตวิทยาการปรึกษาเป็นผู้มีบทบาทมาก ส่วนผู้รับการปรึกษาเป็นผู้เลือก

ผลเสียของการให้คำแนะนำ

มีหลายประการ ในด้านของผู้ให้การปรึกษา ถ้าคำแนะนำนั้นผู้รับการปรึกษาไม่ชอบก็จะปฏิเสธและมีทัศนคติทางลบหรือถ้าผู้รับการปรึกษารับคำแนะนำไปแล้วไม่ได้รับผลสำเร็จก็จะโทษผู้ให้การปรึกษา หากสำเร็จเขาก็จะมาใหม่อีกเป็นการสร้างความผูกพัน และการให้คำแนะนำมีโอกาสที่จะเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันได้

ข้อปฏิบัติในการให้ข้อมูล

ข้อมูลที่ให้ควรให้ชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน ใช้ภาษาง่าย ๆ

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การเผชิญหน้า

ดร. จิน แบรี ดวงใจ กสานติกุล

### การเผชิญหน้า

#### คำจำกัดความ

เป็นการที่ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงความสับสน หรือขัดแย้งกันระหว่างพฤติกรรมความคิดเห็นของผู้รับคำปรึกษา ซึ่งไม่รับทราบหรือมองเห็นความขัดแย้งนั้น  
วัตถุประสงค์

1. เพื่อดึงสติให้ผู้รับคำปรึกษาให้ความสนใจพฤติกรรมบางอย่างของตน ซึ่งถ้าเปลี่ยนแปลงก็จะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถภาพได้
2. เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้วิเคราะห์ตนเองหรือพฤติกรรมบางอย่างเพื่อห้มีการปรับปรุงไปในทางดี
3. เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับรู้ถึงความขัดแย้งระหว่างความคิด อารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง เช่น ผู้ให้คำปรึกษากล่าวกับผู้รับคำปรึกษาว่า "คุณพูดว่าคุณมีความสุข แต่หน้าตาของคุณเศร้า"

#### การนำไปใช้

1. ผู้ให้คำปรึกษาควรใช้การเผชิญหน้า หลังจากสามารถสร้างความสนิทสนมไว้วางใจกับผู้รับคำปรึกษาได้แล้ว เพราะอาจทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดอารมณ์และขุ่นเคืองใจ
2. ควรกล่าวในลักษณะที่มาจากข้อเท็จจริง คือพูดออกมาตามความเป็นจริง ไม่ใช่ความคิดเห็นซึ่งอาจจะผิดและมันย้ไปในทาง คำนินติเตียนผู้รับคำปรึกษาได้ เช่น หากผู้ให้คำปรึกษาพูดว่า "คุณต้องการให้เพื่อน ๆ ชอบคุณแต่ฉันสยบบางอย่างของคุณทำให้เขาทนคุณไม่ได้" จะเป็นการหักหาญน้ำใจผู้รับคำปรึกษาเกินไป ผู้ให้คำปรึกษาจึงอาจพูดว่า "คุณต้องการให้เพื่อน ๆ ชอบคุณ แต่ที่ฉันสังเกตคุณมักจะถูกอะไรเกี่ยวกับตัวคุณเองที่ทำให้เขารำคาญ เลยพยายามเลียง ๆ คุณ"
3. การเลือกเวลาที่เหมาะสมในการใช้วิธีการเผชิญหน้าก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีเวลาสำรวจตัวเอง จึงไม่ควรใช้ในขณะที่รีบร้อน (ก่อนจะหมดเวลา) เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสแสดงปฏิกิริยาตอบสนองหรือกล่าวความคิดของตน

4. ผู้ให้คำปรึกษาต้องพิจารณาถึงระดับความสนใจ ตั้งใจฟัง ระดับความวิตกกังวล ความต้องการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและความอดทนอดกลั้น ในการรับฟังของผู้รับการปรึกษา

#### ผลของการใช้ทักษะการเผชิญหน้า

ปฏิกิริยาของผู้รับการปรึกษาคือการเผชิญหน้ามีได้หลาย ๆ ลักษณะดังนี้

1. ปฏิเสธ ไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวของผู้ให้การปรึกษา แสดงว่าผู้รับคำปรึกษายังไม่พร้อมหรือยังทนต่อการเผชิญกับความขัดแย้งในตนเองไม่ได้
2. รู้สึกสับสนหรือไม่ เข้าความหมาย ซึ่งอาจเกิดจากผู้รับคำปรึกษาไม่เข้าใจจริง ๆ เพราะผู้ให้คำปรึกษาใช้คำกล่าวไม่ถูกต้องตรงจุด หรือผู้รับคำปรึกษาต้องการหลีกเลี่ยงการเผชิญกับความจริงอัน เป็นกลไกป้องกันตนเอง
3. ยอมรับหลอก ๆ แสดงท่าที หรืออาจว่ายอมรับแต่มิได้เกิดการยอมรับอย่างแท้จริง ผู้รับคำปรึกษายอมรับคำบอกกล่าวของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อจะไม่ต้องถูกลูกไล่ต่อไปโดยที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความคิด หรือพฤติกรรมใด ๆ
4. ยอมรับอย่างแท้จริง ผู้รับคำปรึกษายอมรับและเข้าใจการเผชิญหน้าอย่างจริงจัง และเต็มใจที่จะสำรวจตนเอง เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมความคิดของคน

ทักษะเบื้องต้นในการให้การปรึกษา

การตีความ ดร.จัน แบริ, อ.วรรษมา คงสุริยะนาวัน และ อ.สาระ สุขวราห์

## การตีความ

### คำจำกัดความ

เป็นการตีความในสิ่งที่ เป็นปัญหาของผู้รับการปรึกษา โดยที่นักจิตวิทยาการปรึกษา จะใช้วิธีพูดหรืออธิบายพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก สภาพการณ์ของผู้รับการปรึกษา จับประเด็นต่าง ๆ มารวมกันแล้วแสดงให้เห็นถึงเหตุผลกับแนวความคิดของเขา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีการเปิดเผยตนเองมากขึ้น สามารถจัดสิ่งที่เป็นเหตุ เป็นผลในความคิด ความรู้สึก
2. ช่วยให้ผู้รับปรึกษามีปัญหาสามารถมองโลกในแง่อื่น ๆ และช่วยให้ผู้รับการปรึกษา เข้าใจตนเองได้มากขึ้น

### การนำไปใช้

การตีความ จะนำมาใช้ต่อ เมื่อนักจิตวิทยาการปรึกษาพิจารณาเห็นว่า ผู้รับการปรึกษา มีปัญหาที่ลึก ๆ เกินกว่าสภาพปัญหาของตัวเองที่เผชิญอยู่ และต้องใช้ต่อ เมื่อนักจิตวิทยาการปรึกษา มีความชำนาญ มีประสบการณ์และมีความสามารถในการมองพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน

### ผลการนำไปใช้

สามารถมองได้ในแง่ความลึก คือ ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของนักจิตวิทยาการปรึกษาและผู้รับการปรึกษาว่า มากน้อยเพียงใด การตีความควรให้ได้ใกล้เคียงกับความรู้สึกของผู้รับการปรึกษา แรงของการเน้นประเด็นที่สำคัญ ถ้าเป็นในประเด็นที่ผู้รับการปรึกษาสามารถควบคุมได้ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ แต่หากเน้นในประเด็นของปัญหาที่เขาควบคุมไม่ได้ก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ทางลบ และการตีความในทางลบโอกาสช่วยผู้รับการปรึกษาก็มีน้อย ในทางปฏิบัติควรให้โอกาสแก่ผู้รับการปรึกษาให้เขาได้ตีความด้วยตนเอง จะเป็นประโยชน์กับเขามาก



## บรรณานุกรม

จิ้น แบรี วรรณภา คงสุริยะนาวิณ และ สาระ สุขาราท "ทักษะเบื้องต้นในการให้  
การศึกษา" เอกสารประกอบการสอนวิชาการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบจุลภาค  
(Microcounseling) กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530

ดวงใจ กสานติกุล จิ้น แบรี ภิรมย์ สุคนธาภิรมย์ เทคนิคการให้คำปรึกษาแนะแนว  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530

## การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม

อาจารย์ชูชัย สมितिไกร

### ความหมายและจุดประสงค์ของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม (Group Counseling) เป็นกระบวนการที่ นักจิตวิทยาการปรึกษา (Counselor) จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการปรึกษา (Client) ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจะก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ความยอมรับ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกันภายใต้บรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ สมาชิกกลุ่มได้พูดถึงตนเองและสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกกังวลใจ สิ่งที่เขาพบว่ามีปัญหาของ "กลุ่ม" แต่ เป็นปัญหาของ "เขา" เอง สมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มจะมีบทบาทช่วยเหลือให้กำลังใจและความ สนับสนุนแก่เขาในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น ส่วนนักจิตวิทยาการปรึกษาซึ่งเป็นผู้นำกลุ่ม (Leader) ก็มีบทบาทที่เอื้ออำนวยให้กระบวนการของกลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น จุดประสงค์ ของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจึงมุ่งให้สมาชิกกลุ่มรู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้สามารถเลือกทางออกแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในจิตใจของตนได้ อันจะนำไปสู่ความงอกงามทางจิตใจ (growth) และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ตนปรารถนา

### คุณค่าและลักษณะ เฉพาะของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม (value) และลักษณะเฉพาะ (uniqueness) ซึ่ง แตกต่างจากการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบรายบุคคล (Individual Counseling) หลายประการ ทั้งนี้คุณค่าและลักษณะ เฉพาะต่อไปนี้เป็นความคิดเห็นของนักจิตวิทยาหลายท่าน ซึ่งแกซดา (Gazda, 1975) ได้รวบรวมไว้

1. สมาชิกกลุ่มได้พบว่าเขามีได้้อย่างโดดเด่นหรือแปลกไปจากคนอื่น ๆ แต่ยังมีคนอื่น ๆ อีกที่มีปัญหาล้ายคลึงกับปัญหาของเขา
2. สมาชิกกลุ่มได้รับความสนับสนุนในการแก้ไขปัญหของเขา ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่กลุ่มให้ความยอมรับ ให้อำนาจ และกำลังใจแก่เขา
3. สภาพของกลุ่ม เป็นเสมือนสังคมเล็ก ๆ ของชีวิตจริง ซึ่งทำให้สมาชิกสามารถ ทดสอบพฤติกรรมในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้

4. กลุ่ม เป็นสถานที่ ๆ ปลอดภัย ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทดลองกระทำพฤติกรรมใหม่ ๆ
5. สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้การให้และการรับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
6. สมาชิกกลุ่มมีโอกาสได้เรียนรู้จากกันและกัน ด้วยการสังเกตว่าผู้อื่นแก้ไขปัญหาของคนอย่างไร
7. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ เข้ากลุ่มอาจจะทำให้สมาชิกแสวงหาขอรับคำปรึกษาเพิ่มเติมอีกในรูปของการปรึกษาเป็นรายบุคคล
8. สภาพของกลุ่มอาจจะ เป็นตัวแทนที่แสดงถึงสภาพในครอบครัวของสมาชิกกลุ่ม ดังนั้นจึงสามารถใช้ เป็นสื่อที่จะใช้ช่วยแก้ไขปัญหาครอบครัวของสมาชิกคนนั้นได้
9. เป็นกลุ่มที่มีคุณค่าสำหรับ เด็กวัยรุ่น ซึ่งต้องการได้รับความยอมรับอย่างมากจากกลุ่ม เพื่อนของเขา
10. การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ช่วยให้เวลาในการทำงานของนักจิตวิทยาการปรึกษามีประโยชน์ในปริมาณต่อคนมากขึ้น

#### คุณลักษณะของกลุ่ม (Group Characteristics)

1. ขนาดของกลุ่ม โดยทั่วไปแล้วการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มควรมีสมาชิก 10 คน หรือน้อยกว่านั้น หากจะกล่าวโดยละเอียดแล้ว สำหรับกลุ่มซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นวัยรุ่น หรือผู้ใหญ่ กลุ่มขนาด 6 - 10 คน เป็นขนาดซึ่งผู้นำกลุ่มสามารถที่จะนำกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับกลุ่มซึ่งสมาชิกเป็นเด็ก ควรจะมีขนาด 4 - 6 คน (Trotzer, 1977)
2. ระยะเวลาและความถี่ของการเข้ากลุ่ม โดยทั่วไปแล้วระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งควรจะใช้ เวลาหนึ่งชั่วโมงครึ่งถึงสองชั่วโมง สำหรับความถี่ของการเข้ากลุ่มนั้นอย่างน้อยที่สุดควรจะพบกันสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง ส่วนจำนวนครั้งที่จะใช้ในการ เข้ากลุ่มทั้งหมดขึ้นอยู่กับเป้าหมายของกลุ่มและธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม แต่อย่างน้อยที่สุดควรจะ เข้ากลุ่มจำนวนไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง และถ้าหากมากกว่านี้ยิ่งเป็นการดีมากขึ้น (Trotzer, 1977)
3. กลุ่มแบบปิดและกลุ่มแบบเปิด นักจิตวิทยาการปรึกษาควรจะกำหนดว่า กลุ่มควรจะเป็นแบบปิดหรือแบบ เปิดให้แน่นอน กลุ่มแบบปิดหมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มเดียวกัน ตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งปิดกลุ่ม ส่วนกลุ่มแบบ เปิดหมายถึงกลุ่มที่มีสมาชิกบางคนออกไปและรับสมาชิกใหม่เข้ามาแทนที่เป็นระยะ ๆ จนกระทั่งปิดกลุ่ม สำหรับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มควรมีลักษณะ เป็นกลุ่มเปิด เพราะกลุ่มจะมีการพัฒนาและก้าวสู่ช่วงเวลาที่มีการแก้ปัญหา ซึ่งความ เคลื่อน

ไหว เช่น จำเป็นจะต้องอาศัยเวลา และความรู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียว การที่มีสมาชิกใหม่ เข้ามาในกลุ่มอาจจะขัดขวางต่อพัฒนาการ เช่นนี้ได้

4. ความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม ผู้ที่สมัครใจจะตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มด้วยความเต็มใจของตน ซึ่งจอห์นสัน (Johnson, 1963 cited in Trotzer, 1977) ชี้ว่าการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มจะทำต่อผู้รับคำปรึกษาซึ่งมีความทุกข์ใจและต้องการความช่วยเหลือได้ง่ายกว่าผู้ที่ถูกบังคับจากครอบครัวหรือเพื่อนฝูง โอล์เซน (Ohlsen, 1977) ก็ได้ยืนยันเช่นเดียวกันว่าผู้ที่มีความสมัครใจมักจะได้รับประโยชน์มากกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจ ดังนั้นนักจิตวิทยาการปรึกษาจึงมักประสบผลสำเร็จในการให้คำปรึกษาแก่ผู้สมัครใจมากกว่า

5. อายุ โดยส่วนมากแล้วการจัดกลุ่มมักจะจัดให้บุคคลที่มีอายุใกล้เคียงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะสมาชิกกลุ่มจะรู้สึกสะดวกสบายใจมากขึ้น เมื่ออยู่ในกลุ่มที่มีอายุใกล้เคียงกัน การจัดสมาชิกที่มีอายุแตกต่างกันมาก ๆ ควรจะกระทำในกรณีที่มีจุดประสงค์พิเศษเท่านั้น เช่น จัดให้เด็กวัยรุ่นและผู้ปกครองอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสพูดคุยกันอย่างเปิดเผยหรือจัดนักศึกษาปีสุดท้ายและนักศึกษาปีที่ 1 อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้นักศึกษาปีที่ 1 ได้เรียนรู้ทักษะทางสังคม (social skills) จากตัวแบบซึ่งเป็นรุ่นพี่ เป็นต้น

6. เพศ การสำรวจโดยทั่วไปพบว่า การจัดกลุ่มให้สมาชิกทั้งหมดมีเพศเดียวกัน เหมาะสำหรับผู้รับคำปรึกษาที่เป็นเด็กวัยเข้าโรงเรียน (school - age children) ส่วนการจัดกลุ่มให้ทั้งสองเพศละกัน เหมาะสำหรับผู้รับคำปรึกษาที่เป็นเด็กวัยรุ่นและผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพราะเด็กวัยเข้าโรงเรียนหรือประมาณ 6 - 12 ขวบ เป็นวัยที่กำลังอยู่ในระยะของการเรียนรู้เอกลักษณ์ความเป็นชายและความเป็นหญิง ส่วนการจัดกลุ่มให้ละกันทั้งสองเพศนั้นจะมีสภาพที่คล้ายกับสังคมภายนอกมากกว่า (Trotzer, 1977) นอกจากนี้เด็กวัยรุ่นยังมีแนวโน้มที่จะไวต่อการประเมินตัวเขาของเพศตรงข้าม และมีความต้องการอย่างมากที่จะปรับปรุงตนเอง (Ohlsen, 1977)

7. ระดับสติปัญญาและการศึกษา โอล์เซน (Ohlsen, 1977 cited in Pick and Stewart, 1964) ชี้ว่านักจิตวิทยาการปรึกษาร้อยละ 76 เห็นว่า การที่สมาชิกกลุ่มมีระดับสติปัญญาใกล้เคียงกันมีความสำคัญและพบว่า ผู้ใหญ่ที่มีระดับสติปัญญาและการศึกษาค่ากว่าสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ มักจะรู้สึกเป็นส่วนเกินและไม่สนใจที่จะมีส่วนร่วมในกลุ่ม

8. ความเป็นเพื่อน โอล์เซน (Ohlsen, 1964 cited in Dye, 1968) กล่าวว่าไม่ควรจะจัดให้เพื่อนสนิท ญาติ และผู้ที่ไม่เป็นมิตรกับสมาชิกกลุ่มอยู่ในกลุ่มเดียวกันกับสมาชิกคนนั้น เพราะบุคคลเหล่านั้นมักจะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับปัญหาของสมาชิกคนนั้น เขาจึงอาจจะไม่สามารถพูดถึงต่าง ๆ ออกมาได้อย่างเปิดเผย ทรอดเซอร์ (Trotzer, 1977) ก็ได้กล่าวว่าใน

บางครั้ง การจัดการให้เพื่อนสนิทอยู่ในกลุ่มเดียวกันทำให้เกิดผลเสีย เพราะพวกเขามีแนวโน้มที่จะให้การสนับสนุนอีกฝ่ายหนึ่งในทางที่ไม่ถูกต้อง แต่ในอีกนัยหนึ่ง กลุ่มก็อาจจะได้รับประโยชน์ในแง่ที่สมาชิกได้รับแรงสนับสนุนในการแก้ปัญหาของเขา และกลุ่มก็ยังสามารถปรับปรุงสัมพันธภาพของพวกเขาได้ด้วยการช่วยให้พวกเขาได้เกิดความเข้าใจต่อกันมากขึ้น ดังนั้น หนทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจว่าจะจัดการให้เพื่อนสนิทอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือไม่ ก็คือจะต้องมีการหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพวกเขา โดยการสังเกต พูดคุย และพยายามสรุปให้ได้ว่าสัมพันธภาพของพวกเขาจะมีผลเสียต่อกันหรือไม่

9. การจัดสถานที่ การจัดสถานที่รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ (interaction) ภายในกลุ่มในช่วงที่กำลังสร้างความคุ้นเคยต่อกัน ห้องที่จะใช้ประชุมกลุ่มควรจะมีขนาดเล็ก แต่ก็ใหญ่พอที่จะบรรจุสมาชิกทั้งหมดได้โดยไม่ต้องอยู่กันอย่างเบียดเสียด ควรจะมีความเป็นส่วนตัว (privacy) ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น นอกจากนั้นการจัดที่นั่งควรจะเป็นรูปแบบวงกลม ส่วนจะนั่งบนเก้าอี้หรือนั่งบนพื้นห้อง (โดยมีหมอน พูก หรือเสื่อปูรอง) ก็ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของนักจิตวิทยา การปรึกษาและสมาชิกกลุ่ม

### กระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่ม

#### ลักษณะของกระแสความเคลื่อนไหว

กระแสความเคลื่อนไหว (process) ของกลุ่มซึ่งเสนอในที่นี้ เป็นการมองในแง่มุมมองของการพัฒนาการที่เกิดขึ้นตามลำดับและเป็นการอธิบายตามทัศนะของทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977) ซึ่งได้จำแนกกระแสความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มไว้ทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน (stage) ได้แก่ ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (The security stage) ขั้นยอมรับกลุ่ม (the acceptance stage) ขั้นรับผิดชอบต่อตนเอง (the responsibility stage) ขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลง (the work stage) และขั้นยุติการปรึกษา (the closing stage) อย่างไรก็ตามการจำแนกดังกล่าวข้างต้นมิได้หมายความว่า แต่ละขั้นตอนเป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกัน หากว่าเป็นการจำแนกโดยพิจารณาจากลักษณะเฉพาะของแต่ละขั้นตอน ส่วนช่วงเวลาของแต่ละขั้นนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำและสมาชิกกลุ่ม ในบางกลุ่มกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ในบางกลุ่มอาจจะดำเนินไปด้วยความเชื่องช้า สำหรับขั้นตอนต่อไปนี้จะได้อธิบายถึงรายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ

### ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (The Security Stage)

เมื่อเริ่มต้นการให้คำปรึกษา สมาชิกกลุ่มจะรู้สึกอึดอัด กังวลใจ และเคลือบแคลงสงสัยว่ากลุ่มจะดำเนินไปเช่นไร ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่าพวกเขากำลังก้าวเข้ามาสู่สถานการณ์แบบใหม่ ซึ่งพวกเขาไม่อาจจะทำนายได้เลยว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นต่อไป และพวกเขาก็ไม่มีความมั่นใจเลยว่าจะสามารถควบคุมตนเองหรือมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มได้ดี นอกจากนี้ความรู้สึกอึดอัดใจยังเกิดขึ้นเพราะว่าสมาชิกแต่ละคนล้วนอยู่ในใจว่าเขาหรือเธอกำลังอยู่ในกระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยา และมีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่ง เป็นสิ่งที่ไม่อาจจะเปิดเผยได้ง่าย ๆ ในสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม

ในขั้นตอนนี้จะเป็นช่วงเวลาที่มีสมาชิกกลุ่มจะใช้เพื่อการทดสอบว่าพวกเขาสามารถจะไว้วางใจในกลุ่มได้เพียงไร ซึ่งการทดสอบส่วนมากมักกระทำออกมาในรูปของการต่อต้าน ถอยหนี และแสดงความเป็นปรีภย และมักจะมุ่งตรงไปยังความสามารถของผู้นำกลุ่ม กฎระเบียบของกลุ่ม และการกระทำของสมาชิกอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น "ผมไม่เข้าใจเลยที่ว่าทำไมบางคนจึงไม่รู้จักปิดปากตนเองเสียมั่ง" โรเจอร์ (Rogers, 1977) กล่าวว่า การแสดงความรู้สึกทางลบออกมาเป็นการทดสอบถึงความมีอิสระและความน่าไว้วางใจของกลุ่มว่า "สถานที่แห่งนี้ เป็นสถานที่ฉันสามารถจะแสดงตนเองทั้งในทางบวกและในทางลบได้จริง ๆ หรือ" "เป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจริง ๆ หรือ แล้วฉันจะถูกกลองโทษหรือไม่"

ในระหว่างช่วงเวลาแห่งการเริ่มต้นกลุ่มนี้ ผู้นำกลุ่มจะต้องให้ความสนใจในการชำระสะสางความรู้สึกไม่ปลอดภัยของสมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มบางคนนิยมใช้วิธีการอุ่นเครื่อง (warm-ups) เพื่อช่วยให้สมาชิกได้แสดงออกและสะสางความรู้สึกดังกล่าว เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความรู้สึกผ่อนคลายขึ้นในกลุ่ม ถึงแม้ว่าสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะมีปัญหาที่คล้ายคลึงกัน แต่ในการรับรู้ของแต่ละคนปัญหาเหล่านั้นอาจจะไม่เหมือนกันเลยก็ได้ ดังนั้นจึงมีความสำคัญที่จะต้องสร้างพื้นฐานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกสามารถที่จะติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยการมุ่งความสนใจไปที่ความรู้สึกอึดอัดใจที่สมาชิกทุกคนต่างก็รู้สึกเช่นเดียวกัน การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้สมาชิก เอาชนะความรู้สึกโดดเดี่ยวและเริ่มมีความไว้วางใจในกลุ่มอื่นจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่แน่นเหนียวมากขึ้น

ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งในขั้นของการสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ การร่วมเปิดเผยความรู้สึกอึดอัดใจของผู้นำกลุ่มให้กลุ่มรับรู้ด้วย น้อยครั้งมากที่ผู้นำกลุ่มจะก้าวเข้ามาในกลุ่มโดยปราศจากความรู้สึกอึดอัดและไม่แน่ใจ ความรู้สึกเหล่านี้มิได้หมายความว่าผู้นำกลุ่มขาดทักษะและประสบการณ์ แต่เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความพยายามที่จะทำให้สมาชิกเกิดความใกล้ชิด

และความพยายามที่จะช่วย เหลือผู้ที่มีปัญหา

บทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นตอนนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ผู้นำกลุ่มจะต้องมีความสามารถในการทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเชื่อมั่น จะต้องแสดงท่าทีที่อบอุ่นและเข้าใจในตัวสมาชิก สร้างสรรค์และรักษาบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและความรู้สึกปลอดภัยขึ้นในกลุ่ม มีความไว้วางใจเท่าทัน และสามารถที่จะสื่อความรู้สึกและสิ่งที่ตนสังเกตเห็นให้แก่กลุ่มได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลครอบงำ

เมื่อกำลังได้สร้างความรู้สึกไม่สบายใจลงไป สมาชิกก็สามารถที่จะก้าวเข้าสู่ปัญหาของตนเองได้ และเมื่อสมาชิกได้ร่วมเปิดเผยความรู้สึกที่ร่วมกันแล้ว ความไว้วางใจต่อกันก็จะก่อรูปขึ้นมา สมาชิกเริ่มมีความเต็มใจที่จะเปิดเผยถึงสิ่งที่อยู่ภายในตัวของ เขาให้ผู้อื่นได้รู้จักเขาอย่างแท้จริง พุดคุยถึงปัญหาที่รบกวนจิตใจของเขา ยอมรับปฏิกิริยาของผู้อื่นที่มีต่อตัวเขา และแสดงความรู้สึกต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ

กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความรู้สึกไว้วางใจที่เกิดขึ้นได้สร้างพื้นฐานสำหรับการก้าวเข้าไปแก้ปัญหาของสมาชิกกลุ่ม จุดประสงค์เบื้องต้นของการเริ่มต้นกลุ่มก็คือ การสร้างความรู้สึกไว้วางใจด้วยบรรยากาศแห่งความไว้วางใจทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกมีอิสระในการเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่ขั้นตอนที่สองของกระแกลุ่ม

### ขั้นยอมรับกลุ่ม (The Acceptance Stage)

โดยทั่วไปแล้ว ในขั้นบรรยากาศของกลุ่มจะเปลี่ยนจากการต่อต้านมาเป็นการร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกกลุ่ม เมื่อสมาชิกเริ่มคลายความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจไปแล้ว ความยอมรับในกลุ่มก็จะมีมากขึ้น เมื่อพวกเขาเริ่มมีความคุ้นเคยกับบรรยากาศของกลุ่ม วิธีการ ผู้นำ และสมาชิกด้วยกันมากขึ้น พวกเขาจะเริ่มรู้สึกสบายใจและปลอดภัยมากขึ้นในกลุ่ม

สิ่งที่ติดตามมาจากความยอมรับในกลุ่มก็คือ ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และมีสัมพันธภาพกับสมาชิกอื่น ๆ ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่ง แต่ในตอนแรกเขาจะอดกลั้นไม่แสดงตนเองออกมาด้วยความกลัวว่าจะเป็นการเสี่ยงภัยเกินไป แต่อย่างไรก็ตามหลังจากที่ความไว้วางใจได้ถูกสร้างขึ้นแล้ว เขาก็มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยตนเองออกไปมากขึ้นด้วย เชื่อว่าสมาชิกอื่น ๆ คงจะยอมรับในตัวเขา

เมื่อความยอมรับซึ่งกันและกันเกิดขึ้น สัมพันธภาพก็เริ่มออกงามและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็เริ่มพัฒนาไป ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความพร้อมที่จะยอมรับต่อความคิดของผู้อื่น และเป็นกุญแจสำคัญในกระบวนการ

การให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม เมื่อใดที่สมาชิกรู้สึกว่าจะได้รับความยอมรับอย่างจริงจังจากสมาชิกอื่น ๆ ความรู้สึกว่าคุณค่า (self-esteem) ก็จะเกิดขึ้น ความเชื่อมั่นในตนเองจะเพิ่มขึ้น และกล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ

ดังนั้นผู้นำกลุ่มจะต้องมีบทบาทเป็นตัวแบบ (model) แสดงออกถึงการให้ความยอมรับต่อสมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจะต้องแสดงออกถึงท่าทีที่เอาใจใส่อย่างจริงจังต่อสมาชิกแต่ละคน โดยไม่คำนึงถึงพฤติกรรมที่พวกเขาแสดงออก เมื่ออยู่ภายนอกกลุ่ม นั่นคือจะต้องแสดงออกถึงการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไขใด ๆ (unconditional positive regard) เมื่อสมาชิกกลุ่มได้รับความยอมรับจากผู้นำกลุ่ม พวกเขาจะรู้สึกยอมรับตนเองมากขึ้นและกระทำตามแบบอย่างที่เขาเห็นจากผู้นำกลุ่มด้วยการให้ความยอมรับต่อสมาชิกอื่น ๆ เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความยอมรับต่อตนเองและต่อผู้อื่นมากขึ้น บรรยากาศแห่งความยอมรับก็จะเกิดขึ้นทั่วทั้งกลุ่ม

สมาชิกกลุ่มจะไม่กล้าเปิดเผยปัญหาของตนจนกว่าพวกเขาจะรู้สึกมีอิสระในการ เป็นตัวของตัวเอง โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกปฏิเสธจากผู้อื่น เขาเหล่านั้นจะไม่สามารถจัดการกับปัญหาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากพวกเขาไม่ได้ตระหนักว่าปัญหาเหล่านั้น เป็นส่วนหนึ่งของตัวเขา นอกจากนี้พวกเขาจะต้องรู้ว่าถึงแม้ตนเองจะมีปัญหา แต่พวกเขาก็ยังคงเป็นบุคคลที่มีค่าและความสำคัญอยู่ มนุษย์ทุกคนล้วนแต่ปรารถนาที่จะชอบและยอมรับตนเอง และปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นชอบและยอมรับตนเอง เช่นเดียวกัน นี่คือการปรารถนาที่กลุ่มได้ใช้เป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือให้พวกเขาได้จัดการกับปัญหาของเขา เมื่อสมาชิกแต่ละคนสามารถยอมรับความรู้สึก ความคิดและการกระทำไม่ว่าจะดีหรือเลวว่าเป็นส่วนหนึ่งของตัวเขา และยังคงรู้สึกว่าตนได้รับความยอมรับและนับถือว่าเป็นคนที่มีค่า ก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาคือจะเกิดขึ้น ขณะที่สมาชิกเปิดเผยตนเองและบรรยายถึงปัญหาของตน การยอมรับว่าปัญหานั้น เป็นส่วนหนึ่งของตนก็จะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติมากขึ้น และรู้สึกว่าจิตใจถูกคุกคามน้อยลง สมาชิกจะพบว่าความกังวลใจของตนหลายอย่างคล้ายคลึงกับของสมาชิกอื่น ๆ ความคล้ายคลึงกันนี้จะนำไปสู่ความยอมรับซึ่งกันและกัน ขณะที่สมาชิกพูดคุยถึงปัญหาของเขาได้อย่างอิสระ พวกเขาจะพบว่าตนเองมิได้สูญเสียความรู้สึกมีค่าในตนเองไปด้วย และประสบการณ์เช่นนี้จะนำไปสู่ขั้นตอนแห่งความรับผิดชอบต่อตนเอง

#### ขั้นรับผิดชอบต่อตนเอง (The Responsibility Stage)

ขั้นตอนที่สามของกระแสความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มมีลักษณะสำคัญ คือ การที่สมาชิกได้ก้าวจากการยอมรับตนเองและผู้อื่นสู่การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความแตกต่างระหว่างการยอมรับตนเอง (self - acceptance) และการรับผิดชอบต่อตนเอง (self -



reponsibility) ก็คือ การยอมรับตนเอง ช่วยให้สมาชิกตระหนักและยอมรับว่าปัญหาเหล่านั้น เป็นส่วนหนึ่งของตัวเขา แต่อย่างไรก็ตามการยอมรับตนเองยังเปิดโอกาสให้สมาชิกมีหนทางถอย หนีจากการลงมือแก้ไข้ปัญหา เขาอาจจะพูดว่า "ใช่ นั่นคือสิ่งที่ เป็นอยู่" หรือ "นั่นคือปัญหาของ ฉัน" แต่ เขาก็อาจจะปฏิเสธว่าตนเองมิได้มีส่วนใน เรื่องที่เกิดขึ้นหรือปฏิเสธที่จะแก้ไข้มัน การทำ ให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบตอตนเองจะผลักดันให้ เขาก้าวไปสู่การแก้ไข้ปัญหา สนับสนุนให้ เขา เกิดความคิดว่า "ใช่ แล้วนั่น เป็นปัญหาของฉัน และฉันจะต้องทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับปัญหานี้" สภาพ เช่นนี้จะนำไปสู่ความ เปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์

ความรับผิดชอบมีบ่อ เกิดมาจากทั้งความต้องการในฐานะที่เป็นมนุษย์ และมาจาก ธรรมชาติของกระบวนการแก้ไข้ปัญหา สมาชิกกลุ่มจะสามารถสนองความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณ มีคุณค่าและน่าเคารพ ก็โดยผ่านการลงมือทำและประสบความสำเร็จเท่านั้น ซึ่งทั้งสองประการ ล้วนแต่ต้องอาศัยการมีความรับผิดชอบ ถ้าสมาชิกรู้สึกว่สาเหตุของปัญหามาจากภายนอก พวกเขา ก็จะรู้สึก เช่นเดียวกันว่าการแก้ไข้จะต้องมาจากภายนอก มิใช่มาจากตัวเขา

ในระหว่างขั้นตอนต้น ๆ ของกระแสความเคลื่อนไหวในกลุ่ม งานของผู้นำกลุ่มที่ต้อง ทำก็คือ การสร้างความไว้วางใจและความยอมรับขึ้นโดยการมุ่งความสนใจอยู่ที่ความ เหมือนกัน (similarities) ของสมาชิกกลุ่ม กระแสความเคลื่อนไหว เช่นนี้ทำให้สมาชิก เกิดความสำนึก ว่า คนอื่น ๆ ก็มีปัญหาเช่นเดียวกับตน แม้ว่าแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันก็ตาม ในระหว่างขั้น ความรับผิดชอบตอตนเอง จุดสนใจจะเปลี่ยนมาสู่ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของลักษณะเฉพาะและความรับผิดชอบของบุคคล บรรยากาศของกลุ่มจะถูกจัด เตรียมให้แต่ละคนมี อิสระเสรีในการค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพของตน มีอิสระในการกำหนดวิธีแก้ไข้ปัญหา ต่าง ๆ และแสดงความรู้สึกของตน การ เน้นถึงสิ่งที่ เป็นปัจจุบันหรือที่นี้และเดี๋ยวนี้ (here-and-now) เป็นองค์ประกอบสำคัญในขั้นความรับผิดชอบตอตนเอง ในระหว่างขั้นตอนต้น ๆ ของกลุ่ม การ เน้นถึงสิ่งที่ เป็นปัจจุบันถูกจำกัดอยู่ใน เรื่องของความรู้สึก เกี่ยวกับกลุ่มและการมีส่วนร่วมในกลุ่ม และช่วยให้สมาชิกได้มุ่งความสนใจของตนสู่ปัญหาของตนในขณะนั้น การปฏิบัติ เช่นนี้สามารถทำได้ เป็นขั้น ๆ โดยเริ่มจากการแสดงความรู้สึก เป็นขั้นแรก การแสดงความรู้สึกและการรับรู้ส่วนตัว เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เป็นพื้นฐานประการหนึ่งในการเรียนรู้ถึงความรับผิดชอบภายในกลุ่ม ใน การ เน้นถึงความรับผิดชอบตอความรู้สึกของตน ผู้นำกลุ่มสามารถขอร้องให้สมาชิกพูดถึงความรู้สึก ของตนและเพิ่มเติมคำพูดว่า "และฉันรับผิดชอบตอความรู้สึกนั้น" ด้วยลักษณะ เช่นนี้สมาชิกจะ เรียนรู้ ถึงการมีความรับผิดชอบตอการแสดงความรู้สึก เกลียดชังและ เอาใจใส่ได้โดยปราศจากความรู้สึกที่ ถูกข่มขู่คุกคามและรู้สึกว่า เป็นการ เสี่ยงอันตราย ซึ่งมักจะ เกิดคู่กับการแสดงความรู้สึก เช่นนั้น เสมอ เมื่อสมาชิก เกิดความรับผิดชอบตอความรู้สึกของตน ก็เป็นง่ายขั้นที่จะมีความรับผิดชอบ

ต่อการกระทำและปัญหาของคน ดังนั้นบทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นตอนนี้ก็คือการช่วยเหลือให้สมาชิกกลุ่มสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง แกลสเซอร์ (Glasser, 1965 cited in Trotzer, 1977) กล่าวว่า ความรับผิดชอบจะเรียนรู้ได้ก็โดยผ่านการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เพราะฉะนั้นผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นตัวแบบที่แสดงถึงการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ให้แก่สมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจะต้องช่วยให้สมาชิกมุ่งความสนใจอยู่ที่ตนเองและปัญหาของตน แทนที่จะมุ่งเน้นไปยังเหตุการณ์ ผู้คน หรือ สถานการณ์ที่อยู่ภายนอกกลุ่ม คำถามที่จะต้องค้นหาคำตอบมิใช่ "ผู้อื่นสามารถจะทำอะไรได้บ้าง" แต่เป็นคำถามว่า "ฉันสามารถจะทำอะไรได้บ้าง"

### ขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลง (The Work Stage)

ลักษณะเฉพาะของขั้นตอนนี้คือการมุ่งความสนใจอยู่ที่ปัญหาของแต่ละคน เมื่อสมาชิกยอมรับว่าชีวิตของตนมีบางสิ่งบางอย่างที่ไม่น่าพึงพอใจและการเปลี่ยนแปลงแก้ไขจะนำไปสู่ประโยชน์แก่ตนแล้ว ก็นับว่าขั้นตอนแห่งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำลังจะก้าวสู่ความสมบูรณ์

จุดประสงค์พื้นฐานของขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลงนี้คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้

(1) ตรวจสอบปัญหาส่วนตัวของตนอย่างใกล้ชิดในสภาพแวดล้อมที่ให้ความอิสระปราศจากความรู้สึกถูกบีบคั้น (2) ค้นหาทางออกในการแก้ไขปัญหานั้น และ (3) ทดลองแสดงพฤติกรรมหรือมีทัศนคติแบบใหม่ในสภาพที่มีความปลอดภัยก่อนที่จะนำออกไปปฏิบัติภายนอกกลุ่ม พลังของกลุ่มจะถูกรวมศูนย์อยู่ที่จุดประสงค์ 3 ประการนี้ โดยการให้ความคิดเห็นย้อนกลับ (feedback) การทำให้กระจ่าง (clarification) และการให้ข้อมูล

บทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นนี้จะต้องมีบทบาทที่กระปรกระเปร่าใน 2 ด้าน คือ ผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นทั้งผู้เอื้ออำนวย (facilitator) และผู้เชี่ยวชาญ (expert) เขาจะต้องมีความสามารถในการเอื้ออำนวยการอภิปรายปัญหา เสนอแง่มุมของปัญหาให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และสร้างบรรยากาศแห่งการระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหานั้น บทบาททั้งสองด้านดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการระดมความคิดและประสบการณ์ของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่ม หลังจากที่ปัญหาหนึ่ง ๆ ได้รับการอภิปรายและเสนอทางออกแล้ว ผู้นำกลุ่มจะต้องใช้ความชำนาญของตนในการกำหนดวิธีการในการตรวจสอบผลที่ตามมาจากคำแนะนำนั้น เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจของสมาชิก วิธีการหรือกิจกรรมเหล่านี้ อาจเป็นในรูปแบบของการแสดงบทบาทสมมติ (role-playing) การอภิปรายหรือกิจกรรมอื่น ๆ ด้วยการทำเช่นนั้นทางออกที่เสนอขึ้นมาก็จะได้รับการประเมินความถูกต้อง และยังเป็นทางเลือกเลี่ยงความล้มเหลวอันเกิดจากการกระทำแบบลองผิดลองถูก การทดสอบ เช่นนี้ในกลุ่มจะทำให้สมาชิกได้รับทราบถึงความเป็นไปได้ของทางแก้ปัญหานั้นและความ

พยายามที่จะต้องใช้ในการกระทำคานหาหนทางนั้น นอกจากนั้นยังช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาส เสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองก่อนที่จะนำวิธีการนั้นไปปฏิบัติในสังคมนอกกลุ่มซึ่งมีสภาพที่บีบคั้นความรู้สึกไว้มากกว่าในกลุ่ม

แง่มุมที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในขั้นตอนก็คือ การที่สมาชิกมีบทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและผู้รับความช่วยเหลือ เมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มกำลัง เผชิญกับปัญหาของตน สมาชิกอื่น ๆ จะให้ความช่วยเหลือโดยผ่านการให้ความคิดเห็นย้อนกลับ การร่วมเปิดเผยตนเอง การให้คำแนะนำ การร่วมอภิปราย และร่วมในการกระทำกิจกรรมกลุ่ม ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณค่า (self-worth) เพิ่มขึ้น เพราะขณะที่พวกเขาอยู่ในสถานะที่เป็นผู้ให้แทนที่จะเป็นผู้รับ การให้ความช่วยเหลือยังช่วยสร้างให้เกิดทัศนคติร่วมกันต่อการรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น นอกจากนี้กระแสแห่งการให้และการรับได้ช่วยให้สมาชิกได้รับประโยชน์จากการเห็นผู้อื่นแก้ไขปัญหของตนอีกด้วย

ในขั้นตอนแห่งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นขั้นตอนที่ได้ระดมเอาพลังของสมาชิกทุกคนออกมาเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหานั้น แต่ละกลุ่มอาจมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของสมาชิกและเหตุผลในการเข้ากลุ่ม อย่างไรก็ตามแต่ละกลุ่มก็รวมตัวกันขึ้นเพื่อจัดการกับปัญหาใดปัญหาหนึ่ง เพราะฉะนั้นพลังและความพยายามของกลุ่มจะมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหานั้น ขั้นตอนเปลี่ยนแปลงนี้จะจัดเตรียมสมาชิกให้พร้อมที่จะออกไปสู่โลกภายนอกที่เขากำลัง เผชิญกับปัญหานั้น พวกเขาจะกลับออกไปพร้อมกับแผนการที่คิดและจัดทำขึ้นเป็นอย่างดี และพร้อมกับความเชื่อมั่นในตนเอง อันเป็นผลจากการฝึกฝนและได้รับกำลังใจจากสมาชิกอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม พวกเขาก็มีอาจจะออกไปกระทำตามแผนที่วางไว้ได้โดยปราศจากการสนับสนุน ด้วยเหตุนี้จึงนำไปสู่ขั้นตอนสุดท้ายของกระแสความเคลื่อนไหวในกลุ่ม

### ขั้นยุติการปรึกษา (The Closing Stage)

ขั้นตอนสุดท้ายของกระแสความเคลื่อนไหวในกลุ่มโดยธรรมชาติแล้วมีลักษณะของการให้ความสนับสนุน โดยการให้ความคิดเห็นย้อนกลับ กำลังใจ และการปกป้อง ถึงแม้ว่าสมาชิกในกลุ่มอาจจะประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาเมื่ออยู่ภายในกลุ่ม แต่พวกเขาก็ยังคงต้องเผชิญหน้ากับความยากลำบากในการนำวิธีการนั้นไปใช้ชนอกกลุ่ม บุคคลที่อยู่ภายนอกกลุ่มยังคงมีความคาดหวังในตัวสมาชิกกลุ่มแบบเดิม ๆ โดยคาดหวังจากประสบการณ์เดิม ๆ ดังนั้น สมาชิกกลุ่มจึงอาจจะมีได้แรง เสริมหรือความสนับสนุนในการแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ จากบุคคลเหล่านั้น กลุ่มจึงเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกสามารถจะเปิดเผยความคับแค้นใจ ความสำเร็จ และความล้มเหลวได้

และยังสามารถกลับมาประเมินพฤติกรรมของตนได้ใหม่ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เกิดผลดีมากขึ้น ถ้าหากปราศจากแหล่งในการให้ความสนับสนุนเสียแล้ว โอกาสที่พวกเขาจะหวนกลับไปกระทำพฤติกรรมแบบเก่าก็จะเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้กลุ่มยังเป็นผู้เป็นตัวกระตุ้น (motivator) ซึ่งหน้าที่ส่วนหนึ่งก็คือการปฏิเสธ คำแก้ตัวใด ๆ และบอกกล่าวให้สมาชิกทราบตรง ๆ เกี่ยวกับการละเลยสัญญาและละทิ้งความพยายามของเขา กลุ่มมีความสามารถที่น่าประหลาดในการประเมินว่าสมาชิกกลุ่มได้ใช้ความพยายามอย่างแท้จริงจนสุดความสามารถของเขาแล้วหรือไม่

ความสนับสนุนของกลุ่ม เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในชีวิตของสมาชิก กลุ่มจะให้ความสนับสนุนแก่ความพยายามของเขาจนกว่าจะได้รับแรงเสริมจากบุคคลภายนอกกลุ่ม เมื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นได้เริ่มกลายเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งของชีวิตเขา ความยากลำบากในการปรับพฤติกรรม ความรู้สึก และทัศนคติแบบใหม่ก็จะลดน้อยลง ความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็นจนกว่าเขาจะรู้สึกสบายใจในการเปลี่ยนแปลงนั้น

ดังนั้นจุดสนใจของกลุ่มจึงมุ่งไปสู่พฤติกรรมของสมาชิก ประสบการณ์ที่ได้รับภายนอกกลุ่ม และความก้าวหน้าที่เขากำลังกระทำอยู่ ผู้นำกลุ่มช่วยเหลือให้สมาชิกได้อภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้สึกของเขา ให้ความสนับสนุน ความเข้าใจและกำลังใจแก่เขา นอกจากนี้ ผู้นำกลุ่มยังช่วยชี้ให้เห็นว่าความเปลี่ยนแปลงทั้งหมดเป็นผลงานความดีความชอบของเขาเอง มิใช่ของกลุ่มหรือผู้นำกลุ่ม ด้วยการทำเช่นนั้นสมาชิกแต่ละคนจะสามารถนำเอาพฤติกรรมและทัศนคติต่าง ๆ ไปปฏิบัติในชีวิตของเขา และรู้สึกว่ารางวัลทั้งหลายที่เกิดขึ้นมาจากภายในตัวของเขาเอง มิใช่มาจากกลุ่ม หรืออีกนัยหนึ่ง การที่เขาทำเช่นนั้นก็เพราะเขารู้สึกว่ามัน เป็นสิ่งที่ดีและ เขาคาดหวังใจในการกระทำนั้น มิใช่ทำเพราะหวังจะได้รับรางวัลจากผู้อื่น

เป็นสิ่งที่กำหนดได้ยากกว่า เมื่อไรจึงควรจะยุติการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ด้วยเหตุนี้จึงมักจะยุติการเข้ากลุ่มตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น เมื่อครบ 10 ครั้ง เมื่อปิดภาคการศึกษา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จะเป็นการเหมาะสมหากจะยุติการเข้ากลุ่มเมื่อสมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าประสบความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลวในการแก้ปัญหา และรู้สึกว่า "คนกระทำเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี มิใช่กระทำเพราะรางวัลล่อใจ" ในขณะที่สมาชิกกลุ่มเริ่มพึ่งพาตนเองได้ เขาก็จะพึ่งพากลุ่มน้อยลง เมื่อเขาสามารถแก้ไขปัญหาลงและเรียนรู้ว่าจะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร เขาก็ไม่มีความจำเป็นต้องพึ่งกลุ่มอีกต่อไป หากสถานการณ์เป็นเช่นนั้น กลุ่มก็ได้ก้าวไปสู่เป้าหมายของตนและสมควรแก่เวลาที่จะยุติการเข้ากลุ่ม

## ขอความร่วมมือ

ขั้นตอนของกระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่มเท่าที่เสนอมาทั้งหมดนี้ ไม่ควรจะมีองศา หนึ่งตายตัว ในทางตรงกันข้ามสมควรจะรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ยืดหยุ่นได้ ขอให้ระลึกอยู่เสมอว่า ภายในขั้นตอนหนึ่ง ๆ อาจแบ่งออกได้เป็นหลายระดับ (level) ในปัญหาอย่างหนึ่งอาจ ต้องการความไว้วางใจจากสมาชิกกลุ่มน้อยกว่าปัญหาก็อย่างหนึ่ง ในเวลาต่อมาอาจจะเป็น ที่กลุ่มจะต้องหวนกลับไปสร้างความไว้วางใจในกลุ่มชั้นใหม่ ให้มีระดับที่ลึกซึ้งกว่าเดิม (เช่นเดียวกับ ความยอมรับ หรือความรับผิดชอบ) เพื่อที่จะจัดการกับปัญหาเฉพาะอย่างหนึ่ง กล่าวโดยความเป็นจริงแล้ว กลุ่มอาจจะต้องหวนกลับไปสู่ทุกขั้นตอนใหม่อีกหลายครั้งก่อนที่กลุ่มจะสามารถก้าวเข้าสู่ ปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อที่ควรคำนึงถึงอีกประการหนึ่งก็คือ ขั้นตอน 2 ขั้น หรือมากกว่านั้น อาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันได้ เช่น กลุ่มอาจจะเรียนรู้ความไว้วางใจ ความยอมรับและความรับผิดชอบ พร้อมกันได้ในระหว่างที่กำลังแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง กลุ่มมิได้มีพัฒนาการที่แบ่งเป็นขั้น ๆ อย่างเด็ดขาด ในทางตรงกันข้ามกระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่ม เป็นกระแสที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลิกภาพของผู้นำกลุ่ม ความแตกต่างระหว่างสมาชิกกลุ่มและปัญหาของพวกเขาและความแตกต่างในด้านความเร็วในการสร้างความสัมพันธ์และแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคล

## ผู้นำกลุ่ม

ผู้นำกลุ่ม เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ฉะนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับตัวผู้นำกลุ่ม กล่าวคือ ผู้นำกลุ่มมีบุคลิกภาพ ทักษะความชำนาญ (skills) และการทำหน้าที่ที่ดีหรือไม่ จากเอกสารต่าง ๆ จำนวนมากได้ชี้ว่า บุคลิกลักษณะส่วนตัว (personal characteristics) เป็นลักษณะที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อความสามารถในการทำหน้าที่ของนักจิตวิทยาการปรึกษา (Maher, 1969) เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องทราบ ว่า ลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบใดที่ควรส่งเสริมสร้างขึ้นมา และบุคลิกภาพแบบใดที่ควรลดทอนลงไป เพื่อให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาได้ผลดีที่สุด

ลักษณะที่ดีของผู้นำกลุ่ม สามารถจำแนกเป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

(Trotzer, 1977)

1. รู้เท่าทันตนเอง (self-awareness) มาทิลเลอร์ (Mahler, 1969) กล่าวว่า การรู้เท่าทันตนเองหมายถึง "การรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความขัดแย้งในใจ แรงจูงใจ และความ ต้องการของตนเอง" ส่วน ลากิน (Lakin, 1969) เน้นว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำกลุ่มจะต้องมีความ เข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับความตั้งใจและเป้าหมายของตนเอง ถ้าหากขาดความเข้าใจดังกล่าว แล้วจะทำให้ไม่กล้าตัดสินใจกระทำการใด ๆ ในหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม

2. ใจกว้าง (openness) ลักษณะของใจกว้างมีความหมายถึงความสามารถ ที่จะรับฟังความคิดหรือทัศนคติต่าง ๆ ของผู้อื่นได้โดยที่ไม่เอากฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของตนเข้าไป ตัดสินความคิดนั้น ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ซึ่งผู้รับคำปรึกษาจะรับรู้ความใจกว้างเช่นนั้นในรูปแบบของ การที่มีความรู้สึกว่าคุณำนำกลุ่มให้ความยอมรับ (acceptance) แก่เขา อันจะนำเขาไปสู่การเปิด เผยตนเองมากขึ้นเรื่อย ๆ

3. มีความยืดหยุ่น (flexibility) ความยืดหยุ่นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำกลุ่มมี ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความไวต่อความต้องการของผู้รับคำปรึกษา ผู้นำกลุ่มที่มีความเชื่อ มั่นในตนเองน้อยเท่าไร ก็ยิ่งจะขาดความยืดหยุ่นมากเท่านั้น ลักษณะ เช่นนี้มักจะเห็นได้จากบุคคล ผู้ซึ่งเริ่มทำงานใหม่ ๆ และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงมักจะทำอะไรตามระเบียบแบบแผนที่ วางไว้ล่วงหน้าอย่างตายตัวโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานการณ์ขณะนั้น แต่เมื่อมีประ- สบการณ์มากขึ้น ก็มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และทำให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นด้วย ลักษณะ ของความยืดหยุ่นนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นการที่บุคคลนั้นสามารถจัดการกับสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม โดยไม่ยึดติดอยู่กับแบบแผนที่ตายตัว

4. มองโลกในแง่ดี (think positively) ผู้ที่มีทัศนคติต่อชีวิตและโลกในแง่ดี จะ มีอิทธิพลในด้านที่ดีต่อบุคคลที่อยู่แวดล้อมตัวเขา และผู้มองโลกในแง่ดีจะมองเห็นถึงจุดดีที่มีอยู่ใน ตัวของผู้รับ ซึ่งลักษณะ เช่นนี้ เป็นสิ่งที่สำคัญมากในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม เนื่องจากนัก จิตวิทยาการปรึกษาที่จมปลักอยู่ในห้วงแห่งปัญหาของตนเอง บางครั้งก็อาจจะมองข้ามจุดดีที่มีอยู่ใน คนเองไป

5. มีท่าทีที่อบอุ่นและเอาใจใส่ (warmth and caring) หมายถึงการมีท่าทีที่แสดง ถึงความเข้าใจและยอมรับตัวผู้รับคำปรึกษา ท่าทีดังกล่าวอาจจะแสดงออกได้หลายทางอาจจะโดย วาจาหรือสีหน้าท่าทางก็ได้ บางคนอาจจะแสดงออกมาด้วยท่าทางร่าเริงและกระตือรือร้น แต่ บางคนอาจจะแสดงออกโดยการยิ้ม และอาจจะแสดงออกด้วยท่าทางที่เอาใจจริงเอาใจหรือสงบ เย็น เพื่อบอกให้รู้ว่า เขากำลังให้ความสนใจอย่างเต็มที่

6. มีจิตใจมั่นคงและกลมกลืน (mature and integrity) หมายถึงสามารถที่จะ จัดการกับชีวิตส่วนตัวของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างเป็น

สุข เป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนพอที่จะยอมรับจุดอ่อนของคน มีความจริงใจต่อตนเอง คัดผู้รับคำปรึกษา และต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

7. มีความอดทน (tolerance) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่กลุ่มอยู่ในความเงียบ ผู้นำกลุ่มที่จะไม่พยายามพูดทำลายความเงียบเพียงเพื่อลดความรู้สึกอึดใจของตนลงเท่านั้น แต่จะปล่อยความเงียบบนกดดันให้สมาชิกกลุ่มพูดออกมาเอง

8. มีใจเที่ยงตรง (objectivity) หมายถึง การเข้าไปรับรู้ปัญหาของผู้อื่นเสมือนหนึ่งว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นกับตนเอง แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีได้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถจะประเมินเหตุการณ์นั้นได้อย่างมีเหตุผลและปราศจากอคติใด ๆ

### ภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม (Group-Leadership Functions)

การที่กลุ่มจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ของผู้นำกลุ่มเป็นหลัก ซึ่งภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่มได้แก่หน้าที่ดังต่อไปนี้ (Trotzer, 1977)

#### 1. ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Promoting Interaction)

บรรยากาศที่สมาชิกภายในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจะช่วยเร่งเร้าให้กลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเร็วขึ้น และผู้นำกลุ่มก็จะต้องทุ่มเทความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของกลุ่ม อย่างไรก็ตามผู้นำกลุ่มที่มีลักษณะครอบงำ (dominate) ชอบสั่งสอน และตัดสินผู้อื่น จะทำลายมากกว่าจะส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม ในทางตรงกันข้ามผู้นำกลุ่มที่ละทิ้งบทบาทดังกล่าว และสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะสร้างสรรค์ให้กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์และสมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมมากขึ้น นอกจากนี้ผู้นำกลุ่มยังสามารถทำได้ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม เช่น การจัดประชุมกลุ่มในห้องที่ให้ความรู้สึกสบายใจ การจัดที่นั่งเป็นรูปวงกลมหรือวงรี เป็นต้น การใช้ทักษะเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน (linking) และการที่ผู้นำกลุ่มได้ร่วมเปิดเผยความรู้สึกและการรับรู้ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรกของการจะเริ่มกลุ่ม ก็เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์มากต่อการสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มได้พูดคุยเปิดเผยความในใจต่อกัน สรุปแล้วภาระหน้าที่ในขั้นคือการสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความมั่นใจจริงจัง และการให้และรับความรู้สึกนึกคิดระหว่างสมาชิกกลุ่ม

#### 2. เอื้ออำนวยให้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Facilitating Interaction)

ภาระหน้าที่ในขั้นนี้แม้ว่าจะมีความคล้ายคลึงกับการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม แต่ก็มิใช่ลักษณะเฉพาะของตนเองหลายอย่างที่ขัดแย้งความแตกต่าง การเอื้ออำนวยมีความหมายถึงการกระทำที่ช่วยเพิ่มพูนปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มแล้วให้สูงขึ้นอีก โดยการที่ผู้นำกลุ่มจะแนะนำ

วิธีที่ช่วยให้การพูดคุยมีความหมายและก่อให้เกิดผลดีมากขึ้น นั่นคือช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจต่อกันมากขึ้น ซึ่งจะทำได้ดีมากเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับความไว ความใส่ใจและความสามารถในการเปิดเผยตนเองของผู้นำกลุ่ม

### 3. การริเริ่ม (Initiating)

การริเริ่มหมายถึง การที่ผู้นำกลุ่มมีบทบาทอย่างแข็งขันในการก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและกำหนดว่าปฏิสัมพันธ์นั้นจะมุ่งเน้นไปที่อะไรหรือจะดำเนินต่อไปอย่างไร การทำหน้าที่นี้มีประสิทธิภาพเพียงไรขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับกระแสของกลุ่มและความชำนาญของผู้นำกลุ่มในการค้นหาความต้องการของสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้การริเริ่มยังมีประโยชน์ในการบรรเทาความวิตกกังวลของสมาชิกที่เป็นผลมาจากสถานการณ์ที่ไม่มีการกำหนดอะไรแน่นอน (unstructured - situations)

### 4. การชี้นำ (Guiding)

เนื่องจากกลุ่มโดยตัวเองมีความสลับซับซ้อนและมีศักยภาพอยู่ภายในจึงจำเป็นต้องมีผู้คอยชี้นำทิศทางเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ดิงก์เมเยอร์และมูโร (Dinkmeyer and Muro, 1971 cited in Trotzer, 1977) กล่าวว่า การชี้นำช่วยให้กลุ่มได้ก้าวไปสู่เป้าหมายของตนและ เป็นความพยายามทั้งหมดของนักจิตวิทยาการศึกษาที่จะใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากสถานการณ์ของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความเติบโตขึ้น

### 5. การสอดแทรก (Intervening)

การสอดแทรกจะถูกใช้เพื่อป้องกันสิทธิของสมาชิกบางคน หรือเพื่อขัดขวางมิให้สถานการณ์ที่อันตรายบางอย่าง (เช่น การวิจารณ์ที่ไม่เหมาะสม) เกิดขึ้นซึ่งสถานการณ์เช่นนั้นอาจจะมีผลทำร้ายต่อจิตใจของสมาชิกหรือขัดขวางการพัฒนาของกลุ่ม ดิงก์เมเยอร์และมูโร (Dinkmeyer and Muro, 1971 cited in Trotzer, 1977) ได้สรุปสถานการณ์ดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

- ก. เมื่อสมาชิกถูกกดดันด้วยอิทธิพลของกลุ่ม
- ข. เมื่อกลุ่มมีความวิตกกังวลหรือแรงกดดันมากเกินไป เพื่อให้ทุกคนมีความเห็นลงรอยกัน
- ค. เมื่อความเกลียดชังถูกชักนำไปในทางที่ผิด
- ง. เมื่อความเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่ม (ได้จากการสำรวจความเห็น) อาจจะไม่ถูกต้อง
- จ. เมื่อสมาชิกถูกบั่นทอนหรือรับข้อสรุปของกลุ่ม
- ฉ. เมื่อกลุ่มเริ่มเฉื่อยชา และไม่กระทำการใด ๆ เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

การสอดแทรกยังอาจรวมถึงการรักษาเวลาที่กำหนดไว้ และการนำการอภิปราย

เข้าสู่เรื่องที่แท้จริง



## 6. การรวบรวมความรู้สึกนึกคิดเข้าด้วยกัน (Consolidating)

หมายถึงการกระทำที่ผู้นำกลุ่มใช้เพื่อที่จะรวบรวมเอาความคิดและความรู้สึกที่กระจัดกระจายกันอยู่เข้าด้วยกัน อันจะทำให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจร่วมกัน ผู้นำกลุ่มจะต้องตระหนักว่าภายในกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และกระทำหน้าที่นี้เพื่อให้สมาชิกได้เข้าใจว่าพวกเขามีความคิดเห็นที่แตกต่างและเหมือนกันตรงจุดใด

## 7. การรักษากฎ (Rule-Keeping)

ในการเข้ากลุ่มจะมีกฎของกลุ่มที่ใดวางไว้ตั้งแต่แรก ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องพยายามให้สมาชิกรักษากฎนั้นเอาไว้ เพื่อให้กลุ่มได้ดำเนินไปตามขอบเขตที่ใดวางไว้ โดยอาจจะเป็นผู้ดูแลแทรก เช่น "สมาชิกมีเรื่องอะไรอยากจะถูก ขอให้พูดกับกลุ่มนะครับ อย่าพูดกันเพียงสองคน" เป็นต้น

## 8. สนับสนุนให้สื่อความกันอย่างถูกต้อง (Enhancing Communication)

หน้าที่นี้คือการช่วยให้สมาชิกได้เปิดเผยตนเองด้วยความกระชับแล้วเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่ายทักษะที่ใช้ในการทำหน้าที่นี้คือทักษะเชิงตอบสนอง (reaction skills) ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและเข้าใจของผู้นำกลุ่ม บางครั้งคำพูดของสมาชิกกลุ่มอาจมีความหมายที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ผู้นำกลุ่มจะต้องมีความสามารถในการสังเกตและจับความหมายที่ซ่อนอยู่นั้นด้วย นอกจากนี้ผู้นำยังอาจจะช่วยให้สมาชิกได้ใช้คำพูดที่แทนความหมายได้อย่างถูกต้อง เช่น การให้พูดคำว่า "ฉัน" หรือ "ผม" เมื่อกล่าวถึงตนเองแทนที่จะใช้คำว่า "เรา"

## 9. แก้ไขความขัดแย้ง (Resolving Conflicts)

ในขณะที่กลุ่มดำเนินไปนั้นอาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในกลุ่ม ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องตระหนักว่าสาเหตุของความขัดแย้งนั้นมาจากที่ใด เช่น การมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน ความผิดพลาดในการทำหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ เป็นต้น ผู้นำกลุ่มต้องรู้ว่าจะใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใด เมื่อไรที่เขาควรจะไป และเมื่อไรที่ควรปล่อยให้กลุ่มแก้ไขตนเอง

## 10. ระดมพลังของสมาชิกกลุ่ม (Mobilizing Group Resources)

ลักษณะพิเศษของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มอย่างหนึ่งก็คือ สามารถระดมพลังความช่วยเหลือจากสมาชิกในกลุ่มได้ แทนที่จะมีเพียงตัวผู้นำกลุ่มคนเดียวเท่านั้น ซึ่งวัตถุประสงค์ของการทำหน้าที่นี้ก็คือการให้สมาชิกกลุ่มได้ช่วยเหลือตนเองด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ผู้นำกลุ่มจะต้องมีความเต็มใจที่อยู่หลังจาก แล้วปล่อยให้สมาชิกกลุ่มได้มีบทบาทมากขึ้น ซึ่งผลที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือสมาชิกกลุ่มจะรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่นมากขึ้นด้วย

## 11. การปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Counseling)

ผู้นำกลุ่มมีหน้าที่ที่จะต้องให้คำปรึกษาแก่สมาชิกของกลุ่ม หากสมาชิกต้องการความช่วยเหลือ

เหลือ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่เกิดขึ้นในกลุ่มมักจะมุ่งเน้นไปที่ปัญหาของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง เมื่อ  
ปัญหาของสมาชิกคนนั้นถูกแก้ไขลุล่วงไปแล้ว จึงเปลี่ยนจุดสนใจไปยังปัญหาของสมาชิกคนอื่น ๆ ต่อไป

### สมาชิกกลุ่ม

แม้ว่าสมาชิกกลุ่มจะมีความแตกต่างกันในบุคลิกภาพ แต่มีองค์ประกอบที่ร่วมกันบางประการ  
เช่นกัน องค์ประกอบดังกล่าวคือธรรมชาติโดยทั่วไปของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้  
(Trotzer, 1977)

ประการแรก สมาชิกกลุ่มโดยทั่วไปกำลังมีปัญหากับการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น  
ครอบครัว เพื่อนที่ทำงาน เป็นต้น ดังนั้นจึงมักจะลงเอยไม่กล้าแสดงออกอย่างเต็มที่ในการเข้ากลุ่ม  
ครั้งแรก ๆ เพราะเกรงว่าจะเกิดปัญหาตามมาภายหลัง

ประการที่สอง สมาชิกกลุ่มล้วนแต่มีปัญหายังอยู่ในใจซึ่งตนเองยังไม่สามารถจะแก้ไขได้  
ทำให้เกิดความคับข้องใจและพยายามป้องกันตนเอง เมื่ออยู่ในกลุ่ม เนื่องจากสมาชิกกลุ่มมีความ  
คาดหวังและคิดในใจว่า บุคคลควรจะสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ และความ  
ล้มเหลวที่จะแก้ไขปัญหานั้นก็หมายความว่าความอ่อนแอ ไร้ความสามารถและขาดความตั้งใจ  
แน่นอน ดังนั้น เมื่อเริ่มเข้ากลุ่มสมาชิกจะเกิดความขัดแย้งในใจระหว่างการเปิดเผยปัญหาของตน  
และการเก็บงำปัญหาเหล่านั้นไว้ เนื่องจากความไม่แน่ใจว่าสมาชิกอื่น ๆ จะคิดอย่างไรต่อตนเอง  
หากเปิดเผยปัญหาของตนเองไป

ประการที่สาม เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความยุ่งยากในจิตใจมากขึ้น ความกล้าเสี่ยงที่จะเปิด  
เผยปัญหาของตนก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย กล่าวคือ หากสมาชิกมีความคับแค้นใจ ความวิตกกังวล  
หรือความทุกข์ทรมานใจจากปัญหาของตนมากขึ้นเรื่อย ๆ ความต้องการที่จะระบายและขอรับความ  
ช่วยเหลือจากผู้อื่นก็จะเพิ่มมากขึ้น จนเอาชนะความกลัวที่จะเปิดเผยตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ได้

ประการที่สี่ ความน่าดึงดูดใจของกลุ่มมีอิทธิพลอย่างมากในการจูงใจให้สมาชิกกลุ่ม  
เข้าร่วมในกลุ่มอย่างเต็มที่ ซึ่งความน่าดึงดูดใจนี้ได้แก่ บรรยากาศภายในกลุ่มซึ่งทำให้สมาชิกรู้สึก  
ว่าความต้องการของตนจะได้รับการสนอง และความคาดหวังจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในกลุ่ม

ประการสุดท้าย สมาชิกกลุ่มส่วนมากจะมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จอยู่ใน  
ส่วนลึกของจิตใจ แม้ว่าความปรารถนาจะถูกบดบังไว้ในตอนแรก ๆ ด้วยกลไกป้องกันตนเอง  
(defensive mechanisms) แต่จะเปิดเผยออกมาอย่างกระฉ่างชัด เมื่อบรรยากาศแห่งความไว  
วางใจและความรู้สึกปลอดภัยได้ถูกสร้างขึ้นในกลุ่ม

บรรณานุกรม

ชูชัย สมิทธิไกร การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษย-  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2527 (อัคราเนา)

### บทบาทของ เพื่อนผู้ให้การปรึกษา

เพื่อนผู้ให้การปรึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการช่วยเหลือผู้อื่น ที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน เป็นบุคคลที่สามารถแลกเปลี่ยนค่านิยม ประสบการณ์ วิถีชีวิตให้กับผู้รับการปรึกษาได้

### บทบาทของ เพื่อนผู้ให้การปรึกษาในการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม

1. เอื้ออำนวยให้มีการสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยการใช้ทักษะเบื้องต้นในการสื่อสาร
2. เอื้ออำนวยให้สมาชิกได้พูดถึงปัญหาส่วนตัว ความรู้สึกไม่สบายใจต่าง ๆ ด้วยการใช้ทักษะเบื้องต้นในการสื่อสาร
3. ให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย ทั้งทางด้านการศึกษา สังคม และการพักอยู่ในหอพัก
4. ในบางกรณีอาจมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้แต่ไม่ใช้เป็นการแนะนำ หรือสั่งสอน
5. ให้คำแนะนำ และ/หรือช่วยเหลือสมาชิกปรับความช่วยเหลือจากบุคคลากรอื่นตามความเหมาะสม

### ข้อจำกัดในบทบาทของ เพื่อนผู้ให้การปรึกษา

เพื่อนผู้ให้การปรึกษาสามารถทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือเพื่อนนักศึกษาคนอื่น ๆ ได้ในระดับของปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป ๆ ไปไม่สลับซับซ้อนมากนัก เช่น ปัญหาทางด้านการศึกษา การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อน และกับอาจารย์ การใช้ชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัย การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร การพักอยู่ในหอพัก เป็นต้น และการดำเนินการช่วยเหลือ ต้องอยู่ภายใต้การนิเทศของผู้ให้การปรึกษาที่เป็นวิชาชีพ ถ้าปัญหาของผู้รับการปรึกษาเกินความสามารถ ของเพื่อนผู้ให้การปรึกษา จะต้องปรึกษา และส่งต่อให้กับผู้เชี่ยวชาญทางการปรึกษาที่เหมาะสม

## จรรยาบรรณของเพื่อนผู้ให้การปรึกษา

จรรยาบรรณของเพื่อนผู้ให้การปรึกษาที่เพื่อนผู้ให้การปรึกษาคงยึดถือปฏิบัติ มีดังนี้คือ

1. เคารพในศักดิ์ศรีและส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิภาพของผู้มารับการปรึกษาและในการให้การปรึกษา เป็นกลุ่มต้องระวังไม่ให้ผู้รับการปรึกษาได้รับความกระทบกระทั่งทางจิตใจจากสมาชิกในกลุ่ม
2. สัมพันธภาพในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาและข้อมูลที่ได้จากสัมพันธภาพนั้นจะต้องเก็บรักษาไว้ เป็นความลับ ในกรณีของการปรึกษาเป็นกลุ่มควรให้สมาชิกรักษาความลับของข้อมูลซึ่งกันและกัน
3. บันทึกรายการต่าง ๆ ในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา รวมทั้งบันทึกจากการสัมภาษณ์ข้อมูลจากแบบทดสอบ เครื่องบันทึกเสียง และเอกสารอื่น ๆ ถือได้ว่าเป็นข้อมูลเฉพาะอาชีพและจะนำไปใช้ได้เฉพาะการปรึกษาเชิงจิตวิทยาอื่น ๆ ในการศึกษาวิจัย หรือในการสอนนักจิตวิทยาอื่นเท่านั้น แต่การนำไปใช้นั้นจะต้องปกปิดเอกลักษณ์ของผู้มารับการปรึกษาอย่างสมบูรณ์ และระมัดระวังอย่างยิ่งที่จะไม่ให้ เกิดผลเสียหายแก่ผู้มารับการปรึกษานั้น
4. ผู้มารับการปรึกษาคควรจะได้รับแรงถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ภายใต้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาจะเป็นการชี้แจงในระหว่างที่ปรึกษาหรือก่อนการปรึกษาก็ได้ เพราะอาจเป็นไปได้ว่าผู้มารับการปรึกษาไม่ทราบเงื่อนไขบางประการที่สำคัญ ๆ และจำเป็น เหล่านั้นมาก่อน
5. เพื่อนผู้ให้การปรึกษามีสิทธิ์ที่จะปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางการปรึกษาเชิงจิตวิทยาอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้มารับการปรึกษาได้
6. สามารถหรือยุติการปรึกษาเชิงจิตวิทยากับผู้มารับการปรึกษา เมื่อเขาไม่สามารถจะให้ช่วยเหลือด้วยวิชาชีพของเขาต่อไปได้และจะติดต่อให้ผู้มารับการปรึกษาของตนไปพบผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมต่อไป ถ้าผู้มารับการปรึกษาปฏิเสธการส่งตัวในลักษณะนั้นก็ไม่ต้องถือว่า เป็นพันธะที่จะต้องให้บริการการปรึกษาต่อไปอีก
7. เมื่อได้รับข้อมูลบางอย่างจากการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่อาจจะ เป็นอันตรายแก่ผู้อื่นซึ่งสำนักงานหรือสถาบันของตน มีส่วนรับผิดชอบอยู่จำเป็นต้องรายงานเงื่อนไข หรือสภาพการณ์ที่ได้จากการปรึกษาเชิงจิตวิทยานั้นให้แก่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องโดยไม่เปิดเผยว่าได้รับข้อมูลนั้นจากผู้มารับการปรึกษาคนใด
8. ในสภาพการณ์ที่ต้องมีใครก็ตามมาช่วยรับผิดชอบต่อผู้มารับการปรึกษาหรือ เมื่อมีอันตรายที่เห็นได้ชัดจะ เกิดขึ้นแก่ผู้มารับการปรึกษาหรือแก่ผู้อื่น เพื่อนผู้ให้การปรึกษาจะต้องรายงานข้อเท็จจริงนี้ให้แก่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง

9. ในกรณีที่เพื่อนผู้ให้การปรึกษาต้องมีการกระทำใด ๆ ก็ตามนอกเหนือไปจากสภาพ-  
การที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะต้องมีความเหมาะสมภายใต้เงื่อนไขของจรรยาบรรณ

หมายเหตุ จรรยาบรรณของเพื่อนผู้ให้การปรึกษาดัดแปลงมาจากจรรยาบรรณของนักจิตวิทยา  
การปรึกษาซึ่ง พรณราย ทรัพย์ะประกา (พรณราย ทรัพย์ะประกา 2527, 21-23) และ  
วัชร ทรัพย์มี (วัชร ทรัพย์มี 2525, 26) ได้แปลมาจากจรรยาบรรณของนักจิตวิทยาการปรึกษา  
ที่สมาคมบุคคลากรและแนะแนวแห่งสหรัฐอเมริกา (American Personnel and Guidance  
Association, APGA) กำหนดไว้

#### บรรณานุกรม

พรณราย ทรัพย์ะประกา เทคนิคเพื่อการสัมภาษณ์เพื่อการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร, 2527

วัชร ทรัพย์มี ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 (อัดสำเนา)



### ประวัติผู้วิจัย

นางสาวสมพร รุ่งเรืองกลกิจ เกิดเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2505 ที่อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (พยาบาลและผดุงครรภ์) เกียรตินิยมอันดับ 2 จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อปีการศึกษา 2525

#### ประวัติการทำงาน

1. เป็นพยาบาลประจำการแผนกผู้ป่วยหนัก (intensive care unit) ที่โรงพยาบาลกรุงเทพ เป็นเวลา 1 ปี 3 เดือน
2. เข้ารับราชการตำแหน่งอาจารย์ระดับ 3 ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2527 - ปัจจุบัน

#### ประสบการณ์ในการทำกลุ่มของผู้วิจัย

ในการฝึกอบรมเพื่อนผู้ให้การปรึกษาผู้วิจัยได้ใช้ความรู้ทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ จากการเรียนในสาขาจิตวิทยาการปรึกษา เช่น ทฤษฎี และเทคนิคการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เทคนิคการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม การปรึกษาเชิงจิตวิทยาจุลภาค เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร วารสารต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกประสบการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสบการณ์เป็นสมาชิกกลุ่ม
  - 1.1 Encounter group 1 ครั้ง
  - 1.2 Gestalt workshop 1 ครั้ง
  - 1.3 Psychosynthesis workshop 1 ครั้ง
2. ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกลุ่ม ภายใต้การนิเทศ
  - 2.1 Encounter group 2 ครั้ง
  - 2.2 Self-Developmental group 4 ครั้ง
  - 2.3 Human-Relations group 4 ครั้ง
  - 2.4 Counseling Technique group 2 ครั้ง