

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการพัฒนาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1 ลักษณะและธรรมชาตินักศึกษาพยาบาล

นักศึกษาพยาบาลเป็นผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นโสด มีอายุระหว่าง 18-22 ปี เป็นวัยที่กำลังเป็นผู้ใหญ่ มีความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมต่างๆ เป็นวัยที่เริ่มต้นด้วยความสับสน ยุ่งยาก แต่มีอุดมการณ์ที่ค่อนข้างแน่ชัด (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2542) ในทางจิตวิทยาถือว่าเป็นวัยที่กำลังแสวงหาเอกลักษณ์ของตนเอง (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541) โดยส่วนใหญ่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามการเปลี่ยนแปลงขณะที่กำลังศึกษาอยู่ ดังที่ ทองเรียน อมรัชกุล (2525) ได้จำแนกลักษณะของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยตามระดับชั้นปี ดังนี้

1. นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 นิสิตนักศึกษาที่เข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยเพื่อหวังความสำเร็จ สนใจการศึกษาหาความรู้ความคิดต่างๆ ต้องการเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาของโลก รวมทั้งแสวงหาเอกลักษณ์ของตน แสวงหาฐานะส่วนตัว แสวงหาความเป็นมิตร ผูกพันอยู่กับเพื่อน และชอบรวมกลุ่มและเป็นผู้มีมนุษยธรรม สุภาพเรียบร้อย ให้ความคุ้มครอง เห็นใจผู้อื่น และจะเข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภทในมหาวิทยาลัย

2. นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ส่วนใหญ่นิสิตนักศึกษาในชั้นปีนี้จะเกิดความไม่พอใจมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ก็เพราะรู้สึกถูกทอดทิ้งและไม่ได้รับความเอาใจใส่ จนกระทั่งเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น ทางออกของนิสิตนักศึกษาเหล่านี้คือ การริเริ่มสร้างแบบแผนของกลุ่มย่อยขึ้นมาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมเพื่อนฝูง (Peer Culture)

3. นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จะมีวัฒนธรรมและความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สูงมากสำหรับนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ด้วยกันเองมีความคิดเห็นในแนวเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ มีค่านิยมคล้ายคลึงกัน และทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ลักษณะคล้ายนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2

4. นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 4 นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะหันความสนใจออกไปนอกมหาวิทยาลัย และโดยส่วนใหญ่แล้วจะสนใจเรื่องส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งชีวิตหลังสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรีไปแล้ว

นอกจากนี้ นิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษายังมีธรรมชาติและพฤติกรรมของนิสิต นักศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) สรุปไว้ดังนี้

1. การแสดงตน นักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยที่ชอบแสดงออกซึ่งความคิด ความรู้สึกของเขาในแง่บวกและแง่ลบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เป็นวัยที่ชอบโอ้อวด ชอบแต่งตัว ชอบทำตัวเด่นเพื่อให้อาจารย์ กลุ่มเพื่อนและคนทั่วไปยอมรับ

2. การใฝ่หาอิสรภาพ อิสรภาพเป็นชีวิตจิตใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ต้องการโอกาสในการคิด วางแผน และดำเนินกิจกรรมตามลำพังระหว่างนักศึกษาด้วยกัน ขณะเดียวกันก็ยังต้องการการสนับสนุนจากอาจารย์และกลุ่มเพื่อน

3. การเลียนแบบ นักศึกษาชอบเลียนแบบบุคคลที่เขายอมรับเพื่อให้เขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่นด้วย ซึ่งอาจจะเป็นดารา นักร้อง นักแสดง อาจารย์ เพื่อน บิดามารดา การเลียนแบบตั้งแต่การแต่งกาย การวางตน การใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้น ถ้าอาจารย์และกลุ่มเพื่อนได้เป็นตัวแบบที่ดี สนับสนุนให้มีตัวแบบที่ดีในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะของนักศึกษาได้

4. การแสวงหาประสบการณ์ ในช่วงวัยนี้นักศึกษาต้องการเรียนรู้ อยากรู้ อยากเห็น แต่ก็ยังเป็นลักษณะใจร้อน ต้องการคำตอบทันทีทันใด ขณะเดียวกันก็เปื่อง่าย เลิกสนใจง่าย ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจในธรรมชาติของนักศึกษา จะได้ใช้กลวิธีที่เหมาะสมพัฒนานักศึกษา

5. ความคิดฝันจินตนาการ นักศึกษาช่วงวัยนี้มักมีความคิดฝันสูง บางครั้งเกินความเป็นจริงในชีวิต เกินขอบเขต ขาดความถูกต้อง อาจนำไปสู่ความเครียด หรือมีพฤติกรรมชดเชยที่ไม่พึงปรารถนาของสังคม แต่ด้วยพลังสร้างสรรค์ของความคิดฝันสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาได้

6. การเข้ากลุ่มเพื่อน นักศึกษาส่วนใหญ่ชอบสมาคมกับเพื่อน วัยเดียวกันมากกว่าการอยู่กับผู้ใหญ่หรืออาจารย์ การอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่เข้าใจกันช่วยในการปรับตัวของนักศึกษา

นอกจากนี้ นิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษายังมีความต้องการที่เด่นชัดกว่าวัยอื่น ๆ ในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ความต้องการความรัก ต้องการตำแหน่งทางสังคมเป็นคนสำคัญ ต้องการอิสระเสรีทางความคิด การตัดสินใจ การดำรงชีวิต ต้องการมีปรัชญาชีวิตที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการทางเพศ ต้องการการยอมรับจากผู้อื่นว่าเป็นผู้ใหญ่ และต้องการพึ่งตนเอง

จะเห็นได้ว่าลักษณะและธรรมชาติของนิสิตนักศึกษาที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีพฤติกรรมและความต้องการการเรียนรู้ การยอมรับในสังคมเพื่อก้าวสู่ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง นักศึกษาพยาบาลที่อยู่ในวัยนี้ย่อมมีลักษณะเช่นเดียวกัน การทำความเข้าใจในสิ่งเหล่านี้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนานักศึกษาพยาบาลได้สอดคล้องกับความเป็นจริง

ทัศนคติต่อวิชาชีพ

นักศึกษาที่เข้ามาสู่วิชาชีพการพยาบาล ส่วนใหญ่มาจากนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายวิทยาศาสตร์ โดยเลือกเข้าศึกษาวิชาชีพการพยาบาลด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น และเป็นความต้องการของตนเองเป็นอันดับแรก ส่วนเหตุผลในอันดับรองลงมาคือ โอกาสในการทำงาน(จารุวรรณ ต.สกุลและพาริตาอภิราษิม, 2536) เมื่อเข้ามาเรียนพยาบาลแล้วย่อมได้รับอิทธิพลจากการจัดการเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความคิดเห็น หรือทัศนคติทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อวิชาชีพจากการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีทัศนคติต่อวิชาชีพที่ดีกว่านักศึกษาชั้นปีอื่น ๆ รองลงมาคือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 , 2 และ 4 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติต่อวิชาชีพของนักศึกษาปีที่ 4 เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อปลายปีการศึกษา (ดรุณี ชุมพะวัต และคณะ, 2523 อ้างถึงใน นวลทิพย์ อรุณศรี, 2539) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอารีย์ สุขก้องวาริ (2537) ได้ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีทัศนคติดีกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4, 2 และ 3 ตามลำดับ โดยภาพรวมแล้วทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับดี ในด้านลักษณะวิชาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ และด้านองค์กรวิชาชีพ

แบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาล

จากการรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาลเป็นระยะเวลา 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2527-2537 (ลักษมี มีนะนันท์ และรุจิเรศ ธนุรักษ์, 2527; พัชรี เกียรตินันท์วิมล, 2529 ; ธนพร ศรีพงษ์, 2537) ได้ข้อค้นพบสรุปดังนี้

นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีแบบการเรียนแบบร่วมมือ รองลงมา แบบการเรียนแบบมีส่วนร่วมร่วม แบบพึ่งพา และแบบอิสระตามลำดับ นักศึกษาพยาบาลมีแบบการเรียนแบบแข่งขันและแบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยงน้อยที่สุด นักศึกษาพยาบาลที่มีระดับชั้นปีต่างกันมีแบบการเรียนแต่ละแบบแตกต่างกัน นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีแบบการเรียนแบบพึ่งพามากกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีแบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยงและแบบแข่งขันมากกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 1 ส่วนนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มีแบบการเรียนแบบอิสระมากกว่าชั้นปีที่ 1 และนักศึกษาพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีแบบการเรียนที่แตกต่างกัน โดยนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีแบบการเรียนแบบพึ่งพา นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 4 มีแบบการเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 มีแบบการเรียนแบบอิสระเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือและมีส่วนร่วม และนักศึกษาที่ชั้นปีแตกต่างกันมีแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วย โดยเฉพาะนักศึกษาพยาบาลในชั้นปีที่ 1 มีแบบการเรียนรู้แบบพึ่งพาสูงกว่าชั้นปีอื่น ๆ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาและบริบทอื่น ๆ เช่น กลุ่มเพื่อนซึ่งมีความสำคัญกับนิสิตนักศึกษาในช่วงวัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

กลุ่มเพื่อนของนักศึกษาพยาบาล

นักศึกษาพยาบาลซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นอยู่ในระยะต้องการความผูกพันใกล้ชิดกับเพื่อนที่อยู่ในวัยเดียวกัน (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541) กลุ่มเพื่อนถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานักศึกษาด้วย จากการศึกษาของ อรรถัย ผลเนืองมา (2530) เรื่องลักษณะกลุ่มเพื่อนของนักศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาทุกคนมีกลุ่มเพื่อนสนิทในสถาบัน จำนวนเพื่อนสนิทมีตั้งแต่ 7 คนขึ้นไปเป็นนักศึกษาในชั้นเดียวกัน มีเศรษฐกิจ สังคม ความสนใจ และรสนิยมใกล้เคียงกัน ชอบกิจกรรมเดียวกันหรืออยู่ในชมรมเดียวกัน และอยู่ในกลุ่มตีความรู้เดียวกัน เหตุผลของการเข้ากลุ่มเพื่อนเพื่อต้องการมีคนรัก ไว้วางใจ ต้องการมีคนเข้าใจและเห็นใจ ได้รู้จักคนและเข้าใจคนมากขึ้น เพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อนยังให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือทางวิชาการ นอกจากนี้ ยังพบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสัมพันธ์กับสังคมกลุ่มเพื่อนสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาพร แก้วนิมิตชัย (2539) พบว่า วัฒนธรรมกลุ่มเพื่อนของนิสิตนักศึกษา คือ เลือกคบเพื่อนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมระดับเดียวกัน เลือกคบเพื่อนที่มีความสนใจตรงกัน เช่น ชอบเรียน ชอบเที่ยว เลือกคบเพื่อนที่สามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ เช่น เป็นที่ปรึกษาด้านการเรียน และเมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อนกิจกรรมที่ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียน

นอกจากนักศึกษาพยาบาลจะมีเพื่อนในชั้นปีเดียวกันแล้ว นักศึกษาพยาบาลยังได้มีโอกาสพบปะกันอยู่เสมออยู่กับนักศึกษาพยาบาลรุ่นพี่ และรุ่นน้อง เพราะต้องมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเชียร์กีฬา งานกีฬาพยาบาลระหว่างสถาบัน การขึ้นปฏิบัติงานร่วมกันบนหอผู้ป่วย และอยู่หอพักเดียวกันในสถาบัน ดังนั้น นักศึกษาพยาบาลจึงมีความรู้จักคุ้นเคยและเป็นเพื่อนกันตามธรรมชาติ

การพักอาศัยในหอพัก

เนื่องจากการจัดการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์ มีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในภาคปฏิบัติมีการฝึกปฏิบัติในทั้งตอนกลางวันและยามวิกาล การจัดให้นักศึกษาพยาบาลได้พักในหอพักของสถาบันจึงเป็นการอำนวยความสะดวกในการเดินทางและเอื้อต่อการเรียนการสอน

ส่วนใหญ่ นักศึกษาพยาบาลมักจะอยู่หอพักตั้งแต่ชั้นปีแรกจนกระทั่งจบการศึกษา ดังนั้นในหอพักจึงเป็นแหล่งรวมของนักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปี ภายในหอพักจะจัดให้มีห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้าหรืออยู่ใกล้กับห้องสมุด มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านวิชาการ เช่น การติว การสอนเสริม ให้คำปรึกษา และนันทนาการ อาจกล่าวได้ว่าหอพักมีหน้าที่เทียบได้กับห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ และห้องเรียน ทำให้ได้ทั้งความรู้ การปรับปรุงบุคลิกภาพ ความมีระเบียบ และการแสดงออกทั้ง กาย วาจาใจได้เป็นอย่างดี ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2530; สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2538) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ วิจิตร เข้มกระโทก (2539) เรื่องอนาคตภาพการจัดที่พักอาศัยสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2549 พบว่า ที่พักอาศัยจะมีความ สะดวกสบาย สะอาด และปลอดภัย มีบริการที่ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์ศึกษาและอาศัยมากขึ้น กิจกรรมในที่พักอาศัยจะมีความหลากหลาย นักศึกษามีส่วนริเริ่มและจัดกิจกรรมมากขึ้น ผลของการจัดหอพักดังกล่าวจะทำให้ นักศึกษามีคุณลักษณะ คือ มีความผูกพันกับนักศึกษาด้วยกัน เพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง อาจารย์ และองค์กรวิชาชีพ

จากลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษาพยาบาลชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาพยาบาลมีลักษณะของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา การมีกลุ่มเพื่อน และตามลักษณะของวิชาชีพ คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ แบบการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล รวมทั้งการพักอาศัยในหอพักที่มีความผูกพันใกล้ชิดทั้งด้านส่วนตัว การทำกิจกรรมร่วมกันและการจัดการเรียนการสอนที่ได้พบปะกันอยู่เสมอ

2. การจัดการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์

วิชาชีพการพยาบาล

วิชาชีพการพยาบาล เป็นระบบบริการสังคมในสาขาเฉพาะอย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความเจ็บป่วยของคนทั่วไป ลออ หุตางกูร (2529) กล่าวว่า ระบบของวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ภาค คือ

1. ศาสตร์ของวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักการ เหตุผล เทคนิค และทฤษฎีเฉพาะของวิชาชีพ ซึ่งรวบรวมและจัดสอนโดยสถาบันอุดมศึกษา
2. บริการวิชาชีพ เป็นการบริการการพยาบาลอย่างมีระบบ และเป็นสถาบันที่มั่นคง เพื่อให้บริการที่จำเป็นแก่ชีวิตของประชาชน
3. สมาชิกของวิชาชีพ ได้แก่ บุคคลที่ได้ศึกษาจบหลักสูตรตามเกณฑ์ของวิชาชีพและชั้นทะเบียนประกอบบริการพยาบาลเป็นจำนวนมากพอที่จะให้บริการของวิชาชีพอย่างทั่วถึง

4. องค์การวิชาชีพ เป็นสถาบันควบคุมมาตรฐานและเอกภาพของวิชาชีพอย่างมีระบบ มีอำนาจควบคุมตามกฎหมาย ได้แก่ สภาการพยาบาล และมีการประชุม แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นข่าวสาร และดำเนินกิจกรรมธำรงวิชาชีพ ได้แก่ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

วิชาชีพการพยาบาลเป็นงานที่ให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชน ดังที่ เวอร์จิเนีย เฮ็นเดอร์สัน (Virginia Henderson, 1966 cited in Smeltzer and Bare, 1992) อธิบายลักษณะการพยาบาลไว้ว่า

...เป็นวิชาชีพที่ช่วยเหลือคนทั้งคนปกติและคนเจ็บป่วยให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดำรงสุขภาพ และฟื้นจากสภาพความเจ็บป่วย(หรือตายด้วยความสงบ) ซึ่งตามปกติ บุคคลสามารถกระทำเองได้ด้วยกำลังกาย กำลังใจ และความรู้ การพยาบาลจึงเป็นการช่วยเหลือเกี่ยวกับเพิ่มความรู้ กำลังกายและกำลังใจให้บุคคลช่วยเหลือตนเองได้เร็วที่สุด..

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เน้นการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์สาขานี้เป็นอย่างดีเพื่อความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้รับบริการ วิชาชีพการพยาบาลจึงได้กำหนดเป็นพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 (คณะอนุกรรมการร่างข้อบังคับและระเบียบสภาการพยาบาล, 2542)ไว้ดังนี้

มาตรา 4 “การพยาบาล” หมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

“การประกอบวิชาชีพการพยาบาล” หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

- (1) การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (2) การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
- (3) การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น การให้ภูมิคุ้มกันโรค
- (4) ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

ทั้งนี้ โดยอาศัยวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสภาพการวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

ปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์

การศึกษาทางพยาบาลศาสตร์เป็นการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา สำหรับในประเทศไทยมีสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่หลายแห่งทั้งที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ภายใต้แนวคิดของปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ (ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2542) อีกทั้งกระแสที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การสาธารณสุข รวมทั้งนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ปรัชญาการศึกษาที่ใช้ควรเป็นพุทธปรัชญา ยึดในหลักความสมดุลแห่งปัญญาและคุณธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับวิทยาการที่ก้าวหน้า ดังนั้น การศึกษาที่จัดให้จึงเป็นการศึกษาเพื่อชีวิตและเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความต่อเนื่อง มีความหลากหลาย และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (กรองไฉ อุณหุต, 2539)

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์คือ การทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2542) และบัณฑิตที่พึงประสงค์ของวิชาชีพนั้นต้องเป็นผู้ที่สมรรถนะในหลายๆด้านด้วยกัน จากการศึกษาของพนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร (2539) พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ ใน พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2549 ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 12 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านบริหาร สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี สมรรถนะด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข และสมรรถนะด้านกฎหมายการมีส่วนร่วมทางการเมือง

หลักสูตรพยาบาลศาสตร์

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับปริญญาตรี พ.ศ.2542 ของทบวงมหาวิทยาลัย (2542) ครอบคลุมสาระดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรี เป็นเวลา 4 ปี หรืออย่างมากไม่เกิน 8 ปีการศึกษา

2. โครงสร้างหลักสูตร มีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 120 หน่วยกิต และอย่างมากไม่เกิน 150 หน่วยกิต ประกอบด้วย 3 หมวด คือ

2.1 หมวดการศึกษาทั่วไป ครอบคลุมสาระของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ภาษา และกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

2.2 หมวดวิชาเฉพาะ หมายถึง วิชาแกนเฉพาะด้าน วิชาพื้นฐานวิชาชีพและวิชาชีพ ให้มีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 84 หน่วยกิต

2.3 หมวดวิชาเลือกเสรี มีหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

3. ระบบการจัดการศึกษา มี 2 ระบบ คือ

3.1 ระบบทวิภาค คือ หนึ่งปีการศึกษา แบ่งเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ และภาคฤดูร้อน

3.2 ระบบไตรภาค คือ หนึ่งปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ภาคการศึกษาปกติรวมภาคฤดูร้อน

4. การสำเร็จการศึกษา นักศึกษาต้องเรียนครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดของหลักสูตร และต้องได้แต้มระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.00 จากระบบ 4 แต้มระดับคะแนน

การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี มุ่งให้ความรู้ในเนื้อหาวิชา ส่วนใหญ่ใช้วิธีบรรยายหรือการสาธิต จะจัดให้นักศึกษาได้เรียนวิชาการศึกษาทั่วไป และวิชาพื้นฐานวิชาชีพในชั้นปีที่ 1 และ ชั้นปีที่ 2 เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนในด้านวิชาชีพในชั้นปีที่สูงขึ้น และเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ มีความสามารถและมีความพร้อมเพียงพอที่จะไปฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยได้ (สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์, 2528)

2. การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการศึกษาพยาบาล ดังที่ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2538 : 37) ได้ให้เหตุผลของการสอนภาคปฏิบัติไว้ดังนี้

2.1 สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความคิดอย่างอิสระ

2.2 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญทางด้านสติปัญญาและวิชาชีพ

2.5 พัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิปัญญา เจตคติ และทักษะ ทั้งนี้การจัดการ

เรียนการสอนในภาคปฏิบัตินั้นจะควบคู่กับภาคทฤษฎี โดยเฉพาะในหมวดวิชาเฉพาะ คือ วิชาชีพ เช่น การพยาบาลเด็ก การพยาบาลผู้ใหญ่ เป็นต้น

การสอนภาคปฏิบัติมุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้จากชั้นเรียนไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง การจัดการเรียนการสอนจะจัดนักศึกษาเป็นกลุ่มย่อย และมีอาจารย์พยาบาลติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด การฝึกปฏิบัติจะแบ่งเป็น 2 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่ 1 เป็นการฝึกปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน ในชั้นปีที่ 1 หรือชั้นปีที่ 2 และระยะเวลาที่ 2 เป็นการฝึกปฏิบัติการพยาบาลในสาขาวิชาเฉพาะ สำหรับนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 ถึงชั้นปีที่ 4

ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในระดับอุดมศึกษามีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภทคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาชมรมกิจกรรมนักศึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาหอพักนักศึกษา สำหรับการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะมีบทบาทสำคัญช่วยเหลือ แก้ไข ป้องกันปัญหาเบื้องต้นนักศึกษาด้านการศึกษาล่าเรียน และปัญหาอื่นๆที่ขัดขวางความสำเร็จด้านการเรียนของนักศึกษา ดังที่ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2536) กล่าวว่า หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการคือ ให้คำปรึกษาแนะนำนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การเลือกวิชาเรียน การลงทะเบียน การคิดค่าคะแนนเฉลี่ย ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเรียน การค้นคว้าและติดตามผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขอุปสรรคปัญหาในการเรียนวิชาต่างๆ ปัญหาส่วนตัว เช่น ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต ปัญหาการปรับตัว ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและให้คำแนะนำการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ส่วนนักศึกษามีหน้าที่เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา รับฟังคำแนะนำตักเตือนของอาจารย์ที่ปรึกษาตามกำหนดเวลา หรือมีปัญหาการเรียนหรือปัญหาส่วนตัวด้านอื่นๆ อาจารย์ที่ปรึกษาจะรับผิดชอบดูแลนักศึกษาตั้งแต่เมื่อนักศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 จนสำเร็จการศึกษา หรือเปลี่ยนอาจารย์ที่ปรึกษาเมื่อนักศึกษาเปลี่ยนชั้นปี สัดส่วนระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาในความดูแลอาจแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับจำนวนอาจารย์และนักศึกษาของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตาม อาจารย์ที่ปรึกษาไม่ควรมีนักศึกษาในความดูแลเกิน 30 คน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543) นอกเหนือจากการมีอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว สถาบันการศึกษาพยาบาลจะจัดให้มีอาจารย์ประจำชั้นปี เพื่อรับผิดชอบดูแลนักศึกษาแต่ละชั้นปีในเรื่องติดตามผลการเรียนของนักศึกษาโดยส่วนรวม ให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมกับวิชาชีพการพยาบาล รับฟังปัญหาการจัดการเรียนการสอน และปัญหาอื่นๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาต่อไป

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์จะต้องครอบคลุมถึงปรัชญา จุดมุ่งหมายและการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดการเรียนสอนมุ่งเน้นนักศึกษาเป็นแกนกลาง ทำให้นักศึกษาพยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บัณฑิตทางการพยาบาลที่มีความพร้อมทั้งความรู้คู่ความดี เป็นบุคลากรที่พึงประสงค์ของวิชาชีพ สามารถให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยพยาบาลที่ประกอบวิชาชีพการ

พยาบาลมีจุดเน้นการให้ความช่วยเหลือ การสอน การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน สิ่งเหล่านี้ สอดคล้องกับลักษณะของกัลยาณมิตรซึ่งเป็นผู้ให้ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การพัฒนาระบบกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาพยาบาลเท่ากับเป็นสร้างพื้นฐานสำคัญของวิชาชีพการพยาบาลให้กับนักศึกษาพยาบาลผู้ซึ่งในอนาคตจะเป็นพยาบาลวิชาชีพต่อไป

3. ทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาของซิกเคอริง

ทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาของซิกเคอริง (Chickering's Theory of Student Development) (Chickering and Reisser, 1993; สำเนา ขจรศิลป์, 2538) เป็นทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1969 ปี ค.ศ.1972 และได้รับการปรับปรุงอีกครั้งในปี ค.ศ.1993 โดยทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลอายุ 17-25 ปี นั่นคือวัยของนิสิตนักศึกษามีสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาในขณะนี้คือ การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน (Identity) โดยการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความสามารถ การควบคุมตนเอง และความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งต้องใช้เวลา 1-5 ปี จึงจะบรรลุผล ผลการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลอาจเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับ บุคลิกภาพที่พัฒนาขึ้นในช่วงอายุหนึ่งแล้ว อาจเกิดขึ้นในช่วงหลังของชีวิตได้อีก ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพที่ไม่บรรลุผลในช่วงแรกอาจพัฒนาให้บรรลุผลในช่วงหลัง

ทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาของซิกเคอริง มีการพัฒนาศักยภาพอยู่ 7 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ประกอบด้วย ความสามารถทางสติปัญญา ในการรวบรวมความคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ที่ได้จากการสังเกตและประสบการณ์ของตนเอง ความสามารถทางด้านร่างกายและการใช้มือในการทำให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง มีวินัยในตนเอง สรรค์สร้างการปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว และความสามารถด้านสังคมในการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยนิสิตนักศึกษาสามารถพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นจากการได้รับความไว้วางใจ ได้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นและบูรณาการทักษะจนเกิดความมั่นใจในตนเอง

2. การพัฒนาการควบคุมอารมณ์ (Managing Emotion) สามารถรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การปรับและควบคุมอารมณ์ โดยการพัฒนาจากการระงับอารมณ์ไม่ได้ การแสดงออกทางอารมณ์ไม่เหมาะสม ไปสู่การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกอย่างเหมาะสม รวมทั้งการเคารพและยอมรับอารมณ์ของผู้อื่นที่แตกต่างออกไป

3. การพัฒนาจากความอิสระสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Moving Through Autonomy Toward Interdependence) เป็นการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองโดยพัฒนาจากความไม่เชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ ไม่พึ่งพาผู้อื่น ไปสู่การพัฒนาเป็นผู้มั่นใจในตนเองโดยการควบคุม

ตนเอง แก้ไขปัญหาของตนเอง และช่วยเหลือตนเอง พร้อมตระหนักและยอมรับถึงความสำคัญ การพึ่งพาอาศัยกันในชุมชน และสังคม

4. การพัฒนาการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอย่างมีวุฒิภาวะ (Developing Mature Interpersonal Relationships) เป็นการพัฒนาความอดกลั้น ยอมรับนับถือบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านภูมิหลัง อุปนิสัย ค่านิยม และเชื้อชาติ โดยพัฒนาจากการขาดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ขาดความอดทน ไม่มีมิตรภาพที่ยั่งยืนไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ถาวรระหว่างบุคคล มีความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่าง ให้ความสนิทและไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความผูกพันจนเป็นเพื่อนสนิท

5. การสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง (Establishing Identity) เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองเกี่ยวกับลักษณะท่าทาง การแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับเพศของตน ความสนใจในอาชีพและลักษณะการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ความเป็นตัวของตัวเองที่โต้ตอบต่อข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น การยอมรับตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมีบุคลิกภาพที่มั่นใจในตนเอง

6. การพัฒนาเป้าหมายของชีวิต (Developing Purpose) เป็นความสามารถในการวางแผนและบูรณาการการตั้งเป้าหมายด้านอาชีพ งานอดิเรก ลักษณะการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่การมีเป้าหมายชีวิตของตนเองที่ชัดเจน

7. การพัฒนาบูรณาการของชีวิต (Developing Integrity) เป็นการพัฒนาให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมต่างๆของตนเอง เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิตของตน ยอมรับและเคารพความคิดของผู้อื่น และรับผิดชอบต่อสังคม

ทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาของซิกเคอร์ริงจะเน้นการพัฒนานิสิตนักศึกษาด้านความสามารถ การควบคุมอารมณ์ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น การมีเป้าหมายชีวิตนำไปสู่การมีเอกลักษณ์ของตนเองในสถาบันการศึกษา

4. แนวคิดกัลยาณมิตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดกัลยาณมิตรไว้ดังนี้

ความหมายของกัลยาณมิตร

กัลยาณมิตร หมายถึง มิตรที่ดีงาม มิตรแท้ เพื่อนที่ดี มิตรผู้มีคุณอันบัณฑิตพึงนับ (สุเขาวนั พลอยุธยา, 2529: 115; พระธรรมปิฎก :ป.อ. ปยุตโต, 2538: 16)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) ได้ขยายความกัลยาณมิตร หมายถึง มิตรแท้ มิตรที่ดีงาม นับเป็นเพื่อนที่ดีนั้น ก็คือบุคคลผู้เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะชี้แจง ช่วยบอกทาง ตลอดจนแนะนำสั่งสอน ชักนำผู้อื่นให้ดำเนินชีวิตที่ดีงาม ประสบผลดี และความสุขเจริญก้าวหน้า หรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกฝนอบรมอย่างถูกต้อง ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้เป็นพหูสูตทรงปัญญา สามารถสั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษา แม้จะเป็นบุคคลเสมอกันหรืออ่อนวัยกว่า รวมทั้งคุณสมบัติของผู้สอน หลักการ วิธีการ อุปกรณ์ อุปบายต่างๆในการสอน และการจัดดำเนินการต่างๆ เพื่อให้การศึกษาอบรมได้ผลดี ตลอดจนหนังสือ สื่อมวลชน บุคคลตัวอย่าง และสิ่งแวดล้อมทางสังคมทั้งหลายที่ดีงาม เป็นประโยชน์ ในการยอมรับหรือการมีอิทธิพลต่อกันของกัลยาณมิตรดังกล่าว จึงเรียกภาวะนี้ว่า กัลยาณมิตตตา แปลว่า ความมีกัลยาณมิตร หรือรู้จักคบคนดี

โดยนัยกัลยาณมิตร ตามความหมายสูงสุดทางพุทธปรัชญา คำนึงถึงเจตนารมณ์แห่งการช่วยเหลือและคิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับถือว่าเป็นการให้ถ่ายเดียว ย่อมมองไกลออกไปข้างหน้า ในแง่ของการพัฒนาจิตใจในระยะยาวของบุคคลที่จะช่วยเหลือ ซึ่งแตกต่างจากคำว่าเพื่อนที่ดีโดยทั่วไปที่คิดเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัจจุบันเรียกว่า ผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual benefit) ความปลอดภัยร่วมกัน (Collective security) ได้เสียร่วมกัน (Common interest) เท่านั้น (เดือน คำดี, 2533)

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า กัลยาณมิตร คือ เพื่อนที่ดี ควรคบหากับผู้ที่มีวัยสูงกว่า เสมอกัน หรืออ่อนวัยกว่า รวมถึงผู้ที่สั่งสอนชี้แนะแนวทาง เป็นตัวอย่างที่ดี หลักการ วิธีการ การดำเนินการ และสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อชักจูงให้ดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีงาม ประสบผลสำเร็จ กัลยาณมิตร มุ่งเน้นการช่วยเหลือ หรือการให้แต่ฝ่ายเดียว บุคคลที่ได้การศึกษา ยอมรับ ปรึกษาหารือกันกับ กัลยาณมิตรดังกล่าว เรียกภาวะนี้ว่า กัลยาณมิตตตา คือ ความมีกัลยาณมิตร

ความสำคัญของการมีกัลยาณมิตร

กัลยาณมิตรมีความสำคัญต่อการศึกษา ดังที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2541) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของการศึกษามีอยู่ 2 ประการคือ

1. องค์ประกอบภายนอก เรียกว่า ปรโตโฆสะ แปลว่า เสียงจากผู้อื่น เป็นเสียงที่ถูกต้อง เสียงที่บอกกล่าวชี้แจง มีเหตุผล เป็นประโยชน์ ที่เกิดจากความรักความปรารถนาดี ซึ่งเกิดจากแหล่งที่ดี คือคนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม เรียกว่า สัตบุรุษ บัณฑิตที่ไปทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอน ชักนำสัมมาทิฐิให้แก่ผู้อื่น เรียกว่าทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร เมื่อบุคคลไปหาปรึกษา สดับฟัง ขอคำแนะนำชี้แจงสั่งสอน เข้าร่วมหมู่อยู่ใกล้ ตลอดจนศึกษาแบบอย่างแนวทางจากบัณฑิตหรือสัตบุรุษ ในเมื่อมีการยอมรับหรืออิทธิพลต่อกันแล้ว ก็เรียกภาวะนี้ว่า กัลยาณมิตตตา แปลว่า ความมีกัลยาณมิตร

2. องค์ประกอบภายใน เรียกว่า โยนิโสมนสิการ แปลว่า การพิจารณาโดยแยกคาย ความคิดสืบค้นต้นเค้า ความรู้จักคิด การศึกษาที่สมบูรณ์จะต้องเชื่อมโยงจากองค์ประกอบภายนอกสู่องค์ประกอบภายใน

นอกจากนี้ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2540) ได้กล่าวสนับสนุนความสำคัญของ กัลยาณมิตรว่า ในชุมชนทางวิชาการที่มีบรรยากาศทางวิชาการ จะต้องมียุทธศาสตร์ร่วมกัน คือ ใฝ่รู้ ใฝ่แสวงหาความจริง และใฝ่ทำให้ดีขึ้น ดังนั้นจะต้องสร้างชุมชนแห่งกัลยาณมิตรขึ้นมา นั่นคือ ความมีกัลยาณมิตร และเป็นกัลยาณมิตรเป็นคุณสมบัติที่ต้องการข้อแรก เช่น คนในมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นกัลยาณมิตรต่อกันคือ เป็นปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมแก่กันในทางที่เอื้อต่อกันในการศึกษา หรือพัฒนาทุกด้าน ครูก็เป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาชีวิตลูกศิษย์ ครูอาจารย์เองด้วยกัน และ ลูกศิษย์ต่อลูกศิษย์ด้วยกันก็เป็นปัจจัยเอื้อต่อกัน ผู้บริหารก็เป็นปัจจัยเอื้อต่อการเจริญงอกงามของครูอาจารย์และทุกคนในชุมชน

ประโยชน์ของกัลยาณมิตร

กัลยาณมิตรนอกจากจะมีความสำคัญต่อการศึกษาตามบุพภาคการศึกษาในทางพุทธศาสนาแล้ว ยังถือเป็นหลักธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในหลาย ๆ ด้าน (พระธรรมปิฎก: ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) ดังนี้

1. กัลยาณมิตรเป็นข้อธรรมหนึ่งที่เป็นไปเพื่อบรรลุปฏิริธัมมิกัตถะ(ประโยชน์โลกนี้)
2. การคบมิตรและปฏิบัติถูกต้องต่อมิตรเป็นหลักอย่างหนึ่งในคำสอนทศ 6
3. เป็นข้อธรรมหนึ่งในวุฒิธรรม คือ ธรรมนำชีวิตสู่ความรุ่งเรือง
4. เป็นข้อธรรมในวุฒิธรรม คือ ธรรมเครื่องเจริญปัญญา
5. เป็นข้อธรรมหนึ่งในนาถกรณธรรม คือ ธรรมที่ทำให้คนพึงตนเองได้ 10 ประการ

จากพระไตรปิฎก หมวดพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกนิပါတ (20/95/16; 20/111/17; 20/127/19) มีข้อธรรมที่กล่าวไว้เกี่ยวกับความมีกัลยาณมิตร จึงขอยกมาเป็นตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“พระผู้มีพระภาคตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย เราไม่เห็นธรรมอื่นแม้เป็นอย่างหนึ่งที่เป็นเหตุให้กุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้น หรือเป็นเหตุให้กุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วเสื่อมไปเหมือนความมีกัลยาณมิตรนี้ เมื่อมีกัลยาณมิตรกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้น และอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วก็เสื่อมไป”

“เราไม่เห็นธรรมอื่นแม้อย่างหนึ่งที่เป็นไปเพื่อมิใช่ประโยชน์มากเหมือนความมีกัลยาณมิตรนี้ ความมีกัลยาณมิตรนี้ย่อมเป็นไปเพื่อประโยชน์มาก”

“เราไม่เห็นธรรมอื่นแม้อย่างหนึ่ง ฯลฯ ความมีกัลยาณมิตรย่อมเป็นไปเพื่อความดำรงมั่น ไม่เสื่อมสูญ ไม่หายไปแห่งพระสัทธรรม”

คุณสมบัติของกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2538) กล่าวว่า การเป็นคนดี ควรมี สัปบุริธรรม คือ ธรรมของคนดี ซึ่งมีคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ 7 ประการ ดังนี้

1. ธีรมัญญาตา (รู้หลักและรู้จักเหตุ) คือรู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้หลักการ กฎเกณฑ์แบบแผน หน้าที่ ซึ่งเป็นเหตุให้กระทำการได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย
2. อุตถัญญาตา (รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล) คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักธรรมหรือหลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ รู้ผลที่ประสงค์ของกิจที่จะกระทำ
3. อุตถัญญาตา (รู้จักตน) คือ รู้ตามความจริงว่าโดย ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริม ทำการต่างๆให้สอดคล้องตรงทางที่จะทำให้เจริญออกงามบังเกิดผลดี
4. มัตถัญญาตา (รู้จักประมาณ) คือ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติ และการกระทำต่างๆ
5. กาลัญญาตา (รู้จักกาล) คือ รู้เวลาที่ควรกระทำอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น
6. ปริสัจญญาตา (รู้จักชุมชน) คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน และชุมชน รู้จักมารยาทระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี และข้อควรรู้ควรปฏิบัติอื่นต่อชุมชนนั้นๆ
7. ปุคัลญญาตา (รู้จักบุคคล) คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดย อธิยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ

นอกจากนี้ คุณสมบัติของกัลยาณมิตรตามพระไตรปิฎก หมวดพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต(23/37/57) พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าคุณสมบัติกัลยาณมิตรประกอบด้วย 8 ประการคือ ศรัทธา ศีล จาคะ สุตะ จาคะ วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2541) ได้ขยายความว่าให้บุคคลได้ให้ความสนิทสนม สนทนาปราศรัย ถกถ้อยปรึกษากับผู้ประกอบด้วยศรัทธา ผู้ประกอบด้วยศีล ผู้ประกอบด้วยจาคะ และผู้ประกอบด้วยปัญญา ศึกษาอย่างศรัทธา ศีล และจาคะ และปัญญาของคนที่มีคุณสมบัติอย่างนั้นๆ

หน้าที่ของกัลยาณมิตร

กัลยาณมิตรในแง่ทำหน้าที่ต่อผู้อื่น พระไตรปิฎกในหมวดพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต (23/37/57) พระพุทธองค์ทรงตรัสว่ามีมิตรประกอบด้วยองค์ 7 ประการ คือ (1) เป็นที่รักที่พอใจ (2) เป็นที่เคารพ (3) เป็นที่ยกย่อง (4) เป็นนักพูด (5)เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ (6) เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ และ (7) ไม่ชักนำไปในอริฐาน

โดยนัยนี้ พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตฺโต, 2541) จึงกล่าวว่า กัลยาณมิตรสมควรมีคุณสมบัติพิเศษที่เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม มี 7 ประการ ดังนี้

1. บีโย (นารัก) คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ขวนให้อยากเข้าไป ปรึกษาไต่ถาม

6. ครุ (นำเคารพ) คือ มีความประพฤติดสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

3. ภาวนีโย (นำเจริญใจ) คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝน ปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่อง ควรเอาอย่าง ให้ระลึกถึง เอย่อย่างด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจ และภาคภูมิใจ ซึ่งมีคุณสมบัติในข้อนี้ที่สำคัญ คือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการและด้านการดำเนินชีวิต ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการดำรงตนในสังคม

4. วัตตา (รู้จักพูดให้ได้ผล) คือ พูดเป็น รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วจนักขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม คำตักเตือน ตลอดจนคำแนะนำ ต่าง ๆ วิชาภกษวิจาร์ณได้ ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์

6. คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา (แฉงเรื่องล้าลึกได้) คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้และสอนให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7. โน จัฎฐาเน นีโยชะเย (ไม่ชักนำในอฐาน) คือ ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย หรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร

จากคุณสมบัติพิเศษของกัลยาณมิตรตามกัลยาณมิตรธรรมดังกล่าว จะพบว่า กัลยาณมิตรประกอบด้วยคุณลักษณะของกัลยาณมิตรคือ ความเป็นที่รัก ไว้วางใจแก่ผู้อื่น คุณสมบัติ มีภูมิความรู้ ประพฤติดีน่ายกย่องเป็นแบบอย่าง และมีคุณธรรมคือ ความอดทน รู้จักพูดให้ผู้อื่นได้ผลพ้นจากทางเสื่อม (สุมณ อมรวิธน์ , 2542) นอกจากนี้คุณสมบัติของกัลยาณมิตรที่ถือว่าเป็นเลิศ คือ ความเป็นผู้กระทำได้จริงในสิ่งที่สอนแก่ผู้อื่น หรือประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นมาแล้ว มีความเป็นอิสระ ไม่ติดเครื่องผูกพันเดียวกับสิ่งที่ผู้อื่นกำลังติดอยู่ มีความเป็นอิสระภายในจิตใจ ดังพุทธสุภาษิตที่ว่า “ ถ้าพร้าสอนผู้อื่นฉันทันใด ก็ควรทำตนฉันทันนั้น” การทำหน้าที่ของกัลยาณมิตรที่สำคัญคือ การกระตุ้นเตือนให้บุคคลเกิดศรัทธานั้นคือ ความเลื่อมใส ความเชื่อ ซึมซับ ซาบซึ้งใจได้แล้ว บุคคลนั้นเกิดการยอมรับ ก็สามารถนำพฤติกรรม นำความคิด อาจเกิดการเลียนแบบ หรือจงใจให้รู้จักคิดอย่างถูกต้อง ข้อนี้เป็นการยืนยันได้ว่า กัลยาณมิตรทำหน้าที่ของตนได้สำเร็จ ดังนั้น กัลยาณมิตรจึงควรยึดหลักปฏิบัติด้วยความบริสุทธิ์ใจ ความมีเมตตา และความจริงใจ การให้ความช่วยเหลือของกัลยาณมิตรมิได้หมายความว่าให้คนผู้นั้นต้องมาติดพันอยู่กับกัลยาณมิตรเองจนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นั้นกับกัลยาณมิตร อาจมีผลเพียงว่าให้เชื่อ หรือทำอย่างกัลยาณมิตรทำเท่านั้น แต่กัลยาณมิตรเข้ามาเพียงเพื่อช่วยให้บุคคลนั้นสัมพันธ์กับสิ่งที่สามคือ โลกและชีวิตหรือสิ่งทั้งหลายรอบตัวอย่างถูกต้อง รู้จักสิ่งเหล่านั้นตามความเป็นจริงและรู้ด้วยตนเองว่า ความสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านั้นให้ถูกต้องอย่างไร (พระธรรมปิฎก : ป.อ. ปยุตฺโต, 2541)

ประเภทของกัลยาณมิตร

การคบเพื่อนเป็นสิ่งสำคัญมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความเสื่อมของชีวิต ดังที่ พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “คบคนเช่นใด ก็เป็นเช่นคนนั้น ผู้คบคนเลวย่อมพลอยเลวลง ปราชญ์ ย่อมแนะนำสิ่งที่ดีควรแนะนำ ไม่ชวนทำสิ่งไม่เป็นเรื่อง เดินร่วมกัน 7 ก้าว ก็นับว่าเป็นมิตร, เดิน ร่วมกัน 12 ก้าว ก็นับว่าเป็นสหาย, อยู่รวมกันสักเดือนหรือครึ่งเดือน ก็นับว่าเป็นญาติ , ถ้านาน กว่านั้น ก็เหมือนเป็นตัวเอง” (พระธรรมปิฎก:ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) ดังนั้น จึงต้องมีหลักในการ เลือกคบเพื่อน ในพระไตรปิฎก หมวดพระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค(11/256-264/208-211) พระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมในการคบคนที่ควรคบ (มิตรแท้) คนที่ไม่ควรคบ (มิตรเทียม) และหลักปฏิบัติต่อกันระหว่างมิตรสหายดังนี้

1. มิตรแท้ (สุทรมิตร) มิตรด้วยใจจริง มี 4 ประเภท ดังนี้
 - 1.1 มิตรอุปการะ (อุปการี) มีลักษณะ 4 ประการ คือ
 - 1.1.1 เพื่อนประมาท ช่วยรักษาเพื่อน
 - 1.1.2 เพื่อนประมาท ช่วยรักษาทรัพย์สินของเพื่อน
 - 1.1.3 เมื่อมีภัย เป็นที่พึ่งพำนักได้
 - 1.1.4 มีกิจจำเป็น ช่วยออกทรัพย์ให้เกินกว่าที่ออกปาก
 - 1.2 มิตรร่วมทุกข์ร่วมสุข(สมานสุขทุกข์)มีลักษณะ 4 ประการคือ
 - 1.2.1 บอกความลับแก่เพื่อน
 - 1.2.2 รักษาความลับของเพื่อน
 - 1.2.3 มีภัยอันตรายไม่ละทิ้ง
 - 1.2.4 แม้ชีวิตก็สละได้
 - 1.3 มิตรแนะนำประโยชน์ (อรรถักขายี) มีลักษณะ 4 ประการ คือ
 - 1.3.1 จะทำชั่วเสียหาย คอยห้ามปรามไว้
 - 1.3.2 แนะนำสนับสนุนให้ตั้งอยู่ในความดี
 - 1.3.3 ให้ได้ฟังได้ในสิ่งที่ไม่เคยได้รู้ได้ฟัง
 - 1.3.4 บอกทางสุขทางสวรรค์ให้
 - 1.4 มิตรที่มีใจรัก (อนุกัมปี) มีลักษณะ 4 ประการ คือ
 - 1.4.1 เพื่อนมีทุกข์ พลอยไม่สบายใจ (ทุกข์ๆด้วย)
 - 1.4.2 เพื่อนมีสุขพลอยชุ่มชื่นยินดี (สุขๆด้วย)
 - 1.4.3 เขาติเตียนเพื่อน ช่วยยับยั้งแก้ไข
 - 1.4.4 เขาสรรเสริญเพื่อน ช่วยพูดเสริมสนับสนุน

2. มิตรเทียม (มิตรปฏิรูปก์) มี 4 ประเภท ดังนี้
 - 2.1 คนปกอลอก หนาเอาของเพื่อนได้ถ่ายเดียว มีลักษณะ 4 ประการ คือ
 - 2.1.1 คิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียว
 - 2.1.2 ยอมเสียน้อย โดยหวังจะเอาให้มาก
 - 2.1.3 ตัวมีภัย จึงมาช่วยทำกิจของเพื่อน
 - 2.1.4 คบเพื่อน เพราะเห็นแก่ประโยชน์
 - 2.2 คนดีแต่พูด (วจีบรม) มีลักษณะ 4 ประการ คือ
 - 2.2.1 ดีแต่ยกของหมดแล้วมาปราศรัย
 - 2.2.2 ดีแต่อ้างของที่ยังไม่มาปราศรัย
 - 2.2.3 สงเคราะห์ด้วยสิ่งที่หาประโยชน์มิได้
 - 2.2.4 เมื่อเพื่อนมีกิจ อ้างแต่เหตุขัดข้อง
 - 2.3 คนหัวประจบ (อนุปิยภาณี) มีลักษณะ 4 ประการ คือ
 - 2.3.1 จะทำชั่วก็เออออ
 - 2.3.2 จะทำดีก็เออออ
 - 2.3.3 ต่อหน้าสรรเสริญ
 - 2.3.4 ลับหลังนินทา
 - 2.4 คนชวนฉิบหาย (อปายสหาย) มีลักษณะ 4 ประการ คือ
 - 2.4.1 คอยเป็นเพื่อนดื่มน้ำเมา
 - 2.4.2 คอยเป็นเพื่อนเที่ยวกลางคืน
 - 2.4.3 คอยเป็นเพื่อนเที่ยวดูการละเล่น
 - 2.4.4 คอยเป็นเพื่อนเล่นการพนัน

การปฏิบัติต่อกันของกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2538, 2542) ได้นำแนวทางของพระพุทธองค์ในการปฏิบัติของกัลยาณมิตรพึงสงเคราะห์อนุเคราะห์กันตามหลักปฏิบัติในฐานะที่เป็นเสมือนทิศเบื้องซ้าย คือ ผู้เคียงข้าง การแสดงบทบาทระหว่างมิตรกับมิตรมีดังนี้

1. พึงปฏิบัติต่อมิตรสหาย ดังนี้
 - 1.1 เผื่อแผ่แบ่งปัน
 - 1.2 พุดจาพินิจ
 - 1.3 ช่วยเหลือเกื้อกูล
 - 1.4 มีตนเสมอ ร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วย
 - 1.5 ซื่อสัตย์จริงใจ

2. มิตรสหายอนุเคราะห์ตอบ ดังนี้

- 2.1 เมื่อเพื่อนประมาท ช่วยรักษาป้องกัน
- 2.2 เมื่อเพื่อนประมาท ช่วยรักษาทรัพย์สินสมบัติของเพื่อน
- 2.3 ในคราวมีภัย เป็นที่พึ่งได้
- 2.4 ไม่ละทิ้งในยามทุกข์ยาก
- 2.5 นับถือตลอดถึงวงศ์ญาติของมิตร

จะเห็นได้ว่า มิตรแท้และมิตรเทียมมีความแตกต่างกันคือ มิตรแท้เป็นเพื่อนที่รู้จักใจราวกับเป็นคนคนเดียวกัน และมีความเอื้ออาทรต่อกัน ส่วนมิตรเทียมเป็นผู้ที่มุ่งยึดถือประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นแต่อย่างเดียว กัลยาณมิตรเป็นมิตรแท้ที่มีความสำคัญในแง่ขององค์ประกอบของการศึกษาและมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของคนให้ปฏิบัติต่อกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้สังคมการศึกษาเป็นชุมชนแห่งกัลยาณมิตร

กระบวนการกัลยาณมิตร

สุนน อมรวิวัฒน์(2542) ได้อธิบายกระบวนการกัลยาณมิตรไว้ว่า เป็นกระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ได้แก่ (1) ชี้นำบรรเทาทุกข์ และ (2) ชี้นำสุขเกษมศานต์ โดยกล่าวว่า ถ้าทุกข์คือปัญหา การชี้นำบรรเทาทุกข์ มีขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้มีทุกข์กับผู้เป็นกัลยาณมิตร
2. การกำหนดปัญหาและการจัดประเด็นปัญหา
3. การคิดวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา ด้วยวิธีคิดร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าร่วมกัน
4. การจัดลำดับความเข้มหรือระดับความซับซ้อนของปัญหา

ดังนั้น ขั้นตอนทั้ง 4 นี้คือทุกข์และสมุทัย เป็นการพิจารณาทุกข์และเหตุของทุกข์

การชี้นำสุขเกษมศานต์มีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดจุดหมายของการแก้ปัญหาสภาพสภาวะที่พึงประสงค์ที่แสดงว่าหลุดพ้นจากปัญหา
2. การคิดวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ทางเลือกของการแก้ปัญหา
3. การจัดลำดับจุดหมายของการพ้นปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อน-หลัง เร็ว-ช้า ง่าย-ยาก ทำด้วยตนเอง-ขอความช่วยเหลือ

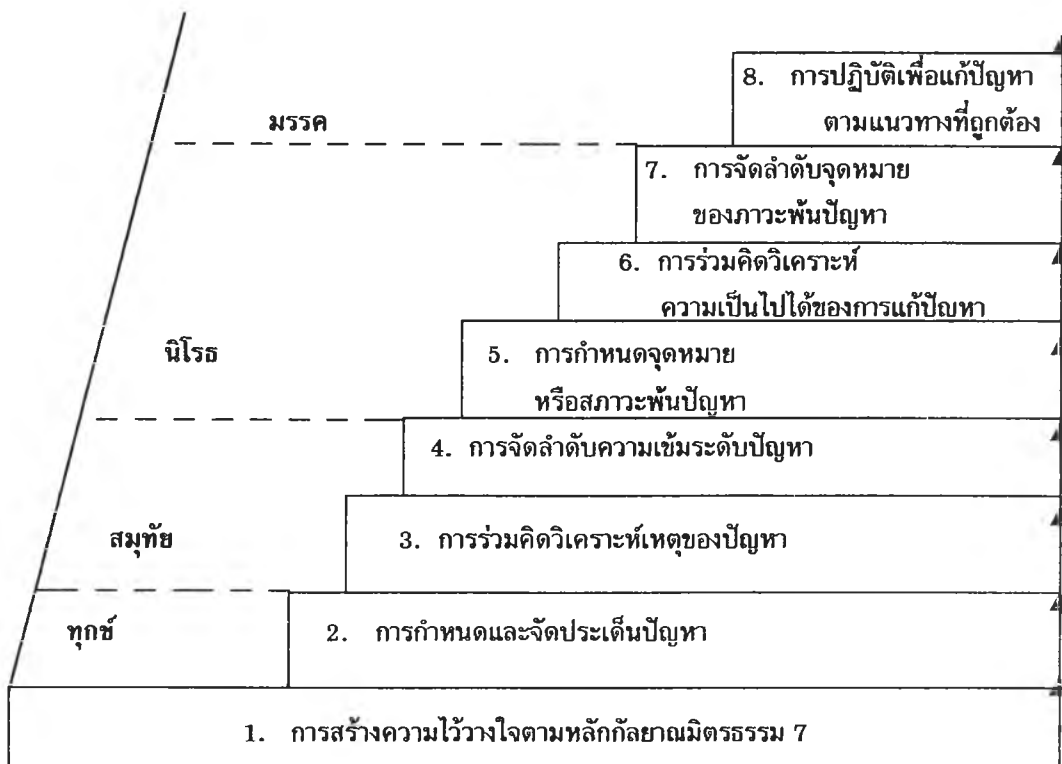
4. การปฏิบัติตามแนวทางแก้ปัญหาที่ถูกต้องคือ

- 4.1 ความเห็นชอบ
- 4.2 ดำริชอบ
- 4.3 เจรจาชอบ
- 4.4 การทำชอบ
- 4.5 เลี้ยงชีพชอบ
- 4.6 พยายามชอบ
- 4.7 ระวังชอบ
- 4.8 ตั้งจิตมั่นชอบ

ขั้นตอนทั้ง 4 นี้สรุปคือ นิโรธและมรรคมีองค์แปด

จากกระบวนการกัลยาณมิตรดังกล่าว นำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนตามกระบวนการกัลยาณมิตร



ที่มา : สุขุม อมรวิวัฒน์, 2542: 198.

สาระสำคัญของกระบวนการกัลยาณมิตรมี 4 ประการคือ

ประการแรก คือ การสร้างพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างพ่อ-แม่-ลูก ครู-ศิษย์ นักเรียน-เพื่อน โดยเริ่มต้นที่ศรัทธา

ประการที่ 2 การนำหลักกัลยาณมิตรธรรมผสมผสานในกิจกรรมทุกขั้นตอน

ประการที่ 3 คือ การจัดขั้นตอนการปฏิบัติ เช่น การปรึกษาหารือ การแนะนำ การเรียนการสอน หรือฝึกหัดอบรม ต้องเป็นไปตามหลักอริยสัจ เน้นความจริงจังในทุกข์ ค้นคว้าหาเหตุของทุกข์ มุ่งปฏิบัติตามแนวอริยมรรค เพื่อนำไปสู่ภาวะของการพ้นทุกข์

ประการที่ 4 คือความเมตตากรุณาและความจริงใจที่ทุกฝ่ายมีศรัทธาต่อกันร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือและเรียนรู้จากกันและกัน เป็นการผสมผสานวิธีการฝึกหัดอบรมตนเอง กับวิธีการพึ่งพา และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นอย่างดีด้วย

กระบวนการกัลยาณมิตรนี้ ชี้ให้เห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ปัญหา หาเหตุและการแก้ปัญหาตามแนวทางแห่งความเป็นจริง สามารถนำหลักการนี้ไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ประสบผลสำเร็จได้ ทุกคนมีความสุขที่จัดการกับปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี

กัลยาณมิตรและไตรสิกขา

กัลยาณมิตร เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของการศึกษา กัลยาณมิตรคือ มิตรแท้ นับเป็นเพื่อนที่ดี ชี้แนะแนวทาง แนะนำสั่งสอน ชักนำให้ผู้อื่นดำเนินชีวิตที่ดีงาม ประสบผลดี และความสุขเจริญก้าวหน้าถือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นดำเนินในแนวทางฝึกฝนอบรมที่ถูกต้อง โดยนัยตามพุทธปรัชญากัลยาณมิตรค่านึงถึงเจตนารมณ์แห่งการช่วยเหลือและคิดถึงประโยชน์ของผู้รับถือเป็นการให้ถ่ายเดียว ย่อมมองไกลไปข้างหน้าในแง่การพัฒนาจิตใจในระยะยาวของบุคคลที่จะช่วยเหลือ (เดือน คำดี, 2533 ; พระธรรมปิฎก : ป.อ. ปยุตโต, 2541) การทำหน้าที่ของกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น พระไตรปิฎก หมวดพระสูตรตันตปิฎก อัคคตฺตนิคาย สัตตกนิบาต (23/37/57-58) พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่า “ มิตรประกอบด้วยองค์ 7 ประการ คือ เป็นที่รักเป็นที่พอใจ เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง เป็นนักพูด เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ และไม่ชักนำในอริฐาน ในโลกนี้ ฐานะเหล่านี้มีอยู่ในบุคคลใดบุคคลนั้นก็จัดว่าเป็นมิตรผู้มุ่งประโยชน์และอนุเคราะห์ ผู้ต้องการจะคบมิตร ควรคบมิตรเช่นนั้น แม้จะถูกขับไล่ก็ตาม ” การทำหน้าที่ของกัลยาณมิตรที่ประสบผลสำเร็จ คือ กระตุ้นเตือนให้บุคคลมีความเลื่อมใส ความเชื่อ ซึ้นชม และซาบซึ้งใจได้แล้วบุคคลนั้นเกิดการยอมรับ ก็สามารถนำพฤติกรรมนำความคิด อาจเกิดการเลียนแบบ หรือจงใจให้รู้จักคิดอย่างถูกต้องเพื่อช่วยให้บุคคลนั้นสัมพันธ์กับสิ่งที่สามคือ โลกและชีวิตหรือสิ่งทั้งหลายรอบตัวอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงด้วยตนเอง การมีกัลยาณมิตรมีประโยชน์หลายประการกล่าวคือ เพื่อการคบมิตร ปฏิบัติต่อมิตรเป็นธรรมนำชีวิตให้รุ่งเรือง เป็นธรรมเครื่องเจริญปัญญา และเป็นธรรมที่ทำให้คนพึ่งตนเองได้ (พระธรรมปิฎก : ป.อ. ปยุตโต, 2541)

ไตรสิกขา คือข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับบุคคลให้ฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้เจริญงอกงามจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อสร้างเสริมสังคมที่ดีงาม มีสภาพเกื้อกูลแก่คุณภาพชีวิตเอื้อต่อการพัฒนาจิตปัญญา (พระธรรมปิฎก : ป.อ. ปยุตฺโต , 2541)

องค์ประกอบของไตรสิกขา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) กล่าวว่า ไตรสิกขา หรือ สิกขา 3 เป็นระบบการศึกษาหรือระบบการฝึกฝนอบรมให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่ดี ไตรสิกขา ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา หรือเรียกว่า ศีล สมาธิ ปัญญา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. อธิศีลสิกขา (ศีล) คือ การฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชิวะ การดำรงตนด้วยดีในสังคม รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้อง มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีงาม เกื้อกูลเป็นประโยชน์ ช่วยรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมเป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาคุณภาพจิตและการเจริญปัญญา

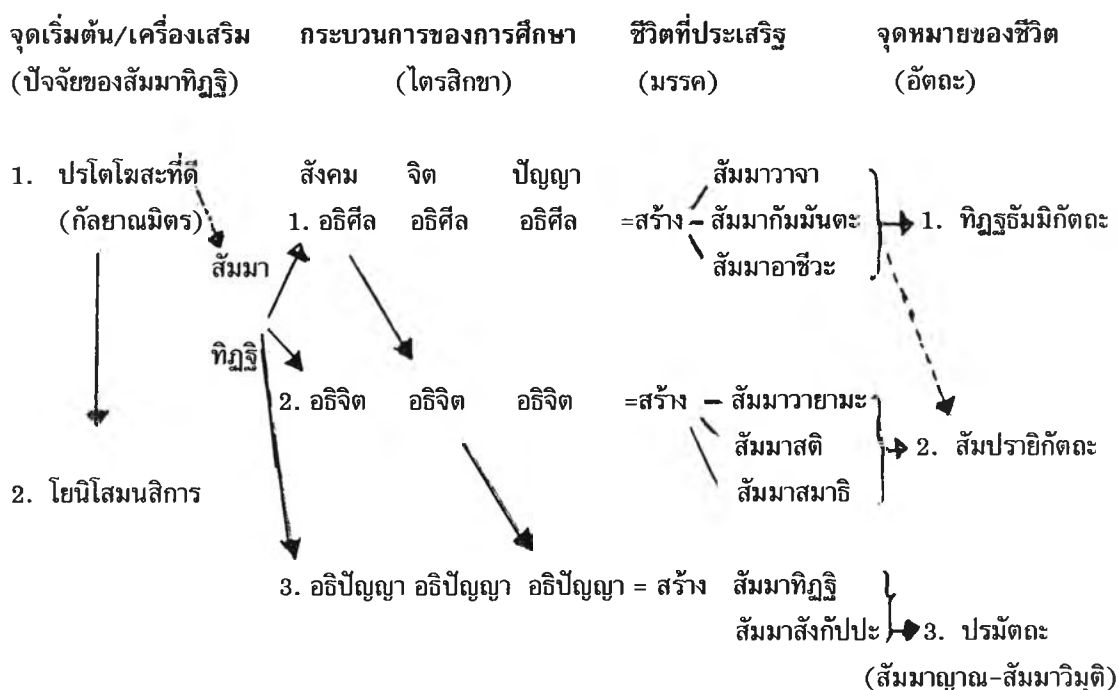
2. อธิจิตตสิกขา(สมาธิ) คือ การฝึกอบรมทางด้านจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพจิต และรู้จักการใช้ความสามารถในกระบวนการสมาธิ การฝึกให้มีจิตเข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวน หรือเศร้าหมอง อยู่ในสภาพเหมาะสมแก่การใช้งานมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง

3. อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) คือ การฝึกฝนปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้จักวางใจ วางท่าที ปฏิบัติต่อโลกและชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในทางที่เป็นไปเพื่อแผ่ขยายประโยชน์สุข มีจิตใจที่ผ่องใส ไร้ทุกข์ เป็นอิสระเสรี และสดชื่นเบิกบาน

สาระของไตรสิกขา ไม่เฉพาะที่การปฏิบัติของบุคคลเท่านั้น แต่ขยายถึงจะต้องจัดทำในระดับชุมชนและสังคมด้วย เพื่อจัดวางระบบแบบแผน กิจกรรมต่างๆ จัดกิจกรรมและวิธีการต่างๆ เพื่อให้มนุษย์ดำรงอยู่อย่างปกติโดยแท้จริง ธรรมชาติของมนุษย์มีการพัฒนาตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสิ้นอายุขัย ไตรสิกขาก็จะพัฒนาควบคู่กันไปด้วย และการพัฒนามนุษย์หรือพัฒนาชีวิตจะเป็นไปต้องอาศัยความเชื่อ ความมั่นใจ และความรู้ความเข้าใจที่เป็นพื้นฐาน 2 ประการคือ ความเชื่อ ความมั่นใจในศักยภาพมนุษย์ว่า สามารถฝึกฝนพัฒนาได้ การพัฒนามนุษย์ คือการดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาพัฒนาให้งอกงามและใช้ให้ได้ผลดีที่สุด และการทำให้บุคคลรู้จักตนเอง เสริมความพร้อม ความสามารถในการตอบรับต่อสิ่งภายนอกก่อนที่จะก้าวไปในการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ไตรสิกขาเป็นการฝึกอบรมความประพฤติ ฝึกฝนจิต และฝึกฝนปัญญาให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาไปสู่หนทางดับทุกข์ มีความสุขพบกับอิสระอย่างแท้จริง ไตรสิกขาประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็นการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดีงาม ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยขององค์ประกอบการศึกษา 2 ประการคือปัจจัยภายนอกเป็นอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่เรียกว่า ปรโตโฆสะที่ดี โดยเฉพาะกัลยาณมิตร และปัจจัยภายในฝ่ายปัญญา คือความรู้จักคิด ที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรและไตรสิกขาไว้ตามแผนภูมิการศึกษาและชีวิตที่ประเสริฐดังนี้

การศึกษาและชีวิตที่ประเสริฐ



ที่มา : พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต ,2541) : 924

ข้อคิดเกี่ยวกับกัลยาณมิตรที่ได้จากปรัชญาณสยาม : บทวิเคราะห์ด้านการศึกษา

นอกจากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดกัลยาณมิตรตามแนวพุทธของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2532-2541) ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับกัลยาณมิตรในการวิจัยเรื่องปรัชญาณสยาม : บทวิเคราะห์ด้านการศึกษา (สุนน อมรวิวัฒน์ สวัสดิ์ จงกล และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2541) มีข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับกัลยาณมิตรของนักปราชญ์ทางการศึกษาไทย พอสรุปสาระได้ดังนี้

1. การเป็นแบบอย่าง กล่าวคือ ในกระบวนการจัดการศึกษา นักปราชญ์ทางการศึกษา

1. การเป็นแบบอย่าง กล่าวคือ ในกระบวนการจัดการศึกษา นักปราชญ์ทางการศึกษาของไทย ถือว่าวิธีจัดการศึกษาให้เป็นสังคมการเรียนรู้ได้จากแบบอย่างจากครู จากเพื่อนนักเรียน การจัดบริเวณ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ห้องสมุด บรรยากาศของการเรียนและการเสริมแรง นอกจากนี้ การเรียนการสอนจะต้องสอนด้วยแบบอย่าง สอนด้วยตัวอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างที่มีอยู่ เช่น เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี ท่านสอนด้วยแบบอย่างของผู้มีจรรยาที่ดี เป็นผู้ประพฤติดีให้เป็นแบบด้วยการสอนให้แพทย์เป็นผู้มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ท่านก็มีนิสัยที่จะแสดงให้ดูเป็นตัวอย่างได้ และสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนกได้ทรงกล่าวว่า “ ในการสอนคนต้องสอนด้วยคนเป็นหลัก ประสบการณ์เป็นสำคัญและเครื่องมือเป็นส่วนประกอบเพราะคนเป็นแบบอย่าง เป็นครูที่ดีที่สุด การจัดการศึกษาต้องเน้นคุณค่าของความเป็นคน”

การเป็นแบบอย่างของนักปราชญ์ทางการศึกษาไทยพอยกมาเป็นตัวอย่างได้ต่อไปนี้

นักปราชญ์	แบบอย่าง
พระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 สมเด็จพระมหาสมณเจ้า ฯ กรมพระยาวชิรญาณวโรรส	การศาสนา
พระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 และพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6	การบริหารการปกครอง
กรมหมื่นพิทยาลภพฤติกยากร เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี	ผู้ใหญ่
เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี พระยาปริชานุสรณ์	การทำงาน

2. การเคารพผู้อาวุโส จุดเด่นของการศึกษาไทยจากการวิเคราะห์ปรัชญาของ นักการศึกษาไทย พบว่า การเคารพผู้อาวุโส เป็นทั้งแนวคิดและวิธีดำเนินงานควบคู่กันไป โดย ในการดำเนินงานแต่ละเรื่องจะมีการปรึกษาหารือระหว่างบุคคลต่าง ๆ และจะให้ความเคารพต่อผู้มี อาวุโส และผู้มีประสบการณ์มากกว่า เช่น เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีแสดงความเคารพ นับถือเทอดทูนในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระยาตรางราชานูภาพ ขณะที่เจ้าพระยาธรรมมนตรีก็นับถือเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีเช่นเดียวกัน

3. ความเมตตาและสงเคราะห์ของผู้อาวุโสต่อผู้น้อย จากผลการวิจัยปรัชญา สยาม: บทวิเคราะห์ด้านการศึกษา พบว่า ทุกพระองค์และทุกท่านวางพระองค์และวางตัวในฐานะ เป็นที่พึ่งแก่ผู้น้อยและแก่ลูกศิษย์ทุกคน เช่น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรง แสดงพระองค์ปกป้องรักษาผู้น้อยอย่างมาก ดังเช่น เมื่อทรงขอให้เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนท ราธิบดีไปเป็นผู้อภิบาลสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอก็ได้ทรงบอกแก่เจ้าพระยาพระเสด็จว่า

... บ้านอยู่ที่ไหน ลูกมีหรือเปล่า ข้าให้เงิน ๒๐ ชั่ง สำหรับจะได้ใช้สอยข้างนี้ บอก กะเมียเถิดว่า มีธุระขัดข้องประการใดให้เขาบอก ข้าจะช่วยทุกอย่างอยู่กะใคร ที่บ้านช่องมีพ่อแม่หรือเปล่า ลูกเมียอยู่ข้างนี้ ถ้าชีวิตของข้ายังอยู่คงจะอุปการะอุดหนุนให้ตลอด บอกเถิด ถ้า มีธุระอะไรให้เข้ามาหา เข้ามา บอกให้รู้เถิด...

สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ทรงเป็นผู้ใหญ่ที่ให้ความ เมตตาแก่ผู้น้อย และเข้าใจผู้น้อยได้อย่างเป็นเลิศ ดังที่มีผู้เขียนถึงพระองค์ท่านไว้ตอนหนึ่งว่า

...ทูลกระหม่อมทรงวางพระองค์เสมือนผู้ใหญ่ เป็นที่น่าเลื่อมใสที่พระองค์ท่านมิ ได้เอาแต่พระทัยของพระองค์ฝ่ายเดียว นี่เป็นคุณสมบัติที่ฝังอยู่ในพระกมลสันดานมาตั้งแต่ทรง พระเยาว์ดังที่ปรากฏแก่ผู้ที่ได้เข้าใกล้ชิดพระองค์ในเวลาต่อมาในรูปที่เห็นอกเห็นใจคนอื่นทั่วไป...

4. ปัจจัยเกื้อหนุนปรัชญานักปราชญ์ทางการศึกษาไทยเกี่ยวกับกัลยาณมิตร ได้แก่

4.1 การมีกัลยาณมิตร นักปราชญ์ทางการศึกษาไทยที่มีกัลยาณมิตรอย่างชัดเจน คือ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีกัลยาณมิตรคอยเป็นผู้รับสนองพระราชดำริ สนองพระบรมราชโองการ ถวายคำแนะนำ ปรึกษาและปฏิบัติภารกิจสนองพระมหากรุณาธิคุณ อย่างดียิ่งตลอดรัชสมัยของพระองค์ เช่น

สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงช่วยรับพระราชภารกิจใน ด้านการจัดการศึกษาและด้านการปกครอง

นายเอ็ดเวิร์ด สโตรเบล ชาวอเมริกัน เป็นที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน

สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก รับผิดชอบด้าน แพทยศาสตร์ศึกษา สาธารณสุข และการอุดมศึกษา

4.2 การมีผู้ชี้แนะดี นักปราชญ์ทางการศึกษาไทยที่มีผู้ชี้แนะที่ดีคือ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงอุปการะพร้อมกับชี้แนะในชีวิตและงานแก่เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีจนมีปรีชาญาณอย่างกว้างขวาง

4.3 การสมาคมกับสัตบุรุษ นักปราชญ์ทางการศึกษาของไทยที่ได้มีการสมาคมกับสัตบุรุษชัดเจนคือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพบปะสมาคมกับราชบัณฑิตและผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ผู้ทรงมีความรู้ สติปัญญา การกวีและศิลปวิทยาการ เช่น ทรงพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ กับบรรดามิชชันนารี หรือหมอสอนศาสนาเช่น สังฆราชปาเลอกัว (ดร. คาสเวลล์) รวมทั้งเรียนภาษาอังกฤษจากหมอสอนศาสนาเหล่านั้นจนพระองค์ทรงแตกฉานในวิทยาการต่าง ๆ ยิ่งขึ้น

4.4 การมีมิตรสหายที่ดี นักปราชญ์ทางการศึกษาไทยที่มีมิตรสหายที่ดีพระองค์หนึ่งคือ สมเด็จเจ้าพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ทรงมีพระสหายที่ดีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศที่มองเห็นและยอมรับพระปรีชา ความเอาพระทัยใส่ พระเจตนาภรณ์ที่ดีเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองและให้ความร่วมมือทุกอย่างเพื่อสนองพระดำริให้เป็นความจริงขึ้นมา พระองค์ทรงยอมรับฟังความคิดเห็นที่บรรดามิตรสหายมีถวาย หากทรงเห็นด้วยว่ามีทางเป็นไปได้ทรงนำไปปฏิบัติทันที เช่น ดร. เอ.อี.เอลลิส ได้ถวายความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจของพระองค์ทั้งส่วนพระองค์และส่วนราชการเป็นอย่างมาก ด้วยเห็นแก่พระประสงค์อันแรงกล้าพระจริยวัตรที่น่าชื่นชมที่ทรงอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อประโยชน์แก่ราษฎรความเจริญของบ้านเมืองเป็นที่สุด

จากผลการวิจัยปรีชาญาณสยาม: บทวิเคราะห์ด้านการศึกษาที่คัดสรรเกี่ยวกับกัลยาณมิตร จะเห็นได้ชัดเจนว่า นักปราชญ์ทางการศึกษาไทยมีคุณลักษณะของกัลยาณมิตรเป็นปัจจัยเอื้อต่อปรีชาญาณ ได้แก่ การมีกัลยาณมิตร ครอบคลุมถึงการสมาคมกับคนดีมีปัญหา การมีมิตรสหายที่ดี มีผู้ชี้แนะดี รวมทั้งมีพฤติกรรมการเป็นแบบอย่าง การเคารพผู้อาวุโส มีความเมตตาและสงเคราะห์ผู้อาวุโสน้อยกว่า นับได้ว่านักปราชญ์ทางการศึกษาของไทยได้ใช้ความมีกัลยาณมิตรที่ถือเป็นภูมิปัญญาสืบสานความเป็นไทย สมควรยิ่งที่จะได้นำมาเป็นแนวทางของการพัฒนาระบบกัลยาณมิตร และการพัฒนาบุคคลให้เป็นกัลยาณมิตรต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในที่กระตุ้นให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทำจึงจะทำให้เป็นกัลยาณมิตรอย่างแท้จริง

5. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action)

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ของไอเซนและฟิชไบน์(Ajzen and Fishbein , 1980) มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ในสังคม โดยมีความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎีว่า มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างเป็นระบบเพื่อบรรลุถึงการตัดสินใจของตนก่อนการกระทำพฤติกรรมใดๆ มนุษย์จะพิจารณาถึงผลของการกระทำพฤติกรรมและจะเลือกการกระทำสิ่งที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่ตนหรือมีผลเสียน้อยที่สุด

โครงสร้างหลักของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ประกอบด้วย

1. พฤติกรรม (Behavioral) ส่วนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจของบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดพฤติกรรม

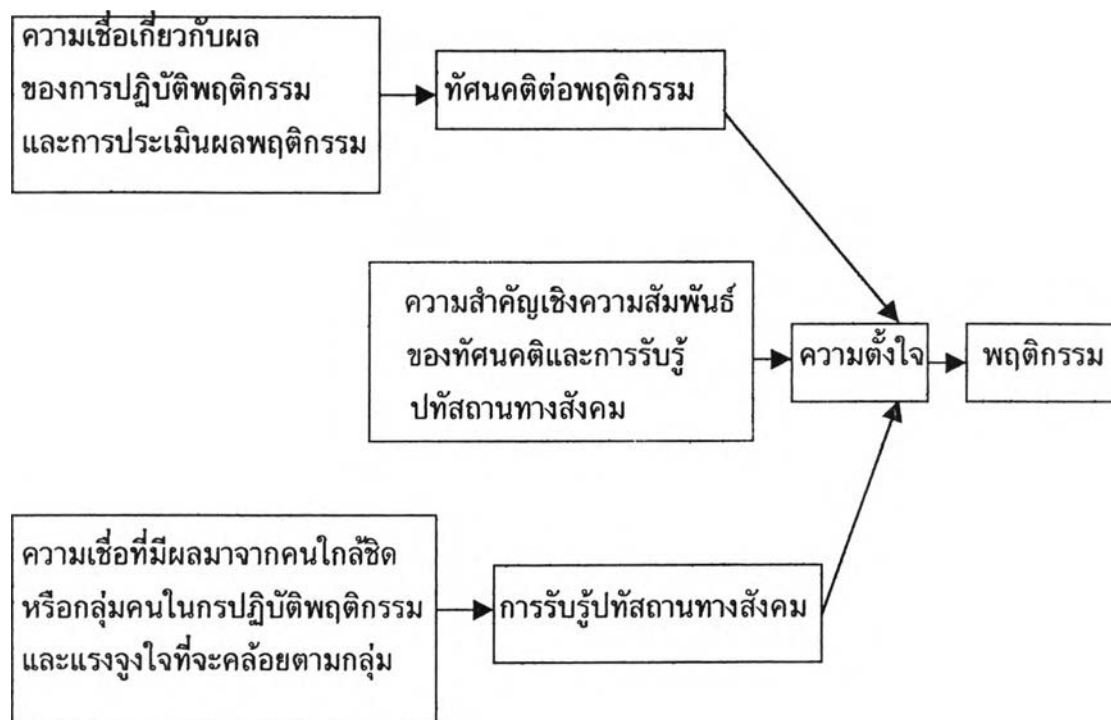
2. ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) มี 2 องค์ประกอบสำคัญคือ ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการประเมินผลทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมเรียกว่า ทศนคติต่อพฤติกรรม (Attitude Toward the Behavior) ขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำและการประเมินผลการกระทำตามความเชื่อนั้น

ปัจจัยทางสังคมได้แก่ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล เรียกว่า ปทัสถานทางสังคม(Subjectiv Norm) ซึ่งสิ่งแวดล้อม หมายถึง บุคคลสำคัญใกล้ชิดที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น การรับรู้ปทัสถานทางสังคมขึ้นอยู่กับความเชื่อว่าบุคคลสำคัญใกล้ชิดต้องการให้ตนกระทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นเพียงใด และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามบุคคลใกล้ชิด

ดังนั้น ในการทำนายความตั้งใจที่ประกอบขึ้นเป็นพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสององค์ประกอบสำคัญคือ ด้านตัวบุคคลที่ประกอบด้วยความเชื่อและการประเมินความความเชื่อในผลของการกระทำ นั่นคือ ทศนคติต่อการกระทำของบุคคล และด้านความคาดหวังของกลุ่มซึ่งเป็นปทัสถานทางสังคม

ฉะนั้น ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 3 ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล



ที่มา : Ajzen and Fisbein, 1980 : 8

ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรม

ความตั้งใจเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดพฤติกรรม สามารถจำแนกพฤติกรรมและทำนายพฤติกรรมได้ จึงต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมและองค์ประกอบของพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ประเภทของพฤติกรรม แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 พฤติกรรมเดี่ยว (Single action) เป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลแสดงให้เห็นการกระทำที่ชัดเจนจากการสังเกตหรือสอบถามการกระทำได้ง่ายว่ากระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ เช่น พฤติกรรมการอ่านหนังสือ พฤติกรรมการบริโภค เป็นต้น

1.2 กลุ่มพฤติกรรม (Behavioral categories) เป็นกลุ่มการกระทำที่มีหลายการกระทำ สังเกตโดยตรงไม่ได้ แต่สังเกตได้จากการกระทำย่อยแต่ละการกระทำประกอบกัน เช่น พฤติกรรมการเรียนดีเกิดจากพฤติกรรมย่อยๆ เช่น การเข้าเรียน ทบทวนบทเรียน

2. องค์ประกอบพฤติกรรม (Behavioral elements) การวัดพฤติกรรมที่ศึกษาอาจเป็นพฤติกรรมเดี่ยว หรือกลุ่มพฤติกรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจองค์ประกอบในการกำหนดพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1 การกระทำ(Action) ระบุการกระทำที่ชัดเจนว่าเป็นพฤติกรรมเดี่ยว ทำตารางดูหนังสือประจำสัปดาห์ หรือกลุ่มพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมการเรียนเก่ง

2.2 เป้าหมาย(Target) เป็นเป้าหมายของการกระทำซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลตั้งใจกระทำ พฤติกรรม อาจเป็นเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมาย โดยเรียงลำดับความสำคัญ เช่น สำเร็จ ปริญญาตรี เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง และผลการเรียนในแต่ละภาคการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.50

2.3 บริบท (Context) เป็นสภาพแวดล้อมที่การกระทำนั้นๆจะเกิดขึ้น เช่น การอ่านหนังสือกับเพื่อนที่โต๊ะใต้หอพักนักศึกษา

2.4 เวลา (Time) เป็นเวลาที่การกระทำนั้นๆจะเกิดขึ้น เช่น อ่านหนังสือตอนเช้า ทุกวัน วันละ 2 ชั่วโมง

การวัดความตั้งใจแสดงพฤติกรรม

การวัดความตั้งใจแสดงพฤติกรรม โดยกำหนดพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงตรงกับ พฤติกรรมที่ต้องการศึกษามากที่สุดและให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน คือ การกระทำ เป้าหมาย บริบท และเวลา จะทำให้มีความหนักแน่นของความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจและพฤติกรรม ส่วนวิธีวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมมีหลายลักษณะด้วยกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและรูปแบบของพฤติกรรม ดังนี้

1. การวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมกับพฤติกรรมเดี่ยวโดยถามความตั้งใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น หรือวัดความน่าจะเป็นที่จะเข้าร่วมในพฤติกรรมนั้นหรือไม่ อาจใช้ เป็นคำถามได้ 2 แบบคือ คำถามปลายเปิดที่สนใจเชิงปริมาณหรือความถี่ เช่น ระบุร้อยละ ของความตั้งใจที่เขาจะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ และคำถามปลายปิดที่มีตัวเลือกให้ตอบ เช่น การตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้ที่ต้องการศึกษาตอบถึงความเป็นไปได้

2. การวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมกับกลุ่มพฤติกรรม จะต้องวัดความตั้งใจที่มีต่อ พฤติกรรมย่อย โดยการแจกแจงเป็นการกระทำย่อยให้ชัดเจน จัดทำเป็นดัชนีของพฤติกรรมและ ดำเนินการวัดเช่นเดียวกับพฤติกรรมเดี่ยว

ความคงที่ของความตั้งใจเชิงกระทำพฤติกรรม ความตั้งใจในการกระทำสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น ในการวัดความตั้งใจให้ใกล้ชิดกับการวัดพฤติกรรมให้มากที่สุดเพื่อ การทำนายพฤติกรรมให้ได้แม่นยำที่สุดโดยการทำนายพฤติกรรมจากความตั้งใจกระทำพฤติกรรม เป็นกลุ่มจะมีความแน่นอนกว่าการทำนายเป็นรายบุคคล เนื่องจากเหตุการณ์แทรกซ้อนที่กระทบ รายบุคคลแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป เมื่อนำมารวมกันจะหักล้างกันมากที่สุด

จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล แสดงให้เห็นว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นตามทัศนคติและการรับรู้จากปทัสถานของบุคคล โดยคำนึงถึงเป้าหมาย การกระทำ เวลา และบริบท ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมเดี่ยว หรือกลุ่มพฤติกรรม การวัดความตั้งใจแสดงพฤติกรรมจึงต้องวัดให้ใกล้ชิดกับการวัดพฤติกรรมให้มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลแสดงความเป็นกัลยาณมิตร บ่งบอกถึงทัศนคติที่มีต่อกัลยาณมิตรจึงส่งผลเป็นการกระทำและสามารถวัดความตั้งใจแสดงพฤติกรรมกัลยาณมิตรออกมาได้

6. แนวคิดระบบพี่เลี้ยง

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดระบบพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

ความเป็นมาของระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยง(Mentoring/Mentorship) เป็นระบบที่มีความเป็นมาจากความเชื่อในเทพนิยายกรีก ประมาณศตวรรษที่ 9 โดยกษัตริย์โอดิซัส(Odysseus)แห่งไอทาคา(Ithaca)ต้องออกไปทำสงครามโทรจัน (Trojan war) มีความจำเป็นต้องฝากพระราชโอรสคือ เทเลมาคัส (Telemachus)ไว้กับพระสหายสนิท ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด ชื่อสตีตย์ มีคุณธรรมทำหน้าที่เป็นทั้ง บิดา ครู ผู้ปกป้อง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือต่างๆ การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มีลักษณะเหมือนพี่เลี้ยง (Mentor) และในความหมายของผู้ได้รับการดูแล เรียกว่า Protege (Wunsch,1994; Fenske, 1996) จากแนวคิดนี้ ในปี ค.ศ. 1970 สหรัฐอเมริกาได้นำมาใช้ในการสอนงานแก่บุคลากรในหน่วยงานของรัฐ และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ระบบพี่เลี้ยงได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยนำมาใช้ในการสอนงานทางธุรกิจ อุตสาหกรรม วิชาชีพทางสุขภาพ เช่น วิชาชีพการพยาบาล และทางการศึกษา (Wunsch, 1994)

ลักษณะของระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยงมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ระบบพี่เลี้ยง เป็นการเรียนรู้ของสัมพันธภาพระหว่างคน 2 คนหรือมากกว่า ซึ่งปรารถนาความร่วมมือและการพัฒนาความสนใจร่วมกัน (Caldwell and Carter,1997) (<http://www.nap.edu/readindroom.books/mentor/.html>, 2000) โดยมีลักษณะดังนี้

- 1.1 เป็นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 1.2 เป็นสัมพันธภาพที่ขยายวงกว้างไปในวิชาชีพ
- 1.3 มีความต้องการร่วมกัน
- 1.4 เป็นการยอมรับ ไว้วางใจ เอื้ออาทรต่อกัน
2. ระบบพี่เลี้ยง ไม่ได้เป็นหน้าที่ตามสายงานแต่เป็นงานที่จัดขึ้น เพื่อสร้างสรรค์ให้ผู้ที่เข้ามาในองค์กรได้รับการดูแลได้รับความสนใจ เอื้ออาทรและพัฒนาตนเอง (Tracey, 1994)
3. ระบบพี่เลี้ยง เป็นการแลกเปลี่ยนลีลาการคิด ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแล โดยพี่เลี้ยงจะเป็นตัวแบบตามพันธกิจทางวิชาชีพและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ (Sikura, 1996)
4. ระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา เวลช์ (Welch,1998) กล่าวว่า ควรมีลักษณะดังนี้
 - 4.1 เป็นความสัมพันธ์ในสิ่งแวดล้อมการทำงานระหว่างผู้ที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (Mentor) และผู้เข้ามาใหม่(Protege) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริม พัฒนาอาชีพของทั้งสองฝ่าย
 - 4.2 ผู้ที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ อาวุโส ให้ความช่วยเหลือ ดูแล แก่ผู้เข้ามาใหม่ในองค์กร ให้สามารถอยู่ในองค์กรต่อไปได้
 - 4.3 เป็นสัมพันธภาพระหว่างวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Young adult)และผู้อาวุโสซึ่งมีประสบการณ์ เป็นผู้ใหญ่ สามารถสนับสนุน ชี้แนะ ให้คำปรึกษา แบบตัวต่อตัวแก่ผู้อ่อนอาวุโส ให้เรียนรู้ชีวิตการทำงาน (Welch,1998)

นอกจากนี้ ระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษามีความแตกต่างกับการติวในหลาย ๆ ประเด็น (Claulow, 1995) ดังนี้

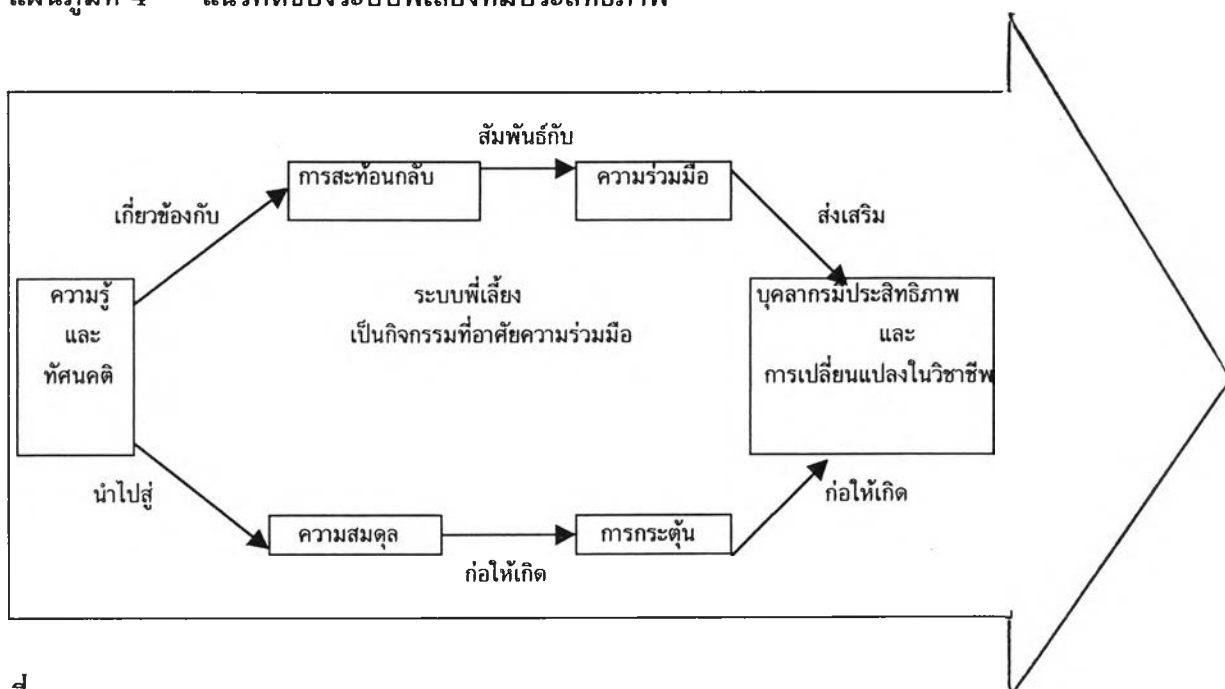
ประเด็น	การติว	ระบบพี่เลี้ยง
จุดเน้น	การเรียนรู้ทางวิชาการ	ทักษะชีวิต
สถานที่	ชั้นเรียน	นอกชั้นเรียน
รูปแบบ	1: หลายคน	1:1
ระยะเวลา	2-3 สัปดาห์	หลายเดือนหรือเป็นปี

อีกทั้งระบบพี่เลี้ยงยังมีความแตกต่างระหว่างที่ปรึกษา(advisor) กับพี่เลี้ยง(mentor) กล่าวคือ พี่เลี้ยงในระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา มีสัมพันธภาพส่วนตัวและเชิงวิชาชีพมากกว่า แต่ที่ปรึกษาอาจจะเป็นหรือไม่เป็นพี่เลี้ยงก็ได้ แต่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
(<http://www.nap.edu/readindroom.books/mentor/.html>, 2000)

โดยสรุป ระบบพี่เลี้ยง เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ มีอาวุโส กับผู้ที่เข้ามาใหม่ในองค์กร ได้รับการช่วยเหลือ ดูแล ให้คำปรึกษา เป็นตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาใหม่ โดยมีการสนับสนุน ความต้องการร่วมกัน ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ เอื้ออาทรเพื่อได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทั้งนี้ระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพควรจัดให้มีอย่างเป็นทางการโดยพี่เลี้ยงได้รับการฝึกอบรมให้มีเทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงที่สมบูรณ์

ระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพทั้งผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือมีการพัฒนาทั้งความรู้ และทัศนคติ ในกระบวนการของความร่วมมือนำไปสู่อำนาจและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างท้าทาย แนวทางของทั้งสองส่วนนี้จะช่วยสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย ความรู้และทัศนคติจะนำไปสู่ความสมดุลและความสมดุลก่อให้เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ ดังนั้นระบบพี่เลี้ยง จึงเป็นกิจกรรมที่อาศัยความร่วมมือทั้งสองฝ่ายเพื่อให้เกิดผลแก่บุคคลและวิชาชีพนั่นเอง สามารถแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 แนวคิดของระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ



ที่มา : Caldwell and Carter, 1997 : 55.

รูปแบบของระบบพี่เลี้ยง

การจัดรูปแบบของระบบพี่เลี้ยง สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (Formal mentoring) ต้องมีการจัดโปรแกรมการฝึกฝนพี่เลี้ยงให้มีทักษะพิเศษก่อนให้ความช่วยเหลือ และระบบพี่เลี้ยงไม่เป็นทางการ (Informal mentoring) เป็นการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือที่ไม่ต้องอาศัยรูปแบบ ซึ่งระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการจะให้ผลด้านสัมพันธภาพที่ดีและก่อให้เกิดการพัฒนามากกว่า (Wunsch, 1994)

รูปแบบระบบพี่เลี้ยงนั้นจัดได้ทั้งจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยง 1 คนกับผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ (Mentee) 1 หรือ 2 คน หรือจัดเป็นแบบกลุ่ม คือ พี่เลี้ยง 1 คน ต่อผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ 4- 6 คน ระยะเวลาที่ใช้ในระบบพี่เลี้ยงที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการและกระทำอย่างต่อเนื่องใช้เวลา 1-2 ปี (Goodlad, S, 1995: 2; วนิดา ชวงษ์, 2540: 98)

ประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยงมีประโยชน์ในหลายด้านกล่าวคือ ช่วยเพิ่มความรู้สึกบูรณาการ และการมีส่วนร่วมการพัฒนาด้านสติปัญญา การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสร้างสมรรถนะ มีทักษะทางสังคม ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Hamilton & Hamilton ,1992 :549)

ซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีเหล่านี้ ทำให้นิสิตนักศึกษาประทับใจ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร จากการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงทำให้นิสิตนักศึกษาที่เข้าในระบบพี่เลี้ยง มีความเป็นตัวของตัวเอง และความมั่นใจในตนเองมีความปรารถนาที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับพี่เลี้ยง ทั้งนี้ยังทำให้เขาสามารถอยู่ในสถาบันจนสำเร็จการศึกษา ระบบพี่เลี้ยงยังเป็นส่วนหนึ่งขององค์แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้นำของการเรียนรู้(Learning leader) (Wunsch,1994)

คุณสมบัติของพี่เลี้ยง

พี่เลี้ยงที่ดีควรมาจากอาสาสมัครมากกว่าเป็นพี่เลี้ยงโดยการมอบหมายอย่างเป็นทางการ เพราะพี่เลี้ยงต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ช่วยให้ระบบพี่เลี้ยงประสบผลสำเร็จ ได้แก่ พี่เลี้ยงควรมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี และมีอาวุโสกว่าผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ (Mentee) ประมาณ 1- 8 ปี (Ellyn, 1998) พี่เลี้ยงควรเป็นเพศเดียวกับผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ และพี่เลี้ยงที่เป็นเพศหญิงจะเป็นผู้ที่เข้าใจคนอื่นได้ดี (Herald, 1998) พี่เลี้ยงควรมีลักษณะของความผู้นำ มีบุคลิกภาพที่ความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองสูง สามารถให้ความรู้สึกอบอุ่น เป็นมิตร มีความสนใจต่อผู้อื่น เข้าใจคน มีทักษะของการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่น รวมทั้ง มีความเต็มใจในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นพี่เลี้ยง อดทน และให้เวลาที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และผู้ร่วมงาน (Tracey, 1994 ; Wunsch ; Caldwell and Carter, 1997)

บทบาท หน้าที่ ของพี่เลี้ยง

สิคูลา (Sikula,1996) และ คาร์ตเวล และคาร์เตอร์ (Caldwell and Carter, 1997) ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ของพี่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้ชี้แนะที่ไวใจได้
2. เป็นผู้ให้คำปรึกษา
3. เป็นผู้กระตุ้น
4. เป็นเพื่อน
5. เป็นตัวแบบที่ดี
6. เป็นครู
7. เป็นพันธมิตร
8. ผู้นำ
9. ผู้ปกป้อง
10. ผู้สนับสนุน

11. ผู้อำนวยการ
12. ผู้ตอบสนอง
13. ผู้จัดการ
14. ผู้คิดริเริ่ม
15. ผู้ช่วยเหลือนด้านวิชาชีพทางสุขภาพ หรือ เป็นแหล่งสนับสนุนแก่ครูในการปฏิบัติงาน
16. ผู้ดูแล ให้ความช่วยเหลือ และผู้มีส่วนรับผิดชอบด้านความรู้ คือ ให้คำแนะนำ และด้านทัศนคติ ได้แก่ การเคารพในความคิดของผู้อื่น ไวต่อความรู้สึก มีความกระตือรือร้น และการสนับสนุน รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ

โดยสรุป พี่เลี้ยงมีหลายบทบาทหน้าที่ แต่บทบาทหน้าที่สำคัญ คือ การเป็นต้นแบบที่ดี เป็นเพื่อน ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา ชี้แนะ กระตุ้น สนับสนุน อำนวยความสะดวก ความคิดริเริ่มและตอบสนองเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ทัศนคติและทักษะแก่ผู้มาขอความช่วยเหลือ พี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณภาพขององค์ประกอบ 3 ประการคือ คุณภาพของโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง คุณภาพของปฏิสัมพันธ์และคุณภาพของสัมพันธ์ภาพ (Fenske, 1996)

ความสัมพันธ์ในระบบพี่เลี้ยงกับผู้ที่มีความช่วยเหลือ

พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการให้คำแนะนำ ที่ปรึกษา เป็นแบบอย่างแก่ผู้ที่มีความช่วยเหลือ(อาจเรียกว่า ผู้ฝึกหัดหรือผู้มาใหม่)ได้รับการดูแล ปรึกษา ควบคุมในการทำงานต่อไป

ความสัมพันธ์ของผู้มีประสบการณ์สูงและผู้ฝึกหัดมีด้วยกันหลายลักษณะ เช่น Role model , Preceptor และ Mentor ดังที่ ลีระยา สัมมาวาท (2543: 56) ได้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ลักษณะไว้ดังนี้

Role model	Preceptor	Mentor
1. เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะ passive ที่ผู้ฝึกหัดสังเกตทักษะ ความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ	เป็นความสัมพันธ์ที่activeกว่า โดยเป็นกระบวนการถ่ายทอด อย่างเป็นทางการ	เป็นความสัมพันธ์ที่active ดำเนินอย่างต่อเนื่องและ มีความใกล้ชิดระหว่าง บุคคล
2. ผู้ฝึกหัดจดจำ เลียนแบบ พฤติกรรมของผู้เชี่ยวชาญ	ผู้ที่เป็นpreceptor ทำหน้าที่ เป็นโค้ช ครู นิเทศผู้ฝึกหัด	ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงให้ คำแนะนำและคำปรึกษา แก่ผู้ฝึกหัดทั้งสองฝ่าย เรียนรู้และรับความรู้สึก ซึ่งกันและกัน ทราบถึง เป้าหมายส่วนตัวและ วิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์สิ้นสุดลง เมื่อผู้ฝึกหัดมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น	ความสัมพันธ์อาจสิ้นสุดลง เมื่อจบหลักสูตร แต่อาจพัฒนา เป็นความสัมพันธ์แบบพี่เลี้ยง ต่อไป	ความสัมพันธ์อาจยาวนาน เป็นปี หรือสิ้นสุดลง แล้วแต่ความสมัครใจของ ทั้งสองฝ่าย

ขั้นตอนของการสร้างสัมพันธ์ภาพในระบบพี่เลี้ยง

การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่มีความช่วยเหลือ คราม (Kram, 1981 cited in Wunsch , 1994) ได้แบ่งขั้นตอนไว้ 4 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเริ่มต้น (Initiation Phase) เป็นระยะที่พี่เลี้ยงและผู้ที่มีความช่วยเหลือ เริ่มสร้างสัมพันธ์ภาพ มีการต้องตั้งเป้าหมายที่ทำงานร่วมกัน พี่เลี้ยง ก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ

2. ระยะสร้างวัฒนธรรม (Cultivation Phase) เป็นระยะพัฒนาสัมพันธ์ภาพของทั้งสองฝ่าย ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะใช้การกระตุ้น ท้าทาย สนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความช่วยเหลือได้แสดงศักยภาพ

3. ระยะแยกจากกัน (Separation Phase) ระยะนี้เป็นการเปลี่ยนสัมพันธ์ภาพที่ผู้ได้รับความช่วยเหลือ มีประสบการณ์มากขึ้น พี่เลี้ยงก็จะทำหน้าที่ต่อไปกับผู้ที่เข้ามาใหม่ในองค์กร

4. **ระยะกำหนดบทบาทใหม่ (Redefinition Phase)** เป็นระยะที่เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือปรับตัวกับสภาพในองค์กรได้แล้ว สัมพันธภาพของทั้งสองฝ่ายจะกลายเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันทำให้มีความไว้วางใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพต่อไปสัมพันธภาพของพี่เลี้ยงที่มีต่อผู้มาขอความช่วยเหลือนั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้น เมื่อสิ้นสุดสัมพันธภาพทุกคนได้รับประสบการณ์ที่ดีทั้งสองฝ่าย

ทักษะที่จำเป็นต่อพี่เลี้ยง

พี่เลี้ยงควรได้รับการฝึกฝนการทำหน้าที่พี่เลี้ยง เทรเชย์ (Tracey ,1994) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. **ทักษะการฟัง** เป็นทักษะแรกที่สำคัญเพราะเมื่อผู้มาขอรับความช่วยเหลือ ต้องการคำแนะนำหรือข้อคิดต่าง ๆ พี่เลี้ยงจึงควรฟังอย่างตั้งใจ เพื่อรับทราบข้อมูล ความเป็นจริง การใช้ความเงียบเพื่อช่วยให้ได้ระบายความรู้สึก ลดความตึงเครียด ใช้การกระตุ้นและแสดงความเข้าใจ การใช้ภาษาท่าทางแสดงถึงความกระตือรือร้นในการรับฟังหรือการสะท้อนกลับ ย่อมแสดงให้เห็นว่าปัญหาของเขาได้รับความสนใจพร้อมที่จะได้รับความช่วยเหลือ

2. **การเผชิญหน้าที่ได้ผลดี (Productive Confrontation)** เมื่อผู้มาขอรับความช่วยเหลือได้เล่าสถานการณ์ต่าง ๆ พี่เลี้ยงไม่เห็นด้วยกับการกระทำหรือการวางแผนนั้น ๆ พี่เลี้ยงไม่ควรตำหนิ เน้นผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นและพี่เลี้ยงรู้สึกกับสิ่งเหล่านั้นอย่างไร แต่ทางที่ดีควรใช้ข้อความที่เป็นกลาง มีความชัดเจนและไม่คุกคาม ส่วนการตัดสินใจควรเป็นของผู้ที่มาขอรับความช่วยเหลือ

3. **ทักษะการสอนงาน (Coaching skill)** จุดมุ่งหมายของการสอนงาน เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานแก่ผู้เริ่มเข้างานใหม่ ซึ่งพี่เลี้ยงผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าสามารถทำในสิ่งเหล่านี้ได้

การเป็นพี่เลี้ยงที่ดี สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างทั้งด้านคุณลักษณะ บุคลิกภาพ ความเต็มใจ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และต้องมีเทคนิคฝึกฝนให้เป็นพี่เลี้ยง พร้อมทั้งจะให้การช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา

วันซ์ (Wunsch, 1994) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ภายใต้เป้าหมายและพันธกิจของสถาบัน การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงจากการกำหนดนิยามของระบบพี่เลี้ยง ศึกษากรอบแนวคิดของระบบให้ชัดเจน
2. การคัดเลือกและจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่มีความช่วยเหลือ การคัดเลือกพี่เลี้ยงที่เป็นนักศึกษาที่กระตือรือร้น เป็นผู้นำ จากแหล่งชุมนุมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่มีความช่วยเหลือ โดยคำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา และเพศควรเป็นเพศเดียวกัน
3. ฝึกอบรมพี่เลี้ยงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบพี่เลี้ยง ทำความเข้าใจกับลักษณะและธรรมชาติของนิสิตนักศึกษาโดยเฉพาะการเลียนแบบ พี่เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างของสัมพันธภาพ ทักษะการบริหารเวลา และวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ชี้แจงพี่เลี้ยงให้ทราบถึงเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่มีความช่วยเหลือ
4. การประเมินผลผลิตของระบบพี่เลี้ยง โดยประเมินจากสถานการณ์ของระบบพี่เลี้ยง กระบวนการในระบบพี่เลี้ยง นิยาม เป้าหมายของระบบพี่เลี้ยงตามที่วางแผนไว้ นอกจากนี้ยังการวิเคราะห์เพื่อสืบหาสาเหตุ (Expost facto designs) เช่น รายงานตนเอง การสัมภาษณ์

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อกระตุ้น สนับสนุนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยเป็นทั้งเครื่องมือช่วยให้คงอยู่ในสถาบัน และประสบความสำเร็จด้านการศึกษา เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาและผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าซึ่งถือได้ว่า พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์สำหรับนิสิตนักศึกษา (Wilson, 1994)

จากแนวคิดของระบบพี่เลี้ยง และแนวคิดเกี่ยวกับกัลยาณมิตรดังกล่าวมาข้างต้น มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันอยู่ในหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงได้นำมาเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นแนวคิดทั้งสองได้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบแนวคิดระบบพี่เลี้ยงและแนวคิดกัลยาณมิตร

แนวคิดระบบพี่เลี้ยง	แนวคิดกัลยาณมิตร
<p>ความหมาย</p> <p>สัมพันธภาพระหว่างผู้อาวุโส มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปกป้อง ให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวแบบที่ดี แก่ผู้เข้าใหม่ในองค์กร (Wunsch, 1994; Caldwell and Carter, 1997)</p>	<p>ความหมาย</p> <p>กัลยาณมิตร คือ เพื่อนที่ดี หมายถึงบุคคลที่มีวัยสูงกว่า เสมอกัน หรืออ่อนกว่า มีคุณสมบัติ เป็นตัวอย่างที่ดี ให้คำแนะนำ ชี้แจง ปกป้อง ให้ความช่วยเหลือ ปฏิบัติชอบ รวมทั้งหนังสือ อุปกรณ์ หลักการ วิธีการ สื่อมวลชน และสิ่งแวดล้อมที่ ดีงามเป็นประโยชน์ (พระธรรมปิฎก:ป.อ.ปยุตฺโต, 2541)</p>
<p>รูปแบบ</p> <p>ระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพจะต้องใช้ความรู้ ทักษะคติ โดยอาศัยความร่วมมือ การสะท้อนกลับ ความสมดุล การกระตุ้น ระหว่างพี่เลี้ยงและ ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลืออันจะก่อให้เกิดการพัฒนา แก่บุคคลและวิชาชีพ (Caldwell and Carter, 1997)</p> <p>กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง</p> <p>มีการสร้างสัมพันธภาพ 4 ขั้นตอนคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระยะเริ่มต้น ตั้งเป้าหมาย สร้างสัมพันธภาพ 2. ระยะสร้างวัฒนธรรม พัฒนาสัมพันธภาพโดยการกระตุ้น ทำทนาย เปิดโอกาส 3. ระยะแยกจากกัน เปลี่ยนสัมพันธภาพ พี่เลี้ยงทำหน้าที่ต่อไป 	<p>รูปแบบ</p> <p>สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เป็นคนดี มีความเต็มอยู่ข้างในคือกัลยาณมิตร ช่วยชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นดำเนินชีวิต ที่ดีงามให้ประสบความสำเร็จ และมีความสุข โดยการปรึกษา แนะนำ เข้าร่วมกลุ่มอยู่ใกล้ ศึกษาแบบอย่าง เป็นการยอมรับและมีอิทธิพลต่อกัน เรียกภาวะนี้ว่า กัลยาณมิตรตตา แปลว่า ความมีกัลยาณมิตร (พระธรรมปิฎก:ป.อ.ปยุตฺโต, 2541)</p>

แนวคิดระบบพี่เลี้ยง	แนวคิดกัลยาณมิตร
<p>4. ระยะกำหนดบทบาทใหม่ เป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Kram cited in Wumscg, 1994)</p>	<p>ความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตร และโยนิโสมนสิการ</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>เสวนาสัตบุรุษ(กัลยาณมิตร)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>สตับธรรม(คำแนะนำปฏิบัติดี)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>ศรัทธา(ความเชื่อ เลื่อมใส) โยนิโสมนสิการ(รู้จักคิดด้วยตนเอง)</p>
<p>คุณสมบัติ</p>	<p>คุณสมบัติ</p>
<p>พี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีลักษณะนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลิกภาพมั่นใจในตนเอง 2. เข้าใจผู้อื่น 3. ทักษะการติดต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน 4. มีมนุษยสัมพันธ์ 5. เสียสละเวลา 6. อาสาสมัคร 7. ประสบการณ์การทำงาน 5 ปี 8. มีอาวุโสกว่าผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ 1-8 ปี 9. พี่เลี้ยงที่ดีควรเป็นผู้หญิง 	<p>กัลยาณมิตรมีคุณสมบัติคือ ธรรม ของคนดี หรือ สัปปุริสธรรม 7 ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รู้จักหลักและรู้จักเหตุ 2. รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล 3. รู้จักตน 4. รู้จักประมาณ 5. รู้จักกาล 6. รู้จักชุมชน 7. รู้จักบุคคล
<p>(Otto, 1994; Wunsch, 1994; Caldwell and Carter, 1997)</p>	<p>มิตรแท้ (สุทรมิตร) มี 4 ประเภทคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มิตรอุปการะ 2. มิตรร่วมทุกข์ร่วมสุข 3. มิตรแนะนำประโยชน์ 4. มิตรที่มีใจรัก <p>(พระธรรมปิฎก :ป.อ.ปยุตโต, 2538; 2541)</p>

แนวคิดระบบพี่เลี้ยง
แนวคิดกัลยาณมิตร

บทบาทหน้าที่

1. ผู้ชี้แนะ
2. ผู้กระตุ้น
3. ผู้สนับสนุน
4. ผู้อำนวยการความสะดวก
5. ผู้ให้ความดูแลที่วางใจได้
6. ผู้ให้ความช่วยเหลือ
7. ผู้นำ
8. เป็นตัวแบบที่ดี
9. เป็นเพื่อน
10. เป็นที่ปรึกษา

(Wunsch, 1994; Silkula, 1996;
Caldwell and Carter, 1997)

บทบาทหน้าที่

การปฏิบัติต่อมิตรสหาย ได้แก่

1. เพื่อแบ่งปัน
2. พุดจาตมิหน้าใจ
3. ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
4. มีตนเสมอ ร่วมทุกข์ ร่วมสุขด้วย
5. ซื่อสัตย์ จริงใจ

มิตรสหายอนุเคราะห์ตอบ ได้แก่

1. ช่วยรักษาป้องกัน
2. รักษาทรัพย์สินของเพื่อน
3. เป็นที่พึ่งได้
4. ไม่ละทิ้งกันในยามทุกข์ยาก
5. นับถือวงศ์ญาติของมิตร

การทำหน้าที่ต่อผู้อื่นเรียกว่า
กัลยาณมิตรธรรม 7 ได้แก่

1. นำรัก
2. นำเคารพ
3. นำเจริญใจ
4. รู้จักพูดให้ได้ผล
5. อดทนต่อคำพูด
6. แกล้งเรื่องลึกลับ
7. ไม่ชักนำในทางเสื่อมเสีย

(พระธรรมปิฎก: ป.อ. ปยุตฺโต,
2538; 2541)

แนวคิดระบบพี่เลี้ยง

แนวคิดกัลยาณมิตร

ความสำคัญ/ประโยชน์

ระบบพี่เลี้ยงช่วยพัฒนาบุคคลด้านปัญญา และทัศนคติ คือ ทำให้ประสบความสำเร็จทางวิชาการ สร้างสมรรถนะ พัฒนาตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพที่ดี พฤติกรรมกล้าแสดงออก บูรณาการเอกลักษณ์แห่งตน พัฒนากลยุทธ์การปฏิบัติงาน และช่วยพัฒนาสถาบันการศึกษา คือ สร้างบรรยากาศของความเข้าใจระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ บุคลากร และผู้บริหาร และการคงสภาพนักศึกษา

(Hamilton and Halmilton, 1992;

Wunsch, 1994; Higgins, 1997; 2559-A;

Yates, et al, 1997: 511;

Edmond, 1998: 2506-A)

ความสำคัญ/ประโยชน์

กัลยาณมิตรช่วยเหลือคนที่อ้างว้างในจิตใจให้มีความเต็มภายในและการช่วยด้านปัญญาให้ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิตรู้เท่าทันสังคมหรือโลก จนกระทั่งคนนั้นอิสระ มีอิสรภาพพึ่งตนเอง

กัลยาณมิตรเป็นหนึ่งในหลายๆข้อธรรมที่สำคัญทางพุทธศาสนา ได้แก่

1. การเลือกคบคนตามหลักมิตรแท้ มิตรเทียม

2. การคบมิตรและการปฏิบัติถูกต้องต่อมิตร (ทศ 6)

3. ธรรมนำชีวิตสู่ความรุ่งเรือง (การเสวนาสัตบุรุษ:ข้อธรรมในจักร)

5. ธรรมเครื่องเจริญปัญญา (วุฒิธรรม)

6. องค์ประกอบการศึกษา (บุพภาคการศึกษา)

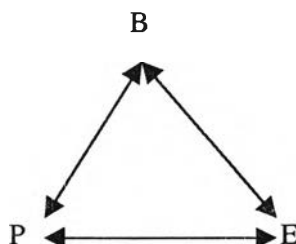
7. ธรรมแห่งประโยชน์โลกนี้ (ทิฏฐธัมมิกัตตะ)

กัลยาณมิตรกับการศึกษา การสร้างชุมชนแห่งกัลยาณมิตรเอื้อต่อกันในการพัฒนาทุกด้าน ได้แก่ ครูต่อศิษย์ ศิษย์ต่อศิษย์ และผู้บริหารต่อทุกคน (พระธรรมปิฎก: ป.อ. ปยุตฺโต, 2538: 2540; 2541)

สรุปได้ว่า ระบบพี่เลี้ยงและแนวคิดกัลยาณมิตรมีความคล้ายคลึงกันในคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ซึ่งระบบพี่เลี้ยงทำให้บุคคลได้พัฒนาปัญญาและทัศนคติ ดังนั้น เมื่อนำแนวคิดกัลยาณมิตรมาเป็นหลักของการพัฒนาระบบกัลยาณมิตรน่าจะได้ผลเช่นเดียวกัน

7. แนวคิดการสังเกตตัวแบบของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา

แนวคิดการสังเกตตัวแบบของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา (Bandura, 1986) เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกัน สามารถอธิบายการมีปฏิสัมพันธ์ได้ดังนี้



ความหมายของสัญลักษณ์

- B (Behavior) หมายถึง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล
 P (Person) หมายถึง บุคคล
 E (Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อม

แบนดูรา (Bandura, 1986) กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคคลนั้นมี 2 แบบ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือเรียนรู้จากผลกรรม และเรียนรู้จากการสังเกต ซึ่งการเรียนรู้จากการสังเกต มีความสำคัญต่อการกำหนดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ โดยการเรียนรู้ผ่านตัวแบบ (Modeling)

การมีตัวแบบ(Modeling)คือ การเสนอตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกแล้วว่าเป็นตัวอย่างที่ดี มีความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการทดลองให้แก่กลุ่มตัวอย่างได้ใช้เป็นแบบอย่างของการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม และได้จำแนกประเภทของตัวแบบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ตัวแบบที่เป็นบุคคล (Live Modeling) คือ ตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกต และปฏิสัมพันธ์โดยตรง
2. ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น

อิทธิพลของตัวแบบ

ตัวแบบมีอิทธิพลต่อผู้สังเกตทำให้ผู้เรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ แบนดูรา (Bandura, 1986) ได้สรุปอิทธิพลของตัวแบบไว้ดังนี้

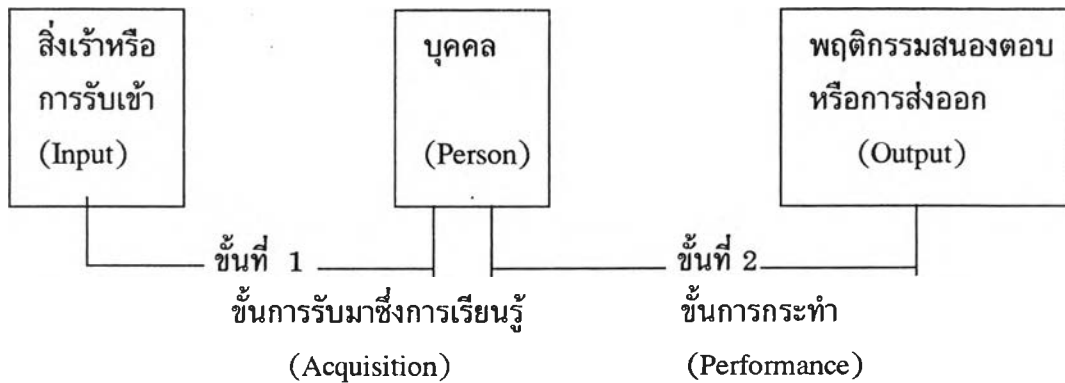
1. การสร้างพฤติกรรมใหม่ เมื่อผู้สังเกตไม่เคยเห็นตัวแบบแสดงการกระทำมาก่อน ก็จะจดจำลักษณะต่างๆ มารวมกันเป็นการกระทำใหม่ที่เป็นของตนเอง
2. การส่งเสริมการกระทำ ผู้สังเกตได้เห็นตัวแบบแสดงการกระทำที่ให้ผลทางที่ดี สร้างสรรค์ ทำให้ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะกระทำตามและเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี
3. การยับยั้งการกระทำ ตัวแบบสามารถที่จะเพิ่มหรือยับยั้งการกระทำแก่ผู้สังเกตได้ เมื่อผู้สังเกตได้เห็นตัวแบบกระทำที่จะนำไปสู่ผลทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มที่จะไม่เลียนแบบ หรือไม่กระทำในลักษณะเช่นนั้น
4. การเอื้ออำนวยให้เกิดการกระทำตามตัวแบบ เนื่องจากการเรียนรู้โดยการสังเกตไม่ได้เป็นสิ่งใหม่และไม่มีข้อห้ามในการสังเกต ดังนั้นพฤติกรรมที่ผู้สังเกตเห็นว่ามีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับก็จะเอื้ออำนวยให้ผู้สังเกตกระทำตามตัวแบบได้
5. กระตุ้นการกระทำ ในสถานการณ์บางอย่าง พฤติกรรมของตัวแบบจะดึงดูดความสนใจ และมีผลต่ออารมณ์ของผู้สังเกตได้ เมื่อได้เห็นตัวแบบแสดงอารมณ์บางอย่างจะทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์และรับรู้ต่อสถานการณ์เหล่านั้นมากขึ้น

การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ

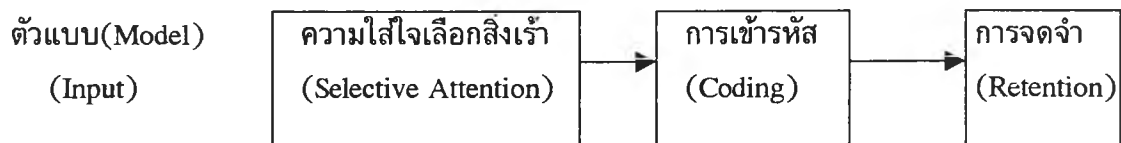
(Observation Learning or Modeling)

การเรียนรู้ของคนเราส่วนใหญ่ได้จากการสังเกตตัวแบบที่สามารถถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้พร้อมๆ กัน ถือได้ว่าการเรียนรู้โดยการสังเกตเป็นการเรียนรู้ทางสังคมด้วยการรู้คิดจากการเลียนแบบมี 2 ชั้น คือชั้นแรก เป็นชั้นการได้รับมาซึ่งการเรียนรู้ (Acquisition) ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้ ชั้นที่ 2 เรียกว่า ชั้นการกระทำ (Performance) อาจจะทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ การเรียนรู้แบ่งเป็น 2 ชั้นดังกล่าว แสดงด้วยแผนภูมิ ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 5 ขั้นของการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ



แผนภูมิที่ 6 ขั้นการรับมาซึ่งการเรียนรู้



ที่มา : สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541: 239.

จากแผนภูมิ จะเห็นว่าส่วนประกอบทั้ง 3 อย่างของการรับมา ซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางพุทธิปัญญา (Cognitive Process) ความใส่ใจที่เลือกสิ่งเร้ามีบทบาทสำคัญในการเลือกตัวแบบ สำหรับขั้นการกระทำ (Performance) ขึ้นอยู่กับผู้เรียน เช่น ความสามารถทางด้านร่างกาย ทักษะต่าง ๆ รวมทั้งความคาดหวังที่จะได้รับแรงเสริมซึ่งเป็นแรงจูงใจ

กระบวนการสำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเรียนรู้จากตัวแบบ

แบนดูรา (Bandura, 1986) ได้อธิบายกระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเรียนรู้จากตัวแบบว่าประกอบด้วยกระบวนการ 4 ประการคือ

1. กระบวนการตั้งใจหรือความใส่ใจ (Attention Processes)
2. กระบวนการการเก็บจำหรือการจดจำ (Retention Processes)
3. กระบวนการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ (Production Processes)
4. กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes)

กระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. กระบวนการตั้งใจหรือความใส่ใจ (Attention Processes) จะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบ องค์ประกอบที่มีผลต่อกระบวนการตั้งใจมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของตัวแบบเอง พบว่า ตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจจะสังเกตนั้นต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัด ทำให้ผู้สังเกตพึงพอใจ พฤติกรรมที่แสดงออกไม่ซับซ้อนมากนัก รวมทั้งจิตใจและพฤติกรรมที่มีคุณค่าในการนำไปใช้ประโยชน์ได้ และองค์ประกอบของผู้สังเกต ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้ ซึ่งการเห็น การได้ยิน การรับรส กลิ่น และสัมผัส จุดของการรับรู้ ความสามารถทางปัญญา ระดับการตื่นตัวและความชอบที่เคยได้เรียนรู้มาก่อน

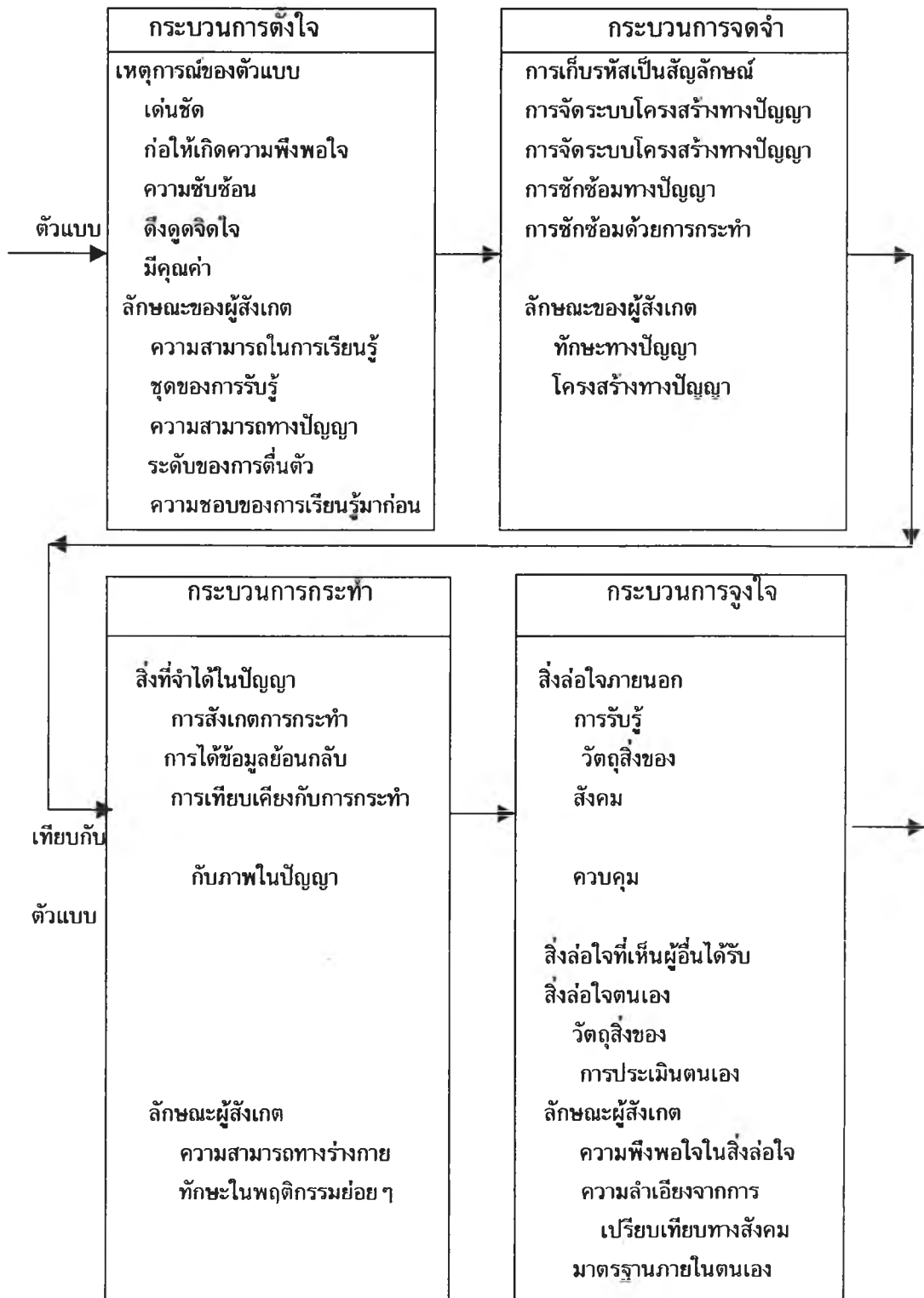
2. กระบวนการการเก็บจำ (Retention Process) ผู้สังเกต สามารถเลียนแบบ หรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบได้ เพราะบุคคลได้ตัดแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นรูปสัญลักษณ์ และจัดโครงสร้างที่ง่ายต่อการจดจำบันทึกสิ่งที่ตนสังเกตตัวแบบไว้ในความจำระยะยาว และการได้เห็นตัวแบบแสดงสิ่งที่ต้องเรียนรู้ซ้ำ ๆ จะช่วยการจดจำที่ดีให้สามารถระลึกถึงในภายหลัง นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการจดจำขึ้นอยู่กับความสามารถทางปัญญา และโครงสร้างทางปัญญาของผู้สังเกต

3. กระบวนการการกระทำ (Reproductive Processes) เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตแปลงสัญลักษณ์ที่เก็บจำไว้นั้นมาเป็นการกระทำ ซึ่งการกระทำได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้ในการสังเกตการกระทำของตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเอง และการเทียบเคียงการกระทำกับภาพที่จำได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกต ได้แก่ ความสามารถทางกาย และทักษะในพฤติกรรมย่อย ๆ ต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามตัวแบบ

4. กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) การที่บุคคลที่เกิดการเรียนรู้แล้วแสดงพฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ กระบวนการจูงใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งล่อใจภายนอกสิ่งนั้นจะต้องกระตุ้นการรับรู้ เป็นสิ่งที่จับต้องได้ เป็นที่ยอมรับของสังคม และพฤติกรรมที่กระทำตามตัวแบบนั้นสามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นสิ่งที่ล่อใจที่เห็นผู้อื่นได้รับ ตลอดจนสิ่งล่อใจของตนเอง ซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของ และการประเมินตนเอง นอกจากนี้แก่ผู้สังเกตแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสิ่งล่อใจ ความลำเอียงจากการเปรียบเทียบทางสังคมและมาตรฐานภายในตนเอง

จากกระบวนการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเรียนรู้จากตัวแบบเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 7 กระบวนการเรียนรู้โดยการสังเกต



ที่มา : ดัดแปลงจาก Bandura,1986: 52 ; สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541: 53

8. แนวคิดและทฤษฎีการให้การปรึกษา

แนวคิดและทฤษฎีการให้การปรึกษา ครอบคลุม ความหมาย จุดมุ่งหมาย ประเภท องค์ประกอบของการให้การปรึกษา ลักษณะผู้ให้การปรึกษา การสร้างสัมพันธภาพ และทฤษฎีการให้การปรึกษา ดังนี้

ความหมายของการให้คำปรึกษา

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาไว้หลากหลายกัน ดังนี้

Rogers (1952 อ้างถึงใน นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์, 2541) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา (Counseling) เป็นกระบวนการที่โครงสร้างอัตตาได้รับการผ่อนคลายในสภาพที่ปลอดภัยภายใต้บรรยากาศและสัมพันธภาพในการให้การปรึกษาและทำให้ประสบการณ์เดิมที่ผู้รับการปรึกษาไม่สามารถเผชิญหรือยอมรับได้ ถูกนำมารับรู้และผสมผสานกันเป็นการรู้จักตนเองในแนวทางใหม่ที่ถูกต้อง

วัชร ทรัพย์มี (2533) ได้ให้คำจำกัดความของการให้คำปรึกษาว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. การให้บริการทางวิชาชีพซึ่งกระทำโดยผู้ให้บริการที่ได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถและทักษะในการให้บริการ
2. กระบวนการของสัมพันธภาพซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับและความเข้าใจ
3. กระบวนการช่วยเหลือผู้รับบริการมีทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
4. การให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับบริการได้เรียนรู้พฤติกรรมและทัศนคติใหม่
5. การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลพัฒนาขึ้น

อาภา จันทรสกุล (2535) ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาว่า เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือ โดยผู้รับคำปรึกษาพบปะกับผู้ให้คำปรึกษาภายใต้สัมพันธภาพที่ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง สภาพแวดล้อม และปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้ดี ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคและวิธีการทางจิตวิทยาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีโอกาสสำรวจความรู้สึก ค่านิยม ตลอดจนข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเลือกเป้าหมายในการแก้ปัญหาและตัดสินใจเลือกเป้าหมายในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สำเนา ขจรศิลป์ (2539) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่แสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยระหว่างผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางจิตวิทยา การให้คำปรึกษากับผู้มาขอคำปรึกษาเข้าใจตนเองเข้าใจสภาพแวดล้อม เรื่องราวที่นำมาปรึกษา สามารถใช้สติปัญญาและความสามารถของตนเองในการตัดสินใจ เลือกแก้ปัญหา เผชิญปัญหา การปรับตัวและการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุป การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการของสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะได้ใช้เทคนิคและวิธีการทางจิตวิทยากับผู้รับบริการภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น เข้าใจ และยอมรับเพื่อช่วยผู้รับคำปรึกษาให้สามารถสำรวจความรู้สึก ค่านิยมและข้อมูลเกี่ยวกับตนเองได้เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อมชัดเจนขึ้น ตลอดจนปรับปรุงทักษะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมตรงตามสภาพความเป็นจริง

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา

ยอร์ชและคริสเตียนี (George and Cristiani, 1981) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา ควรครอบคลุมในสิ่งต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการไปสู่แนวทางที่ปรารถนา
2. ส่งเสริมความสามารถของผู้รับบริการในการตัดสินใจและวางโครงการในอนาคต ทำให้ผู้รับบริการตัดสินใจได้ สามารถวางแผนในอนาคตของตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
3. การปรับปรุงสัมพันธภาพกับผู้อื่น ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้ และปรับตัวในสังคมได้อย่างมีความสุข
4. ส่งเสริมทักษะของผู้รับบริการในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต

นอกจากนี้ สระสม จารุพันธ์ และองุ่น ธนัทประภัสร์ (2539) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือผู้รับบริการให้เกิดในสิ่งต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ เพื่อจะเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และปัญหา
2. ทักษะในการตัดสินใจ เผชิญปัญหา จัดการกับปัญหา และการควบคุมตนเอง
3. การนำไปสู่ การปรับเจตคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสนทนาที่มีขั้นตอน การสนทนาที่อยู่กับปัจจุบัน และการสนทนาที่ไม่สร้างความผิดหวังแก่ผู้รับบริการ

ทั้งนี้ในระดับอุดมศึกษา การให้คำปรึกษา จัดเป็นบริการที่ให้แก่นักศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมาย ในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มแก่นักศึกษา ทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัว และสังคม (คณะอนุกรรมการการพัฒนานักศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2541)

ประเภทของการให้การปรึกษา

วัชรีย์ ทรัพย์มี (2533) ได้แบ่งประเภทการให้การปรึกษา เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การให้คำปรึกษาในภาวะวิกฤต (Critical Counseling) เป็นภาวะที่ผู้รับบริการพบกับความคับข้องใจอย่างรุนแรงในชีวิต และว้าวุ่นใจอย่างหนักที่จะแก้ปัญหา

2. การให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาหรือการปรับตัว (Facilitative Counseling) เป็นการให้คำปรึกษาที่ช่วยผู้รับบริการให้เกิดความกระจ่างในปัญหาของตนเอง เข้าใจ ช่วยแก้ไขพฤติกรรมของผู้รับบริการไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนา

3. การให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันปัญหา (Preventive Counseling) การให้คำปรึกษาที่เฉพาะเจาะจง เช่น โครงการฝึกทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

4. การให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนา (Developmental Counseling) เป็นการช่วยให้ผู้รับบริการมีการพัฒนาการที่ดีแต่ละขั้นของพัฒนาการในชีวิต ช่วยให้เกิดความรู้สึกรู้จักคิดต่อตนเองอย่างถูกต้อง เรียนรู้ทักษะในการตัดสินใจ สำรวจค่านิยมและความสนใจของตน เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้ ประเภทของการให้คำปรึกษา ยังแบ่งเป็นการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม การให้คำปรึกษาโดยนักแนะแนวหรือ นักจิตวิทยา และการให้คำปรึกษาโดยเพื่อน (สมพร รุ่งเรืองกลกิจ, 2532)

องค์ประกอบของการให้คำปรึกษา

ระวีวรรณ เสวตามร (2540) กล่าวว่าองค์ประกอบของการให้คำปรึกษามี 4 ประการคือ

1. ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) คือ ผู้ให้บริการ แนะนำแนวทางด้านอาชีพ การศึกษา การงาน และปัญหาต่างๆในชีวิต

2. ผู้รับคำปรึกษา (Counselee) คือ ผู้ที่ประสบปัญหาหรือผู้ต้องการข้อเสนอแนะมารับการให้คำปรึกษาจากผู้ให้คำปรึกษา

3. การพูด (Speaking) และการฟัง (Listening) ทั้งผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาจะถ่ายทอดการพูดและรับฟังกันด้วยความตั้งใจ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสังเกตดูลักษณะอาการต่างๆของผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตัวผู้รับคำปรึกษาได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การให้คำแนะนำปรึกษาของผู้ให้คำปรึกษาต่อผู้รับคำปรึกษา โดยอาศัยข้อมูล ข้อสารสนเทศเกี่ยวกับผู้รับคำปรึกษา เพื่อช่วยให้เขามองเห็นสาเหตุของปัญหา วิธีการในการแก้ปัญหา

ส่วน มิลเนอร์ และพอลเมอร์ (Milner and Palmer, 1998) กล่าวว่าให้การให้คำปรึกษาจะต้องมีปัจจัยพื้นฐานหลัก 5 ประการ ได้แก่

1. ผู้รับคำปรึกษาที่ดี
2. คุณภาพของผู้ให้คำปรึกษา
3. ทักษะของผู้ให้คำปรึกษา
4. สัมพันธภาพของการให้คำปรึกษา
5. การเลือกเทคนิคในการให้คำ

การให้คำปรึกษามือองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ ใช้สัมพันธภาพของการให้การปรึกษา ทักษะ และการเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสม ได้แก่ การพูด การฟัง จึงจะทำให้การให้คำปรึกษานั้นประสบผลสำเร็จ

ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษานอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะในการให้ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาแล้ว บุคลิกภาพของผู้ให้การปรึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกเป็นกันเองมีความไว้วางใจพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้ให้การปรึกษาทราบอย่างกระจ่างชัด ซึ่งทำให้กระบวนการให้การปรึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (จิน แบรี; 2537; ระวีวรรณ เสวตามร, 2540; กมลรัตน์ กริทอง, 2543) มีดังต่อไปนี้

1. รู้จักและยอมรับตนเอง
2. มองโลกในแง่ดี คิดว่าบุคคลมีค่าและสามารถพึ่งตนเองได้
3. มีท่าทีเป็นมิตร
4. อารมณ์มั่นคง สุขุมรอบคอบ ใจเย็น อดทน
5. รู้จักใช้อารมณ์ขัน
6. มีความจริงใจ เห็นใจ และตั้งใจช่วยเหลือ
7. ช่างสังเกต ไวต่อความรู้สึก
8. เป็นผู้ฟังที่ดี
9. มีศิลปะในการพูด
10. วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
11. สามารถเก็บความลับได้

ดังนั้น การเป็นผู้ให้การปรึกษาจะต้องมีคุณสมบัติมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพแห่งความอบอุ่น เป็นมิตร ได้แก่ เข้าใจตนเอง มีอารมณ์ดี เห็นใจและจริงใจ มีศิลปะในการพูดและการฟัง สามารถเก็บความลับของผู้รับบริการได้ ทั้งเป็นแบบอย่างของบุคลิกภาพและความคิดตลอดจนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่จะวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

การสร้างสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา

ในกระบวนการให้คำปรึกษา การสร้างสัมพันธภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจะต้องอยู่ตลอดกระบวนการให้คำปรึกษา เป็นสัมพันธภาพที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น ความจริงใจ ความไว้วางใจและการรักษาความลับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา สัมพันธภาพนี้จะช่วยส่งเสริมการแก้ปัญหาและพัฒนาการของผู้รับคำปรึกษา

วัชรี ฐธธรรม (2533) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย

1. การมองตนด้านดีงาม (Positive Regard) การมองด้านดีงามหรือด้านบวกหมายถึงผู้ให้คำปรึกษาให้การยอมรับในตัวผู้รับคำปรึกษาในด้านความคิดและความรู้สึกโดยปราศจากสภาพหรือเงื่อนไขใด ๆ
2. การเข้าอกเข้าใจ (Empathy) หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจบุคคลอื่นตามกรอบแนวคิดของบุคคลนั้น แทนที่จะเป็นไปตามความคิดของตนเอง
3. ความเป็นธรรมชาติ (Genuineness) เป็นความสอดคล้องระหว่างความรู้สึก การกระทำ และคำพูด เมื่อรู้สึกอย่างไรก็แสดงออกอย่างตรงไปตรงมา จะเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพได้ดีที่สุดในการให้คำปรึกษา จะช่วยทำให้ผู้รับบริการสามารถสำรวจตนเองได้

วิธีสร้างสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา

มันโร แมนเทอร์ และ สمول (Munro Mather and Small ,1984 อ้างถึง ใน ระเบียบวิธีวิจัย, 2540) ได้เสนอวิธีการสร้างสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยการทักทายเป็นกันเอง เมื่อผู้รับคำปรึกษามาถึง ควรเริ่มต้นด้วยการสร้างความเป็นกันเอง แสดงความยินดีในการมารับบริการและพยายามพูดให้เห็นว่าเราตระหนักและสนใจในปัญหาของเขา ให้ความอบอุ่นแล้วจึงเริ่มพูดปัญหาของเขาให้ฟัง
2. เข้าสู่ประเด็น บางครั้งผู้รับคำปรึกษาเล่าเรื่องของเขาไม่จบผู้ให้คำปรึกษาจะต้องตอบสนองว่าเข้าใจเรื่องอย่างชัดเจน พยายามให้เข้าสู่ประเด็นที่ต้องการ
4. ใช้คำถามปลายเปิด การตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อเชิญชวนผู้รับคำปรึกษาพูดรายละเอียดให้มากยิ่งขึ้น
5. ติดตามประเด็นการสนทนา ให้ติดตามประเด็นโดยมุ่งไปยังสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูดถึงมากกว่าหัวข้อที่จะนำไปสู่แนวทางใหม่
6. แสดงการยอมรับ โดยแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ เช่น พยักหน้า ออกเสียงอือม ในลำคอ การรับคำว่า “ใช่ “ “ไม่ใช่” เพื่อให้เห็นว่าที่ปรึกษาให้ความสนใจในการแก้ปัญหา

7. ฟังอย่างตั้งใจ ผู้ให้คำปรึกษาต้องฟังอย่างระมัดระวัง อยู่ตลอดเวลาพร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่า ผู้ให้คำปรึกษาได้ยิน เข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เขากล่าวมา การฟังที่ดีนั้นควรใช้ทักษะในการฟังเพื่อให้ได้สาระสำคัญจากผู้พูด ฮัทชินส์และวอท (Hutchins and Vaught ,1997) เสนอแนะการฟังโดยปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 1) ฟังอย่างตั้งใจและรู้ว่าเขาพูดอะไรและสิ่งที่พูดถึงนั้นเป็นอย่างไร
- 2) หลีกเลี่ยงการขัดจังหวะและควรให้ผู้พูดได้พูดจนจบตามที่ต้องการ
- 3) ใช้ความเงียบเพื่อกระตุ้นให้เขาได้พูดต่อไป ควรให้เวลาและมีสถานที่ที่เหมาะสมที่ผู้พูดได้แสดงความคิดและความรู้สึกออกมาอย่างเต็มที่
- 4) สะท้อนกลับและพูดให้ชัดเจนถึงความหมายที่ผู้พูดต้องการจะให้ทราบ
- 5) ใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ระบุรายละเอียด ที่สำคัญซึ่งจะนำไปสู่คำตอบ การให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เราได้รับ
- 6) บันทึกสิ่งที่ผู้พูดได้ให้ข้อมูล เช่น ความคิด ความรู้สึก สิ่งที่เขาได้กระทำการฟังที่ดี จะต้องมึเทคนิค ทักษะการฟังที่ใช้ทั้งภาษาท่าทาง เสริมด้วยภาษาพูด อันจะสะท้อนความคิดของผู้พูดให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและควรบันทึกสิ่งที่ได้ฟังนั้นจึงจะทำให้การฟังมีความครบถ้วนสมบูรณ์

8. ทวนความคิดออกมา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเรื่องราวติดต่อกับสิ่งที่หยุดชะงักได้

9. การติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิด เป็นการแสดงพฤติกรรมระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้เกิดความสนิทสนมและกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมา

10. ใช้การเงียบ การเงียบของผู้รับคำปรึกษา อาจเกิดจากการอาย กลัวหรือกำลังตัดสินใจ ควรปล่อยให้ความเงียบดำเนินไปเพื่อสร้างความมั่นใจและให้ความยุติธรรมก่อนที่เขาจะพูดออกมา ถ้าเป็นไปได้ควรให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นผู้ทำลายความเงียบขึ้นมาเอง แต่ถ้านานเกินไปผู้ให้คำปรึกษาก็ต้องช่วยให้เขาพูดออกมา

การสร้างสัมพันธภาพมีความสำคัญมากในการให้คำปรึกษาที่จะรับทราบข้อมูลจากผู้รับคำปรึกษาเพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจ เป็นกันเองกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าที่จะปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการเข้าพบ มีเทคนิคในการพูดและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การให้คำปรึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพใช้สัมพันธภาพของการให้คำปรึกษา มีทักษะและเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสม ได้แก่ การพูด การฟัง จึงจะทำให้การให้คำปรึกษานั้นประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎีการให้คำปรึกษา

ทฤษฎีการให้คำปรึกษามีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดสรรทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่สำคัญ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง มีดังนี้

1. ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม (Behavioral Counseling Theory)

ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม จอห์น ครัมโบลท์ (John D Krumboltz) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) สหรัฐอเมริกา เป็นผู้ริเริ่มใช้คำว่า “Behavioral counseling” ในการเสนอรายงานการประชุมประจำปีของสมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ 1964 ซึ่งการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลเรียนรู้ที่จะแก้ไขโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

หลักการสำคัญของการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

อาภา จันทรสกุล (2535) ได้ให้หลักการสำคัญของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้จึงสามารถเปลี่ยนแปลง
2. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมช่วยให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
3. กระบวนการให้คำปรึกษาเป็นการวางเป้าหมายพิจารณาปัญหาเฉพาะของผู้รับคำปรึกษา
4. การให้คำปรึกษาเป็นการใช้หลักการเรียนรู้มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ เช่น การเสริมแรง และการใช้ตัวแบบทางสังคม
5. ผลของการให้คำปรึกษา ประเมินได้จากผู้รับคำปรึกษาเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้ตามเป้าหมายและนำไปปฏิบัติในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงตามปกติได้

เป้าหมายของการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

เป้าหมายในการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับบริการที่ไม่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้วยการใช้แรงเสริมภายในตนเอง เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการมีความคิดวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผลและนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและจุดประสงค์ของการปรึกษา เป็นของผู้รับบริการเฉพาะราย (เจียรนีย์ ทรงชัยกุล, 2533; วัชร ทรัพย์มี, 2533)

กลวิธีให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

วัชรีย์ ทรัพย์มี (2533) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีกลวิธีที่นิยมใช้อยู่ มี 4 ประเภท ดังนี้

1. ใช้กลวิธีเสริมแรง (Reinforcement technique) มีหลักการว่า พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นซ้ำการเลือกจุดประสงค์ที่ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และถ้าผู้รับคำปรึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้จะรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเองว่าสามารถควบคุมตนเองได้

2. วิธีเรียนรู้จากตัวแบบ (Social learning technique) เป็นการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่จากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ ตัวแบบจะต้องมีลักษณะที่น่าสนใจ เช่น ตัวแบบมีความคล้ายคลึงกับผู้สังเกตหรือผู้รับคำปรึกษาในด้าน เพศ อายุ เชื้อชาติ เจตคติ มีชื่อเสียงและสถานภาพค่อนข้างสูง มีสมรรถภาพในการแสดงออก ให้ความอบอุ่นเป็นกันเอง ผู้สังเกตหรือผู้รับคำปรึกษากว่ามีแนวโน้มที่จะเลียนแบบตามตัวแบบได้มากกว่า เมื่อได้สังเกตพฤติกรรมของตัวแบบแล้วได้มีโอกาสฝึกฝนพฤติกรรมนั้นแล้ว จะจดจำพฤติกรรมของตัวแบบไว้ในความทรงจำเพื่อนำไปแสดงพฤติกรรมตามที่จดจำไว้นั้นในอนาคต ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับคำปรึกษา

3. กลวิธีฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก (Assertive training technique) พฤติกรรมกล้าแสดงออกคือ การแสดงความรู้สึกนึกคิดและการกระทำที่เหมาะสมตามสิทธิของบุคคลได้อย่างสบายใจโดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่น ดังที่ โกลเดนและเลช (Golden and Lesh, 1997) กล่าวไว้ว่า การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกนั้นครอบคลุม 4 ประการคือ HARD ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Honest) ที่แสดงออกมาตามรู้สึกที่แท้จริง ความเหมาะสม (Appropriate) ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมในการแสดงออกมากกว่าอยู่ที่ไหน เมื่อไร และกับใคร ความเคารพ (Respectful) ต่อตนเองและผู้อื่นโดยไม่ตำหนิ คุกคามสิทธิของผู้อื่น และมีความตรงไปตรงมา (Direct) ในการสื่อสารความรู้สึกที่แท้จริง

การใช้กลวิธีฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกแก่ผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้าใจถึงความสำคัญของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก มุ่งให้รู้จักวิธีและทักษะทางสังคมในการแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของสังคมภายในสิทธิของตน

4. กลวิธีกำจัดความวิตกกังวลอย่างเป็นระบบ (Systematic desensitization technique)

การกำจัดความกลัวหรือความวิตกกังวลทำได้โดยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ใหม่ โดยให้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสภาพการณ์ที่จัดไว้อย่างปลอดภัยคือ ให้ผู้รับคำปรึกษานั้นได้ผ่อนคลายความเครียดและให้เขาจินตนาการหรือเผชิญกับสภาพการณ์หรือสิ่งที่วิตกกังวลทีละน้อยจึงให้ผู้รับคำปรึกษาเรียงลำดับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลจากต่ำสุดไปสู่สูงสุด

การให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมยึดหลักพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งที่เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการให้คำปรึกษา คือ พยายามให้ผู้รับคำปรึกษาเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง โดยผู้ให้คำปรึกษาใช้หลักการเรียนรู้ เลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมกับผู้รับคำปรึกษาแต่ละคน ตั้งแต่การวางวัตถุประสงค์ นำหลักการเรียนรู้มาใช้ โดยมีเป้าหมายให้ผู้รับคำปรึกษาเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2. ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Client-Centered Counseling Theory)

ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง หรือ ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์ (Rogerian Counseling) ผู้บุกเบิกและพัฒนาทฤษฎีนี้ คือ โรเจอร์ส (Carl Ramson Rogers) เป็นศาสตราจารย์ทางจิตวิทยา มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า การให้คำปรึกษาเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ผู้รับบริการเป็นบุคคลปกติที่สามารถพึ่งตนเองได้และสมัครใจมาขอรับความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหา หรือการพัฒนาตนเอง และเป็นการให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง (Nondirective Counseling) คือ การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการซึ่งผู้ขอรับคำปรึกษาได้รับความช่วยเหลือให้รู้จักและเข้าใจตนเอง การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้รับคำปรึกษาที่จะวินิจฉัยด้วยตนเอง (เจียรนัย ทรงชัยกุล, 2533; รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2538)

พื้นฐานของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางมาจาก 2 แนวคิดที่สำคัญ คือ จิตวิทยาากลุ่มปรากฏการณ์นิยม หรือมนุษยนิยม (Phenomenological or Humanistic Approach) ซึ่งมีทรรศนะเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์มีธรรมชาติของความดีงาม มีแรงดลใจที่จะทำความดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีคุณค่า มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ และมีพลังใจที่จะพัฒนาตนเองและนำตนเอง เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จอย่างเต็มศักยภาพของตนได้ และปรัชญาของลัทธิภวนิยม (Existentialism) มีแนวคิดที่ว่า บุคคลพึงมีความเป็นตัวของตัวเอง พึงรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง พึงให้เกียรติแก่บุคคลอื่นว่าเป็นผู้มีคุณค่า พึงอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง พึงมีชีวิตอย่างมีความหมายและพฤติกรรมมนุษย์เป็นผลมาจากการมองโลกของเขา (เจียรนัย ทรงชัยกุล, 2533)

จุดประสงค์ของการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

วัชร ทรัพย์มี (2533) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ผู้รับบริการยอมรับความจริงตามสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง
2. เพื่อให้ผู้รับบริการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ยืดหยุ่นต่อการรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น มีกำลังใจต่อชีวิตใหม่ พร้อมทั้งจะเลือกการดำเนินชีวิตของตนเอง เป็นตัวของตัวเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาหรือเลือกการกระทำที่เหมาะสมและมั่นใจในแนวทางนั้น
4. เพื่อให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าคุณค่าเพิ่มขึ้นและพยายามพัฒนาตนเอง
5. เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านส่วนตัว การเรียนและการทำงาน

สรุปได้ว่า จุดประสงค์ของการให้การบริการปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง คือ การช่วยให้ผู้รับบริการปรึกษาสามารถค้นพบตนเองรู้จักตนเองและโลกของตนอย่างถูกต้อง เข้าใจ และยอมรับตนเองตามความเป็นจริง ตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล รับผิดชอบตนเองและสามารถนำชีวิตด้วยความมั่นใจไปสู่ความสำเร็จและมีความสุข

เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

เจียรนีย์ ทรงชัยกุล (2533) เสนอเทคนิคในการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางที่นิยมใช้มีอยู่ 5 เทคนิค ดังนี้

1. เทคนิคการใส่ใจ (Attending technique)

ผู้ให้คำปรึกษาจะให้ความสนใจต่อความรู้สึกและเรื่องราวของผู้รับบริการปรึกษาโดยการแสดงออก เช่น การพยักหน้า หรือยิ้มเมื่อเห็นชอบด้วย การใช้สายตาสื่อสารว่ากำลังสนใจในเรื่องราวและความรู้สึกที่ผู้รับบริการปรึกษาระบายออกมา การมีท่าทางที่ห่วงใยอย่างจริงจังต่อความทุกข์ใจที่ผู้รับบริการปรึกษาประสบอยู่ เป็นต้น

2. เทคนิคการสื่อสาร (Communication technique)

การแสดงออกของผู้ให้คำปรึกษาที่แสดงถึงการเข้าใจเรื่องราวและความรู้สึกนึกคิดของผู้รับคำปรึกษา ใช้การสื่อสารด้วยภาษาพูดและภาษาเขียน (Verbal communication) และสื่อสารด้วยภาษาท่าทางและสัญลักษณ์ (non-verbal communication) เช่น การใช้น้ำเสียงที่นุ่มนวล แววตาแสดงถึงความเห็นใจ เข้าใจ มีท่าทีที่อบอุ่น อ่อนโยน และมีมิตรไมตรีต่อกัน

3. เทคนิคการเงียบ (Silencing technique)

การเงียบเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยในการรวบรวมเรื่องราวและความรู้สึกนึกคิดอย่างต่อเนื่องของผู้รับคำปรึกษาก่อนที่จะเล่าหรือระบายให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับรู้ นอกจากนั้นยังเป็นการแสดงออกถึงความเห็นใจ เอาใจใส่ความรู้สึกนึกคิด เรื่องราวของผู้รับบริการปรึกษาและยอมรับในตัวเขา

4. เทคนิคการสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feeling technique)

การสะท้อนความรู้สึกช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงความรู้สึกที่ซ่อนเร้นและสามารถแสดงความรู้สึกด้วยคำพูดโดยปราศจากความวิตกกังวล โดยผู้ให้คำปรึกษาจะทำหน้าที่คล้ายกระจกเงา นำคำพูดที่ผู้รับคำปรึกษากล่าวออกมาตีความและจัดคำพูดใหม่แล้วกล่าวออกมา เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความเข้าใจในความรู้สึกของตนกระจ่างชัดขึ้น

5. เทคนิคการทำให้กระจ่าง (Clarifying technique)

การทำให้กระจ่างเป็นการทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นในเนื้อหาสาระที่ผู้รับคำปรึกษาพูดออกมา โดยผู้ให้คำปรึกษาอธิบายสรุปสาระสำคัญในสิ่งที่เขาคิดว่าผู้รับคำปรึกษาพยายามที่จะส่งสารมาถึงโดยไม่เปลี่ยนแปลงเนื้อความสำคัญซึ่งผู้รับคำปรึกษาได้กล่าวไว้

โดยสรุป การให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเน้นที่ทัศนคติของผู้ให้คำปรึกษาที่มีต่อผู้รับคำปรึกษาโดยเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ที่เป็นคนดี มีค่า มีความจริงใจต่อกัน มีเมตตา ความปรารถนาดีพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนเข้าใจสาระแห่งปัญหาและความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาและสามารถสื่อให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ในความเข้าใจ ความจริงใจ ด้วยการสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับคำปรึกษาอย่างเป็นธรรมชาติ มีบรรยากาศอันอบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยการให้เกียรติ มีทัศนคติที่ดีและพยายามเข้าใจผู้รับบริการปรึกษา ซึ่งบรรยากาศในลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้รับบริการปรึกษาได้สำรวจตนเองตามสภาพการณ์อย่างถ่องแท้ อันนำไปสู่การตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาให้เป็นบุคคลที่มีเข้าใจตนเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง

9. แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองมีแนวคิดและการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนี้

ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “ Self-esteem ” ซึ่งได้มีผู้แปลความหมายออกมาอยู่หลายคำ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538 :164; เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2540)) การมีความเคารพในตนเอง (วิทย์ เทียงบูรณธรรม, 2539 : 755 และความภูมิใจในตนเอง (สถาบันแห่งชาติเพื่อปฏิรูปแห่งการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำ “ Self esteem” ว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ (Cortini and Auerbach, 1996 :813) นักวิชาการได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ

คูเปอร์สมิท (Coopersmit, 1984) ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง คือ การพิจารณาและประเมินคุณค่าของตนตามรู้สึก ทศนคติที่มีต่อตนเองซึ่งสื่อออกมาได้โดยคำพูด และพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกมา คูเปอร์สมิทยังได้กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองมี 4 ประการคือ

1. ความสำคัญ (Significance) เป็นวิถีทางที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเองเป็นที่รัก โดยพิสูจน์ได้จากผู้อื่นให้เห็นความสำคัญของตัวเอง
2. ความสามารถ (Competence) เป็นวิถีทางที่พิจารณาถึงความสำคัญโดยการกระทำ
3. คุณความดี (Virtue) เป็นการบรรลุมาตรฐานตามศีลธรรมและจริยธรรม
4. พลังอำนาจ (Power) เป็นอิทธิพลที่บุคคลมีต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น

แบนดูรา (Bandura, 1986) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นพื้นฐานการประเมินตนเองจากความสามารถในการตัดสินคุณค่าในตนเองทั้งทางบวกและทางลบ การเห็นคุณค่าในตนเองพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความภาคภูมิใจ บุคคลจะพึงพอใจกับมาตรฐานการกระทำที่ตนเองตั้งไว้

คอร์ตินี และเออร์บาช (Cortini and Auerbach, 1996: 813) ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เห็นค่า ความสามารถ เคารพตนเอง ยอมรับตนเองและเชื่อมโยงกับอัตมโนทัศน์ การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับการมีเอกลักษณ์ของบุคคล การได้รับความรักและการยอมรับมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จของการมีเอกลักษณ์ของบุคคล ในทางตรงกันข้าม การขาดความรักและการยอมรับ ทำให้การมีเอกลักษณ์ของบุคคลล้มเหลว

พอลลาดิโน (Palladino, 1996) และ โกลเดนและเลช (Golden and Lesh, 1997) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง คือ การประเมินภายในตนเองว่า มีความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ มีคุณค่า ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง การเคารพตนเอง และการเคารพผู้อื่น ในบริบททางการศึกษา การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกเป็นคนที่มีความ และเชื่อในความสามารถของตนเกี่ยวกับการศึกษา

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2539) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง คือความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รู้สึกตนเองมีค่า มีความสามารถ มีความภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้มีความมั่นใจในการกระทำต่าง ๆ ของชีวิตโดยไม่ต้องรอฟังผู้อื่นหรือสิ่งอื่น

สตรีท และไอแซก (Street and Isaacs, 1998: 46) ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าเป็นอัตราส่วนของคุณภาพระหว่างความสำเร็จและความคาดหวัง ดังนี้

$$\text{การเห็นคุณค่าในตนเอง} = \frac{\text{ความสำเร็จ}}{\text{ความคาดหวัง}}$$

วอคเกอร์ (Walker, 1998) ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตนเองมีค่า ประกอบด้วย ความปลอดภัย (security) รวมถึงความรัก การยอมรับตนเอง และเห็นความสำคัญในชีวิตของตนเองมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย และมีความเหมาะสมในการกระทำของตนเอง

จากความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองดังกล่าว การเห็นคุณค่าในตนเอง คือ ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อตนเอง เป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้จากการประเมินตนเองทางด้านความสามารถ ความสำคัญ มีค่า มีคุณความดี และการประสบผลสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงออกมาโดยคำพูดและการกระทำในการเห็นความสำคัญของตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่นและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย

ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ถือได้ว่าเป็นสภาวะทางจิต (Palladino, 1996) และเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970) การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล เป็นการตัดสินคุณค่าของตน (self) แสดงออกมาในรูปของทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง การมอง”ตน” จะมีลักษณะเป็นนามธรรมที่หมายถึง เอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งรวมทั้งลักษณะทางกายภาพและความสามารถทางสติปัญญา แต่ทางจิตวิทยาจะมอง”ตน”ในแง่ของการเรียนรู้โดยเป็นการรับรู้ตนเองในด้านต่าง ๆที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เป็นกระบวนการของประสบการณ์ทางสังคม จะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย มีความปลอดภัย ได้รับความรักและความเป็นเจ้าของแล้ว บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีประโยชน์และต้องการแสดงความสามารถที่จะทำบางอย่างเพื่อให้ตนเองพอใจ พร้อมทั้งตระหนักที่จะรู้จักตนเอง (Gibson, 1980; ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539)

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญต่อชีวิตในทุก ๆ ด้าน เพราะช่วยส่งเสริมการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวและผลงานของบุคคล ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุข และสุขภาพ แข็งแรงสมบูรณ์(www.bbimaging.com/lifeesteem/workshop/pgmchsel.html, 1999) สำหรับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ที่อยู่ในวัยเล่าเรียนนั้นจะเป็นความมั่นใจในตนเอง มีความรู้สึกและ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถที่สัมพันธ์กับประสบการณ์การศึกษาในทางบวก หรือความสำเร็จ จะช่วยส่งเสริมความมั่นใจในตนเองและความไว้วางใจตนเอง บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงจะมีระบบภูมิคุ้มกันทางจิตวิญญาณให้บุคคลเผชิญกับปัญหาและมีพลังในการจัดสิ่งเลวร้ายใน ชีวิตออกไป (Golden and Lesh, 1997; Branden, 1998)

องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง

นักจิตวิทยาทางการศึกษาที่มีชื่อเสียง คือ มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การยอมรับนับถือและการประเมินค่าในตนเอง ได้แก่ การมีจุดเด่น ความสำเร็จ ความสามารถ การบรรลุเป้าหมายและความมีอำนาจ ความเชื่อมั่น การพึ่งพาตนเอง และการมี อิศรภาพ
2. ได้รับการตัดสินว่ามีคุณค่าจากผู้อื่น คือ การมีเกียรติยศ มีชื่อเสียง มีตำแหน่ง ได้รับการ ยอมรับ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรี หรือเป็นที่ยกย่องในสังคม

ทั้งนี้มาสโลว์ (Maslow, 1970) ยังได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความต้องการ ที่สำคัญและเข้าใจยากที่สุด เพราะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ มากมาย ดังที่ คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. องค์ประกอบภายในตนเอง คือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่มีผลทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองมีความแตกต่างกัน ประกอบด้วย
 - 1.1 ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ รูปร่างหน้าตา ความคล่องแคล่ว บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพดี จะมีความเห็นในคุณค่าของตนเองมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพ ที่ด้อย ทั้งนี้ ลักษณะทางกายภาพ จะส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ ค่านิยมของสังคมนั้น
 - 1.2 สมรรถภาพ ความสามารถและผลงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อกันที่จะบ่งชี้การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำ ในวัยเรียน สถิติปัญหาจะมี ผลต่อสมรรถภาพและผลการเรียน อันจะนำไปสู่การเพิ่มคุณค่าในตนเอง

1.3 ภาวะทางอารมณ์ ได้แก่ ความสุข ความวิตกกังวล หรือภาวะอื่นๆ ที่อยู่ในตัวบุคคลอันเกิดมาจากการประเมินสิ่งที่ตนประสบ และเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแล้วมีผลต่อการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นคุณค่าของตนเอง บุคคลที่ประเมินตนเองในทางที่ดี ก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุข ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ประเมินตนเองในทางไม่ดี ก็จะมีรู้สึกไม่พอใจในชีวิตตนเอง และหมดหวังในอนาคต

1.4 ค่านิยมส่วนตัว บุคคลจะมีความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน บุคคลมีแนวโน้มจะใช้ค่านิยมในสังคมเป็นตัวตัดสินการเห็นคุณค่าของตนเอง ถ้าค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับสังคม จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น แต่ถ้าหากค่านิยมขัดแย้งกับสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองก็จะต่ำลง

1.5 ความปรารถนาของบุคคล การตัดสินการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเกิดจากการเปรียบเทียบผลงานและความสามารถของตนเองกับเกณฑ์ความสำเร็จที่ตนเองตั้งไว้ ถ้าผลงานและความสามารถเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตนเองตั้งไว้หรือดีกว่า จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลงานและความสามารถไม่เป็นไปตามเกณฑ์หรือต่ำกว่า เกณฑ์บุคคลจะคิดว่าตนเองไร้ค่า

1.6 เพศ ส่วนใหญ่ในสังคมและวัฒนธรรมจะให้ความสำคัญกับเพศชาย โดยการมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจในสังคมให้ ในขณะที่เพศหญิงได้รับตำแหน่งและบทบาททางสังคมน้อยกว่า ความสำเร็จของเพศชายจะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถ แต่ในเพศหญิงกลับมองว่าเพราะความพยายามหรือความโชคดี ดังนั้น จึงทำให้เชื่อว่า การเห็นคุณค่าในตนเองในเพศชายจะสูงกว่าเพศหญิง แต่ได้มีผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันว่า เพศและเชื้อชาติไม่มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Idstein, 1998 : 1471-A) ทศนคติต่อเพศหญิงและระดับการเห็นคุณค่าในตนเองมีความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมด้วย ในเพศหญิงที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะประสบผลสำเร็จในการเรียนมากกว่าเพศชายที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง (Coopersmith, 1984)

1.7 ปัญหาต่างๆ และพยาธิสภาพ ได้แก่ ปัญหาทางสุขภาพจิตโดยทั่วไป อาการทางกายที่มีสาเหตุมาจากทางจิต และมีปัญหาทางสุขภาพ (Health problems) ผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวสูง จะมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และจะแสดงออกมาในรูปความวิตกกังวล มีความทุกข์ ส่วนผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวน้อย จะเห็นคุณค่าในตนเองสูง (Staurt and Sundeen, 1995)

2. องค์ประกอบภายนอกตนเอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยแล้วจะส่งผลให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองขึ้น มีดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์กับบิดามารดา ภูมิหลังหรือประสบการณ์ทางครอบครัวของบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างมาก บุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดี มีความรัก ความอบอุ่น สนับสนุน ให้กำลังใจ ก็จะส่งเสริมให้บุคคลนั้นเห็นคุณค่าในตนเองสูง มีความมั่นคงในอารมณ์ มั่นใจในตนเอง ส่วนผู้ปกครองที่ไม่ให้ความสนใจ

ไม่มีเวลาพูดคุยปรึกษา ไม่มีอิสระในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการตัดสินใจ ขาดความสม่ำเสมอในการอบรมเลี้ยงดู จึงส่งผลให้เด็กสับสนและประเมินคุณค่าในตนเองต่ำ

2.2 โรงเรียนและการศึกษา ประสบการณ์ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา มีส่วนในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองต่อที่บ้าน เพราะเป็นสถานที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในทักษะ ความสามารถและการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ว่าจะการเรียนในชั้นเรียนหรือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมตามความสามารถอย่างอิสระ ได้ฝึกการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยของสายฤดี (Sairudee, 1980 อ้างถึง ใน สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์, 2531) ที่สนับสนุนว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นผลมาจากประสบการณ์ทางการเรียน คือ นักเรียนที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ คือ นักเรียนที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะส่งผลกระทบต่อ การเรียน เกิดความรู้สึกด้อย ขาดความสามารถ เกิดความรู้สึกวิตกกังวล คับข้องใจ จะพยายามปกป้องตนเองและมีทัศนคติในทางลบต่อตนเอง

2.3 สถานภาพทางสังคม เป็นการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น โดยพิจารณาจากอาชีพ ตำแหน่งการงาน บทบาททางสังคม สถานะทางเศรษฐกิจ วงศ์ตระกูล บุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูงจะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับปานกลางและต่ำ แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า สถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองไม่เด่นชัดนัก เพราะบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมระดับต่ำ มีทั้งบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

2.4 สังคมและกลุ่มเพื่อน การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและเพื่อน จะช่วยในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคคลที่ไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ไม่เป็นที่ประทับใจในกลุ่มเพื่อน ก็จะทำให้เห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง จะกลายเป็นคนเจียมขริม ชอบเก็บตัว และไม่เป็นที่ยอมรับจากเพื่อน ในทางตรงกันข้ามถ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนก็จะทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง

นอกจากนี้ การเห็นคุณค่าในตนเองยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ แบรี่ และมอร์แกน (Barry and Morgan ,1985) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ ดังนี้

1. ความรู้สึกต่อร่างกายตนเอง (The body self) หมายถึง บุคคลคิดและรู้สึกต่อรูปร่าง และหน้าที่ของร่างกาย ตลอดจนความสามารถของหน้าที่พื้นฐานของร่างกาย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น (The interpersonal self) เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับวิธีที่มีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนสนิทสนมคุ้นเคยหรือบุคคลที่พบกันโดยบังเอิญ

3. ความสำเร็จของตนเอง (The achieving self) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิด และรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว การทำงาน

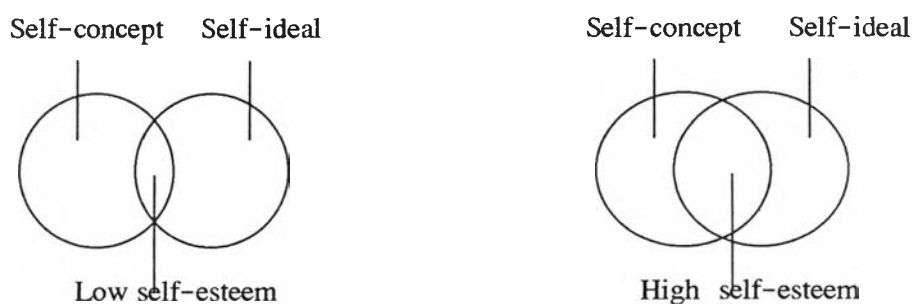
4. ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (The identification self) เป็นความรู้สึกทางนามธรรม และพฤติกรรมแสดงความสนใจทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ

จะเห็นได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลัก 2 ประการ นั่นคือ องค์ประกอบภายในตนเอง ที่รวมถึงลักษณะทางกายภาพ ทั้งรูปร่างหน้าตา บุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง สมรรถภาพ ความสามารถและผลงานอันเป็นความสำเร็จของตนเอง ภาวะทางอารมณ์ ค่านิยมส่วนตัว ความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จ และองค์ประกอบภายนอกตนเอง ซึ่งประกอบด้วย สัมพันธภาพกับครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานภาพทางสังคม และสังคมและกลุ่มเพื่อน สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยร่วมกันสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง และถือได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความสมดุลระหว่างปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของบุคคล

ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าของตนเองสูงและต่ำ

การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้น พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ (Self-concept) กับตนในอุดมคติ (Self-Ideal) โดยบุคคลที่มองเห็นตนเองในอุดมคติขัดแย้งกับอัตมโนทัศน์ ก็จะเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-esteem) และบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันกับตนในอุดมคติ จะเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง (Stuart and Sundeen ,1995) ดังแสดงในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับตนในอุดมคติกับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ



ที่มา : Stuart G.W and Sudeen , S.J, 1995: 379.

บุคคลจะแสดงถึงการเห็นคุณค่าในตนเองออกมาจากลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และการกระทำ ซึ่งอาจแสดงออกมาทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ จากการศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองพบว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง (Coopersmith, 1981 ; Stuart and Sundeen, 1995; Branden, 1998) มีลักษณะดังต่อไปนี้

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง (High self - esteem) มีการรับรู้ “ตน” ตามความเป็นจริง มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง สามารถให้เหตุผลในสิ่งที่ตนเองกระทำได้กระจ่างชัด มั่นใจในการกระทำ เชื่อมั่นต่อการตอบสนอง หรือการตัดสินใจของตน กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มั่นคงทางด้านจิตใจ มองโลกในแง่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้น บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จึงใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความวิตกกังวลน้อย มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต จะมีระบบภูมิคุ้มกันทางจิตวิญญาณให้บุคคลเผชิญกับปัญหา และมีพลังในการจัดสิ่งเลวร้ายในชีวิตออกไป

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self -esteem) จะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง คือ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เห็นความสำคัญของตนเอง รับรู้ว่าตนเองด้อยค่า สงสัยในตนเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ชอบที่จะเป็นผู้ตาม ขอมรับคำพูดของบุคคลอื่นที่กล่าวต่อตนเองในแง่ลบ ไม่สามารถปกป้องตนเอง จึงต้องเผชิญกับความวิตกกังวลไปเอง เหนงาและโดดเดี่ยว จนทำให้มีความรู้สึกที่กดดัน ขาดพลังที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเครียด วิตกกังวลสูง มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้แก่ แยกตัวจากสังคม ซึมเศร้า ไม่ยอมรับความเป็นจริง ต่ำหนิตนเองหรือผู้อื่น รู้สึกผิด โกรธง่าย รู้สึกในทางลบต่อตนเอง

การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง เริ่มมาตั้งแต่ในวัยเด็ก 2-6 ปี (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2540) และจะเพิ่มขึ้นตามอายุ การเห็นคุณค่าในตนเองจะสูงที่สุดในช่วงวัยรุ่น ซึ่งกำลังเป็นระยะการปรับแนวคิดของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของตนเอง ในวัยผู้ใหญ่ (Adulthood) การเห็นคุณค่าในตนเองจะคงที่และมีวุฒิภาวะ เนื่องจากความชัดเจนในตนเอง ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และในช่วงหลังวัยผู้ใหญ่ (Late life) คือในวัยสูงอายุ จะพบว่า มีปัญหาของการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากบุคคลในวัยนี้กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตหลายประการ เช่น เกษียณอายุ การสูญเสียคู่ครอง การหมดประจำเดือน และความบกพร่องทางร่างกาย (Stuart and Sundeen ,1995) นักจิตวิทยาเชื่อว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับโดยการสร้างภาพพจน์ของตนเอง(Self image)

ให้เป็นภาพพจน์ด้านบวก ได้แก่ เป็นคนที่ประสบผลสำเร็จ เป็นคนเก่ง เป็นคนมีความสามารถ เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ฯลฯ เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2540) ได้กล่าวถึงผลจากการวิจัยพบว่า บุคคลไม่ว่าจะอยู่ในเพศ วัย หรือการศึกษาระดับใดก็สามารถเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตนเองได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า “คนเราไม่สามารถ มีการกระทำ หรือการปฏิบัติที่ขัดแย้งกับภาพพจน์ของตนเองได้”

นอกจากนี้ คูเปอร์สมิธ (Coopersmith,1981) ยังได้กล่าวว่า บุคคลสามารถพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การได้รับการนับถือ การยอมรับ การได้รับการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต
2. การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีผลให้บุคคลเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และมีผลต่อสถานภาพและตำแหน่งในสังคม
4. การได้รับสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และความปรารถนาของตน
5. ลักษณะการโต้ตอบต่อการถูกลดคุณค่าจากคนอื่นบุคคลอาจจะได้รับการกระทบกระเทือน หรือลดคุณค่าของตนเองลง ดังนั้น บุคคลอาจจะปฏิเสธ ไม่ใส่ใจกับการตัดสินของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง ซึ่งเป็นการกระทำที่ปกป้องการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล มิใช่ลดลงไปสู่ความวิตกกังวล ทั้งยังช่วยให้บุคคลคงรักษาดุลยภาพแห่งตนไว้ได้

การส่งเสริมให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง จำเป็นต้องกระตุ้นตนเองให้เห็นว่าตนเองมีค่า มีมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และสามารถก้าวหน้าต่อไปได้ Woman ' s Health Interaction (1998) ได้เสนอวิธีการ 10 ขั้นตอนของการมีเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนี้

1. กำหนดรายการความต้องการของตนเอง และพยายามทำให้เป็นผลสำเร็จ
2. ยืนและเดินด้วยท่าทางที่สง่างาม
3. โนโอกาสหน้า เมื่อได้กระทำผิดพลาด จงยกโทษให้ตนเอง
4. เขียนสิ่งที่มีคุณค่าในตนเองมากที่สุด 5 ประการ และเริ่มลงมือปฏิบัติ
6. ใช้เวลาอยู่กับบุคคลที่กระตุ้นให้เราเห็นความสำคัญของตนเอง จงหลีกเลี่ยงอยู่กับบุคคลที่ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจ
6. รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ และพึงระลึกเสมอว่า “เราเองเป็นคนที่มีคุณค่า”
7. อ่านหนังสือที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง พูดคุย ปรึกษากับเพื่อน
8. ค้นหาลู่ทางเลือกใหม่ๆ พร้อมทั้งวางแผน และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
9. สนใจดูแลตนเองอย่างดีด้วยการอาบน้ำอุ่น การนวด และอ่านหนังสือ
10. ตรวจสอบการเห็นคุณค่าในตนเองด้วยตนเองและจากบุคคลอื่นเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

นอกจากนี้ ยังมีผู้ที่เสนอแนวทางเพิ่มเติมในการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง (Hilda, 1999 ; <http://www.cgocable.net/kbhatt/models-est.html>, 1999 ; <http://www.srg.co.uk/howareyou.html>, 1999) พอรวรรวมได้ดังนี้

1. คิดถึงตนเองในทางที่ดี และพูดกับตนเองในทางบวกเสมอ
2. ตั้งเป้าหมายในสิ่งที่เป็นจริงสมเหตุสมผล และสามารถบรรลุได้พร้อมทั้งตรวจสอบเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ
3. ชื่นชมสิ่งที่เป็นจุดแข็งและความสำเร็จของตนเอง
4. ยกย่อง ให้รางวัลแก่ตนเอง เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ
5. เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น โปรดจงยกโทษให้กับตนเอง และคิดถึงสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น อย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยไม่ใช้อารมณ์มาตัดสิน
6. เรียนรู้การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อตระหนักถึงจุดอ่อนของตนเอง
7. เรียนรู้ที่จะกล้าแสดงออกถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ และความต้องการอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และซื่อสัตย์ โดยหลีกเลี่ยงการคุกคามสิทธิของผู้อื่น
8. ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง และค้นพบภาพพจน์ของตนเอง
9. เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง
10. ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย มีความกล้าหาญ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่พัฒนาให้เกิดขึ้นด้วยการใส่ใจทางด้านความคิด พฤติกรรมของตนเอง เข้าใจตนเอง และได้รับสิ่งแวดล้อมที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ดังที่ เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2540) ได้เสนอเทคนิคในการพัฒนาร่างกาย จิตใจ และความรู้สึกที่ดีแก่ตนเอง มี 2 วิธี ดังนี้

1. การใช้คำพูดที่ดีแก่ตัวเอง (Auto-suggestion) เป็นคำพูดในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ข้อมูลกับจิตใต้สำนึก มีความเชื่อมั่นว่า เราสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเองได้ และสามารถสร้างความสำเร็จ ความสุข ความสงบ และสุขภาพที่ดีแก่ตนเองได้ โดย

- 1.1 การฝึกนิสัยฟังคำสนทนาในสมองของเราให้มากขึ้น
- 1.2 เมื่อเราได้ยินคำสนทนาด้านลบในสมองของเรา เช่น สอบตกแน่ๆ ความจำแย่ ทำไม่ได้ เป็นคนไม่ดี ฯลฯ จะต้องรีบจัดคำสนทนาเหล่านั้นออกไปด้วยคำพูดในใจว่า “ เลิกคิด ”
- 1.3 ใช้คำสนทนาด้านบวกแทนคำสนทนาด้านลบ เช่น
 - “ ฉันทำไม่ได้แน่นอน ” เป็น “ ฉันต้องทำได้ ”
 - “ ฉันไม่มีความสามารถในเรื่องนี้เลย ” เป็น “ ฉันฝึกบ่อยๆ ฉันจะต้องทำได้ดีขึ้นเรื่อยๆ ”

1.4 การจะรับข้อมูลใหม่ได้ง่ายนั้น ควรเลือกประโยคคำพูดด้านบวกเพียงประโยคเดียวแล้วพูดซ้ำๆ 5-10 รอบ ควรทำวันละ 2 ครั้ง คือ ช่วงก่อนนอน หรือเพิ่งตื่นนอน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่คลื่นสมองต่ำในสภาวะอัลฟา (alpha wave) มีความถี่ระหว่าง 9-13 รอบต่อวินาที เป็นช่วงเวลาที่จิตใต้สำนึกรับข้อมูลใหม่ๆ ได้ดีและควรทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอประมาณ 21 วัน

1.5 ตัวอย่างประโยคคำพูดด้านบวกต่อตนเอง เช่น

..... เป็นคนที่ขยันอดออม

..... เป็นคนที่มีความสามารถ

..... เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

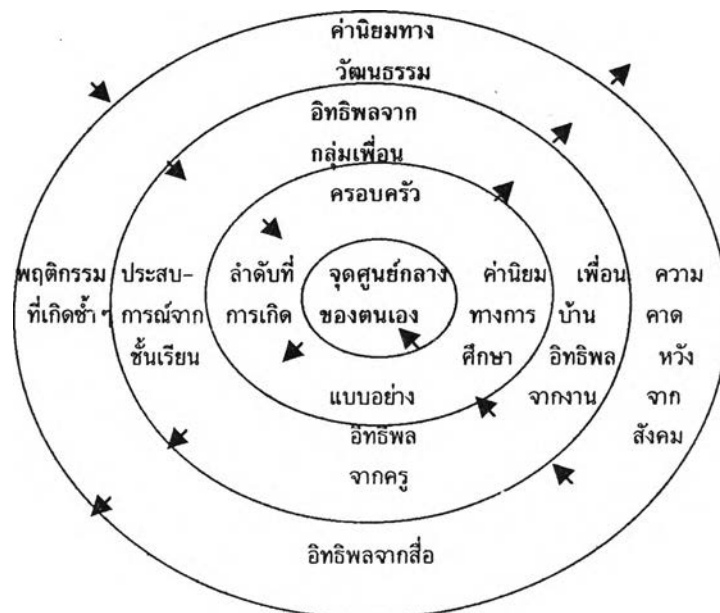
..... เป็นคนที่ชอบทำให้ตนเองมีความสุขและผู้อื่นมีความสุข

..... เป็นคนที่มีความรักให้กับตนเองและผู้อื่น

2. การรับฟังคำพูดที่ดีจากผู้อื่น (Outer-suggestion) ซึ่งถือได้ว่าเป็นคำพูดจากคนรอบข้าง จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง คำพูดด้านบวกจากคนรอบข้าง หมายถึง คำพูดดี ๆ จากคนในครอบครัว จากเพื่อน หนังสือ เทปเพลง คำกลอน บทสวดมนต์ วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีแก่ตนเอง เราจะเห็นคุณค่าของตนเองที่แท้จริง เมื่อเราสามารถทำชีวิตของเราให้มีคุณค่า โดยการทำตนเองให้เป็นประโยชน์สูงสุดกับตนเองและผู้อื่น

โกลเดน และเลซ (Golden and Lesh,1997) ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง (Model of self-esteem development) เป็นวงกลม 4 วง ซึ่งแต่ละวงมีอิทธิพลต่อกันและส่งผลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 9 รูปแบบการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง



ที่มา : Golden, B. J and Lesh, Kay, 1997: 12

จากแผนภูมิ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. วงกลมวงใน เป็นจุดศูนย์กลางของตนเอง (core self) ซึ่งเป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และได้มาจากลักษณะสืบทอดทางพันธุกรรม ได้แก่ รูปร่างหน้าตา สีผิว ความสูง และบุคลิกภาพ และจากผลการวิจัยได้ยืนยันว่า เด็กที่ได้รับการดูแลให้มีพัฒนาตามวัย จะช่วยเสริมสร้างให้พัฒนาบุคลิกภาพ
2. วงกลมถัดออกมา เป็นจุดเริ่มต้นของครอบครัว ที่ส่งผลกระทบต่อในวัยเริ่มต้นของชีวิต ครอบครัวเป็นผู้ให้ความรัก ความอบอุ่น การสนับสนุน และสัมพันธภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีค่านิยมทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีจุดเด่นของตนเอง แล้วมีความเชื่อมโยงไปยังวงกลมต่อไป
3. วงกลมต่อมา เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกบ้าน ซึ่งประกอบด้วยเพื่อน โรงเรียน ครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และถือได้ว่า มีอิทธิพลต่อบุคคลให้พัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง
4. วงกลมวงนอก คือ สังคมภายนอกของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมทางวัฒนธรรม รวมทั้งการติดต่อสื่อสารด้วยสื่อต่างๆ ความคาดหวังจากสังคม และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ในสังคม จะส่งผลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล

การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น มีจุดเริ่มต้นมาจากตนเอง ได้รับอิทธิพลมาจากครอบครัว และจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้แก่ โรงเรียน เพื่อน สังคม เป็นปัจจัยร่วมกัน สนับสนุนให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง

โดยสรุป บุคคลจะพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้จาก

1. การได้รับความรัก
2. การยอมรับ นับถือ
3. ได้รับสิ่งสอดคล้องกับค่านิยม และความปรารถนาของตน
4. รู้จักตนเอง ทั้งจุดดี และจุดด้อย มีเป้าหมาย และกล้าแสดงออก
5. มีสังคม กลุ่มเพื่อน
6. มีตัวแบบ
7. ได้รับประสบการณ์เชิงบวก

10. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบกัลยาณมิตรพบว่า ยังไม่มีการศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ การให้คำปรึกษาของกลุ่มเพื่อน ระบบพี่เลี้ยง และการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังต่อไปนี้

แฮบเลย์ (Habley, 1979: 46-51) ได้ศึกษาการได้เปรียบและเสียเปรียบของการใช้นิสิตนักศึกษาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้นิสิตนักศึกษาให้คำปรึกษาทางวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า มีข้อได้เปรียบที่ทำให้ นิสิตนักศึกษาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ คือ มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นิสิตนักศึกษามีความสัมพันธ์มากกว่านิสิตนักศึกษา กับอาจารย์ มิติด้านสารสนเทศของการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันกับฝ่ายอาจารย์ มิติ การปฏิบัติงานของนิสิตนักศึกษา เช่น ผลการเรียน ภาวะการรอพินิจไม่แตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม แต่ นิสิตนักศึกษาที่ได้รับคำปรึกษาดูด้วยกันมีอัตราการลาออกกลางคันต่ำกว่า โปรแกรมการให้ คำปรึกษาโดยนิสิตนักศึกษานี้ ทำให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงปัญหาของเพื่อนๆ มีความตั้งใจ ช่วยเหลือ มีความเห็นอกเห็นใจกัน และสามารถช่วยแก้ปัญหาอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไม่มีเวลาในการ ให้คำปรึกษาและปรับปรุงระบบการให้คำปรึกษาให้ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการจ้างงานทำให้นิสิตนักศึกษา มีรายได้และประสบการณ์การทำงานอีกด้วย ส่วนข้อเสียเปรียบที่ให้นิสิตนักศึกษาเป็นอาจารย์ที่ ปรึกษาวิชาการ คือ ต้องใช้เวลาในการคัดเลือกนิสิตนักศึกษา การวางแผนเตรียมนิสิตนักศึกษาที่ ต้องสำเร็จการศึกษาร้อยละ 40-60 ต่อปี ทั้งยังต้องมีการฝึกหัด ประเมินผล และใช้งบประมาณในการดำเนินการ นิสิตนักศึกษาที่ได้รับการฝึก ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เทคนิคต่างๆที่เกี่ยวข้อง ต้องใช้เวลาในโปรแกรมการฝึกหัด นอกจากนี้บัณฑิตนักศึกษายังไม่สามารถให้คำปรึกษาในบางวิชาที่ยากเกินกว่าที่จะให้คำปรึกษาได้ และคุณค่าของสารสนเทศที่ให้กับบัณฑิตศึกษาที่มาขอคำปรึกษาเป็นเรื่องที่ยากที่จะตัดสินใจได้ว่าถูกหรือผิด เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้จากการสอนไม่เพียงพอในการให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีการตรวจสอบโปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยต้องตระหนักถึงการดูแลโปรแกรมนี้จึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะรัตน์ นุชบุญผ่อง (2530) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งนักศึกษากลุ่มทดลองจำนวน 8 คน จะได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 1 ชั่วโมง รวม 12 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุม จำนวน 8 คน จะได้รับข้อสนเทศเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 1 ชั่วโมง จำนวน 12 ครั้งติดต่อกัน 6 สัปดาห์ เช่นเดียวกัน ใช้แบบสำรวจสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักศึกษาที่ได้รับการให้ข้อสนเทศมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและข้อสนเทศ หลังการทดลองปรากฏว่านักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับการให้ข้อสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพร รุ่งเรืองกลกิจ (2532) ได้ศึกษาการใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยเพื่อนเพื่อลดปัญหาการปรับตัวในมหาวิทยาลัยของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีการศึกษา 2531 เป็นกลุ่มควบคุม 10 คน และกลุ่มทดลอง 10 คน ซึ่งในกลุ่มทดลองได้เข้ารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยเพื่อนเป็นเวลา 5 สัปดาห์ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 10 ครั้ง โดยมีนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานการปรึกษาเป็นเวลา 30 ชั่วโมง เป็นผู้นำกลุ่ม 2 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปรับตัวของนักศึกษาที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยเพื่อนลดลงก่อนการทดลอง และกลุ่มนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยเพื่อนมีปัญหาการปรับตัวน้อยกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยเพื่อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยง มีดังนี้

พินิจ ปริชานนท์ (2531) ได้ทำการศึกษา เปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาลทางห้องผ่าตัดระหว่างระบบพี่เลี้ยงกับระบบปกติของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 62 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 31 คน ได้รับการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติโดยระบบพี่เลี้ยง และกลุ่มควบคุม 31 คน ได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยระบบปกติ ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 7 เดือน โดยวัดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด ศัลยกรรม ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักศึกษาพยาบาลปีที่ 3 วิชาการพยาบาลห้องผ่าตัด

ผลการวิจัยพบว่า ความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่มีพี่เลี้ยงกับกลุ่มที่ใช้ระบบปกติไม่แตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจในด้านการเรียนการสอนของกลุ่มที่มีพี่เลี้ยงกับกลุ่มที่ใช้ระบบปกติไม่แตกต่างกันในผลรวมทุกองค์ประกอบ นอกจากด้านคุณลักษณะส่วนตัวของพี่เลี้ยง นักศึกษากลุ่มที่มีพี่เลี้ยงพึงพอใจมากกว่านักศึกษาในระบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนวิชาการพยาบาลห้องผ่าตัดในด้านความรู้ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีพี่เลี้ยงดีกว่ากลุ่มในระบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเจลา สุริยบรรณ (2533) ได้ศึกษาผลการใช้ระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศที่มีต่อความรู้ ทักษะคติ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลสำเร็จใหม่ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จำนวน 22 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลองได้รับการสอนโดยระบบพี่เลี้ยงจำนวน 11 คนและกลุ่มควบคุมได้รับการสอนโดยวิธีเดิมจำนวน 11 คน

ผลการวิจัยพบว่า การนำโปรแกรมปฐมนิเทศตามระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในการทดลอง พบว่าหลังการทดลอง ผลต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนร้อยละในด้านความรู้ ทักษะคติของกลุ่มทดลองเพิ่มมากกว่ากลุ่มควบคุมและด้านทักษะเพิ่มสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนความรู้ ทักษะคติ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคณะ (2538: 61-65) ได้ศึกษาระบบพี่เลี้ยง : ประสพการณ์ของพยาบาลระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ โดยศึกษาในแผนกการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์ปิดิกส์ ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเวลา 4 เดือน จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้พยาบาลจบใหม่ได้เรียนรู้งาน และปรับตัวต่อการเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพพร้อมทั้งการคงอยู่ของพยาบาล

วิชาชีพ บทบาทของพยาบาลในระดับบริหารและปฏิบัติการของแผนกได้ถูกถ่ายทอดและนำเสนอ การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลด้านความคิดและการปฏิบัติเมื่อนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลจบใหม่สามารถเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น ลดความวิตกกังวล และการปรับตัวเข้ากับงานและบุคลากรอื่นดีขึ้น ส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงมีการพัฒนาตนเองให้เกิดความ มั่นใจในการสอนงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ หัวหน้าผู้ป่วยมีการมอบหมายงานและรับ ผิดชอบได้ชี้เฉพาะขึ้น พยาบาลผู้ปฏิบัติการและผู้บริหารการพยาบาลระดับต่าง ๆ ได้มีปฏิสัมพันธ์ กันมากขึ้น

ทวีวัฒนา เชื้อมอญ (2540) ได้ทำการศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลใหม่ต่อความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาใน พยาบาลใหม่ที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2539 เข้ารับราชการในโรงพยาบาลตำรวจเป็นกลุ่ม ควบคุม 17 คน และกลุ่มทดลอง 17 คน ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการอบรม เกี่ยวกับการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่แล้ว เป็นเวลา 2 เดือน เครื่องมือที่ใช้ ในการทดลอง คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานและแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลใหม่

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ใหม่ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ความพึงพอใจในงานหลังการทดลองของพยาบาล ใหม่ในกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม ความสามารถในการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของ พยาบาลในกลุ่มทดลองต่ำกว่าในกลุ่มควบคุม แต่หลังการทดลอง ความสามารถในการปฏิบัติ งานของพยาบาลใหม่ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ไม่แตกต่างกัน

ปรีดา ภิญโญ และคณะ (2541: 93-98) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของระบบการ พยาบาลพี่เลี้ยงกับระบบเดิมต่อการรับรู้และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล วิชาชีพจบใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษาในปี พ.ศ. 2540 จำนวน 15 คน เป็นกลุ่มทดลอง ซึ่งได้รับการสอนงานระบบ พยาบาลพี่เลี้ยง และกลุ่มควบคุม 11 คน ได้รับการสอนงานในระบบเดิม การดำเนินงานระบบพี่ เลี้ยง ประกอบด้วย การคัดเลือกพยาบาล พี่เลี้ยง ที่มีประสบการณ์ทำงาน อย่างน้อย 3 ปี มี ทักษะการเป็นผู้นำ มีความสนใจในการสอน การพัฒนาวิชาชีพและองค์กร และสมัครใจเข้าร่วม ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งมีการเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยจัดประชุมวิชาการ และประชุมเชิง ปฏิบัติการระบบพยาบาลพี่เลี้ยง การดำเนินงานของระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในหอผู้ป่วย เครื่อง มือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ชุด คือ แบบสอบถามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จบใหม่ต่อความสามารถของพยาบาลพี่เลี้ยง แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติการ

พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ และแบบสอบถามการรับรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับ ประโยชน์และการสนับสนุนที่ได้รับจากระบบพยาบาลพี่เลี้ยง

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมในการแสดง บทบาท และความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จบใหม่ของพยาบาลพี่เลี้ยง ทั้งรายด้านและโดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุม และการรับรู้ของพยาบาล พี่เลี้ยงเกี่ยวกับประโยชน์และการสนับสนุนที่ได้รับจากระบบพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับสูง

ปริตตา ภิญโญ และคณะ (2542 :37-53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้อง ของคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับกับความสามารถ ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใน ปีพ.ศ. 2541 จำนวน 14 คนที่ปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่เข้าประจำการ จำนวน 14 คน และปฏิบัติงานภายใต้ระบบพี่เลี้ยงที่มีอัตราส่วนของ พยาบาลพี่เลี้ยง: พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ เท่ากับ 1:1 หรือ 2:1 ส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 23 คน มีคุณสมบัติผ่านการอบรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง มีประสบการณ์ การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง การทำงานในหอผู้ป่วยอย่างน้อย 3 ปี มีทักษะการเป็นผู้นำ สนใจในการ สอน สนใจในการพัฒนาวิชาชีพและองค์กร สมัครงใจเข้าร่วมในระบบพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 2 ชุด คือ แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวัง ของพยาบาลจบใหม่และการตอบสนองที่พยาบาลจบใหม่ได้รับ และแบบสอบถามความสามารถ ในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของ พยาบาลพี่เลี้ยงด้านคุณลักษณะทั่วไปและโดยรวมสูงในระดับสูง คุณลักษณะด้านความสามารถ ทางคลินิกอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงด้านคุณลักษณะทั่วไป ความ สามารถทางคลินิกและโดยรวมที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับสูง ส่วนความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับไม่แตกต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ แสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องของ คุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่คาดหวังกับที่ได้รับจริงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่

สิริยา สัมมาวาจ (2543: 52-67) ได้ศึกษาการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์ พยาบาล ภาควิชาพยาบาลศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 1 คู่ โดย ศึกษาข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่อิสระจากกัน เป็นแบบสอบถามประเมินความพร้อม บทบาท ความรู้สึกของอาจารย์พี่เลี้ยง และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อประเมินความรู้สึกของ อาจารย์พี่เลี้ยง ภายหลังดำเนินโครงการครบ 1 ปี กรณีศึกษานี้ใช้ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ

จากผู้บังคับบัญชาทั้งอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสร้างความคุ้นเคย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและการทำงานอย่างใกล้ชิด

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีความพร้อมในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงในระดับสูง บทบาทของพี่เลี้ยงตามความคิดเห็นของอาจารย์ใหม่อยู่ในระดับสูง ความรู้สึกของอาจารย์ใหม่ต่อการให้ความสำคัญและความพอใจในบทบาทของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับสูงเช่นกัน อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ต่างรู้สึกว่าการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลมีประโยชน์ ช่วยในการปรับตัวของอาจารย์ใหม่ต่อบทบาทอาจารย์พยาบาลได้เร็วขึ้น และอาจารย์พี่เลี้ยงได้พัฒนาศักยภาพของตนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่อาจารย์ใหม่

โทมัส และไบรอัน(Tomas and Bryant,1994 : 70-77)ได้ศึกษากรณีศึกษาเชิงพรรณนาของระบบพี่เลี้ยงในระดับอุดมศึกษา ที่มหาวิทยาลัยเซาเทิร์น เมืองบาตัน รูจ รัฐหลุยส์เซียนา (Southern University at Baton Rouge Louisiana) เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในปีการศึกษา ค.ศ. 1990-1992 โดยใช้ โปรแกรม 2 รูปแบบ คือ โปรแกรมการป้องกัน (Preventive model) สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการพันสภาพ และโปรแกรมทางคลินิก (Clinical model) เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่อยู่ในภาวะรอพินิจ(Probation) ทั้งสองโปรแกรมนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาให้มีเจตคติต่อความสำเร็จทางการศึกษาโดยมีผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร และอาสาสมัครเป็นพี่เลี้ยง

ยาทีสและคณะ(Yates et. al,1997) ได้ทำโปรแกรมนำร่องการมีพี่เลี้ยงแบบกลุ่มเพื่อน โดยการศึกษาภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 จำนวน 55 คน และพี่เลี้ยงเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 จำนวน 8 คน โปรแกรมนี้มีเป้าหมาย คือ การเตรียมนักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติ พัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดไตร่ตรอง (Reflective learning) โดยนัดพบกันทุก 2- 3 สัปดาห์ๆละ 1-2 ชั่วโมง เป็นเวลา 14 สัปดาห์ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่เป็นพี่เลี้ยงได้รับการฝึกฝนจากอาจารย์ที่ปรึกษาในโปรแกรม ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ให้อรรถประโยชน์การเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ การประเมินผลภาคปฏิบัติ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความตั้งใจเข้าร่วมโปรแกรมนี้ รวมทั้ง บทบาท หน้าที่ และกลยุทธ์การจัดการของพี่เลี้ยง นักศึกษากลุ่มนี้ต้องมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาโปรแกรม เป็นรายบุคคล หรือกลุ่ม ทุก 2-3 สัปดาห์ เพื่อได้รับคำแนะนำและการกระตุ้นให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด การประเมินผลโปรแกรม ใช้แบบสอบถาม ก่อนและหลังเข้าโปรแกรม สัมภาษณ์พี่เลี้ยงและวิเคราะห์นักศึกษาที่เข้าโปรแกรมและไม่ได้เข้าโปรแกรมซึ่งประเมินผลทั้งทางวิชาการและการฝึกภาคปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลทางวิชาการและภาคปฏิบัติ ระหว่างนักศึกษาพยาบาลที่เข้าโปรแกรมพี่เลี้ยงและนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าโปรแกรม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผลที่นักศึกษาในโปรแกรมนี้ได้รับ คือช่วยลดความเครียด และมีความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก ส่วนนักศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยง เห็นว่า โปรแกรมนี้มีประโยชน์ต่อ

นักศึกษาพยาบาล และผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงด้วย คือ มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ได้พัฒนาตนเอง และได้ทักษะการช่วยเหลือผู้อื่น พัฒนากลยุทธ์การเรียนภาคปฏิบัติ นักศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะว่า กลุ่มนักศึกษาควรมีกกลุ่มละ 4- 6 คน และไม่ควรมีการติดตามพี่เลี้ยงมากเกินไป

ฮิกกินส์ (Higgin,1997:2559-A) ได้ศึกษาผลกระทบของโปรแกรมพี่เลี้ยงต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของวิทยาลัยสตรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยศึกษาในนักศึกษาจำนวน 40 คน ซึ่งเป็นกลุ่มควบคุม 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คนที่เข้าร่วมในโปรแกรมพี่เลี้ยง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาในกลุ่มทดลองมีการเห็นคุณค่าในตนเองแบบมีโลกทัศน์ (Global self-esteem) มีสมรรถนะ มีบุคลิกภาพที่ดี ให้ความรักแก่ผู้อื่นได้ และการบูรณาการเอกลักษณ์แห่งตน (Identity integration) และแสดงความเห็นว่า ประสบการณ์ที่ดีของพี่เลี้ยงทำให้เกิดความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาได้

เอดมอนด์ (Edmond's ,1998 :2506-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบการจัดโปรแกรมพี่เลี้ยงในวิทยาลัยชุมชนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เรียนในปีแรกและเรียนเต็มเวลาของนักศึกษาแอฟริกัน-อเมริกัน ได้ศึกษาโดยใช้โปรแกรมระบบพี่เลี้ยงในนักศึกษาอเมริกันที่ลงทะเบียนเรียนภาคฤดูใบไม้ร่วง ปี 1992 ของวิทยาลัยชุมชน 3 แห่ง ในรัฐแมริแลนด์ สหรัฐอเมริกา โดยแบ่งกลุ่มทดลองให้เข้าโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงกับกลุ่มควบคุมเป็นนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ(Quantitative analysis)มีตัวแปรตามได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคงอยู่ในสถาบัน การพัฒนาในรายวิชา การสำเร็จการศึกษา และการโอนย้าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative analysis)ที่มีจุดมุ่งหมายได้แก่ โปรแกรมกระตุ้นความสำเร็จทางวิชาการแก่นักศึกษา และการจำแนกลักษณะของพี่เลี้ยงและผู้ที่ได้รับการดูแลในโปรแกรม

ผลการวิจัยพบว่า ระบบพี่เลี้ยงสามารถกระตุ้นความสำเร็จทางวิชาการแก่นักศึกษาแอฟริกัน-อเมริกันที่เรียนเต็มเวลาในปีแรก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคงอยู่ในสถาบัน นักศึกษาที่มีกลุ่มพี่เลี้ยงและนักศึกษาที่ไม่มีกลุ่มพี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โปรแกรมพี่เลี้ยงที่จะประสบผลสำเร็จทางวิชาการต้องได้รับการสนับสนุนจากสถาบันให้จัดปฐมนิเทศพี่เลี้ยงและผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ และการติดตามผล ลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะทำให้ผู้ได้รับความช่วยเหลือประสบผลสำเร็จ คือ พี่เลี้ยงจะต้องมีความมุ่งมั่น สนใจในข้อบกพร่องและช่วยแก้ไข ชื่นชมและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จ สิ่งที่นักศึกษาอยู่ในโปรแกรมนี้ได้รับคือ ได้รับความสนใจ ได้รับการฝึกฝน มีแบบอย่างที่ดี และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในโปรแกรมนี้

เนบราสกา (Nebraska, 1998 :189) ได้ศึกษาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักศึกษา
อัฟริกัน อเมริกันและความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เข้าโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงมีคะแนนเฉลี่ยสะสม(GPA) สูง
กว่า และมีอัตราการคงอยู่ในมหาวิทยาลัย (Retention rate) สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าโปรแกรม
ลักษณะของโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงที่ประสบผลสำเร็จคือ ตระหนักถึงความสำคัญของพี่เลี้ยง เป้า
หมายชัดเจนและวัดได้ การเลือกพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติในการจูงใจ สนับสนุน และการจับคู่ที่
เหมาะสมกับผู้มาขอความช่วยเหลือ ได้รับการฝึกอบรมสำหรับพี่เลี้ยงใหม่ และ ประเมินและ
ประเมินผลโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง มีดังต่อไปนี้

สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์ (2531) ศึกษาการใช้เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มเพื่อนเพื่อเพิ่ม
ความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน
อาสาสมัครชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 20 คน
เป็นกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน จัดให้กลุ่มทดลองเข้ารับโปรแกรมการให้
ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม เป็นจำนวน 10 ครั้ง ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที โดยมีเพื่อนผู้ให้การช่วย
เหลือในกลุ่มจำนวน 2 คนซึ่งผ่านการฝึกทักษะพื้นฐานการให้การปรึกษา จำนวน 33 ชั่วโมง มา
รับหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของ
คูเปอร์สมิธ ฉบับที่ใช้กับนักเรียน (Coopersmith Self-Esteem Inventory-School Form)

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนในกลุ่ม มีความรู้สึกเห็นคุณค่า
ในตนเองสูงกว่าก่อนรับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม และนักเรียนที่ได้รับ
การช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักเรียน
ที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม

วราภา จันทรโชติ (2540) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมการสร้างพลังต่อการ
พัฒนาเจตคติ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในนักศึกษา
พยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมการสร้างพลังต่อการพัฒนาเจต
คติต่อวิชาชีพพยาบาลติดต่อกัน 3 วัน ติดตามผลเพื่อกระตุ้นสัปดาห์ละครั้ง ติดต่อกัน 3 สัปดาห์
มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น และ ความเชื่อในความสามารถ
ของตนเองเพิ่มมากขึ้น กว่าก่อนการทดลองและกลุ่มควบคุม

ชนิดา ราธิ (2543) ได้ศึกษาการเห็นคุณค่าของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 8 สถาบัน ปีการศึกษา 2542 จำนวน 728 คน

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีการเห็นคุณค่าในตนเองระดับปานกลาง นักศึกษาที่มีอายุและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในด้านลักษณะครอบครัวพบว่านักศึกษาที่มีรายได้ของครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัวต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมมากมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาน้อยและกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ สถาบันการศึกษาควรจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนา นักศึกษาพยาบาลให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง และควรสนับสนุนให้นักศึกษาทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาด้วย

อิดสเทน (Idstein ,1998 : 1471-A) ศึกษาปัจจัยหลักของการเห็นคุณค่าในตนเอง ของวัยรุ่นโดยการรับรู้ของอาจารย์ที่ปรึกษาในโรงเรียน นักจิตวิทยาโรงเรียน และเพื่อนนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาโดยศึกษากับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา 3 แห่ง คือ โรงเรียนสตรี โรงเรียนชาย และโรงเรียนสหศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การใช้แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยของการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น 8 ด้านได้แก่ เพศ เชื้อชาติ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากเพื่อนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร ซึ่งมีเกณฑ์ว่า ถ้ามีความถี่สูงถึงร้อยละ 10 หรือมากกว่า ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น

ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักของการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันกับการให้ความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษาในโรงเรียน นักจิตวิทยาโรงเรียน และกลุ่มเพื่อน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวได้สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

หลักการ แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่นำมาเป็นกรอบในการวิจัยการพัฒนาระบบกัลยาณมิตร เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วยลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษาพยาบาลที่มีความเป็นเอกลักษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีสังคมกลุ่มเพื่อน ส่วนใหญ่นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีจะด้วยกันในหอพักของสถาบันจึงทำให้นักศึกษาพยาบาลมีความรักความผูกพันระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องและยังเอื้อต่อการเรียนการสอนที่

นักศึกษาพยาบาลที่มีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์คือ ผลิตบุคลากรทางวิชาชีพการพยาบาลเพื่อให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน แนวคิดกัลยาณมิตรเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับกัลยาณมิตร เป็นเพื่อนที่ดี มีความรู้ มีคุณสมบัติ และการทำหน้าที่ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ซึ่งช่วยสนับสนุนบุคคลที่เข้าไปหา ปรึกษา ขอคำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่กัลยาณมิตรได้ประสบผลสำเร็จมาแล้วถือว่าเป็นตัวแบบที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดระบบพีเลียง มีหลักการของการมีบุคคลที่อาวุโส มีความรู้ ประสบการณ์ ในด้านการทำงานมาเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือแก่บุคคลที่เข้ามาใหม่ในองค์กรได้ เรียนรู้วิธีการทำงานและการปรับตัวสามารถอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปถือเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งความรู้และทัศนคติ และยังสนับสนุนตามแนวคิดการสังเกตตัวแบบตามทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาสังคมของแบนดูรา (Bandura, 1986) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากตัวแบบที่เป็นบุคคล ส่งผลให้เกิดบุคคลที่ได้สังเกตและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรง เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมตามตัวแบบได้ด้วยกระบวนการใส่ใจ จดจำ กระทำ และการจูงใจ นอกจากนี้ ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีเป้าหมายเพื่อสร้างสภาพการณ์เรียนรู้ใหม่ให้ผู้รับคำปรึกษามีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบตนเอง เข้าใจตนเองและยอมรับตนเองตามความเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าตนเองซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970) การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการรับฟังคำพูดที่ดีของตนเอง และจากคนรอบข้าง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะมีภูมิคุ้มกันทางจิตวิญญาณช่วยให้บุคคลเผชิญปัญหา มีพลังในการดำเนินชีวิตมองโลกในแง่ดี จึงใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เช่นเดียวกับทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาของชิกเคอริง (Chickering and Reisser, 1993) เน้นการพัฒนาศักยภาพ นิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สามารถพัฒนาเอกลักษณ์แห่งตนประสบผลสำเร็จ จากหลักการแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว จึงบูรณาการมาพัฒนาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การให้นักศึกษาเป็นที่ปรึกษาทำให้นักศึกษามีการปรับตัวในมหาวิทยาลัย สร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และมีอัตราการลาออกกลางคันลดลง (Habley, 1979: 46-51; ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส, 2530; สมพร รุ่งเรืองกลกิจ, 2532)

งานวิจัยในระบบพีเลียง ได้ทำการศึกษาในประเทศไทยเป็นการศึกษาการใช้ระบบพีเลียงทางการศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีพีเลียงมีความพึงพอใจในคุณลักษณะส่วนตัวของพีเลียงและระบบพีเลียง ส่วนการใช้ระบบพีเลียงกับอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า พีเลียงมีความพร้อมและความพึงพอใจต่อการกระทำหน้าที่พีเลียง ช่วยในการปรับตัวของอาจารย์ใหม่ต่อบทบาทอาจารย์ได้เร็วขึ้น ทางด้านบริการในวิชาชีพการพยาบาล การใช้ระบบพีเลียงทำให้

พยาบาลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น เรียนรู้วิธีทำงาน ลดความวิตกกังวล ปรับตัวเข้ากับงานและบุคลากรอื่นดีขึ้น พยาบาลพี่เลี้ยงมีการรับรู้ประโยชน์ และการสนับสนุนต่อระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับสูง (บุญเจลา สุริยบรรณ, 2533; ยุพาพิน ศิริโพธิ์งามและคณะ, 2538: 61-65; ทวีวัฒนา เชื้อมอญ, 2540; ปรีดา ภิญโญ และคณะ, 2541, 93-98; 2542: 37-53) สำหรับงานวิจัยระบบพี่เลี้ยงในต่างประเทศ ได้ศึกษาใน นิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระบบพี่เลี้ยงที่ประสบผลสำเร็จต้องตระหนัก ถึงความสำคัญของพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติในการจูงใจและให้การสนับสนุน การจัดกลุ่มทำได้ทั้งเป็นคู่ และเป็นกลุ่มละ 4-5 คน มีเป้าหมายชัดเจนสามารถวัดได้ ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษามีเจตคติ ต่อความสำเร็จทางการศึกษา ลดความเครียด มั่นใจในการฝึกภาคปฏิบัติ พัฒนาบุคลิกภาพ สมรรถนะ และเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนพี่เลี้ยงได้พัฒนาตนเองทางทักษะ การให้ความช่วยเหลือ มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ (Tomas and Bryant, 1994: 70-77; Yatest et al, 1997; Higgin, 1997: 2559-A; Nebraka, 1998: 189)

งานวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นใน โรงเรียน และวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักของการเห็นคุณค่า ในตนเองได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมี ความสัมพันธ์กับการช่วยเหลือจากอาจารย์และกลุ่มเพื่อน เมื่อได้รับการให้คำปรึกษาจากเพื่อน และได้รับการฝึกอบรมต่อเจตคติ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองจะช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง (Idstein, 1998; 1471-A; วราภา จันทรโชติ, 2540; ชนิตา ราชี, 2543)

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาโดยกลุ่มเพื่อน การ เห็นคุณค่าในตนเอง การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพนิสิตนักศึกษา และการ ปฏิบัติการพยาบาลที่ศึกษากันอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่ยังไม่มีการ ศึกษาใดๆที่ศึกษาโดยตรงในระบบกัลยาณมิตร ซึ่งระบบกัลยาณมิตรเป็นระบบใหม่ที่นำแนวคิด กัลยาณมิตรอันเป็นหลักของการศึกษาตามแนวทางพุทธมาพัฒนาเป็นระบบกัลยาณมิตรและนำไป ใช้กับนักศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา จึงถือได้ว่าระบบกัลยาณมิตร เป็นนวัตกรรมของวงการอุดมศึกษาที่นำแนวคิดเชิงพุทธมาประยุกต์ใช้ในสังคมวิชาการ เพื่อเสริม สร้างให้เป็นชุมชนแห่งกัลยาณมิตรอย่างแท้จริง