

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตำแหน่งสื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

ตำแหน่งสื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทดลองเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัมพวัน อัมพรสินธุ์ อาจารย์ผู้สอนวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
ประจำคณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
2. อาจารย์ ดร. วุฒิชัย จงคำนึ่งศิลป์ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์และ
หัวหน้าแนะแนวฝ่ายกิจการนักศึกษา
สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
วิทยาเขตนนทบุรี
3. อาจารย์ ชุตินา มาลัย วิทยาจารย์ 8
สถานที่ทำงาน : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี จ.ราชบุรี
4. อาจารย์ วัฒนกิจ สิทธิสถิตอังกู หัวหน้างานแนะแนว
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน
5. อาจารย์ อุษณีย์ วิสิทธิ์ เลขานุการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ
เทคโนโลยีในอาคาร
สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 227

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 17 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ดร.วุฒิชัย จงคำนึ่งศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางปญฺญชรสมบัติ เชนทวาท นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 237

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางบุญศรี คเชนทวา ได้รับการอนุมัติจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ให้ทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนว ทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” โดยมีอาจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร และ รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ณ ระนอง เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร. วุฒิชัย จงคำนึ่งศีล ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่ง ใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงใคร่ขอเชิญ อาจารย์ ดร. วุฒิชัย จงคำนึ่งศีล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วยชักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 227

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 17 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมพวัน อัมพรสันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปญฺญรํสี คเชนทว นั้กศึษาหลักสูตรบั้ณตติศึษา แฉงวชิษาการแฉงแนว
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการให้
คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
ของพนักงานบริษัท แอควานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสุทธิรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 237

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางบุญศรี คชนทาว ได้รับการอนุมัติจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ให้ทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนว ทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” โดยมีอาจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆจร และ รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวรรณ ณ ระนอง เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมพวัน อัมพรสินธุ์ ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง ดียิ่ง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงใคร่ขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมพวัน อัมพรสินธุ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วยจักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิทธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566-7



ที่ ศร 0522.16 (บ)/ 227

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 17 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ชุดิมา มาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางปณฺณรศมี คเสนทวา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนว
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการให้
คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 237

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปญฺชรธมี คชนทว ได้รับการอนุมัติจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ให้ทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนว ทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” โดยมีอาจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร และ รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ณ ระนอง เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ชุตินา มาลัย ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่ง ในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงใคร่ขอเชิญ อาจารย์ชุตินา มาลัย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วยจักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสุทธิรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 227

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 17 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์วัฒนกิจ สิริสถิตยกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปญฺญศรี คชนทวา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุจน์ วิสุวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 237

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปญฺชรธัมมิกะเชนทว ได้รับการอนุมัติจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ให้ทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” โดยมีอาจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร และ รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ณ ระนอง เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์วัฒนกิจ สิทธิสถิตอังกู ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่ง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงใคร่ขอเชิญ อาจารย์วัฒนกิจ สิทธิสถิตอังกู เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วยจักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 227

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 17 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอุษณีย์ วิสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางปณรชร์ คเชนทว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบกวนมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิทวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 237

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปณชร์สมิ์ คเสนทวา ได้รับการอนุมัติจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ให้ทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท เรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนว ทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงาน บริษัท แอควานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” โดยมีอาจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆจร และ รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ณ ระนอง เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พิจารณาแล้วเห็นว่า คุณอุษณีย์ วิสิทธิ์ ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่ง ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงใคร่ขอเชิญ คุณอุษณีย์ วิสิทธิ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วยจักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรธรรณ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 -7

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามสัมพันธภาพ

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง

ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมให้คำปรึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสัมพันธภาพ

แบบวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ชื่อ.....นามสกุล.....

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านตามความเป็นจริง โดยพิจารณาเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

พฤติกรรม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย
1. ข้าพเจ้าอยากให้ผู้ร่วมงานอื่นให้ข้าพเจ้าก่อน					
2. ข้าพเจ้าคิดว่าการทักทายผู้อื่นก่อนนั้นไม่มี ความจำเป็น					
3. ข้าพเจ้าคิดว่าการพูดกับผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำ สุภาพนุ่มนวล อาจแสดงความไม่จริงใจ					
4. ข้าพเจ้ายอมรับการวิจารณ์การทำงานจาก ผู้ร่วมงานคนอื่นได้ โดยไม่รู้สึกรังเกียจ					
5. ข้าพเจ้าเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
6. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเสนอตัวช่วยเหลือผู้อื่น					
7. คนที่ทำให้เราโกรธควรได้รับการตอบแทน					
8. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่จะกล่าวชมเชยผู้ร่วมงาน แม้ว่าจะอยากพูดก็ตาม					
9. ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียว					
10. ข้าพเจ้ารู้สึกอายที่ต้องยิ้มให้ผู้อื่นก่อน					
11. ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นทักทายข้าพเจ้าก่อน					

พฤติกรรม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย
12. ข้าพเจ้าคิดว่าการพูดปฏิเสธผู้อื่น โดยที่ไม่ให้ผู้อื่น เสียหน้าใจเป็นสิ่งที่ดี					
13. ข้าพเจ้าไม่ชอบให้ใครมาวิจารณ์การทำงานของ ข้าพเจ้า					
14. ข้าพเจ้าไม่กล้าที่จะแสดงน้ำใจในการช่วยเหลือ ผู้อื่นก่อน					
15. การกล่าวคำ “ขอบคุณ” ทำให้ผู้ให้ และผู้รับรู้สึกที่ดี					
16. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจ และจะกล่าวขอบคุณ เมื่อ ผู้ร่วมงานกล่าวชมข้าพเจ้า					
17. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น					
18. ข้าพเจ้าจะทักทายกับคนที่ทักทายเราก่อน เท่านั้น					
19. ข้าพเจ้ารู้สึกอย่างไรข้าพเจ้าก็จะพูดอย่างนั้น อย่างตรงไปตรงมา					
20. ข้าพเจ้ากล้าที่จะมองสบตาผู้พูด					
21. ข้าพเจ้าคิดว่าการแสดงความห่วงใย และเอาใจใส่ นั้นเป็นสิ่งที่ควรทำ					
22. การกล่าวคำ “ขอโทษ” เป็นสิ่งที่ยากลำบากใจ					
23. ข้าพเจ้ารู้สึกอายที่จะกล่าวชมผู้ร่วมงาน					
24. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจ..ถ้าไม่ต้องทำงานติดต่ กับผู้อื่น					
25. ข้าพเจ้าพร้อมเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น					
26. การกระทำสำคัญกว่าการพูด					
27. ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
28. แม้ช่วยเพื่อนร่วมงานอย่างอื่นไม่ได้ ช่วยพูดให้ กำลังใจก็ยังดี					

พฤติกรรม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย
29. ข้าพเจ้าสนใจช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ในการ ทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้น					
30. ข้าพเจ้าคิดว่าการให้อภัยซึ่งกัน และกันเมื่อผู้ ร่วมงานทำงานผิดพลาดเป็นสิ่งที่ดี					

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมิน สัมพันธภาพการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ข้าพเจ้าอยากให้ผู้ร่วมงานยืมให้ข้าพเจ้าก่อน	1	1	1	1	1	5	1
2. ข้าพเจ้าคิดว่าการทักทายผู้อื่นก่อนนั้นไม่มี ความจำเป็น	1	1	1	1	1	5	1
3. ข้าพเจ้าคิดว่าการพูดกับผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำ สุภาพนุ่มนวล อาจแสดงความไม่จริงใจ	1	1	1	1	0	4	0.8
4. ข้าพเจ้ายอมรับการวิจารณ์การทำงานจาก ผู้ร่วมงานคนอื่นได้ โดยไม่รู้สึกลำบาก	1	1	1	1	1	5	1
5. ข้าพเจ้าเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1
6. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเสนอตัวช่วยเหลือผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1
7. คนที่ทำให้เราโกรธควรได้รับการตอบแทน	1	1	1	1	1	5	1
8. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่จะกล่าวชมเชยผู้ร่วมงาน แม้ว่าจะอยากพูดก็ตาม	1	1	1	1	1	5	1
9. ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียว	1	1	1	1	0	4	0.8
10. ข้าพเจ้ารู้สึกอายที่ต้องยืมให้ผู้อื่นก่อน	1	1	1	1	1	5	1
11. ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นทักทายข้าพเจ้าก่อน	1	1	1	1	1	5	1
12. ข้าพเจ้าคิดว่าการพูดปฏิเสธผู้อื่นโดยที่ไม่ให้ผู้อื่น เสียใจเป็นสิ่งที่ดี	1	1	1	1	1	5	1
13. ข้าพเจ้าไม่ชอบให้ใครมาวิจารณ์การทำงานของ ข้าพเจ้า	1	1	1	1	1	5	1
14. ข้าพเจ้าไม่กล้าที่จะแสดงน้ำใจในการช่วยเหลือ ผู้อื่นก่อน	1	1	1	1	1	5	1
15. การกล่าวคำ “ขอบคุณ” ทำให้ผู้ให้และผู้รับรู้สึก ที่ดี	1	1	1	1	1	5	1

พฤติกรรม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
16. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจ และจะกล่าวขอบคุณ เมื่อผู้ร่วมงานกล่าวชมข้าพเจ้า	1	1	1	1	1	5	1
17. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1	0	4	0.8
18. ข้าพเจ้าจะหักท่ายกับคนที่หักท่ายเราก่อนเท่านั้น	1	1	1	1	1	5	1
19. ข้าพเจ้ารู้สึกอย่างไรข้าพเจ้าก็จะพูดอย่างนั้นอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1
20. ข้าพเจ้ากลัวที่จะมองสบตาผู้พูด	1	1	1	1	0	4	0.8
21. ข้าพเจ้าคิดว่าการแสดงความห่วงใย และเอาใจใส่นั้นเป็นสิ่งที่ควรทำ	1	1	1	1	1	5	1
22. การกล่าวคำ “ขอโทษ” เป็นสิ่งที่ยากลำบากใจ	1	1	1	1	1	5	1
23. ข้าพเจ้ารู้สึกอายที่จะกล่าวชมผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1
24. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจ..ถ้าไม่ต้องทำงานติดต่อกับผู้อื่น	1	1	1	1	0	4	0.8
25. ข้าพเจ้าพร้อมเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1
26. การกระทำสำคัญกว่าการพูด	1	1	1	1	0	4	0.8
27. ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1	0	4	0.8
28. แม้ช่วยเพื่อร่วมงานอย่างอื่นไม่ได้ ช่วยพูดให้กำลังใจก็ยังดี	1	1	1	1	1	5	1
29. ข้าพเจ้าสนใจช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้น	1	1	1	1	1	5	1
30. ข้าพเจ้าคิดว่าการให้อภัยซึ่งกัน และกันเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดเป็นสิ่งที่ดี	1	1	1	1	1	5	1

ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการให้การศึกษา

โปรแกรม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ปฐมนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1
2. ความป็นตัวของตัวเองในการติดต่อฯ	1	1	1	1	1	5	1
3. หน้าต่างหัวใจกับการรู้จักตัวเอง	1	1	-1	1	1	3	0.6
4. ความคิด และความรู้สึกที่มีต่อตนเอง	1	1	1	1	1	5	1
5. การปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1	1	5	1
6. การปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1	1	5	1
7.การแสดงความสนใจฯ	1	1	1	1	1	5	1
8. การยอมรับความคิดของเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1
9. การยกย่องชมเชยผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1
10.การให้อภัยผู้ร่วมงาน	1	1	0	1	1	4	0.8
11. ปัจฉิมนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1

ภาคผนวก ค

โปรแกรมให้การศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพ

โปรแกรมให้ข้อเสนอแนะตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพ

**โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน**

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
1	ปฐมนิเทศ	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและพนักงานในกลุ่มทดลอง 2. เพื่อให้พนักงานทราบวัตถุประสงค์ลักษณะของการทำกิจกรรม 3. เพื่อให้พนักงานเรียนรู้ในเรื่องโครงสร้างของบุคลิกภาพของบุคคล	<u>ขั้นนำ</u> 1. ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยโดยผู้วิจัยแนะนำตนเอง และให้พนักงานแต่ละคนแนะนำตนเอง 2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ลักษณะการฝึกกิจกรรมของพนักงาน <u>ขั้นดำเนินการ</u> -ให้พนักงานทำกิจกรรมแนะนำตนเอง เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกัน -ให้พนักงานทำแบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน -ผู้วิจัยอธิบายโครงสร้างของบุคลิกภาพของบุคคล พร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้างบุคลิกภาพ -ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้างบุคลิกภาพของบุคคล <u>ขั้นสรุป</u> -ผู้วิจัยให้พนักงานช่วยกันสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
2	ความเป็นตัว ของตัวเองใน การติดต่อ สัมพันธ์กับ ผู้อื่น	เพื่อพัฒนาความเป็นตัวของ ตัวเองในการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่น	ผู้วิจัยดำเนินการ การวิเคราะห์การ ติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมี ขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์ โครงสร้างบุคลิกภาพและกล่าวนำเข้าสู่ การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล <u>ขั้นดำเนินการ</u> ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1. ผู้วิจัยอธิบายรูปแบบของการ ติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลัก ทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล 2. ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่าง เกี่ยวกับรูปแบบของการติดต่อ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ การติดต่อสื่อสารที่รับกัน (Complementary Transaction) การติดต่อสื่อสารที่ขัดแย้งกัน (Crossed Transaction) การติดต่อสื่อสารที่แอบแฝงความรู้สึก ที่แท้จริง (Ulterior Transaction) 3. ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์ รูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล โดยใช้บทบาทสมมติที่ กำหนดให้

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
3	หน้าต่างหัวใจ กับการรู้จัก และเข้าใจ ตนเอง	เพื่อให้พนักงานได้สำรวจ ตนเองในด้านความรู้สึก ทัศนคติและบุคลิกภาพของ ตนเอง	<u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกัน สรุปรูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ตนเอง โดย มีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยทบทวน การวิเคราะห์การ รู้จักตนเอง เข้าใจตนเองของพนักงาน <u>ขั้นดำเนินการ</u> ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1. ผู้วิจัยอธิบายรูปแบบการวิเคราะห์ ตนเอง โดยใช้เกมและข้อสนทนา 2. ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์ ตนเองตามรูปแบบและกิจกรรมที่ กำหนดให้ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกัน สรุปใจความสำคัญและรายงาน กิจกรรมรวมทั้งมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการสำรวจตนเองในด้าน ความรู้สึก ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ของตนเอง
4	ความคิด และ ความรู้สึกที่มี ต่อตนเอง และ บุคคลอื่น	เพื่อพัฒนาความคิดและ ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและ บุคคลอื่นของพนักงาน	ผู้วิจัยดำเนินการ การวิเคราะห์ ทัศนคติ โดยขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์การ ติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ กล่าวนำเข้าสู่การวิเคราะห์ทัศนคติ <u>ขั้นดำเนินการ</u> ผู้วิจัยดำเนินการ ตามลำดับดังนี้ 1. ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่าง

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ประกอบเกี่ยวกับลักษณะต่างๆ ของ ทัศนะชีวิต ซึ่งประกอบด้วย (1) ฉันดี เธอก็ดี (I'm OK – You're OK) (2) ฉันดี แต่เธอไม่ดี (I'm OK – You're not OK) (3) ฉันไม่ดี แต่เธอดี (I'm not OK – You're OK) (4) ฉันไม่ดี และเธอก็ไม่ดี (I'm not OK – You're not OK) 2. ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงบทบาท สมมติตามสถานการณ์ที่เกี่ยวกับ ทัศนะชีวิตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 3. ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์ ทัศนะชีวิตตามสถานการณ์ในข้อ 2 และให้พนักงานยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์ที่พนักงานเคยประสบ มาจากการเรียนรู้เกี่ยวกับทัศนะของ ชีวิต และแนวทางการแก้ไข 4. ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันแสดง ความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับประโยชน์ ที่ได้รับจากการเรียนรู้เกี่ยวกับทัศนะ ชีวิต แล้วร่วมกันอภิปรายว่าทัศนะ ชีวิต แต่ละลักษณะเกี่ยวข้องและ ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงานอย่างไร <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกัน สรุปเกี่ยวกับทัศนะชีวิต และผู้วิจัย สรุปเพิ่มเติม

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
5-6	การปฏิบัติตน เพื่อให้เป็นที่ ยอมรับของ บุคคลอื่น	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติตน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของ บุคคลอื่นของพนักงาน ในด้านการใช้เวลา และเกม จิตวิทยา	ผู้วิจัยดำเนินการ การวิเคราะห์ทางจิตวิทยา (รูปแบบการใช้เวลา/เกมจิตวิทยา) <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์ทางจิตวิทยา(รูปแบบการใช้เวลา/เกมจิตวิทยา) <u>ขั้นดำเนินการ</u> ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1. ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับความหมายและลักษณะของเกมทางจิตวิทยา (รูปแบบการใช้เวลา/เกมจิตวิทยา) ได้แก่ การเลียงหนี (Withdraw) พิธีการ (Ritual) กิจกรรม (Activity) การพุดคุยสนทนา (Pastimes) เกม (Games) และความใกล้ชิด (Intimacy) 2. ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์เกมจากประสบการณ์ของตนเองและบทบาทสมมติจากสถานการณ์ที่พนักงานร่วมกันคิดขึ้น 3. ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์และการนำไปใช้ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยาและผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
7	การแสดงความสนใจ ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น	เพื่อพัฒนาการแสดงความสนใจ ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่นของพนักงาน	ผู้วิจัยดำเนินการ การวิเคราะห์การใส่ใจ โดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์การใส่ใจ <u>ขั้นดำเนินการ</u> ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับนี้ 1. ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความหมายและรูปแบบการใส่ใจ (Stroke) 2. ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกปฏิบัติแสดงการใส่ใจบุคคลอื่นตามสถานการณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วพนักงานร่วมกันวิเคราะห์บทบาทที่แสดงการใส่ใจนั้น 3. ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองในการแสดงการใส่ใจต่อผู้อื่น 4. ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันอภิปรายถึงการใส่ใจ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การใส่ใจ และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
8	การยอมรับ ความคิดของ เพื่อนร่วมงาน	เพื่อให้พนักงาน เรียนรู้ และ เข้าใจการยอมรับฟังความคิด ของเพื่อนร่วมงาน	ผู้วิจัยดำเนินการ การวิเคราะห์การ ยอมรับฟังความคิดของเพื่อนร่วมงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยอธิบายการวิเคราะห์การ การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน <u>ขั้นดำเนินการ</u> ผู้วิจัยดำเนินการ ตามลำดับนี้ 1. ผู้วิจัยให้พนักงานอ่านข้อสนทนา และฝึกปฏิบัติแสดง 2. ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงความคิด และความรู้สึกของตนเองในการแสดง การยอมรับต่อผู้อื่น 3. ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันอภิปราย ถึงการยอมรับความคิดของเพื่อน ร่วมงาน <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกัน สรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การยอมรับ ฟังความคิดของเพื่อนร่วมงาน และ ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
9	ยกย่อง ชมเชย ผู้อื่น	เพื่อให้พนักงานในกลุ่มได้ฝึก การกล่าวคำชมเชยเมื่อเพื่อน ร่วมงานประสบความสำเร็จ	ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การยกย่อง ชมเชยผู้อื่นดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยถามพนักงานทีละคนว่า พวกเราชมมากกว่าติ หรือติมากกว่า ชม พร้อมสรุปเพิ่มเติมและพูดคุยงเข้า สู่เนื้อหากิจกรรมต่อไป <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. ผู้วิจัยให้พนักงานจับคู่ 2 คน เพื่อวิเคราะห์ตามกิจกรรมยกย่อง ชมเชยผู้อื่นที่กำหนดให้ 2. ให้พนักงานที่จับคู่กันผลัดกัน กล่าวคำชมเชย <u>ขั้นสรุป</u> 1. ให้พนักงานอภิปรายร่วมกันว่า พนักงานในกลุ่มของตนมีความรู้สึก เป็นอย่างไร 2. ให้พนักงานส่งตัวแทนกลุ่มออกมา นำเสนอการอภิปรายหน้าห้อง 3. ผู้วิจัยสรุปและให้คำแนะนำ เพิ่มเติม

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
10	การให้อภัย ผู้ร่วมงาน	เพื่อให้พนักงานได้รู้จักการ ให้อภัยผู้ร่วมงาน เมื่อ ผู้ร่วมงานผิดพลาด	ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การให้อภัย ผู้ร่วมงาน เมื่อผู้ร่วมงานผิดพลาดโดย มีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยทบทวนกิจกรรมยกย่อง ชมเชยผู้อื่น ในครั้งที่แล้วเพื่อเชื่อมโยง ให้พนักงานเข้าสู่กิจกรรมการให้อภัย ผู้ร่วมงาน <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. ผู้วิจัยเสนอกรณีตัวอย่าง 1 เรื่องคือ เรื่อง “ไม่เป็นไร” ให้พนักงาน ศึกษาพร้อมทั้งตั้งคำถามหรือประเด็น เพื่อให้พนักงานได้อภิปรายร่วมกัน <u>ขั้นสรุป</u> 1. ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้รับจาก การศึกษกรณีตัวอย่างและผู้วิจัยสรุป เพิ่มเติม

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
11	ปัจฉิมนิเทศ	เพื่อสรุปผลการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ผู้วิจัยกล่าวทักทายพนักงาน เพื่อดำเนินการสรุปผลโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยสนทนาซักถามเพื่อทบทวนสิ่งที่ได้ฝึกปฏิบัติมา <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ได้รับฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตลอดจนการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน 3. ผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ได้รับการฝึกวิเคราะห์ตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและกล่าวปิดการทดลอง

หมายเหตุ การฝึกแต่ละครั้ง ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

รายละเอียด

โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ครั้งที่ 1

เรื่อง ปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยกับพนักงานและ พนักงานในกลุ่มด้วยกัน
2. เพื่อให้พนักงานทราบวัตถุประสงค์ ลักษณะของการฝึก บทบาทหน้าที่ที่ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครั้งนี้
3. เพื่อให้พนักงานเรียนรู้ในเรื่อง โครงสร้างของบุคลิกภาพของบุคคล

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. ภาพพลิก โครงสร้างบุคลิกภาพ
2. แบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยโดยผู้วิจัยแนะนำตนเอง และให้พนักงานแนะนำตนเอง หลังจากนั้นให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกันมากขึ้น

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ และลักษณะของการฝึก รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของพนักงานที่จะต้องปฏิบัติภายในกลุ่ม ตลอดจนบอกถึงประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครั้งนี้

2.2 ผู้วิจัยแจกแบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ให้พนักงานตอบก่อนดำเนินการทดลอง

2.3 ผู้วิจัยอธิบายโครงสร้างของบุคลิกภาพของบุคคล พร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างบุคลิกภาพ

2.4 ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้างบุคลิกภาพของ พนักงานโดยฝึกจากภาพพลิก

3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้พนักงานช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม

3.1 ผู้วิจัยบอกถึงวัน เวลา สถานที่ รวมทั้งชี้แจงจำนวนครั้งในการฝึก แล้วเปิด โอกาสให้พนักงานซักถาม

3.2 พนักงานร่วมกันสรุปผลที่ได้จากกิจกรรม และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. กำหนดการประเมินผลซ้ำ ภายใน 6 เดือน
2. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรม
3. ผลจากการวิเคราะห์แบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

เอกสารประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์โครงสร้างบุคลิกภาพ (Structural Analysis)

โครงสร้างบุคลิกภาพ

โครงสร้างบุคลิกภาพ ซึ่งใช้คำว่า “ภาวะตัวตน หรือภาวะอัตตา (Ego State)” โดยโครงสร้างบุคลิกภาพในตัวบุคคลแต่ละคนจะต้องประกอบด้วย 3 ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่มีลักษณะคล้ายพ่อแม่ เรียกว่า ภาวะความเป็นพ่อแม่ (Parent Ego State) ใช้ตัวย่อว่า “P” ส่วนที่มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่เรียกว่า ภาวะเป็นผู้ใหญ่ (Adult Ego State) ใช้ตัวย่อว่า “A” และส่วนที่มีลักษณะเป็นเด็กเรียกว่า ภาวะความเป็นเด็ก (Child Ego State) ใช้ตัวย่อว่า “C” และแม้ว่าทุกคนจะต้องมีบุคลิกภาพทั้งสามส่วนนี้รวมกัน แต่จะมีส่วนใดมากน้อยแค่ไหน หรือจะแสดงออกในภาวะใดๆ นั้น ย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ประโยชน์ของการวิเคราะห์โครงสร้างบุคลิกภาพจะมีผลต่อการเข้าใจว่าเราเป็นใคร ทำไมถึงเป็นเช่นนั้นหรืออย่างนั้น และผู้อื่นเป็นใคร ทำไมเขาถึงเป็นเช่นนั้นหรืออะไรเป็นตัวทำให้เราหรือเขาเป็น แน่นอนที่สุดคนเราอาจแตกต่างกันในหลายๆ ประการทั้งความคิด ความรู้สึก และการกระทำ และสาเหตุสืบเนื่องก็มาจากทั้งสภาวะปัจจุบันและอดีต การวิเคราะห์ลึกลงไปสู่อดีต พบว่าครอบครัว และบุคคลรอบด้านตั้งแต่เล็ก ๆ มีอิทธิพลสามารถฟอร์มตัวเราให้เรามีลักษณะเป็น 3 แบบหรือสภาวะ (State)

1. ภาวะความเป็นพ่อแม่ ของแต่ละบุคคลเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่พ่อแม่ผู้เลี้ยงดูหรือบุคคลอื่น ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในชีวิตถ่ายทอดให้แก่บุคคล ลักษณะที่เป็นพ่อแม่จะเป็นส่วนที่แสดงพฤติกรรมโดยไม่ใช้เหตุผล พฤติกรรมต่างที่พ่อแม่สั่งสอนในอดีตจะถูกเก็บรักษาไว้ และจะกลับมาปรากฏในพฤติกรรมของคน บุคลิกภาพที่พ่อแม่สั่งสอน สภาวะของความเป็นพ่อแม่เป็นการรวบรวมเอาความจดจำในอดีตของบุคคลสำคัญ เรียกว่าเป็น “Tapes” เพราะสามารถนำมาเล่นใหม่ได้ บุคคลต่างๆ มักจะเป็นผู้ที่สัมผัสภาพที่มีอำนาจ พ่อแม่จะมักจะเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในส่วนที่เป็นพ่อแม่นี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1.1 ภาวะความเป็นพ่อแม่ที่ชอบวิจารณ์ (Prejudicial or Critical or Controlling Parent) ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า CP เป็นภาวะที่บุคคลที่มีพฤติกรรมเสมือนเป็นพ่อแม่ที่แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ไม่ใช้เหตุผล มีอคติ วิจารณ์วิจารณ์ ดิเสียน บังคับควบคุมผู้อื่น ใช้อำนาจในการออกคำสั่ง กำหนดกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติ มีท่าทาง และวาจาที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกขี้รำคาญ จู้จี้ว้างอำนาจใช้วิธีการลงโทษ ไม่ค่อยพอใจในการเปลี่ยนแปลงหรือแสดงความคิดเห็นใหม่ ติดอยู่กับแบบแผนเก่าๆ ที่ตนเองเคยชิน ชอบว่ากล่าวดักเตือนอบรมสั่งสอน กล่าวเรียกร้อง และกล่าวแสดงความคิดเห็น

1.2 ภาวะความเป็นพ่อแม่ที่มีเมตตากรุณา (Nurturing Parent) ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า NP เป็นภาวะที่บุคคลมีพฤติกรรมเสมือนเป็นพ่อแม่ที่มีความเมตตากรุณา คอยปกป้องคอยดูแลให้ความสบายทางด้านร่างกาย ชอบช่วยเหลือ ทะนุถนอมปกป้องคุ้มครองลูกเอื้ออาทรต่อทุกข์สุขทางด้านจิตใจ มีลักษณะโอบอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้กำลังใจ พุดเอาใจผู้อื่นมีน้ำใจต่อผู้อื่น บุคลิกภาพของบุคคลที่ถูกควบคุมด้วยลักษณะพ่อแม่ที่เอื้ออาทรจะมีท่าทางและวาจาที่แสดงออกให้เห็นถึงความอบอุ่น เมตตากรุณาต่อผู้อื่น มีความห่วงใยคอย ใต้ถามทุกข์สุข ช่วยดูแลความสะดวกต่างๆ คอยปกป้อง และเป็นที่กำลังใจให้ผู้อื่น มีไมตรีจิตเข้าใจผู้อื่น คอยให้คำแนะนำ แนะนำแนวทาง และเป็นที่พึ่งพาของผู้อื่น

2. ภาวะของความเป็นผู้ใหญ่ เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ทำงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นข้อเท็จจริง เป็นภาวะที่บุคคลใช้หลักแห่งเหตุผล ใช้สติปัญญา ในการพิจารณาสิ่งต่างๆ ตามสภาพข้อเท็จจริง และตัดสินใจตามข้อมูลที่ได้รับ โดยไม่มีอารมณ์และความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้อง ดำรงชีวิตโดยใช้สติปัญญาเป็นหลัก บุคคลที่มีภาวะความเป็นผู้ใหญ่ปรากฏอย่างเด่นชัดจึงมีลักษณะของผู้รู้จักตนเองตามความเป็นจริง รู้จักปรับเปลี่ยนตนเองได้อย่างสมวัย และถูกกาลเทศะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยึดมั่นในศีลธรรม และจรรยาบรรณของสังคม

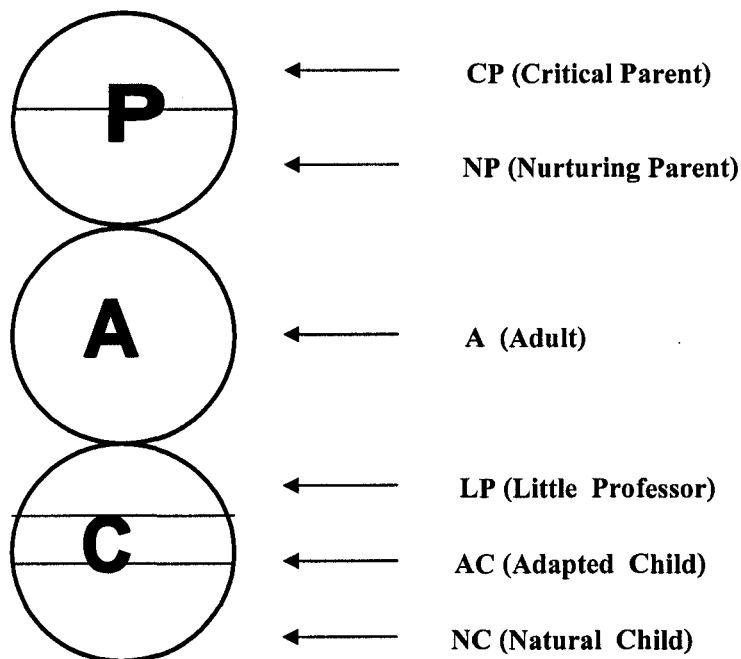
3. ภาวะของความเป็นเด็ก เป็นภาวะบุคคลที่มีพฤติกรรมเสมือนกับยังอยู่ในวัยเด็ก มีอารมณ์ความรู้สึกความต้องการที่แท้จริงอย่างไรก็แสดงออกไปตามธรรมชาติยังไม่ได้ขัดเกลา ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ทางด้านบวกหรือลบ ลักษณะที่เป็นเด็กนี้จะมียูอยู่ในตัวของบุคคลทุกคน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะอายุมากน้อยเพียงใด เพียงแต่ลักษณะส่วนจะมีอยู่มากน้อยต่างกันในแต่ละบุคคล และเมื่ออายุมากขึ้นบุคคลก็จะไม่แสดงออกถึงลักษณะส่วนนี้มากเหมือนกับวัยเด็กลักษณะนี้เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ยังไม่ได้ขัดเกลา เช่น ติงใจกระโดดโลดเต้น มีความสดชื่น รื่นเริง เมื่อเสียใจก็ร้องไห้ อย่างเปิดเผย

3.1 ภาวะของความเป็นเด็กตามธรรมชาติ (Natural Child) ซึ่งเรียกกันว่า NC เป็นภาวะที่บุคคลมีพฤติกรรมเสมือนเป็นเด็กที่ยังไม่ได้ขัดเกลา ดังนั้นเมื่อความต้องการหรืออารมณ์ความรู้สึกอย่างไรจึงแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมาอย่างโจ่งแจ้งปราศจากการควบคุมตนเอง

3.2 ภาวะของความเป็นเด็กที่ได้รับการขัดเกลา (Adapted Child) ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า AC เป็นภาวะที่บุคคลมีพฤติกรรมเสมือนเป็นเด็กที่ได้รับการขัดเกลามาแล้ว ตั้งแต่ครั้งเยาว์วัย จากการอบรมเลี้ยงดู และการสั่งสอนของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ญาติ ผู้ใหญ่ และครูเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่พัฒนาขึ้นเพราะเด็กมีสัมพันธภาพกับพ่อแม่ หรือผู้เลี้ยงดู ทำให้บุคคลของพัฒนามาบุคลิกภาพในส่วนของการเชื่อฟังผู้อื่น ยอมทำตาม อาจเป็นผู้ที่เข้าสังคมได้ดี มีกิริยา มารยาทเหมาะสมกับกาลเทศะ หรือในทางตรงข้ามอาจจะไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ตัดสินใจไม่ค่อยเป็น และชอบพึ่งพาผู้อื่น

อาจจะไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง เพราะต้องคอยฟังพ่ามีประสบการณ์สูงกว่าคอยให้คำแนะนำ อยู่เรื่อยมาจนชิน พฤติกรรมต่างๆ จะอยู่ภายใต้อิทธิพลของพ่อแม่

3.3 ภาวะของความเป็นเด็กเจ้าปัญญา (Little Professor) ซึ่งเรียกกันย่อๆ ว่า LP เป็น ภาวะที่บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะบางส่วนของความเป็นผู้ใหญ่ เริ่มรู้จักการใช้ ความคิด เหตุผลพิจารณาต่างๆ คล้ายผู้ใหญ่ เป็นส่วนของความสามารถทางสติปัญญาแสดงออกถึง ความเฉลียวฉลาด และเป็นส่วนของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบคิดสิ่งแปลกใหม่ ประจบเพื่อใช้ คน เอาใจคนเก่ง ชอบวางแผน



ภาพประกอบ โครงสร้างของบุคลิกภาพ

ครั้งที่ 2

เรื่อง การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ความเป็นตัวของตัวเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความเป็นตัวของตัวเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. ภาพพลิก “รูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล”
2. เอกสารบทบาทสมมติ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์โครงสร้างบุคลิกภาพและกล่าวนำเข้าสู่การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. ขั้นดำเนินการ
 - 2.1 ผู้วิจัยอธิบายรูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลักทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.2 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นตัวของตัวเอง ได้แก่
 - 2.2.1 การติดต่อสื่อสารที่รับกัน (Complementary Transaction)
 - 2.2.2 การติดต่อสื่อสารที่ขัดแย้งกัน (Crossed Transaction)
 - 2.2.3 การติดต่อสื่อสารที่แอบแฝงความรู้สึกที่แท้จริง (Ulterior Transaction)
 - 2.3 ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์รูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยใช้บทบาทสมมติที่ไม่ได้กำหนดบทบาทตามสถานการณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปรูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองในการติดต่อสื่อสารกับคนอื่น และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

 1. สังเกตจากการตั้งใจของพนักงานขณะผู้วิจัยอธิบาย
 2. สังเกตจากการแสดงบทบาทสมมติและการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 3. สังเกตจากการสรุปรูปแบบและการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เอกสารประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลได้ โดยการสังเกตจากคำพูดที่บุคคลนั้นใช้สื่อสารตลอดจนท่าทางที่แสดงออกมา

การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นวิธีการที่อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยบุคคลหนึ่งจะแสดงออกทางวาจาหรือท่าทาง ซึ่งวาจาหรือท่าทางนั้นจะส่งมาจากภาวะตัวตนหนึ่งของบุคคลหนึ่งสื่อไปยังภาวะตัวตนหนึ่งของอีกบุคคลหนึ่งสามารถอธิบายได้ในรูปของสิ่งเร้าและการตอบสนอง เช่น บุคคลหนึ่งจะส่งสื่อสัมพันธ์จากภาวะความเป็นผู้ใหญ่ของตนไปยังภาวะความเป็นผู้ใหญ่ของอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากภาวะความเป็นเด็กของบุคคลหนึ่งส่งไปยังภาวะความเป็นผู้ใหญ่ของอีกบุคคลหนึ่ง เป็นต้น

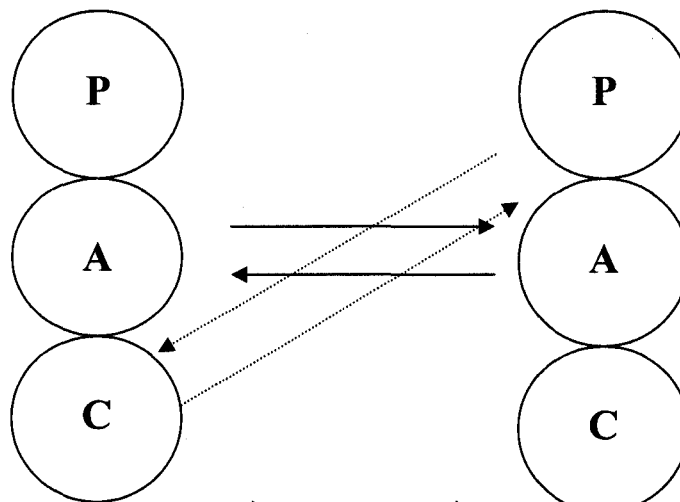
การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ดังนั้นถ้าบุคคล 2 คนคุยกันก็หมายความว่า มีภาวะตัวตนปะทะสัมพันธ์กันถึง 6 ภาวะ คือ คนละ 3 ภาวะ

ในการสื่อสารหรือหรือปฏิสัมพันธ์จะมีระดับเกิดขึ้น 2 ระดับคือ

1. ระดับสังคม (Social Level) เป็นการปฏิสัมพันธ์ที่เปิดเผย มองเห็นได้จากพฤติกรรมภายนอก

2. ระดับจิตวิทยา (Psychology Level) เป็นการปฏิสัมพันธ์ของความรู้สึกหรือสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในใจ

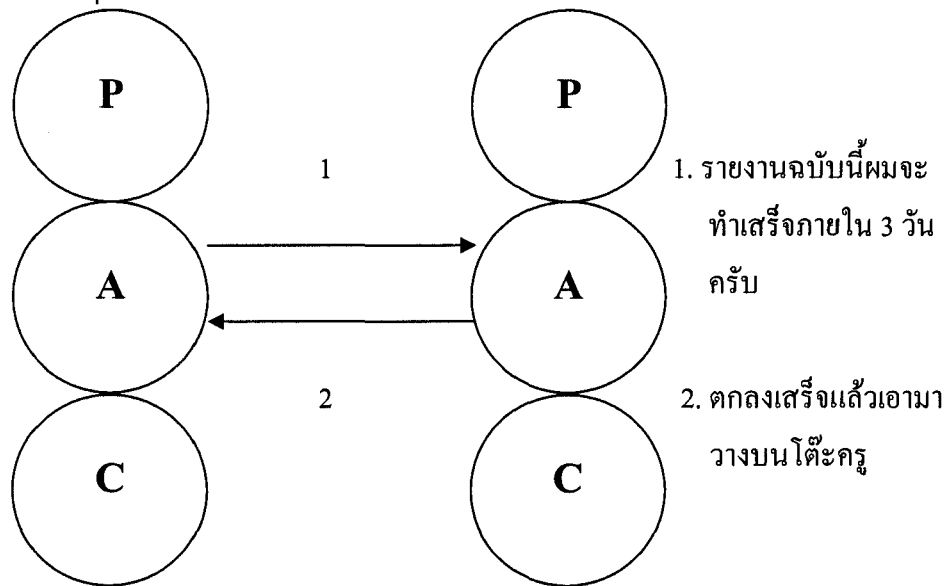
ลักษณะการปฏิสัมพันธ์ 2 ระดับ สามารถแสดงให้เห็นภาพโดยให้ลูกศรเส้นทึบแทนการปฏิสัมพันธ์ระดับสังคม เส้นไขว่ปลาแทนการปฏิสัมพันธ์ระดับจิตวิทยา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงสัญลักษณ์การติดต่อสัมพันธ์ระดับสังคมและระดับจิตวิทยา

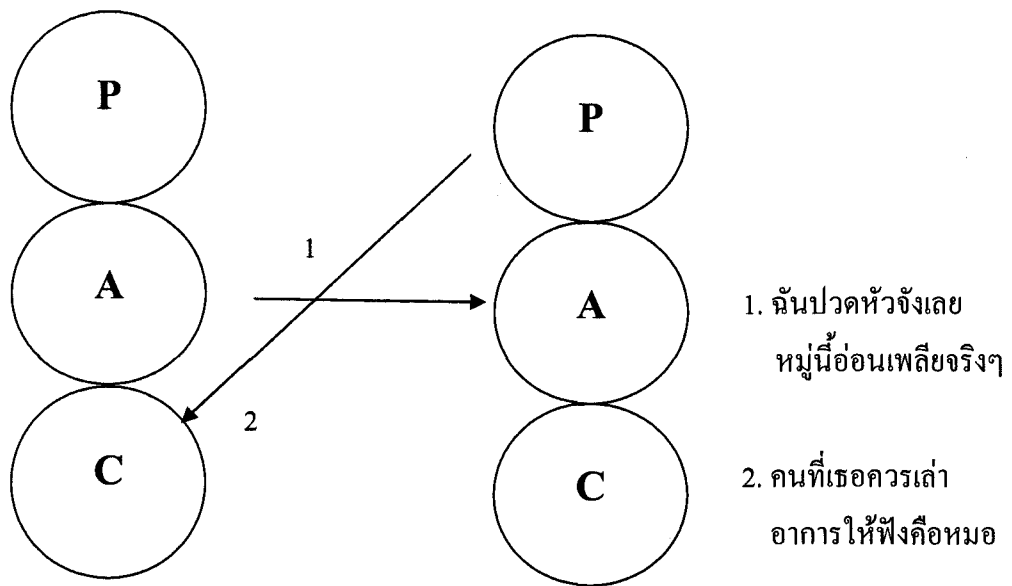
รูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบดังนี้

1. การสื่อสารสัมพันธ์ที่รับกัน (Complementary or Parallels Transaction) จะมีลักษณะ ถ้อยทีถ้อยอาศัยผู้สื่อสารคาดหวังว่า จะได้รับการตอบสนองจากบุคคลที่ตนสื่อสารอย่างไร ก็ได้รับการตอบสนองตามคาดหวังไม่ขัดแย้งกัน การวิเคราะห์จากทิศทางของการสื่อสาร ลูกศรจะขนานกันไม่ตัดข้ามกัน การสื่อสารสัมพันธ์แบบนี้ไม่ส่งผลกระทบทางด้านสัมพันธ์ภาพ คู่สื่อสารสัมพันธ์จะสื่อสารกันไปได้อย่างเรื่อย ๆ ดังภาพประกอบ 2



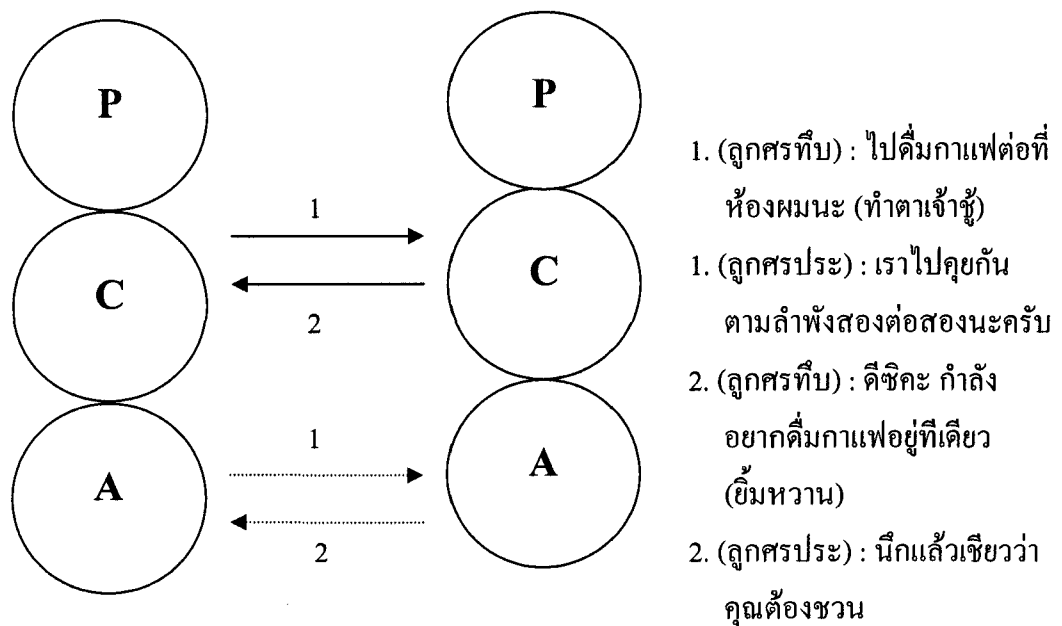
ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ที่รับกัน

2. การสื่อสารสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกัน (Crossed Transaction) มักก่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพ ทางด้านลบ เกิดการขัดแย้งกัน มักทำให้การสื่อสารสัมพันธ์ต้องหยุดชะงักไม่สามารถดำเนินต่อไป ได้ หรือได้เพียงช่วงสั้นๆ เพราะผู้สื่อสารสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองจากบุคคลที่ตนมี ปฏิสัมพันธ์ด้วยดังที่คาดหวังไว้ ทิศทางของลูกศรจะตัดข้ามกัน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกัน

3. การสื่อสารสัมพันธ์ที่มีนัยเคลือบแฝง (Uterior Transaction) เป็นการสื่อสารสัมพันธ์ที่ผู้สื่อสารใช้วาจาหรือแสดงพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างหนึ่ง แต่ความต้องการที่แท้จริงเคลือบแฝงไว้เป็นอย่างหนึ่ง เพราะผู้สื่อสารทราบว่า พฤติกรรมหรือวาจาที่เขาแสดงออกเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับเปิดเผยได้ ส่วนความต้องการที่แท้จริงนั้นเปิดเผยโดยตรงได้ สามารถสังเกตได้จากท่าทางและพฤติกรรมอื่นๆ ที่แสดงออกมาซึ่งไม่สอดคล้องกับวาจาที่สื่อสารออกมา ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ที่มีนัยเคลือบแฝง

เอกสารบทบาทสมมติ

ผักกาดและหัวหอม นั่งคุยกันเรื่องผลการเรียนที่ออกมาในภาคเรียนที่ผ่านมา ซึ่งภาคเรียนที่ผ่านมาผักกาดทำเกรดได้ A ทุกวิชา และการเตรียมอ่านหนังสือเพื่อสอบในอีก 2 สัปดาห์ผักกาดพูดคุยกับหัวหอมว่าตนเองรู้สึกวิตกกังวลกลัวว่าในการสอบครั้งนี้ เธอจะทำเกรดได้ไม่ดี

ให้นักงานแสดงเป็นผักกาดและหัวหอม ซึ่งสื่อสารกับพนักงาน 3 รูปแบบ คือ แบบรับกันแบบขัดแย้งกัน และแบบแอบแฝงความรู้สึกที่แท้จริง

ครั้งที่ 3

เรื่อง การวิเคราะห์ตนเอง : หน้าต่างหัวใจกับการรู้จัก และเข้าใจตนเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้สำรวจตนเองในด้านความรู้สึก ทักษะและบุคลิกภาพของตนเอง

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. เอกสาร “หน้าต่างหัวใจกับการรู้จัก และเข้าใจตนเอง”

วิธีการดำเนินการ

ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมโดยการให้ข้อเสนotesในการทดลอง แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยพูดคุยกับพนักงาน และนำเข้าสู่กิจกรรม “หน้าต่างหัวใจกับการรู้จัก และเข้าใจตนเอง”

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยแจกเอกสาร เรื่อง “หน้าต่างหัวใจกับการรู้จัก และเข้าใจตนเอง” และให้พนักงานอ่านเอกสาร และเปิดโอกาสให้ซักถาม

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้จากเอกสาร และผู้วิจัยทำการสรุปเพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดหายไป

เอกสารประกอบการบรรยาย “หน้าต่างหัวใจกับการรู้จัก และเข้าใจตนเอง”

กระบวนการติชมเพื่อจะได้รู้จักตนเอง และพัฒนาตนเอง อาจจะกระทำได้โดยอาศัยรูปแบบหน้าต่างหัวใจ หน้าต่างนี้พัฒนาโดยนักจิตวิทยาสองท่าน คือ JOSEPH LUFT และ HARRY INGHAM เพื่อใช้ในการศึกษากระบวนการเรียนรู้โดยอาศัยกลุ่ม หน้าต่างหัวใจนี้เข้ามาช่วยให้คนเราเข้าใจถึงการที่ตนเองให้ข้อมูลเกี่ยวกับคนอื่นแก่เขา และการที่คนอื่นให้ข้อมูลเกี่ยวกับเราเองแก่เรา

ลักษณะของหน้าต่างของหัวใจนั้นประกอบด้วย หน้าต่างสี่เหลี่ยมสี่บานด้วยกัน

		ตนเอง	
		รู้	ไม่รู้
ผู้อื่น	รู้	บริเวณเปิดเผย 1	บริเวณจุดบอด 2
	ไม่รู้	บริเวณซ่อนเร้น 3	บริเวณอวิชชา 4

ตัวเราเองมองตนเองจากด้านบนลงมา ขณะเดียวกันผู้อื่นมองตัวเองจากด้านข้างจากซ้ายไปขวา ทั้งตนเอง และผู้อื่นก็รู้จักตนเองในแง่มุมที่จำกัดตามประสบการณ์ และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเราที่ได้รับมา

จากรูปหน้าต่างหัวใจ ดังที่แสดงมานั้น จะแบ่งบริเวณย่อยได้ 4 ส่วน คือ

1. **บริเวณเปิดเผย** ประกอบด้วยส่วนที่ทั้งตนเอง และผู้อื่นก็รู้เหมือนกัน เป็นพฤติกรรมหรือนุคลิกลักษณะที่ทั้งตนเอง และผู้อื่นเข้าใจร่วมกัน เป็นส่วนที่ทั้งตนเอง และผู้อื่นรู้สึกสบายใจเมื่อได้อยู่ด้วยกัน เพราะไม่ต้องใช้พลังในการปกปิดซ่อนเร้น และระมัดระวังตัว มีความสะดวกสบายที่จะเข้าใจซึ่งกันและกัน นุคลิกลักษณะส่วนนี้ได้แก่ ชื่อเสียงเรียงนาม บทบาทของตนเอง เช่น การเป็นพนักงานธนาคาร ทั้งที่ตนเอง และสังคมก็รับรู้ และเข้าใจร่วมกัน เมื่อมีความ

เข้าใจร่วมกันทั้งเราเอง และสังคมต่างก็รู้ว่าจะปฏิบัติตนอย่างไร ความหวาดระแวงจะทำให้บริเวณนี้ หดหายไปได้ การแลกเปลี่ยนความคิด และทัศนคติต่อกัน และความสนิทสนมจะทำให้เกิดความไว้วางใจ สามารถพัฒนาบริเวณเปิดเผยให้กว้างใหญ่ได้

2. **บริเวณจุดบอด** ประกอบด้วยส่วนที่ตนเองไม่รู้ แต่คนอื่นรู้ หรืออาจจะเป็นสิ่งที่ผู้อื่นบอกเราแต่เราไม่ยอมรับ เช่น คนทักว่าเราเป็นคนพูดมาก แต่เราไม่รับ หว่าคนอื่นไม่รู้จักรจริง แล้วเรายังคงพูดมาก ให้เป็นที่รำคาญของคนอื่นต่อไป บุคลิกลักษณะบางอย่างที่ทำให้คนอื่นเคียดแค้น โดยที่ตัวเองไม่ตั้งใจหรือไม่รู้ตัว เช่น ความหวังดีต่อกันมากเกินไป เช่น ตัวเองชอบกินแกงไตปลา แต่ลูกไม่ชอบก็ยังไม่ยอมให้ลูกได้กินด้วยเลยดักแกงใส่ในงานข้าวของลูก

3. **บริเวณซ่อนเร้น** ความในใจ การเก็บกด ประกอบด้วยส่วนที่ตนเองรู้ แต่เก็บไว้ในใจ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ ผู้อื่นนี้อาจจะเป็นคนที่อยู่ข้างเคียง เช่น เพื่อนร่วมงาน สามีหรือภรรยา พฤติกรรม หรือลักษณะของบริเวณซ่อนเร้นอาจจะเป็นปมด้อยของตนเอง เช่น ปมด้อยในฐานะทำให้ต้องคอยหลบเลี่ยงสถานการณ์ที่จะต้องแสดงฐานะตนเอง เช่น หลีกเลียงการบริจาคเงิน หลีกเลียงจะแนะนำให้เพื่อนฝูงรู้จักบ้าน ตัวอย่างที่น่าสนใจมาก คือ เรื่องของนักศึกษาชอบไปกินข้าวกลางวันกับคนตาบอด เวลาที่คนตาบอดกินข้าว ตัวเองก็นั่งค่อมน้ำแข็งเปล่า ซึ่งคนตาบอดก็ไม่รู้ ตัวเองก็ไม่เสียหน้าหรือเกรงว่าจะได้รับการดูถูกเหยียดหยาม

บริเวณที่ซ่อนเร้นนี้ทำให้คนเราต้องใช้พลังส่วนหนึ่งคอยปกปิด หรือระมัดระวังตัวเอง เวลาเข้าสังคม กลัวว่าตัวเองจะพลาดทำอะไรที่ไม่ดีเป็นปมด้อยออกไป การทำเช่นนี้บ่อยเข้าจะมีส่วนทำให้คนผู้นั้นกลายเป็นคนที่ชอบข่มขู่ผู้อื่น เพื่อปกป้องตัวเองจากการที่คนอื่นจะมารู้จักตัวตนเองมากขึ้น เจ้าหน้าที่หูตึงแต่ฟังไม่รู้เรื่องก็มักจะเสียงดัง ข่มขู่ลูกน้อง ลูกน้องก็คิดว่าเจ้านายลำเอียง เพราะเวลาคุยกันกับลูกน้องที่นั่งทางขวามือแล้วดูเข้าใจดี ตัวเองนั่งอยู่ซ้ายมือดูเจ้านายไม่สนใจ แถมข่มขู่เสียงดังนาน กว่าที่รู้ว่าเจ้านายหูตึงด้านซ้าย พฤติกรรมอีกอย่างที่เกิดขึ้นคือ เวลาที่เราอยู่ในกลุ่มคนแปลกหน้าหรือคนที่เราคิดว่าเป็นศัตรู เราจะไม่เป็นสุข จะตื่นเต้น ระมัดระวังมากกว่าปกติ เพราะต้องคอยปกปิดบริเวณส่วนซ่อนเร้นเอาไว้

4. **บริเวณอวิชชา** ประกอบด้วยส่วนที่ตนเอง และผู้อื่นไม่รู้ พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่แสดงออกไปจึงมักจะแปลกและดูไร้เหตุผล ถ้าวิเคราะห์แล้วอาจจะพบว่า เป็นเรื่องที่เกิดมาจากประสบการณ์ในวัยเด็กที่ตนเองลืมไปแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกมาบริเวณนี้ อาจจะถูกควบคุมโดยภาวะจิตใต้สำนึก เช่น ชายคนหนึ่งเวลาขับรถไปตามสุขุมวิท เมื่อถึงทางแยกแห่งหนึ่งต้องเลี้ยวขวา เข้าซอยโดยไม่รู้ตัวทั้งๆ ที่ตั้งใจจะเลี้ยวซ้ายไปทำธุระบางอย่าง ถ้าวิเคราะห์แล้วอาจพบว่า ครั้งหนึ่งต้องมาเยี่ยมคนรักที่อยู่ในซอยนี้สม่ำเสมอ แต่คนรักนี้ได้แต่งงานกับคนอื่นไปแล้ว แต่ความฝังใจยังมีอยู่เลยคลั่งใจให้ต้องเลี้ยวขวาโดยไม่ตั้งใจ พฤติกรรมที่แปลกนี้ผู้เขียนได้ตัวอย่างมาจากศูนย์

สุขวิทยาจิต คือ หญิงสาวคนหนึ่งกลัวสามีหรือหุ่น หลังจากที่ได้พบปะพูดคุยกับนักจิตวิทยากร และทำการทดสอบทางด้านจิตวิทยาแล้วได้พบว่า เมื่อวัยเด็กถูกน้ำชายคนหนึ่งที่อยู่บ้านเดียวกันข่มขืน ขณะที่พ่อแม่ไม่อยู่บ้าน แต่ตัวเองได้ต่อสู้ป้องกันตัวอย่างสุดชีวิต มีการขว้างปาด้วยหมอน น้ำชายถือมีดจะทำร้าย แต่ถูกหมอน หมอนขาดหุ่นกระจายเต็มห้อง และตัวเองก็ถูกข่มขืนด้วยความทรมาน จนสำเร็จจากนั้นก็พยายามลืมเหตุการณ์ดังกล่าว เหลือแต่ความเกลียดกลัวหุ่นเท่านั้น

พฤติกรรมที่เกิดจากบริเวณอวิชานี้อาจจะมีผลต่อมนุษย์สัมพันธ์ เช่น เวลาที่ถูกแนะนำให้รู้จักคนที่ชื่อประสิทธิ์แล้วมักจะไม่นับใจโดยไม่ทราบสาเหตุ จนภายหลังจึงรู้ว่า เมื่อวัยเด็กถูกเพื่อนชื่อประสิทธิ์รังแกและตัวเองสู้ไม่ได้เสมอ ทำให้ไม่ชอบชื่อนี้อย่างฝังใจ โดยลืมสาเหตุที่แท้จริง ลักษณะพฤติกรรมที่เกิดจากบริเวณอวิชานี้ อาจเกิดจากพฤติกรรมเก็บกด มีปัญหาความทุกข์ร้อนก็เก็บอยู่ภายใน ไม่ถ่ายทอดหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับรู้ เมื่อเก็บกดนานๆ อาจจะลืมไป แต่อาจจะมีร่องรอยของพฤติกรรมประหลาดแสดงออกมาภายหลังได้โดยที่เราไม่รู้ตัว

จากการพิจารณา “หน้าต่างหัวใจ” ทั้ง 4 บาน จะพบว่า พฤติกรรมที่เกิดจากหน้าต่างบานที่ 2, 3 และ 4 นั้น อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตัวเอง และมนุษย์สัมพันธ์ ทำให้เกิดปัญหาในการอยู่ร่วมกัน เช่น พฤติกรรมที่เกิดจากหน้าต่างบานที่ 2 (จุดบอด) อาจจะทำให้เราปฏิบัติตัวไม่ถูกหรือไม่เหมาะสมในสังคม ซึ่งอาจจะเป็นผลเสียต่อการทำงานร่วมกัน ปัญหาของการวางตัว พฤติกรรมข่มขู่ที่เกิดจากหน้าต่างบานที่ 3 (ซ่อนเร้น) อาจจะทำให้ผู้อื่นไม่กล้าสนิทสนมด้วย อาจจะทำให้ตัวเองดูเป็นคนลึกลับ เกิดความหวาดระแวงต่อกัน นอกจากนี้ ปัญหาที่ตัวเองซ่อนเร้นอยู่ ไม่ได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง อาจจะทำให้มีความทุกข์ อยากรู้ก็ตาม สรุปได้ว่า ปัญหาหมักจะเกิดขึ้นจากการที่เราไม่รู้จักตนเอง และผู้อื่นผิด โดยมีสาเหตุมาจากการไม่พยายามสื่อสารต่อกัน การสื่อสารนี้อาจจะเป็นทั้งในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับตนเอง และคนอื่น การถามความคิดเห็นของคนอื่นเกี่ยวกับตนเอง

ดังนั้นจากรูปแบบ “หน้าต่างหัวใจ” นี้ สามารถใช้เป็นรูปแบบของการรู้จักตนเอง และปรับปรุงตนเอง เพื่อการที่อยู่ร่วมกันในบรรยากาศที่อบอุ่น และเกื้อกูลต่อกัน จะช่วยขยายจุดเปิดเผย ผลลัพธ์ก็คือ จะทำให้บริเวณซ่อนเร้น และบริเวณจุดบอดลดลง การบอกถึงความรู้สึกที่ตัวเองปิดบัง บอกข้อมูลเกี่ยวกับคนอื่น เช่น เราารู้สึกอย่างไรต่อเขา การบอกนี้จะทำให้คนอื่นได้รู้จักตนเองมากขึ้น ขณะเดียวกันคนอื่นก็รู้จักจุดบอดของตัวเองที่จะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเกี่ยวกับตัวเรา อย่างเปิดเผย และจริงใจ ความมีใจกว้างที่จะรับฟัง และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการติชมของผู้อื่นเคยคิด ว่าที่เราดีเพื่อก่อ เพื่อที่จะช่วยให้เราได้รู้จักตัวเองมากขึ้น โดยถือคติว่า “ไม่มีใครที่จะรู้จักตัวเอง และเข้าใจตัวเองอย่างถ่องแท้” จำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้อื่นเป็นกระจกเงาส่องให้รู้จักตัวเอง

ครั้งที่ 4

เรื่อง การวิเคราะห์ทัศนะชีวิต : ความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. ภาพพลิก “รูปแบบทัศนะชีวิต”
2. เอกสารสถานการณ์

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยาและกล่าวนำเข้าสู่การวิเคราะห์ทัศนะชีวิต

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบเกี่ยวกับลักษณะต่างของทัศนะชีวิต ซึ่ง

ประกอบด้วย

- (1) ฉันดี เธอก็ดี (I'm OK – You're OK)
- (2) ฉันดี แต่เธอก็ไม่ดี (I'm OK – You're not OK)
- (3) ฉันไม่ดี แต่เธอก็ดี (I'm not OK – You're OK)
- (4) ฉันไม่ดี และเธอก็ไม่ดี (I'm not OK – You're not OK)

2.2 ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่เกี่ยวกับทัศนะของชีวิต

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.3 ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกวิเคราะห์ทัศนะชีวิต ตามสถานการณ์ ในข้อ 2.2 และให้พนักงานยกตัวอย่างจากประสบการณ์ที่พนักงานเคยประสบจากการเรียนรู้เกี่ยวกับทัศนะของชีวิต และแนวทางแก้ไข

2.4 ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันแสดงความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้เกี่ยวกับทัศนะชีวิต แล้วร่วมกันอภิปรายว่าทัศนะชีวิต แต่ละลักษณะเกี่ยวข้องและส่งผลต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอย่างไร

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับทัศนะชีวิต เพื่อพัฒนาความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. สัมผัสจากการตั้งใจฟังขณะผู้วิจัยอธิบาย
2. สัมผัสจากแสดงบทบาทสมมติเกี่ยวกับทักษะชีวิต
3. สัมผัสจากการสรุปเกี่ยวกับทักษะชีวิต

เอกสารประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์ทัศนคติ

ทัศนคติ (Life Position) หมายถึง เจตคติที่คนเรามีต่อการกระทำของตัวเองและคนอื่น ๆ ในแง่ดีหรือไม่ดี

การเลือกทัศนคติมีพื้นฐานมาจากผลของการเข้าใจตัวเองและสภาพแวดล้อมตั้งแต่บุคคลยังเด็ก ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวเอง การรู้จักตัวเอง ความรู้สึกต่อตัวเองและต่อผู้อื่นจะสะท้อนให้เห็นจากการอบรมสั่งสอน วิธีบอกกล่าวที่บิดามารดาใช้กับบุตรธิดาของตน ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะคำสั่ง วิธีการออกคำสั่ง และท่าทีของบิดามารดาที่มีต่อบุตรธิดา หรือเกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้บุตรธิดามีอิสระในการเลือกตัดสินใจหรือให้โอกาสในการเป็นตัวของตัวเอง

ทัศนคติเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในช่วงวัยเด็ก และจะส่งผลไปถึงสัมพันธภาพที่บุคคลนั้นจะมีต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด

ในวัยเด็กบุคคลได้พัฒนาชีวิตโดยซึมซับวัฒนธรรม ค่านิยม ปทัสถานต่างๆ จากการติดต่อสัมพันธ์ในครอบครัว จากสื่อมวลชน จากสังคมและสภาพแวดล้อม

รูปแบบของทัศนคติในชีวิตของบุคคล แบ่งได้ 4 แบบ ดังนี้

1. ฉันดี เธอก็ดี (I'm OK – You're OK) เป็นตำแหน่งสูงสุดของการปรับตัว เป็นตำแหน่งของผู้มีสุขภาพจิตดี บุคคลที่วางตนเองไว้ในตำแหน่งชีวิตนี้ จะรู้สึกว่าตนเองมีค่ายอมรับและเข้าใจตนเอง ในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าชีวิตของผู้อื่นมีค่า ยอมรับและให้เกียรติบุคคลอื่นในฐานะเพื่อนมนุษย์คนหนึ่ง มีความจริงใจในการสื่อสารสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีสร้างสรรค์ และใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ บุคคลที่จะรู้สึกว่าตนเองอยู่ในตำแหน่งนี้ได้ต้องเริ่มพัฒนาความรู้สึกไว้วางใจมาตั้งแต่เด็ก ซึ่งบุคคลที่อบรมเลี้ยงดูเด็กจะมีอิทธิพลอย่างมากที่จะช่วยให้เด็กรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ต้องการ โดยการให้ความเอาใจใส่สนใจแก่เด็ก

2. ฉันดี แต่เธอไม่ดี (I'm OK – You're not OK) เป็นตำแหน่งชีวิตที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองดีกว่าผู้อื่น ถูกเหยียดหยามว่าผู้อื่นว่าด้อยกว่าตน ไม่ไว้วางใจผู้อื่นว่ามีความสามารถเมื่อประสบปัญหาก็มักกล่าวโทษผู้อื่นว่าทำให้ตนเองบกพร่อง เป็นตำแหน่งของคนที่ชอบปฎิวัติเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นกับความคิดเห็นของตนเองว่าเป็นเลิศ ถ้าบุคคลที่มีตำแหน่งชีวิตแบบนี้มีโอกาสทำหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญก็จะชอบลูกน้องที่ประจบสอพลอ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งที่ควรหรือไม่ควรทำเนื่องจากบุคคลประเภทนี้ชอบคำเยินยอโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากความจริงใจหรือไม่ เพราะมีความเชื่ออยู่แล้วว่าบุคคลอื่นไม่มีใครเก่งหรือดีเท่าตัวเขา

3. ฉันไม่ดี แต่เธอดี (I'm not OK – You're OK) ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งชีวิตที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองน้อยกว่าผู้อื่น บุคคลอื่นเก่งและฉลาดกว่าตนไปทุกด้าน พฤติกรรมของบุคคลที่รู้สึก I'm not OK – You're OK จึงไม่กล้าแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริง เก็บความรู้สึกไว้ ซลาดกลัวที่จะยืนยันถึงสิทธิที่ตนมีอยู่อย่างชอบธรรม ชอบลงโทษตนเอง มีลักษณะเป็นคนอมทุกข์ เศร้าหมอง ชอบปลีกตัวอยู่ตามลำพัง เมื่อเผชิญกับปัญหา ก็มักใช้วิธีเลี่ยงหนี ไม่พยายามหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ตนเองเผชิญไม่กล้าเสี่ยงที่จะทำอะไรใหม่ๆ บุคคลที่วางตนเองอยู่ในตำแหน่งชีวิตแบบนี้ มักพัฒนาความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่ามาตั้งแต่เด็ก เป็นตำแหน่งที่เด็กเลือก เมื่อโดนผู้ใหญ่บังคับให้ทำสิ่งต่างๆ ตามความต้องการหรือความเห็นชอบผู้ใหญ่ โดยไม่ให้อิสระเด็ก ไม่เคยรับฟังความคิดเห็นของเด็ก ทำให้เขารู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ ต้องพึ่งพาผู้ใหญ่อยู่เสมอเมื่อตนเองเติบโตขึ้น ความรู้สึกยอมตาม ไม่กล้าแสดงออกก็จะติดตัวมา บุคคลประเภทนี้จึงพยายามแสวงหาการยอมรับการเอาใจใส่ (Stroke) ในการสื่อสารสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยการพยายามทำตัวเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ เรื่อง พยายามเอาอกเอาใจผู้อื่น ยอมรับใช้และเสียเปรียบบุคคลอื่นอยู่เสมอ บุคคลประเภทนี้อาจจะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพได้ ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น มีผู้นำดี แต่บุคคลประเภทนี้จะไม่มีความสุขในชีวิต เพราะต้องเก็บกดความรู้สึกของตนเองทำอะไรตามความพอใจของผู้อื่น

4. ฉันไม่ดี และเธอก็ไม่ดี (I'm not OK – You're not OK) ตำแหน่งแบบนี้เป็นตำแหน่งชีวิตของบุคคลที่รู้สึกหมดอาลัยตายอยากในชีวิต รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า หดหู่ เศร้าหมอง ปราศจากความหวังใดๆ และรู้สึกว่าชีวิตของคนอื่นก็ไม่มีค่า ไม่มีความหมายเช่นกัน รู้สึกว่าโลกนี้โหดร้ายทารุณ ไม่น่าอยู่ ผู้ป่วยที่เป็นโรคประสาท โรคจิต มีการวางตนเองอยู่ในตำแหน่งชีวิตนี้ ถ้าความรู้สึกแบบนี้รุนแรงมาก ก็อาจทำร้ายตนเองและผู้อื่นได้ โดยไม่รู้ตัวคิดเพราะไม่คาดคิดว่าชีวิตมีความหวังและมีความหมายอะไรเลย เด็กที่ได้รับการทอดทิ้ง ไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้เลี้ยงดู มักเลือกตำแหน่งชีวิตแบบนี้เพราะเขาไม่ได้รับการเอาใจใส่ การแสดงความรักหรือผูกพันใดๆ จากพ่อแม่ ทำให้เขาพัฒนาความรู้สึก I'm not OK ขึ้นมาและ เขาจะไม่รู้จักให้การเอาใจใส่ๆ แก่ใครด้วยเพราะรู้สึกว่าคนอื่นโหดร้ายและไม่มีความหมายมองคนในแง่ร้าย I'm not OK ด้วย

ตามแนวความคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต สรุปได้ว่า ทักษะในชีวิตคือ เจตคติที่คนเรามีต่อการกระทำของตนเองและคนอื่นในแง่ดีหรือไม่ดี การเลือกทักษะในชีวิตมีผลมาจากการอบรมสั่งสอนประสบการณ์ในวัยเด็ก และบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีเป็นบุคคลที่มองตนเองและบุคคลอื่นในแง่ดี สามารถยอมรับตนเองและบุคคลอื่นได้ตามความเป็นจริง มีความจริงใจในการสื่อสารสัมพันธ์กับผู้อื่น กล้าเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และสร้างสรรค์ รู้สึกว่าชีวิตตนเองและผู้อื่นมีค่า กล่าวคือ ผู้ที่มีทักษะในชีวิตแบบจันดี เธอก็ดี (I'm OK – You're OK)

สถานการณ์

สถานการณ์ 1

ที่ชุมพักผ่อนของพนักงาน พนักงานกำลังคุยกันถึงเรื่องทำงานจะลาพักผ่อนระหว่างวันที่ 5-12 มกราคม 2549 ในกลุ่มได้พิจารณาว่า ขอให้แต่ละคนเสนอความคิดเห็นว่าจะทำอะไรกันในช่วงลาพักผ่อน ท่านจะอย่างไร

สถานการณ์ 2

ท่านและเพื่อนๆ ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ไปสำรวจสถานที่จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของบริษัท ขณะที่ปรึกษากันอยู่นั้นเพื่อนของท่านคนหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากความคิดของท่าน ท่านจะอย่างไร

ครั้งที่ 5

เรื่อง การวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยา (รูปแบบการใช้เวลา) : การปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาการปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. ภาพพลิก “รูปแบบการใช้เวลา”
2. เอกสารประกอบการบรรยาย “การวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยารูปแบบการใช้เวลา (Time Structure)”
3. เอกสารสถานการณ์

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกล่าวนำเข้าสู่การวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยา

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะและประโยชน์ของเกมทางจิตวิทยา

2.2 ผู้วิจัยชี้แจงให้พนักงานทราบถึงเกมทางจิตวิทยาที่จะนำมาฝึก ได้แก่ การเลิยหนี (Withdraw) พิธีการ (Ritual) การพุดคุยสนทนา (Pastimes) กิจกรรม (activity) เกม (Games) และความใกล้ชิด (Intimacy)

2.3 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับความหมาย และลักษณะของการเลิยหนี (Withdraw) พิธีการ (Ritual) การพุดคุยสนทนา (Pastimes) กิจกรรม (activity) เกม (Games) และความใกล้ชิด (Intimacy)

2.4 ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงบทบาทสมมติที่ไม่ได้กำหนดบทบาท ที่เกี่ยวข้องกับการเลิยหนี (Withdraw) และพิธีการ (Ritual) ตามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.5 ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันวิเคราะห์บทบาทสมมติในข้อ 2.4 โดยพิจารณาทั้งภาษาถ้อยคำ และภาษาท่าทางที่พนักงานแสดง

2.6 ผู้วิจัยให้พนักงานเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับรูปแบบเวลาว่าง กิจกรรม เกมและความใกล้ชิดที่พนักงานเคยประสบมา

2.7 ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันวิเคราะห์สิ่งที่เล่าในข้อ 2.6 โดยพิจารณาทั้งภาษาถ้อยคำและภาษาท่าทาง

2.8 ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับการแสดงของตน ในการใช้การเลียงหนี พิธีการ การพูดคุยสนทนา กิจกรรม เกม และความใกล้ชิด ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับผลการใช้การเลียงหนี พิธีการ การพูดคุยสนทนา กิจกรรม เกม และความใกล้ชิด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. สังเกตการตั้งใจฟังขณะที่ผู้วิจัยอธิบาย
2. สังเกตจากการแสดงบทบาทสมมติ
3. สังเกตจากการวิเคราะห์บทบาทสมมติที่พนักงานแสดง
4. สังเกตจากการตั้งใจฟังขณะที่เพื่อนพนักงานคนอื่นๆ เล่าประสบการณ์
5. สังเกตจากการวิเคราะห์สิ่งที่พนักงานเล่าประสบการณ์
6. สังเกตจากการสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการใช้เวลาในการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

เอกสารประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยา

รูปแบบการใช้เวลา (Time Structure)

นักจิตวิทยา TA เชื่อว่าความต้องการทางด้านจิตใจของคนเรา แสดงออกมาในรูปแบบของความต้องการ การยอมรับและการเอาใจใส่ ดังนั้นบุคคลจึงมีรูปแบบของการใช้เวลาแตกต่างกันออกไป โดยมีแรงจูงใจคือการแสวงหาการยอมรับและการเอาใจใส่ ซึ่งจะได้อะไรมาโดยการสื่อสารสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ฉะนั้นบุคคลที่กลัวการสื่อสารสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นก็ย่อมไม่มีโอกาสได้รู้จักบุคคลอื่นอย่างลึกซึ้งซึ่งมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เมื่อไม่สามารถใกล้ชิดกับใครได้ก็จะได้รับการยอมรับและเอาใจใส่ย้อมมีน้อย และตามความเชื่อของ TA แล้ว การได้รับการเอาใจใส่ทางลบก็ยิ่งดีกว่าการไม่ได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่ใดๆ เลย สำหรับบุคคลที่ไม่กลัวการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด (Intimate Relationship) กับบุคคลอื่น ย่อมมีโอกาสได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่มาก ฉะนั้นบุคคลจะมีโอกาสได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นอยู่กับรูปแบบการใช้เวลาของเขา บุคคลแต่ละคนจะมีโอกาสได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นอยู่กับรูปแบบการใช้เวลาของเขา บุคคลแต่ละคนจะวางรูปแบบการใช้เวลาโดยพิจารณาที่จะลงเอยโดยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความสบายใจที่เสี่ยงแค่ไหน

รูปแบบการใช้เวลาตามความเชื่อของ TA แบ่งออกได้เป็น 6 แบบ เรียงจากที่ผู้ใช้เลือกจากระดับที่เสี่ยงน้อยที่สุด หรือได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่น้อยที่สุด ไปหาแบบที่ได้รับการเอาใจใส่มากที่สุด ดังนี้

(1) การเลี่ยงหนี (Withdrawal) การใช้เวลาในรูปแบบนี้เกิดขึ้น เนื่องจากบุคคลไม่ยอมเสี่ยงสื่อสารสัมพันธ์กับใคร ก็จะใช้วิธีการเลี่ยงหนี ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร บางคนใช้วิธีการเลี่ยงหนีโดยตัวปราศอยู่ แต่ไม่รับรู้ไม่สนใจต่อสภาพแวดล้อม ถ้าบุคคลเลือกรูปแบบการใช้เวลาแบบนี้มากในชีวิตประจำวัน เขาก็จะได้รับการเอาใจใส่จากบุคคลอื่นน้อยที่สุด เพราะการสื่อสารสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแทบไม่มีเลย วิธีการที่เขาจะได้รับการเอาใจใส่บ้างก็โดยใช้จินตนาการ (Fantasy) หรือคุยกับตัวเอง (Self Talk) พูดเอง – ตอบเอง การแสดงออกที่ถูกต้อง ก่อให้เกิดสุขภาวะจิตดีมีน้อยมาก ถ้าอยู่กับตัวเองมากจนสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่นไม่ได้ อาจนำไปสู่อาการ โรคประสาท โรคจิตได้ง่าย

อย่างไรก็ตาม ในสภาพที่เป็นจริงของชีวิต บุคคลที่มีสุขภาวะจิตดี นอกจากจะสื่อสารสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแล้ว ย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัว ได้พักผ่อนเป็นตัวของตัวเองจริงๆ เช่น การเลี่ยงไปนั่งเงียบๆ ฟังเพลงให้จิตใจสบาย การเหม่อมองธรรมชาติ การนอนเล่นพักผ่อน ฯลฯ แม้จะ

จัดเป็นการใช้เวลาว่างแบบเลี้ยงหนืออยู่กับตัวเอง แต่ก็ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ เพราะเวลาส่วนใหญ่เขายังสามารถสื่อสารสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี

(2) พิธีการ (Rituals) เป็นรูปแบบการใช้เวลาสื่อสารสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีแบบแผนพิธีการ เช่น การทักทาย ยิ้มให้กันตามมารยาทของสังคม เช่น

มานะ : สวัสดีครับ

มานี : สวัสดีค่ะ

มานะ : สบายดีครับ

มานี : สบายดีค่ะ ขอบคุณ

มานะ : ผมไปก่อนนะครับ แล้วเจอกันใหม่

มานี : เชิญค่ะ

รูปแบบของการใช้เวลาแบบพิธีการ เป็นการสื่อสารสัมพันธ์ที่เสียงน้อยที่สุดและบุคคลก็ได้รับการเอาใจใส่บ้างแต่ไม่มากนัก เป็นลักษณะของการสื่อสารสัมพันธ์ที่ผิวเผิน แต่ก็ช่วยหล่อเลี้ยงจิตใจให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีชีวิต มีตัวตนอยู่ในสังคม (Maintenance Stroke) การโค้งให้การยอมให้ การจับมือทักทาย ฯลฯ ก็ถือเป็นการให้การยอมรับแบบพิธีการ

(3) การพุดคุยสนทนา (Pastimes) เป็นรูปแบบของการใช้เวลาสื่อสารสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาสาระว่างแบบพิธีการ แต่การสื่อสารสัมพันธ์ก็ไม่ลึกซึ้งนัก การสื่อสารสัมพันธ์มักเป็นเรื่องราวที่โกลดตัว ไม่ต้องแสดงออกถึงความรู้สึกส่วนตัวมากนัก เป็นการใช้เวลาแบบเวลาว่าง เช่น การคุยกันเรื่องลูก เรื่องกีฬา ดินฟ้าอากาศ การทำอาหาร การปลูกต้นไม้ ฯลฯ บุคคลอาจพบปะกันแล้วคุยกันเรื่องดังกล่าว เพื่อฆ่าเวลาที่ต้องรอคอยแล้วจากไปการใช้เวลาแบบเวลาว่าง บุคคลจะได้รับการเอาใจใส่ในการสื่อสารสัมพันธ์มากกว่าแบบพิธีการ

(4) กิจกรรม (Activities) เป็นรูปแบบการใช้เวลาอย่างมีเป้าหมาย มีเนื้อหาสาระการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความใกล้ชิดมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำ เช่น การทำงาน การทำโครงการ การทำกิจกรรมเพื่อสังคม ฯลฯ บุคคลที่สามารถร่วมงานกับคนอื่นได้ รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ยืนยันมั่นเพียร ย่อมได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่จากผู้ร่วมงาน นอกจากนี้การประสบความสำเร็จทางด้านการงาน ย่อมเชื่อมโยงไปสู่การได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการยอมรับที่บุคคลต้องการ ดังนั้นจึงมีบางคนเป็นโรคบ้างาน (Workaholic) ทำงานเป็นอย่างเดียว ก็จะได้รับการยอมรับแต่เฉพาะด้านการงานเท่านั้น ยิ่งถ้างานของเขาเป็นงานอิสระไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น และเขาชอบทำงานรุดหน้าไปคนเดียว การยอมรับและการเอาใจใส่ที่เขาได้รับ ก็มักขึ้นอยู่กับคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพของงานมากกว่าจะเป็นตัวของเขาเอง

(5) เกม (Games) เป็นรูปแบบการใช้เวลาที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ระบาย (Pay off) ความรู้สึกที่ตนเองมีอยู่ ส่วนมากเป็นความรู้สึกทางลบที่บุคคลเก็บสะสมไว้ เช่น ความรู้สึกริษยา โกรธ เศร่า โศก หวาดกลัว เลียดหนี ฯลฯ บุคคลใช้การเล่นเกมส์ชักนำผู้อื่นมาสื่อสารสัมพันธ์ เพื่อให้ตนเอง จะได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่แบบที่ต้องการ การสื่อสารสัมพันธ์แบบนี้บุคคลมีความใกล้ชิด กันก็จริง แต่ผลสุดท้ายการยอมรับที่ได้มักเป็นไปในทางลบ ไม่ก่อให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี

(6) ความใกล้ชิด (Intimacy) เป็นรูปแบบการใช้เวลาสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มี คุณค่ายิ่ง บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง กล้าเปิดเผยความรู้สึก มีความจริงใจต่อผู้อื่นเท่าทันที่จะพัฒนา ความสัมพันธ์แบบนี้ขึ้นได้ในบรรยากาศของการใช้เวลาสื่อสารสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด บุคคลจะ สามารถระบายความรู้สึกแท้จริงที่ตนมีอยู่ออกมา มีความไว้วางใจผู้ที่ตนมีการสื่อสารสัมพันธ์ด้วย เข้าใจและยอมรับต่อความรู้สึกของตนเอง ไม่เลียดหนี การสื่อสารสัมพันธ์แบบใกล้ชิดจะทำให้ บุคคลรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีความเท่าเทียมกับคนอื่น แม้จะ มีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้านก็ตาม บุคคลที่สามารถใช้เวลาใกล้ชิดกับผู้อื่นได้นั้นมักมีลักษณะ ดังนี้ คือ

- ก. มีความมั่นคงทางอารมณ์
- ข. มีความจริงใจ มีความไว้วางใจ
- ค. สามารถแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ของตนเองกับผู้อื่นได้
- ง. การรับรู้มีประสิทธิภาพ
- จ. ไม่ใช้การสื่อสารสัมพันธ์แบบมีนัยเคลือบแฝง ไม่เล่นเกมใดๆ
- ฉ. ใช้บุคลิกภาพทั้งสามส่วนได้อย่างเหมาะสม

การใช้เวลาแบบใกล้ชิดในการสื่อสารสัมพันธ์กัน ไม่จำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับเฉพาะ แต่ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่รักหรือสามีภรรยา หรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้มารับคำ ปรึกษาเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การร่วมกันแก้ปัญหา การร่วมกันพัฒนา โครงการที่สร้างสรรค์เพื่อสังคม ฯลฯ ซึ่งการแสดงออกของบุคคลสามารถสื่อสารสัมพันธ์แบบ ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นได้จะมีความเป็นธรรมชาติเป็นตัวของตัวเองใช้ความสามารถของตนเองอย่าง เต็มที่ แต่ไม่ใช่เป็นโอกาสให้บุคคลอื่นร่วมแสดงความคิดเห็น มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา และ ศรัทธาต่อตนเองและผู้อื่นอย่างจริงใจ

สรุปได้ว่า ในชีวิตประจำวันของการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนเราต้องมีรูปแบบการ ใช้เวลาทั้ง 6 แบบ แบบใดมากน้อยกว่ากันก็ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น บุคคลที่มีทัศนคติในแง่ลบเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นก็มักเลือกใช้เวลาส่วนใหญ่ในแบบเลียดหนีและแบบพิธีการ ทำให้ การได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่จากผู้อื่นน้อย ในทางตรงข้ามบุคคลที่สามารถวางรูปแบบการ

ใช้เวลาของตนเองได้อย่างเหมาะสมทั้ง 6 แบบ โดยพิจารณาว่าในสถานการณ์เช่นใด ตนเองกำลังสื่อสารสัมพันธ์กับใคร ควรใช้เวลาแบบใด ก็ทำให้เขาได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่อย่างเพียงพอตามที่เขาต้องการ ส่งผลให้เขารู้สึกว่าตนเองปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สถานการณ์

สถานการณ์เกี่ยวกับการเลี้ยงหนี

หลังจากที่ท่านและเพื่อนพนักงานทุกคนเข้ารับฟังนโยบายการดำเนินงานจากส่วนกลาง ผู้จัดการได้เรียกพนักงานทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องนโยบายที่จะนำมาใช้กับแผนกของตนเอง และได้ขอให้ท่านและเพื่อนพนักงาน ช่วยกันเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้นโยบายดังกล่าว แต่หลังจากเวลาผ่านไป 1 ชั่วโมง ก็ยังหาข้อยุติตกลงกันไม่ได้ เพราะแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน บางคนก็พูดแต่เรื่องไร้สาระ ได้เถียงกันจนฟังไม่รู้เรื่อง บ้างก็จับกลุ่มนั่งคุยกัน จนทำให้ตัวท่านรู้สึกรำคาญ ท่านจะอย่างไร

สถานการณ์เกี่ยวกับพิธีการ

ในขณะที่พนักงานกำลังจะเดินไปยังห้องฝึกอบรม ระหว่างทางพบเพื่อนร่วมงานท่านหนึ่งที่ท่านไม่สนิทและไม่เคยทำงานร่วมกันเลย ท่านจะอย่างไร

สถานการณ์เกี่ยวกับแบบเวลาว่าง

ถ้าท่านพบเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งบนสถานีรถไฟฯ ขณะที่ท่านกำลังจะเดินทางกลับบ้าน ซึ่งเพื่อนคนนี้ท่านไม่สนิทด้วย ท่านจะอย่างไร

ครั้งที่ 6

เรื่อง การวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยา: เกมทางจิตวิทยา : การปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาการปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการบรรยาย “การวิเคราะห์รูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเกม (Game)”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยา

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับความหมาย และลักษณะของเกมทางจิตวิทยา

2.2 ผู้วิจัยให้พนักงานเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับเกมทางจิตวิทยา ที่พนักงานประสบมาในชีวิตประจำวัน

2.3 ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันวิเคราะห์สิ่งที่เล่าในข้อ 2.2 โดยพิจารณาทั้งภาษาถ้อยคำและภาษาท่าทาง

2.4 ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงความคิดและความรู้สึกในประสบการณ์ที่ผ่านมาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับผลการใช้เกมทางจิตวิทยาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการตั้งใจฟังขณะที่พนักงานคนอื่นๆ เล่าประสบการณ์
2. สังเกตจากการวิเคราะห์สิ่งที่พนักงานเล่าประสบการณ์
3. สังเกตจากการสรุปเกี่ยวกับเกมในการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

เอกสารประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยา

การวิเคราะห์รูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเกม (Game)

การดำเนินชีวิตของคนเราปัจจุบันนี้ ส่วนหนึ่งเป็นการเล่นเกมชีวิต ซึ่งส่วนมากเล่นโดยไม่รู้ตัวและมักจะมีแนวโน้มที่จะเลือกบุคคลบางคน เช่น คู่สมรส เพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ ที่มีบทบาทตรงข้ามกับตนมาเป็นคู่กัน เกมชีวิตหรือเกมทางจิตวิทยา มีส่วนประกอบพื้นฐานดังนี้ มีรูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์แบบสอดคล้องกันตามที่สังคมยอมรับ เป็นเบื้องหน้า มีรูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์แบบซ่อนเร้นเป็นข่าวสารทางจิตวิทยา ซ่อนอยู่ภายใต้ และมีผลลัพธ์เป็นลบ เป็นวัตถุประสงค์อันแท้จริงของเกมนั้น เช่น ความรู้สึกเสียใจ สมน้ำหน้า เอาชนะ แก่แค้น หรือค่าว่าตนเอง บุคคลที่มีทัศนคติ “ฉันดี เธอก็ดี” นั้น จะไม่เล่นเกมกับผู้อื่น เพราะเกมชีวิตเป็นสิ่งขัดขวางความสัมพันธ์ที่ตรงไปตรงมา ความใกล้ชิดและเปิดเผยในระหว่างผู้เล่น แต่คนก็ยังเล่นเกมกันอยู่เพื่อให้เป็นการฆ่าเวลา เพื่อกระตุ้นความสนใจหรือเล่นเพื่อให้มีหนทางที่จะได้รับความรักความเอาใจใส่หรือเพื่อสนับสนุนบทบาทของตนเอง คือบทบาทของผู้กล่าวหา ผู้ช่วยเหลือหรือเหยื่อ เกมเปรียบเสมือนละครฉากสั้นๆ ในละครชีวิตของแต่ละบุคคล คนเราอาจจะเล่นเกมด้วยระดับความรุนแรงแตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับที่สังคมยอมรับ เช่น การเล่นเกมหมากรุกของชายหนุ่มหญิงสาวในงานเลี้ยง ไปจนถึงระดับที่มีการก่ออาชญากรรมของการฆ่าตนเองและการฆ่าผู้อื่น

เกมเป็นรูปแบบของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสัมพันธ์แบบผิวเผินและเป็นกิจกรรมทางสังคมที่ให้โอกาสคนที่ได้พบปะสังสรรค์ ได้เล่นตามแบบที่ตนต้องการจะแสดง เกมทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นเกมหมากรุกที่เล่นเพื่อความสนุกสนาน หรือเพื่อฆ่าเวลา หรือเกมชีวิต หรือเกมทางจิตวิทยา ต่างก็มีการเริ่มต้น มีกติกา มีสิ่งตอบแทนหรือรางวัล ในการเล่นเกม คนเรามักจะคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทน (Payoff) จากการเล่นเกมซึ่งสิ่งตอบแทนจากการเล่นเกมไม่จำเป็นจะต้องเป็นวัตถุสิ่งของ แต่อาจจะเป็นความรู้สึกต่างๆ ที่ได้รับจากการเล่นเกม อาจจะเป็นความรู้สึกละอายใจ หรือความรู้สึกทางลบได้

เกมในเชิงจิตวิทยา (Psychological Game) มีลักษณะคล้ายเกมทั่วไป แต่ผลลัพธ์ (Payoff) จะไม่ก่อให้เกิดความสนุกสนานอย่างเกมอื่นๆ ผลลัพธ์จะออกมาในรูปของความกลัว ความโกรธ ความเคียดแค้น ฯลฯ กับผู้ที่เล่นเกม ไม่ว่าผู้เล่นจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม สรุปก็คือ การเล่นเกมจิตวิทยานี้เป็นสิ่งที่ไม่ดี คนที่ชอบเล่นเกมมักเป็นคนที่มีปัญหาทางจิตใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่และพื้นฐาน (Background) ทางครอบครัวของบุคคลนั้น

เกม คือ วิธีการที่บุคคลพยายามเอาประโยชน์จากบุคคลอื่นเพื่อให้ได้การใส่ใจ (Stroke) ที่ตนเองพอใจ ผู้ที่เล่นเกมจะพยายามหาทางดึงให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าร่วมเล่นเกมด้วย ซึ่งอาจเป็นการแสดงออกด้วยคำพูดหรือการกระทำก็ได้ และในที่สุดเกมจะจบลงด้วยการคิดว่ากล่าว คุณถูกเหยียดหยาม หรือประมาณอย่างที่เราคาดไม่ถึง เพราะในระหว่างการเล่นเกมจะมีการกระทำหรือคำพูดจากตอบโต้กันมา และบางคนใช้เวลาเล่นเกมที่ยาวนานกว่าเกมจะยุติลง ซึ่งทำให้ได้รับการเอาใจใส่เป็นอย่างมาก แต่ความเอาใจใส่ที่ได้ค่อนข้างเป็นไปในทางลบ เนื่องจากความรู้สึกของผู้เล่นจะเต็มไปด้วยอารมณ์โกรธ ไม่จริงใจ และไม่มีควมไว้วางใจ

เกมทางจิตวิทยาเป็นสิ่งที่เล่นกันโดยไม่รู้ตัว ในการเล่นเกมจะมีคนเล่นอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป และมีลักษณะพื้นฐานดังนี้คือ เมื่อพิจารณาอย่างผิวเผิน การติดต่อสัมพันธ์จะเป็นไปในแบบที่ไม่ขัดแย้งกัน เพราะเป็นรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ที่สังคมยอมรับ จากการวิเคราะห์จะพบว่าการติดต่อสัมพันธ์ที่แท้จริงเป็นแบบที่มีนัยเคลือบแฝง ซึ่งเป็นความต้องการที่แท้จริงที่ซ่อนเร้นอยู่ และมีผลทางลบ เพราะการเล่นเกมนั้นวัตถุประสงค์ที่แท้จริงจะเป็นความรู้สึกสะใจ ความรู้สึกชนะ ความรู้สึกเป็นผู้ถูกต้อง ความรู้สึกสมน้ำหน้าตนเอง ฯลฯ เปลี่ยนไปแล้วแต่สถานการณ์หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้เล่นเกมเล่นเพื่อต้องการให้ความรู้สึกซ่อนเร้นที่มีอยู่ได้รับการยอมรับตอบสนองจึงทำซ้ำๆ ในชีวิตประจำวันเราจะพบว่าบุคคลเล่นเกมทางจิตวิทยากับความรุนแรงแตกต่างกันตามกาลเทศะ เกมบางอย่างเล่นเพื่อสนุกสนาน ฆ่าเวลา แก้เบื่อ เช่น การเล่นเกมเล่นตาของหนุ่มสาว การทำตัวให้น่าคุ้มครองหรือช่วยเหลือตนเองไม่ได้ของหญิงสาว แต่เกมบางอย่างมีความรุนแรงมาก อาจจบลงด้วยการฆ่าตัวเอง การเข้าโรงพยาบาล หรือเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง

เกมทางจิตวิทยาเป็นการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งเกิดจากการกระทำที่ซ้ำๆ หรือบ่อยๆ และมองดูผิวเผินว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องสมเหตุผล ทว่าซ่อนเร้นไว้ด้วยแรงกระตุ้นบางอย่างภายใน ทั้งนี้เพื่อให้ความสัมพันธ์นั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลนั้นได้วางแผนและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี

ส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ของเกมทางจิตวิทยาที่จะเห็นในการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่

ก. การติดต่อสัมพันธ์ที่รับกัน เป็นการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งเป็นไปได้ในระดับที่สังคมยอมรับ เป็นการแสดงเหมือนฉากบังหน้า ใส่หน้ากากเข้าหากัน ทำให้ความสัมพันธ์ดีขึ้นเมื่อพิจารณาอย่างผิวเผิน

ข. การติดต่อสัมพันธ์ที่มีนัยเคลือบแฝง มีข่าวสารจริงซ่อนเร้นในความสัมพันธ์ที่มีอยู่

ค. สิ่งตอบแทนที่มีผลทางลบ เพราะสิ่งที่คาดว่าจะได้รับการเล่นเกมนั้นเป็นวัตถุประสงค์ที่แท้จริงที่เป็นความรู้สึกสะใจ ชนะ สมน้ำหน้าตนเอง ฯลฯ

บุคคลเล่นเกมชีวิต เนื่องจากการได้รับการถ่ายทอดจากพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ ขึ้นอยู่ว่าเขาได้รับโปรแกรมชีวิตอย่างไร การเลี้ยงดูมาตั้งแต่วัยเด็ก เช่น ไม่ขาดความรัก การใช้เหตุผลใช้ข้อมูลในการคิดตัดสินใจ การคิดถึงผู้อื่นในมุมหรือแนวคิดของเขาบ้าง ฯลฯ จะช่วยแก้ไขการเล่นเกมที่เลวนี้ได้อย่างดี การเล่นเกมของคนเราจะลดหรือหมดไป ถ้าเราตามเกมทัน และรู้จักวิธีแก้เกม การเล่นเกมจะไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกลังเลในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเป็นการสูญเสียพลังงานและเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์

เกมที่คนเราชอบเล่นกันในสังคม ในชีวิตแต่งงาน ในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งตัวอย่างของเกมที่ชอบใช้กันเสมอๆ มีดังนี้

1) เกม “ใช่..แต่..ว่า” (The yes. But Game หรือ Why Don't you? Yes' But) คือ เกมที่ผู้เล่นขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ แต่เมื่อมีคนให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเขาก็จะปฏิเสธทันที ทำให้ผู้หวังดีหรือผู้ให้ความช่วยเหลือเข้าไปอยู่ในเกมของเขาซึ่งผลลัพธ์ของเกมก็คือ “คุณก็หมดปัญญาและช่วยอะไรฉันไม่ได้” ผู้แนะนำก็อ่อนระอา เพราะแนะนำไม่ว่าเรื่องอะไรเขาจะใช้คำว่า “แต่” ตลอดเวลา และเขาก็จะภูมิใจและรู้สึกว่าเขาชนะ การสื่อสารแบบนี้จะเป็นคล้ายๆ การสื่อสารจากภาวะความเป็นผู้ใหญ่ไปสู่ภาวะความเป็นผู้ใหญ่ แต่ที่แท้จริงเขาสื่อสารจากภาวะความเป็นเด็กไปสู่ภาวะความเป็นพ่อแม่ที่มีเมตตา

2) เกม “ทักทายแล้วปัดออกไป” (Rapo) คือ เกมที่ผู้เล่นใช้คำพูดทำให้อีกฝ่ายหนึ่งคาดไม่ถึงและต้องเสียใจ คู่สนทนาไม่รู้จะตอบอย่างไร จะว่าเขาพูดเล่นหรือว่าเขาติเตียนก็ไม่เชิง จากนั้นก็จากไปด้วยความไม่สบายใจ ลักษณะของเกมชนิดนี้มีอยู่ 2 ขั้นตอน คือ

ก. ทักทายเชื้อเชิญ (Come – on)

ข. ปัดออกไป (Brush – off)

การสื่อสารแบบนี้มีลักษณะเป็นการสื่อสารจากภาวะความเป็นผู้ใหญ่ของบุคคลหนึ่งไปสู่ภาวะความเป็นผู้ใหญ่ของอีกบุคคลหนึ่ง แต่แท้จริงแล้วเป็นการสื่อสารที่ซ่อนเร้นจากภาวะความเป็นเด็กของบุคคลหนึ่ง ไปสู่ภาวะความเป็นเด็กของอีกบุคคลหนึ่ง

3) เกม “ฉันมันโง่” (Stupid) คือ เกมที่ผู้เล่นมีประสบการณ์มาตั้งแต่เด็ก กล่าวคือ ผู้เล่นชอบทำตนเป็นคน “โง่เง่า” ทั้งที่ตนเองเป็นปกติแบบธรรมดา พอเล่นแล้วใครๆ ก็มุ่งมาสนใจ แม้ในทางลบก็ยังดีใจ ผู้เล่นจะพยายามทำให้ตัวคนประณามหรือช่วยเหลือ เพื่อยืนยันว่า “ฉันไม่ดี” การเล่นเกมนี้บ่อยๆ ก็จะกลายเป็นแบบฉบับของเขาไป ติดตัวมาจนเป็นผู้ใหญ่ เช่น ชอบทำอะไรให้เขาตำหนิ ฯลฯ ผลก็คือจะสิ้นสุดเกมด้วยการเสียเปรียบ

4) เกม “ลงโทษฉันเถอะ” (Kick Me) คือ เกมที่ผู้เล่นต้องการตอบสนองทางบวกไม่ได้ แต่ไปได้รับการตอบสนองทางลบ ก็ยังพอใจ เป็นที่ทราบแล้วว่าคนทุกคนต้องการความสนใจ ความเอาใจใส่จากผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความหมายสำหรับเขา

5) เกม “ดีเตียน” คือ เกมที่ชอบตำหนิหรือดีเตียนผู้อื่นโดยยกเอาเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ของผู้อื่นมาดี เพื่อจะได้ให้คนที่เขาหยิบขมมานั้นอยู่ในตำแหน่ง “ไม่ดี” แทนที่จะไปดูหรือคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญมากกว่านั้น บุคคลที่เล่นบทผู้ชอบดีผู้อื่นนี้ จะพยายามทำให้ผู้อื่นต่ำกว่าตน เพื่อจะได้ยกตนทางอ้อมหรือทำให้ความรู้สึกเป็นเด็กของเขา รู้สึกว่า “ฉันดี” การแก้ไขแทนที่จะใช้บทบาทของภาวะความเป็นผู้ใหญ่คือใช้เหตุผล กลับไปใช้ภาวะความเป็นพ่อแม่ที่ชอบวิจารณ์

6) เกม “ฉันจับแกลได้แล้ว” คือ เกมที่ผู้เล่นคอยจับผิดผู้อื่น พอได้ทีก็จะตำหนิดีเตียนหรือวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นอย่างรุนแรง และเขามีความรู้สึกว่าสิ่งที่เขานั้นถูกต้องแล้ว เขาสมควรโกรธเหยื่อของเขา ผู้เล่นเกมนี้ จะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกต่ำต้อยหรือเสียหน้าเพื่อกลบเกลื่อนความผิดของตนเอง อาจเรียกเกมนี้ว่า Now I've Got You, You Son of the Bitch หรือ Nigysob

7) เกม “ถ้าไม่เป็นเพราะคุณละก็...” คือ เกมที่ผู้เล่นชอบใช้คำพูดว่า “ถ้าไม่เป็นเพราะคุณละก็ ป่านนี้ฉันคง ..” ผู้เล่นกล่าวโทษผู้อื่นเพื่อปิดบังความไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือในการแก้ปัญหาของเขาได้

8) เกม “ฉันพยายามช่วยคุณจริงๆ” ผู้เล่นเกมนี้จะให้คำแนะนำซึ่งผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ หรือผู้ซึ่งไม่มีความต้องการอย่างแท้จริงที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้เล่นเกมอาจมีรู้สึกว่าตนเองบกพร่อง แล้วก็ยังให้คำแนะนำต่อไปอีกต่างๆ ที่เขาก็ไม่ต้องการ จึงไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อผู้ถูกแนะนำอย่างแท้จริง

เกมจะยุติได้ สิ่งสำคัญประการแรก คือ สร้างความระมัดระวังหรือการตระหนักรู้ในเกมที่สร้างขึ้นมา ต่อจากนั้นสังเกตเกม กำหนดบทบาทของตนเอง หลีกเลียงเกม แล้วในที่สุดก็เลิกเกมนั้น รวมทั้งมีการให้และการรับ การใส่ใจทางบวกแทนที่ และจัดเวลาให้เหมาะสมในสภาพ “ที่นี่และเดี๋ยวนี้”

วิธีการหยุดเกม

1. ให้คำตอบที่อีกฝ่ายมิได้คาดคิดมาก่อน
2. ยุติการพูดถึง หรือการนึกถึงความอ่อนแอ หรือความเก่งกล้าสามารถของตนเองและของผู้อื่นอย่างมากกว่าที่ควรจะเป็น
3. รู้จักให้และรับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ที่จะให้และรับการใส่ใจทางลบที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่ำต้อยหรือน้อยใจ

4. จัดเวลาให้มากขึ้นด้วยการทำกิจกรรม สร้างความสนิทสนม และสร้างความ
สนุกสนานร่าเริง

5. ไม่ยื่นมือเข้าไปช่วยคนที่ไม่ต้องการให้ช่วย
6. ไม่วิพากวิจารณ์บุคคลที่ไม่ต้องการให้วิจารณ์
7. ไม่ทำตนเป็นคนไร้ความสามารถหรือทำตนอยู่ภายใต้ผู้อื่น

ระดับของการเล่นเกม ได้แบ่งระดับของเกมออกเป็น 3 ระดับ คือ

ก. First – Degree Game เป็นการเล่นเกมระดับที่ไม่รุนแรงเป็นเกมที่สังคมยอมรับและ
คนทั่วไปนิยมเล่นกัน เช่น การทำปิ้งย่างแสบอน การเล่นหุ้นเล่นตาระหว่างหนุ่มสาว การทำเป็นคน
เอาการเอางานไม่มีเวลาสนุกสนาน ฯลฯ

ข. Second – Degree Game เป็นการเล่นเกมระดับที่มีความรุนแรงมากขึ้น เป็นการ
เอาชนะทำลายซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ที่รู้สีกว่าตนเองเสี่ยงพาล้าไม่ยอมอยู่ในสังคม

ค. Third – Degree Game เป็นการเล่นเกมระดับที่มีความรุนแรงมาก ผลลัพธ์ที่ได้อาจถึงแก่
การทำลายชีวิต การเข้าโรงพยาบาลโรคจิต การติดคุก ฯลฯ

ครั้งที่ 7

เรื่อง การวิเคราะห์การใส่ใจ : การแสดงความสนใจ ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาให้พนักงานแสดงความสนใจ ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. ภาพพลิก “การใส่ใจ”
2. เอกสารประกอบการบรรยาย “การใส่ใจ (Stroke)”
3. เอกสารสถานการณ์

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์เกมทางจิตวิทยา และกล่าวนำเข้าสู่การวิเคราะห์

การใส่ใจ

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความหมายและรูปแบบการใส่ใจ

2.2 ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกปฏิบัติแสดงการใส่ใจบุคคลอื่นตามสถานการณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วพนักงานร่วมกันวิเคราะห์บทบาทที่แสดงการใส่นั้น

2.3 ผู้วิจัยให้พนักงานแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองในการแสดงการใส่ใจ

ต่อผู้อื่น

2.4 ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันอภิปรายถึงการใส่ใจที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความสนใจ ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การใส่ใจเพื่อพัฒนาการแสดงความสนใจ ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการตั้งใจฟังขณะที่ผู้วิจัยอธิบาย
2. สังเกตจากการแสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
3. สังเกตจากการสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การใส่ใจในการพัฒนาการแสดงความสนใจ ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น

เอกสารประกอบการบรรยาย

การใส่ใจ (Stroke)

การใส่ใจ คือ การกระทำใดๆ ซึ่งได้รับจากผู้อื่นที่ยื่นให้ เพื่อการติดต่อหรือรับการติดต่อของบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง อาจจะออกมาในรูปการกระทำ คือ พฤติกรรมภายนอกได้แก่ การพูด การยิ้ม การมองตา ฯลฯ หรือพฤติกรรมภายในซึ่งได้แก่ การคิด การฝัน การพอใจ ฯลฯ

การใส่ใจเป็นพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการแลกเปลี่ยนการใส่ใจจะก่อให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและการใส่ใจ

นักจิตวิทยาในกลุ่มการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชื่อว่า บุคคลมีแรงจูงใจเบื้องต้นในการแสดงพฤติกรรมอยู่ 2 อย่าง คือ ก) แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการทางด้านร่างกาย ข) แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สปิทซ์ (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2532 : 55; อ้างอิงมาจาก Spitz, 1946.) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นส่วนสำคัญยิ่งในพัฒนาการของคน และเป็นศูนย์กลางของความต้องการของคนด้วย ส่วนการขาดแคลนความเอาใจใส่ย่อมจะนำไปสู่ความเสื่อมโทรมทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ สำหรับความต้องการที่ได้รับการเอาใจใส่นี้ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531 : 100) กล่าวว่า นอกจากจะได้รับการสัมผัสแต่ละต้องทางกายแล้ว ยังสามารถแสดงออกมาในรูปสัญลักษณ์อื่นๆ เช่น การยิ้มให้ การทักทาย การมอง การใช้คำพูด การแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง

ประเภทของการยอมรับและการเอาใจใส่ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

(อาภา จันทรสกุล, 2535 : 181 – 185 : พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2525 : 135 – 136)

1. การยอมรับและเอาใจใส่ทางบวก (Positive Stroke) แบ่งออกเป็นประเภทย่อยๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การยอมรับและการเอาใจใส่ทางบวกอย่างปราศจากเงื่อนไข (Unconditional Positive Stroke หรือ Positive for Being) เป็นการยอมรับและการเอาใจใส่ทางบวกที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความหมายในฐานะที่เป็นตัวเอง ช่วยให้บุคคลรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และมีทัศนคติต่อโลกภายนอกและบุคคลอื่นในแง่บวก การยอมรับและการเอาใจใส่แง่บวกอย่างปราศจากเงื่อนไขนี้ในวัยเด็กเล็กเป็นสิ่งจำเป็นและมีอิทธิพลมาก ช่วยให้เด็กพัฒนาความรู้สึก “I’m OK – You’re OK” ขึ้น รู้จักรักและยอมรับบุคคลอื่นอย่างจริงจัง โดยไม่ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่นๆ เช่น รูปร่างหน้าตา ตำแหน่ง สถานะทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ตัวอย่างของการยอมรับแบบนี้ เช่น บุคคลที่รักเด็ก

รู้สึกว่าคุณมีความบริสุทธิ์ ยังช่วยตัวเองไม่ได้ ความรักเด็กของเขาจะไม่เลือกว่าเด็กคนนั้นจะหน้าตาอย่างไร แต่งกายสะอาดหรือขมุกขมอมแค่ไหน ตัวอย่างของการสื่อสารสัมพันธ์ทางวาจาที่แสดงถึงการยอมรับทางบวกอย่างปราศจากเงื่อนไข เช่น “คุณเป็นคนที่น่าสนใจ ผมอยากเป็นเพื่อนกับคุณ” “แม่รักลูก เป็นห่วงลูกนะจ๊ะ” “ไม่ว่าคุณจะทำอะไร ผมเชื่อมั่นว่าคุณจะทำได้ดีที่สุด” ฯลฯ

1.2 การยอมรับและการเอาใจใส่ทางบวกอย่างมีเงื่อนไข (conditional Positive Stroke หรือ Positive for Doing) เป็นการยอมรับและการเอาใจใส่ทางบวกโดยมีเงื่อนไขขึ้นอยู่กับกรกระทำหรือคุณสมบัติของบุคคล ในสังคมบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง หรือบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มักได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่ทางบวกจากบุคคลอื่นๆ มาก เป็นการยอมรับในแง่ของคุณสมบัติหรือองค์ประกอบของบุคคลไม่ใช่ในตัวบุคคล การยอมรับทางบวกอย่างมีเงื่อนไขจึงเสมือนการยอมรับภายหลังการตัดสินใจพิจารณาถึงการกระทำหรือคุณสมบัติของบุคคลแล้ว ลักษณะการยอมรับชนิดนี้ เช่น “แม่จะรักและภูมิใจลูกมาก ถ้าลูกช่วยอธิบายการบ้านให้หน่อย” “ถ้าทีมของเราชนะทีมโรงเรียนอื่น ครูจะภูมิใจมากและให้หยุดซ้อมได้ 1 สัปดาห์” ฯลฯ

การใส่ใจแง่บวกมักแสดงออกมาในรูปของการสื่อสารสัมพันธ์ที่รับกัน (Complementary Transaction) การใส่ใจทางบวกจะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า ชีวิตมีความหมาย ยอมรับบุคคลอื่น การแสดงออกจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ อันจะเป็นการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งชีวิตที่ว่า “I’m OK – You’re OK”

2. การยอมรับและการเอาใจใส่ทางลบ (Negative Stroke) เป็นการยอมรับที่ก่อให้เกิดผลเสียทางด้านสุขภาพจิต ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า “I’m not OK” ขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ แต่การยอมรับและเอาใจใส่ทางลบก็ยังดีกว่าการไม่ได้รับการเอาใจใส่ใดๆ เลย หรือการเพิกเฉย ทั้งนี้เพราะจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตของตนปราศจากความหมายใดๆ บุคคลทุกคนต้องการยอมรับและการเอาใจใส่ ถ้าไม่ได้รับการเอาใจใส่ทางบวกอย่างเพียงพอเขาก็จะพยายามแสวงหาการเอาใจใส่ทางลบเพื่อเรียกร้องความสนใจ ในโรงเรียนเราจะพบเสมอว่านักเรียนที่ชอบฝ่าฝืนกฎระเบียบของโรงเรียน ชอบทำเสียงดังในห้องเรียน หรือชอบทำเสียงล้อเลียนครู เพราะต้องการแสวงหาการยอมรับและการเอาใจใส่ เมื่อไม่เคยได้ทางบวก ก็จะพยายามแสวงหาทางลบ บุคคลที่เติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์ของการเอาใจใส่ทางลบ คือ การลงโทษ ว่ากล่าว ตำหนิ คอยจับผิด หรือพ่อแม่เอาใจใส่ต่อเขามีเวลาให้เขาก็ต่อเมื่อเขาทำผิด จึงจะหันมาสนใจ ว่ากล่าวตักเตือนลงโทษ บุคคลประเภทนี้จะมี “เทป” ที่คอยบอกตนเองว่า “I’m not OK” และเมื่อเขาต้องการการยอมรับและการเอาใจใส่จากบุคคลอื่น เขาจะแสวงหาโดยการแสดงพฤติกรรมทางลบ เพราะมีการเอาใจใส่ที่เขาได้รับจนเคยชิน และเชื่อว่าเหมาะสมกับตนเอง คือการเอาใจใส่ทางลบ

และแม้คนอื่นจะให้การเอาใจใส่ทางบวกต่อเขา เขาก็จะไม่เชื่อว่าเป็นไปด้วยความจริงใจ เนื่องจากเขาไม่เชื่อว่าตัวเขามีคุณค่าทางบวกที่น่าสนใจ

การยอมรับและการเอาใจใส่ทางลบ แบ่งออกเป็นประเภทย่อยๆ ได้ 2 ประเภท เช่นเดียวกับการยอมรับและการเอาใจใส่ทางบวก คือ

2.1 การยอมรับและการเอาใจใส่ทางลบอย่างมีเงื่อนไข (Conditional Negative Stroke หรือ Negative for Doing) เป็นการยอมรับและการเอาใจใส่ทางลบโดยมีเงื่อนไขขึ้นอยู่กับการกระทำหรือคุณสมบัติของบุคคล การยอมรับทางลบชนิดนี้ยังถือว่าไม่ใช่ประเภทที่รุนแรงนัก เพราะเมื่อบุคคลเปลี่ยนแปลงการกระทำของตนเอง หรือเมื่อทำผิด แก่ใจให้ถูกต้อง ก็ย่อมได้รับการยอมรับทางบวกตามมา ตัวอย่าง การยอมรับทางลบอย่างมีเงื่อนไข เช่น การลงโทษ เมียนตีเมื่อเด็กทำผิด การตำหนิด้วยวาจา ทำทาง ต่อพฤติกรรมที่ไม่ดีต่างๆ เช่น เขยิบครีมีฟปาก จ้องมองด้วยแววตาไม่พอใจ หรือโดยการใช้อาวุธตำหนิ เช่น “คุณทำงานนี้ผิดเป็นครั้งที่สามแล้วนะ นี่ผมจะทนความเลินเล่อของคุณไปถึงไหน” “พอๆ หยุดๆ คุณทำทุกอย่างพังหมดแล้ว”

2.2 การยอมรับและการเอาใจใส่ทางลบอย่างปราศจากเงื่อนไข (Unconditional Negative Stroke หรือ Negative for Being) เป็นการยอมรับทางลบเกี่ยวกับบุคคล การยอมรับทางลบอย่างปราศจากเงื่อนไข เป็นการสื่อสารสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดผลลบอย่างรุนแรง ตัวอย่างของการยอมรับทางลบอย่างปราศจากเงื่อนไข เช่น แม่ที่เกลียดลูกไม่ต้องการลูกตั้งแต่เกิด เพราะลูกสามีทอดทิ้ง หรือบุคคลที่มีทัศนคติว่าคนแก่ไม่มีประโยชน์ ไม่เป็นที่ต้องการของสังคม ฯลฯ ตัวอย่างการสื่อสารสัมพันธ์ทางวาจาของการเอาใจใส่ทางลบอย่างปราศจากเงื่อนไข เช่น “ฉันไม่ถูกชะตากับคุณ ตั้งแต่พบคุณครั้งแรก อย่างมาอยู่กับฉันดีกว่า” “ฉันไม่มีเวลาสำหรับคนอย่างคุณ” “เด็กสแลมก็เป็นอย่างนั้นแหละ ฉันไม่คิดว่าใครจะช่วยให้เขาดีขึ้นได้” “ไม่ว่าคุณจะทำอย่างไรผมก็ไม่มีวันเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับตัวคุณให้ดีขึ้นได้” ฯลฯ

3. การยอมรับและการเอาใจใส่แบบคละ (Mixed Stroke) เป็นการสื่อสารสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ทั้งทางบวกและลบปนกัน เนื่องจากบุคคลหลักเลี้ยงที่จะใช้การเอาใจใส่ทางลบไปตรงๆ อย่างเดียว เพราะทราบว่าสังคมไม่ยอมรับ จึงเลี้ยงโดยการให้การยอมรับแบบสื่อสารสัมพันธ์ทางวาจาที่เป็นการยอมรับแบบคละ เช่น “คุณเอนก งานนี้เป็นฝีมือคุณหรือ เก่งนี้ผมแทบไม่เชื่อเลยว่า你会ทำได้ขนาดนี้” “ดีใจจังที่เธอสอบชิงทุนได้ นี่คงฟลุ๊คขนาดไหนกะเพราะฉันเห็นคนเก่งๆ เขอะเขี้ยว”

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การใส่ใจคือ การกระทำใดๆ ของบุคคลต่ออีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกยินดี พอใจหรือต่ำต้อยน้อยใจ การแลกเปลี่ยนการเอาใจใส่ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นส่วนสำคัญยิ่งในพัฒนาการของตน มนุษย์ต้องการที่จะได้รับการ

สัมผัสและการเอาใจใส่จากผู้อื่นตลอดเวลา การยอมรับและการเอาใจใส่แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การเอาใจใส่ในแง่บวก การเอาใจใส่ในแง่ลบและการเอาใจใส่ในแบบกลาง การเอาใจใส่ในแง่บวกจะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีชีวิตมีความหมาย

สถานการณ์

สถานการณ์ที่ 1

ขณะที่ท่านกำลังจะเดินไปเข้าห้องทำงานหลังจากที่รับประทานอาหารกลางวันเสร็จแล้ว บังเอิญพบเพื่อนพนักงานคนหนึ่งเดินสวนมาและเกิดสะดุดตอไม้จนทำให้หกล้ม ทำให้เอกสารและสิ่งของที่ถือมาตกกระจาย ท่านจะทำอย่างไร

สถานการณ์ที่ 2

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่าลิฟท์มีการพัฒนาการทำงานดี และขยันทำงานมากกว่าเมื่อก่อน ผู้จัดการจึงชม ลิฟท์ว่าขยันและทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันก็ต่อว่า ออยที่ทำงานแย่ลง และทำงานเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ท่านจะพูดกับลิฟท์ และออยอย่างไร

ครั้งที่ 8

เรื่อง การยอมรับความคิดของเพื่อน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และเข้าใจการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการบรรยาย “การยอมรับความคิดของเพื่อน”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนการวิเคราะห์การยอมรับความคิดของเพื่อน และกล่าวนำเข้าสู่การ

วิเคราะห์

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับการยอมรับความคิดของเพื่อน

2.2 ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกปฏิบัติ โดยการให้ศึกษาจากข้อเสนotesที่กำหนดมาให้

2.3 ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันอภิปรายถึงการยอมรับความคิดของเพื่อน

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การยอมรับความคิดของเพื่อน

และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการตั้งใจฟังขณะที่ผู้วิจัยอธิบาย

2. สังเกตจากการสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การยอมรับความคิดของเพื่อน

เอกสารประกอบการบรรยาย

การยอมรับความคิดของเพื่อน

คนเป็นจำนวนมากที่ดำเนินชีวิตอย่างไม่เฉลียวฉลาด ชอบโต้เถียง โต้แย้งกับทุกๆ คน ในทุกๆ เรื่อง และทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่สำคัญหรือไม่สำคัญ ทำให้ผู้สนทนาด้วยเบื่อหน่าย เกิดการระงัดในการสนทนา ไม่มีใครอยากร่วมวงสนทนาหรือสัมพันธ์ด้วย เป็นการสร้างศัตรู ความไม่พอใจขึ้นเบื้องใจ กระทั่งเกิดการขัดแย้ง จนไม่มองหน้ากันเลิกคบหาสมาคมในที่สุด

ความขัดแย้งที่สำคัญคือ ความขัดแย้งทางความคิดที่ถูกกลามไปถึงความขัดแย้งทางสัมพันธภาพ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง หรือศึกษารู้อย่างมาก รวมทั้งผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต มีฐานะมั่นคงมักจะมีจุดอ่อนที่ไม่ต้องยอมรับนับถือหรือให้เกียรติยกย่องความคิดเห็นผู้อื่น เห็นความเห็นของผู้อื่นเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ สิ่งนี้เองเป็นต้นเหตุของการขัดแย้ง บางครั้งวิวาทด้วยคำพูด จนถึงลงไม้ลงมือต่อกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความสนใจ เป็นการให้เกียรติและเห็นใจในคุณค่าก่อนในขั้นแรกแล้วจึงค่อยๆ ชี้แจงทำความเข้าใจให้เขายอมรับเข้าใจถึงปัญหาและเหตุผลด้วยตัวเอง ซึ่งเป็นการปูทางที่ดีกว่า

การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้มีภาวะธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมควรมีอยู่ในจิตใจของตน การวรรกรรมมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. มีความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ การที่บุคคลพยายามเข้าใจในธรรมชาติของความแตกต่างของมนุษย์ มีความเชื่อเบื้องต้นว่า มีหลายสิ่งหลายอย่างในโลกที่เราไม่ทราบ แต่ผู้อื่นทราบ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนการอบรมเลี้ยงดู นอกนั้นเพศ วัย เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ก็มีส่วนทำให้มนุษย์เราแตกต่างกันมากขึ้น

2. รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ การฝึกหัดเป็นผู้มีใจกว้าง มีความอดทนพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น เพราะความรู้ในโลกนี้มีมากมายนัก นอกจากนี้ยังจะช่วยให้เราได้รู้ในแง่มุมอื่นที่เราไม่ทันคิด หรือรู้แล้ว ยังช่วยให้เรารู้จักและเข้าใจ ความคิดเห็นของคนอื่นมากขึ้นด้วย

3. มีความมั่นใจในตนเอง โดยเฉพาะมั่นใจที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างมีเหตุผล ให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจโดยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า ความคิดของเรามีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้อื่นเช่นกัน

4. มีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณา และรวบรวมข้อคิดเห็นทุกฝ่าย ภายหลังรับฟังความคิดเห็นของทุกคน และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ได้เพียงพอแล้ว ต้องรู้จักวินิจฉัยเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมกับงานมาใช้ และประการสำคัญคือ ต้องมีความเข้าใจอย่างถูกต้องต่อวัตถุประสงค์ของ

คนที่กำลังดำเนินอยู่ และการอยู่ร่วมกันมาก การเคารพให้เกียรติต่อกัน ทั้งกาย วาจา และความคิด แล้ว ย่อมไม่มีการล่วงเกินดูหมิ่นความคิดเห็นของกันและกัน คงมีแต่การให้โอกาสแก่กันในการแสดงความคิดเห็น นอกจากนั้นยังสร้างความมั่นใจ สบายใจที่จะทำงานหรือการแสดงความคิดเห็น เพราะไม่ต้องมาคอยกังวลว่าจะมีใครมาหัวเราะเยาะต่อการกระทำหรือความคิดเรา ดังนั้นการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น จึงควรฝึกให้เป็นนิสัย โดยเริ่มฝึกให้เป็นผู้ใจกว้าง มีความอดทนพอที่จะรับฟังความคิดของคนอื่นด้วยความเคารพ ให้เกียรติกันทั้งกาย วาจา อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจด้วยความเข้าใจดีต่อกัน และต่างฝ่ายก็จะได้รับแนวความคิดที่กว้างขวางขึ้น มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

การประเมินผล

สังเกตจากความสนใจ การซักถาม และการสรุปสาระที่ได้จากการศึกษาจากข้อสนเทศ

ครั้งที่ 9

เรื่อง การยกย่องชมเชยผู้อื่น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานได้ฝึกการกล่าวคำชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ
หรือกระทำเหมาะสม

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

1. ดินสอ
2. กระดาษจดบันทึกตามแบบฟอร์มดังนี้

วิธีดำเนินการ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยใช้เกม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำ

1.1 ผู้วิจัยถามเพื่อนพนักงานว่า “ในวันๆ หนึ่ง พวกเรามักใช้คำชมหรือคำติมากกว่ากัน” และถามต่อว่า ย้อนกลับไปเมื่อ 3 วันที่ผ่านมา พวกเราชมมากกว่าติหรือติมากกว่าชม โดยถามเพื่อนพนักงานทีละคน

1.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม และพูดโยงเข้าสู่เนื้อหากิจกรรมต่อไป

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยให้พนักงานจับคู่ 2 คน แล้วหันเก้าอี้เข้าหากัน และแต่ละคู่ให้ห่างกันอย่างน้อย 1 เมตร เพื่อไม่ให้เสียงรบกวนกันระหว่างพูด

2.2 ผู้วิจัยแจกกระดาษ และดินสอให้กับพนักงานไว้จดบันทึก

2.3 ผู้วิจัยแจ้งว่าให้พนักงานใช้เวลา 2 นาที เพื่อพิจารณาเครื่องแต่งกายรูปร่างหน้าตา หรือพฤติกรรมต่างๆ ของคู่ตนเองว่ามีส่วนใดที่เราชอบ

2.4 เมื่อหมดเวลา 2 นาที แล้วให้พนักงานที่จับคู่กันผลัดกันกล่าวคำชมเชย พร้อมกล่าวขอบคุณ เมื่อคู่ของตนกล่าวคำชมเชยมา เสร็จแล้วให้เปลี่ยนคู่ใหม่ และปฏิบัติเหมือนเดิม จนครบทุกคู่ โดยไม่ซ้ำคู่เดิม

3. ขั้นสรุป

3.1 ให้พนักงานอภิปรายร่วมกันว่า เพื่อนพนักงานในกลุ่มของตน มีความรู้สึกเป็นอย่างไร

3.2 ให้พนักงานแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอการอภิปรายหน้าห้อง

3.3 ผู้วิจัยสรุป และให้คำแนะนำเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. สัมผัสจากท่าทางการฝึกของพนักงานขณะร่วมเล่นกิจกรรมเกม
2. สัมผัสจากการสรุปเมื่อทำการฝึกการกล่าวคำชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบ

ความสำเร็จ หรือกระทำเหมาะสม

แบบฟอร์มกระดาษจดบันทึก

ท่านกล่าวคำชมเชย	คำตอบผู้ถูกชมเชย
.....	
.....	
ท่านที่ได้รับคำชมเชย	คำตอบของท่าน
.....	
.....	

ครั้งที่ 10

เรื่อง การให้อภัยผู้ร่วมงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานรู้จักยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. เพื่อให้พนักงานได้รู้จักการให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานผิดพลาด

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารอัดสำเนากรณีตัวอย่าง เรื่อง “ไม่เป็นไร” ทำจำนวนพนักงาน

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมโดยใช้เทคนิค “กรณีตัวอย่าง” แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำ

- 1.1 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้พนักงานได้เรียนรู้

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยเสนอกรณีตัวอย่างให้พนักงานศึกษาพร้อมทั้งตั้งคำถามหรือประเด็นเพื่อให้พนักงานได้อภิปรายร่วมกัน

3. ขั้นสรุป

- 3.1 ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้รับจากการศึกษากรณีตัวอย่าง และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการตั้งใจฟังขณะที่ผู้วิจัยอธิบาย
2. สังเกตจากการสรุปสิ่งที่ได้รับจากการศึกษากรณีตัวอย่าง

กรณีตัวอย่าง เรื่อง “ไม่เป็นไร”

เนื้อหา

อาทิตย์เป็นข้าราชการพึงบรรจใหม่ ด้วยวุฒิปริญญาตรี ได้รับเงินเดือน 6,360 บาท หลังจากทำอาทิตย์ทำงานได้ 1 ปีเศษ อาทิตย์เก็บรวบรวมเงินได้ก้อนหนึ่ง ก็นำเงินก้อนนี้ไปดาวนัรถจักรยานยนต์ เจารัก และภูมิใจ และทะนุถนอมรถจักรยานยนต์คันนี้มาก อาทิตย์จะเช็ดถูจนสะอาดเอี่ยมทุกวัน

เย็นวันหนึ่งหลังจากเลิกงาน อาทิตย์ขับรถไปเที่ยวตลาด ขณะที่กำลังขับรถไปเรื่อยๆ ไปตามถนน ทันใดนั้นมีรถยนต์คันหนึ่งไหลออกมาจากซอยอย่างกระชั้นชิด อาทิตย์จึงหักหลบ แต่ก็ยังชนเข้าที่ท้ายรถคันนั้น รถของอาทิตย์ล้ม อาทิตย์รู้สึกเจ็บที่แขน แต่ก็ไม่ได้สนใจอาการบาดเจ็บของตนเองเลย เขาเป็นห่วงรถของเขามากกว่า เขาจึงยกรถตั้งขึ้น ปรากฏว่าบังโคลนหน้ารถ ล้อหน้า และที่จับบิดเบี้ยว และสืดลอกไปหลายแห่ง สมชายเจ้าของรถยนต์ออกมาจากรถยืนตตะลึงอยู่ ครั้นเห็นอาทิตย์ลูบคลำรถอยู่ ก็รีบเข้าไปขอโทษพร้อมทั้งถามว่า “เจ็บตรงไหนบ้างไหมครับ...รถเสียหายตรงไหนบ้าง ผมเสียใจจริงๆ ที่เกิดเรื่องเช่นนี้ขึ้น เป็นความผิดของผมเอง แต่ผมไม่ได้เจตนาเลย ผมยินดีชดเชยค่าเสียหาย และซ่อมรถให้ นะครับ ตอนนี้มีอะไรจะให้ผมช่วยบ้างไหมครับ”

อาทิตย์รู้สึกโกรธ และเสียใจมากที่รถซึ่งเพิ่งซื้อใหม่เสียหาย และตนเองก็ได้รับบาดเจ็บ แต่เมื่อสมชายสำนึกในความผิด และขอโทษอย่างสุภาพ พร้อมทั้งยอมรับความผิด และยังจะซ่อมรถให้อาทิตย์จึงให้อภัย และไม่โกรธ แล้วตอบว่า “ไม่เป็นไรมากหรอกครับ....ผมไม่ได้เจ็บอะไรมาก”

สมชายจึงบอกว่า คุณจะกลับบ้านเลขหรือเปล่า ผมจะไปเป็นเพื่อน จากนั้นทั้งสองคนจึงช่วยกันตกแต่งที่จับให้ตรง และอาทิตย์จึงค่อยๆ ขับรถกลับบ้าน โดยมีสมชายขับรถยนต์เล่นไปข้างๆ

หลังจากนั้นทั้งสองคนก็กลายเป็นเพื่อนรักกัน และไปมาหาสู่กันเป็นประจำ สมชายมีความรู้เรื่องการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จึงช่วยสอนการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ให้อาทิตย์ จนอาทิตย์มีความรู้เรื่องการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ได้ และสามารถใช้ออกแบบ HOME PAGE ได้

ประเด็นในการอภิปราย

1. ท่านรู้สึกรู้สึอย่างไรต่อพฤติกรรมของอาทิตย์ และสมชาย
2. ถ้าอาทิตย์ไม่รู้จักรักการให้อภัย เหตุการณ์จะเป็นอย่างไร
3. ในเรื่องนี้มีเหตุการณ์ตอนใดบ้างที่แสดงถึงการรู้จักให้อภัย
4. ประโยชน์และความสำคัญของการให้อภัยกัน

สรุปแนวคิด

ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานนั้น เราจะต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักการให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิดพลาด เพราะบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ย่อมผิดพลาดได้ ไม่มีใครที่ไม่เคยผิดพลาด บางครั้งเรากระทำผิดโดยที่ไม่ได้ตั้งใจ ดังนั้นเมื่อผู้ร่วมงานทำผิดพลาด พวกเราต้องรู้จักให้อภัย เห็นใจ ซึ่งจะช่วยให้สัมพันธภาพระหว่างกันนั้นดำเนินไปด้วยความราบรื่นด้วยดี มีความเห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่การช่วยเหลือพึ่งพากัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน

การให้อภัยกัน ควรปฏิบัติดังนี้

1. พิจารณาถึงสาเหตุของความผิดพลาดหรือเหตุการณ์นั้นๆ
2. พยายามมองผู้ร่วมงานในแง่ดีไม่มีอคติ
3. ทบทวนสถานการณ์ด้วยเหตุผล
4. พยายามยับยั้งชั่งใจ และมีความอดทน

ครั้งที่ 11

เรื่อง ปัจฉิมนิเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อสรุปผลของการโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

แบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยกล่าวถึงกิจกรรมที่พนักงานได้ทดลองมาทั้งหมด

2. ขั้นดำเนินการ

ให้พนักงานทำแบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หลังทำกิจกรรม

3. ขั้นสรุป

3.1 ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปเกี่ยวกับการฝึกการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

3.2 ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและกล่าวปิดการทดลอง

การประเมินผล

1. สังเกตจากการสรุปผลตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
2. ให้มีการประเมินวัดผลสัมพันธภาพพนักงาน หลังจากจบการฝึกกิจกรรม 6 เดือน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหลังทดลองทำ

กิจกรรม

โปรแกรมการใช้ข้อสนทนาเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
ตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
1	ปฐมนิเทศ	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและพนักงานในกลุ่มควบคุม 2. เพื่อให้พนักงานทราบวัตถุประสงค์การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยโดยผู้วิจัยแนะนำตนเอง และให้พนักงานแต่ละคนแนะนำตนเอง <u>ขั้นดำเนินการ</u> ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ลักษณะการใช้ข้อสนทนา <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานทุกท่านทำแบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
2	ความเป็นตัวของตัวเอง	เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจในการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ข้อสนทนาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อสนทนา <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. พนักงานลงมืออ่านเอกสารข้อสนทนา <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปใจความสำคัญ
3.	วิเคราะห์ตนเอง	เพื่อให้พนักงานได้สำรวจตนเองด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น	ผู้วิจัยดำเนินการให้พนักงานได้ใช้ข้อสนทนาเกี่ยวกับความคิด และความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น โดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อสนทนา

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
4	การใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม	เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจ การใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม	<u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. พนักงานลงมืออ่านเอกสารข้อสนเทศ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปใจความสำคัญ ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ข้อสนเทศเกี่ยวกับการใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม โดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อสนเทศ <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. พนักงานลงมืออ่านข้อสนเทศ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปใจความสำคัญ
5	การใช้วาจาสุภาพและเหมาะสมในการกล่าวคำทักทาย ขอโทษ ขอบคุณ และยกย่องชมเชยเพื่อน	เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจการใช้วาจาสุภาพและเหมาะสมในการกล่าวคำทักทาย ขอโทษ ขอบคุณ และยกย่องชมเชยเพื่อน	ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ข้อสนเทศเกี่ยวกับการใช้วาจาสุภาพและเหมาะสมในการกล่าวคำทักทาย ขอโทษ ขอบคุณ และยกย่องชมเชยเพื่อน โดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อสนเทศ <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1.พนักงานลงมืออ่านข้อสนเทศ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปใจความสำคัญ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
6	การช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ	เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจการช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ	ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ข้อสนเทศโดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อสนเทศ <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. พนักงานลงมืออ่านข้อสนเทศ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปใจความสำคัญ
7	การช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ	เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจการช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ	ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ข้อสนเทศโดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อสนเทศ <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. พนักงานลงมืออ่านข้อสนเทศ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปใจความสำคัญ
8	การเป็นผู้ฟังที่ดี	เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจการเป็นผู้ฟังที่ดี	ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ข้อสนเทศโดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อสนเทศ <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1. พนักงานลงมืออ่านข้อสนเทศ <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกันสรุปใจความสำคัญ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
9	การยอมรับฟัง ความคิดเห็นจาก เพื่อน	เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และเข้าใจ การยอมรับฟังความคิดเห็น จากเพื่อน	ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ ข้อเสนอแนะโดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อเสนอแนะ <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1.พนักงานลงมือทำกิจกรรม <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกัน สรุปใจความสำคัญ
10	ชอบหรือไม่	เพื่อให้พนักงานได้รู้จักการ ให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อ ผู้ร่วมงานผิดพลาด	ผู้วิจัยดำเนินการ ให้พนักงานได้ใช้ ข้อเสนอแนะโดยมีขั้นตอนดังนี้ <u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยแนะนำข้อเสนอแนะ <u>ขั้นดำเนินการ</u> 1.พนักงานลงมือทำกิจกรรม <u>ขั้นสรุป</u> ผู้วิจัยให้พนักงานร่วมกัน สรุปใจความสำคัญ
11	ปัจฉิมนิเทศ	เพื่อสรุปผลการฝึกการ วิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	<u>ขั้นนำ</u> ผู้วิจัยกล่าวทักทายพนักงาน <u>ขั้นดำเนินการ</u> ทำแบบวัดสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน <u>ขั้นสรุป</u> -ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปเกี่ยวกับ เสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน -ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและกล่าวปิด

หมายเหตุ การฝึกแต่ละครั้ง ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

รายละเอียด

โปรแกรมการใช้ข้อสนเทศตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ครั้งที่ 1

เรื่อง ปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยกับพนักงานและระหว่างพนักงานในกลุ่มด้วยกัน
2. เพื่อให้พนักงานทราบวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากทำกิจกรรมในครั้งนี้
3. เพื่อประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในพนักงานก่อนการดำเนินการ เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

แบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ
 1. ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยโดยผู้วิจัยแนะนำตนเอง และให้พนักงานแนะนำตนเอง
 2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ และลักษณะของการฝึก รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของพนักงานที่จะต้องปฏิบัติภายในกลุ่ม
2. ขั้นดำเนินการ
 1. ผู้วิจัยบอกถึงวัน เวลา สถานที่ รวมทั้งชี้แจงจำนวนครั้งในการฝึก แล้วเปิดโอกาสให้พนักงานซักถาม
 2. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ให้พนักงานตอบก่อนดำเนินการ
3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยสรุปกิจกรรม โปรแกรมการใช้ข้อสนเทศตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

การประเมินผล

ผลจากการวิเคราะห์แบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ครั้งที่ 2

เรื่อง ความเป็นตัวของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความเป็นตัวของตัวเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “ความเป็นตัวของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น : สุนิย์ยอดนักขายด้วย”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยสนทนากลุ่มพนักงานเกี่ยวกับเรื่องความเป็นตัวของตนเอง

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยแจกเอกสารเกี่ยวกับเรื่องความเป็นตัวของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น : สุนิย์ยอดนักขายด้วย ให้พนักงานอ่าน

2.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้พนักงานซักถาม และอภิปรายร่วมกัน

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปเกี่ยวกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในด้านความเป็นตัวของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น : สุนิย์ยอดนักขายด้วย

การประเมินผล

1. สังเกตจากความตั้งใจในการอ่านเอกสาร
2. สังเกตจากการแสดงความคิดเห็น การซักถามและอภิปราย
3. สังเกตจากการสรุป

เอกสารการใช้ข้อสนเทศ

เรื่อง “ความเป็นตัวของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น : สุนิย์ยอดนักขายยาง”

กว่าจะก้าวมาสู่ความสำเร็จในการเป็นยอดนักขายระดับต้นๆ นั้น มันไม่ใช่เรื่องที่ย่าง่ายนัก สุนิย์กล่าวและได้บอกถึงประสบการณ์ของตนเองที่ผ่านมาว่า ทุกสิ่งทุกอย่างมันต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่าง อาทิเช่น ความรู้ที่สั่งสมมา ตลอดจนที่มาของความเป็นตัวของตนเองจนนำพาตนเองเป็นยอดนักขายด้วย ซึ่งประสบความสำเร็จมาจนถึง ณ ปัจจุบัน ในเส้นทางของการเป็นยอดนักขายนั้น สุนิย์ให้ข้อคิดสำหรับรุ่นน้องที่ประกอบอาชีพเดียวกับเธอว่า ก่อนอื่นต้องมีใจรักในงานที่ตัวเองทำเป็นที่ยึดมั่น และศรัทธาในงานของตนเองพร้อมกับทำมันให้ดีที่สุด โดยต้องพยายามอย่างสุดความสามารถของตนเองที่จะทำได้ แรกเริ่มเดิมทีตั้งแต่ตอนสมัยเรียนมหาวิทยาลัยนั้น สุนิย์บอกเล่าว่าตนเองมีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าคิด กล้าทำ และชอบที่จะติดต่อพบปะกับบุคคลอื่น เพื่อเรียนรู้ศึกษาพฤติกรรมของคนเหล่านั้น จนเป็นที่รักของผู้คน และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนและอาจารย์ ในการมอบหมายทำหน้าที่ในการเป็นผู้ประสานงานต่างๆ ในคณะไม่ว่าจะจัดกิจกรรมอะไร พุดได้เลยว่าสุนิย์เป็นนักกิจกรรมด้วย จากประสบการณ์จุดนี้อาจเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในปัจจุบันก็เป็นได้ นอกจากนั้นขณะเรียนสุนิย์ได้เข้าร่วมชมรมออกกำลังกาย และได้ทำกิจกรรมหลายๆ อย่างที่เกิดประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างห้องน้ำ สร้างห้องสมุดในชุมชน ซึ่งตอนนั้นเพื่อนๆ บางคนมองสุนิย์ว่าเป็นบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความมั่นใจในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากประสบการณ์ในช่วงวัยเรียนที่ผ่านมา ส่งผลทำให้สุนิย์ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานที่เธอทำในปัจจุบัน.

ครั้งที่ 3

เรื่อง การวิเคราะห์ตนเอง : ความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้สำรวจตนเองด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “ความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยสนทนาซักถามพนักงานเกี่ยวกับเรื่องความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยแจกเอกสารเกี่ยวกับเรื่องความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่นให้พนักงานอ่าน

2.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้พนักงานซักถาม และอภิปรายร่วมกัน

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปเกี่ยวกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในด้านความคิด และความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น

การประเมินผล

1. สังเกตจากความตั้งใจในการอ่านเอกสาร
2. สังเกตจากการแสดงความคิดเห็น การซักถามและอภิปราย
3. สังเกตจากการสรุป

เอกสารการใช้ข้อสนเทศ

เรื่อง “ความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น”

คนเราจะมีความคิดและความรู้สึกต่อตนเองอย่างไร เป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าใจตนเองและสภาพแวดล้อมตั้งแต่ยังเด็ก ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง การรู้จักตนเอง ความรู้สึกต่อตัวเองและต่อผู้อื่นจะสะท้อนให้เห็นจากการอบรมสั่งสอนของบิดามารดา ลักษณะคำสั่ง วิธีการออกคำสั่ง และท่าทีของบิดามารดาที่มีต่อบุคคล หรือแม้แต่การเปิดโอกาสให้มีอิสระในการเลือก หรือให้โอกาสในการเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ประสบการณ์ที่ผ่านมาในช่วงวัยเด็ก ยังส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น วัยเด็กบุคคลได้พัฒนาชีวิตโดยรับเอาค่านิยม วัฒนธรรม ปทัสถานต่าง ๆ จากการติดต่อสัมพันธ์ในครอบครัว จากสื่อมวลชน จากสังคมและสภาพแวดล้อม ในที่นี้ก็จะขอแนะนำให้รู้จักบุคคลซึ่งมีความคิดและความรู้สึกต่อตนเองและบุคคลอื่น 4 ประเภท ได้แก่

บุคคลประเภทที่ 1 คนที่มีความคิดและความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและบุคคลอื่นในทางที่ดีมองโลกในแง่ดี จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า ขอมรับและเข้าใจตนเอง ขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าชีวิตผู้อื่นมีค่า ขอมรับและยกย่องให้เกิดริบบุคคลอื่นในฐานะเพื่อนมนุษย์คนหนึ่ง มีความจริงใจในการสื่อสารสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความกล้าในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีสร้างสรรค์ และใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่

บุคคลประเภทที่ 2 คนลักษณะนี้จะมีความคิดและความรู้สึกต่อตนเองในแง่ที่ว่า รู้สึกว่าตนเองดีกว่าผู้อื่น มีความคิดและความรู้สึกต่อผู้อื่นในด้านลบ ถูกเหยียดหยามว่าผู้อื่นด้อยกว่าตน ไม่ไว้วางใจผู้อื่นว่ามีความสามารถ เมื่อประสบปัญหา ก็จะกล่าวโทษผู้อื่นว่าทำให้ตนเองบกพร่อง เข้าทำนองที่ว่า “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง” ชอบการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในความคิดของตนเองว่าเป็นเลิศ ถ้าบุคคลประเภทนี้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งสำคัญก็จะชอบลูกน้องที่ประจบสอพลอ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งที่ควรหรือไม่ควรทำ ชอบคำเยินยอ โดยไม่คำนึงว่าจะมาจากความจริงใจหรือไม่ เพราะมีความเชื่ออยู่แล้วว่าไม่มีใครเก่งหรือดีเท่าตัวเขา

บุคคลประเภทที่ 3 คนลักษณะนี้จะมีความคิดและความรู้สึกต่อตนเองในแง่ที่ว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น ส่วนความคิดและความรู้สึกที่มีต่อบุคคลอื่นในทางกลับกันคือ บุคคลอื่นเก่งและโชคดีกว่าตน บุคคลประเภทนี้จะไม่กล้าแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริง เก็บความรู้สึกไว้ ซลาดกั้วที่จะยืนยันถึงสิทธิที่ตนมีอยู่อย่างชอบธรรม ชอบลงโทษตนเอง เป็นคนอมทุกข์ เศร้าหมอง ชอบปลีกตัวอยู่ลำพัง เมื่อเผชิญปัญหา ก็จะใช้ชีวิตเลิ่ยหนีไม่พยายามแก้ไขปัญหา ไม่กล้าเสี่ยงทำอะไรใหม่ ๆ บุคคลประเภทนี้มักพัฒนาความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่ามาตั้งแต่เด็ก โดนผู้ใหญ่บังคับให้ทำสิ่งต่าง ๆ

ไม่มีอิสระ ทำให้ตนเองรู้สึกว่าจะไม่มีความสามารถ ต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ เขาจะไม่มีความสุข เพราะต้องเก็บกดความรู้สึกของตนเอง

บุคคลประเภทที่ 4 บุคคลลักษณะนี้จะมีความคิดและความรู้สึกต่อตนเองและผู้อื่นในแง่ลบ รู้สึกหมดอาลัยตายอยากในชีวิต รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า หดหู่ เศร้าหมอง ปราศจากความหวังใดๆ และรู้สึกว่าชีวิตของคนอื่นก็ไม่มีค่าไม่มีความหมาย รู้สึกว่าโลกนี้โหดร้ายทารุณ ไม่น่าอยู่ ผู้ที่เป็นโรคจิต โรคประสาทจะมีความรู้สึกเช่นนี้อย่างรุนแรง อาจทำร้ายตนเองและผู้อื่นได้ โดยไม่รู้สึกละอาย เพราะไม่คิดว่าชีวิตมีความหวัง และมีความหมายอะไร

แล้วท่านผู้อ่านได้พิจารณาไปด้วยหรือเปล่าว่าท่านมีความคิดและความรู้สึกต่อตนเองและบุคคลอื่นในประเภทไหน

ครั้งที่ 4

เรื่อง การใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจ การใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการฟังปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “การใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนข้อเสนเทศที่พนักงานได้รับมาแล้วและสนทนากับพนักงานเพื่อนำเข้าสู่วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยแจกเอกสาร เรื่องการใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสมและให้พนักงานอ่านเอกสารและเปิดโอกาสให้อภิปรายซักถาม

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงาน สรุปสิ่งที่ได้จากเอกสาร และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป

การประเมินผล

ผู้วิจัยสังเกตจากการให้ความร่วมมือ ความกระตือรือร้นในการอ่านข้อเสนเทศ และการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

เอกสารการให้ข้อเสนอแนะ เรื่อง “การใช้วาจาและการแสดงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม”

เนื้อหา

พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวจากวิชาวาทพระสมุทร ความว่า
 ถึงเป็นครูรู้วิชาปัญญามาก
 ไม่รู้จักใช้ปากให้จัดจ้าน
 เหมือนเต่าฟังนั่งซื้อซื้อรำคาญ
 วิชาชาญมากเปล่าไม่เข้าที่
 ปากเป็นเอกเลขเป็นโทโบราณว่า
 หนังสือตรีมีปัญญาไม่เสียหลาย
 ถึงรู้มากไม่มีปากลำบากตาย
 มีอุบายพูดไม่เป็นเห็นป่วยการ

นอกจากนี้สุนทรภู่ได้ให้ความสำคัญ ของการพูดจาไว้ในนิราศภูเขาทองไว้ว่า
 ถึงบางพูดพูดดีเป็นศรีศักดิ์
 มีคนรกรงถ้อยอร่อยจิต
 แม้นพูดชั่วตัวตายทำลายมิตร
 จะชอบผิดในมนุษย์เพราะพูดจา
 อันอ้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก
 แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย
 แม้นเจ็บอื่นหมิ่นแสนจะแคลนคลาย
 เจ็บจนตายนั้นเพราะเหน็บให้เจ็บใจ
 เป็นมนุษย์สุดนิยมลมที่ลมปาก
 จะได้ยากโหยหิวเพราะชีวหา
 แม้นพูดดีมีคนเขาเมตตา
 จะพูดจาจงวิเคราะห์ให้เหมาะสมความ

จากบทประพันธ์ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การใช้วาจามีความสำคัญยิ่งกว่าสิ่งใด
 ถึงกับคนโบราณยกให้เป็นเอก แม้มีความรู้ความสามารถสักปานใด หากแม้นไม่สามารถใช้วาจาให้
 เป็นก็จะไม่มีประโยชน์อันใด นอกจากนี้แล้ววาจายังเป็นสิ่งที่ทำให้คนทั่วไปชื่นชมนิยมชมชอบและ

ทำให้คนเกลียดได้เช่นเดียวกัน วาจาที่อ่อนหวานนั้นจะประทับใจอยู่ตราบนานเท่าใดก็ยิ่งกว่าสรวน และมนุษย์เราจะได้ดีมีคนนิยม มีคนเมตตา ก็เพราะวาจาที่ดีนั่นเอง

ในทางตรงกันข้าม ความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นทั้งหลาย ก็ไม่มีความเจ็บปวดเท่ากับความเจ็บปวดที่เกิดจากการใช้วาจา ผลของการใช้วาจามีผลทั้งทางบวกและลบ ถ้าหากเป็นทางบวก จะทำให้บุคคลอื่นๆ ที่ได้ยินได้ฟังชื่นใจ เบิกบานใจอบอุ่นใจ ถ้าเป็นทางลบ จะทำให้บุคคลที่ได้ยินได้ฟังเกิดความไม่พอใจ เสียใจและเศร้าใจ ดังนั้นการใช้วาจาเป็นสิ่งที่ทุกคนควรให้ความสนใจและศึกษา

บุคคลบางคนมักใช้วาจาไม่สุภาพกับเพื่อน โดยคิดว่าจะทำให้เกิดความเป็นกันเอง นับว่าเป็นความเข้าใจผิด การพูดคำหยาบกับเพื่อนเป็นการแสดงถึงการไม่ให้เกียรติกัน อย่าลืม คนเราทุกคนต้องการการยอมรับ และต้องการได้รับการยกย่อง ถ้าเป็นการดีหรือการตักเตือนด้วยแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกระทำตัวต่อตัว และไม่ควรนำเรื่องบกพร่องของเพื่อนไปเล่าให้บุคคลอื่นฟังโดยเด็ดขาด เพราะจะเป็นการทำลายสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน

การใช้วาจาในที่ประชุม ถ้าหากท่านจะเสนอความคิดเห็น ในเรื่องใดก็ตาม ถ้าไม่ตรงตามความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่เสนอไปแล้วก็ไม่จำเป็นต้องกล่าวคำว่า “ไม่เห็นด้วยกับความคิดของ...” ควรจะเสนอความคิดของท่านได้เลย ถ้าตรงกับความคิดของบุคคลอื่นก็สมควรกล่าวว่า “ผมเห็นด้วยกับความคิดของ...” เพราะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนความคิดนั้น ซึ่งก็ไม่ใช่สิ่งที่เสียหายอะไร

นอกจากท่านจะเป็นผู้ที่รู้จักใช้วาจาที่เหมาะสม ให้เป็นที่นิยมชมชอบของบุคคลอื่นแล้ว สิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่กันไปก็คือ การแสดงกิริยาท่าทาง เพราะกิริยาท่าทางของการแสดงออกนั้น เป็นส่วนสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการใช้วาจา หลายต่อหลายคนที่ประสบความล้มเหลว เพราะการแสดงกิริยาท่าทางที่ไม่เหมาะสม

กิริยาท่าทางที่พึงแสดงต่อบุคคลอื่นพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. แสดงกิริยายิ้มแย้มแจ่มใส เพราะรอยยิ้มเป็นการแสดงออกซึ่งความรักที่มีความหมายมากที่สุด แต่ลงทุนน้อยที่สุด
2. แสดงความสนใจกับบุคคลอื่นๆ เช่น ทักทายถึงทุกข์ สุข ฯลฯ
3. ตั้งใจฟังบุคคลอื่นพูด หากท่านกำลังทำงานเมื่อมีบุคคลอื่นมาสนทนาด้วยก็ควรจะเก็บงานที่ทำเอาไว้ชั่วคราวก่อน อย่าทำงานไปด้วยฟังไปด้วยเพราะเป็นกิริยาที่ไม่เหมาะสมอันแสดงถึงการไม่ให้ความสนใจบุคคลนั้น
4. แสดงกิริยารับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น

5. ทำคนให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี อย่าจ้องแต่จะจับผิดบุคคลอื่น จะทำให้เกิดความหวาดระแวงซึ่งกันและกันหากบุคคลอื่นทำอะไรก็ให้มองในแง่ดีไว้ก่อน อย่าคอยจ้องแต่จะนินทาทั้งนี้เพื่อปัญหาต่างๆ จะได้ลดน้อยลง

6. แสดงความเกรงใจบุคคลอื่น เนื่องจากความสนิทสนมมากเกินไปอาจทำให้เกิดความไม่เกรงใจกัน

7. ระวังอารมณ์เสียบ้าง เป็นธรรมดาในการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ ก็อาจจะมีสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจได้ ดังนั้นหากเราเกิดอารมณ์ก็ควรจะพยายามระงับอารมณ์ไว้บ้าง การเป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่ได้ก่อให้เกิดอะไรดีขึ้นเลยนอกจากนี้จะทำลายความสัมพันธ์ที่เคยมีมาก่อน

8. การวางตัวอยู่ในฐานะที่เหมาะสมไม่แสดงกิริยาอาการโอ้อวดจะเป็นการยกตนข่มท่านไม่ว่าใดๆ ไม่มีใครชื่นชมคนที่ข่มเขาให้ต่ำลง

ครั้งที่ 5

เรื่อง การใช้วาจาสุภาพ และเหมาะสมในการกล่าวคำทักทาย ขอโทษ ขอบคุณ และยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจการใช้วาจาสุภาพและเหมาะสมในการกล่าวทักทาย ขอโทษ ขอบคุณ และยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อให้พนักงานได้รู้ถึงประโยชน์ ที่ได้รับจากการใช้วาจาสุภาพและเหมาะสม

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “การใช้วาจาสุภาพขณะคุยกับเพื่อน”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนข้อสนเทศที่พนักงานได้รับมาแล้ว และสนทนากับพนักงาน เพื่อนำเข้าสู่เรื่องการใช้วาจาสุภาพและเหมาะสม

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยแจกเอกสาร เรื่องการใช้วาจาสุภาพขณะคุยกับเพื่อนและให้พนักงานอ่านเอกสาร และเปิดโอกาสให้ซักถาม

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้จากเอกสาร และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป

การประเมินผล

ผู้วิจัยสังเกตจากการให้ความร่วมมือ ความกระตือรือร้นในการอ่านข้อสนเทศ และการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

เอกสารการให้ข้อเสนอแนะ

เรื่อง “การใช้วาจาสุภาพขณะคุยกับเพื่อน”

เนื้อหา

การกล่าวคำทักทายอย่างสุภาพกับเพื่อนนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการติดต่อสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความประทับใจกับผู้ที่ถูกทักทาย ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยภาษาถ้อยคำที่เหมาะสม โดยจะทักทายในเรื่องต่างๆ ไปพูดแสดงความห่วงใย เช่น “ลัดดาเธอจะไปไหน” “นรินทร์สบายดีหรือจ๊ะ” และคำพูดเวลาสนทนากับเพื่อนที่สนิทหลีกเลี่ยงการใช้สรรพนามว่า “กู” “มึง” ควรพูดคำว่า “ฉัน” และ “เธอ” แทนจะเหมาะสมและสุภาพ ทำให้ผู้ฟังมาได้ยินจะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้พูดเช่น “เธอไปดูหนังมาสนุกไหมจ๊ะ” และเมื่อได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน เช่น เมื่อเพื่อนช่วยหิ้วของมาส่ง หรือเพื่อนเก็บปากกาที่เพื่อนร่วมงานทำตกมาคืนให้ ควรจะกล่าวคำว่า “ขอบคุณ” จะทำให้ความช่วยเหลือมีความรู้สึกยังมีน้ำใจในการตอบแทน ถึงแม้ว่าไม่ใช่สิ่งของมีค่ามากมาย แต่เป็นคำพูดที่กล่าวออกมาด้วยความจริงใจ ผู้ช่วยเหลือจะมีความภูมิใจในสิ่งที่ตนเองทำให้เกิดความประทับใจ และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้น แต่ถ้าเพื่อนได้ช่วยเหลือและไม่ได้กล่าวคำขอบคุณ เพื่อนจะรู้สึกว่าเป็นคนไม่มีน้ำใจไม่มีมารยาท ทำให้ไม่อยากจะช่วยเหลือในครั้งต่อไป

การยกย่องชมเชยเพื่อนมีความสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนจะทำให้ผู้ถูกชมเชยรู้สึกที่ผู้กล่าวคำชมเชยมีความสนใจ ใส่ใจต่อตนเองจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้พูด ถ้าในการกล่าวคำชมเชย ผู้พูดต้องพูดออกมาจากความรู้สึกที่แท้จริง เพราะผู้ฟังสามารถรู้ได้ว่า ผู้พูดนั้นกล่าวชมเชยอย่างจริงใจเพียงใดโดยคำชมเชยนั้น ไม่ควรเกินเลยความเป็นจริงมากนัก เช่น “ผิวเธอขาวเหมือนพวงนางงามเลยนะ” ทั้งที่จริงๆ ผิวมีสีดำนแดง เป็นต้น ถ้ากล่าวชมเชยในลักษณะเกินเลยความจริงไปมาก ผู้ถูกชมเชยอาจรู้สึกกระดากอาย และเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีกับผู้กล่าว เพราะรู้ว่าไม่เป็นความจริง ดังนั้นการกล่าวคำชมเชยต้องแสดงออกด้วยความจริงใจ พูดในสิ่งที่ตนเองรู้สึกจริงๆ เช่น “เสื้อที่เธอใส่น่ารักจริงๆ” ข้อสำคัญต้องไม่กล่าวคำชมเชยในจุดที่เป็นปมด้อยของผู้อื่น

ครั้งที่ 6

เรื่อง การช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อน หรือต้องการความช่วยเหลือ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และเข้าใจในการช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ
2. เพื่อให้พนักงานได้รู้วิธีที่พึงปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “เพื่อนช่วยเพื่อน”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนข้อสนทนาที่พนักงานได้รับมาแล้ว และสนทนากับพนักงานเพื่อนำเข้าสู่เรื่อง การช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยแจกเอกสารเรื่อง “เพื่อนช่วยเพื่อน” และให้พนักงานอ่านเอกสาร และเปิดโอกาสให้ซักถาม

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้จากเอกสาร และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป

การประเมินผล

ผู้วิจัยสังเกตจากการให้ความร่วมมือ ความกระตือรือร้นในการอ่านข้อสนทนา และการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

เอกสารการให้ข้อเสนอเทศ เรื่อง “เพื่อนช่วยเพื่อน”

เนื้อหา

การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญในสังคม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันแสดงถึงความเป็นคนมีน้ำใจ และเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้นั้น การปลูกฝังนิสัยให้เป็นผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้ผู้นั้นเป็นที่ต้องการของสังคมและเป็นที่รักของคนรอบข้าง

การช่วยเหลือผู้อื่นจะต้องกระทำด้วยความจริงใจไม่หวังผลตอบแทนต้องช่วยเหลือในสิ่งที่ถูกต้อง และจะต้องกระทำในขอบข่ายตามกำลัง ความสามารถของเราเท่านั้น ได้แก่ การช่วยเพื่อนทำงาน ทำงานแทนเพื่อนช่วยอธิบายให้เพื่อนเข้าใจเนื้อหาบางส่วนที่เพื่อนไม่เข้าใจ ให้เพื่อนยืมสมุดจดงานหรือตำราเรียน เป็นต้น

คนส่วนมากเข้าใจผิดเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น โดยคิดว่าเป็นการยอมให้ใครบางคนทำตามใจเขาหรือเป็นการจัดเตรียมหาสิ่งที่จำเป็นให้แก่เขา แต่ในความเป็นจริงหากเรายึดติดอยู่กับการช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว เราจะกลายเป็นผู้ที่ทำตัวเป็น “แม่” อยู่ตลอดเวลา คือมีลักษณะที่จะคอยสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งผู้ที่ทำตัวแบบนี้จะรู้สึกทุกข์ทรมานใจอยู่เสมอ เพราะมักจะต้องทำสิ่งต่างๆ ให้บุคคลอื่นอย่างมากมาย แต่บุคคลนั้นกลับไม่รู้สึกละอายซึ่งในการกระทำของผู้ที่ทำตัวเป็น “แม่” เลย และยังต้องรู้สึกขมขื่นใจที่ความเสียสละของตน มิได้รับการยกย่องแม้แต่น้อย ดังนั้นผู้ที่ทำตัวเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นตลอดเวลา จะรู้สึกเหนื่อยอ่อนทั้งกายและใจจากการรับภาระต่างๆ มากเกินไปทำให้กลายเป็นคนที่เหินห่างกับตัวเองไป เพราะการพยายามที่จะทำอะไรเพื่อผู้อื่นแต่ฝ่ายเดียวเท่านั้น

ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเป็นตัวของตัวเอง เราจะรู้วิธีการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของเราและของผู้อื่น ถึงแม้เราจะช่วยเหลือผู้อื่นในยามที่เขามีปัญหาแต่เราจะไม่แก้ปัญหาแทนเขาทั้งหมดทุกอย่าง เพราะเรามีความเชื่อมั่นว่าบุคคลมีความสามารถที่จะรับผิดชอบตนเองได้เราจะช่วยเหลือผู้อื่นในขอบเขตที่เหมาะสม โดยไม่ทำร้ายตนเอง จะทำอะไรให้ใครก็ตาม เพราะว่า “ความเป็นห่วง” มิใช่เพราะมันเป็น “หน้าที่” เพื่อนมีปฏิกิริยาที่ดีต่อเราก็มิใช่เพราะเราทำอะไรให้แก่เขา แต่เป็นเพราะเรามีความจริงใจต่อเขา

ครั้งที่ 7

เรื่อง การช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อน หรือต้องการความช่วยเหลือ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และเข้าใจในการช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ

2. เพื่อให้พนักงานได้รู้วิธีที่พึงปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนข้อเสนที่พนักงานได้รับมาแล้ว และสนทนากับพนักงานเพื่อนำเข้าสู่เรื่องการช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนเดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยแจกเอกสารเรื่อง “การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” และให้พนักงานอ่านเอกสาร และเปิดโอกาสให้ซักถาม

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้จากเอกสาร และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด

หายไป

การประเมินผล

ผู้วิจัยสังเกตจากการให้ความร่วมมือ ความกระตือรือร้นในการอ่านข้อเสน และการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

เอกสารการให้ข้อสนเทศ เรื่อง “การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

เนื้อหา

การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจะเกิดความซาบซึ้ง และประทับใจในผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ และผู้ที่ให้ความช่วยเหลือจะมีความสุขที่ได้เห็นผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือมีความสุข

การให้ความช่วยเหลือ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การให้ความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ
2. การให้ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุสิ่งของ

การให้ความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ จะมีผลต่อความรู้สึกของผู้คนที่ได้รับความช่วยเหลือเมื่อผู้ให้ความช่วยเหลือได้ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลใดแล้วเขาเหล่านั้นจะเกิดความสุขใจ สบายใจ ซาบซึ้งใจการช่วยเหลือประเภทนี้ได้แก่

1. การให้ความรัก ทุกคนมีความปรารถนาอยากให้ตนเอง เป็นที่รักของบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นความรักในลักษณะใดก็ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาทั้งสิ้น คนเราถ้ารักแล้วจะมีความปรารถนาดีต่อกัน มีเจตนาที่ดีต่อกัน ไม่มุ่งร้ายทำลายกัน สังคมก็จะมีแต่ความสุขสงบ

2. การให้ความเมตตากรุณา เมตตา หมายถึง ความปรารถนาอยากให้บุคคลอื่นๆ มีความสุข ส่วนกรุณา หมายถึง ความปรารถนาอยากให้บุคคลอื่นพ้นทุกข์จากปัญหา อุปสรรค ความผิดหวัง ความทุกข์ทรมานด้วยสาเหตุต่างๆ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของทุกคนไม่มากก็น้อย บุคคลที่ตกอยู่ในความทุกข์ความผิดหวังเป็นบุคคลที่น่าสงสาร น่าเห็นใจ ปราศจากความสุข มีความว่าเหว่ ท้อแท้ สิ้นหวังเหมือนกับถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียวในโลกตามลำพัง ความต้องการคนที่เห็นอกเห็นใจจะโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตามจะปรากฏอยู่ในส่วนลึกของจิตใจ เพราะเขากำลังต้องการบุคคลที่จะคอยให้ความช่วยเหลือในการชี้ช่องทางให้ทุกข์นั้นคลายลงไม่มีอะไรจะเป็นสิ่งมีค่าสำหรับเขาเท่ากับความเมตตากรุณาที่เขาได้รับการช่วยเหลือ เพราะเขาจะมีความรู้สึกเหมือนว่า กำลังจะจมน้ำตายแล้วมีขอนไม้ หรือบุคคลให้ความช่วยเหลือจนเขารอดชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ได้

การให้ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุสิ่งของ เป็นการให้สิ่งของ หรือเครื่องใช้ต่างๆ แก่บุคคลอื่นๆ เมื่อบุคคลใดก็ตามได้รับความทุกข์ เนื่องจากขาดแคลนอยู่ในวิสัยที่ท่านจะให้หรือแบ่งปันแก่บุคคลนั้นได้โดยที่ตัวท่านไม่ได้เดือดร้อนอะไรมากมายก็ควรจะได้เสียสละ ชีวิตของท่าน ก็จะมีความสุขและบุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือ ก็จะมีความสุขด้วย ในสังคมถ้ามีผู้

เสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือแก่กันและกันแล้ว การอยู่ร่วมกันในสังคมก็สงบราบรื่น
 ร่วมเย็น ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจก็เกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา จะทำให้เกิดความ
 เข้าใจระหว่างกันและกัน ในสังคมปัจจุบันจะพบว่าความวุ่นวายสับสนความขัดแย้งต่าง ๆ มักจะ
 เกิดขึ้นเพราะบุคคลส่วนใหญ่มุ่งกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตน ลืมนึกถึงความเสียสละแบ่งปันทั้ง
 ทางวัตถุสิ่งของ และทางจิตใจให้แก่กัน ช่องว่างระหว่างชนชั้นในสังคมจึงเกิดขึ้น

ระวีวรรณ โพธิ์วัง และเสวตมร โพธิ์วัง (2534 : 15) ได้กล่าวถึงวิธีที่พึงปฏิบัติในการให้
 ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันไว้ดังนี้

1. แสดงความรักความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นๆ
2. ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้แก่บุคคลอื่นๆ
3. ให้ความช่วยเหลือโดยให้การแนะนำคำปรึกษาหารือ และให้กำลังใจเมื่อบุคคลอื่นๆ

ได้รับความเดือดร้อน

4. ให้ความร่วมมือสนับสนุนในการทำกิจกรรมของบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ

การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงออกของความเป็นมิตรที่ดี การให้
 ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ผู้ให้ความช่วยเหลือได้รับความรักความซาบซึ้งความ
 ประทับใจจากผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ และผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือก็จะมีมีความสุข ในการให้
 ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันสามารถช่วยเหลือได้ทั้งทางด้านจิตใจ และทางด้านการให้วัตถุสิ่งของ

ครั้งที่ 8

เรื่อง การเป็นผู้ฟังที่ดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจในการเป็นผู้ฟังที่ดี
2. เพื่อให้พนักงานได้รู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นผู้ฟังที่ดี

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “การเป็นผู้ฟังที่ดี”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนข้อสนทนาที่พนักงานได้รับมาแล้ว และสนทนากับพนักงานเพื่อนำเข้าสู่เรื่องการเป็นผู้ฟังที่ดี

สู่เรื่องการเป็นผู้ฟังที่ดี

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยแจกเอกสารเรื่อง “การเป็นผู้ฟังที่ดี” และให้พนักงานอ่านเอกสาร และเปิด

โอกาสให้ซักถาม

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้จากเอกสาร และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด

หายไป

การประเมินผล

ผู้วิจัยสังเกตจากการให้ความร่วมมือ ความกระตือรือร้นในการอ่านข้อสนทนา และการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

เอกสารการให้ข้อเสนอ เรื่อง “การเป็นผู้ฟังที่ดี”

เนื้อหา

วิธีที่เหมาะสมที่สุด หนึ่งในการปลูกฝังความเป็นเพื่อนให้เกิดขึ้นจากหลายวิธีคือ การเป็นผู้ฟังที่ดีจะต้องฟังผู้อื่นพูดเพราะทุกคนย่อมปรารถนาที่จะพูดถึงตัวเองกันทั้งนั้น (ตัวท่านก็อยากจะถูกถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเองเหมือนกัน และท่านเองก็อยากให้ผู้อื่นเขาฟังท่านพูด) ลักษณะของผู้ฟังที่ดีต้องพยายามตั้งใจฟังพยายามใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้พูดกำลังพูด มองที่ผู้พูดและพยายามไม่คิดเรื่องอื่นๆ ขณะที่ผู้พูดกำลังให้ข่าวสารบางสิ่งบางอย่าง มีความอดทนฟังผู้พูดแม้ในสิ่งที่ตนไม่ประสงค์จะได้ยินได้ฟัง และไม่พยายามคาดเดาล่วงหน้าไปก่อน เขาจะพูดอะไรซึ่งอาจคาดคะเนผิดไปไปได้ การเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เพราะถ้าเราได้แต่พูดเพียงฝ่ายเดียว ย่อมทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเบื่อหน่าย ฉะนั้นในการสมาคมติดต่อกับผู้ใดเราต้องแสดงความสนใจในขณะที่เขาพูดให้โอกาสเขาได้พูดหรือแสดงความคิดเห็นการแย้งเขาพูดหรือคอยขัดคอพูดจ้อแต่เพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

มารยาทในการฟังที่ดี ควรยึดถือปฏิบัติดังนี้ คือ

1. แสดงความสนใจขณะที่ผู้พูดๆ กับตนไม่แสดงท่าทีว่าสนใจสิ่งอื่น
2. ไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายหรือไม่พอใจ แม้เรื่องนั้นไม่น่าสนใจก็ฟังเอาไว้
3. ถ้าเป็นการฟังในที่ประชุมก็ควรมีความเคารพต่อสถานที่ต่อผู้พูด เช่น การนั่งควรนั่ง

ให้เรียบร้อย รู้จักสำรวม

4. ไม่ลุกจากที่ ถ้าจำเป็นต้องขอโทษหรือถ้าเป็นในห้องประชุมก็แสดงการเคารพผู้เป็น

ประธาน

5. ถ้าไปฟังที่หลังก็แสดงการเคารพต่อผู้เป็นประธาน
6. ไม่ควรทำงานให้เป็นที่รำคาญแก่ผู้อื่น เช่น การพูดคุยกัน
7. ควรปรบมือ เมื่อมีการแนะนำผู้พูดและเมื่อผู้พูดพูดจบลง
8. ควรยืนขึ้นแสดงการเคารพต่อผู้เป็นประธาน เมื่อประธานเข้าประจำที่

ครั้งที่ 9

เรื่อง การยอมรับความคิดของเพื่อน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และเข้าใจการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “การยอมรับความคิดของเพื่อน”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยกล่าวนำเข้าสู่การเรียนรู้

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 พนักงานศึกษาจากเอกสารข้อสนเทศที่กำหนดมาให้

2.2 พนักงานร่วมกันอภิปรายถึงการยอมรับความคิดของเพื่อน

3. ขั้นสรุป

พนักงานร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การยอมรับความคิดของเพื่อน

การประเมินผล

1. สังเกตจากการสรุปเกี่ยวกับการวิเคราะห์การยอมรับความคิดของเพื่อน

2. สังเกตจากความสนใจ การซักถาม และการสรุปสาระที่ได้จากการศึกษาจาก

ข้อสนเทศ

เอกสารการให้ข้อสนเทศ

เรื่อง “การยอมรับความคิดของเพื่อน”

เนื้อหา

คนเป็นจำนวนมากที่ดำเนินชีวิตอย่างไม่เฉลียวฉลาด ชอบโต้เถียง ได้แย้งกับทุกๆ คน ในทุกๆ เรื่อง และทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่สำคัญหรือไม่สำคัญ ทำให้ผู้สนทนาด้วยเบื่อหน่ายเกิด การระงัดในการสนทนา ไม่มีใครอยากร่วมวงสนทนาหรือสัมพันธ์ด้วย เป็นการสร้างศัตรู ความไม่พอใจขึ้นเคืองในใจ กระทั่งเกิดการขัดแย้ง จนไม่มองหน้ากันเลิกคบหาสมาคมในที่สุด

ความขัดแย้งที่สำคัญคือ ความขัดแย้งทางความคิดที่ถูกกลาไปถึงความขัดแย้งทาง สัมพันธภาพ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง หรือศึกษารู้อย่างมาก รวมทั้งผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต มี ฐานะมั่นคงมักจะมีจุดอ่อนที่ไม่ต้องยอมรับนับถือหรือให้เกียรติยกย่องความคิดเห็นผู้อื่น เห็น ความเห็นของผู้อื่นเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ สิ่งนี้เองเป็นต้นเหตุของการขัดแย้ง บางครั้งวิวาทด้วยคำพูด จนถึงลงไม้ลงมือต่อกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความสนใจ เป็นการให้เกียรติและเห็น ใจในคุณค่าก่อนในขั้นแรกแล้วจึงค่อยๆ ชี้แจงทำความเข้าใจให้เขายอมรับเข้าใจถึงปัญหาและ เหตุผลด้วยตัวเอง ซึ่งเป็นการปูทางที่ดีกว่า

การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้มีภาวะธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ บุคคลในสังคมควรมีอยู่ในจิตใจของตน การวรรกรรมมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. มีความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ การที่บุคคลพยายามเข้าใจใน ธรรมชาติของความแตกต่างของมนุษย์ มีความเชื่อเบื้องต้นว่า มีหลายสิ่งหลายอย่างในโลกที่เราไม่ ทราบ แต่ผู้อื่นทราบ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนการ อบรม เลี้ยงดู นอกนั้น เพศ วัย เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ก็มีส่วนทำให้มนุษย์เราแตกต่าง กันมากขึ้น

2. รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ การฝึกหัดเป็นผู้มีใจกว้าง มีความอดทน พอที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น เพราะความรู้ในโลกนี้มีมากมายนัก นอกจากนี้อีกจะช่วยให้ เราได้รู้ในแง่มุมอื่นที่เราไม่ทันคิด หรือรู้แล้ว ยังช่วยให้เรารู้จักและเข้าใจ ความคิดเห็นของคนอื่น มากขึ้นด้วย

3. มีความมั่นใจในตนเอง โดยเฉพาะมั่นใจที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างมี เหตุผล ให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจโดยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า ความคิดของเรามีคุณค่าและมีประโยชน์ ต่อผู้อื่นเช่นกัน

4. มีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณา และรวบรวมข้อคิดเห็นทุกฝ่าย ภายหลังรับฟังความคิดเห็นของทุกคน และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ได้เพียงพอแล้ว ต้องรู้จักวินิจฉัยเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมกับงานมาใช้ และประการสำคัญคือ ต้องมีความเข้าใจอย่างถูกต้องต่อวัตถุประสงค์ของคนที่กำลังดำเนินอยู่ และการอยู่ร่วมกันมาก การเคารพให้เกียรติต่อกันทั้ง ภาย วาจา และความคิดแล้ว ย่อมไม่มีการล่วงเกินดูหมิ่นความคิดเห็นของกันและกัน คงมีแต่การให้โอกาสแก่กันในการแสดงความคิดเห็น นอกจากนั้นยังสร้างความมั่นใจ สบายใจที่จะทำงานหรือการแสดงความคิดเห็น เพราะไม่ต้องมาคอยกังวลว่าจะมีใครมาหัวเราะเยาะต่อการกระทำหรือความคิดเรา ดังนั้นการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น จึงควรฝึกให้เป็นนิสัย โดยเริ่มฝึกให้เป็นผู้ใจกว้าง มีความอดทนพอ ที่จะรับฟังความคิดของคนอื่นด้วยความเคารพ ให้เกียรติกันทั้ง ภาย วาจา อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมงานด้วยความเข้าใจดีต่อกัน และต่างฝ่ายก็จะได้รับแนวความคิดที่กว้างขวางขึ้น มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

ครั้งที่ 10

เรื่อง ชอบหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจในการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน
2. เพื่อให้พนักงานได้รู้จักการให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานผิดพลาด

เวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์

เอกสารเรื่อง “ชอบหรือไม่”

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยทบทวนข้อสนเทศที่พนักงานได้รับมาแล้วและสนทนากับพนักงานเพื่อนำเข้าสู่

เรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้อภัยเพื่อน

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยแจกเอกสารเรื่อง “ชอบหรือไม่” และให้พนักงานอ่านเอกสาร และเปิดโอกาส

ให้ซักถาม

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปสิ่งที่ได้จากเอกสาร และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด

หายไป

การประเมินผล

ผู้วิจัยสังเกตจากความสนใจ การซักถามและการสรุปสาระที่ได้จากการอ่านเอกสาร

เอกสารการให้ข้อเสนอแนะ

เรื่อง “การให้อภัยเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานผิดพลาด”

เนื้อหา

จันจิราเป็นพนักงานในบริษัทขายรถยนต์แห่งหนึ่ง เธอมียอดขายเป็นอันดับต้น ๆ ของทุกเดือน แต่ในการได้มาซึ่งยอดขายที่ตินั้น จันจิราจะชอบแย่งเพื่อนคนอื่นขายหรือตัดหน้าให้ของแถมมากกว่า เพื่อให้ได้มาซึ่งยอดขายตามเป้าที่บริษัทกำหนด จนเพื่อนๆ ทุกคนเอือมระอากับนิสัยของจันจิราเป็นอย่างมาก แต่เธอก็ไม่แยแสกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานแต่อย่างใด แต่เผชิญในช่วงนี้ทางบริษัทมีโปรโมชั่นสำหรับลูกค้าที่ซื้อรถยนต์ใหม่ ส่งผลทำให้ลูกค้าเข้ามาใช้บริการที่ศูนย์เป็นจำนวนมาก ทำให้จันจิรารับลูกค้าทั้งรายเก่าและรายใหม่ไม่ทัน จนเกิดความผิดพลาดในการทำงานหลายครั้ง ส่งผลกระทบต่อภาพรวมกับเพื่อนร่วมงานคือ ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจเป็นอย่างมาก ทำให้ยอดขายรถยนต์โดยรวมของทีมมียอดขายตกกว่าทุกเดือนที่ผ่านมา จนจันจิราถูกหัวหน้าเรียกเข้าไปตักเตือนเกี่ยวกับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน และได้ทำการอธิบายว่าจันจิราเป็นคนเก่งในการทำงาน แต่ในการทำงานเป็นทีมในลักษณะนี้ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องอาศัยเพื่อนๆ ในทีมทุกคนเพื่อให้ยอดขายเป็นไปตามเป้าที่บริษัทได้ตั้งไว้ ทำให้จันจิราสำนึกในความผิดพลาดของตนเองที่แล้วว่า ได้กระทำการพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานหลายอย่าง จันจิราจึงเข้าไปขอโทษเพื่อนๆ ทุกคนกับเหตุการณ์ที่ผ่านมา และขอให้เพื่อนๆ ทุกคนให้อภัยกับการกระทำที่ผ่านมา พิมพ์สุดาซึ่งเป็นตัวแทนของเพื่อน ๆ พนักงานทุกคนก็กล่าวให้อภัย และยกโทษให้กับจันจิรา และเริ่มต้นใหม่กับการทำงานร่วมกัน.

ครั้งที่ 11

เรื่อง ปัจฉินนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานสรุปผลการให้ข้อเสนอแนะ เรื่อง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อให้พนักงานนำวิธีการต่างๆ ที่ได้เรียนมาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

ในการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนได้ดี

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นนำ

ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้พนักงานซักถาม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนที่ผ่านมา

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหลังกิจกรรม

3. ขั้นสรุป

3.1 ผู้วิจัยให้พนักงานสรุปความสำคัญการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนและผู้วิจัยช่วยสรุปเพิ่มเติมในสิ่งที่พนักงานยังไม่ได้บอก

3.2 ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและกล่าวปิดโปรแกรมการใช้ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

ผลจากการวิเคราะห์แบบประเมินวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน