

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ. ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางจิตวิทยาและการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ. ดร. แก้วดา คณะวรรณ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. รศ. ดร. เรียม ศรีทอง อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4. ผศ. ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผศ. ดร. ทศพร มณีศรีขำ อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. ผศ. ดร. ชุศรี เลิศรัตน์เคชากุล อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
7. ดร. มาลินี อยู่โพธิ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
8. ดร. พาสณา จุลรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่นจากการประเมิน
โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 10

ค่าความสอดคล้องของแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น
จากการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่าความสอดคล้อง
	1	2	3	4	5	
1.	1	1	1	1	1	1.00
2.	1	1	1	1	0	.80
3.	1	1	1	1	1	1.00
4.	1	1	1	1	1	1.00
5.	1	1	1	1	1	1.00
6.	1	1	1	1	0	.80
7.	1	1	1	1	0	.80
8.	1	1	1	1	1	1.00
9.	1	1	1	1	1	1.00
10.	1	1	1	0	0	.60
11.	1	1	1	1	0	.80
12.	1	1	1	1	0	.80
13.	1	1	1	0	0	.60
14.	1	1	1	1	0	.80
15.	1	1	1	1	1	1.00
16.	1	1	1	1	0	.80
17.	1	1	1	1	1	1.00
18.	1	1	1	1	1	1.00
19.	1	1	1	0	0	.60
20.	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่าความสอดคล้อง
	1	2	3	4	5	
21.	1	1	1	0	0	.60
22.	1	1	1	1	1	1.00
23.	1	1	1	0	0	.60
24.	1	1	1	1	0	.80
25.	1	1	1	0	0	.60
26.	1	1	1	1	0	.80
27.	1	1	1	1	0	.80
28.	1	1	1	1	1	1.00
29.	1	1	1	0	0	.60
30.	1	1	1	0	0	.60
31.	1	1	1	1	1	1.00
32.	1	1	1	1	1	1.00
33.	1	1	1	1	1	1.00
34.	1	1	1	1	1	1.00
35.	1	1	1	1	1	1.00
36.	1	1	1	0	0	.60
37.	1	1	1	1	0	.80
38.	1	1	1	1	0	.80

หมายเหตุ: ค่าความสอดคล้องที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมคือค่าที่สูงกว่า .50

ภาคผนวก ค
คำอธิบายจำแนกของแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น
รายชื่อ

ตาราง 11

ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นนรายข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
วิธีการแข่งขัน	
3ก	.63
6ข	.67
8ก	.64
9ข	.65
10ก	.64
13ข	.65
14ข	.65
16ข	.64
17ก	.63
22ข	.65
25ก	.64
28ก	.65
วิธีการร่วมมือ	
2ข	.38
5ก	.34
8ข	.38
11ก	.36
14ก	.38
19ก	.36
20ก	.46
21ข	.36
23ก	.37

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
26ข	.37
28ข	.39
30ข	.34
วิธีการประเมินประนอม	
2ก	.20
4ก	.20
7ข	.20
10ข	.20
12ข	.20
13ก	.20
18ข	.21
20ข	.21
22ก	.22
24ข	.20
26ก	.20
29ก	.20
วิธีการหลีกเลี่ยง	
1ก	.29
5ข	.27
6ก	.32
7ก	.31
9ก	.30
12ก	.32
15ข	.28

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
17ข	.32
19ข	.26
23ข	.32
27ก	.29
29ข	.28
วิธีการกลมกลืน	
1ข	.46
3ข	.42
4ข	.40
11ข	.39
15ก	.42
16ก	.44
18ก	.38
21ก	.44
24ก	.43
25ข	.45
27ข	.43
30ก	.41

ภาคผนวก ง
การประเมินโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไข
ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของวัยรุ่น

คะแนนการประเมินโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่าง
บุคคลของวัยรุ่น (สำหรับผู้รับการฝึก)

ตาราง 12

ร้อยละของการประเมินการปฐมนิเทศ สร้างความคุ้นเคย (สำหรับผู้รับการฝึก) (n = 12 คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	25.00	58.33	16.67	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	16.67	33.33	50.00	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	83.33	16.67	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	75.00	25.00	-	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	16.67	33.33	-	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	75.00	25.00	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	8.33	66.67	25.00	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลายกลุ่ม
2. สมาชิกควรมีมากกว่านี้ มีการเปลี่ยนสถานที่ในการจัดกิจกรรมบ้าง
3. ต้องการให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ให้มากขึ้นกว่านี้
4. ชอบและต้องการจะศึกษาโปรแกรมนี้มากขึ้น กิจกรรมนี้น่าสนใจมาก ทุกอย่างดี
5. เพิ่มเวลาของโปรแกรมนี้โดยจัดเป็นเทอมน่าจะดียิ่ง

ตาราง 13

ร้อยละของการประเมินการวิเคราะห์ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของวัยรุ่น (สำหรับผู้รับการฝึก) ($n = 12$ คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	8.33	58.33	25.00	8.33	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	50.00	41.67	8.33	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	100.00	-	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	66.67	25.00	8.33	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	75.00	16.67	8.33	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	75.00	25.00	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	25.00	58.33	16.67	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. เวลานั้นน้อยเกินไป
2. สนุก เพิ่มเวลาได้ไหม
3. ต้องการให้มีผู้เข้าร่วมกลุ่มมากกว่านี้
4. ได้แสดงความคิดเห็นกันทุกคน

ตาราง 14

ร้อยละของการประเมินการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านร่างกาย (สำหรับผู้รับการฝึก)
($n = 12$ คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	25.00	50.00	25.00	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	58.33	41.67	-	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	83.33	16.67	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	66.67	33.33	-	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	58.33	41.67	-	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	66.67	25.00	8.33	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	25.00	58.33	16.67	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. รู้สึกสนุกกับการ ได้เรียนรู้ นำไปใช้ประโยชน์ได้มาก ต้องการเรียนรู้เพิ่ม
2. สนุกเป็นกันเอง ได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย
3. มีความร่วมมือกันดี บรรยากาศในห้องดี มีการฝึกฝน นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้
4. ต้องการมีผู้เข้าร่วมกลุ่มเพิ่ม
5. น่าจะมีเวลาเพิ่ม

ตาราง 15

ร้อยละของการประเมินการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด (สำหรับผู้รับการฝึก)

(n = 12 คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	16.67	33.33	50.00	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	58.33	25.00	16.67	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	66.67	33.33	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	16.67	33.33	-	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	58.33	25.00	16.67	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	66.67	33.33	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	41.67	50.00	8.33	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. ต้องการให้มีเวลาฝึกและดำเนินกิจกรรมมากกว่านี้

ตาราง 16

ร้อยละของการประเมินการฝึกทักษะการฟังและการสังเกต (สำหรับผู้รับการฝึก)

(n = 12 คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	25.00	58.33	16.67	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	75.00	25.00	-	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	91.67	8.33	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	83.33	8.33	8.33	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	83.33	16.67	-	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	66.67	33.33	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	58.33	33.33	8.33	-	-

ข้อเสนอแนะ

-

ตาราง 17

ร้อยละของการประเมินการฝึกการยอมรับนับถือทางบวก (สำหรับผู้รับการฝึก)

(n = 12 คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	33.33	41.67	25.00	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	66.67	33.33	-	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	75.00	16.67	8.33	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	83.33	8.33	8.33	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	75.00	16.67	8.33	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	91.67	8.33	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	33.33	50.00	16.67	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. คือ ต้องการให้มีระยะเวลาในการฝึกมากกว่านี้
2. ได้ข้อคิดหลาย ๆ อย่าง
3. ทำให้รู้สึกว่าตัวเองสำคัญ รักตัวเองมากขึ้น ไม่ยึดติดกับสิ่งที่ผ่านมาอย่างไม่มีความสุข
4. กิจกรรมวันนี้ดีมาก ทำให้ตัดสินใจอะไรได้อย่างมั่นใจขึ้น ทำให้ปัญหาที่กำลังมีอยู่
 ผ่อนคลายไป นึกถึงคนที่เรารักมากขึ้น

ตาราง 18

ร้อยละของการประเมินการฝึกเจรจาต่อรอง (สำหรับผู้รับการฝึก) ($n = 12$ คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	33.33	41.67	25.00	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	66.67	25.00	8.33	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	75.00	25.00	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	75.00	25.00	-	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	58.33	41.67	-	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	75.00	25.00	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	50.00	41.67	8.33	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. รู้สึกดีและมีประโยชน์มาก
2. ขอบคุณที่ทำให้บอกสิ่งที่อดอัดใจมาเป็นเวลานานกับเพื่อนได้
3. เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิด กล้าที่จะตัดสินใจ
4. รู้สึกว่าเพื่อนบางคนได้ระบายความรู้สึกที่อยู่ในใจออกมา แล้วทำให้เขาสบายใจขึ้น
5. ต้องการให้มีระยะเวลาในการฝึกมากกว่านี้

ตาราง 19

ร้อยละของการประเมินการฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา (สำหรับผู้รับการฝึก) ($n = 12$ คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	33.33	33.33	33.33	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	75.00	16.67	8.33	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	66.67	33.33	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	75.00	16.67	8.33	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	58.33	33.33	8.33	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	66.67	33.33	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	58.33	33.33	8.33	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. ติวเตอร์ที่ช่วยเพื่อนแก้ไขปัญหาได้

ตาราง 20

ร้อยละของการประเมินการฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น (สำหรับผู้รับการฝึก) ($n = 12$ คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	33.33	58.33	8.33	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	75.00	16.67	8.33	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	75.00	25.00	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	75.00	25.00	-	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	50.00	50.00	-	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	83.33	16.67	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	75.00	25.00	-	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. ทำให้รู้จักเพื่อนมากขึ้น และารู้วิธีแก้ไขปัญหาในเหตุการณ์ปัจจุบัน
2. ทุกสิ่งทุกอย่างใช้ได้ผลดี ต้องการให้มีเวลาฝึกมากกว่านี้
3. เปิดอีกกลุ่มเร็ว ๆ นี้ น่าจะดี

ตาราง 21

ร้อยละของการประเมินการฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น และปัจฉิมนิเทศ (สำหรับผู้รับการฝึก) ($n = 12$ คน)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	50.00	33.33	16.67	-	-
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	75.00	16.67	8.33	-	-
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	91.67	8.33	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	91.67	8.33	-	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ	91.67	8.33	-	-	-
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้	75.00	25.00	-	-	-
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	66.67	33.33	-	-	-

ข้อเสนอแนะ

1. ได้รับการฝึกฝนที่ดี

คะแนนการประเมินการดำเนินการฝึกของผู้วิจัย (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

ตาราง 22

ร้อยละของการประเมินการดำเนินการฝึกของผู้วิจัย (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินการกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร	100.00	-	-	-	-
- การให้ความสนใจสมาชิก	100.00	-	-	-	-
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ	100.00	-	-	-	-
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก	80.00	20.00	-	-	-
- ร่วมแสดงความคิดเห็น	90.00	10.00	-	-	-
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก	100.00	-	-	-	-
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก	100.00	-	-	-	-

ข้อเสนอแนะ

-

ภาคผนวก จ

แบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

แบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

ชื่อ-นามสกุล.....รหัสประจำตัว.....

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ.....ปี

วิชาเอก.....

ชั้นปีที่.....

คำชี้แจง

ให้ท่านเลือกตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่งโดยวงกลมรอบหัวข้อคำตอบในแต่ละข้อต่อไปนี้อยู่โดยพิจารณาดังนี้

1. แต่ละข้อมีตัวเลือกในข้อ ก. และ ข. ให้เลือกเพียง 1 ข้อ ท่านคิดว่าจะเลือกปฏิบัติในข้อใด
2. ในบางข้อทั้งพฤติกรรม ก. หรือ ข. ไม่ใช่แบบฉบับของพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของท่าน แต่ขอให้ท่านเลือกพฤติกรรมที่ท่านมีแนวโน้มที่จะใช้วิธีการนั้น ๆ
3. สำหรับการตอบแบบวัดชุดนี้จะไม่มีการให้ข้อใดถูกข้อใดผิด ดังนั้น ผลการตอบแบบวัดชุดนี้จึงไม่มีผลต่อผลการเรียนของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบวัดชุดนี้ทุกข้อ คำตอบของท่านในแบบวัดจะเป็นความลับ

1. ก. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าปล่อยให้คนอื่นรับผิดชอบแทนข้าพเจ้าในการแก้ไขปัญหา
 ข. ข้าพเจ้าจะให้ความสำคัญในเรื่องที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกัน มากกว่าจะต่อรองในเรื่องที่ขัดแย้งกัน
2. ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการพบกันครึ่งทาง
 ข. ข้าพเจ้าพยายามประสานความคิดทุกอย่างของผู้อื่นและของข้าพเจ้าเข้าด้วยกัน
3. ก. ข้าพเจ้ามักยืนยั้นในแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้
 ข. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของผู้อื่น และพยายามรักษาสัมพันธภาพของเราไว้
4. ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญหาในลักษณะได้บ้างหรือยอมเสียบ้าง
 ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา
5. ก. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาที่ต่างจากความคิดของข้าพเจ้า
 อย่างเปิดเผย
 ข. ข้าพเจ้าพยายามแสดงการกระทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่ไม่พึงประสงค์
6. ก. ข้าพเจ้าพยายามไม่ใส่ใจกับความคิดของเพื่อนที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ
 ข. ข้าพเจ้ามักชอบหาเหตุผลโต้เถียงเพื่อที่จะเป็นผู้ชนะ
7. ก. ข้าพเจ้าพยายามชะลอเวลาในการแก้ไขปัญหาจนกว่าข้าพเจ้าจะมีเวลาคิด
 อย่างรอบคอบ
 ข. ข้าพเจ้ายินยอมในบางประเด็นเพื่อได้รับการยอมรับในบางประเด็น
8. ก. ข้าพเจ้ามักยืนยั้นในแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้
 ข. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาที่ต่างจากความคิดของข้าพเจ้า
 อย่างเปิดเผย
9. ก. ข้าพเจ้ารู้สึกว่เสียสุขภาพจิตที่จะไปติดกั่วงลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง
 ข. ข้าพเจ้าพยายามทำให้ได้ตามวิถีทางของข้าพเจ้าเพื่อเอาชนะโดยไม่คำนึงถึง
 ความรู้สึกผู้อื่น

10. ก. ข้าพเจ้าจะดำเนินชีวิตผู้อื่นที่มีความคิดขัดแย้งกับข้าพเจ้า
 ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญห ด้วยการเจรจาต่อรองให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจ
11. ก. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาที่ต่างจากความคิดของข้าพเจ้าอย่างเปิดเผย
 ข. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของผู้อื่น และพยายามรักษาสัมพันธภาพของเราไว้
12. ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกัน
 ข. ข้าพเจ้าจะยอมให้เพื่อนได้ในสิ่งที่ต้องการ ถ้าหากเพื่อนยอมให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ
13. ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ไขปัญหา
 ข. ข้าพเจ้าจะดูถูกการกระทำของเพื่อน เพื่อให้เห็นว่าข้าพเจ้าเหนือกว่าเขา
14. ก. ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้าให้คนอื่นทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ด้วย
 ข. ข้าพเจ้าจะประชดประชันผู้อื่นที่ไม่เห็นด้วยกับความคิดของข้าพเจ้า
15. ก. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของผู้อื่น และพยายามรักษาสัมพันธภาพของเราไว้
 ข. ข้าพเจ้าพยายามแสดงการกระทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียด
16. ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของผู้อื่น
 ข. ข้าพเจ้าจะดูถูกความคิดของเพื่อนว่าสู้ความคิดของข้าพเจ้าไม่ได้
17. ก. ข้าพเจ้ามักยืนยันในแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้
 ข. ข้าพเจ้าพยายามแสดงการกระทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่ไม่พึงประสงค์
18. ก. ถ้าสามารถทำให้ผู้อื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมทำตามความคิดเห็นของเขา
 ข. ข้าพเจ้าจะยอมให้เพื่อนได้ในสิ่งที่ต้องการ ถ้าหากเพื่อนยอมให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ

19. ก. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาที่ต่างจากความคิดของข้าพเจ้า
อย่างเปิดเผย
ข. ข้าพเจ้าพยายามชะลอเวลาในการแก้ไขปัญหามากกว่าข้าพเจ้าจะมีเวลาคิด
อย่างรอบคอบ
20. ก. เมื่อเพื่อนมีความคิดเห็นที่ต่างกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิด
ความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย
ข. ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันและเป็นไปด้วย
ความยุติธรรม
21. ก. ในการเจรจาต่อรองกันนั้น ข้าพเจ้าพยายามนึกถึงความต้องการหรือความพอใจ
ของผู้อื่น
ข. ข้าพเจ้าจะอธิบายปัญหาอย่างตรงไปตรงมาโดยใช้เหตุผล
22. ก. ข้าพเจ้าพยายามหาทางประนีประนอมระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับ
ความคิดเห็นของคนอื่น ๆ
ข. ข้าพเจ้าพยายามรักษาสีทธิในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า
23. ก. ข้าพเจ้าจะทำทุกอย่างโดยอยู่บนพื้นฐานของความคิดที่มีเหตุผลเพื่อให้ทุกฝ่าย
พึงพอใจ
ข. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าปล่อยให้คนอื่นรับผิดชอบแทนข้าพเจ้าในการแก้ไขปัญหา
24. ก. ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นจะมีความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าจะพยายามทำ
ตามใจเขา
ข. ข้าพเจ้าพยายามให้คนอื่น ๆ ทำความตกลงกันอย่างประนีประนอมในการแก้ไข
ปัญหา
25. ก. ข้าพเจ้าจะประชดประชันผู้อื่นที่ไม่เห็นด้วยกับความคิดของข้าพเจ้า
ข. ในการเจรจาต่อรองกันนั้น ข้าพเจ้าพยายามนึกถึงความต้องการหรือความพอใจ
ของผู้อื่น

26. ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ไขปัญหา
 ข. ข้าพเจ้าจะทำทุกอย่างโดยอยู่บนพื้นฐานของความคิดที่มีเหตุผลเพื่อให้ทุกฝ่าย
 พึงพอใจ
27. ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกัน
 ข. ถ้าสามารถทำให้ผู้อื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมทำตามความคิดเห็นของเขา
28. ก. ข้าพเจ้ามักยืนยันในแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้
 ข. ข้าพเจ้าแสวงหาความร่วมมือจากคนอื่นอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหา
29. ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ไขปัญหา
 ข. ข้าพเจ้ารู้สึกว่เสียสุขภาพจิตที่จะไปวิตกกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง
30. ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของผู้อื่น
 ข. ข้าพเจ้าพยายามให้คนอื่น ๆ มีส่วนรับรู้ในปัญหาขัดแย้ง เพื่อที่เราจะได้ร่วมมือกัน
 และช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

การตรวจให้คะแนน

ข้อ	วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น				
	วิธีการ แข่งขัน	วิธีการ ร่วมมือ	วิธีการ ประนีประนอม	วิธีการ หลีกเลี่ยง	วิธีการ กลมกลืน
1				ก	ข
2		ข	ก		
3	ก				ข
4			ก		ข
5		ก		ข	
6	ข			ก	
7			ข	ก	
8	ก	ข			
9	ข			ก	
10	ก		ข		
11		ก			ข
12			ข	ก	
13	ข		ก		
14	ข	ก			
15				ข	ก
16	ข				ก
17	ก			ข	
18			ข		ก
19		ก		ข	
20		ก	ข		

การตรวจให้คะแนน (ต่อ)

ข้อ	วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น				
	วิธีการ แข่งขัน	วิธีการ ร่วมมือ	วิธีการ ประนีประนอม	วิธีการ หลีกเลี่ยง	วิธีการ กลมกลืน
21		ข			ก
22	ข		ก		
23		ก		ข	
24			ข		ก
25	ก				ข
26		ข	ก		
27				ก	ข
28	ก	ข			
29			ก	ข	
30		ข			ก

จากนั้นนับจำนวนข้อที่วงกลมในแต่ละแบบพฤติกรรม แล้วกรอกลงในช่องว่าง
ต่อไปนี้

วิธีการแข่งขัน	ข้อ (คะแนน)
วิธีการร่วมมือ	ข้อ (คะแนน)
วิธีการประนีประนอม	ข้อ (คะแนน)
วิธีการหลีกเลี่ยง	ข้อ (คะแนน)
วิธีการกลมกลืน	ข้อ (คะแนน)

ภาคผนวก ฉ
ตารางโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

ตารางโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
1	การปฐมนิเทศ สร้าง ความคุ้นเคย	1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกในกลุ่มได้ทราบและเข้าใจ จุดมุ่งหมาย วิธีการ กฎระเบียบ ตลอดจน บทบาทหน้าที่ของทั้งผู้รับ การฝึกและผู้วิจัยขณะ เข้าร่วมกิจกรรม 2. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ และความคุ้นเคยระหว่าง ผู้รับการฝึกในกลุ่มกับผู้วิจัย 3. เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ ตระหนักในประโยชน์และ เห็นคุณค่าของตนเองที่ได้ ทำกิจกรรม โดยการร่วมกัน อภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างผู้รับการฝึกด้วยกัน	ในการดำเนินการครั้งที่ 1 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. แจกกำหนดการเกี่ยวกับ รายละเอียดของการร่วมกิจกรรม และบอกรูปแบบการทำกิจกรรม แก่ผู้รับการฝึกว่าจะมีการร่วมกัน อภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง ผู้รับการฝึกด้วยกัน ฝึกปฏิบัติ แสดงบทบาทสมมติ 2. ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และขอให้ ผู้รับการฝึกแนะนำตนเอง และ บอกชื่อของตนเองที่ต้องการให้ เพื่อนเรียกในระหว่างการร่วม กิจกรรม 3. ผู้วิจัยและผู้รับการฝึกร่วมกัน กำหนดวิธีการและแนวปฏิบัติตน อย่างเหมาะสมในกลุ่ม 4. ให้ผู้รับการฝึกทุกคนยืนขึ้น และเดินรอบ ๆ ห้อง ทักทายเพื่อน และสัมภาษณ์เพื่อนเกี่ยวกับ ความรู้สึกประทับใจในแง่ดีของ เพื่อน

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			5. ให้ผู้รับการฝึกได้ร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้รับการฝึกด้วยกันว่าจะเกิดประโยชน์และเห็นคุณค่าของตนเองที่ได้ทำกิจกรรมในวันนี้อย่างไรบ้าง 6. ผู้วิจัยนัดหมายกับผู้รับการฝึกสำหรับครั้งต่อไป
2	การวิเคราะห์ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีการวิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น	ในการดำเนินการครั้งที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ 1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวนข้อควรปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ได้ทำ ความเข้าใจร่วมกันเมื่อครั้งที่ 1 2. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกยกตัวอย่างในชีวิตประจำวันของผู้รับการฝึกคิดว่าสถานการณ์ใดบ้างเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับความขัดแย้ง แล้วเมื่อเกิดสถานการณ์นั้นขึ้นมีสาเหตุมาจากอะไร ผู้รับการฝึกมีความคิดความเชื่ออย่างไร และมีวิธีการ

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างไร ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ให้ผู้รับการฝึกในกลุ่มได้ ร่วมกันอภิปราย แสดง ความคิดเห็น แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างผู้รับการฝึก ด้วยกันเกี่ยวกับความขัดแย้ง สาเหตุ ความคิด ความเชื่อ และ การแก้ไขความขัดแย้งระหว่าง บุคคลของวัยรุ่น ตลอดจนผลที่จะ เกิดตามมา โดย 1.1 ให้ผู้รับการฝึกได้ร่วมกัน ยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่คิดว่าเป็น ความขัดแย้งในชีวิตประจำวัน แล้วสมาชิกในกลุ่มจะมีวิธีการ แก้ไขความขัดแย้งกับเหตุการณ์ นั้น ๆ ได้อย่างไรบ้าง 1.2 หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้ หลักการบำบัดแบบพิจารณา เหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมใน การเปลี่ยนความคิด ความเชื่อและ พฤติกรรมของผู้รับการฝึก เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่าง บุคคลของวัยรุ่น 1.3 เมื่ออ่านจบผู้วิจัยชี้แจง

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			เพิ่มเติมจากใบความรู้ 2.1 ในเรื่อง ความขัดแย้ง ลักษณะของ ความขัดแย้ง สาเหตุของ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ วัยรุ่น ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้ง การแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคล 2. ผู้วิจัยและผู้รับการฝึกร่วมกัน สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ความขัดแย้งและการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ วัยรุ่น ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย ให้ผู้รับการฝึกแสดงความคิดเห็น ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้ 1. ลักษณะและสาเหตุ ความขัดแย้ง และการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ วัยรุ่นตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ชั้นกิจกรรม 2. ความคิด ความเชื่อที่มีต่อ ความขัดแย้งนั้น 3. วิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่ เหมาะสมคือวิธีใดและผลที่จะเกิด ตามมาเป็นอย่างไร

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ ให้ผู้รับการฝึกช่วยกันทบทวนสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม และการนำไปประยุกต์ใช้โดยการใช้คำถามดังนี้ 1. ความขัดแย้งคืออะไร 2. ความขัดแย้งเกิดจากอะไร 3. วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นที่เหมาะสม ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 2.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 2.2
3	พฤติกรรมที่เหมาะสม ด้านภาษากาย	เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม ด้านภาษากาย	ในการดำเนินการครั้งที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ 1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวนว่าในวันเวลาที่ผ่านมาก่อนถึงวันนี้มีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นหรือไม่ แล้วจัดการอย่างไร ผลเป็น

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			อย่างไร 2. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึก ยกตัวอย่างคำพูดที่ไม่สอดคล้อง กับพฤติกรรม และแสดงท่าทาง พร้อมคำพูดที่สื่อให้ทราบถึง ความรู้สึกที่แท้จริง ให้แสดง เช่นนี้กับเพื่อน ๆ เพศเดียวกันทุก คน แล้วให้สมาชิกในกลุ่มร่วม แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่ สมาชิกในกลุ่มแสดง 3. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกได้ สรุปว่า การส่งเสริมบรรยากาศที่ ดีให้เกิดขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งมี อะไรบ้าง แล้วผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกฝึก พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษา กาย ซึ่งประกอบด้วยสายตา ใบหน้า การวางตัว 2. ให้ผู้รับการฝึกฝึกซ้อมภาษา กายพร้อมกันอีกครั้ง โดยเริ่มจาก สายตา ใบหน้า และการวางตัว ตามลำดับ 3. ให้ผู้รับการฝึกจับคู่กัน

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			แสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้งที่แต่ละคู่กำหนดขึ้นเองโดยใช้ภาษาท่าทาง ต่อมาให้แต่ละคู่ออกมาแสดงบทบาทสมมติหน้าห้อง ทีละคู่ โดยเน้นเฉพาะภาษากายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ไม่ให้ใช้ภาษาถ้อยคำ แล้วให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นว่าภาษากายที่แต่ละคู่แสดงนั้นมีประโยชน์อะไรบ้าง ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปรายให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์ตามประเด็นต่อไปนี้ 1. ความรู้สึกเมื่อได้ฝึกภาษากาย 2. ผลที่เกิดขึ้นเมื่อได้ฝึกภาษากาย ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ 1. ให้ผู้รับการฝึกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการฝึก ความสำคัญ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างไรบ้าง 2. ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้รับ

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			การฝึกไปฝึกเป็นการบ้านเกี่ยวกับ สายตา ใบหน้า การวางตัว แล้วมา ทบทวนการฝึกให้ทราบในครั้ง ต่อไป ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตาม แบบประเมิน 3.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบ ประเมิน 3.2
4	พฤติกรรมที่ เหมาะสม ด้านภาษาพูด	เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนา พฤติกรรมที่เหมาะสม ด้านภาษาพูด	ในการดำเนินการครั้งที่ 4 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึกจากนั้น ผู้วิจัยซักถามถึงการบ้านเกี่ยวกับ การฝึกภาษากายเมื่อครั้งที่ 3 ว่ามี ปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นจากการฝึก อย่างไรบ้าง และแนวทาง การแก้ไข ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกฝึก พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษา พูด โดยให้ฝึกการออกเสียงพูด 2. ให้ผู้รับการฝึกฝึกซ้อมการใช้ น้ำเสียงพร้อมกันอีกครั้ง 3. ให้ผู้รับการฝึกร่วมแสดง

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ การแสดงความคิด ความรู้สึก การกระทำที่มีต่อเหตุการณ์ ความขัดแย้ง 4. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกที่ สมัครใจจะพูด 5 คน ยกตัวอย่าง เหตุการณ์คนละ 1 เหตุการณ์ใน ชีวิตประจำวันที่ได้รับฝึกเคย ประสบว่ามีเหตุการณ์ใดบ้าง เกี่ยวกับความขัดแย้ง แล้วเมื่อเกิด เหตุการณ์นั้นขึ้น ผู้รับการฝึกคนที่ 1 ใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ด้วยวิธีการแข่งขัน คนที่ 2 ใช้ วิธีการร่วมมือ คนที่ 3 ใช้วิธีการ ประนีประนอม คนที่ 4 ใช้วิธีการ หลีกเลี่ยง คนที่ 5 ใช้วิธีการ กลมกลืน ผู้รับการฝึกแต่ละคนจะ พูดอย่างไรในแต่ละวิธีการ และ ถ้าให้เหมาะสมควรพูดอย่างไร เมื่อเสร็จสิ้นในแต่ละคน ผู้วิจัย ถามสมาชิกในกลุ่มว่าคิดอย่างไร บ้างถ้าจะมีวิธีการพูดด้วยวิธีอื่น ๆ อีก ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์ตาม

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ประเด็นต่อไปนี้ 1. ความรู้สึกเมื่อได้ฝึกภาษาพูด 2. ผลที่เกิดขึ้นเมื่อได้ฝึกภาษาพูด ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ 1. ให้ผู้รับการฝึกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการฝึก ความสำคัญของการใช้ภาษาพูด และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างไรบ้าง 2. ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้รับการฝึกไปฝึกเป็นการบ้านเกี่ยวกับการออกเสียงพูด 3. ผู้วิจัยมอบหมายการบ้านให้ผู้รับการฝึกไปเขียนบทพูดที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของตนเอง มาอย่างน้อยคนละ 1 สถานการณ์ ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 4.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 4.2

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
5	ทักษะการฟัง การสังเกตและ การแสดงออก ในสถานการณ์ ความขัดแย้ง	1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ฝึก ทักษะการฟัง การสังเกต และการแสดงออกใน สถานการณ์ความขัดแย้ง 2. เพื่อให้ผู้รับการฝึกเลือก ใช้คำพูดและการแสดงออก ด้านภาษากายของตนเองใน สถานการณ์ต่าง ๆ อย่าง เหมาะสม	ในการดำเนินการครั้งที่ 5 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ 1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกได้เล่า ว่าทำอะไรมาบ้าง ได้ผลอย่างไร เกี่ยวกับการฝึกภาษากายและ ภาษาพูด ซึ่งประกอบด้วยสายตา ใบหน้า การออกเสียงพูด และ การวางตัว 2. ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกจับคู่แล้ว หันหลังให้กัน ต่อจากนั้นให้ผู้รับ การฝึกได้พูดคุยเกี่ยวกับเรื่อง อะไรก็ได้ ประมาณ 2 นาที เมื่อ หมดเวลา 2 นาที ให้ผู้รับการฝึก หันหน้ามาพูดคุยในเรื่องอะไรก็ได้ ประมาณ 2 นาที เมื่อหมดเวลา ให้ผู้รับการฝึกทุกคนได้แสดง ความรู้สึกถึงความแตกต่างของ การพูดที่เห็นหน้ากัน กับการพูด แต่ไม่เห็นหน้ากัน ความรู้สึก แตกต่างกันอย่างไร ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ 5.1 แก่ ผู้รับการฝึก ให้ได้อ่านและทำ

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ความเข้าใจเกี่ยวกับการฟัง 2. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึก แบ่งกลุ่มย่อย 4 คน สลับกันเป็นผู้ แสดงบทบาทสมมติเป็นคู่ๆ และ ผู้สังเกตการณ์เป็นคู่ๆ เมื่อแสดง บทบาทสมมติแบบไม่มีบทตาม สถานการณ์ที่แต่ละคู่กำหนด ขึ้นเอง คู่ละสองรอบ ให้แสดง รอบละ 3 นาที โดยรอบแรกให้ แสดงบทบาทสมมติโดยใช้ภาษา กายและภาษาพูดที่ไม่สอดคล้อง กัน รอบที่สองให้แสดงบทบาท สมมติโดยใช้ภาษากายและภาษา พูดที่สอดคล้องกัน ผู้สังเกตการณ์ จะสังเกตพฤติกรรมผู้แสดง บทบาทสมมติของผู้รับการฝึกที่ แสดงเป็นผู้ฟังในขณะที่แสดงไว้ ด้วย 3. เมื่อจบการแสดงบทบาทสมมติ 1 รอบ 3.1 ผู้สังเกตการณ์จะบันทึก พฤติกรรมของผู้แสดงบทบาท สมมติที่สังเกตได้ขณะแสดงใน แบบบันทึกพฤติกรรม 3.2 ผู้สังเกตการณ์และผู้แสดง

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			บทบาทสมมติจะให้ข้อมูล ป้อนกลับแก่ผู้แสดงบทบาท สมมติทั้งส่วนที่เป็นภาษากายและ ภาษาพูด ให้ความเวลาในการให้ข้อมูล ป้อนกลับ รอบละ 10 นาที ขณะ ฝึกปฏิบัติและให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้วิจัยจะเวียนไปสังเกตการณ์และ ให้ข้อเสนอแนะในการฝึก 4. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึก แบ่งกลุ่มย่อย 4 คน สลับกันเป็นผู้ แสดงบทบาทสมมติเป็นคู่ ๆ และ ผู้สังเกตการณ์เป็นคู่ ๆ เมื่อแสดง บทบาทสมมติแบบไม่มีบทตาม สถานการณ์ที่กำหนดให้ ให้แสดงรอบละ 3 นาที ผู้สังเกตการณ์จะสังเกต พฤติกรรมของผู้แสดงบทบาท สมมติในขณะที่แสดงไว้ด้วย ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย 1. ผู้วิจัยถามว่าหากผู้รับการฝึก ประสบกับเหตุการณ์ในลักษณะ เช่นที่ได้แสดงไว้ในใบงาน 5.1, 5.2, 5.3 และ 5.4 ผู้รับการฝึกรู้สึก และแสดงพฤติกรรมอย่างไร 2. เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกแต่ละ

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
6	การยอมรับ นับถือทางบวก	เพื่อให้ผู้รับการฝึก ฝึกการยอมรับนับถือ ทางบวกต่อผู้อื่น	คนได้พูดแสดงความรู้สึกของ ตนเองเมื่อมีความขัดแย้ง และจะ แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ได้อย่างไร ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการ ไปประยุกต์ใช้ 1. ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการ แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของตนเอง และจะแสดง พฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้ อย่างไร 2. ทักษะการฟังและการสังเกตใน การฝึกครั้งนี้ช่วยให้เกิด สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้ อย่างไร ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตาม แบบประเมิน 5.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบ ประเมิน 5.2 ในการดำเนินการครั้งที่ 6 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ 1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึก

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ทบทวนทักษะการฟังและการสังเกตจากที่ได้ฝึกเมื่อครั้งที่ 5 2. ผู้วิจัยถามผู้รับการฝึกทุกคนว่า “สิ่งที่แต่ละคนภาคภูมิใจเกี่ยวกับตนเอง” เมื่อผู้รับการฝึกทุกคนตอบ ผู้วิจัยถามอีกคำถามว่า “คิดนานไหมเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองรู้สึก แล้วพูดออกมาเมื่อสักครู่” ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ให้ผู้รับการฝึกนึกถึงภาพของบุคคลอื่น โดยให้นึกภาพที่ไม่ขัดแย้งก่อนแล้วค่อยนึกภาพที่ขัดแย้ง โดยเริ่มจากขัดแย้งเล็กน้อยจนกระทั่งขัดแย้งรุนแรง เมื่อขัดแย้งเล็กน้อยผู้รับการฝึกรู้สึกอย่างไรและเขาแสดงออกอย่างไร และทำนองเดียวกันถ้าขัดแย้งมากตนเองรู้สึกอย่างไร และแสดงออกอย่างไร ต่อมาสนทนากับเพื่อนและบอกเพื่อนว่าอะไรมารบกวนความรู้สึกยอมรับนับถือของตนเองที่มีต่อบุคคลนั้น โดยสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นเวลา 5 นาที

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			2. ทำตามขั้นตอนในข้อที่หนึ่งอีกครั้ง แต่ครั้งนี้ให้บอกข้อดีในตัวบุคคลนั้นที่ทำให้เรารู้สึกประทับใจ โดยสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นเวลา 5 นาที 3. ให้ผู้รับการฝึกนึกถึงภาพของบุคคลที่เราใกล้ชิด หรือ บุคคลที่มีความหมายความสำคัญในชีวิตที่เรามีความยอมรับนับถือ แล้วแลกเปลี่ยน บทสนทนากับเพื่อนถึงการเคยแสดงความรู้สึกทางบวกต่อบุคคลนั้นว่าเคยแสดงหรือไม่อย่างไรบ้าง ถ้าไม่เคยแสดงหรือแสดงไม่บ่อยครั้งนักให้สมาชิกบอกถึงเหตุที่ยับยั้งไม่ให้แสดงโดยสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นเวลา 5 นาที 4. ให้ผู้รับการฝึกที่เป็นคู่สนทนาทดลองสวมบทบาทเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคู่ของตน แล้วให้ผู้รับการฝึกแสดงถึงความรู้สึกทางบวกที่มีต่อบุคคลนั้นกับคู่ของตนที่สวมบทบาทอยู่

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			โดยสนทนาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็น เวลา 5 นาที แล้วจึงให้สมาชิก แสดงสวมบทบาทให้เพื่อนบ้าง 5. รวมกลุ่มใหญ่เพื่อเปิดโอกาส ให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และความรู้สึกที่ เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัย สรุปการอภิปรายกลุ่ม ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และ อภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความรู้สึกของผู้รับการฝึกที่ได้ ฝึกการยอมรับนับถือทางบวก คิด ดี รู้สึกดี แสดงออกมาในลักษณะ ที่เหมาะสมเมื่อมีความรู้สึก ขัดแย้งระหว่างบุคคลกับใครก็ ตาม 2. ข้อดีของการฝึกการยอมรับนับ ถือทางบวก ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการ ไปประยุกต์ใช้ 1. ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการ แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของตนเอง และจะ

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ได้หรือไม่เมื่อได้ฝึกการยอมรับ นับถือทางบวก 2. ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้รับ การฝึกไปฝึกการยอมรับนับถือ ทางบวกกับบุคคลที่เรากล้าแสดง ความรู้สึก โดยทำการบ้าน แล้วมารายงานผลให้ทราบในครั้ง ต่อไป ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตาม แบบประเมิน 6.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบ ประเมิน 6.2
7	การฝึก เจรจาต่อรอง	เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนา การเจรจาต่อรองใน สถานการณ์ความขัดแย้ง ต่าง ๆ	ในการดำเนินการครั้งที่ 7 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ 1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึก ทบทวนการฝึกการยอมรับนับถือ ทางบวกจากที่ได้ฝึกเมื่อครั้งที่ 6 และรายงานผลการฝึก การยอมรับนับถือทางบวกที่ได้ ไปฝึกเป็นการบ้าน 2. ผู้วิจัยพูดขึ้นมาว่า “ใครเคยเจอ

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			กับเหตุการณ์ที่ตัดสินใจไม่ได้บ้าง “จะต้องทำอะไร” เมื่อผู้รับ การฝึกที่สมัครใจพูดคุยเกี่ยวกับ เหตุการณ์ที่ตนเองประสบแล้ว ตัดสินใจไม่ได้ว่าต้องทำอะไร แล้วให้สมาชิกในกลุ่มช่วยแสดง ความคิดเห็นว่าควรจะทำอย่างไร ดีกับเหตุการณ์นั้น โดยไม่มี คำตอบที่ถูกหรือผิด ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกแต่ละ คนเล่าถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิด ความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคล ผู้วิจัยจะใช้เทคนิคการอยู่กับ ความรู้สึก การแสดงบทบาทตรง ข้าม เทคนิคเก้าอี้ว่างเปล่า 2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึก ได้พูดถึงความรู้สึกที่ผู้รับการฝึก แต่ละคนได้แสดงบทบาท ตรงข้าม ได้พูดโต้ตอบกับเก้าอี้ที่ ว่างเปล่า ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และ อภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความจำเป็นของการฝึก

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
8	การฝึก ตัดสินใจแก้ไข ปัญหา	เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนา การตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ความขัดแย้ง ต่าง ๆ	การเจรจาต่อรอง 2. ข้อดีของการฝึกการเจรจา ต่อรอง เป็นอย่างไร ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการ ไปประยุกต์ใช้ ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการ แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของตนเอง และจะแสดง พฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้ หรือไม่เมื่อได้ฝึกการเจรจา ต่อรอง ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตาม แบบประเมิน 7.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบ ประเมิน 7.2 ในการดำเนินการครั้งที่ 8 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก จากนั้น ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวน การฝึกเจรจาต่อรองจากที่ได้ฝึก เมื่อครั้งที่ 7 และรายงานผล การฝึกเจรจาต่อรองที่ได้ไปฝึก เป็นการบ้าน

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ผู้วิจัยขออาสาสมัครจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นผู้นำในกระบวนการระดมพลังสมองครั้งนี้และขออาสาสมัครอีกคนในการช่วยเขียนข้อสรุปต่าง ๆ บนกระดาน ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกในกลุ่มได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ 1 เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคล ต่อจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการให้ผู้รับการฝึกได้ระดมพลังสมอง 2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกได้พูดถึงความรู้สึกที่ผู้รับการฝึกแต่ละคนได้ฝึกการตัดสินใจแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งโดยวิธีการระดมพลังสมอง ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปรายให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความจำเป็นของการฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหาค 2. ข้อดีของการฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหาคเป็นอย่างไร ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการ

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
9	การประยุกต์ วิธีการที่ เหมาะสมมาใช้ ในการแก้ไข ความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น	เพื่อฝึกการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่นให้ดีขึ้น	ไปประยุกต์ใช้ ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการ แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของตนเอง และจะแสดง พฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้ หรือไม่เมื่อได้ฝึกการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตาม แบบประเมิน 8.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบ ประเมิน 8.2 ในการดำเนินการครั้งที่ 9 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ 1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก และ สนทนากับความรู้สึจาก การพบกัน รู้จักกันตั้งแต่วันแรก ถึงวันนี้ จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับ การฝึกทบทวนการฝึกเจรจา ต่อรอง และตัดสินใจแก้ไขปัญหา จากที่ได้ฝึกเมื่อครั้งที่ 7 และ 8 พร้อมทั้งรายงานผลการฝึกเจรจา ต่อรอง และตัดสินใจแก้ไขปัญหา ที่ได้ฝึกมา

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			2. ผู้วิจัยกล่าวให้กำลังใจผู้รับการฝึกว่า “ขณะนี้สมาชิกทุกคนได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง และวิธีการแก้ไขความขัดแย้งมากขึ้น ในวันนี้เราจะเข้ามาสู่สถานการณ์ที่ใกล้เคียงสมาชิกมากที่สุด เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้นำสิ่งที่ฝึกมา 8 ครั้งมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตนเองจริง ๆ ทุกคนคงรอวันนี้มานานพอสมควรใช่ไหมคะ” ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกคนที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 ได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ความขัดแย้งของตนเองหรือของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม 6 คน มา 1 เหตุการณ์ แล้วให้แสดงบทบาทสมมติเป็นละคร 1 เรื่องตามที่สมาชิกในกลุ่มกำหนดขึ้น โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงทุกคน มีบทบาทที่แตกต่างกัน ซึ่งละครที่แสดงนั้นเป็นเหตุการณ์ความขัดแย้งและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ให้เวลาประชุมกลุ่มย่อยของผู้แสดง

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			15 นาที 2. เมื่อประชุมกลุ่มผู้แสดงเสร็จแล้ว ให้เวลาแสดงละคร 30 นาที ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความรู้สึกเมื่อได้แสดงละคร - การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น 2. ข้อดีของการฝึกการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง และจะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้อย่างไรเมื่อได้ฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 9.1

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
10	การประยุกต์ วิธีการที่ เหมาะสมมาใช้ ในการแก้ไข ความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น และปัจฉิม นิเทศ	เพื่อฝึกการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่นให้ดีขึ้น และปัจฉิมนิเทศ	2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบ ประเมิน 9.2 ในการดำเนินการครั้งที่ 10 ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1: ขั้นนำ 1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกได้พูด ถึงความรู้สึกประทับใจเกี่ยวกับ บทบาทของตัวละครที่สมาชิกคน ที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 ได้แสดงไป เมื่อครั้งที่ 9 2. ผู้วิจัยกล่าวให้กำลังใจผู้รับ การฝึกว่า “ขณะนี้สมาชิกทุกคน ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ความขัดแย้ง และวิธีการแก้ไข ความขัดแย้งมากขึ้น ในวันนี้เรา จะเข้ามาสู่สถานการณ์ที่ใกล้ตัว สมาชิกมากที่สุด เพื่อให้สมาชิกที่ เหลือทุกคนได้นำสิ่งที่ฝึกมา 9 ครั้งมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับตนเองจริง ๆ แต่ละคนคงรอ วันนี้มานานพอสมควรใช่ไหม ค่ะ” ขั้นที่ 2: ขั้นกิจกรรม 1. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกคนที่ 7,

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			8, 9, 10, 11 และ 12 ได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ความขัดแย้งของตนเองหรือของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม 6 คน มา 1 เหตุการณ์ แล้วให้แสดงบทบาทสมมติเป็นละคร 1 เรื่องตามที่สมาชิกในกลุ่มกำหนดขึ้น โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงทุกคน มีบทบาทที่แตกต่างกัน ซึ่งละครที่แสดงนั้นเป็นเหตุการณ์ความขัดแย้งและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ให้เวลาประชุมกลุ่มย่อยของผู้แสดง 15 นาที สมาชิกที่เหลือขณะนั่งรอให้พูดคุยถึงความรู้สึกประทับใจเกี่ยวกับบทบาทของตัวละครที่ตนเองได้แสดงไปเมื่อครั้งที่ 9 2. เมื่อประชุมกลุ่มผู้แสดงเสร็จแล้ว ให้เวลาแสดงละคร 30 นาที ขั้นที่ 3: ขั้นวิเคราะห์และอภิปรายให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความรู้สึกเมื่อได้แสดงละคร การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น 2. ข้อดีของการฝึกการแก้ไข

ครั้งที่	หัวเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ขั้นที่ 4: ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ 1. ผู้วิจัยและผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันในการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมและผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม 2. ให้ผู้รับการฝึกได้สรุปถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ตลอดจนการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน 3. ผู้วิจัยกล่าวสรุปพร้อมทั้งให้กำลังใจผู้รับการฝึกทุกคนในการที่จะสามารถมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแก้ไขความขัดแย้งต่อไป และกล่าวปิด ขั้นที่ 5: ขั้นประเมินผล 1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 10.1 2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 10.2 3. ให้ผู้รับการฝึกทำแบบวัด

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			การแก้ไขความขัดแย้งระหว่าง บุคคลของวัยรุ่น (posttest)

ภาคผนวก ข

คู่มือโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

คู่มือโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น

วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

หมายถึง การกระทำที่วัยรุ่นแสดงออกในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับเพื่อน ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้ (1) วิธีการแข่งขัน (2) วิธีการร่วมมือ (3) วิธีการประนีประนอม (4) วิธีการหลีกเลี่ยง (5) วิธีการกลมกลืน โดยวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอันบ่งชี้ถึงการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิธีการแข่งขัน เป็นการแสดงออกที่แสดงให้เห็นว่าวัยรุ่นต้องการเอาชนะ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะไร้อะไรจะไร้อะไร และไม่ว่าจะรู้สึกละอายใจหรือไม่ มีการโต้เถียงเพื่อเอาชนะ ยึดถือความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ดำเนินคดี ประชดประชัน ดูถูกความคิดและการกระทำของเพื่อน
2. วิธีการร่วมมือ เป็นการแสดงความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผลและผลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย และเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับเพื่อน
3. วิธีการประนีประนอม เป็นการแสดงออกของวัยรุ่นอย่างเปิดเผย โดยวัยรุ่นพยายามจะทำให้ตนเองและเพื่อนได้รับความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เป็นลักษณะหากจะได้บ้างก็ควรจะยอมเสียบ้างหรือในลักษณะพบกันครึ่งทาง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ดี
4. วิธีการหลีกเลี่ยง เป็นการแสดงออกของวัยรุ่นเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยแสดงพฤติกรรมปฏิเสธ อาจเดินหนี หันหน้าไปทางอื่น ไม่สนใจและไม่ใส่ใจความคิด ความรู้สึก และการกระทำของเพื่อน
5. วิธีการกลมกลืน เป็นการพยายามแสดงออกด้วยการยอมให้เพื่อยุติการขัดแย้ง ไม่ขัดใจแต่พยายามควบคุมความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองไว้ เพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้อื่น แม้ว่าความต้องการเดิมที่มีอยู่ไม่ได้รับการตอบสนอง

โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

หมายถึง วิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่วัยรุ่นได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น โดยมี การปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ร่วมกัน แล้ววิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและของเพื่อนในกลุ่มซึ่งเกิดขึ้นขณะนั้น อัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาพฤติกรรมตนเองในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ เหมาะสม เทคนิคที่ใช้ประกอบด้วยเทคนิคต่าง ๆ ต่อไปนี้ การแสดงบทบาทสมมติ การใช้ ตัวแบบ การให้รางวัลและการให้ข้อเสนอแนะ การชักจูงพฤติกรรม การให้ข้อมูล ป้อนกลับ การฝึกให้จินตนาการถึงสภาพการณ์ การฝึกทักษะการแสดงออกทั่วไปและ เฉพาะเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนของกิจกรรมกลุ่มดังนี้

1. ขั้นนำ ได้แก่ การสนทนานำเข้าสู่เรื่อง ชี้อรรถกถา กฎเกณฑ์ และแนวทาง การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มและเตรียมความพร้อมก่อนลงมือทำกิจกรรม
2. ขั้นกิจกรรม ได้แก่ การที่วัยรุ่นลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมี การปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ดังนี้ การแสดงบทบาทสมมติ การใช้ตัวแบบ การให้รางวัล และการให้ข้อเสนอแนะ ฝึกชักจูงพฤติกรรม การให้ข้อมูลป้อนกลับ การฝึกให้ จินตนาการถึงสภาพการณ์ การฝึกทักษะการแสดงออกทั่วไปและเฉพาะเจาะจง
3. ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย ได้แก่ การให้วัยรุ่นแยกแยะข้อมูล และอภิปรายผลที่ เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเหตุปัจจัยแห่งพฤติกรรมใน การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล พฤติกรรมที่แสดงออกมาเมื่อมีความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่ไม่สอดคล้องกัน โดยการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
4. ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ วัยรุ่นสรุปผลที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน และ หลักการเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
5. ขั้นประเมินผล วัยรุ่นอภิปรายตรวจสอบและบอกถึงผลที่ได้รับจากการได้เข้า ร่วมกิจกรรมกลุ่ม และการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ร่วมกัน

ลักษณะผู้เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

1. อายุระหว่าง 17-20 ปี
2. สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม
3. มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่มีคะแนนดังนี้ วิธีการแข่งขัน วิธีการหลีกเลี่ยง หรือ วิธีการกลมกลืน ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป วิธีการร่วมมือ วิธีการประนีประนอม ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา จำนวน 12 คน (ประเมินจากแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น)

วิธีดำเนินการฝึก

ผู้ฝึกจัดห้องสำหรับการฝึก โดยห้องมีขนาดจุคนได้ 12-24 คน จำนวน 1 ห้อง ในห้องมีเก้าอี้ จำนวน 13 ตัว (ลักษณะเก้าอี้ควรเป็นเก้าอี้ที่เป็นได้ทั้งโต๊ะเขียนหนังสือและพับโต๊ะเก็บได้เป็นเก้าอี้เช่นเดียว) ส่วนอุปกรณ์อื่น ๆ ดูได้ในรายละเอียดของแต่ละโปรแกรม

ก่อนการฝึก ผู้ฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกทำแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น แล้วนำคะแนนวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นที่ได้มาบันทึกไว้เป็นคะแนนการทดสอบก่อนการฝึก

ระยะการฝึก ผู้ฝึกดำเนินการฝึกตามโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น จำนวนทั้งหมด 10 ครั้ง ดำเนินการครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที เป็นเวลา 2 วันต่อสัปดาห์ คือ วันอังคาร และ วันศุกร์ เวลา 09.00-10.30 นาฬิกา (ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม)

หลังการฝึก ผู้ฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกทำแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น แล้วนำคะแนนวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นที่ได้มาบันทึกไว้เป็นคะแนนการทดสอบหลังการฝึก และให้ผู้เข้ารับการฝึกทำแบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นระยะติดตามผลหลังการทดลอง 1 เดือน อีกครั้ง และนำคะแนนที่ได้ทุกระยะไปวิเคราะห์ทางสถิติ

โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไข
ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของวัยรุ่น

ครั้งที่	เรื่อง
1	การปฐมนิเทศ สร้างความคุ้นเคย
2	การวิเคราะห์ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น
3	พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย
4	พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด
5	ทักษะการฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง
6	การยอมรับนับถือทางบวก
7	การฝึกเจรจาต่อรอง
8	การฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา
9	การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น
10	การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น และปัจฉินิเทศ

รายละเอียดโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น

ครั้งที่ 1

เรื่อง

การปฐมนิเทศ สร้างความคุ้นเคย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกในกลุ่มได้ทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมาย วิธีการ กฎ ระเบียบ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของทั้งผู้รับการฝึกและผู้วิจัยขณะเข้าร่วมกิจกรรม
2. เพื่อสร้างสัมพันธภาพและความคุ้นเคยระหว่างผู้รับการฝึกในกลุ่มกับผู้วิจัย
3. เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ตระหนักในประโยชน์และเห็นคุณค่าของตนเองที่ได้ทำกิจกรรม โดยการร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้รับการฝึกด้วยกัน

แนวคิด

การปฐมนิเทศ สร้างความคุ้นเคย เป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและร่วมกันกำหนดวิธีการปฏิบัติตนในการร่วมกิจกรรมที่เหมาะสม สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้รับการฝึกในกลุ่มกับผู้วิจัย ร่วมสร้างกฎเกณฑ์ในกลุ่ม โดยให้เข้าใจจุดมุ่งหมาย วิธีการ กฎ ระเบียบ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของทั้งผู้รับการฝึกและผู้วิจัยขณะเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งให้ผู้รับการฝึกได้เห็นประโยชน์และเห็นคุณค่าของตนเองที่ได้ทำกิจกรรม

กระบวนการฝึก

1. การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการฝึก สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้รับการฝึก สิ่งที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมต้องให้ความรู้ลึก

ปลอดภัย คือ จัดสถานที่สำหรับการฝึกสะอาด มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ผู้ฝึกมีความสดชื่นยิ้มแย้มแนะนำตนเอง พร้อมกับชี้แจงรายละเอียดของ ขั้นตอนการฝึก และยอมรับที่จะสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้กับผู้รับการฝึก การตั้งใจฟังความรู้สึกของผู้รับการฝึก อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการฝึกพร้อมครบถ้วน

2. การเตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการฝึก โปรแกรมการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

2.1 ช่วยให้ผู้รับการฝึกทราบถึงประโยชน์ของการฝึก

ผู้รับการฝึกสามารถเข้าใจตนเองเมื่อมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคล และเรียนรู้ที่จะมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม

2.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

เป็นการกระตุ้นผู้รับการฝึกเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ทำให้มีความพยายามมากขึ้น ผู้รับการฝึกสามารถใช้การฝึกแก้ไขความขัดแย้งให้เกิดผลดีกับเขาให้มากที่สุด

2.3 พัฒนาความคาดหวังทางบวกสำหรับความสำเร็จ

มีความเป็นไปได้ในการบรรลุผลที่พึงปรารถนาเกี่ยวกับการแก้ไข ความขัดแย้ง และเชื่อว่ามีทักษะที่จะประสบผลสำเร็จได้ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึก

3. ช่วยให้ผู้รับการฝึกตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับการฝึกที่มีความชัดเจน

การกำหนดเป้าหมายสามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการฝึกให้มีเพิ่มขึ้น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

4. การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรมและกิจกรรมการฝึก

5. การสนับสนุนการฝึก

ผลที่จะได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรม การประเมินผลโปรแกรมการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น โดยใช้แบบวัดการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้รับการฝึกจะได้รับการฝึกจนถึงระดับที่สามารถปฏิบัติได้จนเป็นนิสัย ซึ่งผู้รับการฝึกสามารถนำไปใช้กับตนเองหรือผู้อื่นต่อไป

(Corey, 1995, pp. 352-360; Jacobs, Masson, & Harvill, 2002, p. 40)

เทคนิคที่ใช้

บรรยาย กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อภิปรายกลุ่ม

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบกำหนดการ 1.1
2. ใบงาน 1.1
3. แบบประเมิน 1.1
4. แบบประเมิน 1.2
5. กระดานไวท์บอร์ด
6. ปากกาเขียนไวท์บอร์ด
7. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
8. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแนะนำตนเองและแจกกำหนดการเกี่ยวกับรายละเอียดของการร่วมกิจกรรม (ใบกำหนดการ 1.1) และบอกรูปแบบการทำกิจกรรมแก่ผู้รับการฝึกว่าจะมีการร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้รับการฝึกด้วยกัน ฝึกปฏิบัติ แสดงบทบาทสมมติ
2. ให้ผู้รับการฝึกแนะนำตนเอง และบอกชื่อของตนเองที่ต้องการให้เพื่อนเรียกระหว่างการร่วมกิจกรรม

3. ผู้วิจัยและผู้รับการฝึกร่วมกันกำหนดวิธีการและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในกลุ่ม โดยให้ผู้รับการฝึกเขียนข้อความลงในกระดาษเกี่ยวกับ “ลักษณะและบรรยากาศกลุ่มที่ฉันต้องการ คือ...” (ใบงาน 1.1) แล้วผู้รับการฝึกนำมาสรุปโดยการเขียนบนกระดาษติดไว้ให้เห็นโดยทั่วกัน อีกทั้งผู้วิจัยแจ้งให้ผู้รับการฝึกทราบถึงรูปแบบการเข้ากลุ่ม คือ ควรมาเข้ากลุ่มทุกครั้ง และในแต่ละครั้งอาจจะมีการบ้านมอบหมายให้ผู้รับการฝึกทำ โดยครั้งต่อไปจะมีการทบทวนถึงการบ้านที่มอบหมายให้ในครั้งที่ผ่านมา และในการเข้ากลุ่มสมาชิกในกลุ่มจะไม่มีเมื่อนำเรื่องราวในกลุ่มไปเปิดเผย และบอกวัตถุประสงค์ของการฝึก คือ “เพื่อให้วัยรุ่นสามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม”

4. ให้ผู้รับการฝึกทุกคนยืนขึ้น และเดินรอบ ๆ ห้อง ทักทายเพื่อนและสัมภาษณ์เพื่อนเกี่ยวกับความรู้สึกประทับใจในแง่ดีของเพื่อนที่รู้จักกันในวันนี้ พร้อมทั้งบอกให้เพื่อนทราบว่าตนเองรู้สึกประทับใจในแง่ดีอะไรบ้างในตัวเพื่อน โดยให้ทุกคนในกลุ่มได้พูดคุยกัน

5. ให้ผู้รับการฝึกได้ร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้รับการฝึกด้วยกันว่าจะเกิดประโยชน์และเห็นคุณค่าของตนเองที่ได้ทำกิจกรรมในวันนี้อย่างไรบ้าง

6. ผู้วิจัยนัดหมายกับผู้รับการฝึกสำหรับครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 1.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 1.2

ใบกำหนดการ 1.1

กำหนดการโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการ แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น

การร่วมกิจกรรม มีทั้งหมด 10 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ทุกวันอังคารและวันศุกร์
ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม 10 ครั้ง มีดังนี้

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	เรื่อง
1		การปฐมนิเทศ สร้างความคุ้นเคย
2		การวิเคราะห์ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น
3		พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย
4		พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด
5		ทักษะการฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง
6		การยอมรับนับถือทางบวก
7		การฝึกเจรจาต่อรอง
8		การฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา
9		การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น
10		การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ปัจฉิมนิเทศ และทำการทดสอบหลังการทดลอง (หลังจากนั้นอีก 1 เดือนต่อมา ทำการทดสอบระยะติดตามผล)

ให้ท่านตอบข้อความลงในกระดาษแผ่นนี้ ตามความคิดเห็นของท่าน

“ลักษณะและบรรยากาศกลุ่มที่ฉันต้องการ คือ...”

[illegible]

แบบประเมิน 1.1

แบบประเมินการปฐมนิเทศ สร้างความคุ้นเคย (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 1.2

แบบประเมินการปฐมนิเทศ สร้างความคุ้นเคย (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 2

เรื่อง

การวิเคราะห์ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีการวิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

แนวคิด

การวิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ทำให้ผู้รับการฝึกได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการหรือลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล สามารถวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งและเสนอแนวทางการจัดการปัญหา ได้แก่ สภาพปัญหา สาเหตุ ค่านิยม ผลกระทบและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น (Barki & Hartwick, 2001, pp. 195-196; Johnson, 1993, pp. 205-206; Thomas & Kilmann, 1996, pp. 11-16)

เทคนิคที่ใช้

บรรยาย อภิปราย ฝึกการคิดอย่างมีเหตุผล

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 2.1
2. แบบประเมิน 2.1

3. แบบประเมิน 2.2
4. กระดานไวท์บอร์ด
5. ปากกาเขียนไวท์บอร์ด
6. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
7. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดิ์ค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวนโดยให้ผู้รับการฝึกทบทวนข้อควรปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ได้ทำความเข้าใจร่วมกันเมื่อครั้งที่ 1 โดยให้มองและอ่านร่วมกันที่แผ่นสรุปจากความคิดเห็นตรงหน้ากระดานที่ติดไว้เมื่อครั้งที่ 1

2. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกยกตัวอย่างในชีวิตประจำวันของผู้รับการฝึกคิดว่าสถานการณ์ใดบ้างเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับความขัดแย้ง แล้วเมื่อเกิดสถานการณ์นั้นขึ้นมีสาเหตุมาจากอะไร ผู้รับการฝึกมีความคิดความเชื่ออย่างไรเกี่ยวกับความขัดแย้ง และจะมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างไร จะเกิดผลตามมาอย่างไร ถ้าจะให้เกิดผลดีกว่าจะต้องทำอย่างไร สมาชิกในกลุ่มคิดอย่างไรถ้าจะมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งวิธีอื่น ๆ อีก (เป็นการกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นออกมาอย่างทั่วถึง โดยเป็นกิจกรรมขึ้นนำก่อนที่จะเข้าสู่ขั้นกิจกรรมเพื่อให้ได้เข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น)

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ให้ผู้รับการฝึกในกลุ่มได้ร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้รับการฝึกด้วยกันเกี่ยวกับความขัดแย้ง สาเหตุ ความคิด ความเชื่อ และการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ตลอดจนผลที่จะเกิดตามมา โดย

โดยผู้วิจัยช่วยผู้รับการฝึกได้แก้ไขที่ความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ซึ่งช่วยเปลี่ยนความคิด ความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลเกี่ยวกับ
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น (B)

ให้มีเหตุผล โดยจะมีการร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับความขัดแย้งนั้น ๆ (D)

ผลที่เกิดขึ้นตามมาคือมีอารมณ์และพฤติกรรมเหมาะสมขึ้น (E)

และจะได้ความรู้สึกใหม่เกี่ยวกับอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสมขึ้น (F)

2. ผู้วิจัยและผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับความขัดแย้ง และ
การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกแสดงความคิดเห็นร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

1. ลักษณะและสาเหตุความขัดแย้ง และการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ
วัยรุ่นตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขั้นกิจกรรม

2. ความคิด ความเชื่อที่มีต่อความขัดแย้งนั้น

3. วิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่เหมาะสมคือวิธีใดและผลที่จะเกิดตามมาเป็นอย่างไร

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

ให้ผู้รับการฝึกช่วยกันทบทวนสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม และการนำไปประยุกต์ใช้
โดยการใช้คำถามดังนี้

1. ความขัดแย้งคืออะไร

2. ความขัดแย้งเกิดจากอะไร

3. วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 2.1

2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 2.2

ใบความรู้ 2.1

ความขัดแย้ง

ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หมายถึง การรับรู้ ความคิด ความรู้สึก ค่านิยม ความสนใจของบุคคลที่แตกต่างกันหรือไม่สอดคล้องกัน โดยแสดงออกเป็นการกระทำในลักษณะขัดขวาง ต่อต้าน สกัดกั้น และรบกวนการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อมิให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นสิ่งที่พึงพอใจของแต่ละฝ่าย ซึ่งจะแสดงออกมาทั้งภาษากายและภาษาพูด

ลักษณะของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งแบ่งเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบเข้าหา-เข้าหา (approach-approach conflict) คือเมื่อบุคคลอยู่ระหว่างเป้าหมายสองอย่างที่ตนเองชอบ เช่น วัยรุ่นต้องเลือกอาหารอย่างใดอย่างหนึ่งจากอาหารสองอย่างที่ตนเองชอบ
2. แบบเข้าหา-หลีกเลี่ยง (approach-avoidance conflict) คือเมื่อบุคคลพบกับสภาพการณ์หรือเป้าหมายเดียวกัน แต่มีทั้งต้องการไม่ต้องการ หรือ พึงปรารถนาไม่พึงปรารถนาอยู่ร่วมกัน หรือมีคุณลักษณะทั้งด้านดีและไม่ดีในตัวเอง จึงทำให้เกิดทัศนคติสองทางกำกวมกัน เช่น วัยรุ่นชอบขนมหวานแต่กลัวอ้วน
3. แบบหลีกเลี่ยง-หลีกเลี่ยง (avoidance-avoidance conflict) คือเมื่อบุคคลอยู่ระหว่างเป้าหมายสองอย่างที่ตนเองไม่ชอบทั้งคู่ เช่น วัยรุ่นต้องทำงานที่ตนเองไม่ชอบ โดยถูกขู่ว่าถ้าไม่ทำจะถูกทำโทษ
4. แบบเข้าหา-หลีกเลี่ยงทวิคูณ (double approach-avoidance conflict) ความขัดแย้งแบบนี้จะพบในสภาพการณ์ที่มีเป้าหมายสองอย่าง ซึ่งเป็นทั้งที่ตนเองชอบและไม่ชอบ เช่น วัยรุ่นจะต้องตัดสินใจว่าจะจะเป็นแฟนกับผู้หญิงคนใดจากผู้หญิงสองคนที่ตนเองชอบ โดยอาจทำได้ไม่ยากนักเพราะเป็นความขัดแย้งแบบเข้าหา-เข้าหา แต่เหตุการณ์มิได้เป็นเช่นนั้น วัยรุ่นคนนี้ไม่สามารถตัดสินใจได้เพราะวัยรุ่นมีความรู้สึกทั้งรักทั้งกลัวผู้หญิงสองคนนี้ ดังนั้นจึงอยู่ในความขัดแย้งแบบเข้าหา-หลีกเลี่ยงทวิคูณ

สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น เมื่อพิจารณาจากหน้าต่างโจแฮรี (Johari window) โดยเกิดจากการผสมกันของตัวแปรใน 2 มิติ มิติแรกคือการรู้ของเรา (เรารู้หรือเราไม่รู้) มิติที่สองคือการรู้ของคนอื่น (เขาารู้หรือเขาไม่รู้) จากมิติทั้งสองทำให้เกิดแบบของบุคคล 4 แบบ ดังนี้

ตัวเรา

ตัวเขา		รู้	ไม่รู้
	รู้	*เปิดเผย	จุดบอด
	ไม่รู้	ความลับ	ลึกลับ

1. แบบเรารู้และเขารู้ เป็นลักษณะที่เปิดเผย (open self) บุคคลแบบนี้เป็นบุคคลที่เปิดเผยง่ายในการติดต่อสัมพันธ์ สามารถที่จะคบหรือเข้ากับคนอื่นโดยไม่ยาก ลักษณะแบบนี้จึงไม่นำไปสู่ความขัดแย้ง

2. แบบเราไม่รู้แต่เขารู้ เป็นลักษณะของบุคคลที่มองไม่เห็นตนเองหรือมีลักษณะบอด (blind self) บุคคลประเภทนี้ไม่รู้จักตนเอง ไม่รู้ว่าตนเองคือตัวปัญหาจึงมักทำให้คนอื่นขุ่นเคืองโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ มักชอบทำใบปลิว บัตรสนเท่ห์ คนอื่นที่รู้จักไม่กล้าจะเตือนในพฤติกรรมที่ไม่ดีหรือหากมีคนเตือนก็จะไม่เชื่อ เชื่ออย่างเดียวว่าความคิดของตนเองถูกต้องหรือตนเองมีความคิดเห็นดีกว่าความคิดเห็นของคนอื่น ๆ บุคคลแบบนี้จะนำไปสู่ความขัดแย้งเสมอ

3. แบบเรารู้แต่เขาไม่รู้ เป็นลักษณะของบุคคลที่ซ่อนเร้น (hidden self) เนื่องจากกลัวคนอื่นจะรู้จึงต้องระมัดระวังในการแสดงออก เป็นคนที่ไม่กล้าแสดงออกเพราะกลัวหรือไม่ทราบว่าคนอื่นจะตอบสนองหรือมีปฏิกิริยาอย่างไร บุคคลประเภทนี้มักจะเก็บกดความรู้สึกและทัศนคติที่แท้จริงของตนเองไว้ ไม่ค่อยยอมแสดงออกมา บุคคลแบบนี้มีศักยภาพที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งได้

4. แบบเราไม่รู้และเขาก็ไม่รู้ เป็นลักษณะที่ต่างคนต่างก็ไม่รู้ (undiscovered self) เมื่อเราไม่รู้และเขาไม่รู้จึงเป็นการไม่รู้เขาไม่รู้เรา บุคคลแบบนี้นำไปสู่ความเข้าใจผิดตลอดเวลา และเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่นำไปสู่ความขัดแย้ง

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นเกิดจากสาเหตุหลายอย่าง โดยที่สำคัญคือเกิดจากการที่วัยรุ่นมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน โดยเป็นผลมาจากความแตกต่างในอารมณ์ สภาพแวดล้อม ความจำกัดในการมอง เหตุผลเฉพาะหน้า การมองคนละมุม การมีข้อมูลคนละอย่าง การมองไม่เต็มรูป ประสบการณ์ การคาดคะเนและการรับรู้ที่แตกต่างกัน การสื่อสารที่ผิดพลาด การขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งการมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างในหลักการ ค่านิยม ความเชื่อ และอีกสิ่งหนึ่งคือการมีแบบของความคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างกันในพื้นฐานของความคิดที่แต่ละคนใช้

ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง

ค่านิยม หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า ซึ่งเป็นผลให้บุคคลใช้เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่นำมาประเมินหรือตัดสินในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล

ลักษณะของค่านิยมของวัยรุ่นจะมีลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับ การสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยวัยรุ่นแต่ละคนนั้นจะมีมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการตัดสินใจหรือเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ หรือเป็นเครื่องกระตุ้นให้วัยรุ่นมีแบบแผนในการปฏิบัติตน รวมทั้งเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลอื่นด้วย ค่านิยมของวัยรุ่นยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในตนเอง และความขัดแย้งกับบุคคลอื่นได้อีกด้วย ตัวอย่างเช่น วัยรุ่นชายคนหนึ่งถูกล่อลอบค่านิยมว่าการทะเลาะกันเป็นสิ่งที่ผิด แต่วันหนึ่งเจอเหตุการณ์คือ เพื่อนสนิทชักชวนให้ไปรวมกลุ่มกับหัวโจกของสถาบันให้ไปทะเลาะกับนักเรียนอีกสถาบันหนึ่ง ถ้าไม่ยอมไปรวมกลุ่มด้วยระว่างหัวโจกจะไม่พอใจและจะไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม กรณีเช่นนี้ทำให้วัยรุ่นชายผู้นี้เกิดความรู้สึกขัดแย้งแล้วว่า

คนจะเลือกอะไรดี ถ้าไปทะเลาะกันจะผิดระเบียบของโรงเรียนอาจจะโดนคุณครูทำโทษถ้าจับได้ แต่ถ้าไม่ไปทะเลาะหรือตีกันเพื่อนสนิทจะไม่พอใจ

วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล

วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสดงออกในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับเพื่อน ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้

(1) วิธีการแข่งขัน (competing) (2) วิธีการร่วมมือ (collaborating) (3) วิธีการประนีประนอม (compromising) (4) วิธีการหลีกเลี่ยง (avoiding) (5) วิธีการกลมกลืน (accommodating) โดยวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอันบ่งชี้ถึงการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิธีการแข่งขัน เป็นการแสดงออกที่แสดงให้เห็นว่าวัยรุ่นต้องการเอาชนะ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะไร้อะไรผิด และไม่คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อน มีการโต้เถียงเพื่อเอาชนะ ยึดถือความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ดำเนินคดี ประชดประชัน ดูถูกความคิดและการกระทำของเพื่อน

2. วิธีการร่วมมือ เป็นการแสดงความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผลและผลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย และเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับเพื่อน

3. วิธีการประนีประนอม เป็นการแสดงออกของวัยรุ่นอย่างเปิดเผย โดยวัยรุ่นพยายามจะทำให้ตนเองและเพื่อนได้รับความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เป็นลักษณะหากจะได้อะไรก็ควรจะยอมเสียบ้างหรือในลักษณะพบนกันครึ่งทาง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ดี

4. วิธีการหลีกเลี่ยง เป็นการแสดงออกที่แสดงให้เห็นว่าวัยรุ่นหนีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยแสดงพฤติกรรมเดินหนี หันหน้าไปทางอื่น ไม่สนใจและไม่ใส่ใจความคิด ความรู้สึก และการกระทำของเพื่อน

5. วิธีการกลมกลืน เป็นการพยายามแสดงออกด้วยการยอมให้ ไม่ขัดใจ แต่พยายามควบคุมความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองไว้ เพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับเพื่อน แม้ว่าความต้องการเดิมที่มีอยู่ไม่ได้รับการตอบสนอง

การที่บุคคลใดมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ที่มีคะแนนดังนี้ วิธีการแข่งขัน วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการกลมกลืน ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป แสดงว่ามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยมีวิธีการแข่งขัน วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการกลมกลืน อยู่ในระดับที่สูง ซึ่งเป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ที่มีแต่การแข่งขัน ก้าวร้าว บางครั้งมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยง บางครั้งทำตัวกลมกลืนโดยไม่ สอดคล้องกับความรู้สึกหรือความต้องการของตนเอง และบุคคลที่มีคะแนนวิธีการ ประนีประนอม วิธีการร่วมมือ ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา แสดงว่ามีวิธีการแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยมีวิธีการประนีประนอม วิธีการร่วมมือ อยู่ในระดับที่ต่ำ ซึ่ง เป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ประนีประนอม หรือร่วมมือน้อย ซึ่งจะทำให้ แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว ไม่รับฟัง ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ให้ความร่วมมือ (Barki & Hartwick, 2001, pp. 195-196; Connell, 1995, pp. 28-30; Fuhrmann, 1990, pp. 80-81; Girard & Koch, 1996, p. 2; Johnson, 1993, pp. 205-206; Nowack, 1984, p. 143; Petit, 1999, p. 5871; Pitts, 1997, p. 4275; Thomas & Kilmann, 1996, pp. 11-16; Viney, Henry, & Campbell, 2001, pp. 373-375; Volkema & Bergmann, 1995, pp. 5-7)

แบบประเมิน 2.1

แบบประเมินการวิเคราะห์ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมิน 2.2

แบบประเมินการวิเคราะห์ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของวัยรุ่น (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ครั้งที่ 3

เรื่อง

พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย

แนวคิด

การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย เป็นทักษะพื้นฐานในการติดต่อสื่อสารที่ดี ประกอบไปด้วยบุคคลที่มี (1) การฝึกประสานสายตา (eye contact) เป็นการมองไปยังบุคคลที่พูดด้วยเพื่อบอกให้ทราบว่าผู้พูดนั้นมีความจริงใจในสิ่งที่พูด (2) การวางท่าทาง (posture) การวางท่าทางควรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (3) การแสดงออกทางหน้า (facial expression) การแสดงออกที่เหมาะสม คือ การแสดงออกทางหน้าต้องสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะสื่อความรู้สึกจริง ๆ ออกมา (Corey, 1995, pp. 352-358; Ivey, 1988, p. 275)

เทคนิคที่ใช้

สาริต แบ่งกลุ่มย่อยฝึกซักซ้อมพฤติกรรม การอภิปรายกลุ่ม การให้ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมแรง การให้ข้อเสนอแนะ

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 3.1
2. ใบงาน 3.1

3. แบบประเมิน 3.1
4. แบบประเมิน 3.2
5. กระดานไวท์บอร์ด
6. ปากกาเขียนไวท์บอร์ด
7. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
8. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดีค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยชวนให้ผู้รับการฝึกทบทวนว่าในวันเวลาที่ผ่านมาก่อนถึงวันนี้มีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นหรือไม่ แล้วจัดการอย่างไร ผลเป็นอย่างไร

2. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกยกตัวอย่างคำพูดที่ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรม (ตัวอย่างเช่น “ฉันชอบเธอ” แต่ยื่นมือขวาไปผลักที่แขนซ้ายของเพื่อนอย่างแรง เป็นต้น) และแสดงท่าทางพร้อมคำพูดที่สื่อให้ทราบถึงความรู้สึกที่แท้จริง (ตัวอย่างเช่น “ฉันชอบเธอ” โดยยื่นมือขวาและซ้ายไปจับมือเพื่อนเพศเดียวกันและส่งกระแสดิจิต (ความรู้สึกที่เป็นมิตร) เป็นต้น) ให้แสดงเช่นนี้กับเพื่อน ๆ เพศเดียวกันทุกคน แล้วให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่สมาชิกในกลุ่มแสดง (เป็นการกระตุ้นให้ผู้สมาชิกได้เห็นความสำคัญของการแสดงภาษากายที่ไม่สอดคล้องกับภาษาพูด แล้วจะอย่างไรให้สามารถแสดงภาษากายได้สอดคล้องกับภาษาพูด โดยข้อดีคือจะทำให้เพื่อนเข้าใจความรู้สึกของเรามากขึ้น)

3. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกได้สรุปว่าการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งมีอะไรบ้าง แล้วผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย ซึ่งประกอบด้วย
สายตา ใบหน้า การวางตัว

1.1 สายตา เริ่มต้นด้วยการมองตาไปข้างหน้า แล้วจึงกลอกมองขึ้นไปข้างบน (ต้องไม่เลิกคิ้ว หรือเงยหน้าขึ้นไป หน้าหรือศีรษะอยู่นิ่ง ให้ลูกตาเท่านั้นที่เคลื่อนไหว) แล้วจึงมองลงมายู่ระดับตรงไปข้างหน้า มองลงไปข้างล่าง มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางซ้ายสุด มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางขวาสุด มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางบนซ้าย มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางล่างซ้าย มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางบนขวา มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางล่างขวา มองตรงไปข้างหน้า ถ้ารู้สึกเมื่อยก็ให้กระพริบตาถี่ ๆ สัก 10 ครั้ง ก่อนปิดตาสักครู่

1.2 ไบหน้า เริ่มด้วยการให้ไบหน้าผ่อนคลายปล่อยวางก่อน เกร็งกล้ามเนื้อบริเวณแก้ม และปากให้เครียดที่สุดก่อน โดยการอมแก้มทั้งสองข้างเข้าไปจนเป็นรอยบุ๋ม สลับกับการแบะปากขยายแก้มให้ตึง และโยกปากจากขวาไปซ้าย และซ้ายไปขวา จนเมื่อยจึงปล่อยวางให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย

1.3 การวางตัว การฝึกให้รู้จักใช้ มือ แขน นิ้ว และคอ โดยการโบกมือ แขน ไปมา พักหน้า สายหน้าให้เป็นธรรมชาติ

2. ให้ผู้รับการฝึกฝึกซ้อมภาษากายพร้อมกันอีกครั้ง โดยเริ่มจากสายตา ไบหน้า และการวางตัว ตามลำดับ

3. ให้ผู้รับการฝึกจับคู่กันแสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งที่แต่ละคู่กำหนดขึ้นเองโดยใช้ภาษาท่าทาง ต่อมาให้แต่ละคู่ออกมาแสดงบทบาทสมมติหน้าห้องทีละคู่ โดยเน้นเฉพาะภาษากายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ไม่ให้ใช้ภาษาก้อยคำ แล้วให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นว่าภาษากายที่แต่ละคู่แสดงนั้นมีประโยชน์อะไรบ้าง

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์ตามประเด็นต่อไปนี้

1. ความรู้สึกเมื่อ ได้ฝึกภาษากาย
2. ผลที่เกิดขึ้นเมื่อ ได้ฝึกภาษากาย

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

1. ให้ผู้รับการฝึกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการฝึก ความสำคัญของการใช้ภาษากาย และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างไรบ้าง
2. ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้รับการฝึกไปฝึกเป็นการบ้านเกี่ยวกับสายตา ใบหน้า การวางตัว (ตามใบความรู้ 3.1) แล้วมาทบทวนการฝึกให้ทราบในครั้งต่อไป (ตามใบงาน 3.1)

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 3.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 3.2

ใบความรู้ 3.1

การฝึกสายตา ใบหน้า การวางตัว

สายตา

เริ่มต้นด้วยการมองตาไปข้างหน้า แล้วจึงกลอกมองขึ้นไปข้างบน (ต้องไม่เลิกคิ้ว หรือเงยหน้าขึ้นไป หน้าหรือคิรมะอยู่นิ่ง ให้ลูกตาเท่านั้นที่เคลื่อนไหว) แล้วจึงมองลงมาอยู่ระดับตรงไปข้างหน้า มองลงไปข้างล่าง มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางซ้ายสุด มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางขวาสุด มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางบนซ้าย มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางล่างซ้าย มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางบนขวา มองตรงไปข้างหน้า มองไปทางล่างขวา มองตรงไปข้างหน้า ถ้ารู้สึกเมื่อยก็ให้กระพริบตาถี่ ๆ สัก 10 ครั้ง ก่อนปิดตาสักครู่

ใบหน้า

เริ่มด้วยการให้ใบหน้าผ่อนคลายปล่อยวางก่อน เกร็งกล้ามเนื้อบริเวณแก้ม และปาก ให้เครียดที่สุดก่อน โดยการอมแก้มทั้งสองข้างเข้าไปจนเป็นรอยนูน สลับกับการแบะปาก ขยายแก้มให้ตึง และโยกปากจากขวาไปซ้าย และซ้ายไปขวา จนเมื่อยจึงปล่อยวางให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย

การวางตัว

การฝึกให้รู้จักใช้ มือ แขน นิ้ว และคอ โดยการ โบกมือ แขน ไปมา พยักหน้า สายหน้าให้เป็นธรรมชาติ

(Bodine & Crawford, 1998, pp. 75, 152-153, 190; Corey, 1995, pp. 352-353; Ivey, 1988, p. 275; McClure, 2001, p. 10; Price & Jones, 2001, pp. 35-40; Robbins, 1989, p. 219)

ให้ท่านเขียนสิ่งที่ได้รับจากการฝึกสายตา ใบหน้า การวางตัว ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึก และแนวทางการแก้ไข

[illegible]

ให้ท่านเขียนสิ่งที่ได้รับจากการฝึกสายตา ใบหน้า การวางตัว ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึก และแนวทางการแก้ไข

[illegible]

แบบประเมิน 3.1

แบบประเมินการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 3.2

แบบประเมินการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 4

เรื่อง

พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด

แนวคิด

การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูดเป็นทักษะพื้นฐานในการติดต่อสื่อสารที่ดี ประกอบไปด้วยบุคคลที่มี (1) การออกเสียงพูด (voice tone) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกว่าไม่แน่ใจถ้าพูดด้วยน้ำเสียงที่เบา และถ้าดังเกินไปแสดงถึงความก้าวร้าวรบกวนผู้อื่น (2) การแสดงออกซึ่งความรู้สึก (expression of feeling) เป็นการแสดงความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นทราบอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา หลีกเลี่ยงการเก็บกด (3) การใช้สรรพนามแทนชื่อตนเอง ผม/ดิฉันสื่อความหมาย (I-messages) เป็นการบอกถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลอื่นอย่างเฉพาะเจาะจงและผลที่เกิดขึ้นต่อผู้พูดอย่างชัดเจน ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้าน โกรธ หรือ รู้สึกเจ็บปวด (Bodine & Crawford, 1998, pp. 75, 152-153, 190; McClure, 2001, p. 10; Robbins, 1989, p. 219)

เทคนิคที่ใช้

สาธิต แบ่งกลุ่มย่อย ฝึกซักซ้อมพฤติกรรม การพูดเวียน การอภิปรายกลุ่ม การให้ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมแรง การให้ข้อเสนอแนะ

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 4.1
2. ใบงาน 4.1
3. ใบงาน 4.2
4. แบบประเมิน 4.1
5. แบบประเมิน 4.2
6. กระดานไวท์บอร์ด
7. ปากกาเขียนไวท์บอร์ด
8. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
9. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดีค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยซักถามถึงการบ้านเกี่ยวกับการฝึกภาษากายเมื่อครั้งที่ 3 ว่ามีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นจากการฝึกอย่างไรบ้าง และแนวทางการแก้ไข

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกฝึกพูดกิจกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด โดยให้ฝึกการออกเสียงพูดเริ่มด้วยการฝึกให้สามารถเปล่งเสียงออกมาจากท้อง ผ่านออกมาทางลำคออย่างสบายๆ โดยตรง โดยการร้องเสียงยาว ๆ คำว่า “อุ” “อูว” “โอม” ผ่านขึ้นมาทางลำคออย่างสะดวก โดยไม่ต้องเกร็ง หรือบีบกล้ามเนื้อส่วนใด (ใบความรู้ 4.1)
2. ให้ผู้รับการฝึกฝึกซ้อมการออกเสียงพูดพร้อมกันอีกครั้ง
3. ให้ผู้รับการฝึกร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการแสดงความคิดเห็น รู้สึก การกระทำที่มีต่อเหตุการณ์ความขัดแย้ง โดยผู้วิจัยบอกผู้รับการฝึกว่า เรามีทางเลือกกระทำต่อเหตุการณ์ความขัดแย้งนั้นอยู่ 3 แบบ

3.1 แบบบอดทน อคกลั่น ไม่แสดงความคิด ความรู้สึกหรือความต้องการที่แท้จริงของตนเองออกมา ทำให้ไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งยังเป็นการเก็บกคความรู้สึกของตนเองอีกด้วย

3.2 แบบต่อสู้ด้วยการทะเลาะ โต้เถียง เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยพยายามมีอำนาจเหนือผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ละเมิดสิทธิของเขา

3.3 แบบประนีประนอมเพื่อให้เกิดผลที่พึงพอใจทั้งสองฝ่าย
 โดยการใช้บทพูดที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย
 มีดังต่อไปนี้

3.3.1 อธิบายพฤติกรรมของอีกฝ่ายที่มีผลต่อเราให้อีกฝ่ายทราบ

3.3.2 บอกความรู้สึกของเราที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3.3.3 บอกสิ่งที่ต้องการให้บุคคลนั้นเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งที่เราต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น

3.3.4 บอกผลที่จะได้รับ เมื่อบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ตัวอย่างสถานการณ์

เสรี: “ธนา เราสองคนต้องรีบทำรายงานส่งอาจารย์ เนื่องจากวันนี้เป็นวันสุดท้ายของการส่งรายงาน นายจะไม่มาช่วยทำให้เสร็จก่อนที่จะกลับบ้านหรือ”

ธนา: “วันนี้มีนัดกับนพพรว่าจะไปซื้อโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งวันนี้เขาขายวันสุดท้ายเหมือนกัน เสรีช่วยทำให้ด้วยแล้วกัน”

เสรี: “ทำคนเดียวคงไม่ได้หรอก เพราะมีตั้งหลายหน้าอาจทำเสร็จไม่ทันตามเวลา”

ธนา: “นิคเดียวเองเดี๋ยวก็เสร็จ”

เสรี: “โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สัปดาห์หน้าก็มีขายลดราคาอีก แต่รายงานวันนี้เป็นวันสุดท้าย ถ้าส่งไม่ทันอาจจะติด I ได้”

ธนา: “อืมใช่ ๆ ฉันทำรายงานก่อนแล้วกัน”

เสรี: “ขอบใจมากเลยเพื่อน เดี่ยวเราริบทำกันให้เสร็จนะ”

อธิบายพฤติกรรม

ธนาไม่ช่วยทำรายงาน และกำลังจะออกไปซื้อโปรแกรมคอมพิวเตอร์

บอกความรู้สึก

เสรีรู้สึกไม่สบายใจและกลัวติด I ถ้าไม่ส่งรายงาน

บอกสิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยน

ให้ธนาไม่ออกไปซื้อโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และมาช่วยเสรีทำรายงาน

ผลที่จะได้

รายงานเสร็จ ส่งได้ทันเวลา ไม่ติด I

4. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกที่สมัครใจจะพูด 5 คน ได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ คนละ 1 เหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ที่ผู้รับการฝึกเคยประสบว่ามีเหตุการณ์ใดบ้างเกี่ยวกับความขัดแย้ง แล้วเมื่อเกิดเหตุการณ์นั้นขึ้น ผู้รับการฝึกคนที่ 1 ใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการแข่งขัน คนที่ 2 ใช้วิธีการร่วมมือ คนที่ 3 ใช้วิธีการประนีประนอม คนที่ 4 ใช้วิธีการหลีกเลี่ยง คนที่ 5 ใช้วิธีการถอยกลับ ผู้รับการฝึกแต่ละคนจะพูดอย่างไรในแต่ละวิธีการ และถ้าให้เหมาะสมควรพูดอย่างไร เมื่อเสร็จสิ้นในแต่ละคน ผู้วิจัยถามสมาชิกในกลุ่มว่าคิดอย่างไรบ้างถ้าจะมีวิธีการพูดด้วยวิธีอื่น ๆ อีก

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์ตามประเด็นต่อไปนี้

1. ความรู้สึกเมื่อได้ฝึกภาษาพูด
2. ผลที่เกิดขึ้นเมื่อได้ฝึกภาษาพูด

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

1. ให้ผู้รับการฝึกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากการฝึก ความสำคัญของการใช้ภาษาพูด และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างไรบ้าง
2. ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้รับการฝึกไปฝึกเป็นการบ้านเกี่ยวกับการออกเสียงพูด (ตามใบความรู้ 4.1) แล้วมาทบทวนการฝึกให้ทราบในครั้งต่อไป (ตามใบงาน 4.1)
3. ผู้วิจัยมอบหมายการบ้านให้ผู้รับการฝึกไปเขียนบทพูดที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของตนเองอย่างน้อยคนละ 1 สถานการณ์ (ตามใบงาน 4.2)

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 4.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 4.2

ใบความรู้ 4.1

การฝึกการออกเสียงพูด

การออกเสียงพูด เริ่มด้วยการฝึกให้สามารถเปล่งเสียงออกมาจากท้อง ผ่านออกมาทางลำคออย่างสบาย ๆ โดยตรง โดยการร้องเสียงยาว ๆ คำว่า “อุ” “อูว” “โอม” ผ่านขึ้นมาทางลำคออย่างสะดวก ไม่ต้องเกร็ง หรือบีบกล้ามเนื้อส่วนใด

(Bodine & Crawford, 1998, pp. 75, 152-153, 190; Corey, 1995, pp. 352-353; Ivey, 1988, p. 275; McClure, 2001, p. 10; Robbins, 1989, p. 219)

ให้ท่านเขียนสิ่งที่ได้รับจากการฝึกการออกเสียงพูดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึก และแนวทางการแก้ไข

[illegible]

ให้ท่านเขียนสิ่งที่ได้รับจากการฝึกการออกเสียงพูดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก
การฝึก และแนวทางการแก้ไข

[illegible]

ใบงาน 4.2

การใช้บทพูดที่เหมาะสม

อธิบายพฤติกรรม

.....

.....

.....

.....

บอกความรู้สึก

.....

.....

.....

.....

บอกสิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยน

.....

.....

.....

.....

ผลที่จะได้

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 4.1

แบบประเมินการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 4.2

แบบประเมินการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษาพูด (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 5

เรื่อง

ทักษะการฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ฝึกทักษะการฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง
2. เพื่อให้ผู้รับการฝึกเลือกใช้คำพูดและการแสดงออกด้านภาษากายของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

แนวคิด

การฟังและการสังเกต เป็นศิลปะของการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพราะการตั้งใจรับฟัง สังเกต สนองตอบตามความต้องการ ความเอาใจใส่ผู้อื่นช่วยให้เข้าใจถึงความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการของกลุ่มสนทนาได้อย่างชัดเจน เป็นการแสดงการยอมรับให้เกียรติ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2543, หน้า 18; วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, 2533, หน้า 257-260)

เทคนิคที่ใช้

บรรยาย สาธิต แบ่งกลุ่มย่อย การแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบท ฝึกการแสดงออกซึ่งความรู้สึก การใช้ตัวแบบ การอภิปรายกลุ่ม การให้ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมแรง การให้ข้อเสนอแนะ

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 5.1
2. ใบงาน 5.1, 5.2, 5.3 และ 5.4
3. ใบงาน 5.5
4. แบบประเมิน 5.1
5. แบบประเมิน 5.2
6. กระดานไวท์บอร์ด
7. ปากกาเขียนไวท์บอร์ด
8. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
9. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดิ์ค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกได้เล่าว่าทำอะไรมาบ้าง ได้ผลอย่างไรเกี่ยวกับการฝึกภาษากายและภาษาพูด ซึ่งประกอบด้วยสายตา ใบหน้า น้ำเสียง และการวางตัว
2. ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกจับคู่แล้วหันหลังให้กัน ต่อจากนั้นให้ผู้รับการฝึกได้พูดคุยเกี่ยวกับเรื่องอะไรก็ได้ ประมาณ 2 นาที เมื่อหมดเวลา 2 นาที ให้ผู้รับการฝึกหันหน้ามาพูดคุยในเรื่องอะไรก็ได้ประมาณ 2 นาที เมื่อหมดเวลา ให้ผู้รับการฝึกทุกคนได้แสดงความรู้สึกถึงความแตกต่างของการพูดที่เห็นหน้ากัน กับการพูดแต่ไม่เห็นหน้ากัน ความรู้สึกแตกต่างกันอย่างไร (เป็นขั้นนำที่จะให้ผู้รับการฝึกได้เห็นความสำคัญของการฟังและการได้สังเกตเห็นคู่ที่เราสนทนาด้วย)

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ 5.1 แก่ผู้รับการฝึก ให้ได้อ่านและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการฟัง

2. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกแบ่งกลุ่มย่อย 4 คน สลับกันเป็นผู้แสดงบทบาทสมมติเป็นคู่ ๆ และผู้สังเกตการณ์เป็นคู่ ๆ เมื่อแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบทตามสถานการณ์ที่แต่ละคู่กำหนดขึ้นเอง คู่ละสองรอบ ให้แสดงรอบละ 3 นาที โดยรอบแรกให้แสดงบทบาทสมมติโดยใช้ภาษากายและภาษาพูดที่ไม่สอดคล้องกัน รอบที่สองให้แสดงบทบาทสมมติโดยใช้ภาษากายและภาษาพูดที่สอดคล้องกัน ผู้สังเกตการณ์จะสังเกตพฤติกรรมผู้แสดงบทบาทสมมติของผู้รับการฝึกที่แสดงเป็นผู้ฟังในขณะที่แสดงไว้ด้วย

3. เมื่อจบการแสดงบทบาทสมมติ 1 รอบ

3.1 ผู้สังเกตการณ์จะบันทึกพฤติกรรมของผู้แสดงบทบาทสมมติที่สังเกตได้ขณะแสดงในแบบบันทึกพฤติกรรม (ใบงาน 5.5)

3.2 ผู้สังเกตการณ์และผู้แสดงบทบาทสมมติจะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้แสดงบทบาทสมมติทั้งส่วนที่เป็นภาษากายและภาษาพูด ให้เวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับรอบละ 10 นาที ขณะฝึกปฏิบัติและให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้วิจัยจะเขียนไปสังเกตการณ์และให้ข้อเสนอแนะในการฝึก

4. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกแบ่งกลุ่มย่อย 3 คน สลับกันเป็นผู้แสดงบทบาทสมมติเป็นคู่ ๆ และผู้สังเกตการณ์ 1 คน เมื่อแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบทตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ (ใบงาน 5.1, 5.2, 5.3 และ 5.4) ให้แสดงรอบละ 3 นาที ผู้สังเกตการณ์จะสังเกตพฤติกรรมของผู้แสดงบทบาทสมมติในขณะที่แสดงไว้ด้วย (ใบงาน 5.5)

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

1. ผู้วิจัยถามว่าหากผู้รับการฝึกประสบกับเหตุการณ์ในลักษณะเช่นที่ได้แสดงไว้ในใบงาน 5.1, 5.2, 5.3 และ 5.4 ผู้รับการฝึกรู้สึกและแสดงพฤติกรรมอย่างไร

2. เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกแต่ละคนได้พูดแสดงความรู้สึกของตนเองเมื่อมีความขัดแย้งและจะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้อย่างไร

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

1. ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง และจะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้อย่างไร

2. ทักษะการฟังและการสังเกตในการฝึกครั้งนี้ช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้อย่างไร

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 5.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 5.2

ใบความรู้ 5.1

การฟัง (listening) เป็นศิลปะของการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เป็นศิลปะที่ต้องอาศัยความอดทนและต้องใช้สมาธิเป็นอย่างมาก เพราะการตั้งใจรับฟัง มีท่าทีสนใจ รู้จักสังเกต พฤติกรรมของกลุ่มสนทนา สนองตอบตามความต้องการของกลุ่มสนทนาอย่างเหมาะสม ความเอาใจใส่ผู้อื่นช่วยให้เข้าใจถึงความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการของกลุ่มสนทนาได้อย่างชัดเจน เป็นการแสดงการยอมรับ ให้เกียรติ

การฟังไม่ใช่จะรับฟังแต่เพียงเรื่องราวที่กลุ่มสนทนาเล่าออกมาเท่านั้น แต่จะต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกของกลุ่มสนทนาในขณะนั้นพร้อมทั้งร่วมรับรู้อารมณ์ของกลุ่มสนทนาไปด้วย ในขณะที่ฟังอยู่นั้นผู้ฟังจำเป็นต้องแสดงความเอาใจใส่ต่อกลุ่มสนทนา ซึ่งอาจแสดงออกได้โดยการสบตา หรือ พยักหน้าเล็กน้อยในขณะที่รับฟัง หรือพูดเสริมขึ้นภายหลังจากที่กลุ่มสนทนาพูดจบ เช่น “อืม ! ผมเข้าใจว่าคุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องนี้” เป็นต้น (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2543, หน้า 18; วชิร ทรัพย์มี, 2533, หน้า 257-260; Ivey, 1988, p. 43; McDaniel, 2000, pp. 357-362)

ใบงาน 5.1

คำชี้แจง

ให้ท่านแสดงบทบาทสมมติหลังจากอ่านสถานการณ์ต่อไปนี้

สถานการณ์ที่ 1

ดาวเรือง อายุ 18 ปี รูปร่างเล็ก ตั้งใจเรียนหนังสือ ไม่ค่อยพูดจา ชอบนั่งทำงานคนเดียว เพื่อนในกลุ่มมักจะรังแกดาวเรืองเสมอ ซึ่งบางครั้งก็บังคับให้ช่วยทำรายงานให้ ให้ไปซื้ออาหารให้ วันหนึ่งอุดมซึ่งเป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนของดาวเรือง เดินมาบอกเพื่อนร่วมชั้นเรียนว่า “วันนี้เราโคตรเรียนกันดีกว่าใครสนใจบ้าง ถ้าใครไม่โคตรวังตัวให้ดี” ดาวเรืองรู้สึกสับสน พร้อมทั้งรู้สึกกลัวว่าอุดมจะโกรธตน เพราะดาวเรืองคิดว่า การโคตรเรียนเป็นสิ่งไม่ดี การที่ตนเองมาเรียนหนังสือได้ คุณพ่อ คุณแม่ส่งเสริมให้เรียนควรตั้งใจเรียนเพื่อไม่ให้ท่านผิดหวัง อีกทั้งตนเองเป็นพี่คนโต ซึ่งยังมีน้องชายอีก 2 คน กำลังเรียนอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 3 ตามลำดับ เมื่อดาวเรืองเจอกับสภาพการณ์อย่างนี้ดาวเรืองจะทำอย่างไร...

ใบงาน 5.2

คำชี้แจง

ให้ท่านแสดงบทบาทสมมติหลังจากอ่านสถานการณ์ต่อไปนี้

สถานการณ์ที่ 2

มงคล อายุ 19 ปี เป็นคนเกเร มักแสดงตัวว่าเป็นผู้นำในทุก ๆ เรื่อง แต่สิ่งที่นำนั้น มักจะเป็นเรื่องที่ไม่ดี ตัวอย่างเช่น หนีเรียน แกล้งเพื่อนที่อ่อนแอกว่า พุดจาไม่สุภาพแล้ว บังคับเพื่อนในกลุ่มให้พุดจาแบบเดียวกัน ชอบต่อว่าอาจารย์ลับหลัง ชอบนิทาเพื่อนร่วมชั้นเรียนคนอื่นให้เพื่อนอีกคนฟัง เป็นต้น ภาสกรเป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนของมงคลต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนร่วมกับมงคลเสมอเนื่องจากนั่งเรียนโต๊ะติดกัน ภาสกรรู้สึกอึดอัดใจมาก ต้องการจะเลี่ยงไม่ทำงานร่วมกันก็ไม่ได้ เพราะนั่งโต๊ะติดกัน จะบอกอาจารย์ถึงความรู้สึกอึดอัดใจก็ไม่กล้า เพราะกลัวมงคลจะมาต่อว่า ภาสกรจะทำอย่างไร...

ใบงาน 5.3

คำชี้แจง

ให้ท่านแสดงบทบาทสมมติหลังจากอ่านสถานการณ์ต่อไปนี้

สถานการณ์ที่ 3

พรเทพ อายุ 19 ปี รูปร่างใหญ่ ผิวคล้ำ เป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนกับสุดามา 6 เดือน พรเทพชอบสุดามากและแสดงความเป็นเจ้าของ โดยพยายามประกาศให้เพื่อนร่วมชั้นเรียนคนอื่น ๆ ทราบ บางครั้งสุดาก็มีท่าทีเหมือนจะชอบพรเทพ แต่บางครั้งสุดาก็ไม่สนใจ เวลาผ่านไป 1 ปี สุดามีเพื่อนชายชื่อสมภพมาชอบ สุดาก็รู้สึกชอบสมภพ พร้อมทั้งประกาศให้เพื่อนร่วมชั้นเรียนทราบว่า เป็นแฟนกัน พรเทพได้ยินรู้สึกเสียใจมาก ออกมาต่อว่าสุดาว่า “ทำไมสุดาทำเช่นนั้น ผมรักสุดา สุดาต้องเป็นแฟนผมไม่ใช่สมภพ” สุดาจะอย่างไร...

ใบงาน 5.4

คำชี้แจง

ให้ท่านแสดงบทบาทสมมติหลังจากอ่านสถานการณ์ต่อไปนี้

สถานการณ์ที่ 4

ทองสุข อายุ 18 ปี เป็นคนเรียนร้อย ตั้งใจเรียน ก่อนเข้ามาเรียนหนังสือใน กรุงเทพมหานครทางบ้านคาดหวังว่าทองสุขจะต้องเรียนหนังสือได้ดี เป็นคนเรียนเก่งและควรจะได้คะแนนสูงที่สุดในชั้นเรียน ทองสุขถูกคาดหวังจากทางบ้านอย่างนี้ทำให้ตนเองรู้สึกเครียดและสับสนมาก เพราะเมื่อเข้ามาเรียนหนังสือจริง ๆ ไม่เป็นอย่างที่ตนเองและทางบ้านคิด ตนเองต้องเรียนหนังสือ ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน อีกทั้งสภาพความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนไปในเมืองกรุง และอีกหลาย ๆ อย่างที่ตนเองต้องทำ สภาพการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ทองสุขรู้สึกสับสนมาก ว่าตนเองจะต้องตั้งใจเรียนหนังสืออย่างเดียวดี หรือต้องแบ่งเวลาจากการเรียนไปคบกับเพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียนดี อีกทั้งอยู่หอพักคนเดียว ต้องแบ่งเวลาในการจัดห้องพัก เวลาหิวก็ต้องเดินออกไปซื้ออาหารมารับประทานเอง ซึ่งเมื่อก่อนขณะที่อยู่กับคุณพ่อคุณแม่ เรื่องเหล่านี้ไม่ต้องทำ ทางบ้านให้เรียนหนังสืออย่างเดียว ทองสุขเจอเหตุการณ์อย่างนี้จะทำอย่างไร...

ใบงาน 5.5

แบบสังเกตบุคลิกภาพ ภาษากายและภาษาพูด

ผู้ถูกสังเกต.....

สิ่งที่สังเกต	ระดับ			ความคิดเห็น
	ดี	ปานกลาง	ปรับปรุง	
1. ท่าทางผู้ถูกสังเกต				
2. การนั่ง				
3. สายตา สีหน้า				
4. การเคลื่อนไหว				
5. การแสดงว่ารับฟังอย่างใส่ใจ				
6. การพูด น้ำเสียง				
7. การใช้ภาษาพูด				
8. จังหวะในการโต้ตอบ				
9. เนื้อหาในการพูด				
10. การให้กำลังใจ				

ผู้สังเกต.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 5.1

แบบประเมินการฝึกทักษะการฟังและการสังเกต (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 5.2

แบบประเมินการฝึกทักษะการฟังและการสังเกต (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 6

เรื่อง

การยอมรับนับถือทางบวก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกฝึกการยอมรับนับถือทางบวกต่อผู้อื่น

แนวคิด

การยอมรับนับถือทางบวก เป็นการมองข้อดีของทั้งตนเองและบุคคลอื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเข้าใจอย่างลึกซึ้งและความจริงใจ โดยจะแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความเต็มใจและสนใจที่จะรับฟังเรื่องราวของบุคคลอื่น (Corey, 1995, pp. 352-353; Ivey, 1988, p. 43)

เทคนิคที่ใช้

การแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบท การใช้จินตนาการ ฝึกการแสดงออกซึ่งความรู้สึก

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบงาน 6.1
2. แบบประเมิน 6.1
3. แบบประเมิน 6.2
4. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดีค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวนทักษะการฟัง และการสังเกตจากที่ได้ฝึกเมื่อครั้งที่ 5
2. ผู้วิจัยถามผู้รับการฝึกทุกคนว่า “สิ่งของแต่ละคนภาคภูมิใจเกี่ยวกับตนเอง” เมื่อผู้รับการฝึกทุกคนตอบ ผู้วิจัยถามอีกคำถามว่า “จินตนาการใหม่เกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองรู้สึกแล้วพูดออกมาเมื่อสักครู่” (ผู้รับการฝึกบางคนจะบอกว่าไม่นาน บางคนบอกว่านาน ผู้วิจัยพูดต่อว่า “ถ้านานใครในที่นี้ต้องการจะทราบความรู้สึกดี ๆ เกี่ยวกับตนเองขณะนี้อย่างลึกซึ้งบ้าง” กิจกรรมขั้นนำนี้เป็นเพียงให้ผู้รับการฝึกได้หันกลับมาทบทวนตนเองเกี่ยวกับการยอมรับนับถือทางบวกกับตนเอง แล้วจึงค่อยโยงไปสู่การยอมรับนับถือทางบวกกับบุคคลอื่น ซึ่งจะอยู่ในขั้นกิจกรรม สิ่งสำคัญคือจะโยงไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเมื่อมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคล)

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ให้ผู้รับการฝึกนึกถึงภาพของบุคคลอื่นโดยให้นึกภาพที่ไม่ขัดแย้งก่อนแล้วค่อยนึกภาพที่ขัดแย้ง โดยเริ่มจากขัดแย้งเล็กน้อยจนกระทั่งขัดแย้งรุนแรง เมื่อขัดแย้งเล็กน้อยผู้รับการฝึกรู้สึกอย่างไรและเขาแสดงออกอย่างไร และทำนองเดียวกันถ้าขัดแย้งมากตนเองรู้สึกอย่างไรและแสดงออกอย่างไร ต่อมาสนทนากับเพื่อนและบอกเพื่อนว่าอะไรมารบกวนความรู้สึกยอมรับนับถือของตนเองที่มีต่อบุคคลนั้น โดยสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นเวลา 5 นาที
2. ทำตามขั้นตอนในข้อที่หนึ่งอีกครั้ง แต่ครั้งนี้ให้บอกข้อดีในตัวบุคคลนั้นที่ทำให้เรารู้สึกประทับใจ โดยสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นเวลา 5 นาที
3. ให้ผู้รับการฝึกนึกถึงภาพของบุคคลที่เราใกล้ชิด หรือ บุคคลที่มีความหมายสำคัญในชีวิตที่เรามีความยอมรับนับถือ แล้วแลกเปลี่ยนบทสนทนากับเพื่อนถึงการเคยแสดงความรู้สึกทางบวกต่อบุคคลนั้นว่าเคยแสดงหรือไม่อย่างไรบ้าง ถ้าไม่เคยแสดงหรือแสดงไม่บ่อยครั้งนัก ให้สมาชิกบอกถึงเหตุที่ยังยังไม่ให้แสดงโดยสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นเวลา 5 นาที

4. ให้ผู้รับการฝึกที่เป็นคู่สนทนา ทดลองสวมบทบาทเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคู่ของตน แล้วให้ผู้รับการฝึกแสดงถึงความรู้สึกทางบวกที่มีต่อบุคคลนั้นกับคู่ของตนที่สวมบทบาทอยู่ โดยสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นเวลา 5 นาที แล้วจึงให้สมาชิกแสดงสวมบทบาทให้เพื่อนบ้าง

5. รวมกลุ่มใหญ่เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยสรุปการอภิปรายกลุ่ม

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกของผู้รับการฝึกที่ได้ฝึกการยอมรับนับถือทางบวก คิดดี รู้สึคดี แสดงออกมาในลักษณะที่เหมาะสมเมื่อมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคลกับใครก็ตาม
2. ข้อดีของการฝึกการยอมรับนับถือทางบวก

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

1. ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง และจะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้หรือไม่เมื่อได้ฝึกการยอมรับนับถือทางบวก
2. ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้รับการฝึกไปฝึกการยอมรับนับถือทางบวกกับบุคคลที่เรากลัวแสดงความรู้สึก โดยทำการบ้าน แล้วมารายงานผลให้ทราบในครั้งต่อไป (ตามใบงาน 6.1)

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 6.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 6.2

ใบงาน 6.1

คำชี้แจง

ให้ท่านเขียนเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ท่านประสบในช่วงสัปดาห์นี้
และเขียนวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามที่ท่านใช้

[illegible]

แนวทางสรุปใบงาน 6.1

คำชี้แจง

ให้ท่านเขียนเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ท่านประสบในช่วงสัปดาห์นี้ และเขียนวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามที่ท่านใช้

วัน เดือน ปี เวลา	สถานที่	เหตุการณ์ความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล	วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล
8/12/2547 16.30 นาฬิกา	หน้า โรงเรียน	กำลังรอรถประจำทาง เพื่อจะเดินทางกลับบ้าน เพื่อนสนิทเดินมาบอกว่า “เดี๋ยวค่อยกลับ ช่วย ทำงานกลุ่มให้เสร็จก่อน เพราะต้องส่งงานอาทิตย์ หน้า” ในใจคิดว่า นัดกับ แฟนว่าจะรีบกลับไปหา เพราะวันนี้เป็นวันคล้าย วันเกิดของแฟนจะทำ อย่างไรดี รู้สึกสับสน กลัวแฟนจะว่า อีกทั้งถ้า ปฏิเสธเพื่อนสนิทก็กลัว เพื่อนสนิทจะเสียใจ	ใช้วิธีการร่วมมือ คือ บอก เพื่อนสนิทว่ามีนัดกับแฟนไว้ ว่าจะไปรับประทานอาหาร ด้วยกันในวันคล้ายวันเกิดของ แฟน แต่เพื่อนไม่ต้องห่วงเดี๋ยว พรุ่งนี้จะรีบมาโรงเรียนแต่เช้า แล้วจะมาช่วยเพื่อนทำงาน กลุ่มให้เสร็จทันเวลาส่งงาน

แบบประเมิน 6.1

แบบประเมินการฝึกการยอมรับนับถือทางบวก (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 6.2

แบบประเมินการฝึกการยอมรับนับถือทางบวก (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 7

เรื่อง

การฝึกเจรจาต่อรอง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนาการเจรจาต่อรองในสถานการณ์ความขัดแย้งต่าง ๆ

แนวคิด

การเจรจาต่อรอง (negotiating) เป็นการลดความขัดแย้งโดยให้แต่ละฝ่ายรู้จักยอมเสียบ้าง ด้วยการพูดถึงเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้ง โดยจะทำให้ทั้งคู่สามารถบรรลุสิ่งที่ตนเองต้องการบ้าง แม้จะไม่ได้รับทุกอย่างที่ตนเองต้องการ

(Bodine & Crawford, 1998, pp. 75, 152-153, 190; Deutsch & Coleman, 2000, pp. 144-145; Maclean, 1996, pp. 47-48)

เทคนิคที่ใช้

การแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบท ฝึกซักซ้อมพฤติกรรม การอภิปรายกลุ่ม ฝึกการแสดงออกซึ่งความรู้สึก การใช้สรรพนามแทนชื่อตนเองผม/ดิฉันสื่อความหมาย การให้ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมแรง การให้ข้อเสนอแนะ การอยู่กับความรู้สึก การแสดงบทบาทตรงข้าม เทคนิคเก้าอี้ว่างเปล่า

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 7.1

2. แบบประเมิน 7.1
3. แบบประเมิน 7.2
4. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
5. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดีค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวนการฝึกการยอมรับนับถือทางบวกจากที่ได้ฝึกเมื่อครั้งที่ 6 และรายงานผลการฝึกการยอมรับนับถือทางบวกที่ได้ไปฝึกเป็นการบ้าน

2. ผู้วิจัยพูดขึ้นมาว่า “ใครเคยเจอกับเหตุการณ์ที่ตัดสินใจไม่ได้บ้างว่าจะต้องทำอะไร” เมื่อผู้รับการฝึกที่สมัครใจพูดเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ตนเองประสบแล้วตัดสินใจไม่ได้ว่าต้องทำอะไรแล้วให้สมาชิกในกลุ่มช่วยแสดงความคิดเห็นว่าควรจะทำอย่างไรดีกับเหตุการณ์นั้น โดยไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด (ซึ่งกิจกรรมนี้เป็นการให้ผู้รับการฝึกได้คิดถึงสิ่งที่ตนเองตัดสินใจไม่ได้ว่าจะใช้วิธีใด แต่วิธีการที่เหมาะสมควรจะออกมาในรูปแบบของการเจรจาต่อรอง มากกว่าที่จะใช้วิธีการแข่งขัน หลีกเลี่ยง หรือกลมกลืน) เมื่อผู้รับการฝึกเห็นความสำคัญตรงวิธีการที่เหมาะสมนี้แล้ว ผู้วิจัยถามผู้รับการฝึกว่า “ถ้าใครต้องการจะฝึกการเจรจาต่อรองได้เก่ง ๆ เราลองมาฝึกสำหรับวันนี้กันดู”

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกแต่ละคนเล่าถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคล ผู้วิจัยจะใช้เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก (stay with a feeling) เน้นการใช้คำถาม “อะไรและอย่างไร” มากกว่า “ทำไม” เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ทบทวนทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และเพิ่มการรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง ขจัดสิ่งที่ติดค้างอยู่ในใจ เช่น ผู้รับการฝึกเล่าถึงเหตุการณ์ที่ขัดแย้งกับเพื่อนและทำอะไรเพื่อนไม่ได้ เพราะรู้สึกกลัวเพื่อนโกรธแล้วมาทำร้ายตน ผู้รับการฝึกจึงเก็บความรู้สึกขัดแย้งเอาไว้ยอมทำตาม

เพื่อนเพื่อให้เพื่อนพอใจ ผู้วิจัยก็จะถามว่าผู้รับการฝึกรู้สึกอย่างไรเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อน ผู้รับการฝึกบอกว่ากลัว ผู้วิจัยใช้เทคนิคการแสดงบทบาทตรงข้าม (role reversal) เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้รับรู้ลักษณะอีกด้านหนึ่งของคนที่พยายามเก็บกด หรือปฏิเสธความรู้สึกนั้น ซึ่งให้ผู้รับการฝึกได้แสดงออกโดยการพูดออกมาว่าตนไม่สามารถทำตามที่ต้องการได้ เพราะสิ่งที่เพื่อนต้องการนั้นตนเองรู้สึกว่าไม่เหมาะสม ถ้าทำผลที่ตามมาอาจทำให้เสียชื่อเสียง ผิดกฎระเบียบ โดนทำโทษได้ เป็นต้น แต่สำหรับผู้รับการฝึกบางคนที่ไม่สามารถพูดด้วยเทคนิคการแสดงบทบาทตรงข้าม (role reversal) ได้ ผู้วิจัยสามารถใช้เทคนิคเก้าอี้ว่างเปล่า (empty chair) เพื่อให้ผู้รับการฝึกเข้าใจถึงความต้องการ ความรู้สึก ขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างชัดเจน ไม่ปกปิด หรือปฏิเสธความรู้สึกที่ตนมีอยู่ โดยนำเก้าอี้ 2 ตัวหันหน้าเข้าหากันและให้ผู้รับการฝึกพูดไปที่เก้าอี้ว่างเปล่าซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้รับการฝึกอยากพูดกับเพื่อน จากนั้นให้ผู้รับการฝึกย้ายไปนั่งเก้าอี้ที่อยู่ตรงข้ามสวมบทบาทเป็นเพื่อนพูดโต้ตอบกลับไป (role reversal) (ศึกษาการพูดจากใบความรู้ 7.1 พร้อมไปด้วย)

2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกได้พูดถึงความรู้สึกที่ผู้รับการฝึกแต่ละคนได้แสดงบทบาทตรงข้าม ได้พูดโต้ตอบกับเก้าอี้ที่ว่างเปล่า

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความจำเป็นของการฝึกการเจรจาต่อรอง
2. ข้อดีของการฝึกการเจรจาต่อรองเป็นอย่างไร

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการ ไปประยุกต์ใช้

ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง และจะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้หรือไม่เมื่อได้ฝึกการเจรจาต่อรอง

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 7.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 7.2

ใบความรู้ 7.1

การเจรจาต่อรอง (negotiating)

เป็นการลดความขัดแย้ง โดยให้แต่ละฝ่ายรู้จักยอมเสียบ้าง ด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้ง โดยจะทำให้ทั้งคู่สามารถบรรลุสิ่งที่ตนเองต้องการบ้าง แม้จะไม่ได้รับทุกอย่างที่ตนเองต้องการ

ตัวอย่างสถานการณ์

ยนต์: “ฉันยอมไม่ได้ที่นายจะสร้างแบบเครื่องจักรอย่างนี้”

ก้อง: “แล้วจะให้ทำอย่างไรละ เครื่องจักรแบบ A คือแบบที่อาจารย์เขาให้มาถ้าไม่ทำตามเดี๋ยวก็ไม่ผ่านหรอก” (ขณะนี้ก้องกำลังรู้สึกขัดแย้งระหว่างว่าจะทำตามอาจารย์ดี หรือจะทำตามเพื่อนดี ถ้าไม่ทำตามอาจารย์อาจจะไม่ผ่าน ถ้าไม่ทำตามเพื่อน เพื่อนรักอาจจะโกรธได้)

ยนต์: “ไม่ได้อยู่ดี ฉันขอยืนยัน เพราะมันเป็นแบบที่ไม่สวย”

ก้อง: “อย่างนี้ละกันฉันขอทำตามรูปแบบหลักของอาจารย์เพื่อเราจะได้ผ่าน และฉันจะขอทำตามรายละเอียดย่อย ๆ ของนาย เครื่องจักรชิ้นนี้จะได้สวยตามที่นายชอบนะ”

(Bodine & Crawford, 1998, pp. 75, 152-153, 190; Deutsch & Coleman, 2000,

pp. 144-145; Konstam, Chernoff, & Deveney, 2001, pp. 26-39; Maclean, 1996, pp. 47-

48; Weitzman, 2001, pp. 61-67)

แบบประเมิน 7.1

แบบประเมินการฝึกเจรจาต่อรอง (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 7.2

แบบประเมินการฝึกเจรจาต่อรอง (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 8

เรื่อง

การฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกพัฒนาการตัดสินใจแก้ไขปัญหในสถานการณ์ความขัดแย้งต่าง ๆ

แนวคิด

การตัดสินใจแก้ไขปัญหา (problem solving) เป็นการแก้ไขความขัดแย้งที่สาเหตุของปัญหา ร่วมกันสำรวจและทำความเข้าใจความขัดแย้งนั้น โดยทั้งสองฝ่ายระบุเป้าหมายของตนเองออกมา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา สิ่งที่เป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

(Bodine & Crawford, 1998, pp. 75, 152-153, 190; Deutsch & Coleman, 2000, pp. 185-186; Johnson, 1993, p. 219; Scott, 1994, pp. 157-158)

เทคนิคที่ใช้

การแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบท ฝึกซักซ้อมพฤติกรรม การอภิปรายกลุ่ม การระดมพลังสมอง ฝึกการแสดงออกซึ่งความรู้สึก การให้ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมแรง การให้ข้อเสนอแนะ

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 8.1
2. แบบประเมิน 8.1
3. แบบประเมิน 8.2
4. กระดานไวท์บอร์ด
5. ปากกาเขียนไวท์บอร์ด
6. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
7. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดีค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวนการฝึกเจรจาต่อรองจากที่ได้ฝึกเมื่อครั้งที่ 7 และรายงานผลการฝึกเจรจาต่อรองที่ได้ไปฝึกเป็นการบ้าน

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ผู้วิจัยขออาสาสมัครจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นผู้นำในกระบวนการระดมพลังสมองครั้งนี้ และขออาสาสมัครอีกคนในการช่วยเขียนข้อสรุปต่าง ๆ บนกระดาน ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกในกลุ่มได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ 1 เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคล ต่อจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการให้ผู้รับการฝึกได้ระดมพลังสมอง เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้นึกถึงวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะนึกได้และหาวิธีการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในการแก้ไขความขัดแย้งนี้ โดยผู้วิจัยจะช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกได้มองทางเลือกต่าง ๆ จากนั้นจึงมีการวางเป้าหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ข้อเสนอแนะ วิธีการให้ความช่วยเหลือและตัดสินใจแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ยกตัวอย่างขึ้น ผู้วิจัยอาจใช้การตอบสนองและการท้าทายผู้รับการฝึกให้รู้สึกตื่นตัวและดึงเอาทรัพยากรที่ผู้รับการฝึกมีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ในการแก้ไขปัญหา (ศึกษาจากใบความรู้ 8.1 พร้อมไปด้วย)

2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกได้พูดถึงความรู้สึกที่ผู้รับการฝึกแต่ละคนได้ฝึกการตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยวิธีการระดมพลังสมอง

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความจำเป็นของการฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา
2. ข้อดีของการฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหาเป็นอย่างไร

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง และจะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้หรือไม่เมื่อได้ฝึกการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 8.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 8.2

ใบความรู้ 8.1

การตัดสินใจแก้ไขปัญหา (problem solving)

เป็นการแก้ไขความขัดแย้งที่สาเหตุของปัญหา ร่วมกันสำรวจและทำความเข้าใจความขัดแย้งนั้น โดยทั้งสองฝ่ายระบุเป้าหมายของตนเองออกมา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา สิ่งที่เป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยอาจจะใช้วิธีการระดมพลังสมองเข้ามาประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ซึ่งวิธีการระดมพลังสมองเป็นการฝึกให้ได้ถึงวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะนึกได้และหาวิธีการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในการแก้ไขปัญหา โดยจะมีการช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกได้มองทางเลือกต่าง ๆ จากนั้นจึงมีการวางเป้าหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ข้อเสนอแนะ วิธีการให้ความช่วยเหลือและตัดสินใจแก้ไขปัญหา กับเหตุการณ์ต่าง ๆ และอาจใช้การตอบสนองและการท้าทายผู้รับการฝึกให้รู้สึกตื่นตัวและดึงเอาทรัพยากรที่ผู้รับการฝึกมีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ในการแก้ไขปัญหา

กระบวนการในการแก้ไขปัญหา

มีขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้รับการฝึกมีส่วนร่วม ให้ความสนใจเชื่อมั่นในพลังของตนเองที่จะตัดสินใจและกำหนดชีวิตของตนเอง และเห็นว่าปัญหาเป็นเรื่องธรรมดาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตนสามารถจัดการกับมันได้ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา หรือผัดผ่อนในการจัดการกับปัญหา
2. ทำปัญหาให้กระจ่าง วางเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ปัญหาในเรื่องความขัดแย้งกับเพื่อน เป้าหมายคือการลดความขัดแย้งกับเพื่อน
3. ตัดสินและแสวงหาทางเลือก ตัวอย่างเช่น การลดความขัดแย้งกับเพื่อนจะต้องหันหน้ามาเจรจาพูดคุยกันอย่างมีเหตุผลไม่ใช่กำลังตัดสินกับความขัดแย้ง
4. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การแสวงหาแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่ผู้ให้ความช่วยเหลือเสนอ เช่น อ่านหนังสือ คู่มือเป็นต้น

5. นำไปปฏิบัติและผลติดตามมาของทางเลือกต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจที่จะพูดคุยกับเพื่อนอย่างมีเหตุผล

6. การตัดสินใจเลือกสิ่งเหล่านี้มีคุณค่า มีความหมายต่อตัวผู้รับการฝึกอย่างไร ทำให้เกิดความชัดเจน เขาต้องการอะไรและมีความปรารถนาอะไร จัดลำดับความสำคัญ จนถึงความสนใจ ศักยภาพ สิ่งแวดล้อม ความคาดหวังทางสังคม ความเป็นจริง

7. ตรวจสอบ ทบทวนเป้าหมาย ทางเลือกต่าง ๆ ผลติดตามมา ตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูล การนำไปปฏิบัติก่อนตัดสินใจขั้นสุดท้าย

8. ตัดสินใจเลือก วางแผนปฏิบัติ

9. ลองนำแผนไปใช้โดยมีการประเมินเป็นระยะเพื่อดูข้อมูลใหม่ ๆ ที่เข้ามา และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

10. ปรับกระบวนการเข้ากับปัญหาใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชีวิต

(ศิริบุรณ์ สายโกศล, 2544, หน้า 221-225; Bodine & Crawford, 1998, pp. 75, 152-153, 190; Deutsch & Coleman, 2000, pp. 185-187; Johnson, 1993, p. 219; Scott, 1994, pp. 157-158)

แบบประเมิน 8.1

แบบประเมินการฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน 8.2

แบบประเมินการฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 9

เรื่อง

การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ
วัยรุ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นให้ดีขึ้น

แนวคิด

การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ
วัยรุ่น เป็นการบูรณาการการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย ภาษาพูด ทักษะ
การฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง การยอมรับนับถือ
ทางบวก การฝึกเจรจาต่อรอง การฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา มาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น โดยมีขั้นตอน การหันหน้าเข้าหากัน การระบุความขัดแย้งระหว่าง
บุคคล และการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้สึก อันช่วยทำให้เกิดความเข้าใจความรู้สึกของ
ตนเอง บุคคลอื่นและใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม ทำให้ทั้ง
สองฝ่ายเกิดความพึงพอใจมากที่สุด (Carruthers, 1996, pp. 324-325; Crespi & Generali,
1995, pp. 735-737; McGann, 1999, pp. 51-52; Meister & Jenks, 2000, pp. 1-5; Nakkula
& Nikitopoulos, 2001, pp. 1-2; Sather & Henze, 2001, pp. 28-31; Smith, 2000, pp. 427-
428; Sumsion, 2000, pp. 77-78; Zehtabchi & Houck, 1996, pp. 130-133)

เทคนิคที่ใช้

การแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบท ฝึกซักซ้อมพฤติกรรม การอภิปรายกลุ่ม
การแสดงออกซึ่งความรู้สึก การใช้สรพนามแทนชื่อตนเองผม/ดิฉันสื่อความหมาย การให้
ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมแรง การให้ข้อเสนอแนะ การแสดงละคร

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 9.1
2. แบบประเมิน 9.1
3. แบบประเมิน 9.2
4. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
5. ดินสอดำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดีค่ะ) และสนทนาเกี่ยวกับความรู้สึกจากการพบกัน รู้จักกันตั้งแต่วันแรกถึงวันนี้ จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกทบทวนการฝึกเจรจาต่อรอง และตัดสินใจแก้ไขปัญหา จากที่ได้ฝึกเมื่อครั้งที่ 7 และ 8 พร้อมทั้งรายงานผล การฝึกเจรจาต่อรอง และตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่ได้ฝึกมา

2. ผู้วิจัยกล่าวให้กำลังใจผู้รับการฝึกว่า “ขณะนี้สมาชิกทุกคนได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง และวิธีการแก้ไขความขัดแย้งมากขึ้น ในวันนี้เราจะเข้ามาสู่สถานการณ์ที่ใกล้เคียงตัวสมาชิกมากที่สุด เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้นำสิ่งที่ฝึกมา 8 ครั้งมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตนเองจริง ๆ ทุกคนคงรอวันนี้มานานพอสมควรใช่ไหมค่ะ” (เป็นคำพูดนำเพื่อเร้าความรู้สึกผู้รับการฝึกให้มีความต้องการที่จะแสดงความรู้สึกถึงเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง)

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกคนที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 ได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ความขัดแย้งของตนเองหรือของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม 6 คน มา 1 เหตุการณ์ แล้วให้แสดงบทบาทสมมติเป็นละคร 1 เรื่อง ตามที่สมาชิกในกลุ่มกำหนดขึ้น โดยให้สมาชิกใน

กลุ่มได้แสดงทุกคน มีบทบาทที่แตกต่างกัน ซึ่งละครที่แสดงนั้นเป็นเหตุการณ์ความขัดแย้ง และวิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ให้เวลาประชุมกลุ่มย่อยของผู้แสดง 15 นาที สมาชิกที่เหลือขณะนั่งรอให้พูดคุยถึงความรู้สึกประทับใจจากการพบกัน รู้จักกันตั้งแต่วันแรกถึงวันนี้ไปก่อน (ใบความรู้ 9.1)

2. เมื่อประชุมกลุ่มผู้แสดงเสร็จแล้ว ให้เวลาแสดงละคร 30 นาที

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกเมื่อได้แสดงละครการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น
2. ข้อดีของการฝึกการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

ผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง และจะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมได้อย่างไรเมื่อได้ฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 9.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 9.2

ใบความรู้ 9.1

การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

หมายถึง การบูรณาการการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากายและภาษาพูด ทักษะการฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง การยอมรับนับถือทางบวก การฝึกเจรจาต่อรอง การฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา มาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหันหน้าเข้าหากัน เป็นการแสดงความคิด ความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา การสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงประเด็น การสำรวจความต้องการและความรู้สึกของบุคคลในขณะเกิดความขัดแย้งนั้น
2. การระบุความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นการอธิบายถึงการกระทำของแต่ละบุคคล โดยไม่ตำหนิตัวอื่นหรือข่มขู่ ดูหมิ่นกันและกัน การอธิบายถึงความขัดแย้งว่าเป็นปัญหาที่ต้องร่วมมือในการแก้ไข การระบุถึงความขัดแย้งอย่างเจาะจง การอธิบายถึงการกระทำของทั้งสองฝ่ายที่จะส่งผลให้การจัดการกับความขัดแย้งนั้นบรรลุผลตามเป้าหมาย
3. การแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ถึงสิ่งที่ตนเองไม่เห็นด้วยและเป็นความแตกต่างระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น สิ่งที่ยังทั้งสองฝ่ายมีความเห็นไม่ตรงกัน การกระทำที่ต่างฝ่ายต่างยอมรับกันไม่ได้ แนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจมากที่สุด และสิ่งที่แต่ละฝ่ายต้องปฏิบัติเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

(Carruthers, 1996, pp. 324-325; Crespi & Generali, 1995, pp. 735-737; McGann, 1999, pp. 51-52; Meister & Jenks, 2000, pp. 1-5; Nakkula & Nikitopoulos, 2001, pp. 1-2; Sather & Henze, 2001, pp. 28-31; Smith, 2000, pp. 427-428; Sumsion, 2000, pp. 77-78; Zehtabchi & Houck, 1996, pp. 130-133)

แบบประเมิน 9.1

แบบประเมินการฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น (สำหรับผู้รับการฝึก)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมิน 9.2

แบบประเมินการฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ครั้งที่ 10

เรื่อง

การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ
วัยรุ่น และปัจเจกนิเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นให้ดีขึ้น และปัจเจกนิเทศ

แนวคิด

การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ
วัยรุ่น เป็นการบูรณาการการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากาย ภาษาพูด ทักษะ
การฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง การยอมรับนับถือ
ทางบวก การฝึกเจรจาต่อรอง การฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา มาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น โดยมีขั้นตอน การหันหน้าเข้าหากัน การระบุความขัดแย้งระหว่าง
บุคคล และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้สึก อันช่วยทำให้เกิดความเข้าใจความรู้สึกของ
ตนเอง บุคคลอื่นและใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม ทำให้ทั้ง
สองฝ่ายเกิดความพึงพอใจมากที่สุด (Carruthers, 1996, pp. 324-325; Crespi & Generali,
1995, pp. 735-737; McGann, 1999, pp. 51-52; Meister & Jenks, 2000, pp. 1-5; Nakkula
& Nikitopoulos, 2001, pp. 1-2; Sather & Henze, 2001, pp. 28-31; Smith, 2000, pp. 427-
428; Sumsion, 2000, pp. 77-78; Zehtabchi & Houck, 1996, pp. 130-133)

เทคนิคที่ใช้

การแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบท ฝึกซักซ้อมพฤติกรรม การอภิปรายกลุ่ม
การแสดงออกซึ่งความรู้สึก การใช้สรรพนามแทนชื่อตนเองผม/ดิฉันสื่อความหมาย การให้
ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมแรง การให้ข้อเสนอแนะ การแสดงละคร

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ 10.1
2. แบบประเมิน 10.1
3. แบบประเมิน 10.2
4. กระดาษ A-4 คนละ 2 แผ่น
5. ดินสอคำ 2B คนละ 1 แท่ง

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

1. ผู้วิจัยทักทายผู้รับการฝึก (สวัสดีค่ะ) จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกได้พูดถึงความรู้สึกประทับใจเกี่ยวกับบทบาทของตัวละครที่สมาชิกคนที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 ได้แสดงไปเมื่อครั้งที่ 9
2. ผู้วิจัยกล่าวให้กำลังใจผู้รับการฝึกว่า “ขณะนี้สมาชิกทุกคนได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง และวิธีการแก้ไขความขัดแย้งมากขึ้น ในวันนี้เราจะเข้ามาสู่สถานการณ์ที่ใกล้ตัวสมาชิกมากที่สุด เพื่อให้สมาชิกที่เหลือทุกคนได้นำสิ่งที่ฝึกมา 9 ครั้ง มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตนเองจริง ๆ แต่ละคนคงรอวันนี้มานานพอสมควรใช่ไหมค่ะ” (เป็นคำพูดนำเพื่อเร้าความรู้สึกผู้รับการฝึกให้มีความต้องการที่จะแสดงความรู้สึกถึงเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง)

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม

1. ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกคนที่ 7, 8, 9, 10, 11 และ 12 ได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ความขัดแย้งของตนเองหรือของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม 6 คน มา 1 เหตุการณ์ แล้วให้แสดงบทบาทสมมติเป็นละคร 1 เรื่อง ตามที่สมาชิกในกลุ่มกำหนดขึ้น โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงทุกคน มีบทบาทที่แตกต่างกัน ซึ่งละครที่แสดงนั้นเป็นเหตุการณ์ความขัดแย้งและ

วิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ให้เวลาประชุมกลุ่มย่อยของผู้แสดง 15 นาที สมาชิกที่เหลือขณะนั้นรอให้พูดคุยถึงความรู้สึกประทับใจเกี่ยวกับบทบาทของตัวละครที่ตนเองได้แสดงไปเมื่อครั้งที่ 9 (ใบความรู้ 10.1)

2. เมื่อประชุมกลุ่มผู้แสดงเสร็จแล้ว ให้เวลาแสดงละคร 30 นาที

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย

ให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และอภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกเมื่อได้แสดงละครการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น
2. ข้อดีของการฝึกการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้

1. ผู้วิจัยและผู้รับการฝึกร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันในการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

2. ให้ผู้รับการฝึกได้สรุปถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ตลอดจนการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3. ผู้วิจัยกล่าวสรุปพร้อมทั้งให้กำลังใจผู้รับการฝึกทุกคนในการที่จะสามารถมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแก้ไขความขัดแย้งต่อไป และกล่าวปิด

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. ให้ผู้รับการฝึกประเมินตามแบบประเมิน 10.1
2. ให้ผู้ช่วยวิจัยประเมินตามแบบประเมิน 10.2
3. ให้ผู้รับการฝึกทำแบบวัดการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

(posttest)

ใบความรู้ 10.1

การประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น

หมายถึง การบูรณาการการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านภาษากายและภาษาพูด ทักษะการฟัง การสังเกตและการแสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้ง การยอมรับนับถือทางบวก การฝึกเจรจาต่อรอง การฝึกตัดสินใจแก้ไขปัญหา มาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหันหน้าเข้าหากัน เป็นการแสดงความคิด ความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา การสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงประเด็น การสำรวจความต้องการและความรู้สึกของบุคคลในขณะเกิดความขัดแย้งนั้น
2. การระบุความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นการอธิบายถึงการกระทำของแต่ละบุคคล โดยไม่ตำหนิติเตียนหรือข่มขู่ ดูหมิ่นกันและกัน การอธิบายถึงความขัดแย้งว่าเป็นปัญหาที่ต้องร่วมมือในการแก้ไข การระบุถึงความขัดแย้งอย่างเจาะจง การอธิบายถึงการกระทำของทั้งสองฝ่ายที่จะส่งผลให้การจัดการกับความขัดแย้งนั้นบรรลุผลตามเป้าหมาย
3. การแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ถึงสิ่งที่ตนเองไม่เห็นด้วยและเป็นความแตกต่างระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น สิ่งที่ยังสองฝ่ายมีความเห็นไม่ตรงกัน การกระทำที่ต่างฝ่ายต่างยอมรับกันไม่ได้ แนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจมากที่สุด และสิ่งที่แต่ละฝ่ายต้องปฏิบัติเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

(Carruthers, 1996, pp. 324-325; Crespi & Generali, 1995, pp. 735-737; McGann, 1999, pp. 51-52; Meister & Jenks, 2000, pp. 1-5; Nakkula & Nikitopoulos, 2001, pp. 1-2; Sather & Henze, 2001, pp. 28-31; Smith, 2000, pp. 427-428; Sumsion, 2000, pp. 77-78; Zehtabchi & Houck, 1996, pp. 130-133)

แบบประเมิน 10.1

**แบบประเมินการฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น และปัจฉิมนิเทศ (สำหรับผู้รับการฝึก)**

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
2. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ การอำนวยความสะดวก					
3. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้					
ประโยชน์ได้					
5. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมิน 10.2

**แบบประเมินการฝึกประยุกต์วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของวัยรุ่น และปัจฉิมนิเทศ (สำหรับผู้ช่วยวิจัย)**

คำชี้แจง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้ดำเนินกิจกรรม					
- บุคลิกภาพเป็นมิตร					
- การให้ความสนใจสมาชิก					
- การสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายต่อการทำ					
ความเข้าใจ					
2. ผู้รับการฝึก					
- ให้ความร่วมมือในการฝึก					
- ร่วมแสดงความคิดเห็น					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก					
4. ความเหมาะสมด้านสถานที่ และ					
การอำนวยความสะดวก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....