บทที่ 2

วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

- 2.1.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.1.2 ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.1.3 ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.1.5 วิธีฝึกให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2 การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

- 2.2.1 ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 2.2.2 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 2.2.3 หลักการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 2.2.4 ขั้นตอนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 2.2.5 บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 2.2.6 บทบาทของผู้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 2.2.7 ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยม
- 2.2.8 เทคนิคการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยม

2.3 กระบวนการกลุ่ม

- 2.3.1 ความหมายของกระบวนการกลุ่ม
- 2.3.2 จุดมุ่งหมายของกระบวนการกลุ่ม
- 2.3.3 หลักการของกระบวนการกลุ่ม
- 2.3.4 ขั้นตอนกระบวนการกลุ่ม
- 2.3.5 บทบาทของผู้นำกระบวนการกลุ่ม

2.3.6 บทบาทของสมาชิกกลุ่ม

2.3.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม

2.3.8 เทคนิคของกระบวนการกลุ่ม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.4.2 การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

2.4.3 กระบวนการกลุ่ม

รายละเอียดของวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.1.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

Smith (1961) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความพึงพอใจในตนเอง ความภูมิใจในตนเอง การยอมรับตนเอง การนับถือตนเอง

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2516) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความแน่ใจ ความมั่นใจ หรือความกล้าหาญของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามที่บุคคลนั้นตั้งใจไว้ แม้จะมีเหตุการณ์หรือสิ่งอื่นใดมาเป็นอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้นๆ ต่อไปโดยมั่นใจว่าตนสามารถกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความถูกต้องเหมาะสม

วราภรณ์ อินทรชัยศรี (2518) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความสามารถที่จะตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน ไม่มีจิตใจรวนเร ท้อถอย ถึงแม้จะมีอุปสรรค และมั่นใจว่าตนได้กระทำสิ่งนั้นด้วยความถูกต้องเหมาะสม

มาลี วงษ์แก้ว (2526) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความมั่นใจ ความเพียรพยายาม และความกล้าหาญในการที่จะกระทำสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรคแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองที่ มานิดา ทองทวี (2526) และ วาสนา ผดุงทรง (2529) ได้กล่าวไว้

ทัณฑิมา ระเบียบดี (2529) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกด้วยการกระทำและคำพูดที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองที่ เรือนแก้ว เพ็งพุ่ม (2535) ได้กล่าวไว้

Yoder and Proctor (1988) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความคล่องแคล่ว การเห็นคุณค่า การยกย่อง และความเข้าใจในตนเอง

ปิยวรรณ ศรีสุรักษ์ (2534) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง การหยั่งรู้ถึงความสามารถของตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความมั่นใจในการกระทำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจบทบาทของตนเองในสังคม และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

พิสัณห์ คงรักษา (2536) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง คุณลักษณะในตนเองของบุคคลอันแสดงให้เห็นได้ด้วยความกล้าในการคิด พูด กระทำ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีเหตุผล มีความรอบคอบ มีความคิดริเริ่ม มีจุดมุ่งหมายในชีวิต และไม่ท้อถอยในการแสวงหาแนวทางในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2536) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในที่มีผลมาจากลักษณะนิสัยของบุคคลที่เกิดขึ้นทางกาย ทางจิตใจ และทางอารมณ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองหมายถึง ความมั่นใจ หรือความกล้าของบุคคลที่จะเผชิญต่อเหตุการณ์ต่างๆ และกระทำการใดๆ ให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ แม้จะมีอุปสรรคมาขัดขวางก็ไม่ท้อถอย ยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.1.2 ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

สุชา จันทน์เอม (2510) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพทางสังคมอย่างหนึ่งที่ควรปลูกฝังให้เด็ก และส่งเสริมให้พัฒนาอยู่เสมอ เพราะคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีบุคลิกภาพดี มองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกปลอดภัย กล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน และสามารถประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

วารุณี ธนวรานิช (2524) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้น เพราะจะทำให้บุคคลนั้นๆ เป็นตัวของตัวเอง สามารถนำตนเองได้สมศักดิ์ศรีของความเป็นคนที่ต้องการการยอมรับว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ

สวนา พรพัฒน์กุล (2520 อ้างถึงใน วินัย ธรรมศิลป์, 2527) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความหมายต่อสังคม จึงเป็น

สิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นต่อทุกสิ่งที่เกี่ยวกับชีวิตตนและความอยู่รอดของสังคม

วิจิตร วรุตบางกูล (2521 อ้างถึงใน วาสนา ผดุงทรง, 2529) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เข้าสังคม หรือติดต่อบุคคลอื่น ตลอดจนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรณู กุปตัษเฐียร (2528) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความคิดก้าวหน้า กล้าแสดงออกในสิ่งที่สมองคิดได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และความสำเร็จทุกขั้น ย่อมเริ่มด้วยความปรารถนามาก่อน แต่การที่จะทำให้ความปรารถนานั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็คือความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะถ้าคนไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว จะกระทำเพื่อให้ลุล่วงไปตามปรารถนาย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับทุกคน เพราะจะทำให้บุคคลนั้นเป็นตัวของตัวเองมีความคิดก้าวหน้า มองโลกในแง่ดี กล้าแสดงออกในทางที่ถูก มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สามารถประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ตลอดจนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 **ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง**

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2516) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะดังนี้

1) กล้าในการคิด การพูดและกระทำ
2) ใจคอมั่นคง ไม่เชื่อคนง่าย มีเหตุผล
3) รอบคอบ มีแผนงาน
4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ
5) กล้าเสี่ยง (กล้าได้กล้าเสีย)
6) ชอบแสดงตัว
7) ไม่วิตกกังวลจนเกินไป
8) เป็นผู้นำ
9) รักความยุติธรรม
10) ชอบช่วยเหลือหมู่คณะ

11) ชอบอิสระ ไม่โอ้อวด

12) ตั้งจุดมุ่งหมายไว้สูง และคิดว่าจะทำได้สำเร็จ

13) มีความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น

สมพงษ์ ติรพัฒน์ (2517) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะดังนี้ ชอบตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ชอบพึ่งคนอื่น และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

วราภรณ์ อินทรชัยศรี (2518) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะดังนี้ สามารถควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สุชา จันทน์เอม (2521 อ้างถึงใน วินัย ธรรมศิลป์, 2527) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นคนที่มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน ไม่มีจิตใจรวนเร

วินัย ธรรมศิลป์ (2527) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะดังนี้ คือ กล้าตัดสินใจด้วยตัวเองเมื่อประสบปัญหา มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน ยอมรับสถานการณ์ใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี

ทัณฑิมา ระเบียบดี (2529) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะดังนี้คือ กล้าแสดงออก ไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยไร้เหตุผล สามารถคิดสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเพียรพยายามสู่เป้าหมาย และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้

ละเอียด จงกลนี (2529) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะดังนี้ คือ กล้าเป็นตัวของตัวเอง สร้างความสามารถให้กับตน สะสมความสำเร็จไว้กับตนเสมอๆ ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหา และเห็นคุณค่าของสิ่งที่ดีที่ตนมีอยู่

Yoder and Proctor (1988) กล่าวว่า เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะดังนี้

1) กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม โดยปราศจากความก้าวร้าว

2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ถึงแม้ว่าทุกคนจะค้านเขา

3) เป็นมิตรกับคนทั่วไป

4) มุ่งมั่นทำงานจนกระทั่งสำเร็จ และมั่นใจว่าสิ่งที่รู้เป็นสิ่งที่ดีพอ

5) เมื่อได้รับความสำเร็จ และถูกปฏิเสธ ก็มีความมั่นคงพร้อมที่จะลุกขึ้นสู้ด้วยความเข้มแข็ง

6) ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี

7) เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมที่จะเป็นผู้นำได้โดยไม่รีรอ

8) หวังที่จะเป็นผู้นำอย่างน้อยที่สุด 1 ครั้ง

ปิยะวรรณ ศรีสุรักษ์ (2534) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีความคิดเกี่ยวกับตนเองในแง่ดี สามารถเป็นผู้นำที่ดีของกลุ่มได้ กล้าตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง กล้าแสดงออก สามารถแสดงความคิดเห็น หรือปรากฏตัวต่อสาธารณชนได้โดยไม่หวั่นไหว สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เรือนแก้ว เพ็งพุ่ม (2535) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะดังนี้ กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถพึ่งตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ และสามารถเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ โดยไม่วิตกกังวล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีดังนี้คือ มีความกล้าในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม จิตใจมั่นคง ไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล สามารถพึ่งตนเองได้ สามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตัวเองได้ มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ยอมรับสภาพการณ์ใหม่ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือปรากฏตัวต่อหน้าสาธารณชนได้โดยไม่หวั่นไหว รอบคอบมีแผนงาน ไม่วิตกกังวลจนเกินไป

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง

สมพงศ์ ติรพัฒน์ (2517) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กมีดังนี้ ความรัก ความสนใจจากพ่อแม่ การที่เด็กได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจ

Strother Jack and Page (1995 อ้างถึงใน สุรเกียรติ ลิ้มเจริญ, 2523) กล่าวสรุปไว้ว่า อิทธิพลของครอบครัวและสังคมมีผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กมาก การได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เด็กสามารถพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองได้

มานิดา ทองทวี (2526) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กคือ การที่เด็กได้รับการยอมรับ ความรัก ความสนใจจากพ่อแม่ ได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจด้วยตัวเอง บรรยากาศในการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออก กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาของตนเองได้

ทัณฑิมา ระเบียบดี (2529) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง คือการอบรมเลี้ยงดู การฝึกฝน ประสบการณ์ ความสำเร็จที่ได้รับ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก

ปิยะวรรณ ศรีสุรักษ์ (2534) กล่าวว่า พ่อแม่ ผู้ใกล้ชิด ครูและเพื่อน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก ทั้งสิ่งแวดล้อมทางบ้าน และสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียน สภาพสังคมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ปลูกฝังให้เด็ก จะช่วยสร้างและพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่เด็ก นอกจากนี้พื้นฐานทางครอบครัวอันได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ความรัก ความเอาใจใส่ของพ่อแม่ที่มีต่อลูก ทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ ลูก เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองอย่างยิ่ง เพราะเด็กจะเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นคนที่มีค่าเป็นที่ยอมรับและต้องการของครอบครัว นอกจากนี้ครูและเพื่อนก็เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งเช่นกัน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ตัวเด็กเองต้องมีส่วนสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดกับตัวเองด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมี

1) พื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ซึ่งได้แก่ บรรยากาศในการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ที่มีต่อลูก ทัศนคติ การปลูกฝังค่านิยมต่างๆ ให้กับลูก สภาพสังคม

2) สภาพแวดล้อมทางโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครู เพื่อน บรรยากาศในการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู เพื่อนและตัวนักเรียน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตัวเอง

2.1.5 วิธีฝึกให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

เดโช สวนานนท์ (2516 อ้างถึงใน มานิดา ทองทวี, 2526)) กล่าวถึงวิธีฝึกให้มีความเชื่อมั่นในตนเองดังนี้ ไม่แยแสอดีตที่ผิดพลาดและเริ่มต้นใหม่ตั้งแต่นี้เป็นต้นไป ไม่พูดในเรื่องที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ เชื่อในความสามารถพิเศษที่มีอยู่ในตัวเอง ความสามารถส่วนที่ยังปิดบังซ่อนเร้นในตัวของเรายังมีอีกมาก จงคิดแต่ในด้านที่ไม่เป็นอุปสรรค และพึงคิดถึงอุปสรรคพอประมาณ สร้างภาพความเป็นผู้มีชัยในความคิดเสมอ และสะสมความสำเร็จในชีวิตเพื่อเป็นบันไดก้าวไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง

วิสันต์ บัณฑะวงศ์ (2523) กล่าวถึงวิธีฝึกให้มีความเชื่อมั่นในตนเองไว้ดังนี้ สำรวจข้อบกพร่องของตนด้วยใจบริสุทธิ์เพื่อแก้ไข พยายามแก้ไขอุปสรรคทีละน้อยเรื่อยไป ให้เวลาแก่ตนเองพอสมควรในการที่จะกระทำสิ่งใดให้สำเร็จผลตามประสงค์ แสวงหาสภาพการณ์ที่จะทำให้เกิดอุปสรรคอยู่เสมอเพื่อเป็นการบริหารจิตใจให้เกิดความแข็งแกร่งอยู่เสมอ

สมิต อาชวนิจกุล (2533) กล่าวถึงวิธีฝึกให้มีความเชื่อมั่นในตนเองดังนี้

1) ต้องรู้ว่าตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน และช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

2) ต้องรู้จักนับถือตนเอง (Self Respect) เชื่อในความสามารถของตน ไม่ดูถูกเหยียดหยามตนเอง

3) ต้องฝึกให้มีความคิดอ่านเป็นของตนเอง ไม่ตกเป็นทาสความคิดของผู้อื่น

4) อย่าคิดว่าทำไม่ได้ จงคิดเสมอว่าเราทำได้ คิดบ่อยๆ ในทางบวก (Positive Thinking)

5) ต้องฝึกหัดปลูกฝังอุปนิสัยที่ดีได้แก่

(1) ความเป็นผู้มีความหวัง (Hopefulness)

(2) ความเป็นผู้มีพลังไม่ย่อท้อ (Energy)

(3) ความเป็นผู้มีหัวใจเข้มแข็ง (Strongmindedness)

(4) ความกล้าหาญและไม่ท้อถอยเมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ (Courage)

(5) การหาเหตุผลให้ถูกต้อง (Right Reasoning)

(6) ความวินิจฉัยที่ถูกต้อง (Good Judgement)

จากที่กล่าวมาวิธีฝึกให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง สรุปได้ดังนี้

1) จะต้องเป็นตัวของตัวเอง ไม่พึ่งพาผู้อื่น

2) จะต้องเชื่อในความสามารถของตน เห็นว่าตนเองมีคุณค่าและมีความศรัทธาในตนเอง

3) จะต้องคิดในแง่ที่ดีที่ตรงกับความเป็นจริง

4) จะต้องอยู่กับความเป็นจริง ไม่เพ้อฝันมากเกินไป

5) จะต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตให้เป็นงานที่สร้างสรรค์

6) จะต้องสงบและเยือกเย็น ไตร่ตรอง คิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ และมีเหตุผลเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ในชีวิต

7) จะต้องให้เวลาและให้โอกาสสำหรับตนเองในการกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จ

8) จะต้องมีเป้าหมายในชีวิต และดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้น

2.2 การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

2.2.1 ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

Shertzer and Stone (1968) กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า หมายถึง การที่บุคคลที่มีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองในด้านใดด้านหนึ่ง โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้คอยช่วยเหลือเอื้ออำนวย (Facilitator) สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของตน กล้าเผชิญปัญหา ได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง ทั้งยังได้รับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้ได้ตระหนักว่าผู้อื่นก็มีปัญหาเช่นกัน ไม่ใช่ตนมีปัญหาคนเดียว วิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะทำให้สมาชิกแต่ละคนเกิดความภูมิใจว่า ตนสามารถให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มได้

Mahler (1969) กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า หมายถึง การค้นหาสิ่งที่มีความหมายต่อการเป็นบุคคล พัฒนาความเชื่อมั่นในการรับรู้ตนเอง เรียนรู้ที่จะเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดี รู้จักรวบรวมและสร้างบูรณาการ ความรู้สึกความคิดของบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเข้าสังคม ตรวจสอบค่านิยม พัฒนาค่านิยมใหม่ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการค้นหาความรู้สึก ควบคุมความรู้สึก เรียนรู้ที่จะรับผิดชอบเกี่ยวกับความประพฤติของตนและศึกษาถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น

Ohlsen (1970) กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลปกติให้มีการยอมรับปัญหาต่างๆ ของตน พยายามแก้ไขปัญหาก่อนที่จะกลายเป็นปัญหารุนแรง นอกจากนี้การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มยังช่วยให้ผู้ที่มีปัญหาสามารถเรียนรู้ที่จะนำความคิดที่ได้จากกลุ่มมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

Lieberman, Yalom and Miles (1973 quoted in Ohlsen, 1983) กล่าวว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม หมายถึงที่พักพิงทางสังคม (Social Oasis) ซึ่งผู้รับคำปรึกษา

(Client) สามารถพูดถึงความกลัว ความสงสัยและความลำบากใจ ได้เรียนรู้ถึงความไว้วางใจกัน ความใจกว้าง ความซื่อสัตย์ การให้และยอมรับความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

ชูชัย สมิทธิไกร (2527) กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือแก่ผู้รับคำปรึกษา (Client) ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจะก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ยอมรับ ไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกันภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นจะช่วยให้สมาชิกได้พูดถึงตนเอง และสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกกังวลใจ สมาชิกในกลุ่มมีบทบาทช่วยเหลือให้กำลังใจสนับสนุนแก่เขาในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น ผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีบทบาทที่เอื้ออำนวยในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น

วัชรี ทรัพย์มี (2533) กล่าวถึง ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า หมายถึงกระบวนการที่บุคคลซึ่งมีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเอง หรือแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกัน ปรึกษากันเป็นกลุ่มโดยมีผู้ให้บริการปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกมีโอกาสแสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการระบายความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจ สำรวจ และฝึกการยอมรับตนเอง กล้าเผชิญปัญหาและได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง ทั้งได้รับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้อื่นทำให้ตระหนักว่าผู้อื่นก็มีความรู้สึกขัดแย้ง หรือความคิดเห็นเช่นเดียวกับตนไม่ใช่เขาคนเดียวที่มีปัญหา

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2537) กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีความต้องการที่จะปรึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยร่วมกันปรึกษาหารือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่ม ซึ่งมีผู้ให้คำปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับฟังความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มยังสามารถบรรยายความรู้สึกของตนให้กลุ่มฟังได้ ทั้งนี้เพื่อให้เขามีความรู้สึกว่าเขาได้แสดงความคิดเห็น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counseling) หมายถึง กระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้รับคำปรึกษาที่มีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต้องการแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันภายใต้บรรยากาศแห่งความอบอุ่น เป็นมิตร เป็นกันเอง ยอมรับ ไว้วางใจ เข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น ตลอดจนเกิดความคิดในการแก้ปัญหา ช่วยบุคคลที่อยู่ในกลุ่มให้สามารถแก้ปัญหาได้ และเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาบรรลุผลตามที่ต้องการ

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

Shertzer and Stone (1968) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า เพื่อช่วยให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างได้ผล และประสบผลสำเร็จในชีวิต มุ่งหวังให้บุคคลมีโอกาสรู้จักความต้องการของตน ในขณะเข้ากลุ่มสมาชิกจะได้เรียนรู้และรับผิดชอบในการกระทำเพื่อสนองความต้องการของตน

Mahler (1969) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า เพื่อให้บุคคลรู้จักตนเอง และผู้อื่นดีขึ้น ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของจำเนียร ช่วงโชติ (2523) ได้กล่าวไว้

Lewis (1970) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า เพื่อสร้างสถานการณ์ช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา และให้สมาชิกได้รู้จักตัวเขาเองและโลกแห่งความเป็นจริง

ชูชัย สมิทธิไกร (2527) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า มุ่งให้สมาชิกในกลุ่มรู้จัก เข้าใจ และยอมรับบทบาทของตนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจของตนได้ อันจะนำไปสู่ความงอกงามทางจิตใจ (Growth) และมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ตนปรารถนา

วัชรี ทรัพย์มี (2533) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า มุ่งช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บกด ไม่เสแสร้ง ไม่ด่วนตัดสินใจก่อนการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ รู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง สำรวจศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ที่แฝงอยู่ รวมทั้งได้พิจารณาว่าค่านิยมของตนเหมาะสมหรือไม่ ผู้รับคำปรึกษาได้พัฒนาทักษะในการสื่อความหมาย ตระหนักว่าผู้อื่นก็ต้องเผชิญกับปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาเหมือนกัน ตลอดทั้งให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสรับความช่วยเหลือและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น ฝึกให้ผู้รับคำปรึกษาไวต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นการป้องกันปัญหา (Preventive) แก้ไขปัญหา (Remedial) และช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้พัฒนาการยอมรับและเข้าใจตนเองและผู้อื่น โดยสมาชิกในกลุ่มได้สำรวจ วิเคราะห์ปัญหาร่วมกันทั้งช่วยให้บุคคลได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปในทางที่ตนปรารถนา

2.2.3 – หลักการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

Froehlich (อ้างถึงใน วัชรี ธุวะคำ, 2524) กล่าวถึงหลักการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า ผู้รับคำปรึกษาที่เข้ากลุ่มมีปัญหาชนิดเดียวกัน ซึ่งสาเหตุอาจจะต่างกัน หรือเหมือนกันก็ได้ ปัญหาที่นำมาปรึกษาควรเป็นปัญหาที่ปรากฏจริงต่อผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม และนำกลุ่มจากสภาพที่แท้จริงของกลุ่ม บรรยากาศในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต้องเป็นกันเอง ยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้สมาชิกกล้าพูดและกล้าเปิดเผยตัวเองมากขึ้น มีการโต้ตอบและช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

Dyer and Vriend (1975 อ้างถึงใน พิสัณห์ คงรักษา, 2536) ได้สรุปหลักการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนมีความสำคัญมากกว่าส่วนรวม การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มทำเพื่อสมาชิกทุกคน ผู้ให้คำปรึกษาไม่ควรเพิ่มความกดดันให้แก่สมาชิกและสมาชิกควรพูดถึงสิ่งซึ่งเป็นปัจจุบันที่จะช่วยในการแก้ปัญหาและเรื่องที่พูดภายในกลุ่มถือเป็นความลับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีดังนี้ การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้นทำเพื่อสมาชิกทุกคน ปัญหาที่นำมาปรึกษาควรเป็นปัญหาที่ปรากฏจริงต่อผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไม่ควรเพิ่มความกดดันให้แก่สมาชิกและสิ่งที่พูดในกลุ่มจะต้องเป็นความลับ การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไม่มีแบบแผนโครงสร้างที่แน่นอน มีการยืดหยุ่นตลอดเวลา สิ่งที่สำคัญคือศึกษาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไข

2.2.4 ขั้นตอนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

2.2.4.1) ขั้นเตรียม

วัชรี ทรัพย์มี (2533) กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะต้องกำหนดประเภทของกลุ่ม จุดประสงค์และประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ ขั้นตอนในการคัดเลือกสมาชิก จำนวนครั้งในการดำเนินกิจกรรม ระยะเวลาในการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง กฎเกณฑ์ บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิก วิธีการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการประเมินและการติดตามผล

2.2.4.2) ขั้นการเลือกสรรสมาชิก

1) อายุของสมาชิกในกลุ่มและปัญหาของสมาชิก

อายุของสมาชิกในกลุ่มควรจะใกล้เคียงกัน เพศจะเป็นเพศเดียวกันหรือต่างเพศก็ได้ เป็นปัญหาเดียวกันหรือคล้ายกันนำมาอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น (วัชรี ทรัพย์มี, 2533; ปราณี เฉกิงพล, 2515)

2) ขนาดของกลุ่ม

การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มในโรงเรียนควรมีสมาชิก 6-8 คน (วัชรี ทรัพย์มี ,2533; ทองเรียน อมรัชกุล, 2520) ส่วน วรรณา พรหมบุรมย์ (2521) กล่าวว่า จำนวนสมาชิกในกลุ่มไม่ควรเกิน 8 คน และ Mayer and Baker (1967 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2522) กล่าวสรุปไว้ว่า จากประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม จำนวนสมาชิกที่เหมาะสมที่สุดอยู่ระหว่าง 5-6 คน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ บัวทอง สว่างโรสภากุล (2525) และ อารี ตัณฑ์เจริญรัตน์ และคณะ (2523) นอกจากนั้น ปรีชา วิหคโต และคณะ (2533) กล่าวสรุปว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ความสนใจในเพื่อนวัยเดียวกันมีมาก สามารถรับฟังสิ่งต่างๆ ได้ในช่วงเวลานาน ฉะนั้น กลุ่มจึงควรมีขนาดตั้งแต่ 6-8 คน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ขนาดของกลุ่มควรมีสมาชิกอยู่ระหว่าง 5-8 คน

3) ช่วงเวลาและความถี่ในการดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

(1) ช่วงเวลาในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

ช่วงเวลาในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มสำหรับวัยรุ่นควรเป็น 1 ชั่วโมง หรือ 1 ชั่วโมง 30 นาที (วัชรี ทรัพย์มี, 2533; ปรีชา วิหคโต และคณะ, 2533; ทองเรียน อมรัชกุล, 2520)

(2) ความถี่ในการดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

ทองเรียน อมรัชกุล (2520) กล่าวว่า ความถี่ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มควรจะมีการให้คำปรึกษา 3 ครั้งต่อสัปดาห์ หรืออาจมีการประชุมกลุ่มทุกวันหลักกว้างๆ ขึ้นอยู่กับความเร่งด่วนของปัญหา ถ้าปัญหาเร่งด่วน ก็ควรมีการประชุมบ่อยครั้ง และในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มควรมีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างน้อย 8 ถึง 10 ครั้ง ส่วนปรีชา วิหคโต และคณะ (2533) ให้ข้อเสนอว่า ความถี่ในการดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มประมาณ 5-25 ครั้ง แล้วแต่ความเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความถี่ในการดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มขึ้นกับความเร่งด่วนของปัญหา จำนวนครั้งในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ประมาณ 5-25 ครั้ง แล้วแต่ความเหมาะสม

4) การเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา

ในการเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มให้คำปรึกษานั้น จะเลือกสมาชิกที่มีปัญหาหรือความต้องการคล้ายกัน หรือตรงกัน ซึ่งอาจใช้แบบสำรวจ แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา หรือความต้องการของผู้รับคำปรึกษาที่มีความต้องการตรงกัน ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้พบเอง หรือบุคคลอื่นส่งมา (วัชรี ทรัพย์มี, 2533)

2.2.4.3) การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเข้ากลุ่ม

ผู้ให้คำปรึกษาควรพบผู้รับคำปรึกษาเป็นรายบุคคลเพื่ออธิบายให้เข้าใจว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มคืออะไร แต่ละคนจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่มนี้ และแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่อย่างไร ความแตกต่างระหว่างการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มกับการปรับทุกข์กันเองในหมู่เพื่อนฝูงเป็นอย่างไร โดยเปิดโอกาสให้ซักถามถึงกระบวนการ ซึ่งรวมถึงประเด็นเกี่ยวกับการรักษาความลับ ช่วงเวลาของการจัดแต่ละครั้ง จำนวนครั้ง ตลอดจนความสำคัญของการเข้ากลุ่มอย่างสม่ำเสมอ และความสมัครใจของผู้รับคำปรึกษาที่จะเข้าร่วมกลุ่ม

2.2.4.4) ระยะเริ่ม หรือการเข้ากลุ่มครั้งแรก

ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทำความกระจ่างเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม การทำความรู้จักคุ้นเคยกัน การสร้างความไว้วางใจ การยอมรับและริเริ่มอภิปรายความรู้สึกและพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกัน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงความรู้สึก ผู้ให้คำปรึกษาควรอธิบายให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษา และบทบาทของสมาชิกในกลุ่มการให้คำปรึกษา (วัชรี ทรัพย์มี, 2533; ทองเรียน อมรัชกุล, 2520)

2.2.4.5) ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ

ระยะนี้สมาชิกต้องเตรียมพร้อม และตั้งใจที่จะศึกษาถึงความหมายต่างๆ จากพฤติกรรมที่แสดงออก ตรวจสอบความรู้สึกร่วมกัน สร้างความไว้วางใจต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันในขั้นต่อไป (ทองเรียน อมรัชกุล, 2520)

2.2.4.6) ขั้นปฏิบัติการ

ขั้นนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้หาทางเลือกต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา โดยปกติแล้วเมื่อมาถึงขั้นนี้สมาชิกมักพร้อมที่จะนำเอาปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่มาพูดคุยกัน การปล่อยให้สมาชิกได้ยอมรับความคิดเห็น ค่านิยม ความรู้สึก การป้องกันตนเอง การพร้อมที่จะเผชิญกับ

ปัญหาตามความเป็นจริง รวมทั้งมีการส่งผลย้อนกลับ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างสมาชิกด้วยกัน ขั้นปฏิบัติการนี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงขวัญของสมาชิกว่าอยู่ในระดับสูง และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของปัญหาร่วมกันกับสมาชิกผู้อื่นอย่างชัดเจน (ทองเรียน อมรัชกุล, 2520)

2.2.4.7) ขั้นยุติการให้คำปรึกษา

ขั้นนี้สมาชิกในกลุ่มรวมทั้งผู้ให้คำปรึกษา คิดในสิ่งที่จะนำเอาไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการนำเอาประสบการณ์กลุ่มให้คำปรึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนเวลาที่จะยุติการให้คำปรึกษานั้นจะต้องค่อยเป็นค่อยไป (ทองเรียน อมรัชกุล, 2520)

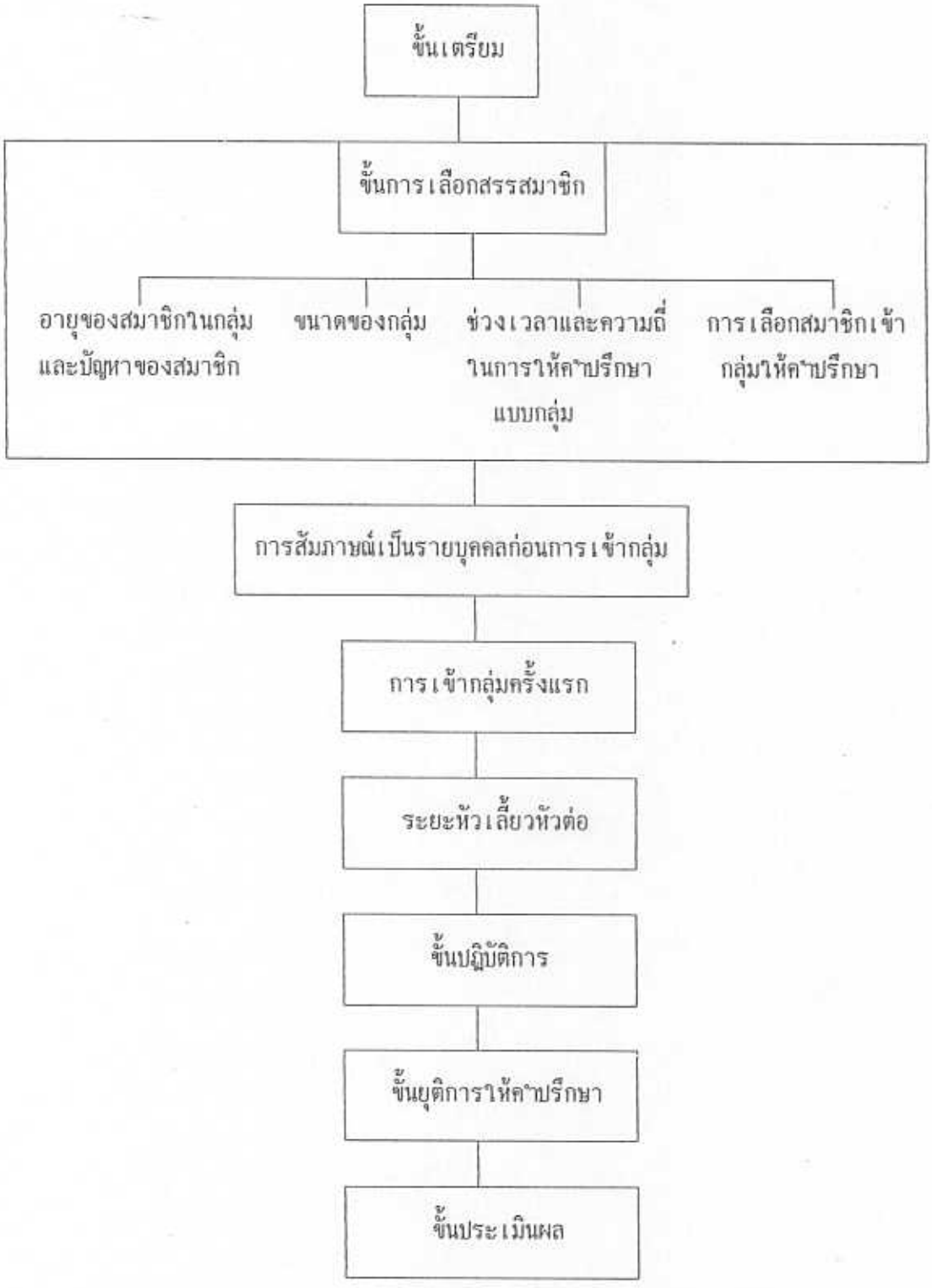
วัชรี ทรัพย์มี (2533) กล่าวว่า ในขณะที่กลุ่มใกล้จะยุติการดำเนินการ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเตรียมสมาชิกให้พร้อมกับการยุติกิจกรรมกลุ่ม ผู้ให้คำปรึกษาจะสนับสนุนให้สมาชิกประเมินพัฒนาการของตนในช่วงการได้รับประสบการณ์กลุ่มและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต

กล่าวโดยสรุปแล้ว ขั้นยุติการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนี้ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเตรียมสมาชิกให้พร้อมกับการยุติกิจกรรมกลุ่มให้คำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสนับสนุนสมาชิกในกลุ่มการให้คำปรึกษา ในการนำเอาประสบการณ์กลุ่มให้คำปรึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ และสนับสนุนให้สมาชิกประเมินพฤติกรรมของตน

2.2.4.8) ขั้นประเมินผล

หลังจากจัดกิจกรรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทำการประเมินผลกิจกรรมนั้น ๆ โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ เป็นต้นว่า การสัมภาษณ์ผู้รับคำปรึกษา การสังเกตพฤติกรรมผู้รับคำปรึกษา หรือการใช้แบบสอบถาม (วัชรี ทรัพย์มี, 2533)

ขั้นตอนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม



(ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2522; ชูชัย สมิทธิไกร, 2527; วัชรี ทรัพย์มี, 2533; ปรีชา วิหคโต และคณะ, 2533)

ภาพที่ 1 ขั้นตอนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

2.2.5 บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

ทองเรียน อมรัชกุล (2520) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต้องแสดงความรู้สึกในการยอมรับ การให้ความอบอุ่นและความเข้าใจ ตระหนักถึงขอบเขตและความสามารถของตน ทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่สมาชิก มีการตกลงร่วมกันในเรื่องความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา เป็นบุคคลที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

จำเนียร ช่วงโชติ (2523) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไว้ดังนี้

1) คัดเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม วางแผนงาน วินิจฉัย และประเมินผล

2) สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

3) ช่วยให้สมาชิกสร้างและรักษาสัมพันธภาพซึ่งกันและกันได้ตลอดเวลา

4) มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นออกมา

5) กระตุ้นให้สมาชิกรับฟังปัญหาของคนอื่น และออกความคิดเห็นเพื่อช่วยสมาชิกในกลุ่มที่มีปัญหา

วัชรี ทรัพย์มี (2533) กล่าวว่าบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะต้องฟังและสังเกตพฤติกรรม ตรวจสอบความเข้าใจของตนเอง ให้ข้อมูลย้อนกลับเชื่อมโยงการสื่อสาร ถามนำไปสู่ประเด็น พูดแบบเผชิญหน้ากัน ประเมินกระบวนการภายในกลุ่มและสรุปการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มได้แก่ คัดเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม วางแผนงานของกลุ่ม วินิจฉัย ประเมินผล ดำเนินการให้คำปรึกษา สรุปและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหานั้นๆ

2.2.6 บทบาทของผู้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม

Nelson (1973 อ้างถึงใน มานิดา ทองทวี, 2526) ได้กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกในกลุ่มการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไว้ดังนี้

1) ฟังอย่างตั้งใจ (Deep Listening) ฟังให้รู้ว่าที่เขาพูด เขาคิดอย่างไรและเขาพูดตามที่เขาคิดทั้งหมดหรือไม่

2) ช่วยให้แต่ละคนพูด (Helping One Another Talk) โดยกล่าวนำขึ้นก่อนเป็นการเริ่มต้นที่ดีที่จะช่วยให้สมาชิกคนอื่นได้พูด

3) อภิปรายเกี่ยวกับปัญหาหรือความวิตกกังวลของสมาชิก (Discussing Problems or Concerns) เมื่อสมาชิกพูดถึงปัญหาของเขา กลุ่มก็จะร่วมกันอภิปรายถึงปัญหานั้น เพื่อทำความเข้าใจและหาวิธีช่วยเหลือ

4) อภิปรายความรู้สึกต่าง ๆ (Discussing Feeling) บางทีสมาชิกแต่ละคนไม่รู้ว่าปัญหาของเขาเป็นปัญหาเล็กหรือปัญหาใหญ่จนกว่าเขาจะได้อภิปรายความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้น ฉะนั้นสมาชิกจะต้องบอกเล่าความรู้สึกของตนเองแก่กลุ่ม

5) การกล่าวยืนยัน (Confronting) บางครั้งสมาชิกพูดในสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อความที่เคยกล่าวมาแล้ว สมาชิกในกลุ่มก็จะนำมากล่าวย้ำเพื่อให้สมาชิกคนนั้นสำรวจ และพิจารณาอีกครั้งหนึ่งว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร

6) การวางแผน (Planning) ช่วยสมาชิกคนอื่น ๆ ในการวางแผนการแก้ไขปัญหาสำหรับเขา ถ้าสมาชิกต้องการจะปรับปรุงตนเอง

Waters (1960 อ้างถึงใน มานิดา ทองทวี, 2526) ได้กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกในกลุ่มไว้ดังนี้

1) ในบรรยากาศที่มีการให้และการรับคำปรึกษา สมาชิกของกลุ่มเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความช่วยเหลือมาเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ

2) สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างการยอมรับเหมือนกับผู้นำ โดยแสดงความเข้าใจ การยอมรับโดยการยิ้ม พยักหน้า แสดงออกทางสีหน้า ท่าทางตั้งใจฟัง และวิจารณ์สนับสนุน

3) แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สมาชิกคนอื่นรู้สึกวิตกกังวลและป้องกันตัวเองน้อยลง ช่วยให้สมาชิกอื่นมีความกล้า และเชื่อมั่นที่จะเลือกตัดสินใจรับผิดชอบสำหรับการนำตนเอง

4) แสดงความรู้สึกเข้าใจและเห็นใจ (Empathy) ในความกลัว วิตกกังวลและความทุกข์ของสมาชิกอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของสมาชิกในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีดังนี้ ฟังอย่างตั้งใจ อภิปรายปัญหาและความรู้สึกต่าง ๆ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ แสดงความรู้สึกเข้าใจ และเห็นใจในความกลัว วิตกกังวลและความทุกข์ของสมาชิกอื่น กล่าวยืนยันเพื่อให้สมาชิกได้สำรวจและพิจารณาข้อเท็จจริง มีการวางแผนช่วยสมาชิกคนอื่น ๆ

ศพ
BF
1673
หอสมุดกลาง

2.2.7 ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยม

2.2.7.1 แนวคิดที่สำคัญของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยม

วัชรี ทรัพย์มี (2533) และ อาภา จันทรสกุล (2535) กล่าวสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวความคิดที่สำคัญของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยมไว้ดังนี้

1) มนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง หรือเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองได้ แม้ว่าสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก็ตาม

2) นักพฤติกรรมนิยมเชื่อว่าบุคคลเกิดมาโดยไม่ได้มีความดีหรือความเลวติดตัวมา พฤติกรรมของบุคคลได้มาจากการเรียนรู้ ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเข้าใจที่มาของพฤติกรรมและใช้หลักการเรียนรู้เป็นวิธีเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล

2.2.7.2 หลักการของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยม

วัชรี ทรัพย์มี (2533) กล่าวถึงหลักการของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยมไว้ว่า

1) การให้คำปรึกษาไม่ได้ทำเฉพาะในห้องให้คำปรึกษาเท่านั้น แต่จัดในสถานที่อื่นด้วย

2) กระบวนการให้คำปรึกษาประกอบด้วย การช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามองเห็นปัญหาและเห็นพ้องในพฤติกรรมที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดความก้าวหน้าได้

3) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อน ดังนั้นจึงสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลได้ และถ้าเราสามารถควบคุมเหตุการณ์เหล่านั้นได้เราก็จะสามารถควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ได้

4) พฤติกรรมที่นำความชื่นชมมาให้ หรือลดความไม่พอใจลงได้ มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นซ้ำอีก

5) นักพฤติกรรมนิยมถือว่าความกลัวหรือความวิตกกังวลเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ เนื่องมาจากสิ่งเร้านั้นสัมพันธ์กับภาวะที่ทำให้เกิดประสบการณ์ไม่ดีซ้ำ ๆ กันหลายครั้ง เช่น วิตกกังวลเกี่ยวกับการตัดสินใจ การสอบซึ่งล้วนแต่ได้มาจากการเรียนรู้ทั้งนั้น

2.2.7.3 เทคนิคการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยม

วัชรี ทรัพย์มี (2533) ประดินันท์ อุปรมัย และคณะ (2533) และอาภาจันทรสกุล (2535) กล่าวสอดคล้องกันในเรื่องเทคนิคการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเน้นตามแบบพฤติกรรมนิยม อาจสรุปเป็นเทคนิคที่สำคัญได้ดังนี้

1) เทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement Techniques)

วัชรี ทรัพย์มี (2533) ได้กล่าวถึงหลักการของเทคนิคการเสริมแรงไว้ดังนี้

(1) พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรง (Reinforcement) มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นซ้ำอีก

(2) ผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษาจะต้องเลือกเฉพาะจุดประสงค์ผู้รับคำปรึกษานำไปปฏิบัติได้จริง

(3) ผู้ให้คำปรึกษาจะจัดสภาพการที่ผู้รับคำปรึกษาจะมีโอกาสได้แรงเสริม (Reinforcer) เพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาอีก

(4) ถ้าผู้รับคำปรึกษาสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้ เขาจะเกิดความภูมิใจ และนับถือตนเองว่าสามารถควบคุมตนเองได้

2) เทคนิคการใช้ตัวแบบทางสังคม (Social Modeling Techniques)

วัชรี ทรัพย์มี (2533) ได้กล่าวถึงหลักการของเทคนิคการใช้ตัวแบบทางสังคมไว้ดังนี้

(1) การให้ผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้พฤติกรรมใหม่จากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้ทักษะในการก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่

(2) ผู้รับคำปรึกษาอาจจะรู้มาก่อนแล้วถึงวิธีการที่จะไปสู่พฤติกรรมของตัวแบบจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้ทักษะในการก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่

(3) ตัวแบบจะต้องมีลักษณะที่น่าสนใจ เป็นแรงจูงใจหรือส่งเสริมให้ผู้รับคำปรึกษาเลียนแบบ

(4) หลังจากผู้รับคำปรึกษาได้สังเกตพฤติกรรมของตัวแบบแล้ว ผู้รับคำปรึกษาจะจดจำพฤติกรรมของตัวแบบไว้ในความทรงจำ เพื่อนำไปแสดงพฤติกรรมตามที่ได้จดจำไว้ในอนาคต

(5) หลังจากผู้รับคำปรึกษาได้สังเกตพฤติกรรมของตัวแบบและได้มีโอกาสฝึกฝนพฤติกรรมนั้นแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้ให้ผลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้รับคำปรึกษา

3) เทคนิคการผ่อนคลายและลดความวิตกกังวลอย่างมีระบบ (Systematic Desensitization Techniquse)

วัชรี ทรัพย์มี (2533) ประดินันท์ อุปรมัย และคณะ (2533) ได้กล่าวถึงหลักการของเทคนิคการผ่อนคลายและลดความวิตกกังวลอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกันดังนี้คือ นำหลักการเรียนรู้มาช่วยขจัดความหวาดวิตกที่ผู้รับคำปรึกษาไม่อาจเผชิญหน้าสิ่งที่ทำให้เกิดความกลัวได้ โดยการให้ผู้รับคำปรึกษาจินตนาการสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดหวาดวิตกสลับกับการผ่อนคลาย หรือพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับความหวาดวิตก

4) เทคนิคการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก (Assertive Training Techniques)

ประดินันท์ อุปรมัย และคณะ (2533) กล่าวถึงหลักการของเทคนิคการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกว่า เป็นการให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบอย่างอิสระ ตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ ตามสิทธิอันพึงมีของตน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.3 กระบวนการกลุ่ม

2.3.1 ความหมายของกระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่มมีชื่อเรียกในภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Group Dynamics Group Process และ Group Psychology และมีชื่อเรียกในภาษาไทยที่แตกต่างกันหลายอย่างเช่นกลุ่มสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม พลังกลุ่ม พลวัตรของกลุ่ม ความเคลื่อนไหวของกลุ่ม จิตวิทยากลุ่ม กลศาสตร์ของกลุ่ม ซึ่งต่างก็มีความหมายเดียวกัน ในที่นี้ผู้วิจัยใช้คำว่า กระบวนการกลุ่ม

Herrold (1952 อ้างถึงใน ทองเรียน อมรัชกุล, 2520) กล่าวถึงความหมายของกระบวนการกลุ่มว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลรวมตัวกันเข้ามาเป็นกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา หรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีความมุ่งหมายแน่นอน

Cartwright และ Zander (1968 อ้างถึงใน ทองเรียน อมรัชกุล, 2520) กล่าวถึงความหมายของกระบวนกลุ่มไว้ 3 ความหมายคือ

1) กระบวนการกลุ่ม หมายถึง อุดมการณ์ทางการเมืองแบบหนึ่ง (A sort of Political Ideology) ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งกลุ่มควรจะได้ดำเนินการและจัดให้มีขึ้น อุดมการณ์ดังกล่าวได้ย้ำถึงความเป็นผู้นำในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการตัดสินใจ และสิ่งที่สังคมรวมทั้งบุคคลจะพึงได้รับเนื่องจากการเข้าร่วมกลุ่ม ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนเป็นผู้นำโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้ตามในกลุ่ม

2) กระบวนการกลุ่ม หมายถึง ชุดของเทคนิค เช่น การเล่นสวมบทบาท (Role Playing) เกม (Game) การอภิปรายตามรหัส 66 (Buzz-Sessions) การสังเกต (Observation) การส่งผลย้อนกลับของขบวนการกลุ่ม (Feedback of Group Process) การตัดสินใจของกลุ่ม (Group Decision)

3) กระบวนการกลุ่ม หมายถึง สาขาวิชาที่ว่าด้วยการสืบสวนสอบสวน (A Field of Inquiry) เพื่อให้ทราบธรรมชาติของกลุ่ม กฎการพัฒนาของกลุ่ม ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก และระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

ทองเรียน อมรัชกุล (2520) กล่าวถึงความหมายของกระบวนการกลุ่มว่า หมายถึง แรงปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Interacting Forces) ซึ่งแรงต่าง ๆ เหล่านี้จะรวมตัวกัน และดำเนินการเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของกลุ่ม

วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล (2522) กล่าวถึงความหมายของกระบวนการกลุ่มว่าหมายถึง ที่รวมแห่งประสบการณ์ของบุคคลหลายๆ ฝ่าย ที่มาพบปะสังสรรค์กันด้วยความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเรียกว่า เกิดการปฏิสัมพันธ์ (interaction) การปฏิสัมพันธ์จะช่วยให้ค้นพบวิธีแก้ปัญหาที่น่าพอใจร่วมกัน ทำให้แต่ละคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในระหว่างกัน

จุฑา บุรีภักดี (2527) กล่าวถึงความหมายของกระบวนการกลุ่มว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อกันเพื่อที่จะกระตุ้นให้กลุ่มดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม และของสมาชิกด้วย

อุทัย บุญประเสริฐ (2532) กล่าวถึงความหมายของกระบวนการกลุ่ม ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม และกระบวนการที่จะช่วยให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ragon and Shepherd (อ้างถึงใน ธีระ ชัยยุทธยรรยง, 2533) กล่าวถึงความหมายของกระบวนการกลุ่มว่า หมายถึง การศึกษาธรรมชาติของกลุ่มที่เกิดขึ้นในขณะที่มนุษย์ทำงานร่วมกัน มุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ตลอดจนความสัมพันธ์ของสมาชิก

แต่ละคนในกลุ่มโดยใช้การอภิปราย การเตรียมการ และการประเมินผลร่วมกัน สมาชิกทุกคนจะได้ทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

ธีระ ชัยยุทธยรรยง (2533) กล่าวถึงความหมายของกระบวนการกลุ่มว่าหมายถึง การรวมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้สมาชิกภายในกลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเกิดการพัฒนาในสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการกลุ่ม หมายถึง ผลรวมของปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 **จุดมุ่งหมายของกระบวนการกลุ่ม**

เรวดี วงศ์พรหมเมฆ (2520) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้คือ

1) เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสสำรวจตัวเอง ตลอดจนสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น

2) เพื่อให้สมาชิกเข้าใจองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน

3) เพื่อให้สมาชิกได้ฝึกทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม ฝึกการคิดวิเคราะห์ และฝึกทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้สมาชิกรู้จักนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและพัฒนาการงานของตนต่อไป

จันทิภา ลิมปิเจริญ (2522) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1) เพื่อให้สมาชิกได้สำรวจตัวเองและเกิดความเข้าใจตัวเอง

2) เพื่อให้สมาชิกรู้จักวิเคราะห์ปัญหา (Analysis) จนทำให้เกิดข้อคิด เกิดการเรียนรู้จากปัญหานั้น วิเคราะห์ได้ว่า สิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวมซึ่งควรนำไปปฏิบัติหรือนำไปเป็นอุทาหรณ์เตือนใจได้

3) เพื่อให้สมาชิกรู้จักเลือกสิ่งที่เรียนรู้นั้น หรือสิ่งที่ตนค้นหาไปใช้ในชีวิตประจำวัน (Application) เพื่อเป็นประโยชน์แก่ตัวเองและส่วนรวม

ธีระ ชัยยุทธยรรยง (2533) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกระบวนการกลุ่ม ว่าเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสที่จะปรับปรุง แก้ไข พัฒนาบุคลิกภาพ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง และผู้อื่นด้วย

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2530 อ้างถึงใน บุญเตือน ปั้นแสง, 2535) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกระบวนการกลุ่มไว้ว่า

1) เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองอย่างถูกต้อง โดยเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นภาพตนเองทุกๆ ด้าน

2) เพื่อสร้างความเข้าใจในบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา และเปิดโอกาสให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

3) เพื่อสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก โดยจะเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้แก่สมาชิกกลุ่ม ให้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสสำรวจตัวเอง เข้าใจตนเอง และผู้อื่น ฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสปรับปรุง แก้ไข พัฒนาบุคลิกภาพ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิดเห็นต่าง ๆ

2.3.3 หลักการของกระบวนการกลุ่ม

ทองเรียน อมรัชกุล (2520) กล่าวถึงหลักการของกระบวนการกลุ่มไว้ว่า ถ้ายึดกระบวนการกลุ่มในแง่ที่เป็นชุดหนึ่งของเทคนิคเพื่อปรับปรุงทักษะต่าง ๆ เป็นหลัก หลักการของกระบวนการกลุ่ม ควรเป็นดังนี้

1) เคารพต่อความเป็นสมาชิกของแต่ละบุคคล และช่วยให้สมาชิกได้พัฒนาอย่างเต็มที่ภายใต้กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยถือว่าสมาชิกทุกคนมีสมรรถภาพในตัวเอง และย่อมจะแสดงตัวออกมาได้ในลักษณะที่อยู่ในกลุ่ม

2) ประสบการณ์กลุ่มเป็นวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในแง่การยอมรับนับถือ การหาประสบการณ์ใหม่ การเห็นพ้องด้วย และการสร้างความมั่นคงปลอดภัยในสมาชิก

3) สมาชิกทุกคนต้องยอมรับบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งที่ตนจะต้องแสดงออก ซึ่งมีผลต่อการที่จะให้กลุ่มบรรลุความมุ่งหมาย

4) สมาชิกทุกคนควรจะมีความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมในกลุ่มทุกคนต้องยอมรับการเป็นหัวหน้า เมื่อกลุ่มต้องการให้เป็นเช่นนั้น ลักษณะหัวหน้ากลุ่มจะต้องดำเนินไปในรูปการเป็นที่ปรึกษาสนับสนุน และแนะแนวให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มอย่างเต็มที่

5) สมาชิกทุกคนจะต้องรับฟังผู้อื่น เปิดเผยตัวเองในกลุ่ม รู้จักยอมรับและมีความพึงพอใจต่อการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในกลุ่ม

6) สมาชิกควรจะได้รับแรงเสริม เมื่อได้มีส่วนร่วมในกลุ่มอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้ว สมาชิกจะต้องถือว่าตนจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อได้ทำงานให้แก่กลุ่มอย่างเต็มความสามารถ

7) สมาชิกในกลุ่มต้องมองเห็นค่าของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้โดยถือว่าความแตกต่างของบุคลิกภาพดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสำคัญและความมั่นคงของกลุ่ม

8) กิจกรรมของกลุ่มที่มีความแตกต่างกันออกไป ย่อมจะช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสมีส่วนร่วมตามความถนัดและความสนใจของตน ทั้งนี้จะทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอย่างกว้างขวาง

9) สมาชิกทุกคนจะต้องเอาใจใส่และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของกลุ่มความสำเร็จของการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับความเอาจริงเอาจังของสมาชิกในกลุ่ม

10) การให้ความร่วมมือของสมาชิกจะมีพลังสูงขึ้น ก็ต่อเมื่อทุกคนได้ตระหนักถึงความมุ่งหมาย ทั้งในรูปที่เปิดเผย และความมุ่งหมายซ่อนเงื่อนที่บุคคลแต่ละคนมีอยู่

11) พลวัตรของกลุ่มย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ทางจิตวิทยาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกิดการเรียนรู้ในระหว่างสมาชิกต่อสมาชิกด้วยกัน

12) ปัญหาในการสื่อสารภายในกลุ่ม ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีพอ ก็ย่อมจะกลายเป็นปัญหาทางวินัย และทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มลดต่ำลงได้

13) เทคนิคการทำงานร่วมกันของกลุ่ม รวมทั้งการประเมินผลโดยกลุ่มย่อมจะเป็นหนทางที่จะทำให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2530 อ้างถึงใน บุญเตือน ปั้นแสง, 2535) กล่าวถึงหลักการของกระบวนการกลุ่มดังนี้

1) มีความเคารพในสมาชิกของกลุ่มทุกคน เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถบางอย่างอยู่ในตัว ถ้ามีสิ่งเร้าที่ดีก็จะแสดงความสามารถออกมาให้ปรากฏแก่กลุ่มได้

2) ประสบการณ์ต่าง ๆ ในกลุ่มจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ

3) ทุกคนในกลุ่มจะมีบทบาทเฉพาะของตนเอง ซึ่งบทบาทดังกล่าวจะมีผลต่อกระบวนการกลุ่ม ถ้าทุกคนเข้าใจในบทบาทของตนย่อมจะทำให้กลุ่มดำเนินไปด้วยดี

4) สมาชิกทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมในกลุ่ม หัวหน้าจะต้องช่วยให้ทุกคนได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมทุกอย่าง แต่การช่วยจะต้องไม่ออกมาในรูปของการข่มขู่ด้วยอำนาจ แต่เป็นการส่งเสริมความเป็นไปของกลุ่ม

5) สมาชิกแต่ละคนต้องรับฟังคนอื่น ให้การยอมรับและมีความซาบซึ้งกับการที่สมาชิกให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่ม

6) สมาชิกควรได้รับคำชมเชยจากผู้นำกลุ่ม และสมาชิกคนอื่น ๆ บ้าง ถ้าหากงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี ดังนั้นการมอบหมายงานควรจะให้ตรงกับความสนใจ ความสามารถ เพื่อช่วยให้ได้รับความสำเร็จ

7) การมีสมาชิกที่มีลักษณะเหมือนกันมาก ๆ ทำให้กลุ่มมีความมั่นคง แต่การที่มีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกันบ้าง ย่อมจะมีส่วนช่วยเหลือกลุ่มได้ในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ผู้นำกลุ่มจะต้องมีความเข้าใจในลักษณะดังกล่าว

8) การกระทำกิจกรรมกลุ่มมาก ๆ จะช่วยให้บุคคลแต่ละคนมีโอกาสได้รับประสบการณ์ที่ดี มีประโยชน์ต่อตนเอง

9) กระบวนการในการแก้ไขปัญหา หรือการทำงานให้สำเร็จจะต้องได้รับความสนใจมากเท่า ๆ กับผลของการปฏิบัติงานในกลุ่ม

10) ควรจะนำหลักทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้กับการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม

11) ความรู้สึกของกลุ่ม และความมั่นคงทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล เกิดจากการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกแต่ละคนควรจะมีส่วนรับผิดชอบต่อความเป็นไปของกลุ่มโดยส่วนรวมและต่อบุคคล

12) การที่สมาชิกร่วมมือกันนั้นจะทำให้กลุ่มสามารถไปถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ตั้งเอาไว้ ในขณะเดียวกันอาจจะช่วยตอบสนองความต้องการที่ซ่อนเร้นในใจของบุคคลได้

13) ถ้าการสื่อสารในกลุ่มไม่ดีจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาในด้านวินัยของกลุ่ม ผลที่ตามมาคือ ทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มลดลงไป

14) เทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และการประเมินผลเกี่ยวกับกลุ่ม จะทำให้กลุ่มดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

จากที่กล่าวมา หลักการของกระบวนการกลุ่ม สรุปได้ดังนี้

1) มีความเคารพในสมาชิกของกลุ่มทุกคน

2) ประสบการณ์ต่าง ๆ ในกลุ่มจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ

3) สมาชิกทุกคนจะต้องยอมรับบทบาทที่ตนแสดงออก และสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะมีบทบาทเฉพาะของตน

4) สมาชิกทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมในกลุ่ม

5) สมาชิกทุกคนต้องรับฟังผู้อื่น เปิดเผยตัวเองในกลุ่ม

6) สมาชิกควรจะได้รับแรงเสริม เมื่อได้มีส่วนร่วมในกลุ่มอย่างแท้จริง

7) สมาชิกในกลุ่มต้องเห็นค่าของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป

8) กิจกรรมของกลุ่มที่แตกต่างกัน จะช่วยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมตามความถนัดและความสนใจของตน

9) การกระทำกิจกรรมมาก ๆ จะช่วยให้แต่ละคนได้รับประสบการณ์ที่ดีและมีประโยชน์ต่อตนเอง

10) สมาชิกทุกคนต้องเอาใจใส่และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของกลุ่ม

11) ควรนำหลักการทางด้านจิตวิทยาวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม

12) ปัญหาการสื่อสารภายในกลุ่ม ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีพอ ย่อมจะกลายเป็นปัญหาทางวินัย และทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มลดลง

13) เทคนิคการทำงานร่วมกันของกลุ่ม และการประเมินผลเกี่ยวกับกลุ่มจะทำให้กลุ่มดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

14) การที่สมาชิกร่วมมือกันนั้นจะทำให้กลุ่มสามารถไปถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ตั้งเอาไว้

2.3.4 ขั้นตอนของกระบวนการกลุ่ม

ทองเรียน อมรัชกุล (2520) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนกระบวนการกลุ่มของ เรวดี วงศ์พรหมเมฆ (2520) และ วิเชียร ชิวพิมาย และสอิ้ง อภิปาลกุล (2532) ดังนี้

1) ขั้นกำหนดจุดมุ่งหมาย

2) ขั้นการจัดกิจกรรม

(1) ขั้นเตรียม

ก. แบ่งกลุ่ม

ข. จัดสถานที่

ค. วิธีดำเนินกิจกรรม

ฆ. กติกาหรือกฎเกณฑ์

ง. ระยะเวลา

จ. ปัญหา

(2) ขั้นปฏิบัติการ

ก. การใช้กิจกรรมกระบวนการกลุ่ม

3) ขั้นวิเคราะห์

(1) วิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์

(2) วิเคราะห์ด้านเนื้อหา

4) ขั้นประยุกต์ใช้

(1) กับตนเอง

(2) กับผู้อื่นและสังคม

(3) ในการแก้ปัญหา

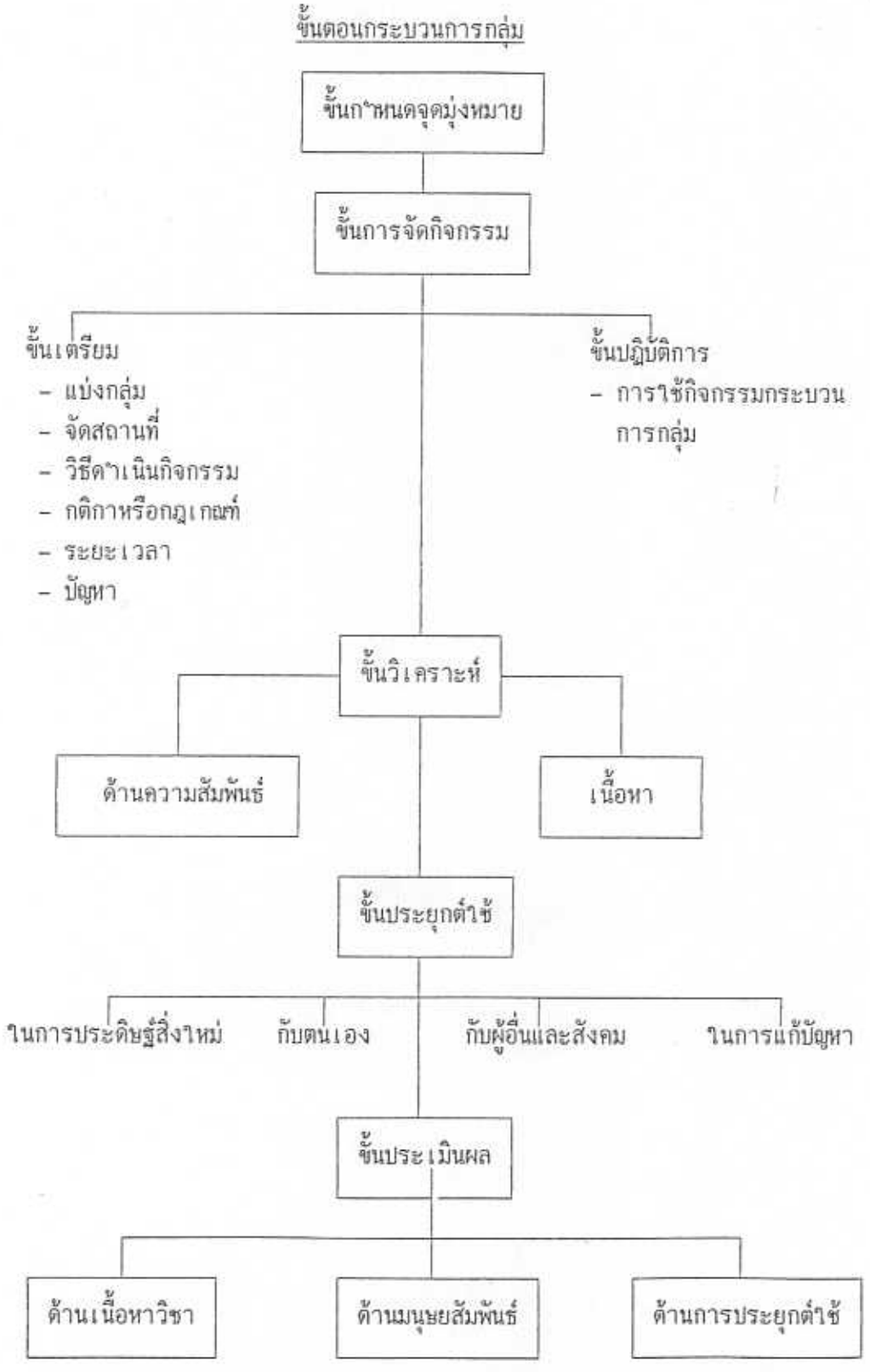
(4) ในการประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ

5) ขั้นประเมินผล

(1) ด้านเนื้อหาวิชา

(2) ด้านมนุษยสัมพันธ์

(3) ด้านการประยุกต์ใช้



(ทองเรียน อมรัชกุล, 2520; เรวดี วงศ์พรหมเมฆ, 2520; วิเชียร ชิวพิมาย และสอิ้ง อภิปาลกุล, 2532)

ภาพที่ 2 ขั้นตอนกระบวนการกลุ่ม

2.3.4.1 ขนาดของกลุ่ม (Group Size)

Slatter (อ้างถึงใน ทองเรียน อมรัชกุล, 2520) ได้ทำการศึกษาพบว่า คุณภาพของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามขนาดของกลุ่ม และจำนวนสมาชิกที่สร้างความพอใจให้กับกลุ่มได้มากที่สุด คือ 5 คน

Seashore (1954 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2532) ได้ทำการศึกษาและสรุปว่าขนาดของกลุ่ม ควรจะมี 5-8 คน

เยาวพา เดชะคุปต์ (2517 อ้างถึงใน ธีระ ชัยยุทธยรรยง, 2533) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขนาดของกลุ่มสำหรับการจัดกระบวนการกลุ่มว่า ขนาดของกลุ่มที่จะช่วยให้การทำงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จควรเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ซึ่งมีขนาด ประมาณ 5-15 คน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของจำเนียร ช่วงโชติ และคณะ (2521 อ้างถึงใน ธีระ ชัยยุทธยรรยง, 2533) ซึ่งกล่าวว่าขนาดของกลุ่มควรมีขนาดเล็กมีสมาชิกไม่เกิน 15 คน เพราะเห็นความสัมพันธ์ได้อย่างใกล้ชิด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขนาดของกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสมที่จะช่วยให้การทำงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ควรมีขนาด 5-15 คน

2.3.4.2 ระยะเวลา และความถี่ของการเข้ากลุ่ม (Length and Frequency of Meeting)

ชูชัย สมิทธิไกร (2527) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งควรใช้เวลาหนึ่งชั่วโมงครึ่ง ถึงสองชั่วโมง สำหรับความถี่ของการเข้ากลุ่มอย่างน้อยที่สุดควรจะพบกันสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง ส่วนจำนวนครั้งที่จะใช้ในการเข้ากลุ่มทั้งหมดขึ้นกับเป้าหมายของกลุ่มและธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม แต่อย่างน้อยที่สุดควรจะเข้ากลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง

Trotzer (1977 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2527) กล่าวว่าในการกำหนดระยะเวลาและความถี่ในการเข้ากลุ่ม ถ้าทำในสถานศึกษาจะต้องพิจารณาถึงการจัดเวลาเรียนของสถานศึกษานั้นด้วย เช่น ในโรงเรียนส่วนมากจะจัดเวลาเป็นคาบ คาบละ 50 นาที ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดได้ว่า ควรใช้เวลาในการเข้ากลุ่มนานเท่าใด สำหรับจำนวนครั้งในการเข้ากลุ่มขึ้นกับเป้าหมายของกลุ่มและธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม แต่อย่างน้อยควรจะเข้ากลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง

Patterson (1973 อ้างถึงใน ครรชิต เมืองชอง, 2536) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมกระบวนการกลุ่ม ควรทำสัปดาห์ละ 2 ครั้ง แต่ถ้าเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมมีน้อย

อาจจัดสัปดาห์ละ 3 ครั้งก็ได้ ช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการกลุ่ม ควรใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการเข้ากลุ่ม ควรใช้เวลา 1-2 ชั่วโมง แต่ถ้าจัดในสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงการจัดเวลาเรียนของสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ความถี่ในการเข้ากลุ่มอย่างน้อยที่สุดควรพบกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวนครั้งในการเข้ากลุ่มอย่างน้อย ควรจะเข้ากลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง ทั้งนี้ขึ้นกับเป้าหมายของกลุ่ม และธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม

2.3.5 บทบาทของผู้นำกระบวนการกลุ่ม

เรวดี วงศ์พรหมเมฆ (2520) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1) ให้การสนับสนุนและยอมฟังสิ่งที่สมาชิกแสดงออก และให้ความสนใจแก่สมาชิกเป็นส่วนตัว ซึ่งจะทำให้ทั้งผู้นำกลุ่มและสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

2) ให้ความสะดวกในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยจัดกิจกรรมและสภาพการณ์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความคิด และร่วมมือกันทำงานต่าง ๆ อย่างสนุกสนาน

3) เน้นให้สมาชิกเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการแนะนำวิธีการทำงาน

4) ให้ความช่วยเหลือและจัดบรรยากาศที่จะช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด

ทิศนา แขมมณี และเยาวพา เดชะคุปต์ (2522) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำกลุ่มไว้ดังนี้

1) ริเริ่มการทำงานของกลุ่ม (Initiating) คือบทบาทในการริเริ่มการดำเนินงานของกลุ่ม และช่วยให้กลุ่มทำงานไปได้โดยเสนอแนวทางในการคิด และการทำงานให้แก่กลุ่ม เสนอวิธีการทำงานและกระตุ้นให้กลุ่มอภิปราย และแถลงความต้องการของกลุ่ม เพื่อหาแนวทางในการทำงาน

2) วางระเบียบการทำงาน (Regulating) คือ บทบาทในการแนะแนวทางและการกระตุ้นการทำงานของกลุ่ม เช่น การตั้งเป้าหมายในการทำงาน วางขั้นตอนในการทำงาน กำหนดระยะเวลาในการทำงาน การสรุปรวบรวมข้อมูล เป็นต้น

3) การเสนอข้อมูล (Informing) คือบทบาทในการเสนอข้อมูลและความคิดใหม่ ๆ ให้แก่กลุ่ม เช่นเดียวกับสมาชิกอื่น ๆ

4) การสนับสนุนบรรยากาศในการทำงาน (Supporting) คือ บทบาทในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และช่วยให้ทุกคนอยากทำงาน เช่น การกระตุ้นให้ทุกคนอยากทำงาน การประนีประนอม การลดความตึงเครียดในการทำงาน การควบคุมสถานการณ์ในกลุ่ม เป็นต้น

5) การประเมินผล (Evaluating) คือบทบาทที่ช่วยให้กลุ่มประเมินการทำงาน คือประเมินการตัดสินใจ จุดมุ่งหมาย และวิธีการของกลุ่ม เพื่อช่วยให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องแน่นอน

เตือนใจ แวววาม (2534) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1) ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Promoting and Facilitating Interaction)

2) ริเริ่ม (Initiating)

3) ชี้นำ (Guiding)

4) สอดแทรก (Intervening)

5) รวบรวมความรู้สึกนึกคิดเข้าด้วยกัน (Consolidating)

6) รักษากฎ (Rule-keeping)

7) สนับสนุนให้สื่อความกันอย่างถูกต้อง (Enhancing Communication)

8) แก้ไขความขัดแย้ง (Resolving Conflicts)

9) ระดมพลังของสมาชิกกลุ่ม (Mobilizing Group Resources)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำกระบวนการกลุ่มมีดังนี้

1) ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และยอมฟังสิ่งที่สมาชิกแสดงออก ให้ความสะดวกในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ความช่วยเหลือ

2) ริเริ่มการทำงานของกลุ่ม ชี้นำ สอดแทรก

3) วางระเบียบการทำงาน

4) เสนอข้อมูล

5) สนับสนุนให้สื่อความกันได้อย่างถูกต้อง

6) แก้ไขความขัดแย้ง

7) ระดมพลังของสมาชิก

8) ประเมินผล

2.3.6 บทบาทของสมาชิกกลุ่ม

เรวดี วงศ์พรหมเมฆ (2520) กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกกลุ่มว่า แยกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1) บทบาทเกี่ยวกับการทำงาน เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการงาน โครงงาน หรือปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มกำลังกระทำอยู่ รวมทั้งเรื่องราวที่กลุ่มกำลังอภิปรายถกเถียงกัน และจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้วย

2) บทบาทในการรวมกลุ่ม หมายถึงบทบาทในกระบวนการของกลุ่ม ใช้ในการแก้ปัญหา รวมทั้งการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ร่วมกัน

3) บทบาทเฉพาะตน หมายถึง บทบาทของสมาชิกแต่ละคน ดังนั้นในการรวมกลุ่มจึงเป็นโอกาสอันดีที่จะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้ฝึกการแสดงบทบาทของตนเอง

วินิจ เกตุขำ และ คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2522) กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกกลุ่มว่าแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) บทบาทในเรื่องงาน (Task Roles) สมาชิกใดที่แสดงบทบาทในเรื่องงานย่อมหมายความว่า เขามีความมุ่งหวังที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้อย่างสำเร็จ บทบาทในเรื่องงานมีดังนี้

(1) ผู้มีความคิดริเริ่ม (The Initiator)

(2) ผู้ไปหาข้อมูล (The Information Seeker)

(3) ผู้ให้ข้อมูล (The Information Giver)

(4) ผู้ทำความกระจ่างแจ้งในความคิดต่าง ๆ (The Clarifier Ideas)

(5) ผู้สรุปเรื่องราว (The Sumarizer)

(6) ผู้แสวงหาความคิด (The Opinion Seeker)

(7) ผู้ให้ความคิด (The Opinion Giver)

(8) ผู้ชี้แจงรายละเอียด (The Elaborator)

(9) ผู้บอกกล่าว (The Orienter)

(10) ผู้ประเมินผล (The Evaluator)

(11) ผู้ปฏิบัติการ (The Procedural Technician)

(12) ผู้บันทึก (The Recorder)

(13) ผู้มีพลัง (The Inergizer)

2) บทบาทในการสร้างเสริมและรักษาความเป็นไปของกลุ่ม (Group-building and Maintenance Roles) สมาชิกจะกระทำภายในกลุ่มเพื่อช่วยกลุ่มให้อยู่ได้ ให้สมาชิกสามารถติดต่อกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีการประสานกลุ่มให้อยู่ร่วมกัน บทบาทของสมาชิกแยกได้ดังนี้

(1) ผู้ให้การสนับสนุน (The Encourager)

(2) ผู้ประสาน (The Harmonizer)

(3) ผู้ควบคุมการอภิปราย (The Gate-Keeper)

(4) ผู้กำหนดมาตรฐาน (The Standard Settler)

(5) ผู้คล้อยตาม (The Follower)

(6) ผู้สังเกตการณ์กลุ่มและผู้แสดงความคิดเห็น (The Group-Observer and Commentor)

(7) ผู้ประนีประนอม (The Compromisor)

ทิศนา แขมมณี และเยาวภา เดชะคุปต์ (2522) ได้สรุปบทบาทของสมาชิกกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับ พัฒน์ สุจำนงค์ (2533) ดังนี้

1) บทบาทเกี่ยวกับการทำงาน (Task Function) เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการงาน โครงงาน หรือปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มกำลังกระทำอยู่ รวมทั้งเรื่องราวที่กลุ่มกำลังอภิปรายถกเถียงกันและจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้วย ซึ่งบทบาทเกี่ยวกับการทำงาน มีดังนี้

(1) ผู้ริเริ่ม ผู้มีส่วนร่วม (The Initiating, Contributing)

(2) ผู้แสวงหาข้อมูล หรือความคิดเห็น (The Information or Opinion Seeking)

(3) ผู้ให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็น (The Information or Opinion Giving)

(4) ผู้ชี้แจง แสดงเหตุผล (The Elaborating, The Clarifying)

(5) ผู้บอกกล่าว ผู้สรุป ผู้ประเมิน (The Crienting, The Sumarizing, The Evaluating)

(6) ผู้กำหนดมาตรฐาน (The Standard Setting)

(7) ผู้ปฏิบัติการ (The Acting as Procedural Technician)

(8) ผู้ประเมินผล (The Evaluator)

2) บทบาทในการรวมกลุ่ม (Maintenance Function) หมายถึงบทบาทต่าง ๆ ที่มีผลทำให้กลุ่มรวมกันและดำเนินการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ร่วมกันได้จนสำเร็จ ซึ่งบทบาทในการรวมกลุ่มมีดังนี้

(1) ผู้สนับสนุน ผู้กระตุ้น (Supporting, Encouragine)

(2) ผู้ควบคุมการสนทนาหรือผู้อำนวยความสะดวก (Gate-keeping, Expediting)

(3) ผู้ประสานงาน หรือผู้ประนีประนอม (Harmonizing, Compromising)

(4) ผู้สังเกตการณ์ และให้คำติชม (Observing and Providing Feedback)

(5) ผู้ผ่อนคลายความตึงเครียด (Tension Reducing)

3) บทบาทเฉพาะตน (Self-oriented Function) หมายถึงบทบาทของสมาชิกแต่ละคน บทบาทเฉพาะตน มีดังนี้

(1) ผู้คล้อยตาม (Following)

(2) ผู้ก้าวร้าว (Aggressive)

(3) ผู้ขัดคอ (Blocking)

(4) ผู้ชอบขุดคุ้ยเรื่องจุกจิกหยุมหยิม (Nitpecking)

(5) ผู้ข่มขู่ (Dominating)

(6) ผู้เรียกร้องการยกย่อง (Recognition Seeking)

(7) ผู้ผูกขาด (Monopolizing)

(8) ผู้เรียกร้องความเห็นใจ (Sympathy Seeking)

(9) ผู้ถอนตัว และหลีกเลี่ยงการรวมกลุ่ม (Withdrawing, Avoiding Involvement)

2.3.7 ทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม

ทิศนา แขมมณี และเยาวภา เดชะคุปต์ (2522) กล่าวถึงทฤษฎีกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีสนาม (Field Theory) ของ Kurt Lewin มีแนวคิดที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ คือ

(1) พฤติกรรมจะเป็นผลมาจากพลังความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม

(2) โครงสร้างของกลุ่มจะเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน

(3) การรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเป็นปฏิสัมพันธ์ในรูปการกระทำ (Act) ความรู้สึก (Feel) และความคิด (Think)

(4) องค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าวไว้ในข้อ (3) จะก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มแต่ละครั้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม

(5) สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงาน ซึ่งการที่บุคคลพยายามปรับบุคลิกภาพของตนที่มีความแตกต่างกันนี้ จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันของกลุ่มที่ทำให้การทำงานเป็นไปได้ด้วยดี

2) ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory) ของ Bales Homans และ Whyte แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ

(1) กลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์โดยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Activity)

(2) ปฏิสัมพันธ์จะเป็นปฏิสัมพันธ์ทุก ๆ ด้าน คือ

ก. ปฏิสัมพันธ์ทางร่างกาย (Physical Interaction)

ข. ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (Verbal Interaction)

ค. ปฏิสัมพันธ์ทางจิตใจ (Emotional Interaction)

(3) กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำผ่านการมีปฏิสัมพันธ์นี้ จะก่อให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก (Sentiment) ขึ้น

3) ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Orientation) ของ Morano ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ คือ

(1) การกระทำและจริยธรรมหรือขอบเขตการกระทำของกลุ่ม จะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะศึกษาได้โดยให้สมาชิกเลือกสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน (Interpersonal Choice)

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์คือ การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) หรือการใช้แบบวัดสังคมมิติ (Sociometric Test)

4) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Orientation) ของ Sigmund Freud ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญ คือ

(1) เมื่อบุคคลอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จะต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motivation Process) ซึ่งอาจเป็นรางวัล หรือผลจากการทำงานในกลุ่ม

(2) ในการรวมกลุ่ม บุคคลจะมีโอกาสแสดงตนอย่างเปิดเผย หรือพยายามป้องกันปิดบังตนเองโดยวิธีต่าง ๆ (Defense Mechanism) การใช้แนวคิดนี้ในการวิเคราะห์กลุ่มโดยให้บุคคลแสดงออกตามความเป็นจริง ก็จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

5) ทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory) ของ Cattel ทฤษฎีนี้อาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) คือ กฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่ม แนวคิดในทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

(1) ลักษณะของกลุ่มจะประกอบด้วย

ก. สมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเฉพาะตัว (Population Traits) ได้แก่ สติปัญญา ทัศนคติ บุคลิกภาพเป็นต้น

ข. มีบุคลิกภาพเฉพาะกลุ่ม (Syntality Traits หรือ Personality Traits) หรือความสามารถที่กลุ่มได้รับจากสมาชิกดังกล่าวมาแล้วในข้อ ก. ซึ่งจะทำให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพของกลุ่มได้แก่ ความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ การกระทำของสมาชิกร่วมกัน การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมหรือการแสดงออกของสมาชิก เป็นต้น

ค. มีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ (Characteristic of Internal Structure) ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และแบบแผน หรือลักษณะในการรวมกลุ่ม เช่น มีการแสดงบทบาท ตำแหน่งหน้าที่ มีการสื่อสารระหว่างสมาชิก เป็นต้น

(2) พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) หมายถึงการแสดงกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งการกระทำของสมาชิกจะมีลักษณะ 2 ประการ คือ

ก. ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ (Maintenance Synergy) หมายถึงลักษณะของความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมของสมาชิกแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นไปได้อย่างราบรื่น และก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจกัน

(Cohesion) ซึ่งจะทำให้การรวมกลุ่มไม่มีการแตกแยก หรือการถอนตัวออกจากกลุ่มเป็นไปได้อย่างราบรื่น

ข. ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ (Effective Synergy) หมายถึง กิจกรรมที่สมาชิกกระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม (Exchange Theory) ของ Thibaut and Kelley แนวคิดของทฤษฎีนี้พยายามของอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิก และกระบวนการของกลุ่ม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม แนวคิดจากทฤษฎีนี้จะเป็นพื้นฐานของการทำหน้าที่ในกลุ่มได้เป็นอย่างดี แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 3 ประการ คือ

(1) ในการรวมกลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกนี้จะเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปต่างๆ เช่น การสื่อสาร หรือการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงต่ออีกคนหนึ่ง และจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย การแสดงพฤติกรรมนี้จะเป็นการแสดงออกทางด้านการกระทำ (Motor Acts) หรือคำพูด (Verbal Acts) ก็ได้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มนี้จะต้องเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการเลือกสรรขัดเกลา (Behavior Repertoire) หรือพิจารณาแล้วว่าจะแสดงกับใครอย่างไรบ้าง

ดังนั้น แนวคิดประการแรกของทฤษฎีนี้จึงสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1) สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน (Interpersonal Relationship)

2) สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction)

3) การแสดงปฏิสัมพันธ์ หมายถึงการแสดงพฤติกรรมในรูปต่าง ๆ (Behavior Sequences) ของสมาชิก

4) พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มจะเป็นพฤติกรรมที่เลือกสรรแล้ว (Behavior Repertoire)

(2) การแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะก่อให้เกิดผลของกลุ่ม (Group Outcomes) ขึ้น จึงเป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก (Consequences of Interaction) ซึ่งประกอบด้วยรางวัล (Reward) จากการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น ความสบายใจ (Pleasurable) ความสนุกสนาน (Enjoyable) ความอิ่มอกอิ่มใจ (Gratifying) ความพอใจ (Satisfying) และเห็นคุณค่าของการพยายามกระทำพฤติกรรมนั้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ

รางวัลและคุณค่าที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรม จะพิจารณาได้สองลักษณะ คือ

ก. ลักษณะของแต่ละบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคล (Exogeneous Factors) คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ค่านิยม ทักษะ ความต้องการ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรม ได้ผลดีมากน้อยต่างกัน และทำให้คุณค่าและรางวัลที่บุคคลได้รับต่างกันออกไปด้วย

ข. ลักษณะที่ได้รับจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก (Endogeneous Factors) หมายถึงสิ่งที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เช่น ความร่วมมือ การรู้จักประสานงานกัน ความสามัคคี ฯลฯ รวมทั้งลักษณะที่ไม่มีคุณค่า เช่น ความไม่รู้จักพอ (satiation) ความเหนื่อยล้า หรือความเข้ากันไม่ได้ (incompatable response) ของสมาชิก ผลจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะช่วยกำหนดคุณค่าและรางวัลจากการแสดงปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก

7) ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือ FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientations) ของ Schutz ทฤษฎีนี้จะพิจารณาพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน โดยเชื่อว่าคนทุกคนจะมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะ คือ

(1) ความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Inclusion) ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Togetherness) ซึ่งบุคคลพยายามจะแสดงออกเพื่อให้เกิดชื่อเสียง (Prominance) การเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognization) และความมีเกียรติ (Prestige) เป็นต้น

(2) ความต้องการในการควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจเพื่อจะมีอิทธิพล (Authority) มีอำนาจ (Power) หรือความต้องการจะควบคุมผู้อื่น ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในสองลักษณะ คือ การควบคุมผู้อื่น หรือการถูกผู้อื่นควบคุม

(3) ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น (Affection) หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน

เมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กัน แต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมและความต้องการเฉพาะตน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการได้รับการสนองความต้องการในวัยเด็ก ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอาจเป็น

ในลักษณะที่เข้ากันได้ (Compatibility) หรือเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์กันและลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์กันเป็นสำคัญ

ลักษณะที่บุคคลพยายามปรับตัวเข้าหากันมี 3 ลักษณะ คือ

1) การพยายามปรับตัวเข้าหากันโดยแสดงความรู้สึกที่ต้องการ (Interchange Compatibility) โดยบุคคลจะพยายามแสดงความรู้สึกที่เป็นความต้องการของตน ซึ่งมีอยู่ 3 ประการดังกล่าวมาแล้ว และถ้าบุคคลมีความต้องการคล้ายกัน ก็จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2) การพยายามปรับตัวเข้าหากันโดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ริเริ่ม (Originator Compatibility) จะมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แสดงความต้องการของตน (Originator) โดยพยายามริเริ่มกิจกรรมของกลุ่ม ถ้าผู้อื่นซึ่งเป็นผู้รับ (Receiver) ไม่ต้องการจะร่วมกิจกรรมนั้น ปฏิสัมพันธ์นั้นจะเป็นลักษณะที่สมาชิกเข้ากันไม่ได้

3) การปรับตัวโดยการแลกเปลี่ยนความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนปรารถนา (Reciprocal Compatibility) โดยการแสดงความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมให้อีกคนหนึ่งทราบ และถ้าความพอใจของสมาชิกไม่ตรงกัน หรือบุคคลไม่สามารถแสดงความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนพอใจให้บุคคลอื่นทราบ คนทั้งคู่ก็จะเข้ากันไม่ได้

2.3.8 **เทคนิคของกระบวนการกลุ่ม**

พรรณราย ทรัพยะประภา (2528) กล่าวถึงเทคนิคของกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1) การอ่าน (Reading) เป็นวิธีการฝึกเบื้องต้นอย่างง่ายที่สุดโดยให้ผู้รับการฝึกอ่านเอกสารเกี่ยวกับทักษะที่ต้องการฝึกด้วยตนเอง

2) การบรรยาย (Lecturing) เป็นวิธีการที่ผู้ฝึกจะอธิบายความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎี ตลอดจนวิธีการฝึกปฏิบัติของทักษะนั้น ๆ ให้ผู้รับการฝึกฟัง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ผู้รับการฝึกจะเป็นเพียงผู้รับ (Passive) และเป็นผู้ฟังแต่เพียงอย่างเดียว

3) การบรรยายประกอบการซักถาม (Experiential Lecture) เป็นวิธีการบรรยายแบบที่มีการจัดกิจกรรมแทรกไว้ด้วย เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกระบวนการกลุ่มและได้รับประสบการณ์อื่น ๆ เช่น การซักถาม การแสดงความคิดเห็น การอภิปรายเป็นกลุ่มย่อย

4) การอภิปราย (Discussing) เป็นวิธีการฝึกทักษะที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกระบวนการกลุ่มและได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจในทักษะต่าง ๆ ร่วมกัน

จากการได้ร่วมอภิปรายกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม ซึ่งผู้รับการฝึกจะสามารถสรุปมโนทัศน์ได้ภายหลังจากการอภิปรายร่วมกันสิ้นสุดลง

5) การฝึกให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participating Trainning) เป็นวิธีการที่เน้นการมีส่วนร่วม ผู้ฝึกจะสอดแทรกกิจกรรมไว้ กิจกรรมนี้จะเป็นสื่อที่ช่วยให้ผู้รับการฝึกสามารถเข้าใจหลักการต่าง ๆ ตลอดจนวิธีปฏิบัติของทักษะที่กำลังฝึก วิธีนี้จะเป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกได้รับประสบการณ์ตรง

6) การศึกษารายกรณี (Case Study) เป็นวิธีการฝึกที่หยิบยกเอาเรื่องราวกรณีใดกรณีหนึ่งมาร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปและสาระประโยชน์จากกรณีตัวอย่างนั้น ๆ

7) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) จะจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยให้ผู้รับการฝึกได้ทดลองปฏิบัติใช้ทักษะนั้น ๆ กับเพื่อนสมาชิก โดยสวมบทบาทอย่างที่เป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในสภาพการณ์จริง ๆ ซึ่งจากประสบการณ์ลองปฏิบัตินี้จะมีผลให้ผู้รับการฝึกได้รับรู้ และสัมผัสประสบการณ์จริง อันจะเกิดขึ้นได้จริง ๆ

8) การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ (Instrumentation) เป็นวิธีการฝึกที่นำเอาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้ามาเป็นสื่อในการเรียนทักษะ เช่น เทปโทรทัศน์ หรือเทปบันทึกเสียง (Audiotape) เครื่องมือต่าง ๆ ทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบวัดทางจิตวิทยา

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2530 อ้างถึงใน ธวัชชัย ใจเย็น, 2535) เสนอแนะเทคนิคของกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1) เกม (Game) เป็นการจัดสถานการณ์สมมติขึ้น เพื่อให้สมาชิกได้เล่นด้วยตนเองภายใต้ข้อตกลงหรือกติกาบางอย่างที่กำหนดไว้

2) บทบาทสมมติ (Role Playing) วิธีการนี้มีลักษณะเป็นสถานการณ์สมมติเช่นเดียวกับเกม แต่มีการกำหนดบทบาทของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมติขึ้นมาแล้วให้สมาชิกสวมบทบาทและแสดงออกตามธรรมชาติ โดยอาศัยบุคลิกภาพประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นหลัก ดังนั้นวิธีการนี้จึงมีส่วนช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึก และพฤติกรรมของตนอย่างลึกซึ้ง และเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้น่าสนใจและน่าติดตาม

3) กรณีตัวอย่าง (Case) โดยการใช้กรณีหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ๆ นำมาดัดแปลงให้สมาชิกศึกษา โดยการวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และฝึกการแก้ปัญหา จะช่วยให้สมาชิกได้รู้จักคิด และพิจารณาข้อมูลที่ตนได้รับอย่างถี่ถ้วน

4) สถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การจำลองสถานการณ์จริง หรือสร้างสถานการณ์ให้ใกล้เคียงกับความจริงแล้วให้สมาชิกเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้น และมีปฏิกิริยาโต้ตอบกัน วิธีการนี้จะช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งในสถานการณ์จริง สมาชิกอาจไม่กล้าแสดง เพราะอาจจะเป็นการเสี่ยงต่อผลที่ได้รับจนเกินไป

5) ละคร (Acting or Dramatization) คือ วิธีการที่ให้สมาชิกได้ทดลองแสดงบทบาทตามที่กำหนดไว้ โดยผู้แสดงจะต้องแสดงให้สมตามบทที่กำหนดไว้ โดยไม่นำเอาบุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง วิธีการนี้จะเป็นวิธีที่จะช่วยให้สมาชิกมีประสบการณ์ในการเข้าใจความรู้สึก เหตุผลและพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งจะช่วยสร้างความเห็นอกเห็นใจกัน มีความรับผิดชอบและได้ฝึกการทำงานร่วมกัน

6) กลุ่มย่อย (Small Group) จะเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนในการแสดงออกและช่วยให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากขึ้น กลุ่มย่อยมีหลายวิธี ได้แก่

(1) การระดมความคิด (Brain Storming) เป็นวิธีการที่ให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดอย่างเสรี โดยไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่จะบันทึกไว้เป็นหลักฐานทั้งหมด เวลาที่ใช้ขึ้นกับจำนวนผู้อภิปราย ซึ่งปกติจะใช้กลุ่มละ 5-15 คน

(2) Phillips 66 เป็นการอภิปรายโดยคน 6 คน ใช้เวลา 6 นาที แต่ในทางปฏิบัติจะเป็นการอภิปรายในกลุ่มเล็ก ประมาณ 4-6 คน ที่แยกออกมาจากการประชุมใหญ่ เพื่ออภิปรายหรือปรึกษาหารือกัน ในปัญหาที่ได้รับมอบหมายจากการประชุมใหญ่ แล้วนำข้อสรุปนั้นไปรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ในเวลาที่กำหนดให้

(3) Bull Session เป็นการอภิปรายที่ไม่มีการกำหนด ไม่มีพิธีรีตอง ไม่เลือกสถานที่

(4) การอภิปรายแบบนกกระจอก (Buzz Session) เป็นการอภิปรายในกลุ่มเล็ก ๆ ที่แยกออกจากกลุ่มใหญ่ ต่างคนต่างแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุด เร็วที่สุด

(5) การอภิปรายแบบเวียนกันแสดงความคิดเห็น (Circular Discussion) เป็นการอภิปรายของสมาชิกกลุ่มประมาณ 15-20 คน นั่งเป็นวงกลมแล้วผลัดกันแสดงความคิดเห็นตามลำดับไปจนครบทุกคน วิธีนี้ช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

(6) การประชุมแบบสัมมนา (Seminar) เป็นการแสดงความร่วมใจเพื่อแสดงแนวความคิดใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ และหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน

จากที่กล่าวมา เทคนิคของกระบวนการกลุ่ม พอสรุปได้ดังนี้

1) การอ่าน (Reading)

2) การบรรยาย (Lecturing)

3) การบรรยายประกอบการซักถาม (Experiential Lecture)

4) การอภิปราย (Discussing)

5) การฝึกให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participating Trainning)

6) การศึกษารายกรณี (Case Study)

7) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

8) การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ (Instrumentation)

9) สถานการณ์จำลอง (Simulation)

10) ละคร (Acting or Dramatization)

11) กลุ่มย่อย (Small Group) ซึ่งประกอบด้วย การระดมความคิด Phillips 66 Bull session การอภิปรายแบบนกกระจอก การอภิปรายเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การประชุมแบบสัมมนา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2516) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว ความวิตกกังวล ความเชื่อมั่นในตนเอง กับคุณธรรมแห่งพลเมืองดี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนรัฐบาลในภาคศึกษา 11 จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์ในทางตรงกับบุคลิกภาพแสดงตัว แต่สัมพันธ์ในทางผกผันกับความวิตกกังวล นอกจากนี้ยังพบว่า เด็กชายมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีบุคลิกภาพแสดงตัวสูงกว่าเด็กหญิง เด็กที่ผู้ปกครองรับราชการหรือค้าขายมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่าเด็กที่ผู้ปกครองประกอบอาชีพอื่น

2.4.2 การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

มาลี วงษ์แก้ว (2526) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษากับนักเรียนจำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า การให้คำปรึกษา

แบบกลุ่มจะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมานิดา ทองทวี (2526) ที่พบว่า นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่าก่อนได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของสุธิดารัตน์ มัทธวรัตน์ (2533) ที่ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการปรับตัวทางสังคมของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านศรีศรัทธามิตรภาพที่ 176 จังหวัดพิจิตร จำนวน 16 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มมีการพัฒนาการปรับตัวทางสังคมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รสนา เกตุการณ์ (2533) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาเจตคติของนักเรียนต่อการเรียน:กรณีศึกษาที่โรงเรียนชนบทศึกษา จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2532 โรงเรียนชนบทศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 32 คน ผลการวิจัย พบว่า หลังจากให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มแล้ว นักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีเจตคติต่อการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับคำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม นักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีเจตคติต่อการเรียนสูงกว่าก่อนให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิสัณห์ คงรักษา (2536) ที่ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2535 โรงเรียนไกรในวิทยาคม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.3 กระบวนการกลุ่ม

สรศักดิ์ โสชู (2530) ได้ศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความสำนึกในหน้าที่พลเมืองดีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยทำการศึกษากับนักเรียนจำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสำนึกในหน้าที่พลเมืองดีของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิระชัย ทีคำ (2535) ที่ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อคุณธรรมด้านสัปปุริสธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านชนแดน

อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2534 จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีคุณธรรมด้านสัปปุริสธรรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ราตรี ทาผัด (2532) ได้ศึกษาผลการใช้กลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยทำการศึกษากับนักเรียนจำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรองทอง ทองพลับ (2537) ที่ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเมืองเชลียง อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2537 จำนวน 24 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการสอนโดยการใช้กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัชชัย ใจเย็น (2534) ได้ศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนลองวิทยา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ปีการศึกษา 2534 จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีความมีวินัยในตนเองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีความมีวินัยในตนเองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และนักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีความมีวินัยในตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกับบุคลิกภาพแสดงตัวแต่สัมพันธ์ในทางกลับกันกับความวิตกกังวล และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนให้สูงขึ้น และช่วยให้นักเรียนมีเจตคติต่อการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มยังช่วยให้นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มยังช่วยพัฒนาการปรับตัวทางสังคมให้สูงขึ้นอีกด้วย

ส่วนกลุ่มสัมพันธ์ทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และกลุ่มสัมพันธ์ยังทำให้นักเรียนมีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองดีสูงขึ้น นอกจากนี้กลุ่มสัมพันธ์ยังทำให้นักเรียนมีคุณธรรมด้านสัปปุริส-ธรรมสูงขึ้นด้วย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมีหลายวิธี เช่น การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กระบวนการกลุ่ม บทบาทสมมติ ซึ่งล้วนเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพและช่วยพัฒนาบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้ดี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและกระบวนการกลุ่มที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนต่อไป