

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและค่านิยมในการอาชีพ
2. ปัจจัยในการเข้าสู่อาชีพ
3. การเลือกอาชีพ
4. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ส
5. การให้ข้อเสนอแนะ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและค่านิยมในอาชีพ

ความหมายของค่านิยม (meaning of values) ได้มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ค่านิยมไว้แตกต่างกันดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2521, หน้า 17-18) ได้กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ มนุษย์ สิ่งมีชีวิตอื่น ๆ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดยการประเมินจากทัศนะต่าง ๆ โดยดีถ้วนและรอบคอบ

ไพฑูรย์ เครือแก้ว ณ ลำพูน (2528, หน้า 67-69) ได้กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คุณสนใจ ปรารถนาจะได้และอยากเป็น เป็นสิ่งที่บังคับให้ต้องปฏิบัติตาม อีกนัยหนึ่ง ค่านิยม เป็นสิ่งที่คนบูชา ยกย่อง มีความสุขที่ได้เห็น ได้ฟัง และได้เป็นเจ้าของ ค่านิยมของสังคมจึงเป็นวิธีการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมายต่อบุคคล และเป็นแบบฉบับความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคม เช่น ความมั่งคั่ง การมีอำนาจ ความกตัญญูรู้คุณ ความเป็นนักปราชญ์ และความเคารพนับถือ รู้จักที่ต่ำที่สูง

สุพัตรา สุภาพ (2528, หน้า 3-16) ได้กล่าวถึง ความหมายของค่านิยม ว่าเป็นสิ่งที่กลุ่มสังคมต่าง ๆ เห็นว่า เป็นสิ่งที่มีความควรแก่การกระทำ น่ากระทำ น่ายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมทั่วไปของสังคมไทย เช่น รักพระมหากษัตริย์ เคารพผู้อาวุโส รักพวกรักพ้อง กตัญญูรู้คุณ ยกย่อง

ผู้มีความรู้ เชื่อเพื่อ เพื่อแผ่ ความเป็นไท ไม่ชอบขัดใจใคร ไม่ตรงต่อเวลา ชอบผัดผ่อน เลื่อนเวลา ให้อภัยกันง่าย เป็นต้น

พรณี ช. เจริญ (2528, หน้า 289) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “ค่านิยม” ว่าหมายถึง ความนิยมชมชอบต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสภาพการณ์ใด ๆ เนื่องจากการที่เรามีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ ยึดถือปฏิบัติ เช่น ความเรียบร้อย ความซื่อสัตย์ การเคารพนับถือผู้ใหญ่

สุจารี คล้ายสังข์ (2529, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความคิดเกี่ยวกับค่านิยมมีอยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะดังนี้

1. เป็นความเชื่อ ทัศนคติของบุคคลหรือสมาชิกในสังคม ยึดถือ ประจําใจ ในการประพฤติปฏิบัติ
2. เป็นมาตรการหรือเกณฑ์ในการเลือก หรือการตัดสินใจในการกำหนดการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล
3. เป็นความปรารถนา ความต้องการ ความชอบ หรือเป็นเป้าหมายที่บุคคลประสงค์ และคิดว่าจะมีความสำคัญและมีคุณค่าในการดำเนินชีวิต
4. เป็นแรงจูงใจ และเป็นเครื่องมือชักนำให้คนประพฤติปฏิบัติ

สากล จันทรัฐ (2533, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ค่านิยมในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่บุคคลใช้ถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลได้เลือกสรรมาอย่างดีว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่า และเหมาะสมกับตน เป็นที่ยอมรับของสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ความต้องการ และการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งค่านิยมจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

การ์เรทท์ (Garret, 1981, p. 573) ได้กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลปรารถนา เมื่อค่านิยมเกิดเป็นพฤติกรรมได้ตอบกับบุคคลหรือสังคมใด เราเรียกว่า ความต้องการตามความรู้สึก โดยทั่วไปแล้วจะรู้สึกรู้ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่มาก่อนความต้องการ ค่านิยมเป็นเสมือนสิ่งนำทางให้แก่ความต้องการ เมื่อบุคคลต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เพราะว่าสิ่งนั้นเป็นค่านิยมของเขา หรือสิ่งนั้นมีเกียรติภูมิอยู่ในตัวของมันเอง บุคคลแต่ละบุคคลจะวางค่านิยมของตนไว้ ซึ่งค่านิยมที่วางไว้นั้นอาจจะเกิดขึ้นจากการนึกคิดขึ้นมาเอง หรืออาจจะเกิดจากการที่เขาหมายใจเอาไว้

ครัทฟิลด์ และคณะ (Crutchfield et al., 1986, p. 102) ได้ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสมาชิกในสังคมยึดถือและยอมรับว่า เป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความสำคัญสำหรับตน ค่านิยมสามารถเป็นจุดหมายในชีวิตของบุคคลได้ด้วย เพราะค่านิยมเป็นความเชื่อถือเกี่ยวกับสิ่งที่ดีที่ชอบ สิ่งที่ไม่ดีหรือไม่ชอบ

โรคิช (Rokeach, 1989, p. 5) ได้กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่ออย่างหนึ่งที่มี

ลักษณะถาวร เชื่อว่าวิธีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายในชีวิตบางอย่างนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นดีเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลได้เลือกสรรแล้วว่า มีคุณค่าและเหมาะสมกับตนเอง เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

การเกิดค่านิยม พันธ์ หันนาคินท์ (2521, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ค่านิยมของบุคคลจะเกิดได้นั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้จากการวินิจฉัยของตนเอง ค่านิยมเป็นกำลังหนุนให้คนมีพฤติกรรมแตกต่างกันไป เราจะทราบค่านิยมของบุคคลจากพฤติกรรม หรือการประพฤติ ปฏิบัติตนในสภาพการณ์ต่าง ๆ ของคน การสร้างค่านิยมนั้นแต่ละคนจะต้องทำการเลือกกำหนดค่านิยมและผสมผสานกับคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการวินิจฉัย และเลือกสรรเข้าเป็นแบบฉบับในการดำเนินชีวิตของตนเอง ค่านิยมเป็นผลมาจากประสบการณ์แห่งชีวิตโดยตรง

ชม ภูมิภาค (2525, หน้า 49-50) ได้กล่าวว่า ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้และการปฏิบัติ การเรียนรู้นั้นเกิดทั้งในสังคม ครอบครัว และการศึกษา ผู้เรียนรู้ค่านิยมนั้นได้เห็นตัวอย่าง เกิดความนิยม เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติตาม ซึ่งกระบวนการเรียนแบบนี้อาจใช้เวลานาน แต่หากดำเนินการสอนในโรงเรียนก็อาจย่นย่อเวลาเข้าได้ การเรียนรู้ค่านิยมต่างๆ นั้น แหล่งของการเรียนรู้จะมีสองแหล่งคือ แหล่งนอกโรงเรียน และแหล่งในโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญพอๆ กัน

พรณี ข. เจริญจิต (2528, หน้า 290-292) ได้กล่าวว่า ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้มีลักษณะโดยสรุปดังนี้

1. บุคคลได้รับการอบรมมาตั้งแต่เด็ก เช่น การที่เด็กทำสิ่งอันดีงาม จะได้รับคำชมเชยหรือความชื่นชอบจากผู้ใหญ่ หรือจากการที่เด็กทำผิดและถูกลงโทษหรือว่ากล่าว
2. บุคคลได้รับค่านิยมจากในสังคมมาเป็นของตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสังคมจะยอมรับ

สรุปได้ว่า ค่านิยมเกิดจากประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ที่ผ่านมาในอดีตตั้งแต่เกิด รวมทั้งเรียนรู้จากสถานศึกษา นอกสถานศึกษา และสังคมรอบตัวของบุคคล ผสมเข้ากับความรู้สึกริเริ่มคิดของบุคคล และเลือกสรรแล้วว่าดี มีคุณค่า และเหมาะสมกับตนเอง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติต่อไป

ค่านิยมในอาชีพ (occupational values) ยุพวรรณี สุขสมิทธิ (2525, หน้า 4) ได้สรุปความหมายของคำว่า ค่านิยมในอาชีพไว้ว่า ค่านิยมในอาชีพคือ ความสำคัญของอาชีพนั้น ๆ ที่มีต่อบุคคลในระดับต่าง ๆ กัน บุคคลย่อมใช้ค่านิยมเป็นเกณฑ์หรือแนวในการเลือกอาชีพ

ประมวล วิทยากร (2520, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ความหมายของค่านิยมในอาชีพว่าหมายถึง การเลือกคุณลักษณะของอาชีพตามความชอบ ความสนใจ และความปรารถนา ซึ่งการเลือกดังกล่าวได้ผ่านการประเมินโดยการสังเกต และพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุด

วิไลวรรณ นุ่นประสิทธิ์ (2530, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ค่านิยมในอาชีพ นับว่าเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่บุคคลจะใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกคุณลักษณะของอาชีพ และตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ตามความหมายของค่านิยมในอาชีพ คือ ความชอบ ความพอใจ และความปรารถนา ในการเลือกคุณลักษณะของอาชีพด้วยการสังเกต และพิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว ว่าสามารถสนองความต้องการและสร้างความพอใจให้แก่บุคคลได้

ซูเปอร์ (Super, 1957, p. 25) ได้กล่าวถึง ค่านิยมในอาชีพไว้ว่า เป็นจุดมุ่งหมายซึ่งเป็น แรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ค่านิยมรวมถึงค่านิยมในอาชีพทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและการแสวงหาจาก งานอาชีพ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากงาน ค่านิยมนี้มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพตามความ มุ่งหมาย หรือเกณฑ์ที่วางไว้เพื่อตนเอง

เพอร์โรน (Perrone, 1965, p. 254) ได้ให้ความหมายของค่านิยมในอาชีพไว้ว่า หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลมีปฏิกิริยาต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน อันเป็นผลมาจากการสังเกต พิจารณา ไตร่ตรองถึงลักษณะของงานอย่างรอบคอบแล้ว และเพอร์โรนได้พิจารณาถึงลักษณะของงานที่บุคคล เกิดความพอใจและยึดถือเป็นเกณฑ์ในการเลือกอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 16 ด้าน ดังนี้

1. รายได้ดี
2. ด้านความสนใจในงานอย่างแท้จริง
3. ด้านการใช้ความสามารถพิเศษ
4. ด้านการเดินทาง
5. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม
6. ด้านการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความสามารถ
7. ด้านความก้าวหน้า
8. ด้านการทำงานกับคน
9. ด้านการทำงานกับสิ่งของวัตถุ
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
11. ด้านการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
12. เป็นอิสระ
13. มีเวลาพอที่จะให้แก่ครอบครัว
14. มีเวลาพอที่จะอุทิศให้แก่ความสนใจและงานอดิเรก

15. มีโอกาสที่จะศึกษาต่อไปได้อีก

16. มีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะในการทำงาน

กริบบอนส์ และ โลเนส (Gribbons & Lohnes, 1965, p. 250) ได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 12 ด้านดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงานมีอนาคตดี สามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์กร และสามารถที่จะทำงานโดยไต่จากระดับต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูงได้

2. ด้านความต้องการ หมายถึง งานที่เป็นที่ต้องการของสังคม

3. สภาพทางภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว หมายถึง งานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่าง ๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว

4. ด้านความสนใจ หมายถึง งานที่ตนสนใจจะกระทำอย่างแท้จริง

5. การแต่งงาน และครอบครัว หมายถึง งานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้าน และสัตว์เลี้ยง

6. การบริการสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจได้

7. การเกี่ยวข้องกับบุคคล หมายถึง การมีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่ ๆ ชอบพบปะกับบุคคลและการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. ด้านความสามารถในการวินิจฉัย หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

9. ด้านเกียรติยศ หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตน ให้การยอมรับ และยกย่อง

10. ด้านเงินเดือน หมายถึง งานที่มีรายได้พอที่จะค่าจุนครอบครัว และเหลือเก็บสะสมไว้

11. ด้านความพอใจ หมายถึง งานที่ทำแล้ว ทำให้เกิดความสุข ความพอใจ และได้ทำในสิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า

12. จุดมุ่งหมายส่วนตัว หมายถึง งานที่สามารถพัฒนาตนเอง และทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

กินเบอร์ก (Ginzberg, 1976, p. 75) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของค่านิยมในอาชีพ ไว้ว่า บุคคลไม่เพียงแต่ตัดสินใจเลือกอาชีพเมื่อถึงความจำเป็นเท่านั้น แต่ตระหนักในความสำคัญ

จุดมุ่งหมาย และค่านิยม ซึ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่จะได้รับจากงาน ทำให้เห็นว่าการเลือกอาชีพนั้นบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจค่านิยมในอาชีพของงานอย่างแท้จริง มิฉะนั้นจะไม่สามารถเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง และมีโอกาสที่ประสบผลสำเร็จน้อย หรืออาจล้มเหลวได้ในที่สุด

เซนเตอร์ส (Centers, 1989, pp. 151-160) ได้สร้างแบบสอบถามค่านิยมในงานและความปรารถนา (job values and desire questionnaires) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ 10 ด้านดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ
2. ด้านประสบการณ์ที่น่าสนใจ
3. ด้านความนิยมนับถือ
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
5. ด้านอำนาจ
6. ด้านการได้แสดงออกด้วยตนเอง
7. ด้านรายได้
8. ด้านชื่อเสียง
9. ด้านการบริการสังคม
10. ด้านความมีอิสระ

ส่วน จิตรอารี เนตรหิน (2513, หน้า 77) ได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็นด้านต่าง ๆ

ออกเป็น 7 ด้านดังนี้

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
2. ด้านรายได้
3. ด้านความเป็นผู้นำ
4. ด้านความมีอิสระ
5. ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และความก้าวหน้า
6. ด้านบริการสังคม
7. ด้านความพอใจในการทำงานกับธรรมชาติ

ประมวล วิทยาการ (2520, หน้า 6) ได้สร้างแบบสอบถามวัดค่านิยมในอาชีพ

ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 9 ด้านดังนี้

1. ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า
2. ด้านการบริการสังคมและการทำงานกับบุคคล
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ

4. ด้านรายได้
5. ด้านความเป็นอิสระ
6. ด้านความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ
7. ด้านการทำงานกับธรรมชาติและวัตถุ
8. ด้านความสามารถ
9. ด้านความมีระเบียบแบบแผน

วิไลวรรณ นุ่นประสิทธิ์ (2530, หน้า 5-6) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. ด้านรายได้ หมายถึง งานที่มีรายได้ดีพอที่จะจุนเจือครอบครัว และเหลือ
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง งานที่มีสวัสดิการต่อผู้ทำ เช่น ผู้ทำได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย ได้แก่ งานสำนักงาน
3. ด้านบริการสังคมทำประโยชน์ให้กับสังคม หมายถึง งานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่นสามารถทำให้อื่นได้รับความพอใจได้
4. ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงและความก้าวหน้า หมายถึง งานที่มีโอกาสที่จะได้รับความรุ่งเรืองก้าวหน้าในการทำงาน มีอนาคตดี และเป็นงานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตน ให้การยอมรับและยกย่อง
5. ด้านธรรมชาติของงานและวัตถุ หมายถึงงาน ที่ต้องใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เมื่อทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจ และได้ผลคุ้มค่า
6. ด้านความมีอิสระ หมายถึง งานที่ผู้ทำมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องทำตามคำสั่งของผู้อื่น สามารถทำในสิ่งที่ตนพอใจได้ตามที่ต้องการ

สากล จันทร์สุรีย์ (2533, หน้า 123) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดปราจีนบุรี โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้านดังนี้

1. ด้านรายได้
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
3. ด้านความมีอิสระ
4. ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงและความก้าวหน้า
5. ด้านความเป็นผู้นำและมีอำนาจ
6. ด้านบริการสังคม และทำงานกับบุคคล
7. ด้านการทำงานกับธรรมชาติและวัตถุ
8. ด้านความมีระเบียบแบบแผน

9. ด้านความสามารถ

10. ด้านความซื่อสัตย์

จากการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ค่านิยมในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือ ให้คุณค่า ให้ความสำคัญ และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือก ประกอบอาชีพ โดยพิจารณาจากประเด็นที่เกี่ยวกับความสำคัญ องค์ประกอบ ตลอดจนเกณฑ์ต่าง ๆ ค่านิยมในอาชีพจึงมีความสำคัญต่อนักเรียนเป็นอย่างมากต่อการเลือกและเข้าสู่อาชีพ

ปัจจัยในการเข้าสู่อาชีพ

บุคคลจะตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ และประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ ความถนัด และความสนใจของตนเองนั้น จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลด้านอาชีพช่วยในการพิจารณาคัดสินใจที่จะเลือกอาชีพ ซึ่งข้อมูลด้านอาชีพเป็นข้อมูลที่มีขอบข่ายกว้างขวางมาก ซึ่งฮอปพ็อก (Hoppock, 1976, pp. 17-19) จึงได้สรุปขอบข่ายข้อมูลด้านอาชีพไว้ 9 ประการดังนี้

1. แนวโน้มของตลาดแรงงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ผู้ทำงานในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบัน และการพยากรณ์ที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้น หรือลดลงในอนาคต
2. ลักษณะงาน งานที่จะต้องทำเป็นประจำ มีลักษณะอย่างไร ผู้ทำงานจะต้องทำอะไรบ้าง เป็นงานที่ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน หรือก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย งานใหญ่หรืองานเล็ก มีความรับผิดชอบที่สำคัญหรือไม่ต้องเกี่ยวข้องกับตัวเลข สิ่งของ หรือคน ต้องใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์มากน้อยเพียงใด ต้องนั่งทำงาน ยืนทำงาน หรือเดินทางตลอดเวลา
3. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของงาน เช่น ร้อน เย็น แห้ง เปียก ฝุ่นละออง สกปรก เสียงดังในอาคาร กลางแจ้ง ในโรงงาน มีสารพิษ สารกัมมันตภาพรังสี มีความขัดแย้ง เป็นต้น
4. คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ
 - 4.1 อายุ ได้มีการกำหนดช่วงอายุในการเข้าทำงานและการเกษียณอายุไว้อย่างไร
 - 4.2 เพศ อาชีพนั้น ๆ โดยทั่วไปเป็นอาชีพสำหรับเพศหญิงหรือเพศชาย หรือให้โอกาสทั้งเพศหญิงและชาย หรือให้โอกาสแก่เพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ
 - 4.3 ส่วนสูงและน้ำหนัก ได้มีการกำหนดส่วนสูงและน้ำหนักสูงสุดและต่ำสุดไว้อย่างไร
 - 4.4 คุณสมบัติทางร่างกายด้านอื่น ๆ มีการกำหนดคุณสมบัติด้านอื่นๆของร่างกายไว้อย่างไร เช่น จะต้องมียาตาปกติ ตาไม่บอดสี สามารถได้ยินเสียงในเกณฑ์ปกติ มีร่างกายแข็งแรง เป็นต้น

4.5 ความถนัด งานบางประเภทต้องการความถนัดเฉพาะอย่าง เช่น ความถนัดทางกลไก ความถนัดทางด้านเคมี ความถนัดทางด้านดนตรี เป็นต้น

4.6 ความสนใจ ที่ทำงานบางแห่งอาจมีการวัดความสนใจในอาชีพก่อนเข้าทำงานด้วย

4.7 การควบคุมทางกฎหมาย ได้มีการกำหนดให้มีใบอนุญาตในการประกอบอาชีพหรือไม่ การที่จะได้รับใบอนุญาตต้องมีเกณฑ์อย่างไร

4.8 สัญชาติ ได้มีการกำหนดสัญชาติของผู้ประกอบอาชีพไว้หรือไม่

4.9 การศึกษาอบรม ได้มีการกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพต้องมีการศึกษาแล้วต้องมีการฝึกงานหรือไม่ ถ้าต้องฝึกงานจะต้องใช้เวลานานเท่าใด

3. การเข้าประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพต้องมีการสอบสัมภาษณ์หรือต้องสอบข้อเขียนด้วย ถ้าเป็นการประกอบอาชีพอิสระจะต้องใช้ทุนทรัพย์ เพื่อดำเนินกิจกรรมมากนักน้อยเพียงใด

4. รายได้ ในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จะมีรายได้เป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือปี โดยเฉลี่ยแล้วเป็นเงินเท่าใด

5. ความก้าวหน้า อาชีพนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใดจะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือมีประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นและจะมีโอกาสได้เลื่อนขั้นมากขึ้นเพียงใดในการประกอบอาชีพ

6. ทำเลในการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งการคมนาคมเอื้อต่อการประกอบอาชีพนั้นมากนักน้อยเพียงใด มีผู้ประกอบอาชีพนั้นมากนักน้อยเพียงใด และกระจายอยู่ทั่วประเทศ หรือมีอยู่เพียงบางจังหวัด ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ผู้ประกอบอาชีพจะประกอบอาชีพที่ใดก็ได้หรือจะต้องอยู่ที่ใดที่หนึ่งโดยเฉพาะ

7. ข้อดีและข้อเสีย อาชีพแต่ละอาชีพย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจและความต้องการของผู้ประกอบอาชีพแต่ละคน งานบางอย่างอาจมีการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุดและการเดินทาง ไปปฏิบัติงานในที่อื่น งานบางอาชีพมีความมั่นคงกว่างานอาชีพอื่น เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การที่จะตัดสินใจในการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการเข้าสู่อาชีพดังกล่าว เพื่อที่จะสามารถทำงานหรือประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

การเลือกอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ การที่บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของคนนั้น นับว่าเป็นจุดที่สร้างความยากลำบากให้แก่ผู้ที่ต้องการเลือกอาชีพอย่างยิ่ง จึงมีผู้สนใจศึกษาถึงการเลือกอาชีพของบุคคลไว้หลากหลายดังนี้

กินส์เบิร์ก (Ginzberg, 1976, pp. 47-57) ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการเลือกอาชีพว่า เป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตาย มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของอายุของแต่ละบุคคล และการเลือกอาชีพเกิดจากการประนีประนอม ในขั้นสุดท้ายระหว่างความสามารถ ความสนใจ และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม โดยเขาได้แบ่งช่วงการเลือกอาชีพ ออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะเพื่อฝัน ระหว่างอายุ 1-11 ปี เป็นช่วงวัยเด็กตอนต้นถึงราวอายุ 11 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดเพื่อฝันเองว่า โตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยความคิดนี้อาจจะได้รับอิทธิพลมาจาก ภาพยนต์ โทรทัศน์ ผู้ปกครอง เช่น เด็กอาจเพื่อฝันจะเป็นแพทย์ วิศวกร ครู ตำรวจ โดยที่ไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าเป็นไปได้อหรือไม่ แต่เป็นสิ่งที่เด็กได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา ไม่คำนึงถึงศักยภาพ หรือความสามารถของตนเอง

2. ระยะการเปลี่ยนแปลง ระหว่างอายุ 11-18 ปี เป็นระยะเวลาเลือกอาชีพที่ยังไม่ตกลงปลงใจแน่นอน เริ่มจากการที่เด็กสังเกตออกมา มีกิจกรรมบางชนิดที่เขาสนใจและชอบมากกว่ากิจกรรมอื่น ต่อมาเขาก็จะเริ่มรู้สึกลึกซึ้งว่าเขาทำกิจกรรมที่สนใจได้ดีกว่ากิจกรรมชนิดอื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ด้วยกัน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าในกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่ากิจกรรมอื่น ต่อมาก็เกิดการผสมผสานร่วมมือกันระหว่างความสนใจ ความถนัด และระหว่างคุณค่าของกิจกรรมชนิดนั้นขึ้นมา เป็นการมองทางเลือกอย่างคร่าว ๆ ในอาชีพให้กับตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ความคิดคำนึงของเด็กในการขึ้นชอบอาชีพบางประเภทนั้น ยังขาดการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ของอาชีพด้วย เช่น อยากรับเป็นพยาบาล แต่มิได้พิจารณาว่าสุขภาพของตนจะอำนวยหรือไม่ ซึ่งเขาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นย่อย ๆ ดังนี้

1.1 ระยะความสนใจ อยู่ในช่วงอายุ 11-12 ปี การเลือกอาชีพจะอยู่ในความสนใจ ซึ่งส่วนมากจะมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาในระยะเพื่อฝัน อย่างไรก็ตามบุคคลเริ่มตระหนักในความสัมพันธ์ของความสามารถอยู่บ้าง

1.2 ระยะความสามารถ อยู่ในช่วงอายุ 13-14 ปี การเลือกอาชีพในระยะนี้เด็กจะคำนึงถึงความสนใจ โดยการประเมินจากความสามารถของตนเอง แต่ความรู้ในเรื่องความสามารถของตนยังไม่สมบูรณ์มากนัก การเลือกอาชีพจึงยังไม่เป็นการตัดสินใจที่แน่นอน

1.3 ระยะคำนิยม อยู่ในช่วงอายุ 15-16 ปี คำนิยมจะเริ่มเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ โดยบุคคลจะให้ความสำคัญเหนือกว่าความสนใจและความสามารถของตนเอง

1.4 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ อยู่ในช่วงอายุ 17-18 ปี ในระยะนี้บุคคลเริ่มมองเห็นบทบาทของอาชีพในอนาคต โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของความเป็นจริงมากขึ้น เด็กหญิงจะมีการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทในอนาคต อันได้แก่ บทบาทของการเป็นภรรยา และการเป็นมารดา และมักจะคำนึงถึงการแต่งงานมากกว่าการทำงาน ในขณะที่เด็กชายจะมุ่งถึงการเลือกอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่า อย่างไรก็ตามในการเลือกอาชีพ บุคคลจะคำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ และคำนิยมอยู่ สถานะความเป็นจริงอื่นๆ ยังนำมาพิจารณาน้อยมาก การวางแผนส่วนใหญ่ยัง ไม่มีการวางแผนที่แน่นอน แต่บุคคลจะตระหนักว่า การตัดสินใจจะมีผลต่ออนาคตของตน

3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง อยู่ในช่วงอายุ 18-21 ปี เป็นระยะที่บุคคลมีการพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพจะเป็นขั้นที่พิจารณาตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นการหือหันอีกต่อไป แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย 3 ขั้นคือ

3.1 ขั้นสำรวจอาชีพ เป็นขั้นที่บุคคลจะสำรวจว่าอาชีพใดเหมาะสมกับเขาบ้าง จะมีการประเมินผลตนเองในพฤติกรรมทางอาชีพของเขาอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับความเป็นจริงมากขึ้น

3.2 ขั้นรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ เป็นขั้นที่เด็กก้าวสู่แบบแผนการเลือกอาชีพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น การเลือกอาชีพของเขาในระยะนี้จะขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เขาประสบในขั้นสำรวจอาชีพด้วย

3.3 ขั้นเลือกอาชีพที่เขาจะง เด็กตัดสินใจเลือกอาชีพที่เขาจะงยิ่งขึ้น ไม่ใช่เป็นการคิดกว้าง ๆ ลอย ๆ เท่านั้น ที่จะประกอบอาชีพใด เช่น มิใช่บ่งเพียงแต่จะเรียนรู้วิชาทางการศึกษา แต่จะเน้นชัดไปว่าเป็นสาขาอะไร เช่น พลศึกษา ศึกษาศาสตร์ เป็นต้น

วรรัตน์ รงคปราชญ์ (2525, หน้า 82-85) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของโร (Roe) ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีความต้องการ ที่ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเลือกอาชีพ ทุกคนที่อยู่ในสังคมภายใต้อิทธิพลของความต้องการ ซึ่งสามารถสนองความพอใจได้ และความต้องการนี้ได้รับจากพันธุกรรม ดังนั้นรูปแบบของวิถีชีวิตเป็นผลของพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมตอนต้น และถูกกระตุ้นโดยความต้องการ แล้วกลายเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพ องค์ประกอบที่มีความสำคัญของทฤษฎีมี 2 ประการดังนี้

1. อิทธิพลของพันธุกรรม
2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งได้จัดลำดับขั้นความต้องการ

ของมนุษย์ไว้ดังนี้

- 2.1 ความต้องการด้านสรีระ
- 2.2 ความต้องการความปลอดภัย
- 2.3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก
- 2.4 ความต้องการความสำคัญ ยกย่องนับถือ และมีคุณค่า
- 2.5 ความต้องการข้อมูลต่าง ๆ
- 2.6 ความต้องการความเข้าใจ
- 2.7 ความต้องการความสวยงาม
- 2.8 ความต้องการความสมหวังในชีวิตหรือทำสิ่งที่สามารถทำได้ให้ดีที่สุด

3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น ประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อม เช่น การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก โร ได้แบ่งบรรยากาศของครอบครัว ออกเป็น 3 แบบด้วยกันคือ

3.1 พ่อแม่ที่ปกป้องคุ้มครองหรือบังคับเข้มงวดลูกมากเกินไป ในบรรยากาศแบบนี้ เด็กได้รับความต้องการเบื้องต้น แต่ได้ความต้องการขั้นสูงเพื่อสร้างพฤติกรรมตามที่พ่อแม่กำหนด พ่อแม่ที่ปกป้องลูกมากเกินไปจะบังคับเข้มงวดให้ลูกแสดงพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ ส่วนพ่อแม่ที่เข้มงวดเกินไปต้องการให้ลูกมีความสำเร็จสูงโดยไม่มีขีดจำกัด พ่อแม่ทั้ง 2 แบบจะมีผลในการปรับตัวในอาชีพของเด็กเมื่อโตขึ้น และทำให้เด็กมีความสนใจแคบ เด็กจะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย เช่น ด้านศิลปะ บันเทิง งานช่างฝีมือ เป็นต้น

3.2 พ่อแม่ที่ทอดทิ้งหรือไม่ยอมรับลูก การที่พ่อแม่ทอดทิ้งลูก ทำให้เด็กไม่ได้อยู่ดีกินดี หรืออุดมสมบูรณ์ ยิ่งกว่านั้นถ้าพ่อแม่ไม่ยอมรับลูกทำให้เด็กขาดความสุข เด็กที่ถูกทะเลาะทอดทิ้งจะหลบหนีจากสังคม อาจจะเป็นผลทำให้เด็กไม่ต้องการทำงาน ติดต่อกับคน จะเลือกอาชีพด้านเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์

3.3 พ่อแม่ที่ยอมรับลูก พ่อแม่ที่ยอมรับลูกโดยให้ความรักอย่างเพียงพอและเปิดโอกาสให้เด็กเป็นตัวของตัวเองบ้าง จะทำให้เด็กได้รับความต้องการทุกระดับ เด็กสามารถปรับตัวได้ดีในงานอาชีพ ขอบงานบริการสังคม ธุรกิจ และติดต่อ

สุชา จันทร์อม (2527, หน้า 163-170) ได้สรุปทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพไว้ดังนี้

1. มนุษย์ได้รับการปรับแต่งให้มีคุณสมบัติที่ดีเหมาะสมแต่ละอย่าง
2. มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ
3. อาชีพแต่ละอย่างต้องการความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพหรือลักษณะ

ที่เหมาะสม และอดทนเพียงพอ

4. ความเข้าใจในงานอาชีพ ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาและประสบการณ์ของแต่ละคน และเป็นลักษณะหนึ่งที่ทำให้คนชอบอาชีพหนึ่งมากกว่าอาชีพอื่น ๆ

5. การตัดสินใจเลือกอาชีพเกิดขึ้นเป็นกระบวนการ ระยะแรกเป็นการเพื่อฝัน ต่อมาจึงเป็นการสำรวจความสนใจ การหาประสบการณ์ และการตัดสินใจ

6. บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับแบบแผนของงานได้เพียงใด ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างประกอบกัน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความสามารถ สติปัญญา บุคลิกลักษณะ และโอกาสที่จะทำงาน

7. รูปแบบของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับของสังคม เศรษฐกิจของบิดา มารดา สติปัญญา ความสามารถ ความสนใจ และโอกาสของผู้ประกอบอาชีพ ซึ่งได้แก่ ระดับของงานอาชีพ การเปลี่ยนงานบ่อยหรือไม่ การประกอบอาชีพบางอย่างทำให้มีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ แต่อาชีพบางอย่างไม่ต้องเปลี่ยนงาน

8. การพัฒนาอาชีพโดยผ่านทางขั้นการเจริญเติบโตของชีวิต สามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มพูนความสามารถ ความสนใจ การตรวจสอบจินตนาการ หรือความคิดคำนึงของตนเอง และการทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาสอันควร

9. การพิจารณาอาชีพให้ได้ผล จะต้องเริ่มที่การพัฒนาจินตนาการ เนื่องจากจินตนาการเป็นผลของเจตคติและการคิดหาเหตุผล รวมทั้งการมีโอกาสปฏิบัติอย่างแท้จริง

11. คนเราจะพึงพอใจในงาน และพึงพอใจในชีวิตของตนเองเพียงใดก็ต่อเมื่อเขาพบว่าความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ลักษณะ และค่านิยมของตน สอดคล้องกับงานที่เขาทำ และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้น จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน การได้ปฏิบัติงานจริง ก็เป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ เพราะการได้กระทำจริงจะช่วยให้เขาได้มีโอกาสแสดงบทบาทและสำรวจตนเอง ทั้งในความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ของการประกอบอาชีพในงานนั้นๆ ของตนเอง

การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ส

จากการศึกษาเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้น ได้มีผู้ให้คำจำกัดความและความสำคัญไว้แตกต่างกันไปดังนี้

วิลลา บูรณกัลล (2535, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้นเป็นกระบวนการพลวัตที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สมาชิกในกลุ่มจะแสดงความคิดเห็นและ

แสดงพฤติกรรมที่ตนรู้สึกเพื่อทำหน้าที่ในการแก้ปัญหาที่สมาชิกในกลุ่มกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น สมาชิกได้มีโอกาสสนทนาเกี่ยวกับสภาพของปัญหาของตนเอง ได้ระบายความในใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกอบอุ่น ตลอดทั้งได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากสมาชิกในกลุ่ม

วัชร ทรัพย์มี (2533, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่าเป็น กระบวนการที่บุคคล ซึ่งมีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือ ต้องการจะแก้ปัญหาร่วมกัน มาปรึกษาหารือร่วมกันและกันเป็นกลุ่ม โดยมีผู้ให้คำปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสแสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละบุคคล เป็นการได้ระบายความรู้สึกขัดแย้งในใจ ได้สำรวจตนเอง ได้ฝึกการยอมรับ กล้าที่จะเผชิญปัญหา และได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง อีกประการหนึ่งการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนี้เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้เสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งทำให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองสามารถให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มได้

จิ๋ว เขาว์ถาวร (2539, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็นการสร้าง กระบวนการเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการยอมรับ ความอบอุ่น และเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้ทดสอบ ตรวจสอบ และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดสำหรับเขา จุดประสงค์ของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้นสมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดโดยคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการ และปัญหาของสมาชิก

ลักขณา นาควัชรางกูร (2542, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็น กระบวนการที่บุคคลในกลุ่มอันประกอบด้วย สมาชิกที่มีความสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มกัน มีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต้องการที่จะแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกันจึงมาปรึกษาหารือกัน บุคคลในกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อีกทั้งบรรยากาศในกลุ่มก่อให้เกิดความอบอุ่น ยอมรับ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความสบายใจพร้อมที่จะพูดถึงปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

วอเตอร์ส (Waters, 1964, p. 160) ได้กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบรายบุคคล ซึ่งนำไปใช้กับกลุ่ม แต่เป็นวิธีการของกลุ่มที่จะให้ความช่วยเหลือสมาชิกแต่ละคนในการแก้ปัญหาใน กระบวนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนล่วงหน้า กระบวนการในกลุ่มประกอบไปด้วย การเลียนแบบ การวิเคราะห์ปัญหา การแสดงความคิดเห็นโดยเสรี ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

มาห์เลอร์ (Mahler, 1969, pp. 9-10) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

ไว้ว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็นวิธีการให้คำปรึกษาที่เน้นความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อกัน ตลอดเวลาสมาชิกในกลุ่มจะทำงานร่วมกันกับผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว โดยจะร่วมกันสำรวจปัญหาและความรู้สึกซึ่งกันและกันแล้วหาทางแก้ไข ปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็นกระบวนการที่สมาชิกของกลุ่มมีความต้องการตรงกันเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน โดยบรรยากาศของกลุ่มจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน เกิดความสบายใจที่จะระบายความรู้สึก หรือพูดคุยสนทนากัน

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม จากการศึกษาสรุปได้ดังนี้

วัชร ทรัพย์มี (2533, หน้า 6-7) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมาย 2 ระยะดังนี้

1. จุดมุ่งหมายระยะสั้น ประกอบด้วย

1.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนา

1.2 เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้รับบริการให้สามารถตัดสินใจ และวางแผน

ในอนาคตด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เพื่อให้ผู้บริการรู้จักมองปัญหาให้ออก และแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพ

2. จุดมุ่งหมายระยะยาว ประกอบด้วย

2.1 ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ พัฒนาตนเองไปสู่บุคคลที่มีคุณภาพ รู้จักจุดดี จุดด้อยของตนเอง

2.2 ช่วยพัฒนาให้ผู้รับคำปรึกษา มีความมั่นคงในตนเอง สามารถควบคุมตนเองได้

2.3 มองปัญหา และทำการแก้ปัญหาได้ตรงกับสาเหตุของปัญหา

2.4 มีความมุ่งมั่นในกิจกรรมที่รับผิดชอบจนบรรลุเป้าหมาย

ลักษณะ นาควัชรานุกร (2542, หน้า 25) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มก็เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ศึกษาและเข้าใจตนเอง มองตนเองได้อย่างถูกต้อง เข้าใจสาเหตุของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ เลือกแนวทางการแก้ปัญหา และลงมือแก้ปัญหาด้วยตนเอง

มาห์เลอร์ (Mahler, 1969, p. 48) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ควรตั้งเป็นจุดมุ่งหมายทั่วไป เป็นต้นว่า ให้บุคคลรู้จักตนเอง ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะมีวิธีการในการรู้จักตนเองแตกต่างกันออกไป

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1980, p. 174) ได้กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้น สมาชิกแต่ละคนมีจุดมุ่งหมายเฉพาะแตกต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายทั่วไปคล้ายคลึงกันคือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงตนเอง การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไม่ได้มีวาระการประชุม ไม่มีการจัดหัวข้อ

ที่จะมาอภิปราย เป็นการให้โอกาสแก่สมาชิกได้แสดงออกอย่างอิสระและไม่มีขีดจำกัดในด้านเนื้อหา

โอลเซน (Ohlsen, 1970, pp. 31-33) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บุคคลได้รู้จักการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาร้ายแรง ประสบการณ์ที่ได้จากกลุ่มจะทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอารมณ์และสังคม โดยเน้นจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการดังนี้

1. เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ ภายในใจออกมา
2. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการยอมรับนับถือตนเอง
3. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกที่มีปัญหากล้าเผชิญปัญหาของตนเอง และแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้น
4. เพื่อช่วยให้สมาชิกที่มีปัญหาได้ปรับปรุงทักษะในการยอมรับตนเองแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งในตนเอง และความขัดแย้งที่ตนมีต่อผู้อื่น

5. เพื่อให้สมาชิกมีความเข้มแข็งสามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีก และสามารถรักษาสภาพจิตใจของตนให้เป็นสุขเหมือนกับการอยู่ในกลุ่มได้ต่อไป

หลักการพื้นฐานของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม จากการศึกษาได้มีผู้เสนอไว้ดังนี้
เคมปี (Kemp, 1970, p. 145) ได้กล่าวว่า หลักการพื้นฐานของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีดังนี้

1. บุคคลทุกคนมีสิทธิในความรู้สึกของตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสนับสนุนให้สมาชิกแสดงความรู้สึกของตนออกมา
2. แต่ละคนจะต้องตัดสินใจว่าจะพัฒนาอะไรเกี่ยวกับตนเองด้วยตนเอง
3. บุคคลมุ่งที่จะแก้ปัญหาให้ตนเอง ไม่ใช่มุ่งแก้ปัญหาให้ผู้อื่น
4. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์เป็นจุดสำคัญยิ่งกว่าสถานการณ์
5. ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น มีความไว้วางใจ ช่วยให้สมาชิกกล้าเปิดเผยตนเอง จะทำให้การให้คำปรึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น
6. สมาชิกของกลุ่มจะต้องมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน
7. การลงมือกระทำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจะมีได้ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับ
8. ในการเผชิญปัญหามีวิธีการเลือกหลายวิธี ผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยสมาชิกเห็นหนทางจากทางเลือกต่าง ๆ
9. สมาชิกจะต้องมีความมั่นใจสัญญากับตนเองในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น

การให้การเสริมแรงถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องคำนึงถึงด้วย

10. สมาชิกในกลุ่มนำสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ประสบการณ์ในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญ

11. การที่คนรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้งยอมรับตนเอง ทำให้มีการป้องกันตนเองน้อยลง ทุนได้กับคำวิจารณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

12. บุคคลจะเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถควบคุมตนเองได้มากขึ้น

สำหรับรูปแบบของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้น จิราภรณ์ อารยะรังสฤษฎ์ (2539, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. กลุ่มที่มีปัญหาร่วมกัน เป็นกลุ่มที่มีลักษณะหรือสภาพคล้ายคลึงกัน เช่น ปัญหาการเรียน ปัญหาครอบครัว การที่สมาชิกมีปัญหาร่วมกันนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เกิดความรู้สึกพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดต่อกัน ซึ่งจะทำให้ได้รับประโยชน์ต่อกัน ทั้งโดยการแนะนำจากเพื่อนสมาชิกและโดยการสังเกตเอง ทำให้สมาชิกเกิดกำลังใจในการแก้ปัญหา

2. กลุ่มที่ยึดผู้ที่มีปัญหาเป็นศูนย์กลาง จะประกอบด้วยสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ ความเป็นอยู่ หรือการศึกษา โดยเฉพาะมีลักษณะของปัญหาแตกต่างกัน ทำให้สมาชิกมีโอกาสเรียนรู้ถึงปัญหาของกันและกัน แนะนำแนวทางในการจัดการกับปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ตามแนวคิดของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนจะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ นับเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการกลุ่ม สมาชิกจะได้มีโอกาสในการฝึกปฏิบัติในพฤติกรรมใหม่ ๆ เพื่อสามารถนำไปใช้ภายนอกกลุ่มได้ แต่มีข้อด้อยคือ สมาชิกขาดประสบการณ์ในปัญหาที่ตนเองไม่ได้ประสบ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่สมารถให้ความช่วยเหลือได้มากนัก

3. กลุ่มพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เป็นการให้คำปรึกษากลุ่มที่เน้นความสนใจไปที่ศักยภาพและความสามารถของตนให้สมาชิกพยายามใช้พลังความสามารถที่มีในตนเอง แก้ไขปัญหา เพื่อให้สมาชิกตระหนักว่าตนสามารถทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คิด และสำรวจจุดเด่นที่มีอยู่ในตนเอง ทำให้ความรู้สึกดีอยู่ในตนเองหมดไป มองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดการนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น

4. กลุ่มให้คำปรึกษาโดยเพื่อน เป็นลักษณะของกลุ่มที่ผู้นำกลุ่มร่วมมีสถานภาพเช่นเดียวกันกับสมาชิก เช่น อยู่ในวัยเดียวกัน ชั้นเรียนเดียวกัน โดยผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มจะสื่อสารกันด้วยภาษาเดียวกัน ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะแสดงความรู้สึกต่าง ๆ

169976

2
158.3
59670
0

ได้ง่ายขึ้น สมาชิกจะมีความไว้วางใจกันมาก เพราะผู้นำกลุ่มและสมาชิกมีสถานภาพเดียวกัน ทำให้เข้าใจถึงความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของกันได้ดี ผู้นำกลุ่มลักษณะนี้ควรมีลักษณะที่มีความเหมาะสมในการนำกลุ่ม และได้รับการฝึกอบรมทักษะของการเป็นกลุ่ม เพื่อเป็นการประเมินความพร้อมก่อนเข้ากลุ่ม สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการสัมภาษณ์ก่อนเข้ากลุ่ม ได้แก่ ความคาดหวังของผู้รับคำปรึกษา การประเมินของผู้ให้คำปรึกษา หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของผู้รับคำปรึกษา

กระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม จิราภรณ์ อารยะรังสฤษฎ์ (2539, หน้า 56-81)

ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการดำเนินกระบวนการกลุ่มว่า ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นที่ 1 สร้างความมั่นคงปลอดภัยภายในกลุ่ม ในระยะแรกของการเข้ากลุ่มจะก่อให้เกิดความวิตกกังวล ลังเล สงสัย ความไม่แน่ใจ ความรู้สึกไม่สบายใจ และปฏิบัติอาารมณ์อื่น ๆ เนื่องจากการเริ่มสถานการณ์ทางสังคมที่ใหม่ สำหรับผู้รับคำปรึกษา ซึ่งไม่สามารถจะคาดเดาในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้ ลักษณะอารมณ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความวิตกกังวล ความขัดแย้ง และการควบคุม การท้าทายผู้นำกลุ่ม การถ่วงโยง การสร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เป็นต้น
2. ขั้นที่สอง ขั้นตอนการยอมรับกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มเริ่มมีความคุ้นเคยกับบรรยากาศในกลุ่ม วิธีการกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม และระหว่างสมาชิกมากยิ่งขึ้น มีความรู้สึกสบายใจ และปลอดภัยในการเข้ากลุ่ม สมาชิกยอมรับโครงสร้างของกลุ่ม และบทบาทของผู้นำกลุ่ม การมีสัมพันธภาพในกลุ่มทำให้มีการยอมรับระหว่างกันเกิดขึ้น เมื่อมีการยอมรับซึ่งกันและกันทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวพัฒนาเพิ่มมากขึ้น เมื่อสมาชิกรู้สึกว่าได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงจากสมาชิกคนอื่น ๆ จะช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลให้เกิดความกล้าที่จะเผชิญหน้าปัญหาต่าง ๆ การได้รับการยอมรับภายในกลุ่ม สมาชิกจะได้รับจากสองทาง ได้แก่ จากผู้นำกลุ่มซึ่งจะแสดงออกอย่างไม่มีเงื่อนไข และจากสมาชิกด้วยกัน ซึ่งมีความลึกมากกว่า
3. ขั้นที่สาม ขั้นสร้างความรับผิดชอบ กระบวนการที่สำคัญคือ การพัฒนาสมาชิกกลุ่มจากการยอมรับตนเอง และผู้อื่นมาสู่การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง การยอมรับตัวเองจะช่วยให้สมาชิกตระหนัก และยอมรับว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ส่วนความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในตนเองให้หมดไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรวมตัวแปรทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน จึงจะทำให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายของกระบวนการกลุ่มอย่างแท้จริง และเมื่อมีความรับผิดชอบต่อตนเองจะเป็นการสนับสนุนให้สมาชิกก้าวไปสู่การแก้ปัญหา การสร้างให้สมาชิกเกิดการรับผิดชอบสิ่งที่ควรปฏิบัติคือ การประเมินตนเอง การสำนึกในความเป็นเจ้าของ การมีประสบการณ์ และการเสริมสร้างความรับผิดชอบ เมื่อสมาชิกเกิดการรับรู้ต่อ

บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม ต้องสนับสนุนให้เขาได้มีโอกาสปฏิบัติจริงทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

4. ขั้นที่สี่ ขั้นดำเนินการ ขั้นนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการกลุ่ม เพราะเป้าหมายสำคัญของการทำกลุ่มที่การดำเนินการแก้ปัญหาในตัวสมาชิกของแต่ละคนให้หมดไป เป้าหมายพื้นฐานของการดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มได้ดำเนินการคือ ตรวจสอบปัญหาส่วนตัวอย่างใกล้ชิดในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระและปราศจากการถูกคุกคาม การสำรวจทางเลือก และคำแนะนำในการแก้ปัญหา การทดลองแสดงพฤติกรรมในกลุ่มก่อนแล้วจึงนำไปใช้ในชีวิตจริง การทำให้เกิดกระบวนการทั้ง 3 ขั้นนี้ ทำได้โดย ทำให้เกิดความกระจำ การแสดงปฏิกิริยาสะท้อนกลับ การให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ การให้ข้อมูล การฝึกทักษะต่าง ๆ เป็นต้น

5. ขั้นยุติกลุ่ม สิ่งสำคัญที่ควรทำในขั้นตอนยุติกลุ่มนี้คือ เมื่อดำเนินการครบตามจุดมุ่งหมายแล้ว ส่วนใหญ่มีการกำหนดเวลาให้แน่นอนตายตัว เช่น ครบ 10 ครั้ง หรือเมื่อสมาชิกกลุ่มสามารถแก้ปัญหาของตนเองได้ และเรียนรู้ถึงวิธีการนำไปใช้ สมาชิกก็ไม่มี ความจำเป็นต้องกรกลุ่มอีกต่อไป สิ่งที่ต้องกระทำประกอบไปด้วย การให้ความสนับสนุน การกล่าวถึงงานที่ยังค้างอยู่ การเห็นพ้องและรับรองในความงอกงาม การกล่าวอำลา การติดตามผล บุคลิกภาพของผู้ให้ปรึกษา ลักษณะ นาควัชรานุกร (2542, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้ให้คำปรึกษา ควรมีลักษณะดังนี้

1. การรู้จักตนเอง ผู้นำกลุ่มต้องรู้จักตนเองว่า มีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร มีขอบเขตของความขัดแย้ง หรือมีแรงจูงใจและความต้องการอะไร ลักษณะใดเป็นที่ดึงดูดใจในกลุ่ม มีความเข้าใจในเจตนารมณ์ และเป้าหมายของตนอย่างชัดเจน

1. ทักษะคิด ผู้นำกลุ่มจะต้องยึดมั่นในทัศนคติและโครงสร้างของค่านิยมเพื่อการถ่ายทอดไปยังกลุ่มอย่างชัดเจนที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

2. การทำความเข้าใจ และมีความยืดหยุ่น เพื่อให้กลุ่มสามารถจัดดำเนินการกลุ่มอย่างมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของสมาชิก และปัญหาของเขาจะทำให้ผู้นำกลุ่มได้อย่างราบรื่น ความยืดหยุ่นเป็นผลของความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำกลุ่ม และความไว้วางใจในความรู้จักถึงความต้องการของสมาชิกกลุ่ม ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยเท่าใดจะมีความยืดหยุ่นตายตัวมากขึ้นเท่านั้น โดยมีแนวโน้มเป็นผู้นำที่ไม่มีเหตุผล และไม่มีหลักการอันเป็นตัวอย่างของบุคคลที่มีความยืดหยุ่นตายตัวมากกว่าที่จะมีความยืดหยุ่น

3. ความอดทนต่อภาวะกำกวม หรือเคลือบแคลงสงสัย ผู้นำกลุ่มสามารถรักษาความเงียบนี้ให้มีประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการเปิดเผยความในใจของสมาชิกกลุ่ม

4. เป็นผู้มองโลกในแง่ดี ย่อมส่งผลในการสร้างสรรค์ต่อบุคคลที่อยู่รอบข้าง ทำให้มองเห็นส่วนดีที่มีอยู่ในตัวผู้อื่นด้วย ในสมาชิกที่กำลังเผชิญกับปัญหาของตนเอง ในบางครั้งก็ไม่สามารถที่จะมองเห็นส่วนดีในชีวิตของเขาได้จำเป็นต้องชี้แนะจากลักษณะที่เป็นแบบอย่างในทางบวกของผู้ในกลุ่ม

5. คุณภาพของมนุษย์ เป็นคุณลักษณะที่จะให้ความรู้สึกที่ดีแก่ผู้อื่น ช่วยพัฒนาสัมพันธภาพของการบำบัดรักษา

6. มีความสนใจในผู้อื่นอย่างจริงใจ ไม่ว่าจะพบกับสถานการณ์ใด ๆ หวังเห็นพ้องขัดแย้งก็สามารถที่จะนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายโดยไม่รู้สึกลุกคาม

7. ความไวในความรู้สึกที่มีต่อผู้อื่น ทำให้ปัญหาและความต้องการของสมาชิกได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรก

8. ทำที่ที่อบอุ่นและเอาใจใส่ บ่งบอกถึงการให้การยอมรับโดยแสดงออกถึงความร่าเริง ความกระตือรือร้น การยิ้ม เอาใจจริงเอาใจ เป็นต้น

9. มีใจเป็นกลาง โดยผู้นำกลุ่มเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาของกลุ่ม โดยมิได้สูญเสียความเป็นตัวเอง และสามารถเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีเหตุผล และอคติ

บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา การดำเนินกระบวนการกลุ่มไม่ใช่เป็นการสอน แต่เป็นการสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มได้ประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ การแก้ปัญหาโดยตนเอง บทบาทของผู้นำกลุ่มที่สำคัญคือ

1. บทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำกลุ่มต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ริเริ่ม ตั้งแต่ในขั้นเริ่มต้น ในการกำหนดสมาชิกกลุ่ม วิธีคัดเลือกสมาชิก วัตถุประสงค์ของกลุ่ม ขอบเขตของการดำเนินการกลุ่ม ระยะเวลา ผลที่คาดว่าจะได้รับการจัดกลุ่ม การริเริ่มเป็นการแสดงแนวคิดที่ชัดเจน ในการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการยอมรับ และความไว้วางใจจากสมาชิกกลุ่มอันนำไปสู่การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ริเริ่มให้สมาชิกเปิดเผยตนเอง ควบคุมการเคลื่อนไหวกลุ่มให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

2. บทบาทของการเป็นผู้วางแผน ผู้นำกลุ่มต้องมีการวางแผนการดำเนินการกลุ่มไว้อย่างชัดเจน เป็นขั้นตอน เพื่อสามารถนำไปสู่การปฏิบัติกิจกรรม โดยมีลักษณะดังนี้

2.1 วางแผนกลุ่มในทางสร้างสรรค์ กระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันแสดงปฏิกิริยาสะท้อนกลับในระหว่างดำเนินการกลุ่ม

2.2 มีความรู้เชี่ยวชาญในเทคนิคการนำกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการกลุ่ม ทฤษฎีต่าง ๆ ในการจัดกลุ่มจะทำให้ผู้นำกลุ่มเสนอทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้กับสมาชิกได้หลายแนวทาง

2.3 รู้ว่ากลุ่มกำลังดำเนินไปอย่างไร ผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของการวางแผนดำเนินการกลุ่ม และอธิบายให้สมาชิกเข้าใจในกระบวนการ ซึ่งจะช่วยลดความยุ่งยากนั้น ๆ และกลุ่มสามารถพัฒนาต่อไปได้

3. บทบาทของการเป็นผู้นำทาง และสร้างแบบแผนของกลุ่ม การทำให้กลุ่มมีการเรียนรู้ และการร่วมกลุ่มไปในแนวทางเดียวกัน พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างแบบแผนของกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะเฝ้ามองสิ่งที่ผู้นำกลุ่มปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา แบบแผนของผู้นำกลุ่มจะต้องสนับสนุนให้เกิดขึ้น เพื่อความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบในการดำเนินการกลุ่ม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แบบแผนที่ควรมีในการดำเนินการกระบวนการกลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 สมาชิกควรมีการรับฟัง และยอมรับซึ่งกันและกัน

3.2 สมาชิกมีความรู้สึกปลอดภัยในการเข้าร่วมกลุ่ม

3.3 การแสดงความรู้สึกมีความสำคัญต่อกระบวนการกลุ่ม

3.4 ความรู้สึก พฤติกรรม และคำถามทั้งของสมาชิก และผู้นำกลุ่มได้มีการอภิปรายกันภายในกลุ่มให้เกิดความชัดเจน

3.5 วัตถุประสงค์ของกลุ่มจะต้องได้รับการสนับสนุน

3.6 สมาชิกกลุ่มได้รับการเรียนรู้ จากการลงมือกระทำและวิเคราะห์สิ่งที่เขาเรียนรู้

4. บทบาทการเป็นผู้ประเมิน บทบาทนี้จะช่วยให้มั่นใจได้ว่า การวางแผนและเทคนิคที่นำมาใช้สร้างคุณประโยชน์ให้กลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยแท้จริง และเพื่อค้นหาข้อบกพร่อง และแนวทางในการแก้ไขต่อไป การประเมินผลสามารถดูได้จากความสนุกสนาน ความน่าสนใจ เจตนาจริง และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง อาจขอร้องให้สมาชิกรายงานถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองเมื่อกลับไปใช้ชีวิตภายนอกกลุ่มว่า เขายังคงใช้พฤติกรรมที่ได้จากการฝึกภายในกลุ่มอยู่มากน้อยเพียงใด โดยอาจใช้เวลาหลังจากยุติกระบวนการกลุ่ม ไปแล้ว 2 สัปดาห์ถึง 2 เดือนก็ได้

5. บทบาทของการเป็นผู้วางแผน และดำเนินการติดตามผล ความรู้ที่ได้จากการฝึก อาจมีการนำไปใช้ในชีวิตจริง บางครั้งสมาชิกอาจยังไม่เกิดความชัดเจนในสิ่งที่เขาได้นำไปปฏิบัติ การติดตามผลสามารถหยาบยกเอาประเด็นที่ไม่มีความชัดเจนเอามาปรับปรุงแก้ไขได้ ตลอดจนทัศนคติ และความรู้สึกที่มีต่อโปรแกรมการฝึกสิ่งเหล่านี้ ผู้นำกลุ่มจะได้รวบรวมในช่วงของการติดตามผล เพื่อเป็นการประเมินประสิทธิผลที่สมาชิกได้รับจากการฝึก ซึ่งอาจใช้เวลาของการทำกลุ่ม 2 ครั้งสุดท้าย

พัฒนาการของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบยี้ดผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ได้พัฒนาเทคนิคและวิธีการในการให้คำปรึกษาโดยเน้นผู้รับคำปรึกษา

เป็นศูนย์กลาง พอสรุปได้ดังนี้ (อาภา จันทรสกุล, 2535, หน้า 108-109)

1. ระยะที่ 1 ได้แก่ ระยะไม่นำทาง (non-direct psychology) โดยการให้คำปรึกษา ในระยะนี้จะเน้นที่เทคนิคการยอมรับ การทำให้กระจ่าง การสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เคารพใน เสรีภาพและความเป็นตัวของตัวเองของผู้รับคำปรึกษาไม่ประเมินค่านิยมของผู้รับคำปรึกษา ไม่ แสดงค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษาเอง ไม่ก้าวล่วงความคิดเห็นและค่านิยมของผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำ ปรึกษาไม่มีการเสนอแนวคิดและไม่แนะนำเพียงแต่รับฟังและให้การยอมรับทำให้ผู้รับคำปรึกษา เกิดความกระจ่าง เข้าใจตนเอง และปัญหาที่ตนกำลังประสบอยู่ และทำการตัดสินใจในการแก้ ปัญหาด้วยตนเอง

2. ระยะที่ 2 ได้แก่ ระยะสะท้อน (reflective psychology) ในระยะนี้ผู้ให้คำปรึกษายังคง มีลักษณะเหมือนกระจกเงาทำหน้าที่สะท้อนให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจตนเองเข้าใจความคิดของ ความรู้สึก และประสบการณ์ของตนเองให้มากขึ้น โดยการใช้เทคนิคการสะท้อนความรู้สึก เพื่อ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจตนเองเกิดการยอมรับตนเอง เกิดมโนภาพแห่งตน และมีมโนภาพตาม ปณิธาน ให้มีความสอดคล้องกัน นอกจากนั้นผู้ให้คำปรึกษายังต้องมีความไวต่อการรับรู้ความรู้สึก ของผู้รับคำปรึกษาแล้วใช้วิธีสื่อความเข้าใจของความรู้สึกนั้นกลับไปยังผู้รับคำปรึกษา โดยเน้นที่ ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นมีการยอมรับ และเป็นมิตร มีความเป็นอิสระ เคารพในเสรีภาพของผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาไม่มีการเสนอแนะ ไม่แสดงทัศนคติต่อผู้รับคำปรึกษา

3. ระยะที่ 3 ได้แก่ ระยะประสบการณ์ (experimental theory) การให้คำปรึกษาในระยะนี้ ไม่เน้นเทคนิคการให้คำปรึกษามากนัก แต่ให้ความสำคัญกับทัศนคติ และค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา ที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา ผู้ให้และผู้รับคำปรึกษาสามารถแลกเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษามีโอกาสได้ระบายความรู้สึกและ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องการภายใต้บรรยากาศ สัมพันธภาพที่อบอุ่นโดยผู้ให้คำปรึกษา ให้การ ยอมรับผู้รับคำปรึกษา โดยปราศจากเงื่อนไข ให้ความเข้าใจ ไวต่อความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา และสื่อสารความรู้สึกนั้นกลับไปให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับรู้ และสามารถที่จะสำรวจความรู้สึกและ ประสบการณ์ที่เขารู้สึกวิตกกังวลได้อย่างอิสระ โดยไม่เกิดความหวาดกลัวว่า ผู้อื่นจะไม่ยอมรับใน มโนภาพแห่งตน เพราะในสถานะที่เหมาะสมกับการให้คำปรึกษานักจิตวิทยาไม่จำเป็นต้องป้องกัน ตนเอง โดยการพยายามบิดเบือนประสบการณ์และอัดตาออกไปจากความเป็นจริง ความสอดคล้อง ระหว่างอัตตาและประสบการณ์จึงจะเกิดขึ้นผู้รับคำปรึกษาสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ และพร้อมที่จะเปิดตนตนเองสำหรับ ประสบการณ์ใหม่ สามารถแสดงตน และพฤติกรรมได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในระยะนี้เอง

ผู้ให้คำปรึกษาสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ กับผู้รับคำปรึกษาได้โดยปราศจากการบังคับบัญชา ให้ความเคารพในฐานะของบุคคลที่มีความเท่าเทียมกัน

หลักการสำคัญของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง มีดังนี้
 วัชร ทรัพย์มี (2533, หน้า 40-42)

1. การพัฒนาความรู้สึกนึกคิดต่อตนเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าแกนสำคัญของบุคลิกภาพคือความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลสังเกตพฤติกรรมที่ผู้อื่นมีต่อตนเองและประสบการณ์ที่ได้รับอันก่อให้เกิดการรับรู้ว่าคุณเป็นคนดีหรือไม่ดี มีความสามารถเพียงใด บุคคลที่ประสบความสำเร็จในสิ่งที่กระทำ ได้รับคำชมเชยจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง ถ้าพ่อแม่กลับปฏิบัติต่อตัวเด็กด้วยความรักความเอาใจใส่เด็กจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลทำสิ่งใดผิดหรือประสบกับความล้มเหลวแล้วได้รับการดูว่าหรือดูแคลนจากผู้อื่นเขาจะเกิดความรู้สึกด้อย พิจารณาตนเองว่าเป็นคนที่สังคมไม่ยอมรับ หรือเป็นคนที่ไม่มีความสามารถ มีความรู้สึกนึกคิดในแง่ลบเกี่ยวกับตนเอง นอกจากนั้นระดับความคาดหวังของพ่อแม่ของเด็กที่มีมากเกินไปแล้ว เด็กไม่สามารถทำตามคาดหวัง จะทำให้เด็กมีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลวในสิ่งที่ทำ ได้สูง ผลที่ตามมาคือเด็กมีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้สึกในแง่ลบกับตนเองมาก ๆ บ่อย ๆ เป็นการก่อเกิดของความมีปมด้อย และความไม่เชื่อมั่นตนเอง แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ควรปกป้องเด็กจนมากเกินไป เพราะในบุคคลย่อมมีข้อดีข้อเสียอยู่ในตนเอง ควรชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของตนเองเพื่อให้เกิดการปรับปรุงด้วยวิธีการที่เหมาะสม ไม่ใช่วิธีการที่รุนแรง

2. สาเหตุของปัญหาหรือความทุกข์ เนื่องจากบุคคลต้องการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองอยากมีคุณค่า ต้องการยอมรับ และการชื่นชมจากผู้อื่น จึงทำให้บุคคลเลือกรับเฉพาะประสบการณ์ในด้านดีของตน แต่จะบิดเบือนประสบการณ์ที่ไม่ดีของตน หรือปฏิเสธ และไม่รับรู้ถึงประสบการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดของเขา จึงก่อให้เกิดปัญหาการปรับตัวตามทฤษฎีนี้มีหลักว่า ปัญหาของบุคคลเกิดจากอารมณ์ และความรู้สึกของบุคคล อันเนื่องมาจากความไม่สอดคล้องระหว่างความรู้สึกที่มีต่อตนเองกับสิ่งที่กำลังประสบ จึงทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกถูกคุกคามด้านจิตใจก่อให้เกิดความวิตกกังวลว่า ตนไม่มีคุณค่าเท่าที่คาดคิดไว้

3. บุคคลที่ปรับตัวได้ดีคือ บุคคลที่ไม่บิดเบือนประสบการณ์ ยอมรับความเป็นจริง ความรู้สึกนึกคิดนึกคิดของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ ไม่จำเป็นต้องหยุดชะงักอยู่กับที่ หรือตะคองไม่ได้ ผู้ให้คำปรึกษาต้องให้ความสำคัญต่อช่องว่าง ประสบการณ์ และความรู้สึกนึกคิดบุคคลมีต่อตนเอง

4. วิธีช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาไม่รู้สึกว่าถูกคุกคาม และหลีกเลี่ยงกลวิธีป้องกันทาง

จิตใจคือ ผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างบรรยากาศของสัมพันธภาพกับผู้รับคำปรึกษามีความจริงใจ ยอมรับผู้รับคำปรึกษาโดยปราศจากเงื่อนไข เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ไม่รู้สึกถูกคุกคามทางด้านจิตใจ กล่าวพิจารณาตนเองตามสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องกับความเป็นจริง

5. ลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมที่จะให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ มีความเครียดทางอารมณ์ มีโอกาสพบกับผู้ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ และสามารถพูดคุยระบายความรู้สึกขัดแย้งภายในจิตใจ แสดงออกทางสีหน้า คำพูด มีระดับสติปัญญา ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง สามารถที่จะใช้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือการปรับตัว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับความรู้สึกและอารมณ์ของผู้รับคำปรึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมากกว่า การมุ่งไปที่ปัญหาของผู้รับคำปรึกษา หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต เพราะไม่สามารถแก้ไขได้ เมื่อบุคคลยังคงมีความรู้สึกและอารมณ์ย่ำแย่ โอกาสที่เขาจะพิจารณาตนเอง บิดเบือนความเป็นจริงใจ ให้การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไขของผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความไว้วางใจ เปิดเผยตัวเอง พิจารณาตนเอง ยอมรับ และนำไปสู่การแก้ไขตนเอง และนำไปสู่การแก้ไขตนเองโดยวิธีการที่ตนเห็นว่าเหมาะสมกับตนเองที่สุด

การให้ข้อสนเทศ

ความหมายของข้อสนเทศ ได้มีผู้จำกัดความของข้อสนเทศ (information)

ไว้ดังนี้

สุรพล พยอมแย้ม (2526, หน้า 69) ได้กล่าวว่า สนเทศ หรือสารสนเทศ หมายถึง ข้อเท็จจริงทั้งหลายหรือเหตุการณ์ ความรู้ ซึ่งมีผู้ถ่ายทอดหรือบันทึกไว้ในสื่อรูปแบบต่าง ๆ สื่อเหล่านั้นอาจมีลักษณะดังนี้

1. สิ่งพิมพ์ (printed materials) หรือเอกสาร (documents) เช่น หนังสือวารสาร หนังสือพิมพ์ รายงานการประชุม เป็นต้น
2. สิ่งซึ่งไม่ตีพิมพ์ (non-printed materials) ได้แก่ โสตทัศนวัสดุ เช่น รูปแบบ เทปบันทึกภาพ ของจริง เครื่องเสียงต่าง ๆ เป็นต้น
3. วัสดุย่อส่วน หรือวัสดุจุลรูป (microforms) เช่น ไมโครฟิล์ม

ความสำคัญของการให้สนเทศ การให้ข้อสนเทศนับว่า มีความสำคัญ เพราะทำให้นักเรียนได้ทราบข้อมูลบางประการที่จำเป็นที่จะต้องช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเอง และผู้อื่นอย่างถูกต้อง ซึ่ง คมเพชร จัตรสุกุล (2521, หน้า 177) ได้กล่าวว่า การให้ข้อสนเทศเป็นการเสริมสร้าง

รากฐานการปฏิบัติตนในสังคม และในช่วงวัยรุ่นนี้เขาจะมีความต้องการอย่างมากในการรับข้อเสนอแนะ เพื่อช่วยในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เพราะเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม

ขอบข่ายของการให้ข้อเสนอแนะ ผกา บุญเรือง (2526, หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า ขอบเขตของการให้ข้อเสนอแนะว่า ข้อเสนอแนะ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่จัดให้แก่นักเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการให้บริการเสนอแนะว่า สามารถแบ่งได้ 3 ประเภทดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทางการศึกษา หมายถึง ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเป็นประโยชน์เกี่ยวกับโอกาสต่าง ๆ ทางด้านการศึกษา เช่น หลักสูตร แนวทางการศึกษาต่อ การรับบุคคลเข้าเรียนและฝึกอบรม สภาพและปัญหาต่าง ๆ ของการเรียน

2. ข้อเสนอแนะทางด้านอาชีพ หมายถึง ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเป็นประโยชน์เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ในการประกอบอาชีพ การรับบุคคลเข้าทำงาน สภาพของการทำงาน การให้สิ่งตอบแทน ความต้องการแรงงานในปัจจุบัน และอนาคต

3. ข้อเสนอแนะทางด้านสังคมและส่วนตัว หมายถึง ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเป็นประโยชน์เกี่ยวกับโอกาสและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีต่อบุคคล และความสัมพันธระหว่างบุคคล เป็นข้อมูลที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองและผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

การให้ข้อเสนอแนะนั้น มิลเลอร์ (Miller, 1965, pp. 80-85) ได้กล่าวว่า การให้ข้อเสนอแนะมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้มีความเข้าใจ และสามารถประเมินผลสิ่งแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้ และ ผกา บุญเรือง (2526, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการให้ข้อเสนอแนะแก่นักเรียนดังนี้

1. นักเรียนได้รับข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะมีส่วนช่วยพัฒนานักเรียนให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องว่าจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างไรก็ดี จะทำให้ประสบความสำเร็จตามสมควร ทั้งทางด้านการเรียน การคบเพื่อน หรือการทำงาน

2. นักเรียนสามารถเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น เพราะในบางครั้งนักเรียนไม่สามารถเข้าใจอะไรได้ทุกอย่าง การที่ไม่เข้าใจตนเองตนเองดีพอมีผลทำให้การดำรงชีวิตผิดพลาดได้ ดังนั้นในบางครั้งต้องมีการสำรวจ สอบถาม ทดสอบ เกี่ยวกับข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจอันถูกต้อง

3. นักเรียนเกิดความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เมื่อการตัดสินใจมีรากฐานมาจากข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ การตัดสินใจย่อมมีโอกาสมากกว่า

กระบวนการให้ข้อเสนอแนะ มะเดื่อ เสมา (2527, หน้า 8-10) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการให้บริการเสนอแนะ เพื่อต้องการให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่สิ่งที่ดีในชีวิต จึง

ต้องให้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังนั้นผู้ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ จึงต้องมีการวางแผน ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการเป็นขั้นตอน เพื่อให้ผู้รับข่าวสารเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ การให้ข่าวสาร รับทราบเกิดความสนใจ การตัดสินใจ เปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนพฤติกรรมในที่สุด

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การให้ข้อเสนอแนะว่ามีความสำคัญต่อการให้ความรู้ ความเข้าใจ ข้อเท็จจริง หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์เกี่ยวกับด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านข้อเสนอแนะทางด้านส่วนตัวและสังคม และยังทำให้เกิดความเข้าใจในตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคิดเห็นว่า การให้ข้อเสนอแนะกับนักเรียน ที่มีค่านิยมในอาชีพต่ำ จะสามารถช่วยให้เขาพัฒนาค่านิยมในอาชีพให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ส

วาสนา แฉล้มเขตร (2525) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สต่อการลด ปัญหาทางอารมณ์ของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการให้คำปรึกษากับกลุ่ม ทดลอง จำนวน 8 คน ให้คำปรึกษาคนละ 6 ครั้ง ๆ ละ ½ ชั่วโมง ผลการทดลองพบว่า หลังการ ให้คำปรึกษาตามโปรแกรมที่วางไว้ ปัญหาทางอารมณ์ของกลุ่มทดลองแตกต่างจากกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีระ นวลธิยะ (2530) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สที่มีต่อการพัฒนา อคติทัศนคติด้านการปรับตัวทางอารมณ์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวาปีปทุม จังหวัด มหาสารคาม ผลการทดลองพบว่า นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สมีทัศนคติด้าน การปรับตัวทางอารมณ์สูงขึ้นกว่านักเรียนที่ได้รับข้อเสนอแนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลักขณา นาควัชรางกูร (2542) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ตามแนวของโรเจอร์และการฝึกการแก้ปัญหาต่อพฤติกรรมเผชิญปัญหาของนักศึกษาพยาบาลชั้นปี ที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบ กลุ่มตามแนวของโรเจอร์ นักศึกษาที่ได้รับการฝึกการแก้ปัญหาและนักศึกษากลุ่มควบคุมมีพฤติ กรรมเผชิญปัญหาแบบมุ่งสนองตอบตามอารมณ์ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตก ต่างกัน นักศึกษาที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ และนักศึกษาที่ได้รับการฝึกแก้ ปัญหาที่มีพฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบมุ่งตอบสนองอารมณ์ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตาม ผลแตกต่างกัน และนักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ มีพฤติกรรม เผชิญปัญหาแบบมุ่งตอบสนองอารมณ์ในระยะติดตามผล ลดลงกว่าระยะก่อนการทดลอง

แฮมริน และพอลสัน (Hamrin & Paulson, 1965) ได้ศึกษาพบว่า วิธีในการให้คำปรึกษามีความสำคัญอย่างมาก และไม่ว่าผู้ให้คำปรึกษาจะใช้วิธีการใดก็ตาม ผู้รับคำปรึกษาจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาของเขาได้ดีขึ้น และถ้าเกิดปัญหาขึ้นอีกเขาจะแก้ไขปัญหานั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเอง หลังจากได้มีโอกาสเล่าเรื่องราวของตนเองอย่างอิสระ มีคนสนใจ และเข้าใจ

ไทเลอร์ (Tyler, 1969) ได้ทดลองให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์ส เพื่อพัฒนาอัตมโนคติ ผลการทดลองพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประเมินตนเองดีขึ้นกว่าเดิม

แอนดรูว์ (Andrew, 1971) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์ส กับวิธีผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่มีต่อความวิตกกังวลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสติปัญญานกลาง และมีความวิตกกังวลสูง ผลการทดลองพบว่า วิธีการทั้งสองสามารถลดความวิตกกังวลของนักเรียนลง และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นพอ ๆ กัน

สเทอร์เนียวโล (Sturniolo, 1985) ได้ศึกษาผลของการบำบัดแบบโรเจอร์สที่มีความเศร้าในระดับที่ไม่รุนแรง ผลการทดลองพบว่า หลังการบำบัดผู้รับการบำบัดมีอาการของความซึมเศร้าเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ จนสามารถติดต่อพบปะกับผู้อื่นได้ดีตามปกติ

เบเกอร์ (Baker, 1985) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการบำบัดแบบกลุ่มและรายบุคคล กับวัยรุ่นหญิงที่ถูกข่มขืนในด้านอัตมโนทัศน์ ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า กลุ่มตัวอย่างได้แก่ วัยรุ่นหญิง จำนวน 39 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการบำบัดแบบกลุ่ม และกลุ่มที่ได้รับการบำบัดแบบรายบุคคล โดยใช้แนวทฤษฎีและเทคนิคการบำบัดแบบโรเจอร์ส ผลการทดลอง พบว่า วิธีบำบัดแบบกลุ่มและแบบรายบุคคลมีนัยสำคัญทางสถิติไม่แตกต่างกัน ในด้านความวิตกกังวล และซึมเศร้า ส่วนในด้านอัตมโนทัศน์ มีนัยสำคัญทางสถิติสูงกว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการให้ข้อสนเทศ จากการศึกษาครั้งนี้

จารุลักษณ์ พินพรหมราช (2529) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนปทุมคงคา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มควบคุมได้รับข้อสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ฝึกกิจกรรมกลุ่มกับนักเรียนที่ได้รับข้อสนเทศจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนที่ได้รับข้อสนเทศ จะมีพฤติกรรมการเรียนสูงกว่าก่อนได้รับข้อสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

สุทิพร ปุณเฑศ (2529) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการลดอารมณ์เศร้าของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างแบ่ง

เป็น กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กลุ่มควบคุมได้รับการให้ข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีอารมณ์เศร้าน้อยกว่านักเรียนที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะมีอารมณ์เศร้าลดลงหลังจากได้รับข้อเสนอแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีระ มุลธิยะ (2530) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สที่มีต่อการพัฒนาอัตมโนคติ ในการปรับตัวทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนนาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 7 คน โดยการสุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และกลุ่มควบคุมได้รับข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สมีอัตมโนคติด้านการปรับตัวทางอารมณ์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะมีอัตมโนคติด้านการปรับตัวทางอารมณ์สูงขึ้นหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ กุศลเจริญศักดิ์ (2531) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีของโรเจอร์สที่มีต่อทัศนคติในการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนพินุลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีของโรเจอร์สและกลุ่มควบคุมได้รับการให้ข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า หลังการทดลอง นักเรียนได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีของโรเจอร์ส มีทัศนคติในการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับข้อเสนอแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ได้รับข้อเสนอแนะหลังการทดลองมีทัศนคติในการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สกุลรัตน์ รัตตะมณี (2534) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สกับการให้ข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนามโนภาพแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า

1. มโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สสูงกว่ามโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับข้อเสนอแนะในระยะหลังทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. มโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สสูงกว่ามโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับข้อเสนอแนะในระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. มโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์สในระยะหลังทดลองสูงกว่าระยะก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. มโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาแบบโรเจอร์สในระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผล ไม่แตกต่างกัน

5. มโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับข้อสนเทศในระยะหลังทดลองกับระยะก่อนทดลอง ไม่แตกต่างกัน

6. มโนภาพแห่งตนของนักเรียนที่ได้รับข้อสนเทศ ในระยะติดตามผลกับระยะหลังทดลอง ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ ปรางค์กู่

หุติรัตน์ วัชรจรสกุล (2523) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพของผู้ปกครองกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีค่านิยมในอาชีพสูงในเรื่องรายได้ เกียรติยศชื่อเสียง และความก้าวหน้า ความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ และความสามารถ

นิตยา ธรรมพันธุ์ (2523) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพ และการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส พบว่า นักเรียนมีค่านิยมในอาชีพด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริการสังคม ด้านความมั่นคงในอาชีพ

กัลยา เสมวงศ์ (2527) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดชลบุรี พบว่า นักเรียนมีค่านิยมในอาชีพเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ ดัชนีรายได้ ความมีอิสระ ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ด้านบริการสังคม และความก้าวหน้า และยังพบว่า นักเรียนในเขตเมืองมีค่านิยมในอาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ และด้านความมีระเบียบแบบแผน มากกว่านักเรียนที่อยู่นอกเขตเมือง

วิไลวรรณ นุ่นประสิทธิ์ (2530) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดชัยนาท จำนวน 443 คน โดยใช้แบบสอบถามค่านิยมในอาชีพ จำนวน 36 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีค่านิยมในอาชีพ เรียงอันดับเป็นรายด้านดังนี้ ด้านธรรมชาติของงาน และวัตถุ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความก้าวหน้า ด้านความมีอิสระ ด้านรายได้ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านบริการสังคมทำประโยชน์ต่อสังคม

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 จำนวน 1,500 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน 16 ด้าน พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานตามลำดับดังนี้ ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัยมั่นคง ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความอิสระ ด้านงานอาชีพอิสระ ด้านวิถีชีวิต ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านบริการสังคม ด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน ด้าน

การกระตุ้นให้ใช้ปัญหา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสุนทรียะ และด้านการบริหาร

สากล จันทรสุรีย์ (2533) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสอบถามวัดค่านิยมในอาชีพกับนักเรียน จำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า

ค่านิยมในอาชีพของนักเรียนจัดอันดับจากสูงไปต่ำคือ ความเป็นผู้นำและมีอำนาจ ความซื่อสัตย์ การทำงานกับธรรมชาติและวัตถุ ความสามารถ ความมั่นคงปลอดภัย ความมีระเบียบแบบแผน ความมีอิสระ เกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า รายได้ และบริการสังคมและทำงานกับบุคคล

1. นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีค่านิยมในอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. นักเรียนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอชายแดนและนักเรียนที่ไม่อยู่ในเขตอำเภอชายแดน มีค่านิยมในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักเรียนที่มีระดับชั้นเรียนต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กริบบอนส์ และ โลเนส (Gribbons & Lohnes, 1965) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในอาชีพของเด็กวัยรุ่น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะยาวตั้งแต่ปี 1958-1963 กับนักเรียนชายหญิง เมืองบอสตัน จำนวน 111 คน โดยใช้แบบวัดค่านิยมในอาชีพของนักเรียน 12 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนเลือกค่านิยมในอาชีพด้านรายได้และความมีเกียรตินักเรียนหญิงเลือกค่านิยมในอาชีพด้านการติดต่อกับคน การบริการสังคม และการมีเวลาให้ครอบครัว

เพอร์โรน (Perrone, 1965) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ค่านิยมในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมที่สำคัญที่สุดคือ รายได้สูง ความมั่นคงในอนาคต ค่านิยมโดยทั่วไปที่สำคัญ ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น ทำงานเกี่ยวกับวัตถุ และไม่ต้องทำงานตามคำสั่งใคร

เดทเทิล (Dattle, 1975) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของนักเรียนระดับ 8 จำนวน 249 คน พบความแตกต่างของค่านิยมในงานระหว่างเพศคือ พบว่า เด็กชายที่อยู่ในเมืองจะมีค่านิยมด้านด้านผลประโยชน์สูง แต่มีค่านิยมด้านสุนทรียะต่ำ เด็กชายที่อยู่นอกเมืองจะมีค่านิยมในงานด้านความเป็นตัวของตัวเองสูง เด็กหญิงที่อยู่ในเมืองจะคำนึงถึงค่านิยม ด้านการใช้สติปัญญาสูง เด็กหญิงที่อยู่นอกเมืองจะมีค่านิยมในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการใช้สติปัญญา