

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

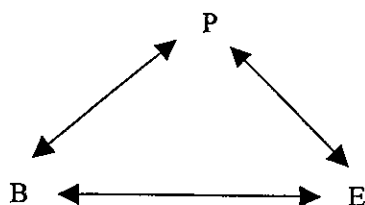
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรมกระจำง่า่านที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในพนักงานบริษัทเอส อาร์ ซี วูดชิพจำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน
 - 1.1 เอกสารเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
 - 2.1 เอกสารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม
 - 2.2 เอกสารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
 - 2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
3. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมกระจำง่า่าน
 - 3.1 เอกสารเกี่ยวกับกิจกรรมกระจำง่า่าน
 - 3.2 เอกสารเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและอาชีพ
 - 3.3 งานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมกระจำง่า่าน
 - 3.4 งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน

เอกสารเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) โดยอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ในปี 1986 เขาได้ขยายแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้นและเปลี่ยนชื่อทฤษฎีใหม่เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theory) ตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เขามีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลภายใน ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกและชีวภาพอื่น ๆ ร่วมด้วยและการร่วมกันของปัจจัยต่าง ๆ จะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (reciprocal determinism) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดซึ่งกันและกันของพฤติกรรม (B) ปัจจัยส่วนบุคคลภายใน (P) และสภาพแวดล้อม (E) (Bandura, 1997, p. 6)

การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันก็มิได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน ปัจจัยบางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกปัจจัยและอิทธิพลจากทั้ง 3 ปัจจัยนี้ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หากแต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ (Bandura, 1997, pp. 5-7) นอกจากนี้จะเสนอปัจจัยทั้ง 3 ที่กำหนดซึ่งกันและกันแล้ว แบบดรา ยังได้ขยายแนวคิดของการเสริมแรงออกไปอีก โดยการเสริมแรงอาจจะมีประสิทธิภาพในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลที่เคยเรียนรู้มาแล้ว แต่ก่อนข้างจะไม่มีประสิทธิภาพในการทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และเป็นการยากที่บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ในธรรมชาติโดยไม่เห็นผู้อื่นแสดงพฤติกรรมมาก่อน ด้วยเหตุนี้ แบบดราจึงมีความเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะต้องผ่านการเรียนรู้โดยการสังเกตจากผู้อื่นมาแทบทั้งสิ้น จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบบดรา (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539, หน้า 50) จึงได้เน้นแนวคิด 3 ประการด้วยกันคือ แนวคิดของการเรียนรู้โดยการสังเกต (observational learning) แนวคิดของการกำกับตนเอง (self-regulatory) และแนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)

แบบดรา (Bandura, 1986, p. 391) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการเรียนรู้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ถือเป็นประสบการณ์ที่มีผลควบคุมพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ จะมีการใช้ประสบการณ์เดิมมาคาดคะเนอีกเหตุการณ์หนึ่งที่จะเกิดขึ้นตามมา ทำให้เกิดความมั่นใจในการที่จะลงมือกระทำหรือตัดสินใจไม่กระทำก็ได้ เมื่อบุคคลประเมินว่าตนมีความสามารถสูง มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ และพฤติกรรมนั้นไม่ยากเกินความสามารถของตนจะนำไปสู่การกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการคงอยู่ของพฤติกรรมนั้น ๆ ไว้

ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986, p. 391) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึงการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า สามารถที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมบางอย่างในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ ซึ่งในสถานการณ์นั้น บางครั้งอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีความแปลกใหม่ ไม่สามารถทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ และสถานการณ์เหล่านี้มักจะทำให้เกิดความเครียดได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขาได้อยู่

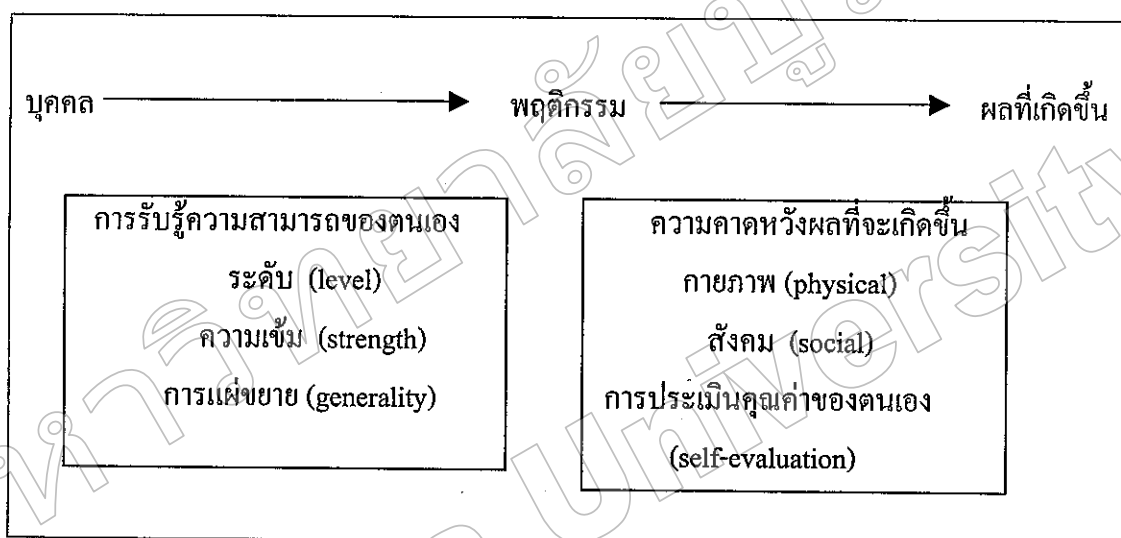
วูด และแบนดูรา (Wood & Bandura, 1989) ได้ขยายความหมายและการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมโดยผ่านแรงจูงใจและการประสบความสำเร็จในการกระทำของบุคคล และยังหมายรวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไปและระยะเวลาที่บุคคลยืนหยัดต่อสิ่งนั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามที่จะกระทำให้สำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

โดยสรุปแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนมีความพยายามที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือกกระทำในกิจกรรมต่าง ๆ และความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล

แบนดูรา (Bandura, 1986) มีความเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันถ้าได้พบว่าคน 2 คนนี้มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน แบนดูราเห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณันั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือ ถ้าเรามีการรับรู้ว่ามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะมีความอดทน อดสาเห ไม่ท้อถอย และประสบความสำเร็จในที่สุด

แบนดูรา (Bandura, 1997, pp. 21-22) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2 ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึงความเชื่อหรือความมั่นใจของตนว่ามีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ นั้นจนประสบผลสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ส่วนความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นเป็นการประเมินของบุคคลว่าพฤติกรรมที่ตนเองกระทำนั้น จะนำไปสู่การกระทำที่ตนเองคาดหวังไว้หรือเป็นการตัดสินใจที่ได้จากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น
(Bandura, 1997, p. 22)

จากภาพที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าตนเองมีความมั่นใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้ในระดับใดขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นเป็นผลที่เกิดขึ้นในทางกายภาพ ทางสังคม และการประเมินคุณค่าตนเอง ซึ่งสามารถให้ผลได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ยกตัวอย่างเช่น ในการทดสอบคัดเลือกระโดดสูง 7 ฟุต นักกีฬาตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าเขาจะสามารถกระโดดสูงได้ถึง 7 ฟุตหรือไม่ และมีความมั่นใจในระดับใด และเขาคาดหวังว่า ถ้าเขาสามารถกระโดดได้เขาจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ของรางวัล เงินรางวัลและรู้สึกพึงพอใจในตนเอง ในทางตรงกันข้ามถ้าเขาไม่สามารถกระโดดได้ เขาคาดหวังว่าเขาจะไม่ได้รับการคัดเลือก เสียเงินรางวัลที่จะได้และตำหนิตนเอง แต่ความคาดหวังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ไม่ได้หมายความว่าผลที่เกิดขึ้นจากการทดสอบกระโดดได้เท่ากับ 7 ฟุต หรือมากกว่าหรือน้อยกว่า 7 ฟุต (Bandura, 1997, p. 22)

นั้นแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะได้รับหลังจากกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งการที่เราอยากให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการไม่เพียงแต่เราจะสร้างให้บุคคลมีความคาดหวังแล้วแต่จะต้องให้เขามีความเชื่อว่าเขาสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ด้วย ซึ่งสามารถแสดงถึงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมากโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ดังภาพที่ 3

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		ต่ำ	สูง
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	ไม่เห็นด้วย อาจกระทำ	เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ
	ต่ำ	ไม่สนใจ หลีกเลี่ยงที่จะไม่ กระทำ	รู้สึกหมดคุณค่า เกิด ความท้อแท้ ไม่กระทำ

ภาพที่ 3 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน (Bandura, 1997, p. 20)

จากภาพที่ 3 บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่า เมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นจะได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าหากบุคคลเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองแต่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็จะมีแนวโน้มว่าบุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังมีผลต่อการกระทำกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อนได้สำเร็จหรือไม่ เนื่องจากความมั่นใจว่าคุณมีความสามารถเพียงใดจะเป็นตัวชี้ว่าคุณจะมีความพยายามทำงานมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนไม่มีความสามารถพอที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จจะเกิดความกลัวและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ แต่ถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมใด ๆ นอกจากจะช่วยให้บุคคลไม่เกิดความกลัวหวาดหวั่นล่วงหน้าก่อนที่จะทำงานแล้ว ยังทำให้บุคคลเกิดความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น การที่บุคคลพยายามกระทำกิจกรรมในสถานการณ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนได้สำเร็จและได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมต่อการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ทำให้ความกลัววิตกกังวล

ลดน้อยลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเลิกการทำงานโดยง่ายหรือกระทำกิจกรรมไม่สำเร็จ จะทำให้ความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำลงและทำให้เกิดความกลัวต่อการทำกิจกรรมนั้น มากขึ้น (Bandura, 1997, p. 21)

ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อบุคคล

แบนดูรา (Bandura, 1986, pp. 393-395) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (choice behavior) ในชีวิตประจำวันนั้นบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่า เขาจะต้องทำพฤติกรรมใดและต้องทำอีกนานเท่าใด รวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่าง ๆ การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานหรือสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของตนเอง ในขณะที่ยากเกินบุคคลจะเลือกทำงานนั้นถ้าเขาเชื่อว่าเขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (Bandura, 1977) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน ที่อดอຍ ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไปก็มักจะประสบความล้มเหลวในการทำงานและส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และรู้สึกว่าการล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้าย ไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริง มักจะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ดังนั้นถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนเองถูกต้องจะส่งผลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรม ทำให้การกระทำพฤติกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง และในการประเมินความสามารถของตนเองที่ดีจะต้องประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถที่จะทำได้เล็กน้อยจึงจะทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ

2. การใช้ความพยายามและความยืนหยัดในการทำงาน (effort expenditure and persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามเท่าไร และจะต้องใช้ความมานะพยายามที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Bandura & Cervone, 1983) และการที่บุคคลใช้ความ

พยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลาบุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. แบบแผนความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (thought patters and emotion reaction) การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในขณะที่กระทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการกับสภาพแวดล้อมในภายหน้าของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มากและเมื่อพบกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูงและเขาจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของคอลลินส์ (Collins, 1982) พบว่าในการแก้ปัญหาที่ยาก ๆ นักเรียนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงมักจะอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากการขาดความพยายาม ส่วนนักเรียนที่มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำจะอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากการขาดความสามารถ

4. เป็นสิ่งกำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นสิ่งที่ทำนายพฤติกรรม (humans as producers rather than simply foretellers of behavior) นั่นคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย และจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายแม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตามเขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องโชครชะตา แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย และมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยาก ๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้

นอกจากนี้ แบนดูรา (Bandura, 1986, pp. 395-399) ได้กล่าวถึงการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่าแม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง บุคคลก็อาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้ถ้ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ขาดสิ่งจูงใจ หรือถูกบังคับให้กระทำ
2. การตัดสินใจผลของการกระทำที่ผิดพลาดไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น
3. ความไม่สอดคล้องในการประเมินความสามารถของตนเอง เพราะประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถ้าหากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลา จะทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองผิดพลาดไป มีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม
4. การประเมินความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองหรือการปฏิบัติที่ผิดพลาด เช่นบุคคลที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถต่ำในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง เขาก็จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น
5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาด นั่นคือ การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เขาก็จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น
6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้
7. การรับรู้ในความรู้ของตนที่ประเมินความสามารถของตนเองไม่ถูกต้องนั้นอาจเป็นผลมาจากบุคคลไม่รู้ดีพอว่าตนสามารถทำได้แค่ไหน ขาดข้อมูลในการควบคุมความพยายามของตน หรืออาจถูกซ่อนโดยปัจจัยภายนอกจากการกระทำที่เขาสามารถทำได้

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986, pp. 399-401) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีที่มาจาก 4 แหล่งดังนี้ คือ

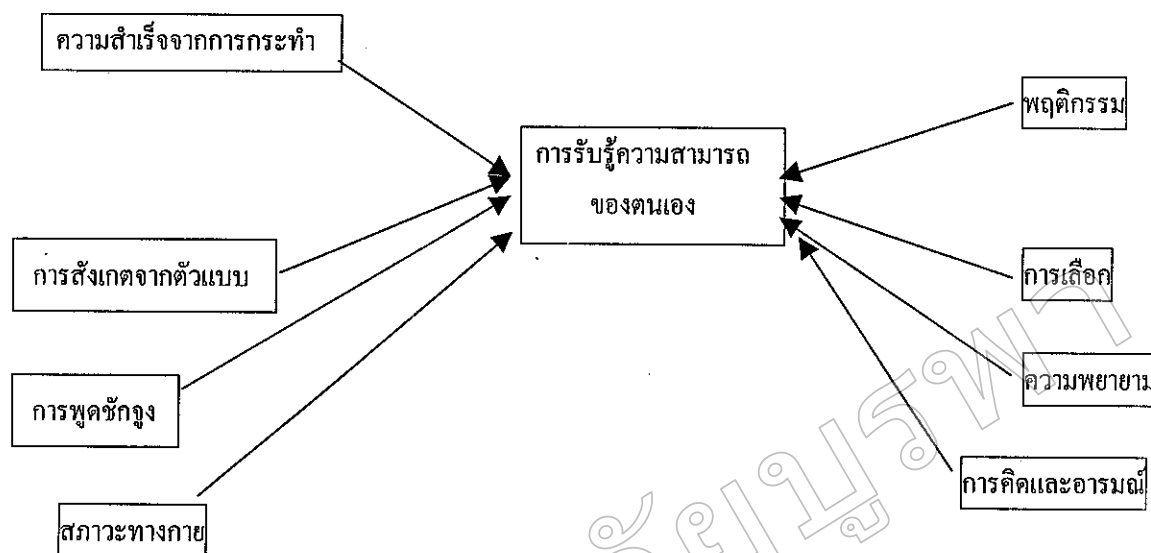
1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (enactive attainment) จัดเป็นแหล่งสำคัญที่สุดเพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้บุคคลประเมินตนเองสูง ส่วนความล้มเหลวบ่อย ๆ จะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติ และไม่ได้แสดงว่าขาดความพยายาม หรือแสดงถึงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์
2. การสังเกตจากตัวแบบ (vicarious experience) การเห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนเองทำกิจกรรมได้สำเร็จ ก็สามารถเพิ่มความรู้สึกที่ว่าตนมีความสามารถ คือบุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นให้สำเร็จได้เช่นกัน และการสังเกตบุคคลอื่น

ที่เห็นว่ามีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความล้มเหลว ทั้ง ๆ ที่เขาได้ใช้ความพยายามมาก แล้วก็ตามก็จะทำให้การตัดสินใจของตนเองต่ำลง และความพยายามก็จะลดลง

3. การพูดชักจูง (verbal persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จได้ ผู้ถูกชักจูงมักจะมีความพยายามในการทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น การพูดชักจูงที่จะได้ผลมากขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง อาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือ และจะเป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ฟังว่าตนมีความสามารถได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงที่เชื่อว่าตนไม่มีความสามารถ มักจะหลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมที่ทำนายและจะล้มเลิกการกระทำเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค

4. สภาวะทางกาย (physiological state) บุคคลมักจะใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจความสามารถของตนเอง เช่น การตื่นเต้นมากเกินไป จะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดีบุคคลจะคาดว่าตนทำได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกให้บุคคลลดภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้ จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองและช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อยหอบและความเจ็บปวดด้วย

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังที่กล่าวมาแล้ว และการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรืออาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการผสมผสานกันก็ได้ แบนดูรา (Bandura, 1986) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4 แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของ แบนดูรา (Bandura)
(วิลสตัลกันซ์ ชววลัถี, 2538, หน้า 100)

เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการเลือกกระทำ การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล ดังที่ แบนดูรา (Bandura, 1986) ได้กล่าวไว้ ดังนั้นจึงมีผู้สนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง โดยการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่ แบนดูราได้กล่าวไว้ โดยการ ศึกษาถึงปัจจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองหลายปัจจัยดังต่อไปนี้ (สยามล เอกะกุลนันท์, 2541, หน้า 18-21)

1. การอนุมานสาเหตุของผลการกระทำที่มาจากความสามารถ

การที่บุคคลทำงาน ได้สำเร็จและอนุมานสาเหตุของการทำงานว่า มาจากความสามารถ นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง สซังค์ (Schunk, 1985) กล่าวคือ เมื่อบุคคลทำงานและประสบความสำเร็จ บุคคลเชื่อว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความสามารถ ของตนเอง จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่ม ขึ้น เช่นในเรื่องของการเรียน บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนและอนุมานสาเหตุของความ สำเร็จนั้นว่ามาจากความสามารถของตนเอง จะทำให้บุคคลมีความพยายามในการเรียนมากขึ้น อัน จะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือช่วยทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (Weiner, 1979) เห็นได้ จากการศึกษของการ สซังค์ (Schunk, 1985) ที่ศึกษาถึงการอนุมานสาเหตุในการทำงาน 4 ประเภทได้แก่ ความสามารถ ความพยายาม งานยาก และโชค ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของ ตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยทำการวิเคราะห์เส้นทางของตัวแปรทั้ง

4 ประเภพบว่า การอนุมานสาเหตุเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ส่วนการอนุมานสาเหตุเกี่ยวกับ ตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความพยายาม งานยาก และโชค มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และจากการศึกษาของ ลอคส์ และคณะ (Locks et al., 1984) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอนุมานสาเหตุความสามารถ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงาน ผลก็พบเช่นเดียวกันว่า การอนุมานสาเหตุความสามารถมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการปฏิบัติงาน

2. การตั้งเป้าหมายในการทำงาน

แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายทำใ้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมและพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น การตั้งเป้าหมายนี้ถ้าบุคคลเป็นผู้ตั้งด้วยตนเองจะทำให้เกิดแรงจูงใจ และมีความรู้สึกคาดหวังว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้ ผลการวิจัยจำนวนมากพบว่า เด็กจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้นเมื่อเขาทำงานและพบว่างานที่ทำก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลักษณะของเป้าหมายนั้นมีอิทธิพลต่อการทำงานคือจะจูงใจใ้บุคคลอยากจะทำงานหรือไม่อยากทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาเป้าหมายของบุคคล ถ้าบุคคลเห็นว่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นสิ่งที่ยากเกินไป ใช้เวลานานกว่าจะสามารถทำได้ ก็ทำให้บุคคลไม่อยากจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น แต่ถ้าหากบุคคลเห็นว่าเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป ทำหาความสามารถและใช้เวลาไม่นานนักในการที่จะทำได้ บุคคลก็จะมีแรงจูงใจในการที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น แบนดูรา (Bandura et al., 1984) สำหรับเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนี้จะมีลักษณะสองลักษณะด้วยกันคือ เป้าหมายเฉพาะเจาะจงที่กำหนดขึ้นสำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งกับเป้าหมายทั่วไป ซึ่งเป้าหมายทั้งสองนี้จะมีผลต่อการประเมินความสามารถของตนเองแตกต่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายที่กำหนดอย่างชัดเจนสำหรับงานใดงานหนึ่งจะทำให้บุคคลรู้ว่าตนเองควรจะทำอย่างไร และสามารถทำอะไรได้บ้าง ซึ่งเป้าหมายลักษณะนี้จะทำให้คนสามารถประเมินความก้าวหน้าในการทำงาน และประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ง่ายกว่าเป้าหมายทั่วไปที่มีลักษณะกว้าง ๆ ที่ไม่ได้ระบุว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร (Bandura, 1977) และลักษณะของเป้าหมายที่ยากแต่เป็นเป้าหมายที่มีโอกาสทำได้สำเร็จนั้น ก็สามารถช่วยให้คนที่ทำได้บรรลุตามเป้าหมายเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย และจะทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้น เมื่อจะต้องทำงานที่มีลักษณะคล้ายกันในอนาคตต่อไป สซังค์ (Schunk, 1985) ในเรื่องการตั้งเป้าหมายนี้ได้มีผู้ศึกษาหลายท่าน เช่น สซังค์ (Schunk, 1985) ได้ทำการศึกษาลักษณะของเป้าหมายที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้

ความสามารถของตนเอง โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับเด็กประถมศึกษาที่ขาดทักษะในการหาวิธีการศึกษา คือ ให้อุปกรณ์อย่างตั้งเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น เป้าหมายที่ยาก เป้าหมายที่ง่าย เป้าหมายที่สามารถทำได้สำเร็จ โดยใช้เวลาไม่นานนัก เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า เป้าหมายที่ยากเมื่อเด็กทำได้สำเร็จจะทำให้เขาประมาณตนเองว่ามีความสามารถมากกว่าเป้าหมายที่ง่าย นอกจากนี้ สชงค์ (Schunk, 1985) ยังได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และพบว่า การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง นั่นคือ การตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะช่วยให้เด็กมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และยังช่วยพัฒนาความสามารถในการเรียนคณิตศาสตร์ของเด็กด้วย

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1977, pp. 84-85) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีมิติ 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก (magnitude) คือการรับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง ๆ หรือแตกต่างกันในบุคคลเดียวกัน เมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

มิติที่ 2 ความเข้มหรือความมั่นใจ (strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับความยากต่าง ๆ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความมั่นใจน้อยคือบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความมั่นใจมากบุคคลจะมีความมานะพยายามมาก แม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้บ้างก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (generality) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

จากมิติทั้ง 3 มิติ ที่ แบนดูรากล่าวไว้ข้างต้น ส่วนใหญ่จะวัดใน 2 มิติ คือ วัดระดับหรือประมาณของความยาก และวัดความเข้มหรือความมั่นใจ ส่วนการวัดการแผ่ขยายมักจะไม่ค่อยวัดกันในบริบทขององค์กร

วิลาสถักษณ์ ชั่ววัลลี (2538, หน้า 101) ได้สรุปถึงการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้จากผลงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ใช้กันมากก็คือการวัดความมั่นใจ โดยการถามว่าผู้ตอบมีความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นหรือไม่ คำตอบมักจะเป็นว่า “ไม่มีความมั่นใจ” (0 คะแนน) จนถึง “มีความมั่นใจเต็มที่” (10 คะแนน) หรือใช้สเกลแบบ 0% ถึง 100 %

การวัดที่นิยมรองลงมาคือ การวัดระดับความยาก มักเป็นการถามว่าเขาสามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นได้หรือไม่ คำตอบจะเป็นแบบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” ส่วนการวัดแบบที่ 3 คือ การวัดแบบผสม คือ มีทั้งความมั่นใจและระดับความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวกัน และมีคำตอบให้เลือกทั้ง 2 แบบ คือ “ใช่” และ “ไม่ใช่” และแบบเปอร์เซ็นต์ หรือ บนสเกล 11 หน่วยการรวมคะแนนทำได้โดยรวมคำตอบของความมั่นใจ เฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบ “ใช่” ในสเกลระดับความยาก

จากการรวบรวมงานวิจัย เกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวทฤษฎีของ แบนดูรา โดย ลี และบอบโก (Lee & Bobko, 1994, pp. 22-23) พบว่ามีวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 วิธีด้วยกัน ดังนี้ คือ

1. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ (self-efficacy strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำโดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจาก ไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำโดยใช้มาตราส่วนแบบอื่น ๆ ก็ได้ เช่น จาก 0 % ถึง 100 % เป็นต้น

2. การวัดระดับความยาก (self-efficacy magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมา วิธีการวัดจะทำการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่ยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งข้อคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ (yes/no scale) คำตอบ “ใช่” จะมีคะแนนเท่ากับ 1 คำตอบ “ไม่ใช่” จะมีคะแนนเท่ากับ 0 ดังนั้นหากได้คะแนนสูงก็แสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม คือ การวัดที่ใช้ความมั่นใจและระดับความยาก พบว่า มีการวิจัยจำนวนหนึ่งที่ใช้ในการวัดแบบผสมนี้ โดยทั่วไปเป็นแบบ ใช่/ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องหนึ่งจะมีเป็นมาตราส่วนประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนจะทำการรวมคะแนนของความมั่นใจเฉพาะข้อที่ผู้ตอบว่า “ใช่” ในการวัดระดับความยาก การวัดแบบนี้พบว่า เป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวความคิดของ แบนดูรามากที่สุด

4. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ โดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อคำถามเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนด แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองการทำงานที่กำหนดนั้นซึ่งวิธีนี้เรียกว่า one-item confidence rating

นอกจากนี้ วิลาศลักษณ์ ชั่ววลี (2538, หน้า 101) ยังพบว่า ยังมีวิธีการวัดแบบอื่น ๆ ที่ต่างไปจากการวัดตามแนวทางของ แบนดูรา เช่น การใช้ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ให้ตอบในแง่ของความยากของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น คำตอบที่ให้เลือกจะใช้สเกลแบบลิเคอร์ท คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนั้นแบบนี้จึงไม่ได้

วัดความมั่นใจ ระดับความยาก หรือ แบบผสม แต่จะเป็นการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในลักษณะทั่วไป มากกว่า

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองจากทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้ จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือกกระทำในกิจกรรมต่าง ๆ และความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง เพราะการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม ถ้าบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ เขาก็จะมีความมั่นใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น และใช้ความเพียรพยายามทั้งหมดที่เขา มีอยู่ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถวัดได้ 3 มิติ คือ ระดับความยาก ระดับความมั่นใจ และระดับการเผชิญภัย การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่วัดได้ตรงตามทฤษฎีของแบนดูรา จะต้องวัดทั้งระดับความยาก และระดับความมั่นใจแต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียงมิติเดียว คือวัดระดับความมั่นใจ เนื่องจากการวัดในระดับความมั่นใจเป็นที่ยอมรับกันมากในงานวิจัยส่วนใหญ่และสามารถวัดได้ครอบคลุมทุกงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน

แบร์ริง และเอเบิล (Barling & Able, 1983) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการทำงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเล่นเทนนิส กล่าวคือ คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเล่นเทนนิสสูง ก็จะเล่นเทนนิสได้ดีกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเล่นเทนนิสต่ำ ในกลุ่มคนที่มือและเท้ามีการเล่นเทนนิสพอ ๆ กัน

ลอคส์ และคณะ (Locks et al., 1984) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายและการใช้กลยุทธ์การทำงานต่อผลของงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการจัดการจำนวน 209 คน ช่วงแรกผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองกลุ่มที่ 1 ได้รับการฝึก 3 ขั้นตอน คือ (walk thought, similar uses and repeated uses) กลุ่มทดลองกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ทำการฝึก (low strategy) ซึ่งเป็นการฝึกโดยให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบแต่สิ่งที่ดี ๆ ความคิดที่ดีมีคุณภาพเพียงพออย่างเดียว ส่วนกลุ่มควบคุมเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายและยุทธศาสตร์การทำงานมีความสัมพันธ์กับผลของงาน และยังพบอีกว่า

ความสามารถผลงานในอดีต และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์อย่างมากกับผลของงานที่ทำมาแล้วในอดีตสำหรับการทดลองที่เพิ่มผลของงานนั้น พบว่านิสิตในกลุ่มทดลองกลุ่มที่ 1 สามารถเพิ่มผลของงานได้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

โลเปซ และเลนท์ (Lopez & Lent, 1992) ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 แหล่งตามทฤษฎีของ แบนดูรา (Bandura) ว่าจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนมัธยมปลายหรือไม่ ผลการศึกษาสหสัมพันธ์พบว่าแหล่งที่มาทั้ง 4 แหล่ง ตามทฤษฎีของ แบนดูรา (Bandura) ได้แก่ การประสบความสำเร็จในการกระทำ การได้เห็นตัวแบบหรือประสบการณ์ผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และการกระตุ้นเร้าอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน แต่แหล่งที่เป็นการสังเกตตัวแบบ และการกระตุ้นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยการใส่ตัวแปรไปตามลำดับความสำคัญของทฤษฎีของ แบนดูรา (Bandura) ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จที่ผ่านมา (เกรดและสเกลเรื่องการประสบความสำเร็จของ SMES) การสังเกตตัวแบบ การพูดชักจูง และการกระตุ้นทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่าเกรดและการประสบความสำเร็จต่างก็อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองได้มากกว่าที่เหลืออีก 3 ตัวแปร มีแต่การกระตุ้นทางอารมณ์เท่านั้นที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอดวาร์ดสัน (Edwardson, 1997) ได้ทำการศึกษาถึงบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ ต่อบทบาทของเป้าหมายและบทบาทของการประสบความสำเร็จของผู้หญิงในงานวิศวกรรมและงานการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของผลคุณความคาดหวังในบทบาทการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อผลคุณความคาดหวังในบทบาทผลลัพธ์ ผลคุณบทบาทเป้าหมายและผลคุณบทบาทของการประสบความสำเร็จของผู้หญิงที่ทำงานในสายวิศวกรรมกับการศึกษา พบว่า ทั้งสองกลุ่มทุกตัวแปรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความแตกต่างกันในตัวแปรที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น อายุ รายได้ และจำนวนบุตร นอกจากนี้ยังพบว่า ความคาดหวังในการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีผลต่อการพัฒนาการตามช่วงอายุ หรือมีผลต่อการพัฒนาของแต่ละคน

เฮอริสัน และคณะ (Herrison et al., 1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานด้านคอมพิวเตอร์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในอเมริกาพบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวคือ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้คอมพิวเตอร์สูงผลการปฏิบัติงานก็จะสูง และผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้คอมพิวเตอร์ต่ำจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำด้วย

ฟาร์เนอร์ (Farmer, 1998) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมการรับรู้ความสามารถของตนเองและรางวัลที่เป็นเงินต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 38 คนที่ทำงานในสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง โดยมีตัวแปรแทรกแซงคือโปรแกรมสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน พบว่า การฝึกอบรมมีผลทำให้พนักงานเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อเชื่อมตัวแปรแทรกแซงด้วยการให้รางวัลที่เป็นเงินด้วยแล้ว ยิ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า หลังจากที่เขาสิ่งจูงใจที่เป็นเงินออกแล้วระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานยังคงสูงอยู่ แม้ว่าเวลาจะผ่านไปหลายเดือนแล้วก็ตาม

ฮาตัน (Hasan, 1998) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านคอมพิวเตอร์ที่มีต่อความคาดหวังถึงประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ (ผู้ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์) พบว่าการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับยอมรับระบบและการใช้ประโยชน์ การใช้คอมพิวเตอร์และแหล่งทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จทั่วทุกด้านของระบบสารสนเทศ ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้ใช้เป็นสิ่งที่มีนัยสำคัญอย่างมากต่อการได้รับประโยชน์จากการใช้คอมพิวเตอร์

คาแกน (Kagan, 1990) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารอาชีพกับความกดดันในอาชีพ ความตึงเครียดในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความกดดันและความตึงเครียดในงาน ความกดดันและความตึงเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

แฮลล์ (Hall, 2000) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน พบว่าบุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูง จะมีวิธีที่จะจัดการกับความท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ ที่พวกเขาเผชิญอยู่ให้ประสบความสำเร็จในการทำงานของพวกเขา และพวกเขาจะพัฒนากลยุทธ์ทั้งหมดที่จะช่วยพวกเขาประสบความสำเร็จมากขึ้น

ประทีป จินี่ (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งเป็นการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานพิมพ์ดีด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และการทำให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการพิมพ์ดีดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซ้ำ ๆ กัน หลายครั้งด้วยการใช้เทคนิคการเตือนตนเองนั้นก็มิผลทำให้นักศึกษามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น

สยามกล เอกะกุลนันท์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารกับพฤติกรรมการบริหารของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารอยู่ในระดับสูง 2) ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ อายุงาน การศึกษาและประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการบริหารต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารไม่แตกต่างกัน 3) ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความวิตกกังวลต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารแตกต่างกัน 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการบริหารของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม

เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

เอกสารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ไว้ดังนี้

โอห์ลเซน (Ohlsen, 1970, p. 31) ได้กล่าวถึงการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือที่ปกติให้ยอมรับปัญหาต่าง ๆ ของตนเองและแก้ไขปัญหานั้น ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาที่รุนแรง นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยผู้ที่มีปัญหาสามารถเรียนรู้ที่จะนำเอาความคิดหรือประสบการณ์ที่ได้จากกลุ่มมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันด้วย

เธอร์ทเซอร์ และเชลลีย์ (Shertzer & Shelley, 1968, p. 449) สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม หมายถึง การให้คำปรึกษาที่บุคคลมีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองในด้านใดด้านหนึ่ง หรือต้องการที่จะแก้ปัญหาคือปัญหาหนึ่งร่วมกัน มาปรึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีผู้ให้คำปรึกษาร่วมอยู่ด้วย บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาเปลี่ยนจากผู้นำศูนย์กลางมาเป็นกลุ่มเป็นศูนย์กลาง สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสแสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของ ตนเอง กล่าวที่จะเผชิญปัญหา ได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาคือปัญหา หรือปรับปรุงตนเอง ทั้งยังได้รับฟังความคิดเห็น ความรู้สึกของผู้อื่นทั้งได้ตระหนักว่า คนอื่นก็มีปัญหา ไม่ใช่ตนเองมีปัญหาเพียง อย่างเดียว วิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนี้ จะทำให้สมาชิกแต่ละคนเกิดความภาคภูมิใจว่าตนสามารถให้ข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์แก่กลุ่ม

วัชร ฐะคำ (2524, หน้า 117) ได้กล่าวถึง ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่าคือการที่มีผู้แนะแนวให้ความช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาครั้งละมากกว่าหนึ่งคน มุ่งที่จะช่วยให้

169810

3
158.35
๗/๖๕๖๘
๑

สำรวจและประเมินตนเอง เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองให้มากที่สุด สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง นำตนเองได้ สามารถเจริญและดำรงชีวิตที่รับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2527, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มพอสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาจัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับคำปรึกษา ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจะก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ความยอมรับ ความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ภายใต้บรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้สมาชิกได้พูดถึงตนเองและสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกกังวลใจ สิ่งที่เขาพบมีปัญหากลุ่ม แต่เป็นปัญหาของเขาเอง สมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มจะมีบทบาทช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้ความสนับสนุนแก่เขาในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น ส่วนผู้ให้คำปรึกษาซึ่งเป็นผู้นำกลุ่มก็มีบทบาทที่เอื้ออำนวยให้กระบวนการของกลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น จุดประสงค์ของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจึงมุ่งให้สมาชิกรู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้สามารถเลือกทางออกแก้ไขปัญหาคัดแย้งภายในจิตใจตนได้ อันจะนำไปสู่ความงอกงามทางจิตใจ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ตนปรารถนา

รวีวรรณ ชินตระกูล (2537, หน้า 196) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่าหมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีความต้องการที่จะปรึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมี ผู้ให้คำปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับฟังความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่มและสมาชิกในกลุ่มยังสามารถระบายความรู้สึกของตนให้กับกลุ่มฟังได้ ทั้งนี้เพื่อให้เขามีความรู้สึกว่าเขาได้แสดงความคิดเห็น

จากการศึกษาความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม อาจจะสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มหมายถึง กระบวนการของกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาหรือความต้องการคล้าย ๆ กัน เข้าร่วมกลุ่มปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้ให้คำปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมกลุ่มเพื่อให้ความช่วยเหลืออยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสแสดงออกทั้งความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเอง กล้าที่จะเผชิญปัญหา หรือปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น อีกทั้งสามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากกลุ่มมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ได้มีผู้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไว้คล้ายคลึงกัน เช่น เคลแมน (Kelman, 1963, pp. 339-432) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไว้ ดังนี้

1. ทำให้สมาชิกแต่ละคนสามารถจัดความรู้สึกที่อยู่อย่างโดดเดี่ยวออกไปได้
2. ส่งเสริมการยกย่องนับถือตนเอง และมีการยอมรับตนเองมากยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้ผู้คลั่งรักปรับตัวและพัฒนาตนเอง

4. ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนเรียนรู้ว่าจะเป็นตัวของตัวเองและกล้าแสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองได้

5. ทำให้เกิดความรับผิดชอบตนเองและแก้ปัญหาของตนเอง

6. ฝึกทักษะในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น

7. ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม

8. สามารถนำทักษะและความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้จากกลุ่มไปปรับปรุงตนเองในชีวิตประจำวัน

ทิพย์วรรณ กิตติพร (2535) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มพอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อที่จะเรียนรู้ในการให้ความไว้วางใจแก่ตนเองและผู้อื่น
2. ให้รู้จักตนเองให้ดีขึ้น และพัฒนาความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
3. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและปัญหาของสมาชิกอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน
4. เพื่อช่วยให้มีการยอมรับตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การเคารพตนเอง รู้จักตนเอง

ได้ดีขึ้น

5. เพื่อหาแนวทางในการจัดการกับความขัดแย้งต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
6. เพื่อให้เข้าใจถึงความรับผิดชอบของตนเอง เป็นการให้แนวทางของตนที่ถูกต้องและปฏิบัติตามกับผู้อื่น

7. ให้เข้าใจในการเลือกทางของตนเองและสามารถเลือกได้เป็นอย่างดี

8. เพื่อเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างให้เหมาะสมกับโครงการที่ตั้งไว้

9. เพื่อเรียนรู้ทักษะในการเข้าสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

10. เพื่อเรียนรู้ต่อความต้องการอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

11. เรียนรู้ในการเผชิญหน้ากับผู้อื่นด้วยความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ และอย่างตรงไปตรงมา

12. หลีกเลียงจากการกระทำตามความคาดหวังของผู้อื่น มาเป็นเรียนรู้ที่จะประพฤติ

ปฏิบัติตามความต้องการและความคาดหวังของตนเอง

13. สามารถชี้ให้เห็นถึงค่านิยมของตนเองที่แท้จริง และสามารถบอกได้ว่าค่านิยมนั้น ๆ เหมาะสมกับตนเพียงใด

สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้มารับคำปรึกษาได้สำรวจและเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ยอมรับผู้อื่น เป็นคนมีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในการกระทำของตนเองได้ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของตน

ขั้นตอนในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม คอเรย์ (Corey, 1985, p. 126) ได้อธิบายถึงขั้นตอนในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. ขั้นเริ่มต้น เป็นขั้นของการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มและการสำรวจถึงความคาดหวังของกลุ่ม ในช่วงนี้จะมีการกำหนดโครงสร้างของกลุ่ม ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มได้สร้างบรรยากาศของความคุ้นเคยกัน เพื่อช่วยให้สมาชิกได้แสดงออก และช่วยให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น ในการเข้ากลุ่มสมาชิกจะได้เรียนรู้ในกฎกติกาและบทบาทของตนเอง ในขั้นนี้สมาชิกจะเริ่มเรียนรู้วิธีการและแนวทางในการรวมกลุ่ม โดยที่สมาชิกจะเริ่มพัฒนาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต่อจากนั้นสมาชิกจะได้เรียนรู้ถึงค่านิยมของตนเองและผู้อื่น โดยเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น มีการเอาใจใส่ต่อกัน รวมทั้งมีการตอบสนองต่าง ๆ ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศที่ปลอดภัยมากขึ้น

2. ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ ในขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกกลุ่มจะใช้เพื่อการทดสอบว่าตนเองสามารถจะไว้วางใจสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มได้เพียงใด ซึ่งการทดสอบนี้ส่วนมากมักกระทำออกมาในรูปแบบของการต่อต้าน ถอยหนีและแสดงความเป็นปรีภัยและมักจะมุ่งตรงไปยังความสามารถของผู้นำกลุ่ม เพื่อว่าผู้นำกลุ่มสามารถจัดการกับพฤติกรรมที่ต่อต้านของสมาชิกได้อย่างไร เป้าหมายหลักในขั้นนี้คือการพัฒนาให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่มให้มากที่สุด เพื่อจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความไว้วางใจจะช่วยส่งเสริมการเปิดเผยตนเอง ในขั้นนี้จุดสนใจจะมุ่งมาสู่ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลเกิดการยอมรับสมาชิกคนอื่น สมาชิกจะได้รับการพัฒนาความรู้สึกมีอิสระและความรู้สึกปลอดภัยมากยิ่งขึ้นในการที่จะแสดงความคิดเห็น เขาจะรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม อันจะมีผลให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบต่อกันมากยิ่งขึ้น

3. ขั้นการทำงาน กิจกรรมหลักและลักษณะเฉพาะของขั้นตอนนี้คือ การมุ่งความสนใจอยู่ที่ปัญหาของแต่ละคนเมื่อสมาชิกยอมรับว่าชีวิตของตนมีบางสิ่งบางอย่างไม่น่าพึงพอใจและการเปลี่ยนแปลงแก้ไขจะเป็นประโยชน์ต่อตน ส่วนจุดประสงค์และเป้าหมายหลักคือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ตรวจสอบปัญหาส่วนตัวของตนอย่างใกล้ชิดในสภาพแวดล้อมที่ให้ความเป็นอิสระ ปราศจากความรู้สึกบีบคั้น โดยให้สมาชิกค้นหาทางออกในการแก้ไขปัญหานั้น และในบางสถานการณ์อาจได้ทดลองแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติแบบใหม่ในสถานที่ที่มีความปลอดภัยก่อนที่จะนำไปปฏิบัตินอกกลุ่ม

4. ขั้นสุดท้าย ในขั้นนี้จุดสนใจของกลุ่มเน้นไปที่พฤติกรรมของสมาชิกและการรวบรวมความรู้สึกนึกคิดเข้าด้วยกัน สิ่งสำคัญที่สุดคือการช่วยให้สมาชิกได้รวบรวมสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาจากกลุ่มไปประยุกต์ใช้กับสิ่งแวดล้อมของเขา บรรยากาศของกลุ่มจะมีความรู้สึกอากัฏ

และกังวลต่อการจากกันของสมาชิก ในขั้นนี้สมาชิกกลุ่มเริ่มพึ่งพาตนเองได้ เขาจะฟังกลุ่มน้อยลง โดยเขาสามารถแก้ปัญหาและเรียนรู้ว่าจะแก้ไขปัญหอย่างไร และในช่วงสุดท้ายสมาชิกแต่ละคนจะประเมินผลการเข้ากลุ่มว่าสมาชิกแต่ละคนได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่มบ้างรวมถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อกัน อาจจะมีการพูดถึงการติดตามผลหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

บทบาทผู้นำกลุ่มให้คำปรึกษา ไคเยอร์ และเวรยนด์ (Dyer & Vriend, 1975, pp. 142-175) ได้รวบรวมบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำกลุ่มให้คำปรึกษาดังนี้คือ

1. ผู้นำควรบ่งชี้เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด การกระทำ และเนื้อหาสาระที่สมาชิกแต่ละคนจะอภิปราย แล้วสะท้อนกลับให้เจ้าตัวเข้าใจ ถ้ายังไม่เข้าใจผู้นำควรทำความเข้าใจให้เจ้าตัวและสมาชิกคนอื่นในกลุ่มเข้าใจตรงกัน
2. ผู้นำควรสรุปและทบทวนส่วนสำคัญ เพื่อให้เจ้าของปัญหาและสมาชิกคนอื่น ๆ เข้าใจในเรื่องราวโดยตลอดและทราบความก้าวหน้าของกลุ่มซึ่งจะทำให้เป็นระยะ ๆ และการทำในตอนสุดท้ายที่ยุติการอภิปรายปัญหาของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง
3. ผู้นำตีความหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกแสดงออกทั้งที่เป็นคำพูดและไม่ใช่ว่าคำพูดแต่ต้องระมัดระวังเพราะถ้าสมาชิกยังมีจิตใจไม่พร้อมที่จะรับฟัง อาจทำให้เขารู้สึกไม่ปลอดภัยได้
4. ผู้นำควรให้ข้อมูลแก่กลุ่มที่คิดว่าเป็นประโยชน์และให้ข้อมูลเมื่อสังเกตว่ากลุ่มรับรู้ข้อเท็จจริงบางอย่างคลาดเคลื่อน
5. ผู้นำควรกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น พูดถึงปัญหาของตนเอง
6. ผู้นำควรช่วยให้สมาชิกตั้งเป้าหมายทุกครั้ง เช่น การระบุว่าจะเริ่มปรับปรุงตนเองเมื่อไร ที่ไหนและกระทำอย่างไร
7. ผู้นำควรช่วยให้มีการยุติการอภิปรายรายการกลุ่มอย่างเหมาะสม โดยยุติทั้งเมื่อจบการอภิปรายปัญหาของสมาชิกแต่ละคน จนแน่ใจว่าเขามีเป้าหมายและควรสรุปผลของการประชุมให้สมาชิกทราบและนัดหมายกันในคราวต่อไป

บทบาทของสมาชิกกลุ่มรับคำปรึกษาโลรีซ์ โพธิ์แก้ว (2523, หน้า 9-10) กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกในกลุ่มที่จะทำให้การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ไม่พูดเรื่องนอกกลุ่ม สมาชิกควรพูดถึงเฉพาะบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม สิ่งที่พูดในกลุ่มจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่นำออกไปพูดนอกกลุ่ม
2. การฟัง สมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้สนใจรับฟังสมาชิกอื่นพูด ทั้งเนื้อหาและความรู้สึก ถ้ามีความยากลำบากในการฟังควรจะรีบบอกผู้พูด ไม่ควรปล่อยผ่านไป
3. การวิพากษ์วิจารณ์ สมาชิกควรพูดถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ทันที เดียวนี้

4. การใช้สติปัญญาด้วยเหตุผล สมาชิกย่อมได้รับการกระตุ้นให้แสดงการร่วมความคิด และความรู้สึกซึ่งเป็นส่วนตัว จะผลัดเปลี่ยนกันไปถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของสังคมและสนใจเรื่องราว เป็นรายบุคคลไป

5. การตั้งคำถาม การถามควรถามในลักษณะของคำถามปลายเปิดเพิ่มเติม ขอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ

6. การเจาะระดับความรู้สึก จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เพื่อให้รู้ว่าเขาคือใคร และ รู้สึกอย่างไรอย่างแท้จริง

7. ความรู้สึกและความคิดเห็น สมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้เข้าใจว่าสิ่งที่คิดและรู้สึก เป็นสิ่งที่แยกออกจากกัน

ขนาดของกลุ่มรับคำปรึกษา ขนาดของกลุ่มนั้นมีหลายท่านให้ความคิดเห็นว่า การให้ คำปรึกษาแบบกลุ่ม ควรมีขนาดเล็ก คือประมาณ 4-10 คน ดังเช่น วัชร ทรัพย์มี (2533, หน้า 105) มีความเห็นว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม บุคคลที่จะมาเข้ากลุ่มจะต้องมีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี ดังนั้น จำนวนสมาชิกในกลุ่มต้องไม่มากเกินไป คือ ประมาณ 6-10 คน ส่วน โอห์ลเซน (Ohlsen, 1977, p. 28) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อยได้ง่ายและกลุ่มขนาดใหญ่จะกลายเป็นกลุ่มการเรียนการสอนมากกว่า เช่นเดียวกับมาเลอร์ (Mahler, 1969, p. 5) กล่าวว่า สมาชิกของกลุ่มไม่ควรเกิน 10 คน กลุ่มที่มีสมาชิกมากเกินไป สมาชิกในกลุ่มจะไม่สนใจ เท่าที่ควร โอกาสที่สมาชิกจะหลบเลี่ยงจากกลุ่มมีมากและผู้ให้คำปรึกษาจะลำบากในการชักจูงใน สมาชิก แต่ละคนสนใจกลุ่ม แต่ถ้าสมาชิกเป็นกลุ่มขนาดเล็ก สมาชิกจะมีโอกาสสื่อความหมาย ซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่

เวลาและจำนวนครั้งในการให้คำปรึกษา คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2521, หน้า 99) สรุปว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ควรจัดให้มีสัปดาห์ละสองครั้ง ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมงและ ไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง ซึ่งคล้ายกับแพทเทอร์สัน (Patterson, 1980, p. 182) ได้กล่าวว่า การให้คำ ปรึกษาแบบกลุ่ม ควรจัดให้มีสัปดาห์ละ 2-3 ครั้งและในแต่ละครั้งที่พบกัน สำหรับเด็กประถม ศึกษาควรใช้เวลาไม่เกิน 1 ชั่วโมง ส่วนสมาชิกวัยรุ่นใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ถึง 1 ชั่วโมงครึ่ง สำหรับจำนวนครั้งที่จะใช้ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้น เซอร์ทเซอร์ และเชลลีย์ (Shertzer, & Shelley, 1968, p. 458) เสนอว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มควรจัดอย่างน้อย 10 ครั้ง ซึ่งสอดคล้อง กับความเห็นของ มาห์เลอร์ (Mahler, 1969, p. 57) ที่ว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มควรจัดอย่างน้อย 10 ครั้งเช่นกัน

การจัดสถานที่ให้คำปรึกษากลุ่ม สถานที่ที่ให้คำปรึกษา ควรเป็นส่วนตัว สภาพแวดล้อม เอื้ออำนวยดึงดูดใจให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวต่อตัวได้ ควรนั่งเป็นวงกลมเพื่อให้สมาชิกมี

โอกาสได้สังเกตสีหน้า อากัปกิริยา คำพูด ความรู้สึกของกันและกัน เพื่อให้กลุ่มมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ดังนั้นถ้าสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ ซึ่งเป็นผลเสียหยาต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

การเข้ากลุ่มให้คำปรึกษาของวัยรุ่น โสมรสมิ์ จันทระประภา (2515, หน้า 5-6) กล่าวว่าความต้องการเสรีภาพในการคบเพื่อนมีพลังหนุนให้เด็กวัยรุ่นเกิดความรู้สึกปรารถนาจะไปอยู่ร่วมในกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อนวัยเดียวกัน เป็นระยะที่เพื่อนจะมีอิทธิพลต่อชีวิตมาก พวกเขาจะกำหนดความถูกต้องตามมติของกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลใด ๆ ถ้าเกิดความขัดแย้งกับครอบครัวหรือโรงเรียน เด็กวัยรุ่นจะเข้าข้างหมู่พวกของตนโดยคิดว่าฝ่ายบ้านหรือฝ่ายโรงเรียนเป็นฝ่ายผิด

ฉวีวรรณ สุขพันธ์โพธาราม (2527, หน้า 109-110) ได้กล่าวถึงการเข้ากลุ่มของวัยรุ่นไว้ ดังนี้คือการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและจิตใจของวัยรุ่น ทำให้เขามีความต้องการอย่างรุนแรงที่จะปรับปรุงตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยเดียวกัน ฉะนั้นเขาจึงแสวงหา กลุ่มที่เขาสามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างกลมกลืน การเข้ากลุ่มจะทำให้เขารู้จักชีวิตมากขึ้นเกิดความเข้าใจในตัวเองและเกิดความรับผิดชอบตนเองและสังคม

ดังนั้นถ้าสามารถนำธรรมชาติจากการเข้ากลุ่มของวัยรุ่นมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ดังที่ วัชร ทรัพย์มี (2533, หน้า 39-41) กล่าวว่าการให้คำปรึกษากลุ่มเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับเด็กวัยรุ่นมากเพราะวิธีการตรงกับความต้องการและธรรมชาติของวัยรุ่นหลายประการ คือ

1. ในระยะวัยรุ่น ผู้ใหญ่มักไม่ได้ให้ความสนใจใกล้ชิดและเด็กมักคิดว่าผู้ใหญ่ล้ำสมัยไม่เข้าใจตน แต่เพื่อน ๆ รุ่นเดียวกันมีความเข้าใจกันมากกว่าผู้ใหญ่ ดังนั้น ถ้าผู้ใหญ่เข้าใจเด็กวัยนี้ แล้วนำเด็กวัยนี้ที่มีปัญหาคล้ายกันมารวมกลุ่มกัน โดยมีผู้คอยช่วยเหลือจะทำให้เด็กวัยรุ่นพร้อมที่จะร่วมแก้ปัญหา

2. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ช่วยสนองความต้องการของเด็กวัยรุ่นที่ต้องการรู้จักตนเอง รู้จักขอบเขตความสามารถ สิทธิและความรับผิดชอบของตน

3. เนื่องจากสังคมคาดหวังให้วัยรุ่นมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้น แต่วัยรุ่นปรับตัวไม่ทันทำให้เกิดความไม่มั่นใจในตนเอง เมื่อเด็กเหล่านี้มาเข้ากลุ่ม ภายในกลุ่มก็จะมีกรยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้เด็กวัยรุ่นกล้าแสดงความรู้สึกนึกคิด จะได้พบว่าคนอื่นก็มีปัญหาเช่นเดียวกันกับตนทำให้มีกำลังใจที่จะเผชิญและแก้ปัญหาต่อไป

4. การเปิดเผยปัญหาซึ่งสมาชิกคิดว่าน่าละอาย จะทำให้สมาชิกได้ตระหนักว่า ความจริงแล้วไม่ใช่เป็นสิ่งที่เลวร้ายอะไร แต่กลับได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

5. การทำงานเป็นกลุ่มจะดีกว่าการทำงานเป็นรายบุคคลเพราะกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดกฎการปฏิบัติ การเรียนรู้และการถกเถียงกันเอง

6. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกกลุ่มทำงานร่วมกัน จะใช้เวลา 2 ชั่วโมง 15 นาที แต่ถ้ามีเพียงสมาชิกกลุ่มมาทำงานร่วมกัน กลุ่มจะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง เพราะช่วงเวลาที่กล่าวมานี้ เอลลิส ถือว่าเป็นเวลาที่เฉลี่ยที่พอเพียงต่อการทำทนายความพ่ายแพ้ของตนเอง

7. กลุ่มจะดำเนินงานเฉพาะกับสิ่งที่เป็ประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มดังที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนั้นสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้นเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกที่สมัครใจเข้าร่วมกลุ่ม มีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บรรยายภายในกลุ่ม ก่อให้เกิดการยอมรับ อบอุน ปลอดภัยและเป็นกันเอง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นสมควรที่จะใช้การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมาทดลองใช้ เพื่อให้พนักงานสามารถรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิตและอนาคตและเพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติต่อไป

เอกสารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

การให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ (rational-emotive therapy) ซึ่งมีชื่อย่อว่า อาร์ อี ที (RET) ผู้ให้กำเนิดคือแอลเบิร์ต เอลลิส (Albert Ellis) มีความคิดพื้นฐานว่าอารมณ์และพฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคคลมีสาเหตุมาจากระบบความคิด ความเชื่อ การรับรู้และการตีความหมายต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมอย่างไม่เป็นเหตุเป็นผล ไม่ตรงตามความเป็นจริงหรือไร้เหตุผล (ประเทือง ภูมิภัทราคม, 2540)

วิลสัน และ โอเลียรี่ (Wilson & O'leary, 1987, p. 15) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์เน้นที่กระบวนการทางปัญญาหรือกระบวนการทางสัญลักษณ์ เช่น การรับรู้ของบุคคลต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ การตีความหมายและให้เหตุผลต่อพฤติกรรมรูปแบบ การคิด การบอกกล่าวตนเอง การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาเพื่อใช้ในการพัฒนา คงไว้และปรับพฤติกรรม

แนวคิดของการพิจารณามนุษย์และหลักการของการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ วัชร ทรัพย์มี (2533) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้มีแนวความคิดว่า อารมณ์และเหตุผลของบุคคลมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ความคิดและการรับรู้ต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ เป็นตัวก่อให้เกิดความรู้สึกและพฤติกรรมของมนุษย์ อีกทั้งมนุษย์มีเอกลักษณ์ของตนเอง มีความเข้าใจขอบเขตความสามารถของตนโดยการคิดหาเหตุผลที่ถูกต้องตามความสามารถ ความคิดและภาวะทางอารมณ์เป็นปัจจัย

สำคัญที่ส่งผลให้คนเราแสดงพฤติกรรม (อาภา จันทรสกุล, 2531) ซึ่งเอลลิสกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดของมนุษย์และภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นไว้ว่า

1. มนุษย์เป็นทั้งผู้ที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผล มนุษย์ที่ใช้ความคิดและการกระทำที่มีเหตุผลจะพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. อารมณ์ไม่เป็นสุขหรือพฤติกรรมทางโรคประสาท เป็นผลมาจากความคิดที่ไม่มีเหตุผลเช่น อคติ ยึดมั่นในตนเองสูง ขาดเหตุผล ซึ่งอารมณ์จะเกิดควบคู่ไปกับความคิดอย่างต่อเนื่อง
3. ความคิดที่ไม่มีเหตุผลเกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่มีเหตุผลในอดีต
4. มนุษย์พูดและคิดโดยใช้สัญลักษณ์หรือภาษา เมื่อมนุษย์คิดอย่างไม่มีเหตุผลประจำจะทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน
5. อารมณ์ไม่เป็นสุข ไม่ใช่ผลจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ภายนอก แต่เป็นผลมาจากความเชื่อหรือความคิดของบุคคลต่อเหตุการณ์นั้น
6. ความคิดเกี่ยวกับตนเองไร้ความสามารถ จะนำไปสู่อารมณ์ทางลบ สามารถจัดให้หมดไปได้ด้วยการสร้างการรับรู้และสร้างความคิดที่มีเหตุผลนั้นขึ้นมาแทน

ลักษณะของความคิดที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผล จากแนวความคิดของการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ที่เชื่อว่า อารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลมีผลมาจากการคิดซึ่งความคิดที่ไม่มีเหตุผลทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่เป็นสุขและพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน เอลลิส และไวท์เลย์ (Ellis & Whiteley, 1979, pp. 4-6) ได้เสนอความคิดที่ไม่มีเหตุผล 3 ลักษณะดังนี้

แนวคิดที่ 1 ฉันต้องเป็นคนที่มีความสามารถสูง เป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและประสบความสำเร็จ ฉันต้องได้รับการยอมรับจากทุกคน ถ้าฉันทำสิ่งใดไม่สำเร็จนั่นคือสิ่งที่เลวร้ายมากสำหรับฉัน ฉันทนต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้นไม่ได้เพราะมันหมายถึง ฉันไม่สามารถทำตนให้คนอื่นยอมรับได้ ฉันจึงเป็นคนที่ไม่ได้ความ

บุคคลที่ยึดมั่นตามแนวความคิดที่ไม่มีเหตุผลนี้ มีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นคนไร้ความสามารถ ไร้คุณค่า วิตกกังวล รู้สึกกลัวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและทำให้เกิดอาการโรคประสาทประเภทย้ำคิดย้ำทำ

แนวคิดที่ 2 คนอื่นจะต้องทำดีต่อฉัน ให้ความยุติธรรมและแสดงออกต่อฉันอย่างดีจนฉันพึงพอใจ เป็นสิ่งเลวร้ายมากถ้าเขาไม่สามารถทำในสิ่งที่ฉันต้องการได้ ฉันทนไม่ได้ที่เขารังเกียจฉัน ถ้าเขาทำในสิ่งที่ฉันต้องการไม่ได้ เขาควรถูกตำหนิและถือว่าเป็นคนไร้คุณค่า บุคคลที่มีความคิดตามแนวคิดที่ไม่มีเหตุผลนี้ มีแนวโน้มจะเป็นคนเอาจริงเอาจังมากเกินไป โกรธง่ายชอบตำหนิ มีทิฐิสูง มีอารมณ์รุนแรง อาฆาตผูกพยาบาท คิดแค้นแค้นและอาจเป็นฆาตกรได้ง่าย

แนวคิดที่ 3 ฉันต้องได้ทุกอย่างที่ฉันต้องการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องดี สมบูรณ์และเป็นไปในทิศทางที่ฉันต้องการให้เป็น ฉันทนต่อความยากลำบากไม่ได้ฉันทนความคับข้องใจหรือท้อแท้ในสิ่งที่ไม่เป็นไปตามที่ฉันคิดไม่ได้ เพราะถ้าไม่เป็นไปตามที่ฉันต้องการแล้ว ดูเหมือนโลกนี้ไม่น่าอภิรมย์เลย บุคคลที่มีความคิดที่ไม่มีเหตุผลเช่นนี้ จะเป็นคนที่โกรธง่าย สงสารตนเองและรู้สึกว้าวนั่นเองด้วยคุณค่า

ความคิดที่ไม่มีเหตุผลทั้ง 3 ลักษณะนี้เป็นความคิดที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ซึ่งเป็นผลให้การจำแนกความแตกต่างระหว่างความคิดที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผลไม่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้เอลิสจึงได้รวบรวมความคิดที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผลออกเป็น 11 ลักษณะย่อยๆ ดังต่อไปนี้

1. “มันเป็นความจำเป็นว่าบุคคลต้องได้รับความรักและการยอมรับจากทุกคน” ความคิดนี้ไม่มีเหตุผลเนื่องจากไม่มีโอกาสเป็นจริงได้ หากบุคคลยังมีความคิดเช่นนี้จะทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย รู้สึกว่าตนเองพ่ายแพ้ล้มเหลว

2. “บุคคลต้องมีความสามารถ มีความเหมาะสมและประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่ สมบูรณ์ในทุกด้าน” ความคิดนี้ไม่มีเหตุผลเพราะไม่มีทางเป็นไปได้และจะทำให้บุคคลรู้สึกมีปมด้อย กลัวความล้มเหลว อาจมีอาการทางประสาทและไม่สามารถดำเนินชีวิตด้วยตนเองได้

บุคคลที่มีเหตุผลจะไม่ยึดมั่นกับความสำเร็จและเพียบพร้อมสมบูรณ์แบบทุกประการ แต่บุคคลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ตามเป้าหมายของตนมากกว่าจะทำเพื่อให้ดีกว่าคนอื่น และทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากกว่าการหวังผลที่สมบูรณ์แบบ

3. “บุคคลที่เป็นคนเลว น่ารังเกียจและชั่วร้ายควรถูกลงโทษและลงโทษ” ความคิดนี้ไม่มีเหตุผลเนื่องจากไม่มีมาตรฐานที่สมบูรณ์แท้จริงที่จะประเมินความถูกต้องหรือความผิดของบุคคล บุคคลที่มีเหตุผลจะไม่ตำหนิ ลงโทษตนเองหรือผู้อื่น ตรงกันข้ามจะพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดนั้น เนื่องจากเขาตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนมีข้อบกพร่องและทำผิดพลาดด้วยกันได้ทั้งนั้น จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะตำหนิหรือลงโทษตนเองหรือผู้อื่น และเมื่อใดก็ตามที่เขาทำผิดพลาด เขาจะยอมรับโดยไม่ให้สิ่งนี้ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่าและจะพยายามไม่ให้เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นอีก

4. “เป็นสิ่งที่เลวร้ายมากถ้าสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่บุคคลต้องการให้เป็น” ความคิดนี้ไม่มีเหตุผล เนื่องจากความผิดหวังถือเป็นเรื่องธรรมดา การที่บุคคลถือว่าความผิดหวังเป็นสิ่งที่เลวร้ายที่ตนไม่สามารถทนได้นั้น จะทำให้บุคคลเกิดความเสียใจอย่างรุนแรงและอาจทำให้สถานการณ์นั้นเป็นเรื่องใหญ่และร้ายแรงกว่าที่เป็นอยู่

5. “อารมณ์ไม่เป็นสุขเกิดจากสภาพการณ์ภายนอกตัวบุคคลซึ่งไม่สามารถควบคุมได้” บุคคลที่คิดไม่มีเหตุผลเช่นนี้จะรู้สึกหงุดหงิด ไม่สงบ ขาดความเป็นตัวของตัวเองและไม่กล้าตัดสินใจต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

บุคคลมีเหตุผลยอมรับว่า อารมณ์ไม่เป็นสุขที่เกิดขึ้นมีสาเหตุจากการที่บุคคลเฝ้าบอกรับกับตนเองถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ภายนอกนั้น ซึ่งบุคคลสามารถควบคุมและเปลี่ยนแปลงได้

6. “สิ่งที่อันตรายหรือน่ากลัวเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงและน่ากังวลใจ” ความคิดนี้ไม่มีเหตุผลเนื่องจาก

6.1 ความวิตกกังวลของบุคคลจะมีผลต่อการกระทำที่มีประสิทธิภาพ

6.2 ความวิตกกังวลของบุคคลอาจทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องใหญ่และร้ายแรงกว่าที่เป็นอยู่

6.3 เราสามารถป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

บุคคลที่มีเหตุผลจะไม่หวาดกลัวและวิตกกังวลต่อสิ่งที่อันตรายหรือน่ากลัว เนื่องจากเขาตระหนักว่าความวิตกกังวลอาจทำให้บุคคลกลัวเกินความเป็นจริง ดังนั้นเขาจะกล้าทำในสิ่งที่เขารู้สึกกลัวเพื่อพิสูจน์ว่าสิ่งนั้นไม่ได้น่ากลัวอย่างที่คิด

7. “การหลีกเลี่ยงความยากลำบากและความรับผิดชอบในตนเองเป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายกว่าการเผชิญกับมัน” เป็นความคิดที่ไม่มีเหตุผล เนื่องจากบุคคลที่หลีกเลี่ยงงานที่ยากลำบากอยู่เสมอจะทำให้บุคคลสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง

บุคคลมีเหตุผลตระหนักว่า การเผชิญกับความยากลำบากและความรับผิดชอบในตนเองเป็นสิ่งที่ท้าทาย ทำให้บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนและมีชีวิตที่มีความสุข

8. “บุคคลควรพึ่งพาผู้อื่นและต้องมีคนที่เข้มแข็งกว่าเป็นที่พึ่ง” ความคิดนี้ไม่มีเหตุผล เนื่องจากการพึ่งพาผู้อื่นทำให้บุคคลขาดอิสระและความเป็นตัวของตัวเอง ประสบความล้มเหลวในการเรียนรู้ ไม่มั่นคง ปราศจากความมั่นใจและนำไปสู่การพึ่งพาผู้อื่นมากยิ่งขึ้น บุคคลที่มีเหตุผลจะพยายามพึ่งตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองแต่ไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและยอมรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นเมื่อมีความจำเป็น

9. “ประสบการณ์และเหตุการณ์ในอดีตเป็นเครื่องตัดสินพฤติกรรมในปัจจุบันและอิทธิพลของประสบการณ์ในอดีตไม่สามารถจำกัดได้” เป็นความคิดที่ขาดเหตุผล เนื่องจากพฤติกรรมที่ถือว่าสำคัญในอดีตไม่จำเป็นต้องสำคัญในปัจจุบัน และวิธีการแก้ปัญหาในอดีตอาจไม่สัมพันธ์กับวิธีการแก้ปัญหาในปัจจุบัน เนื่องจากอิทธิพลของประสบการณ์ในอดีตอาจถูกนำมาเป็นข้ออ้างที่จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในปัจจุบัน

10. “บุคคลควรเป็นทุกข์ต่อปัญหาของผู้อื่น” การกังวลกับปัญหาของผู้อื่นมากเกินไปทั้งที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้นั้นเป็นความคิดที่ขาดเหตุผล

11. “ปัญหาทุกอย่างจะต้องมีหนทางแก้ไขได้อย่างสมบูรณ์แบบ การค้นหาทางแก้ไขไม่ได้นั้นจะนำไปสู่ความหายนะ” ซึ่งในความเป็นจริงไม่มีวิธีแก้ปัญหาก็สมบูรณ์แบบ บุคคลที่ยึดมั่นในความคิดที่ไร้เหตุผลเช่นนี้ จะนำไปสู่ความวิตกกังวลและความกลัว

บุคคลที่มีเหตุผลจะพยายามค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่มีโอกาสเป็นไปได้หลายวิธีและยอมรับวิธีแก้ปัญหาคือวิธีที่ดีที่สุด โดยตระหนักว่าไม่มีวิธีแก้ปัญหาก็สมบูรณ์แบบทุกประการ

อย่างไรก็ตาม ในการที่จะพิจารณาว่าความคิดใดหรือพฤติกรรมใดมีเหตุผลหรือไม่นั้น เอลลิส และไวทลีย์ (Ellis & Whiteley, 1979, p. 233) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ความคิดหรือพฤติกรรมนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานความจริงที่เป็นปรนัย
2. การตัดสินใจหรือการกระทำนั้น เป็นการช่วยเหลือและป้องกันชีวิตของตนเอง
3. ความคิดหรือการกระทำนั้น ช่วยให้ผู้บรรลุเป้าหมายทั้งระยะใกล้และระยะไกลได้อย่างรวดเร็วหรือช่วยให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ

4. ความคิดหรือการกระทำนั้น ช่วยกำจัดความขัดแย้งกับผู้อื่น
5. ความคิดหรือการกระทำนั้นช่วยป้องกันหรือกำจัดความขัดแย้งกับผู้อื่น

จากเกณฑ์ทั้งห้าประการนี้ นิปปิง มาสบลีและทอมสัน (Knipping, Masultsby & Thomson, 1976, p. 278) ได้เสนอว่าความคิดใดหรือพฤติกรรมใดถ้ามีลักษณะ 3 ใน 5 ประการดังกล่าวนี้ ก็ถือว่าเป็นความคิดหรือพฤติกรรมที่มีเหตุผล

อารมณ์ที่เหมาะสมและอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม (appropriate and inappropriate emotion) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์นี้ได้กล่าวไว้ว่า อารมณ์เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของมนุษย์และถ้าปราศจากอารมณ์ มนุษย์ก็ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้หรืออยู่โดยปราศจากความสุขที่แท้จริง ดังนั้นในแนวทางทฤษฎีต่าง ๆ ของทฤษฎีนี้จึงเน้นให้บุคคลมีการเพิ่มอารมณ์ โดยแบ่งเป็นอารมณ์ที่เหมาะสมและอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมและส่งเสริมให้บุคคลมีอารมณ์ที่เหมาะสมและขจัดหรือลดอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมดังนี้ (Ellis & Whiteley, 1979, p. 54)

1. อารมณ์ที่เหมาะสม คือภาวะอารมณ์ที่ช่วยผลักดันให้บุคคลสามารถตอบสนองสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ อารมณ์ที่เหมาะสมประกอบด้วย

1.1 อารมณ์ที่เหมาะสมทางบวก (appropriate positive emotions) เป็นอารมณ์ที่แสดงถึงความต้องการ ความปรารถนาและความชอบต่าง ๆ ของมนุษย์ต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นได้แก่ อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความสุข ความพึงพอใจและความอยากรู้ อยากเห็น เป็นต้น

1.2 อารมณ์ที่เหมาะสมทางลบ (appropriate negative emotions) เป็นอารมณ์ที่แสดงถึงความคับข้องใจหรือไม่พึงพอใจต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นได้แก่ อารมณ์ที่เกี่ยวกับความเสียใจ

กับข้อใจ รำคาญและพึงพอใจ ซึ่งอารมณ์ด้านลบนี้จัดอยู่ในประเภทอารมณ์ที่เหมาะสม เนื่องจากอารมณ์ประเภทนี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลพยายามเปลี่ยนแปลงสภาพที่ก่อให้เกิดอารมณ์ทางลบไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการได้ เช่น สภาพการณ์ที่บุคคลถูกปฏิเสธหรือประสบความล้มเหลวในการทำงาน จะทำให้บุคคลเป็นทุกข์และเสียใจ ซึ่งอารมณ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ตนต้องการ

2. อารมณ์ที่ไม่เหมาะสม คือภาวะอารมณ์ที่ขัดขวางการตอบสนองสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของบุคคลมิให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้แก่ อารมณ์ประเภทนี้จัดเป็นอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากอารมณ์เหล่านี้ไม่ช่วยผลักดันให้บุคคลพยายามเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์ที่ไม่เกิดอารมณ์ซึมเศร้า เมื่อถูกปฏิเสธหรือประสบความล้มเหลวในการทำงาน อาจทำให้บุคคลนั้นไม่กระตือรือร้น เฉื่อยชาและไม่คิดจะปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ตนต้องการ

ปรัชญาและหลักการของการปรึกษาตามทฤษฎีการใช้เหตุผลและอารมณ์ ทฤษฎีการปรึกษาการใช้เหตุผลและอารมณ์ เริ่มต้นด้วยข้อตกลงที่ว่ามนุษย์จะถูกชักนำโดยธรรมชาติให้ประพฤติไปในทางทำลายตนเองหรือทางลบและมีแนวโน้มว่าจะได้รับการเสริมแรงอย่างต่อเนื่องจากสังคม เอลเลียตได้ระบุว่าความโน้มเอียงของมนุษย์ที่จะทำความชั่วร้ายและการทำลายเป็นหลักฐานของข้อสันนิษฐานข้อนี้ อย่างไรก็ตามมนุษย์มีคุณสมบัติพิเศษอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้เขาสามารถเอาชนะความโน้มเอียงที่จะทำลายตนเองได้ สิ่งนี้คือความสามารถที่จะคิดของมนุษย์ สรุปได้ว่า (นิภา เลิศลือชัย, 2532, หน้า 5) แนวคิดการเปลี่ยนพฤติกรรมที่เน้นกระบวนการทางปัญญา เอลเลียตเชื่อว่าการที่บุคคลเกิดปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไป มีสาเหตุมาจากบุคคลมีความเชื่อหรือความคิดที่ไม่มีเหตุผลซึ่งอธิบายได้ตามทฤษฎี เอ บี ซี (ABC)

เอ (A) คือประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (activating experience or event) เป็นสภาพการณ์ที่ผู้รับการบำบัดเกิดอารมณ์ไม่เป็นสุข หรือมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เช่น

ฉันไปสอบสัมภาษณ์และถูกปฏิเสธเข้าทำงาน

บี (B) ความเชื่อหรือความคิดที่มีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (belief or thinking) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

อาร์บี (rB) คือความเชื่อหรือความคิดที่มีเหตุผล (rational belief or thinking) เช่น

ฉันไม่ชอบถูกปฏิเสธเช่นนี้เลย

ฉันอยากได้รับการยอมรับเข้าทำงาน

ดูเหมือนว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่จะได้ทำงานที่ฉันต้องการ

ไอบี (iB) คือความเชื่อหรือความคิดที่ไม่มีเหตุผล (irrational belief or thinking) เช่น เป็นเรื่องร้ายแรงที่ถูกปฏิเสธเข้าทำงาน

ฉันทนต่อการถูกปฏิเสธเช่นนั้นไม่ได้

ฉันต้องได้รับการสัมภาษณ์ที่ดีและต้องได้รับการยอมรับ

การถูกปฏิเสธเข้าทำงานนี้ทำให้ฉันเป็นคนไม่มีคุณค่า

ฉันคงไม่มีโอกาสได้งานที่ฉันต้องการ

ฉันคงจะประสบความล้มเหลวในการสัมภาษณ์เข้าทำงานเช่นนี้ตลอดไป

ซี (C) คือผลทางอารมณ์หรือพฤติกรรม (emotional or behavior consequences)

หมายถึงภาวะทางอารมณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดจากความเชื่อหรือความยึดถือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

ถ้าบุคคลมีความคิดหรือความเชื่อที่มีเหตุผล ผลกรรมที่เกิดขึ้นคือ

ดีอีซี (deC) คือผลทางอารมณ์ที่เหมาะสม (desirable emotional consequences)

ดีบีซี (dbC) คือผลทางพฤติกรรมที่เหมาะสม (desirable behavior consequences)

ถ้าบุคคลมีความคิดหรือความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลผลกรรมที่เกิดขึ้นคือ

ยูอีซี (ueC) คือผลทางอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม (undesirable emotional consequences)

ยูบีซี (ubC) คือผลทางพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (undesirable behavior consequences)

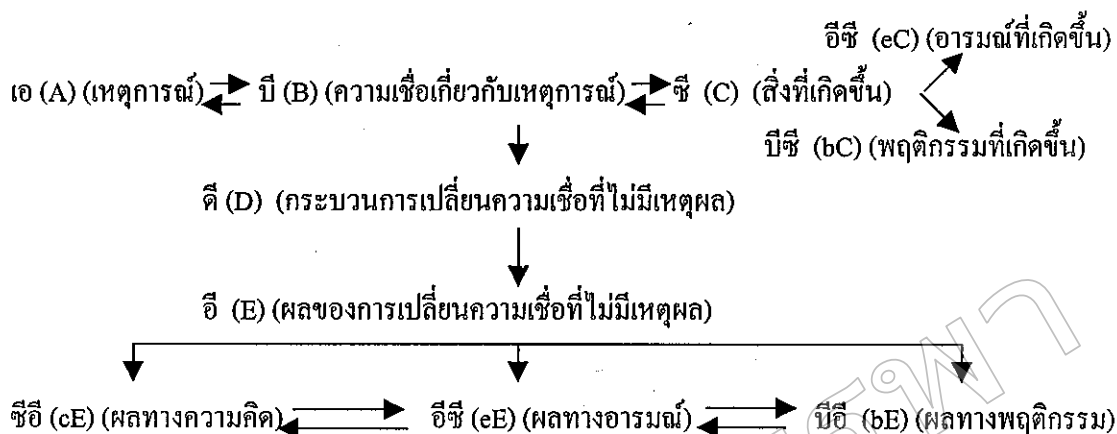
ดี (D) คือการตั้งคำถามโต้แย้งความคิดที่ไม่มีเหตุผล (disputing or debating your irrational belief) วิธีการตั้งคำถามโต้แย้งสามารถช่วยให้บุคคลเปลี่ยนความคิดที่ไม่มีเหตุผลให้เป็นความคิดที่มีเหตุผลได้และความคิดที่มีเหตุผลจะก่อให้เกิดผลกรรมใหม่

อี (E) คือผลกรรมที่ได้จากการขัดความเชื่อหรือความคิดที่ไม่มีเหตุผลซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

ซีอี (cE : cognitive effects) คือ ความคิดที่มีเหตุผล

อีอี (eE : emotional effects) คือ อารมณ์ที่เหมาะสม

บีอี (bE : behavioral effects) คือ พฤติกรรมที่เหมาะสม



ภาพที่ 5 รูปแบบของการเกิดอารมณ์ ความรู้สึกและการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎี เอ-บี- ซี (A-B-C)

เป้าหมายของการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ เป็นความเชื่อพื้นฐานของ ทฤษฎีนี้ว่าผู้ที่มีปัญหาทางอารมณ์คือ ผู้ที่มีระบบความคิดที่ไม่มีเหตุผลนำไปสู่การมีอารมณ์และ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนบุคคลไปสู่การมีพฤติกรรมที่เหมาะสมคือ การลดอารมณ์ ที่ไม่เหมาะสม โดยช่วยให้ผู้รับการปรึกษามองเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีความสนใจในตนเอง บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี มีแนวโน้มที่ จะให้ความสนใจตนเองก่อน แล้วจึงให้ความสนใจต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลที่จะมีสุขภาพจิตที่ ดีได้ เขาจะต้องมีความเตรียมพร้อมในตนเองก่อนแล้วเขาก็จะแบ่งปันความสุขที่มีให้แก่คนอื่น ๆ
2. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความสนใจบุคคลอื่น เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถอยู่คนเดียว ได้ และจะอยู่อย่างมีความสุขเมื่อได้อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ฉะนั้นเขาจึงไม่ควรสนใจเฉพาะตนเอง แต่ควรให้ความรักและความสนใจแก่บุคคลอื่นด้วย
3. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสามารถกำหนดทิศทางให้กับตนเองได้ สามารถดำเนินชีวิต และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ในขณะเดียวกันก็สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นได้
4. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาอดทนและมีความเป็นผู้ใหญ่ สามารถมองสิ่งต่าง ๆ ตามความ เป็นจริงให้อยู่ในความผิดพลาดของผู้อื่น จะไม่ประณามหรือซ้ำเติม แม้ว่าจะไม่เห็นด้วยกับ พฤติกรรมที่บุคคลอื่นแสดงออกมาก็ตาม
5. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิด มีใจที่เปิดกว้างยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ไม่มีอคติ มองผู้อื่นในแง่ดี ไม่ถือกฎเกณฑ์ที่ตายตัวสำหรับชีวิตตนเองและผู้อื่น
6. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษายอมรับความจริงของโลกในชีวิต ซึ่งมีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ ไม่มีอะไรที่แน่นอนตายตัว เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นเขาจะยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นโดย ไม่หวั่นไหวจนเกินไป

7. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความมุ่งมั่นในการกระทำสิ่งที่เขาสนใจและเห็นความสำคัญ
8. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีความคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์ นั่นคือมีความคิดที่มีเหตุผล สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง และสามารถนำปรัชญาชีวิตมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
9. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษายอมรับตนเอง เกิดความยินดีที่มีชีวิตอยู่ในโลกนี้ สามารถแสวงหาความสุขให้ตนเองโดยไม่ทำความเดือดร้อนแก่บุคคลอื่น และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบครอบ เต็มไปด้วยวิจารณญาณ เป็นต้นว่า ไม่ประเมินตนเองโดยใช้เกณฑ์จากภายนอกโดยสิ้นเชิง เกณฑ์ภายนอกได้แก่ การพิจารณาความสำเร็จที่ตนได้รับ หรือจากการที่บุคคลอื่นประเมินเขา โดยเฉพาะการประเมินจากบุคคลเพียงคนเดียว
10. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษากล้าตัดสินใจหรือเสี่ยงที่จะกระทำสิ่งที่เขาต้องกระทำ ถึงแม้ว่าไม่มั่นใจในผลที่จะได้รับอย่างเต็มที่ก็ตามและเมื่อเกิดการผิดพลาด เขาจะไม่เสียใจแต่จะปรับปรุงแก้ไขและระมัดระวังไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก
11. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง ยอมรับข้อเท็จจริงว่า มนุษย์ทุกคนไม่สามารถประสบความสำเร็จในทุก ๆ สิ่งที่ต้องการและไม่สามารถเลี่ยงทุกสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักว่าทั้งตนเองและบุคคลอื่นมีข้อบกพร่องและมีโอกาสกระทำผิดได้ ความต้องการจะมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์เป็นเพียงความเพ้อฝันเท่านั้น

ขั้นตอนในการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

ในการที่จะบรรลุเป้าหมายของการปรึกษานั้น นักจิตวิทยาการปรึกษาควรมีขั้นตอนตามบทบาทดังต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักว่า ความคิดดำนิตนเองของผู้รับการปรึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดอารมณ์ไม่เป็นสุขนั้น เป็นความคิดที่ไม่มีเหตุผล โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความคิดที่ไม่มีเหตุผลที่นำไปสู่อารมณ์ที่ไม่เป็นสุขและให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้การแยกความคิดที่มีเหตุผลออกจากความคิดที่ไม่มีเหตุผล

ขั้นที่ 2 ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักว่า การที่ผู้รับคำปรึกษายังมีภาวะอารมณ์ที่ไม่เป็นสุขนั้น เนื่องจากผู้รับการปรึกษายังเฝ้าคิดอย่างไร้เหตุผล ยังดำนิตนเองมองตนเองเป็นผู้ล้มเหลว ดังนั้นเขาจึงเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นผู้ทำตนเองมีปัญหา

ขั้นที่ 3 ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเปลี่ยนความคิดของตนเองและขจัดความคิดที่ไม่มีเหตุผลให้หมดสิ้นไป โดยทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ความคิดที่ทำร้ายตนเองนั้นลึกเกินกว่าที่ผู้รับการปรึกษาจะเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองได้ ดังนั้นนักจิตวิทยาการปรึกษาจึงต้องมีบทบาทในการช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจถึงกระบวนการ ที่ก่อให้เกิดความทุกข์ดังกล่าว

ขั้นที่ 4 ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาพัฒนาความคิดที่มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต เพื่อจะได้ไม่ตกเป็นเหยื่อของความคิดอันไร้เหตุผล ซึ่งเป็นสาเหตุของอารมณ์ที่ไม่เป็นสุขอีกต่อไปในอนาคต เพราะการพยายามแก้ไขปัญหาคือปัญหาหนึ่งโดยเฉพาะ ไม่สามารถประกันได้ว่าเขาจะไม่มีความคิดที่ไม่มีเหตุผลอีก โดยนักจิตวิทยาการปรึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการสอนหรืออธิบายให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจถึงแก่นของความคิดที่ไม่มีเหตุผลและช่วยให้ผู้รับการปรึกษาพัฒนาความคิดที่มีเหตุผลขึ้นทดแทนได้ด้วยตนเองอย่างมีระบบ

เทคนิคการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

ในการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ ได้เสนอกลุ่มเทคนิคการบำบัดไว้ 3 กลุ่ม (ทิพรัตน์ เสงตระกูล, 2540, หน้า 41-43) ดังต่อไปนี้

1. เทคนิคทางปัญญา (cognitive technique) เป็นเทคนิคที่เน้นกระบวนการจัดความคิดที่ไม่มีเหตุผลให้หมดไปและพิจารณาความคิดของผู้รับการปรึกษาให้คำปรึกษา เพื่อจัดความคิดที่ไม่มีเหตุผลของผู้มารับการบำบัด มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนได้แก่

1.1 ขั้นการสืบค้น (detecting) ขั้นนี้เป็นการค้นหาความคิดหรือความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล โดยเฉพาะความคิดหรือความเชื่อที่ประกอบไปด้วยสิ่งที่ต้องอย่างนั้นอย่างนี้ หรือควรจะเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ ซึ่งเป็นความคิดหรือความเชื่อที่นำไปสู่การเกิดอารมณ์และพฤติกรรมทำลายตนเองของบุคคล

1.2 ขั้นอภิปราย (debating) ขั้นนี้เป็นขั้นที่นักบำบัดถามคำถามต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ที่มารับการบำบัดมองความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล คำถามที่มักถามนำเพื่อให้ผู้มารับการบำบัดค้นหาและมองเห็นความคิดที่ไม่มีเหตุผลได้แก่คำถามดังต่อไปนี้ เหตุการณ์เช่นนั้นเกิดที่ไหน? ความคิดนั้นเป็นจริงหรือ? อะไรทำให้เกิดผลเช่นนั้น? การถามด้วยคำถามเหล่านี้เป็นการชี้แนะให้ผู้มารับการบำบัดได้พิจารณาเหตุการณ์ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร ที่ไหน ความคิดของเขาเป็นจริงหรือไม่ และอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความคิดเช่นนั้น นักบำบัดจะใช้คำถามนี้ถามนำจนกระทั่งผู้มาขอ รับการบำบัดมองเห็นว่า ความคิดหรือความเชื่อของเขาเป็นความคิดหรือความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล นอกจากนี้ควรช่วยให้ผู้มาขอรับการบำบัดมองเห็นหรือเข้าใจด้วยว่า ความคิดที่ถูกต้องควรจะเป็นอย่างไร

1.3 การจำแนกความคิด (discriminating) เป็นขั้นที่นักบำบัดช่วยให้ผู้มาขอรับการบำบัดจำแนกความแตกต่างระหว่าง ความต้องการกับความจำเป็น ความปรารถนา ความคิดว่าต้องได้ ความไม่พึงปรารถนา ความคิดว่าต้องทนได้ ในขั้นนี้นักบำบัดจะใช้คำถามถามให้ผู้มาขอรับการบำบัดมองเห็นความสอดคล้องและความขัดแย้งในความคิดและพฤติกรรมที่แสดงออก

1.4 การกำหนดขอบเขตความคิดที่ชัดเจน (defining) เป็นขั้นการจัดความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลอีกวิธีหนึ่ง โดยให้ผู้มาขอรับการบำบัดนิยามหรือให้คำจำกัดความที่ชัดเจนเกี่ยวกับภาษาล้อคำที่เขาใช้เมื่อกล่าวถึงความคิดของเขาต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

2. เทคนิคบำบัดทางอารมณ์ (emotive technique) เป็นเทคนิคที่บำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ ที่เน้นการบำบัดโดยการจัดการกระทำกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้มาขอรับการบำบัด วิธีการที่ใช้ได้แก่วิธีการดังต่อไปนี้

2.1 การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการฝึกการแสดงออกอย่างมีเหตุผล ผู้รับการบำบัดและผู้บำบัดจะแสดงบทบาทตอบโต้กันหรือสลับบทบาทกัน 2 คน การแสดงบทบาทสมมติจะแสดงได้หลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งผู้มาขอรับการบำบัดรักษาสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

2.2 การจินตนาการแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ (rational - emotive imagery) เป็นการให้ผู้มาขอรับการบำบัดได้ฝึกเปลี่ยนแปลงอารมณ์ จากอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมให้เป็นอารมณ์ที่เหมาะสม ด้วยการให้ผู้มาขอรับการบำบัดจินตนาการถึงเหตุการณ์ทางลบ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ทำลายความรู้สึกของเขา จินตนาการที่ใช้ในกระบวนการนี้จะทำให้ผู้มาขอรับการบำบัดจินตนาการตามกรอบความคิด เอบีซี (ABC) ของเอลลิส โดยมีนักบำบัดคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำอยู่ใกล้

2.3 การฝึกการเผชิญกับสิ่งที่ผู้มาขอรับการบำบัดละอาย (shame attacking exercise) วิธีนี้เป็นการฝึกให้บุคคลได้กระทำและคิดอย่างมีเหตุผล โดยกระตุ้นให้ผู้มาขอรับการบำบัดได้ฝึกในสิ่งที่เขาไม่กล้าทำเพราะเกิดความละอาย ซึ่งสิ่งนั้นไม่ใช่สิ่งเสียหายอะไรเช่น ขอร้องให้ผู้มาขอรับการบำบัดไปซื้อกางเกงที่ร้านขายหนังสือ ให้ผู้มาขอรับการบำบัดสวมถุงมือคนละสีทำงานตลอดวัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งเลวร้ายเสียหายอะไร นักบำบัดควรชี้แนะให้ผู้มาขอรับการบำบัดได้พิจารณาว่า การกระทำเหล่านี้เสียหายอย่างไรหรือไม่

3. เทคนิคทางพฤติกรรม (behavioral technique) ในการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์นั้นใช้วิธีการหลายอย่าง เทคนิคเชิงพฤติกรรมนำมาใช้หลายลักษณะด้วยกัน ที่นิยมนำมาใช้ได้แก่วิธีการดังต่อไปนี้

3.1 ให้อยู่ในสภาพการณ์ (stay-in-there activities) วิธีการนี้เป็นการให้ผู้มาขอรับการบำบัดทนอยู่ในสภาพการณ์ที่ทำให้เขาเกิดความคับข้องใจ แต่เหตุการณ์หรือสภาพการณ์นั้นจะต้องไม่ทำให้ผู้มาขอรับการบำบัดได้รับอันตรายหรือได้รับความเจ็บปวดแต่ประการใด เทคนิคนี้เหมาะสำหรับการบำบัดบุคคลที่กลัวสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่มีเหตุผลเพราะการให้บุคคลเข้าไปอยู่ใน

สภาพการณ์ที่เขากลัวหรือคับข้องใจแล้วไม่พบอันตรายแต่อย่างใด ก็จะช่วยให้เขาเปลี่ยนความคิดใหม่ ความรู้สึกกลัวหรือความคับข้องใจก็จะหมดไป

3.2 กิจกรรมที่ต่อต้านการลึงเลใจ (anti-procrastination activities) คือการฝึกให้ผู้มาขอรับการบำบัดรักษาทำกิจกรรมใดก็ตาม ให้ลงมือกระทำทันทีอย่ารีรอโดยมีนักบำบัดคอยชี้แนะ โดยเฉพาะสิ่งที่บุคคลลังเลไม่กล้าตัดสินใจทำอาจเป็นเพราะรู้ดีว่าตนเองไร้ความสามารถ ทำไม่ได้ การฝึกด้วยการให้ลงมือทำเช่นนี้จะช่วยขจัดความรู้สึกดังกล่าวให้หมดไป

3.3 การฝึกทักษะ (skill training method) เป็นการฝึกให้ผู้มาขอรับการบำบัดมีทักษะที่จะเป็นซึ่งทักษะเหล่านั้นเขาขาดหรือไม่มีเช่น ทักษะทางสังคม การแสดงออกที่เหมาะสม เป็นต้น การฝึกทักษะดังกล่าว โดยปกติมักจะฝึกภายหลังจากที่ผู้มาขอรับการบำบัดได้ผ่านกระบวนการบำบัดด้วยวิธีการขจัดความคิดที่ไม่มีเหตุผลตามหลักเทคนิคเชิงปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นหรือความเชื่อ

3.4 การใช้เทคนิคการเสริมแรงและการลงโทษตามหลักพฤติกรรม (behavior principles) เป็นการนำผลกรรมมาเป็นตัววางเงื่อนไขให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ยุทธศาสตร์ในการช่วยเหลือผู้มารับคำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

กิลิลัน และคณะ (Gilliland et al., 1984, pp. 200-203) ได้อธิบายถึงแนวทางของยุทธศาสตร์ในการช่วยเหลือผู้มารับคำปรึกษาไว้ 5 ข้อตามทฤษฎีการพิจารณาเหตุผลและอารมณ์สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ในการค้นหาความเชื่อที่ไร้เหตุผล เป็นยุทธศาสตร์ที่ทำให้ผู้มารับการปรึกษาเข้าใจว่า ความเชื่อที่ไร้เหตุผลของตนเองนั้น มีสาเหตุมาจากอะไร ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาอาจใช้แนวทางในการค้นหาดังต่อไปนี้

- 1.1 ค้นหาสิ่งที่ทำให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเกิดความกลัวในสถานการณ์นั้น ๆ
- 1.2 ค้นหาสิ่งที่ทำให้ผู้มาขอรับคำปรึกษา รู้สึกทนไม่ได้กับสถานการณ์นั้น ๆ
- 1.3 ค้นหาความคิดที่ผู้มารับคำปรึกษาย้ำบอกกับตนเอง ด้วยคำว่า ควรจะ.....หรือน่าจะ....หรือจำเป็นต้อง.....ในสถานการณ์นั้น ๆ

1.4 ค้นหาพฤติกรรมที่ผู้มารับคำปรึกษามองเห็นว่าจะได้รับการลงโทษหรือกล่าวโทษ หรือไม่ควรให้อภัยในสถานการณ์นั้น ๆ

2. ยุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนความเชื่อที่ไร้เหตุผล เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้ให้คำปรึกษาพยายามเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่ผิด ๆ ของผู้มารับคำปรึกษา ด้วยความคิดที่มีเหตุผล โดยการใช้เทคนิคดังต่อไปนี้

2.1 การโต้แย้งเป็นเทคนิคที่ผู้ให้คำปรึกษาพยายามใช้คำถามพิสูจน์ให้ผู้มารับคำปรึกษา มองเห็นว่าความคิดของเขาไร้เหตุผลหรือไม่อย่างไรเช่น ใช้คำถามว่า “มีหลักฐานอะไรที่สนับสนุนความเชื่อนี้” หรือ “มีสิ่งไหนที่บอกได้ว่าความเชื่อนั้นถูกหรือผิดเป็นต้น

2.2 การพินิจพิเคราะห์ เป็นเทคนิคที่ทำให้ผู้มารับคำปรึกษาใช้แยกแยะระหว่างคำว่าการต้องการ ความจำเป็น ความปรารถนา ตลอดจนความคิดที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผลของบุคคลแต่ละคนได้

2.3 การกำจัดขอบเขต เป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้มารับคำปรึกษาเลือกการตอบสนองได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเวลา สถานที่และโอกาส

3. ยุทธศาสตร์ในการกำหนดงานให้ทำ เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้ให้คำปรึกษามอบหมายงานบางอย่างให้ผู้รับคำปรึกษาคิดว่าตนเองทำไม่ได้ ให้ไปฝึกปฏิบัติเป็นการบ้าน และเมื่อพบว่าผู้มารับคำปรึกษาปฏิบัติได้แล้ว ผู้ให้คำปรึกษาควรให้แรงเสริมกับผลสำเร็จนั้นทันที

4. ยุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงคำและภาษา เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้ให้คำปรึกษาพยายามเปลี่ยนแปลงคำหรือภาษาของผู้มารับคำปรึกษาให้ถูกต้องเช่น

4.1 แทนที่จะใช้คำว่า “ต้อง...” หรือ “ควร...” ก็เปลี่ยนเป็นใช้คำว่า “มันน่าจะ”

4.2 แทนที่จะพูดว่า “ผมไม่สามารถ....” หรือ “มันเป็นไปได้” ก็เปลี่ยนเป็นพูดว่า “ผมสามารถ....หรือแต่ผมก็พบว่ามันยากเหลือเกิน”

4.3 แทนที่จะพูดว่า “ฉันทำสิ่งที่ผิดเสมอ” ก็เปลี่ยนเป็นพูดว่า “ฉันเคยทำผิดมา แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่า ฉันทำสิ่งที่ถูกไม่ได้”

4.4 แทนที่จะพูดว่า “เป็นสิ่งที่น่ากลัวและเลวร้ายมาก ถ้าจะทำ” ก็เปลี่ยนเป็นพูดว่า “เป็นการไม่เหมาะสม หรือไม่สมควร ถ้าจะทำ”

4.5 แทนที่จะบอกกับตนเองว่า “ฉันเป็นคนเลวและไร้ค่าเพราะ...” ก็เปลี่ยนเป็นพูดกับตนเองว่า “ไม่ใช่เพราะ...เท่านั้นจะเป็นสิ่งที่กำหนดว่าฉันเลว ฉันไร้ค่า”

5. ยุทธศาสตร์ในการใช้ความขบขัน เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้น้ำเสียงหรือคำหรือภาษาที่ขบขันโต้แย้งความคิด ความรู้สึกที่ไม่เหมาะสมของผู้มารับคำปรึกษา

จากยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ข้อนี้อาจทำให้ผู้มารับคำปรึกษาสามารถแยกแยะและหยั่งเห็นถึงความคิดของตนเองที่มีความไร้เหตุผลได้

บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

คอเรย์ (Corey, 1985, p. 398) ได้กล่าวถึงหน้าที่และบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาไว้ 3 ประการดังนี้

1. สอนให้สมาชิกเข้าใจถึงทฤษฎีความมีเหตุผลและเทคนิคการช่วยเหลือตนเองด้านอารมณ์

2. พยายามให้สมาชิกเรียนรู้ทฤษฎีและเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

3. กระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกลุ่มเท่ากันและคอยควบคุมกลุ่มให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

อาภา จันทรสกุล (2531, หน้า 238-239) สรุปว่า บทบาทหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาแบบอาร์ อี ที (RET) คือการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาหลุดพ้นจากความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล อันอาจทำให้เกิดอารมณ์ที่รุนแรง ทำร้ายตนเองโดยผู้ให้คำปรึกษาแบบอาร์ อี ที ใช้วิธีการให้คำปรึกษาที่รวดเร็ว ชี้แนะ สั่งสอน สาธิต ได้แข็ง ท้าทาย ให้ผู้มารับคำปรึกษาเห็นว่าความเชื่อทำให้เกิดอารมณ์ที่รุนแรงตามมา ฉะนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาแบบอาร์ อี ที สรุปได้ดังนี้

1. ชี้แจงให้ผู้มารับคำปรึกษาเข้าใจถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอารมณ์ทางลบ ด้วยทฤษฎีบุคลิกภาพ เอ-บี ซี (ABC)

2. ระบุให้ผู้มารับคำปรึกษาเกิดการรับรู้และตระหนักถึงความคิดที่ไร้เหตุผลที่เขาถืออยู่ อันเป็นผลให้เขาเกิดอารมณ์รุนแรงทางลบ และทำให้เขาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้ตนเองไม่มีความสุข

3. สอนวิธีการคิดที่มีเหตุผล ทักษะการคิดที่เป็นระบบตามหลักวิทยาศาสตร์ให้ผู้มารับคำปรึกษา เพื่อให้ผู้มารับคำปรึกษาจัดความคิดที่ไร้เหตุผล ลงโทษตนเองออกไปและช่วยให้ผู้มารับคำปรึกษาได้สำรวจปรัชญาในการดำเนินชีวิตของตนเองเสียใหม่อย่างมีเหตุผลเพื่อให้ผู้มารับคำปรึกษาเข้าใจตนเองและสามารถใช้วิธีการคิดอย่างมีเหตุผลไปแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้

บทบาทของผู้รับคำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ เมื่อนำมาใช้เป็นรายบุคคล หน้าที่และบทบาทของผู้รับคำปรึกษาจะเปรียบเสมือนกับนักเรียน เพราะทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องการสอนให้คิด แต่เมื่อนำมาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่ม หน้าที่และบทบาทของผู้รับคำปรึกษา นอกจากจะเปรียบเสมือนกับนักเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่และบทบาทอื่น ๆ เช่นเดียวกับการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มทั่ว ๆ ไป ดังที่ วอเตอร์ (Warters, 1960, pp. 204-206) ได้กล่าวไว้

4 ประการสรุปได้ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแบบเป็นกลุ่ม จะมีบรรยากาศทั้งการให้และการรับคำปรึกษาดังนั้นสมาชิกจึงต้องรับบทบาทเป็นทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มและผู้รับความช่วยเหลือจากกลุ่ม

2. สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง ตั้งใจฟัง มีความเข้าใจและยอมรับสมาชิกอื่นทั้งคำพูดและการแสดงออก

3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตนกับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อช่วยให้เขาได้ตรวจสอบตนเอง ลดความวิตกกังวลและการป้องกันตนเอง ตลอดจนมีความเชื่อมั่นและตัดสินใจ และรับผิดชอบในการนำตัวเองตลอดไป

4. แสดงความรู้สึกเข้าใจและเห็นอกเห็นใจสมาชิกคนอื่นเมื่อเขาเกิดความกลัว ความวิตกกังวลและความทุกข์

สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา

อาภา จันทรสกุล (2531, หน้า 242-243) สรุปว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษามีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษา รองลงมาจาก การแก้ไขความเชื่อที่ปราศจากเหตุผล สำหรับผู้มารับคำปรึกษา ในระหว่างการให้คำปรึกษาผู้ให้คำปรึกษาต้องเป็นตัวแทนที่ไม่มีปัญหาทางด้านอารมณ์รบกวน เป็นผู้ที่มิเหตุผลในการคิด มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเป็นตัวแทนในการส่งเสริมให้ผู้มารับคำปรึกษาคิดอย่างมีเหตุผล แต่อย่างไรก็ตาม สัมพันธภาพที่ดีก็มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การปรึกษามีประสิทธิภาพได้

ลักษณะของผู้มารับคำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2527, หน้า 85-86) กล่าวสรุปว่า ผู้มารับคำปรึกษาจะมีลักษณะค่อนข้างทำอะไรตามอารมณ์ของตนเอง ไม่ค่อยจะใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา มักยึดมั่นอยู่กับความเชื่อที่ผิด ๆ และไม่ยอมที่จะเผชิญหน้ากับความจริง

อาภา จันทรสกุล (2531, หน้า 241-242) ได้กล่าวถึงบุคคลที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมตามทฤษฎีการพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลที่เหมาะสมคือ

1.1 บุคคลที่ยินดีช่วยเหลือตนเอง

1.2 บุคคลที่มีความอดทนต่อการฝึกปฏิบัติการบ้านที่ผู้ให้คำปรึกษากำหนดให้ไปทำ

1.3 บุคคลที่มีอาการรบกวนทางด้านอารมณ์ที่ไม่รุนแรง

2. บุคคลที่ไม่เหมาะสมคือ

2.1 บุคคลที่มีอายุมากเกินไปจะเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ ที่ตนยึดมั่นถือมั่นและปรัชญาในการดำเนินชีวิตแบบเก่า ๆ

2.2 บุคคลเป็นโรคจิตโรคประสาทอย่างรุนแรง ไม่สามารถเผชิญและยอมรับความจริงได้นานพอที่จะใช้ชีวิตอย่างมีระบบ อย่างมีเหตุผลได้

กระบวนการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

เอลลิส (Ellis) ได้พัฒนาแนวคิดของการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์มาใช้ในการปรึกษาแบบกลุ่มและรายบุคคล มีงานวิจัยจำนวนมากแสดงถึงประสิทธิภาพของกลุ่มตาม

แนวคิดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อผู้มารับการศึกษาที่มีปัญหาทางอารมณ์ นอกจากนี้กระบวนการกลุ่มยังช่วยผู้รับการศึกษาในการลดความเจ็บปวดจากอารมณ์โศกเศร้า และเรียนรู้ที่จะป้องกันตนเองจากอารมณ์ที่ไม่เป็นสุขที่เกิดจากสิ่งต่าง ๆ จากการสังเกตและประสบการณ์กลุ่มกว่า 20 ปี เอลิธพบว่ากระบวนการสำคัญที่นำมาใช้อย่างได้ผลในกลุ่ม มีดังนี้คือ

1. การช่วยผู้รับการศึกษาให้ยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและพยายามเปลี่ยนแปลงแก้ไข โดยการกระทำในสิ่งที่ดีขึ้น แทนการเรียกร้องให้ทุกอย่างเป็นไปตามความต้องการของตนเอง โดยสมาชิกภายในกลุ่มจะมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำตามสิ่งที่เขากำหนดไว้ในกลุ่มมากกว่า การรับปากกับนักจิตวิทยาการศึกษาเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการของกลุ่มและสิ่งที่สมาชิกได้เรียนรู้มาสามารถเป็นประโยชน์กับสมาชิกอื่นที่ประสบปัญหาเดียวกัน

2. กระบวนการกลุ่มนอกจากจะเป็นการแสดงออกถึงความคิดและลักษณะของความคิดที่เป็นสาเหตุของความรู้สึกที่ทำร้ายตนเองแล้ว ยังเป็นการร่วมกันแสดงถึงปรัชญาในการดำเนินชีวิต ความเข้มแข็งในการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต และการทำให้ตระหนักถึงลักษณะความคิดที่นำไปสู่ความทุกข์ ภายในบรรยากาศของกลุ่ม การซักถาม การโต้แย้ง การชี้แจงประเด็นของปัญหาและกระแสของกลุ่มจะนำไปสู่สมาชิกเกิดการเรียนรู้จากสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม

3. การมอบหมายงานที่เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเฉพาะให้ทำ สมาชิกของกลุ่มอาจจะได้รับมอบหมายงานภายนอกกลุ่มเช่น การมองหางานใหม่ การออกไปเที่ยวกับหญิงสาวที่เขาสนใจ แต่ไม่กล้า การเข้าไปพบมารดาที่เขาเกลียดชังด้วยอาการมั่นคง งานที่มอบหมายให้ทำภายในกลุ่มมักจะประสบผลสำเร็จมากกว่าเพราะการติดตามผลโดยสมาชิกภายในกลุ่ม มิใช่โดยนักจิตวิทยาการศึกษาเพียงคนเดียว

4. การแสดงบทบาทสมมติและวิธีการปรับพฤติกรรมเช่น การฝึกการกล้าแสดงออก การให้เผชิญกับเหตุการณ์ที่เหมือนจริงและการฝึกซ้อม ซึ่งสามารถกระทำได้สำเร็จได้ในกระบวนการของกลุ่มเมื่อสมาชิกของกลุ่มต้องการแก้ไข เช่น ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความกลัวต่อการพูดในที่สาธารณะ เขาหรือเธออาจจะฝึกพูดได้ภายในกลุ่ม

5. ภายในบรรยากาศของกลุ่มเป็นเสมือนห้องทดลองที่มีการแสดงออกทางอารมณ์ พฤติกรรมและกริยาท่าทางที่แสดงออก สามารถสังเกตได้โดยตรงจากสมาชิกภายในกลุ่ม รวมทั้งการรายงานเกี่ยวกับตนเองจากสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้กระบวนการกลุ่มยังเอื้ออำนวยให้สมาชิกได้แสดงถึงความคิดและความเชื่ออันไร้เหตุผล ซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์และพวกเขาสามารถจัดการเปลี่ยนแปลงความคิดเหล่านี้ได้ภายในกลุ่ม โดยสมาชิกกลุ่มที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับจากสมาชิกคนอื่นภายในกลุ่ม กระบวนการกลุ่มจะเอื้อให้บุคคลสามารถยอมรับสิ่งที่กลุ่มบอกเล่าได้มากกว่าการบอกเล่าของนักจิตวิทยาเพียงคนเดียว

6. ในกระบวนการกลุ่ม ทำให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจถึงกระบวนการของความคิดเอ-บี-ซี (A-B-C) ที่เป็นสาเหตุของประสบการณ์ของความทุกข์ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขและความสามารถของสมาชิกกลุ่มในการใช้หลักการพิจารณาเหตุผลและอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพในการฝึกครั้งต่อไปในกระบวนการกลุ่มเนื้อหาของงานที่ได้รับการมอบหมายจะได้รับการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงโดยการช่วยเหลือจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม

7. ในกระบวนการกลุ่มจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเห็นว่าทุกคนย่อมมีปัญหาได้เหมือนกัน และเป็นการยากที่คนเราจะสามารถจัดการกับปัญหาได้โดยลำพังทุกอย่าง เขาสามารถรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นอย่างเหมาะสม รวมทั้งการฝึกปฏิบัติจริงภายในกลุ่ม

8. การได้ข้อมูลป้อนกลับจากสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้ผู้รับการปรึกษามองเห็นตนเองและทราบว่าผู้อื่นมองตนอย่างไร ทำให้ทราบถึงการมองตนเองในด้านที่คิดและเรียนรู้ถึงการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีนั้น กระบวนการกลุ่มทำให้ผู้รับการปรึกษาได้รับทักษะทางสังคมและเรียนรู้ถึงการมีสัมพันธภาพกับสมาชิกคนอื่น ทั้งในและนอกเวลากลุ่ม สิ่งที่ได้นี้จะประโชชน์สำหรับการเรียนรู้ที่ดีขึ้นในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น รวมทั้งการได้รับปรัชญาในการดำเนินชีวิตจากสมาชิกคนอื่นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดทัศนคติใหม่ในการมองโลกและชีวิต

9. ในกระบวนการกลุ่ม หากมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งพยายามที่จะแก้ปัญหาให้ผู้อื่นโดยวิธีการที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ผู้นำกลุ่มและสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มก็สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในแนวทางที่ดีและเหมาะสมกว่าได้ทันที

10. แนวทางการแก้ปัญหาที่ได้จากสมาชิกภายในกลุ่มจะกว้างและมีความเป็นไปได้สูงกว่า เพราะแนวทางการแก้ปัญหาจากสมาชิกจำนวน 10 หรือ 12 คน ภายในกระบวนการกลุ่ม อาจมีแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่ใช้ได้อย่างเหมาะสมในการแก้ปัญหาที่สมาชิกกำลังประสบอยู่

11. ในบรรยากาศของกลุ่มซึ่งเอื้ออำนวยให้สมาชิกมีการเปิดเผยเรื่องราวและความรู้สึกที่ตนเองเคยปิดบังไว้ออกมาให้สมาชิกในกลุ่มร่วมรับรู้ ทำให้สมาชิกกลุ่มตระหนักว่าแท้จริงแล้วความคิดและความรู้สึกที่ตนเคยมีนั้น ไม่ใช่สิ่งที่น่าละอายแต่อย่างใดและเมื่อเขาได้แสดงความคิดและความรู้สึกเหล่านี้ออกมาแล้ว เขาจะพบว่ามันเป็นประสบการณ์ที่มีประโยชน์และไม่น่ากลัวแต่อย่างใด

ประโยชน์ของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

คอเรย์ (Corey, 1985, pp. 380-382) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการให้คำปรึกษาแบบเป็นกลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ สรุปเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. สมาชิกกลุ่มจะเตือนซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการยอมรับความจริงใจ สิ่งที่ยังปรารถนา และร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

2. เป็นทฤษฎีเน้นในเรื่องการพ่ายแพ้แก่ตนเอง ฉะนั้นสมาชิกกลุ่มจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ที่ท้าทายความคิดอันไร้เหตุผลของสมาชิกแต่ละคน

3. สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสามารถให้การสนับสนุนและความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแรงเสริมเช่น การชม ฯลฯ แก่สมาชิกผู้มีปัญหาได้

4. กิจกรรมที่กำหนดให้ไปเป็นการบ้านจะมีผลต่อกลุ่มมากกว่าการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

5. กลุ่มจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรงเมื่อสมาชิกกลุ่มมีการแสดงบทบาทสมมติ มีการซ้อมพฤติกรรม มีแบบฝึกการสนทนาและมีตัวแบบให้ดูเป็นตัวอย่าง

6. กลุ่มเปรียบเสมือนกับห้องทดลองที่จะสะท้อนให้เห็นการกระทำได้โดยตรง

7. สมาชิกจะได้เรียนรู้การแก้ไขความคิดและพฤติกรรมที่ผิดพลาดจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

8. ในสถานการณ์ของกลุ่ม สมาชิกสามารถค้นพบปัญหาของคนที่ผิดไปจากบุคคลอื่นได้

9. การให้ข้อมูลย้อนกลับจะทำให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจตัวของเขาได้ดี

10. การร่วมมือระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกกลุ่ม จะสามารถแก้ไขสิ่งที่ผิดหรือความคิดที่ผิด ๆ ของสมาชิกผู้มีปัญหาได้

11. การให้สมาชิกได้ฝึกปฏิบัติจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวของเขาเอง

12. การเปิดเผยปัญหาซึ่งสมาชิกคิดว่าน่าละอาย จะทำให้สมาชิกได้ตระหนักว่า ความจริงแล้วไม่ได้เป็นสิ่งที่เลวร้ายอะไร แต่กลับได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

13. การทำงานเป็นกลุ่มจะดีกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล เพราะกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดกฎการปฏิบัติการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติเอง

14. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกทำงานร่วมกัน จะใช้เวลา 2

ชั่วโมง 15 นาที แต่ถ้ามีเพียงสมาชิกกลุ่มมาทำงานร่วมกัน กลุ่มจะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง

เพราะช่วงเวลาที่กล่าวมานี้ เอลเลียตถือว่าเป็นเวลาเฉลี่ยที่พอเพียงต่อการท้าทายความพ่ายแพ้ของตนเอง

15. กลุ่มจะดำเนินงานเฉพาะกับสิ่งที่ประโชชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้

ข้อจำกัดของการนำทฤษฎีการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์มาใช้

1. ผู้วิจัยที่จะทำการทดลองโดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ ควรศึกษาทฤษฎีและทักษะต่าง ๆ ให้เข้าใจแจ่มแจ้ง ควรฝึกทักษะต่าง ๆ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ เพื่อความสะดวกในการพิจารณาตัวแปรที่เราต้องการ

2. ผู้วิจัยที่นำทฤษฎีนี้ไปใช้จะต้องมีใจรักอย่างแท้จริง มีความอดทนทั้งกายและใจ ยอมเสียสละเวลาเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการพัฒนาตัวแปรที่เราต้องการ

3. เมื่อทำการสัมภาษณ์พบบุคคลก้าวร้าวหรือมีความเหนียวอายมากเกินไป ไม่ควรจัดเข้ากลุ่ม เพราะบุคคลประเภทนี้จะไม่ยอมรับหรือกล้าเปิดเผยปัญหาของตนเองได้อย่างเต็มที่ ควรจะทำการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลมากกว่า

4. สมาชิกกลุ่มจะต้องมีความสมัครใจ เต็มใจ เพื่อกระบวนการในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้วิจัยที่ให้คำปรึกษา จะต้องไม่ใช้วิธีการนำทางมากเกินไป เพราะวิธีนี้อาจทำให้สมาชิกไม่เป็นตัวของตัวเองตามจุดประสงค์ของการให้คำปรึกษาโดยทั่วไป

งานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

1. งานวิจัยต่างประเทศ

บล็อก (Block, 1978, pp. 61-65) ศึกษาผลของการให้บริการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์เพื่อเพิ่มคะแนนเรียน ลดพฤติกรรมรบกวนในชั้นเรียนและลดพฤติกรรมหนีเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 10 และ 11 จำนวน 40 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประวัติการเรียน เมื่อปีที่แล้วดังนี้คือ เป็นผู้มีคะแนนเรียนต่ำกว่า 65 หรือต่ำกว่า ขาดเรียน 40 ครั้ง หรือมากกว่า เข้าเรียนสาย 25 ครั้ง หรือมากกว่า ถูกกระชากรายงานของอาจารย์ว่ามีพฤติกรรมรบกวนในชั้นเรียน 5 ครั้ง หรือมากกว่า นอกจากนี้ยังมีระดับสติปัญญาและความสามารถเท่ากับนักเรียนเกรด 8 ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้รับการให้บริการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ จำนวน 16 คน แบ่งเป็นชาย 8 คน และหญิง 8 คน กลุ่มที่ 2 เข้าโปรแกรมการฝึกมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 16 คน เป็นชายและหญิงเท่า ๆ กัน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการบำบัดแต่อย่างใด กลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มได้รับการบำบัดติดต่อกัน 12 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ๆ ละ 15 นาที ผลการทดลองพบว่า นักเรียนในกลุ่มที่ได้รับการให้บริการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์มีคะแนนการเรียนเพิ่มขึ้น ส่วนพฤติกรรมรบกวนในชั้นเรียนและพฤติกรรมหนีเรียนมีความถี่ลดลงมากกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกมนุษยสัมพันธ์และกลุ่มควบคุมทั้งในระยะให้การบำบัดและระยะติดตามผล

โซไล, คาร์เนน, สโตน, คริสโตเฟอร์และเลอห์ (Zolie, Karen, Stone, Christopher & Lehr, 1980, pp. 80-85) ศึกษาโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนด้วยวิธีการตามแนวทางพฤติกรรมทางปัญญา โดยการใช้การบำบัดด้วยพฤติกรรมมีเหตุผล (rational and emotive therapy) เพื่อเพิ่มพฤติกรรมมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เป็นกลุ่มทดลอง 30 คน กลุ่มควบคุม 30 คน กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมสัปดาห์ละ 5 ครั้ง ติดต่อกัน 6 สัปดาห์ พบว่ากลุ่มทดลองมีพฤติกรรมมีระเบียบวินัยเพิ่มขึ้น พฤติกรรมสนใจการทำงานในชั้นเรียนและการทำการบ้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทอร์แมน (Thurman, 1983) ใช้การบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์เพื่อลดพฤติกรรมประเภท เอ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการแข่งขัน รับประทานอาหารและต่อต้านปฏิบัติ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาวิทยาลัย จำนวน 22 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองกลุ่มละ 11 คน กลุ่มทดลองพบนักจิตวิทยาบำบัดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง ติดต่อกันเป็นเวลา 5 สัปดาห์ ผลการบำบัด พบว่า คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมประเภท เอ ที่วัดในระยหลังการบำบัดต่ำกว่าคะแนนแบบสอบถามชุดเดียวกันในช่วงก่อนการบำบัด คะแนนจากแบบสอบถามที่วัดในช่วงติดตามผล ไม่แตกต่างกับคะแนนในช่วงหลังการบำบัด แสดงให้เห็นว่าการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์มีผลระยะยาวต่อการลดพฤติกรรมประเภท เอ

เมคคิบบิน (Mekikibbin, 1989, p. 189) ได้ศึกษาผลการเข้ากลุ่มตามทฤษฎีการใช้เหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ของเด็กในโรงเรียน จำนวน 12 คน พบว่านักเรียนในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการเรียนดีขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมดีขึ้น

2. งานวิจัยในประเทศ

ภัทรกานต์ เผ่าบุญเกิด (2530) ได้ทำการศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีต่อการปรับพฤติกรรมนักเรียนของนักเรียนอาชีวศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 2 (ปวช.2) ปีการศึกษา 2529 โรงเรียนเขินจอห์น จำนวน 16 คน คัดเลือกจากผู้ที่มีจำนวนคาบเรียนสูงสุด 136 คาบเรียน เรียงลำดับถึงต่ำสุด 72 คาบเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา 2528 และแบ่งนักเรียนเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน ปรากฏว่า ภายหลังการทดลองให้บริการปรึกษากลุ่ม นักเรียนกลุ่มทดลองเรียนน้อยกว่าก่อนได้รับบริการปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภาส ณ พิกุล (2537, หน้า 72) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเหตุผลและอารมณ์ ที่มีต่อทัศนคติต่อความเป็นหญิงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนดำรงราษฎร์-สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2536 ที่มีคะแนนทัศนคติต่อความเป็นหญิงต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 จำนวน 14 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 7 คน กลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีการใช้เหตุผลและอารมณ์ จำนวน 16 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที (ยกเว้นครั้งที่ 5-11 ใช้เวลา 50 นาที) ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับข้อเสนอแนะ 12 ครั้ง ๆ ละ 60 นาที เป็นเวลา 6 สัปดาห์ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีทัศนคติต่อความเป็นหญิงดีกว่านักเรียนที่ได้รับข้อเสนอแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัตรฤทัย นูรณากาญจน์ (2539, หน้า 87) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเหตุผลและอารมณ์ ที่มีต่อทัศนคติในการเล่นการพนัน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดนิเวศน์ธรรมาราม จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2538 ที่มีทัศนคติทางบวกในการเล่นการพนัน

สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ขึ้นไป จำนวน 24 คน แล้วสุ่มตัวอย่างได้จำนวน 14 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 7 คน กลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเหตุผลและอารมณ์ รายบุคคล จำนวน 7 ครั้ง ๆ ละ 50 นาที เป็นเวลา 7 สัปดาห์และกลุ่มควบคุมได้รับการให้ข้อเสนอแนะรายบุคคล จำนวน 7 ครั้ง ๆ ละ 50 นาที เป็นเวลา 7 สัปดาห์ ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษามีทัศนคติต่อการเรียนการพนันลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำพัน ทันสม (2533) ศึกษาผลการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีการใช้เหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อทัศนคติในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 8 คน กลุ่มทดลอง 8 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีการใช้เหตุผลและอารมณ์ กลุ่มควบคุมได้รับข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีการใช้เหตุผลและอารมณ์ มีทัศนคติในการเรียนดีกว่านักเรียนได้รับข้อเสนอแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพรณ์ เสงตระกุล (2540, หน้า 93-100) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ในการลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสระแก้ว จำนวน 16 คน โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น กลุ่มทดลอง 8 คน กลุ่มควบคุม 8 คน ซึ่งมีคะแนนแบบวัดพฤติกรรมก้าวร้าว 60 ขึ้นไป กลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ขณะที่กลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกใด ๆ หลังการทดลองให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดพฤติกรรมก้าวร้าวในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษามีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงในระยะหลังการทดลอง ระยะติดตามผล และความสามารถในการคิด ซึ่งได้รับจากการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ ได้กระตุ้นและสนับสนุนให้นักเรียนพิจารณาวิธีคิดของตนเองและจัดกระบวนการคิดของตนเองได้ดีกว่ากลุ่มควบคุม

ประคิษฐ์ เอกทัศน์ (2527) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมไม่เอาใจใส่การเรียนในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแกดำวิทยา กิ่งอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 5 คน กลุ่มควบคุม 5 คน นักเรียนที่นำมาคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่อาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาไทย เสนอรายชื่อว่ามีพฤติกรรมไม่เอาใจใส่ต่อการเรียนในชั้นเรียน จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้สังเกตพฤติกรรมพบว่า มีพฤติกรรมไม่เอาใจใส่การเรียนในชั้นเรียน การวิจัยนี้เป็นการทดลองแบบ เอ บี เอฟ (ABF) ได้แบ่งการทดลองออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เอ (A) เป็นการหาเส้นฐานพฤติกรรม โดยผู้สังเกตพฤติกรรมจะสังเกตและบันทึกพฤติกรรมไม่เอาใจใส่การเรียนในชั้นเรียน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ติดต่อกันเป็นเวลา 3 สัปดาห์

ระยะที่ 2 บี (B) เป็นระยะการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ นักเรียนในกลุ่มทดลองพบกับผู้วิจัย เพื่อรับการให้คำปรึกษา ครั้งละประมาณ 30 นาที สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ติดต่อกันเป็นเวลา 6 สัปดาห์

ระยะที่ 3 เอฟ (F) เป็นระยะติดตามผลใช้เวลา 2 สัปดาห์ ระยะนี้นักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาด้วยวิธีใด ๆ ทั้งสิ้น คงเรียนหนังสือตามปกติ ผู้สังเกตพฤติกรรมจะสังเกตและบันทึกพฤติกรรมไม่เอาใจใส่การเรียนในสัปดาห์ที่ 2 หลังจากยุติการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

ผลการทดลองปรากฏว่าระดับพฤติกรรมไม่เอาใจใส่ต่อการเรียนในชั้นเรียนในระยะที่ให้การให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ และระยะติดตามผลของกลุ่มทดลองต่ำกว่าระยะเส้นฐานพฤติกรรมที่ .01 แต่ระหว่างระยะติดตามผลและระยะที่ให้การให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับพฤติกรรมไม่เอาใจใส่การเรียนในชั้นเรียนในระยะที่ให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ของกลุ่มทดลองต่ำกว่ากลุ่มควบคุมที่ .01 และในทำนองเดียวกันในระยะติดตามผลของกลุ่มทดลองต่ำกว่ากลุ่มควบคุมที่ .01 จากการวิจัยแสดงให้เห็นผลของการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อการลดพฤติกรรมไม่เอาใจใส่ต่อการเรียนของกลุ่มทดลอง และยังคงอยู่จนถึงระยะติดตามผล

เด่นดวง วราเวช (2530) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเน้นทฤษฎีการพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ เพื่อปรับเปลี่ยนมโนภาพเกี่ยวกับตนเองของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเน้นทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ มีการปรับเปลี่ยนมโนภาพเกี่ยวกับตนเองด้านส่วนรวม และที่แยกเป็นรายด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านการปรับตัวทางอารมณ์และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเน้นทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์

วลลธิ เกียรติลังกุล (2535) ได้เปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและรายบุคคลที่มีต่อการลดพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนไกรทองชัยนิรมิต จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ พบว่า นักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่น้อยกว่านักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลในระยะหลังการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญและมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในระยะหลังการทดลองน้อยกว่าในระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสามารถนำมาใช้ปรับความคิด ความรู้สึกที่ไม่สมเหตุผลได้ ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความ สนใจที่จะใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับ พนักงานในโรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเอง

เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมกระจำงค่านิยม

เอกสารเกี่ยวกับกิจกรรมกระจำงค่านิยม

ทฤษฎีค่านิยมของโรคิช (Rokeach, 1984, p. 59) ได้เสนอทฤษฎีค่านิยมของโรคิช ใน 2 หัวข้อหลักและให้คำนิยาม ค่านิยมว่า เป็นความเชื่อทั้งหลายที่มีร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำหรือสิ่งที่ควรห้ามด้านวิธีปฏิบัติทั้งหลายที่เป็นอุดมคติและจุดหมายปลายทางทั้งหลายที่เป็นอุดมคติในการมีชีวิตอยู่ คือ

1. ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการคงตัวและการเปลี่ยนแปลงของระบบความเชื่อว่ามันมีความเชื่อและการปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับแรงจูงใจในการดำรงและเพิ่มพูนความนับถือตนเอง

2. สารของทฤษฎีการคงตัวและการเปลี่ยนแปลงของระบบความเชื่อ ความเชื่อหมายถึง ความคิดใด ๆ ว่าเป็นไปได้หรือแน่ใจเกี่ยวกับมีอยู่-เป็นอยู่ การประเมินสิ่งที่ควรทำ สิ่งที่ไม่ควรทำ หรือสาเหตุ เจตคติ หมายถึงการจัดระบบที่ค่อนข้างคงทนของความเชื่อเกี่ยวกับการมีอยู่-เป็นอยู่ การประเมินสิ่งที่ควรทำ สิ่งที่ไม่ควรทำ และสาเหตุที่จัดระบบของที่หมายหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง และกำหนดล่วงหน้าให้บุคคลตอบสนอง

2.1 ต่อที่หมายหรือสถานการณ์ว่าตนชอบสิ่งใดมากกว่าสิ่งใด

2.2 อย่างแตกต่างกันต่อทุกคนที่บุคคลรับรู้ว่ามีเจตคติต่อที่หมายหรือสถานการณ์แตกต่างกัน

3. อย่างแตกต่างกันต่อการควบคุมหรือแรงกดดันทางสังคมที่เจตนาจะบังคับการแสดงออกให้มีจุดยืนที่เฉพาะเจาะจงต่อที่หมายหรือสถานการณ์การตอบสนองทั้งหมดที่เป็นความชอบ บางสิ่งบางอย่างมากกว่าบางสิ่งบางอย่าง การตอบสนองอย่างจำแนกแยกแยะหรือการตอบสนองที่แตกต่างกันล้วนเป็นเครื่องมือให้การตระหนักถึงค่านิยมทั้งหลายซึ่งหมายถึง ความเชื่อทั้งหลายที่มีร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำหรือสิ่งที่ควรห้าม ด้านวิธีปฏิบัติทั้งหลายที่เป็นอุดมคติและจุดหมายปลายทางทั้งหลายที่เป็นอุดมคติของการมีชีวิตอยู่ ค่านิยมทั้งหลายจะถูกกระตุ้นด้วย สถานการณ์ที่หลากหลาย การตอบสนองเหล่านี้ต่อสถานการณ์ทั้งหลายต่อผู้คนที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยและต่อ

การควบคุมสังคมสอดคล้องซึ่งกันและกัน และสอดคล้องด้วยเหตุผลว่าการตอบสนองถูกกำกับโดยระบบทางปัญญาของความเชื่อทั้งหลาย เจตคติทั้งหลายและค่านิยมทั้งหลายที่มีการจัดลำดับก่อนหลังกันอยู่ ระบบทางปัญญานี้จะคงอยู่ตราบเท่าที่มันจะดำรงหรือเพิ่มพูนสิ่งที่มันตั้งกำเนิดจากสังคมด้านความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง โดยแสดงเป็นระบบความเชื่อและมโนคติของทฤษฎี

ความเชื่อของบุคคลประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ระบบความเชื่อเกี่ยวกับตนเองของบุคคล
2. ระบบค่านิยมของบุคคล
3. เจตคติของบุคคลต่อที่หมายและสถานการณ์ที่เกี่ยวกับค่านิยม

ระบบความเชื่อเกี่ยวกับตนเองของบุคคล ประกอบด้วย
ความนับถือตนเอง

1. ความนับถือตนเอง แยกเป็น

- 1.1 องค์ประกอบของความนับถือด้วยตนเอง ในเรื่อง

- 1.1.1 ความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับตัวเองว่า
ตัวเขาเป็นอะไร ต้องการอะไร

- 1.1.2 การแสดงตน หมายถึง การแสดงตนที่ปรากฏต่อคนอื่น ๆ ในสังคม

- 1.2 ด้านของความนับถือตนเอง ในด้าน

- 1.2.1 สมรรถวิสัย หมายถึง ความคิดว่าตนทำสิ่งหนึ่ง ๆ ได้ หรือทำได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีจุดอ้างอิงอยู่ที่ความสามารถ และตระหนักถึงความสามารถ ได้แก่ ทักษะ ผลการกระทำตามบทบาท การเผชิญหน้ากับสถานการณ์และการทำงาน

- 1.2.2 จริยธรรม หมายถึง ความคิดหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้อง ความผิด

- 1.3 ด้านกำเนิดสองแหล่งของความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและการแสดงตน ทั้งด้านสมรรถวิสัยและจริยธรรม มีต้นกำเนิดจาก

- 1.3.1 ข้อเรียกร้องจากสังคม ด้านจุดหมายปลายทาง และด้านวิถีปฏิบัติไปสู่จุดหมายปลายทางที่เป็นที่น่าปรารถนาของสังคม เช่น สันติภาพ ส่วนด้านวิถีปฏิบัติ หมายถึง ความต้องการของสังคมที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่น่าปรารถนาของสังคม พฤติกรรมที่จะกลายเป็นมาตรฐานของการตัดสินใจและเป็นเครื่องมือในการตระหนักถึงจุดหมายปลายทางที่เป็นอุดมคติ เช่น พฤติกรรมที่แสดงถึงความรักเพื่อนมนุษย์

- 1.3.2 ความต้องการของบุคคล สังคมกำหนดข้อเรียกร้องด้านสมรรถวิสัยและจริยธรรมจากบุคคล โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมสำหรับผู้อื่นด้วย การดำรงความนับถือตนเองและการเพิ่มพูนความนับถือตนเอง ความนับถือตนเอง ได้รับอิทธิพลจากสิ่งที่บุคคลคิดเกี่ยวกับตนเองและสิ่งที่ผู้อื่นคิดเกี่ยวกับตัวเอง ซึ่งสิ่งที่ผู้อื่นคิดเกี่ยวกับตัวเราก็มุ่งขึ้นกับการแสดง

ตนของตัวเขาต่อผู้อื่น เมื่อใดก็ตามที่บุคคลได้แสดงสมรรถวิสัยหรือจริยธรรมในระดับที่เป็นที่พอใจของตนเองหรือผู้อื่น เขาก็จะดำรงความนับถือตนเองไว้ ในทางกลับกันถ้าสิ่งที่เขาแสดงก่อให้เกิดความไม่พอใจในตนเองก็จะทำให้เขาหาทางเพิ่มพูนความนับถือตนเองนั้น

ระบบค่านิยมของบุคคล

1. ค่านิยมในฐานะข้อเรียกร้องจากสังคมที่ปรากฏในปัญญาของบุคคลและความต้องการของบุคคล โดยข้อเรียกร้องของสังคมที่สมาชิกมีส่วนร่วมกัน ด้านสมรรถวิสัยและจริยธรรม บุคคลจะซึมซับค่านิยมของสังคม เข้าเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจสมรรถวิสัยและจริยธรรมของตนเองและผู้อื่น ในเวลาเดียวกันข้อเรียกร้องของสังคมต้องประสานกับความต้องการของบุคคลในค่านิยมวิถีปฏิบัติและค่านิยมจุดหมายปลายทาง ที่สังคมและสถาบันทางสังคมต้องการให้คนในสังคมปฏิบัติ คนก็จะเรียนรู้และพัฒนาค่านิยมขึ้นมาสนองวัตถุประสงค์ที่สังคมเรียกร้อง

2. การจัดระบบของค่านิยม ระบบค่านิยมของบุคคลประกอบด้วยกลุ่มค่านิยมสองกลุ่ม คือ ค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติ โรดริค เห็นว่า ค่านิยมวิถีปฏิบัติเป็นวิถีทางที่บุคคลจะทำให้ค่านิยมจุดหมายปลายทางต่าง ๆ เป็นจริงขึ้นมา การจัดลำดับก่อนหลังของค่านิยมของแต่ละบุคคลค่อนข้างคงที่แต่ก็ไม่ได้คงที่มากเหมือนลักษณะถาวรของบุคคล ลำดับก่อนหลังของค่านิยมในแต่ละกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงได้หากเขาเกิดความไม่พอใจในตนเองขึ้นมา บุคคลอาจมีความแตกต่างกันในการจัดลำดับก่อนหลังของค่านิยม ซึ่งความแตกต่างนี้เป็นผลมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม อิทธิพลของสถาบันทางสังคม บทบาททางเพศ บทบาทตามวัย อาชีพของบุคคล วิธีการดำเนินชีวิต ประสบการณ์ส่วนตัว

3. ระบบค่านิยมในฐานะมีส่วนเป็นแกนกลางของระบบความเชื่อ เนื่องจากบุคคลมีการจัดลำดับค่านิยมก่อนหลังใหม่อย่างต่อเนื่อง ค่านิยมไม่เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว และจะมีการเปรียบเทียบความสำคัญของค่านิยมต่าง ๆ ในลำดับก่อนหลังของค่านิยมของตน จึงมีโอกาสดัดแปลงได้ เมื่อการจัดลำดับก่อนหลังของค่านิยมมีการพัฒนาขึ้นในวัยเด็กจากความต้องการของบุคคล ประสานกับข้อเรียกร้องจากสังคม ลำดับก่อนหลังของค่านิยมก็จะเป็มาตรฐานที่ใช้กับตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการมีเอกลักษณ์ของตนและเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดเจตคติทางสนับสนุนหรือต่อต้านผู้อื่น เจตคติของบุคคลต่อที่หมายและสถานการณ์ที่เกี่ยวกับค่านิยมเป็นเครื่องมือให้บุคคลได้ตระหนักถึงค่านิยมของตน ในความเชื่อเกี่ยวกับการมีอยู่-เป็นอยู่ การประเมิน สาเหตุ และความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำ-สิ่งที่ควรห้าม ซึ่งก็คือ ค่านิยม วิถีปฏิบัติและค่านิยมจุดหมายปลายทาง

ทฤษฎีค่านิยมของแรธส (Raths) ฮาร์มิน (Harmin) และไซมอน (Simon) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่า ค่านิยมที่แท้จริงของมนุษย์เกิดขึ้นได้อย่างไร และเป็นทฤษฎีการสอนที่เสนอกระบวนการ

กระจ่างค่านิยม เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความกระจ่างในค่านิยมของตน โดย แรธส, ฮาร์มิน และไซมอน (Raths, Harmin & Simon, 1966, pp. 28-30) ได้เสนอทฤษฎีค่านิยมซึ่งมีสมมติฐาน 2 ข้อ คือ

1. มนุษย์สามารถบรรลุถึงค่านิยม โดยกระบวนการทางปัญญาในการเลือก การเห็นคุณค่า และการกระทำ
2. ค่านิยมใดก็ตามที่บุคคลมี โดยผ่านกระบวนการทางปัญญา ควรจะมีประสิทธิภาพในการทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยปัญญาและด้วยความพอใจ

จากสมมติฐานข้างต้น แรธส, ฮาร์มิน และไซมอนได้เสนอกระบวนการหาค่านิยมที่แท้จริงของบุคคล ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย แบ่งเป็น 7 ขั้นตอนและเกณฑ์หรือขั้นตอน 7 ขั้นตอน นี่ยังถือว่าเป็นนิยามของค่านิยม นั่นคือ ค่านิยมของบุคคลนั้นจะต้องผ่านขั้นตอนทั้ง 7 ขั้นตอน จึงจะเป็นค่านิยมที่แท้จริงของบุคคล ขั้นตอนหรือเกณฑ์มีดังนี้

กระบวนการ	ขั้นตอนหรือเกณฑ์
1. การเลือก	1. เลือกอย่างเสรี 2. เลือกจากทางเลือกหลายทางเลือก 3. เลือกหลังจากได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วถึงผลของทางเลือกแต่ละทาง
2. การเห็นคุณค่า	4. ชอบและยินดีกับทางเลือกที่เลือกแล้ว 5. เต็มใจจะเปิดเผยทางเลือกของตนให้คนอื่นทราบ
3. การกระทำ	6. ทำบางสิ่งบางอย่างตามทางเลือกที่เลือกแล้ว 7. ทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต

กระบวนการหาค่านิยมที่แท้จริง มีขั้นตอนหรือเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. การเลือกอย่างเสรี ต้องเลือกในขอบข่ายที่เหมาะสม แรธส และคณะ (Raths et al., 1966, pp. 33-37) กล่าวไว้ 2 ด้าน ที่ครูต้องประกาศให้นักเรียนทราบว่าเลือกทำไม่ได้

- 1.1 นักเรียนเลือกทำในสิ่งที่ขัดกับนโยบายของโรงเรียนหรือผู้บริหารไม่ได้
- 1.2 พฤติกรรมที่แสดงถึงความหยาบคาย นักเรียนเลือกทำไม่ได้

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ ได้เสนอว่า ในสังคมไทยควรกำหนดขอบข่ายสิ่งที่นักเรียนเลือกทำไม่ได้ 3 ด้าน

- 1.2.1 สิ่งที่ผิดหลักศาสนาอย่างร้ายแรง ไม่ว่าจะเป็นศาสนาใดก็ตาม
- 1.2.2 สิ่งที่ผิดกฎหมายและกฎระเบียบของโรงเรียน
- 1.2.3 สิ่งที่ผิดจารีตประเพณีไทยหรือของท้องถิ่น

ในการเลือกอย่างเสรี แรธส และคณะ (Raths et al., 1966, p. 34) เสนอว่า ครู
 ต้องไม่ใช้การให้รางวัลหรือการลงโทษสำหรับการเลือกของนักเรียน เพราะการเลือกที่ทำเพราะมี
 รางวัลให้หรือเพราะเพื่อหนีการลงโทษไม่ใช่การเลือกอย่างเสรี

2. การเลือกจากทางเลือกหลายทางเลือก สิ่งที่จะเป็นค่านิยมได้ต้องเป็นสิ่งที่มีความเลือก
 หลายทางเลือกให้บุคคลได้เลือกและครูจำเป็นต้องทราบทางเลือกทั้งหมดที่นักเรียนได้เลือกมาแล้ว
 ก็เพื่อให้แน่ใจว่าเขาได้พิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างครบถ้วนแล้ว บางกรณีครูอาจพบว่านักเรียน
 ไม่ได้พิจารณาทางเลือกอย่างครบถ้วน ครูก็จะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้เขาได้พิจารณาทางเลือกนี้ด้วย

3. การเลือกหลังจากได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วถึงผลกระทบทางเลือกแต่ละทาง ผลกระทบ
 จากทางเลือกแต่ละทางในที่นี้หมายถึง ผลดี ผลเสียและผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ครูจัดกิจกรรม
 บางอย่างเพื่อให้ นักเรียน ได้คิดและบันทึกถึงผลดี ผลเสียและผลกระทบของทางเลือก แต่ละทาง
 หากครูเห็นว่านักเรียนยังบันทึกไม่ได้ครบถ้วน ครูก็ถามกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดเพิ่มเติม โดยครู
 ไม่พยายามไปชี้ให้นักเรียนเห็นประเด็นนั้น ๆ โดยตรง แต่อาจใช้การถามนำได้ ครูถามกระตุ้น
 จนกว่านักเรียนสามารถบันทึกผลดี ผลเสียและผลกระทบของทางเลือกจนครบถ้วน

4. การชอบและยินดีกับทางเลือกที่เลือกแล้ว เป็นทางเลือกที่นักเรียนชอบและยินดีทาง
 เลื่อนนั้น ๆ จึงจะมีโอกาสเป็นค่านิยมของนักเรียนได้ แต่การที่นักเรียนเลือกสิ่งหนึ่งจากหลายสิ่งที่
 เขาต้องการเลือก ก็ไม่ได้หมายความว่าเขาชอบสิ่งที่เขาเลือก

5. การเต็มใจจะเปิดเผยทางเลือกของตนให้คนอื่นทราบ นักเรียนจะต้องเต็มใจและเปิด
 เผยสิ่งที่ตนเลือกให้คนอื่นทราบ ถึงจะมีโอกาสเป็นค่านิยม

6. การทำบางสิ่งบางอย่างกับทางเลือกที่เลือกแล้ว หมายถึง การทำที่มากกว่าการพูด
 หากเป็นการพูดอย่างเดียวไม่ถือว่าเป็นค่านิยม

7. การทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต สิ่งที่คุณครูทำซ้ำแล้ว
 ซ้ำอีกจนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต จะเป็นสิ่งที่มีโอกาสกลายเป็นค่านิยมของคุณครู
 แรธส และคณะ (Raths et al., 1966, p. 37) เห็นว่าแม้แต่สิ่งที่คุณครูทำซ้ำ ๆ จนกลายเป็นแบบ
 แผนในการดำเนินชีวิตก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้เพราะความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใน
 สังคมอาจ ทำให้บุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ที่เขาประสบและเปลี่ยนค่านิยมไป

ความหมายของการกระจำค่านิยม ทฤษฎีการสร้างค่านิยมโดยใช้กระบวนการกระจำ
 ค่านิยม เพื่อช่วยให้บุคคลรู้ค่านิยมที่แท้จริงในการที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจสำหรับเป็นแนวทาง
 ในการดำเนินชีวิต วิธีการกระจำค่านิยม (value clarification) เรียกสั้น ๆ ว่า วีซี (V.C.) ผู้วิจัยใช้
 เป็นภาษาไทยว่า การกระจำค่านิยม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

คุชฎี แก้วกำเนิด (2527, หน้า 4) กล่าวว่า การกระจ่างค่านิยมหมายถึง กระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่างด้วยการหาทางให้คนแต่ละคนรู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น ซึ่งรวมถึงรู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยและเป็นวิถีทางที่จะให้เขาได้สำรวจค่านิยมของตนเองภายใต้เงื่อนไข หรือสถานการณ์ที่กำหนดไว้ผลที่ได้จากกระบวนการนี้ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างความคิดกับการกระทำของตนด้วย เป็นวิธีการทำให้ตนยอมรับความรู้สึกและความคิดด้วยตนเอง เทคนิคที่ใช้เป็นวิถีทางที่ทำให้คนสำรวจค่านิยมของตนเอง ใช้คำถามที่ถามความคิดเห็น ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532) กล่าวถึง เทคนิคการกระจ่างค่านิยม คือ วิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกของตนเองที่มีต่อ สิ่งต่าง ๆ ว่าตนได้ให้ค่ากับสิ่งเหล่านั้นมากน้อยแค่ไหน เพียงไร โดยการเปรียบเทียบหรือเทียบเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในกลุ่มเดียวกัน โดยไม่มีอิทธิพลทางด้านความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นเข้ามาเป็นตัวบิบบังคับ การที่จะกระทำดังกล่าวจึงต้องมีข้อที่จะให้นักเรียนเปรียบเทียบค่าหลาย ๆ ตัว ถ้าเป็นการเปรียบเทียบเพื่อการเลือกก็เรียกว่าต้องมีตัวเลือกหลาย ๆ ตัว นักเรียนจะต้องได้ทำโดยอิสระตามความนึกคิดของตนเอง ต้องไม่มีความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นมาแทรกแซง สิ่งที่ครูหรือ ผู้อำนวยการควมสะดวกในการพิจารณาเปรียบเทียบค่าจะต้องทำและเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งในขั้นตอนนี้ คือ การตั้งคำถามเพื่อถามให้นักเรียนสำรวจความคิด ความรู้สึก ของบทเรียนที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

นาคยา ปิณฑานนท์ (2534, หน้า 138-139) กล่าวถึงการกระจ่างค่านิยมเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลได้พิจารณาตัดสินใจว่าสิ่งใดควร หรือสิ่งใดไม่ควรอย่างไร เพราะเหตุใด เพื่อให้ได้ค่านิยมที่เป็นของตนเอง ดังนั้นในกระบวนการของการกระจ่างค่านิยม จะไม่บอกวาค่านิยมอะไรที่เราควรยึดถือ แต่การกระจ่างค่านิยมเป็นเพียงการจัด เตรียมแนวทางสำหรับให้บุคคลได้ค้นหาวา ค่านิยมอะไรที่มีความหมายต่อชีวิตของเขา

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมการกระจ่างค่านิยม หมายถึง กระบวนการพัฒนาค่านิยมด้วยตนเอง เน้นที่ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในการสำรวจค่านิยมของตนภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดโดยผู้เรียนเข้ากลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยการฟัง การซักถามซึ่งกันและกัน จากคำถามนำความคิดด้วยการเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย ของเหตุผล ตลอดจนผลลัพธ์จากพฤติกรรม ซึ่งเป็นการใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนได้ถูกคิดแล้วพบคำตอบด้วยตนเอง

แนวทางการใช้กระบวนการกระจ่างค่านิยม

แรธส์ และคณะ (Raths et al., 1966, p. 39) กล่าวว่า การกระจ่างค่านิยมตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐาน 3 ข้อ คือ

1. อยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตยที่มีทฤษฎีว่า บุคคลสามารถเรียนรู้ที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง

2. อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อแนวนุชนิยมว่า มนุษย์มีความเป็นไปได้ที่จะรู้จักคิดอย่างรอบคอบและเฉลียวฉลาดและค่านิยมที่เหมาะสมที่สุดของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้สติปัญญาของเขาอย่างเสรีและคิดคำนึงในการพิจารณาความสัมพันธ์ของเขากับผู้อื่นกับโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. อยู่บนพื้นฐานของความคิดว่า ค่านิยมเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลหากค่านิยมเป็นสิ่งที่จริง ค่านิยมไม่อาจจะเป็นเรื่องส่วนตัวได้ จนกว่าเขาจะยอมรับมันโดยเสรีและค่านิยมคงจะไม่มีนัยสำคัญสำหรับบุคคลมาก หากค่านิยมไม่มีผลใด ๆ ต่อชีวิตของผู้ที่ยึดถือ

เกณฑ์ในการเลือกเรื่องที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดค่านิยมที่กระจำง ชีระพร อูวรรณโณ (2533, หน้า 421) เสนอเกณฑ์ในการทำให้เป็นค่านิยมที่กระจำงสำหรับนักเรียน 7 ข้อ คือ

1. เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับนักเรียน
2. เป็นเรื่องที่มีทางเลือกให้เลือกหลายทางเลือก
3. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคนจำนวนมาก
4. เป็นเรื่องที่มีผลต่อแง่มุมของชีวิตหลายแง่มุม
5. เป็นเรื่องที่นักเรียนควบคุมได้
6. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่น ๆ ได้มาก
7. เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นบ่อยแทนที่จะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นชั่วคราว

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นตัวกำหนดความสามารถในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง อันเป็นลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สังคมต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่จะเป็นกำลังของสังคมต่อไป

วิธีการกระจำงค่านิยม เป็นกิจกรรมในการพัฒนาค่านิยมนั้น ปรีชา วิหคโต (2534, หน้า 460) กล่าวว่า แรธส และคณะ (Rath et al., 1966, pp. 38-39) ได้เสนอกิจกรรมที่เรียกว่า “การกระจำงค่านิยม” ซึ่งวิธีการนี้มีหลักการและกลวิธีการกระจำงค่านิยม ดังนี้

หลักการที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการกระจำงค่านิยม ซึ่งนักเรียนต้องใช้กระบวนการพัฒนาค่านิยมของนักเรียนตามขั้นตอน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสเลือกทางเลือกต่าง ๆ โดยเสรี
2. ช่วยให้นักเรียนค้นพบและไตร่ตรอง ทางเลือกต่าง ๆ เมื่อถึงคราวจะต้องเลือก
3. ช่วยให้นักเรียนได้พิจารณาผลกระทบของทางเลือกแต่ละทางโดยรอบคอบ
4. สนับสนุนให้นักเรียนได้ตระหนักว่า ตัวเองชอบและเห็นคุณค่าในสิ่งใด

5. ส่งเสริมให้นักเรียนได้เปิดเผยทางเลือกของตนให้คนอื่น ๆ ได้ทราบ
6. สนับสนุนให้นักเรียนได้กระทำที่สอดคล้องกับทางเลือกที่เลือกแล้ว
7. ช่วยให้นักเรียนได้กระทำสอดคล้องกับทางเลือกที่เลือกแล้วจนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532, หน้า 217-218) ได้เสนอการทำความเข้าใจในค่านิยมว่าเป็นกระบวนการที่ให้ผู้คนได้ตรวจสอบสิ่งที่เขาเห็นคุณค่า จนเกิดความกระจ่างในสิ่งที่เขาเห็นคุณค่านั้น โดยถือว่าการที่คนเราจะเห็นคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวของบุคคลนั้น เลือกสรรด้วยตัวของเขาเอง เห็นคุณค่าของสิ่งนั้นแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม จะเห็นได้ว่าในชีวิตประจำวัน คนเราต้องเลือกกระทำต่อสถานการณ์แต่ละอย่างที่เขาประสบตลอดเวลา การกระทำเหล่านั้นตัวของเขาอาจเห็นว่าดี ถูกต้อง เหมาะสม แต่ในสายตาของผู้อื่นกลับเห็นตรงกันข้าม ความขัดแย้งในการมองคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ และการกระทำต่าง ๆ จึงเกิดขึ้น

การปรับปรุงและการพัฒนาพฤติกรรมของคนเรา ด้วยกระบวนการทำความเข้าใจในค่านิยม จึงอาศัยแนวคิดข้างต้นนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้บุคคลได้ตรวจสอบและทบทวนดูว่าสิ่งที่เขาได้ทำลงไปหรือตัดสินใจว่าจะทำนั้น เป็นสิ่งที่มีค่าจริง ๆ หรือไม่ เป็นสิ่งที่สังคมถูกต้องและเหมาะสม อย่างแท้จริงหรือไม่ โดยตรวจสอบการกระทำนั้น ตามแนวทางต่อไปนี้

1. การกระทำนั้นตนตัดสินใจเลือกกระทำด้วยตัวเอง โดยอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อเหตุการณ์นั้นใช่หรือไม่
2. ตนมีโอกาหรือ ทางเลือกหลายอย่างที่จะเลือกประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเหตุการณ์ใช่หรือไม่
3. ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไป ตนเองได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสีย ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำแบบต่าง ๆ ต่อเหตุการณ์นั้นแล้ว ใช่หรือไม่
4. เมื่อตัดสินใจเลือกที่จะกระทำอย่างนั้นแล้ว ตนเองมีความชื่นชมยินดี มีความสุขพอใจ และยอมรับในการกระทำของตนนั้น ใช่หรือไม่
5. หากมีผู้รู้เห็นในการกระทำนั้นของตนเองก็ยินดี กล้าและพร้อมที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบและถ้ามีโอกาสให้สามารถกระทำเช่นนั้นอีก ก็ยังคงยึดมั่น ยืนกรานที่จะทำเช่นนั้นใช่หรือไม่
6. ตนเองได้เคยแสดงออกในสิ่งที่ตนตัดสินใจเลือกกว่าจะทำใช่หรือไม่
7. การแสดงออกซึ่งการกระทำนั้นตนเองได้ทำบ่อย ๆ อยู่เสมอ ๆ เป็นนิสัย เป็นกิจวัตรประจำวัน หรือจนเป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง ใช่หรือไม่

เมื่อบุคคลตรวจสอบการกระทำของตนเอง แล้วตอบคำถามข้างต้นทั้ง 7 ข้อว่า “ใช่” ทุกข้อก็แสดงว่าบุคคลนั้นเห็นคุณค่าของการกระทำนั้นเป็นค่านิยมที่เขาถืออยู่ในตัวหรือเขามีค่านิยมในสิ่งนั้นหรือการกระทำนั้นจริง ๆ

ถ้าบุคคลใช้คำถามทุก ๆ ข้อนี้เป็นแนวทางในการตรวจสอบและประเมินพฤติกรรมของตนและของผู้อื่นก็จะทำให้เข้าใจตัวเองและผู้อื่น ได้ชัดเจนและกระจ่างขึ้น

เป้าหมายของกิจกรรมกระจำจ่านิยม

นาคยา ปิณฑนานนท์ (2534, หน้า 521-522) ได้เสนอเป้าหมายของการกระจำจ่านิยมไว้ 2 ประการ คือ

1. เป้าหมายต่อตนเอง เพื่อให้บุคคลประสบความสำเร็จความพอใจในคุณภาพชีวิตตน เมื่อบุคคลมองเห็นชีวิตเป็นสิ่งมีค่าสำหรับตนเอง เขาก็จะเห็นคุณค่าของชีวิต มีความยินดีต่อสิ่งที่เขาคิด เชื่อและกระทำ บุคคลเกิดความเข้าใจในมโนคติเกี่ยวกับตนเองดีขึ้น เมื่อชีวิตมีความหมายก็จะเห็นคุณค่าของตัวเองของผู้อื่นและของโลก
2. เป้าหมายต่อผู้อื่นและสังคม เพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมที่ตนมีส่วนร่วมคือ การมีสัมพันธภาพอันดีต่อครอบครัว ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อกลุ่มสังคมและสังคมวงกว้าง เพราะการทำความกระจำจ่านในค่านิยมจะเกี่ยวข้องไปถึงการประพฤติปฏิบัติตน ในลักษณะที่ส่งคุณค่าต่อสังคม การส่งเสริมค่านิยมเกี่ยวกับชีวิตและเสรีภาพอันครอบคลุมไปถึงค่านิยมในเรื่องอิสรภาพ ความยุติธรรมและความเสมอภาค

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการกระจำจ่านิยมเพื่อให้บุคคลมีความคิดกระจำจ่านในสิ่งที่เขากำหนดหรือประมาณค่าของสิ่งที่เขากำลังพิจารณาอยู่ซึ่งเป็นเป้าหมายต่อตนเองที่จะพัฒนาต่อไป ดังที่ หน่วยงานพิเศษ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2532, หน้า 3-4) ได้แสดงเหตุผล 3 ประการ ในการกระจำจ่านิยม คือ

1. ค่านิยมเป็นรากฐานของการพิจารณาตัดสินใจในโลก ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 2. ค่านิยมเป็นประหนึ่งรากฐานที่จะทำให้เกิดการสร้างเอกลักษณ์ของตนในสังคม ซึ่งต่างคนต่างอยู่นี้กระทำได้สำเร็จ
 3. ค่านิยมเป็นตัวเชื่อมโยงเพื่อใช้คุณค่าที่มีอยู่ในตนเองของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ได้
- คุณประโยชน์ของกิจกรรมกระจำจ่านิยม**
1. ช่วยเพิ่มพูนความสามารถของบุคคลที่จะสื่อความคิดความเชื่อ ความรู้สึกและค่านิยมของเขาออกมาให้ผู้อื่นทราบ
 2. ช่วยให้ผู้บุคคลมีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจในตัวผู้อื่น
 3. ส่งเสริมให้ผู้บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหา

4. ช่วยให้ผู้คลั่งรู้จักการยอมรับ การเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

5. ช่วยให้ผู้คลั่งมีทักษะในการตัดสินใจ

6. ช่วยส่งเสริมให้ผู้คลั่งยึดมั่นในความเชื่อมั่นของตน

ข้อกำหนดที่ใช้ในกิจกรรมกระจ่างคำนิยม

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532, หน้า 22) ได้มีข้อกำหนดที่ใช้ในกิจกรรมกระจ่างคำนิยม 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 เสนอกฎเกณฑ์ คือ

1. พูดทีละคน
2. ฟังอย่างมีมารยาท
3. ไม่มีการลงความเห็น
4. แสดงความประสงค์ให้กลุ่มทราบ เมื่อสมาชิกต้องการจะพูด
5. พยายามแสดงความคิดเห็นอย่างรวบรัดเท่าที่ทำได้และให้โอกาสผู้อื่นพูดบ้าง
6. เมื่อครูประสงค์จะแสดงความคิดเห็น ควรจะแสดงร่วมไปกับนักเรียน ไม่ควร

เป็นคนแรกหรือคนสุดท้าย

ขั้นที่ 2 เสนอกลวิธีการกระจ่างคำนิยม

ขั้นที่ 3 เสนอสถานการณ์หรือกรณี

ขั้นที่ 4 ทำความกระจ่างในสถานการณ์

ขั้นที่ 5 ดำเนินการอภิปราย

ขั้นที่ 6 จบกิจกรรม ด้วยวิธีสรุปย่อ ๆ เกี่ยวกับคำนิยมของนักเรียนในปัญหาที่ตั้งคำถาม ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของศิลปะเช่น เขียนภาพ โคลง คำกลอน การเขียนแบบสร้างสรรค์ เติมข้อความในประโยคที่เว้นว่างไว้ เช่น

ฉันได้เรียนรู้ว่า...

ฉันรู้สึกประหลาดใจว่า...เป็นต้น

การดำเนินการอภิปรายเกี่ยวกับการกระจ่างคำนิยม หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532, หน้า 34-35) ได้เสนอไว้ว่า

1. การตั้งคำถาม (การถาม) ต้องวางแผนไว้ว่าจะใช้คำถามแบบถามความจริง ถามความคิด และคำนิยมและบอกพฤติกรรมทางปัญญา คือเป็นคำถามที่นักเรียนได้ใช้ทักษะทางความคิด
2. การกำหนดพฤติกรรม
3. พฤติกรรมการสนองตอบ

3.1 การเขียน

3.2 การยอมรับ

3.2.1 การยอมรับแบบเฉย

3.2.2 การยอมรับแบบมีการเคลื่อนไหว แสดงถ้อยคำหรือการกระทำ

3.2.3 การยอมรับความรู้สึกเป็นการทำความกระจ่าง

4. การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการ

5. การกระทำให้เป็นแบบอย่าง

ดังนั้นจุดประสงค์ของการกระจ่างค่านิยม ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532, หน้า 39) ได้เสนอไว้ว่าเป็นการช่วยให้ครูเข้าใจนักเรียนดีขึ้นในความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม การทำความกระจ่างมิใช่การเปลี่ยนทิศทางของความคิด หรือทำให้นักเรียนเกิดความคิด หรือความรู้สึกอย่างอื่นขึ้นมา ไม่ใช่วิธีการที่จะชักนำนักเรียนในชั้นเรียน ให้แสวงหาคำตอบที่ถูกต้อง ในการทำความกระจ่างนี้เป็นการสะท้อนความเข้าใจของครูในเรื่องที่นักเรียนพูดมา การทำความกระจ่างนี้เป็นการแสดงถึงว่าครูเห็นว่าความคิดของนักเรียนมีค่าควรแก่การจะสำรวจและพิจารณาต่อไป โดยใช้คำถามเพื่อความกระจ่างให้นักเรียนคิดซ้ำอีกและแสดงความคิด ความรู้สึก และแนวคิดของการเรียนออกมาให้ชัดเจน

การสร้างกิจกรรมการกระจ่างค่านิยม หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532, หน้า 41) ได้เสนอว่า กิจกรรมที่จะให้ผลดีจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสามารถและความสนใจของนักเรียน
2. ง่ายต่อการที่จะสร้างและใช้
3. สามารถจุดชนวนความคิดให้บังเกิดขึ้นมา เช่น ทำให้มีการอภิปราย เขียนคำวิพากษ์

วิจารณ์

4. ควรมีการอภิปรายซึ่งเน้นที่ความรู้สึกตามมาด้วยอย่างเหมาะสม
5. ต้องดำเนินการโดยครูผู้มีทักษะในการตั้งคำถาม เพื่อให้นักเรียนบังเกิดความกระจ่างขึ้นให้ได้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532, หน้า 218-219) ได้เสนอว่า การพัฒนาพฤติกรรมของคนเราจึงได้ใช้กระบวนการทั้ง 7 เป็นหลักในการพัฒนาโดยให้บุคคลได้ตรวจสอบการกระทำของตนและผู้อื่น ตามกระบวนการทั้ง 7 และถ้าบุคคลสามารถนำกระบวนการทั้ง 7 นี้ไปใช้ในชีวิตประจำวันจนติดตัวเป็นนิสัย นั่นคือ ก่อนจะคิดตัดสินใจทำอะไรลงไปก็ตรวจสอบ สิ่งที่คุณจะตัดสินใจนั้นกับกระบวนการเหล่านี้ก็จะทำให้คุณสามารถกลั่นกรองพฤติกรรมของคุณให้ถูกต้อง เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่ตนเผชิญอยู่ได้

คุณฐิ แก้วกำเนิด (2527, หน้า 9) เสนอวิธีการสร้างกิจกรรมไว้คือ

1. กิจกรรมที่ใช้เขียน (written activities)
2. กิจกรรมที่ใช้ถามให้นักเรียนตอบ (clarification response)
3. กิจกรรมที่ให้นักเรียนได้อภิปรายเป็นกลุ่ม (discussion activities)

จากที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแนวทางการสร้างเครื่องมือของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมาสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความสามารถ โดยใช้รูปแบบค่านิยมมาประกอบสถานการณ์ ช่วยให้เกิดคำถามที่เกี่ยวกับสถานการณ์และแสดงค่านิยมในพฤติกรรมกล้าแสดงออก ออกมาให้กระจำ ในการทำกิจกรรมผู้วิจัยก็ได้ปรับปรุงรูปแบบในการกระจำค่านิยมที่เสนอแนะโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532, หน้า 75-98) ในบางรูปแบบซึ่งมี 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบมาตรฐาน ช่วยให้นักเรียนเข้าใจและรู้วิธีวิเคราะห์เหตุและผล
2. รูปแบบกำหนดทางเลือก ช่วยชี้แนวทางให้นักเรียนได้เลือกกระทำในสิ่งที่ถือว่าเกิดผลดีกว่าหรือเลวน้อยกว่า
3. รูปแบบยืนยันความคิด มุ่งเน้นกระบวนการตัดสินใจคล้ายรูปแบบกำหนดทางเลือก แต่เปิดโอกาสให้ทุกคนคิด จึงทำให้เห็นว่าเหตุผลจากการกระทำมีมากมายตามแต่บุคคลจะคิดแต่เหตุผลกลาง ๆ ที่บุคคลยอมรับนั้นมีอยู่ และขึ้นอยู่กับสังคมจะตกลงกัน อาจคล้ายหรือต่างจากเหตุผลเดิมที่แต่ละคนคิดอยู่บ้าง
4. รูปแบบการจัดลำดับความสำคัญ ชี้ให้เห็นว่าแม้จะรู้หรือเชื่อในสิ่งเดียวกัน เมื่อแต่ละคนได้นำไปผสมผสานกับลักษณะนิสัยเดิมแล้ว จะสร้างระบบความเชื่อของตนเองโดยไม่รู้ตัว ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันได้
5. รูปแบบแบ่งกลุ่มความคิด ให้แนวทางในการตัดสินใจโดยทั่วไปแล้ว แบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ ชอบใจหรือถูกใจที่สุด เฉย ๆ และไม่ชอบเลย

จากทั้ง 5 รูปแบบเป็นกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการคิดและตัดสินใจทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ดังที่ คุณฐิ แก้วกำเนิด (2527, หน้า 49-50) ได้เสนอไว้ว่า ครูต้องทำให้เด็กเกิดความ รู้ ทักษะ มีเจตคติ เพื่อนำไปสู่การคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เพื่อการดำรงชีวิตอย่างราบรื่น ในสังคมปัจจุบัน

ดังนั้น ลักษณะของโปรแกรมกระจำค่านิยม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ

1. เนื้อหาสาระ คือ เรื่องราวหรือสถานการณ์
2. คำถามเพื่อการทำความกระจ่างในค่านิยมเป็นคำถามเพื่อการอภิปราย แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก จนเกิดความกระจ่างในค่านิยมโดยใช้เกณฑ์ 7 ประการ โดยใช้ทฤษฎีของโรชีกำหนดเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม

3. การจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันการเบื่อหน่าย ใช้กิจกรรมการเล่นเกมส์ จำลอง สถานการณ์ การระดมพลังสมองในกลุ่ม การอภิปราย การเขียนรายงาน รายงานการสัมภาษณ์ เป็นต้น

เอกสารเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและอาชีพ

ความหมายของค่านิยม

คำว่าค่านิยมมีผู้ศึกษาและได้ให้ความหมายไว้หลายท่านซึ่งผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างบางส่วนไว้ดังนี้

รูท (Rush, 1967, p. 408) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นแรงจูงใจอันสำคัญที่มีต่อจุดมุ่งหมายในชีวิต จุดมุ่งหมายใดในชีวิตได้มาค้ำค่า ก็เรียกว่า มีค่านิยมสูง แต่ถ้าได้มาแล้วไม่ค้ำค่า และถ้าบุคคลพยายามหลีกเลี่ยงแสดงว่า บุคคลนั้นมีค่านิยมลบต่อสิ่งนั้น ค่านิยมมีบทบาทและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

โรเคิช (Rokeach, 1968, p. 5) ให้ความหมายค่านิยมว่า ค่านิยมหมายถึงความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวรและเชื่อว่า วิธีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายของชีวิตบางอย่างนั้นเป็นสิ่งที่คนเห็นดีเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น

ซูเปอร์ (Super, 1970, p. 4) ให้ความหมายค่านิยมหมายถึง สิ่งที่พิจารณาแล้วเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาแก่จิตใจเป็นเป้าหมายหรือวิธีการที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา ค่านิยมมีความเกี่ยวข้องกับความสนใจแต่ค่านิยมมีความลึกซึ้งกว่าความสนใจ เพราะเข้าถึงสภาพแท้จริงของชีวิตเช่น บุคคลมีความสนใจด้านธุรกิจซึ่งหมายถึง การได้มาทางวัตถุย่อมแสดงว่า บุคคลนั้นมีค่านิยมทางเศรษฐกิจ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523, หน้า 31) ให้ความหมายของค่านิยมไว้สองทางคือ ค่านิยมในความหมายทางสังคมวิทยา หมายถึง ลักษณะของบุคคลซึ่งหมายถึงทัศนคติ ความสนใจ รวมทั้งความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการของบุคคล ส่วนค่านิยมในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง ค่านิยมที่เป็นลักษณะทางสังคม มีไว้เพื่อก่อประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ค่านิยมเป็นสภาพทางสังคมซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคลและอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2539, หน้า 21) ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือรูปแบบที่สมบูรณ์ เป็นสิ่งที่เป็นที่ปรารถนาของคน หรือเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการเลือกสรรในการกระทำ ค่านิยมเป็นการยกระดับมาตรฐาน ในขณะที่ทัศนคติจะบอกถึงความคิดเห็นที่เปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ควรในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ของคนเรา การตัดสินใจโดยใช้ค่านิยมเป็นสิ่งที่อยู่ระหว่างการรับรู้และค่านิยมของตน

จากความหมายของค่านิยมที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายโดยสรุปว่า ค่านิยมหมายถึงความเชื่อที่บุคคลยึดถือประจำใจ ช่วยตัดสินใจในการเลือกที่จะกระทำการต่าง ๆ

ที่บุคคลได้เลือกสรรแล้วมีความหมายสำหรับเขาซึ่งเขาได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ค่านิยมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและความคิดเห็นของคนในสังคม ซึ่งบุคคลนั้นพอใจที่จะรับเอามาเป็นค่านิยมใหม่ของตน

ลักษณะของค่านิยม

พนัส หันนาคินทร์ (2520, หน้า 18-20) ได้ให้เกณฑ์ในการพิจารณาคุณลักษณะของสิ่งที่จะจัดเป็นค่านิยมดังนี้

1. ค่านิยมนั้นเกิดจากการเลือกอย่างเสรีของบุคคลผู้นั้นหรือไม่ หากมีการบังคับให้เราต้องเลือกค่านิยมใดค่านิยมหนึ่งแล้ว จะเรียกว่าเป็นค่านิยมที่แท้จริงไม่ได้ เพราะสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่พอกจากภายนอก ไม่ได้เกิดจากความยินยอมพร้อมใจเห็นคุณค่าสิ่งนั้นอย่างแท้จริง และสิ่งที่มีลักษณะพอกจากข้างนอกเช่นนี้ ในระยะเวลาไม่นานนักก็จะสูญสิ้นไป ไม่ได้อยู่เป็นลักษณะประจำตัวของเรา

2. เรามีทางเลือกค่านิยมอื่นอีกหรือไม่ ถ้ามีค่านิยมให้เราพิจารณาเพียงอย่างเดียว ก็หมายความว่าเราไม่มีทางเลือกคุณค่าด้วยการเปรียบเทียบ หนทางเดียวที่พอจะเรียกว่าเลือกคือการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับเท่านั้น เมื่อไม่มีทางเลือก การที่จะพิจารณาข้อดีข้อเสียหรือความเหมาะสมหรือไม่ก็หมดไป ดังนั้น ค่านิยมที่เราจะยึดถือนั้นจะต้องมาจากการเลือกจากค่านิยมหลายอย่างที่มีอยู่ เพื่อจะได้มีโอกาสเปรียบเทียบคุณสมบัติในแง่มุมต่าง ๆ ได้

3. การเลือกค่านิยมนั้น กระทำหลังจากที่เราได้พิจารณาข้อดีข้อเสียและผลที่จะตามมาจากการนับถือค่านิยมต่าง ๆ การถูกบังคับให้เลือกหรือเลือกโดยไม่คิดให้รอบครอบหรือต้องแก้แล้วนั้นจะถือเป็นค่านิยมไม่ได้ การเลือกค่านิยมนั้นจะต้องไม่กระทำด้วยอารมณ์ แต่จะต้องเป็นไปด้วยการใช้สติปัญญาไตร่ตรองโดยละเอียด

4. เราทดสอบและรักษาค่านิยมที่เราได้เลือกไว้แล้วนั้นอย่างมั่นคงหรือไม่ ถึงแม้ว่าในตอนแรกเราอาจจะไม่สบายใจนักที่จะทำ แต่เราก็พยายามทำด้วยความสำนึกในคุณค่าและความภาคภูมิใจที่จะได้กระทำ

5. เรายืนหยัดในค่านิยมที่เราได้เลือกไว้แล้วอย่างเด็ดเดี่ยวและเหนียวแน่น ถ้าเรายังไม่แน่ใจในค่านิยมที่เรายึดถือ เราก็อาจจะละอายต่อการแสดงว่าเรายอมรับนับถือในค่านิยมนั้นและไม่กล้าที่จะยืนยันถึงความดีแห่งค่านิยมนั้นต่อบุคคลอื่น โดยเฉพาะที่จะยืนยันต่อการโจมตีจากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยในค่านิยมนั้น

6. เราสามารถแสดงออกด้วยการกระทำเพื่อชี้ให้เห็นว่าเรายอมรับนับถือในค่านิยมนั้นหรือไม่ เช่น เรายินดีที่จะเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์หรือเวลา เพื่อที่จะปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามค่านิยมที่เรายกย่องนับถือ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่เราเรียกว่าค่านิยมนั้น จะเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการดำเนิน

ชีวิตตามปกติของเรา หากว่าเราแสดงความนับถือในค่านิยมใด ๆ แต่ปฏิเสธที่จะยอมรับนับถือในค่านิยมนั้นแล้ว จะเรียกเป็นค่านิยมของเราไม่ได้

7. มีการกระทำซ้ำในสิ่งที่เรายึดถือเป็นค่านิยมหรือไม่ อาจจะมีการกระทำซ้ำ ๆ จนเป็นกิจวัตรก็ได้ ค่านิยมนี้จะแสดงออกในการกระทำต่าง ๆ ของเราภายใต้สภาวะหรือเวลาที่แตกต่างกันออกไป สิ่งที่เราปฏิบัติขึ้นครั้งเดียวแล้วหายไปนั้น เราเรียกว่าค่านิยมไม่ได้ ค่านิยมจะต้องมีความคงทนและเป็นแบบฉบับในการดำเนินชีวิตของเรา อย่างน้อยก็เป็นช่วงเวลานานพอสมควร

เราอาจสรุปคุณลักษณะ 7 ประการของค่านิยมเพื่อสะดวกต่อการจำได้ดังนี้

1. การเลือก

1.1 เป็นการเลือกอย่างเสรี

1.2 เป็นการเลือกจากค่านิยมหลาย ๆ ประการ

1.3 เลือกหลังจากได้พิจารณาต่อผลอันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามค่านิยมต่าง ๆ แล้ว

2. การทดสอบ

2.1 การรักษาค่านิยมที่เลือกแล้วและมีความพึงพอใจในค่านิยมนั้น

2.2 พร้อมที่จะยืนหยัดในค่านิยมอย่างเปิดเผย

3. การกระทำ

3.1 กระทำตามค่านิยมนั้นตามที่ได้นับถือ

3.2 กระทำซ้ำเป็นประจำและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถืออยู่อย่างเหนียวแน่น และนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความคิด ความต้องการ การกระทำ และความผสมผสานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน

องค์ประกอบของค่านิยม

แอลพอร์ต (Allport, 1967, pp. 16-17) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อที่ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการเลือกปฏิบัติตามที่ตนชอบ ดังนั้น ความเชื่อจึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญคือ

1. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความระลึกรู้ (cognitive) ในความหมายที่ว่าบุคคลหนึ่งรู้ในทางที่ถูกของการทำงาน

2. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความรู้สึกสัมผัส (affective) ในความหมายที่ว่า บุคคลนั้นมียารมณ์อ่อนไหวเกี่ยวข้องกับค่านิยมนั้น คือชอบหรือไม่ชอบค่านิยมนั้น เห็นด้วยและสนับสนุนหรือไม่เห็นด้วย และคัดค้านค่านิยมนั้น

3. ค่านิยมองค์ประกอบของพฤติกรรม (behavior) ในความหมายที่ว่า เป็นตัวแทรกซ้อนที่นำไปสู่พฤติกรรม เมื่อถูกกระตุ้นให้เกิดการกระทำขึ้น

การเกิดค่านิยม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ค่านิยมนั้นเกิดจากประสบการณ์ และการประเมินค่าของบุคคล ขณะเดียวกันก็มาจากความเชื่อและทัศนคติ ส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมที่แสดงว่าเกิดค่านิยมได้แก่ การเกิดแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจไม่ได้เกิดจากความต้องการที่จะเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามแต่เกิดจากความชอบที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่มีค่านิยมในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นตัวทำให้เกิดการปฏิบัติต่าง ๆ การเกิดค่านิยมจะมีพฤติกรรม 3 อย่างด้วยกันคือ

1. การยอมรับค่านิยม พฤติกรรมในขั้นแรกนี้เป็นการลงความเห็นเห็นว่าเหตุการณ์สิ่งของ การกระทำเป็นสิ่งมีคุณค่า บุคคลมีความเชื่อมั่นซึ่งมีมากน้อยแตกต่างกันไป ความเชื่อนี้เป็นการยอมรับในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พร้อมทั้งจะวัดและประเมินสิ่งนั้น

2. ความชอบในค่านิยม พฤติกรรมความชอบแทรกอยู่ระหว่างการยอมรับการเกิดค่านิยม และความรู้สึกผูกมัดอยู่กับค่านิยมนั้น ความชอบนี้ ประเมินทั้งจากตนเองและบุคคลข้างเคียงด้วยว่าเขามีค่านิยมในสิ่งนั้น

3. การผูกมัด เป็นขั้นตอนที่มีความเชื่อมั่นว่ายอมรับในค่านิยมนั้นหรือไม่ เช่น การเคารพผู้ใหญ่ การแสดงความอ่อนน้อม ซึ่งบ่งบอกว่าเขามีค่านิยมในสิ่งนั้น ค่านิยมในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป ในตัวบุคคลเดียวกันก็อาจมีค่านิยมหลาย ๆ ชนิด เราสามารถจัดให้เป็นระบบโดยการเรียงลำดับการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมนั้น ซึ่งเป็นที่มีของการกำหนดปรัชญาชีวิตของเรา อาจจะเป็นเป้าหมายในอุดมการณ์ของชีวิตซึ่งเป็นการแสดงลักษณะค่านิยมที่ยึดถือและพฤติกรรมต่อมาคือการปฏิบัติ ซึ่งสังเกตจากพฤติกรรมภายนอกในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ในบางครั้งก็เป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ได้

สุนทรี โกมิน และสนธิ สมัครงการ (2522, หน้า 35) กล่าวว่า ค่านิยมเกิดจากผลผลิตของวัฒนธรรม สังคม สถาบัน รวมทั้งแรงผลักดันส่วนบุคคลที่ต่างมีอิทธิพลในการปั้นแต่งค่านิยมขึ้นมาทั้งสิ้น

สาโรช บัวศรี (2525, หน้า 37) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เริ่มที่ความต้องการ หรือความปรารถนาเมื่อเกิดความปรารถนาขึ้นแล้วก็มีการกระทำเพื่อตอบสนองความปรารถนานั้น การตอบสนองนั้นก่อให้เกิดเป็นค่านิยม ค่านิยมที่ก่อตัวอยู่ระยะเวลาหนึ่งทีนานพอสมควรจะเกิดลักษณะลงที่ลักษณะนี้จะกระตุ้นให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่รุ่มร้อน พร้อมทั้งจะกระทำการอยู่ในใจคือที่เรียกว่า ทัศนคตินั่นเอง

คุชฎี แก้วกำเนิด (2527, หน้า 20) กล่าวว่า ค่านิยมอาจเกิดขึ้นได้หลายทาง เช่น เกิดจากความนึกคิดของตนเอง การชักชวนหรือการชี้ชวน การอบรม การศึกษาเล่าเรียน การบังคับ ด้วยทกฏหมายหรือข้อบังคับ การเห็นตามกัน การปลูกฝัง ความหวัง อุดมการณ์ ความนิยมตามบุคคลตามสมัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นต้น

โดยสรุป ค่านิยมมันเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับมาตั้งแต่เกิด ทั้งจาก ครอบครัว สถานศึกษาและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ผสมผสานกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้น ภายในโดยผ่านการคิดอย่างรอบครอบแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นสิ่งดี มีคุณค่า ควรที่จะยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

หน้าที่ของค่านิยม

สุนทรี โคมิน และสนิพ สมักรการ (2522, หน้า 22) หน้าที่ของค่านิยมสามารถ จำแนกได้ 3 ประการคือ

ประการแรก ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้ในการกระทำพฤติกรรม การปฏิบัติหลายอย่างคือ

1. ค่านิยมชักจูงบุคคลให้แสดงจุดยืนของเขาในเรื่องต่าง ๆ ออกมาให้เห็นได้ชัด
2. ค่านิยมช่วยกำหนดให้บุคคลเลือกอุดมการณ์ทางการเมืองบางอุดมการณ์มากกว่า อุดมการณ์อื่น ๆ

3. ค่านิยมเป็นปทัสถานที่ช่วยในการกระทำให้บุคคลประพฤติเป็นปกติอยู่ทุกวัน
4. ค่านิยมเป็นปทัสถานที่ใช้ในการประเมิน ตัดสินใจ ชื่นชม ยกย่อง หรือ

ตำหนิติเตียน

5. ค่านิยมเป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษากระบวนการเปรียบเทียบ คือใช้ค่านิยม เป็นปทัสถานในการเปรียบเทียบว่าบุคคลมีความสามารถเท่ากับผู้อื่นหรือมากน้อยแค่ไหน

ประการที่สอง ค่านิยมทำหน้าที่เป็นที่รวมของหลักการและเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เรียนรู้มาเอ ช่วยในการตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ และเป็นการช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ประการที่สาม ค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าค่านิยม เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก อารมณ์ และพฤติกรรม ค่านิยม วิธีปฏิบัติเป็นแรงจูงใจก็ เพราะความคิดว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดหรือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ไปสู่เป้าหมายปลายทางที่เหนือกว่า

โดยสรุปหน้าที่ที่สำคัญของค่านิยมก็คือ เป็นแนวทางที่ช่วยชี้นำวิถีทางปฏิบัติโดยช่วยใน การประเมินและตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม หรือตำหนิและยังเป็นเครื่องบ่งชี้ความ ต้องการและแรงจูงใจของบุคคลด้วย โดยบุคคลจะเลือกแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคล ถือว่ามีความสำคัญ

ค่านิยมกับการทำงาน

จินเบอ์จ (Ginberg, 1966, pp. 27-28) กล่าวว่า การตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใด อย่างหนึ่งของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่แตกต่างกัน และส่วนมากจะขึ้นอยู่กับความชอบ ของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับความชอบของบุคคลมี 3 ประการ คือความ

ต้องการ เป้าประสงค์และค่านิยม กิโนเบอร์กเสนอว่าค่านิยมเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความสนใจ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิต โดยมีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการและแรงขับ และได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ค่านิยมภายใน

2. ค่านิยมภายนอก แบ่งออกเป็น

2.1 ค่านิยมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ชนิดคือ

2.1.1 ค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการทำงานนั้น ๆ

2.1.2 ค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับผลของงาน เช่น ค่าจ้างและการยอมรับว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

2.1.3 ค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2.2 ค่านิยมในผลงานนั้น ๆ

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

ซูเปอร์ (Super, 1970, p. 4) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อถือว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่ทำ หรือเป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา ความเชื่อที่คนเรายึดถือแต่อย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่ากันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญมากต่อบางคน แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ๆ ก็ได้

กนูอฟ (Knoop, 1994, p. 63) กล่าวว่าค่านิยมในการทำงานหมายถึงระดับของคุณค่า ความสำคัญและความปรารถนาที่เกิดขึ้นในงาน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531, หน้า 1) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึงสิ่งที่บุคคลอื่นเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา สิ่งที่คนเรายึดถือแต่อย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคนเท่านั้น

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานหมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลมักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ ซึ่งบุคคลใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกอาชีพ จนกระทั่งเข้ามาทำงานและหลังจากการเข้าทำงานนั้น ๆ แล้ว ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล รวมถึงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลด้วย

ประเภทของค่านิยมในการทำงาน

เนื่องจากค่านิยมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานจึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและแบ่งค่านิยมออกเป็นหลายด้านแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

ซูเปอร์ (Super, 1970, pp. 8-10) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (super's work values inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้านคือ

1. ด้านการบริการสังคม (altruism) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือ ให้สวัสดิการ สงเคราะห์บุคคลอื่น ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจหรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

2. ด้านสุนทรีย (esthetic) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงาม และเพิ่มความงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจในงานด้านศิลปะ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น ออกแบบและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์

4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่าง ๆ ของตนเองจากการเรียนรู้และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

5. ด้านสัมฤทธิ์ผล (achievement) เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6. ด้านความมีอิสระ (independence) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้น มักจะมุ่งมั่นด้านความพึงพอใจของตนเองเป็นสำคัญ

7. ด้านความมีศักดิ์ศรี (prestige) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือกว่าผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ

8. ด้านการบริหารหรือการจัดการ (management) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบทำงานด้านธุรกิจหรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับหลาย ๆ อาชีพหรือบุคคลที่ชอบการวางแผนการทำงานด้วยตนเอง

9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (economic returns) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งของที่ต้องการได้ บุคคลที่มี

ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะมีรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (security) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย เป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่ามียางานทำตลอดไป

11. ด้านสภาพแวดล้อม (surrounding) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสุขสบาย ตลอดจนมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลทำงานในสถานที่นั้นอย่างมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านนี้นั้นสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ทำให้มีความสุข เช่น สถานที่ทำงานสะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดจนเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจในสภาพแวดล้อมพร้อม ๆ กับสนใจในงาน

12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (supervisory relation) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

13. ด้านผู้ร่วมงาน (associates) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานระดับเดียวกับหรือต่ำกว่า

14. ด้านวิถีชีวิต (way of life) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการหรืออยากจะเป็นนอกเหนือจากการทำงาน

15. ด้านการทำงานหลาย ๆ ด้านหรือความหลากหลายของงาน (variety) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด้าน ในขณะที่เดียวกันงานที่ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

มิลเลอร์ (Miller, 1994, p. 36) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงานหรืออาชีพของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย โดยแบ่งค่านิยมในการทำงานหรืออาชีพออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (security) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน เช่นความมั่นคงในงาน รายได้ และสวัสดิการ

2. ด้านความพอใจในอาชีพ (career satisfaction) หมายถึงองค์ประกอบของความพอใจในงานนั้น ความพอใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบ ทำแล้วเกิดความสุข ความสบายใจ และสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงานเช่น ลักษณะของตัวงาน สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาตนเอง

3. ด้านเกียรติยศ (prestige) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการที่ผู้อื่นมีความชื่นชมในตน ให้การยอมรับและยกย่องในตน เห็นว่าตนมีความสำคัญทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจ

4. ด้านบริการสังคม (social rewards) เป็นองค์ประกอบในด้านการมีโอกาสดำเนินการช่วยเหลือผู้อื่นก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ได้เสียสละโดยปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตลอดจนสามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพึงพอใจได้

นอกจากนี้ กรองแก้ว อยู่สุข (2533, หน้า 53) ได้อธิบายถึง รูปแบบค่านิยมในการทำงานของคนไทยว่า ค่านิยมในการทำงานแต่ดั้งเดิมนั้นมีลักษณะเด่นชัดดังนี้

1. ผู้หญิงอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน ดูแลบ้านช่อง ทำอาหาร ประนินบิณฑุและสามี มิใช่ออกมาทำงานนอกบ้าน การทำงานประกอบอาชีพเป็นเรื่องของผู้ชายซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัว
2. ในการทำงานนั้น บุคคลจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก ดังนั้น ถ้างานที่เขาทำมีฐานะทางเศรษฐกิจดีเขาก็จะทำงานต่อไปเรื่อย ๆ แม้ว่าไม่มีความสุข ความไม่พอใจในการทำงานหรือในตัวผู้ร่วมงานก็ตาม

3. แรงจูงใจที่สำคัญคือเงินและตำแหน่งหน้าที่การงานที่เขาคิดว่าเหมาะสมกับตน ส่วนค่านิยมในการทำงานในสังคมปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้มากขึ้นตามลำดับเหล่านี้

1. การมีงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ การมีเงินเดือนที่ไม่ต่ำกว่างานที่มีลักษณะและระดับใกล้เคียงกันเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น
2. การมีโอกาสควบคุมหรือบังคับบัญชาผู้อื่นบ้าง ต้องการเป็นผู้มีอำนาจในบางโอกาส มิใช่เป็นแต่ผู้ตามตลอดเวลา
3. การมีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ต้องการการพักผ่อน ทั้งร่างกายและจิตใจ มิใช่ตั้งหน้าตั้งตารอทำงานหาเงินเพียงอย่างเดียว และการศึกษาเรื่องค่านิยมพบว่า อายุมีส่วนสำคัญที่ทำให้ค่านิยมในการทำงานต่างกัน

จากการศึกษารวบรวมเรื่องค่านิยมในการทำงานจากทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าว สามารถ สรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานหมายถึงความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเข ความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลมักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ ซึ่งบุคคลใช้เป็นเกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกอาชีพ จนกระทั่งเข้ามาทำงานและหลังจากเข้าทำงานนั้นแล้ว ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล รวมถึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลด้วยการวัดค่านิยมในการทำงานนั้น มีผู้ศึกษาและสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงานอยู่หลายท่าน ซึ่งแตกต่างกันไปตามประเภทหรือด้านค่านิยมในการทำงาน และตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากหลายท่านด้วยกัน และได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 4 ด้านได้แก่

1. ด้านรายได้และความมั่นคงปลอดภัย เป็นค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวกับรายได้และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า เป็นค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวกับความพอใจอันเนื่องมาจากการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ด้านการจัดการและความมีอิสระในการทำงานเป็นค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวกับการจัดการในการทำงานและมีอิสระในการทำงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล เป็นค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการบริการสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกระจำจ่านิยม

1. งานวิจัยในต่างประเทศ

กิลเลียไพ (Gillipie, 1983, p. 2369-A) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษา 2 แบบ คือ การกระจำจ่านิยมและการปรับพฤติกรรมทางด้านความรู้ที่มีต่อการปรับปรุงทักษะการอ่านและการ ส่งเสริมอัตรมาโนทัศน์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นเกรด 10 จำนวน 137 คน จากโรงเรียนมัธยมเซ็นทรัลในรัฐแคลิฟอร์เนีย แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม ๆ ละ 25 คน โดยการเปรียบเทียบกลุ่มฝึกการปรับพฤติกรรมด้านความรู้ และกลุ่มการฝึกการกระจำจ่านิยม พบว่ากลุ่มฝึกการปรับพฤติกรรมด้านความรู้และกลุ่มการฝึกการกระจำจ่านิยมมีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 ชั้น

ลาสซีเออร์ (Lassier, 1984, p. 2378-A) ได้ศึกษาผลกระทบของกลวิธีการสอนการกระจำจ่านิยมที่มีต่อทัศนคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ต่อชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ โดยจัดการสอนและการฝึกการกระจำจ่านิยมแก่นักเรียนชั้นเกรด 9 เป็นเวลา 1 ภาคเรียน โดยแบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มควบคุม พบว่า

1. วิธีการสอนการกระจำจ่านิยมที่เลือกมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติต่อชนกลุ่มน้อยดีขึ้นและช่วยให้นักเรียนพัฒนาความสามารถในการเข้าใจทัศนคติของตนเองได้ดีขึ้น

2. กลุ่มทดลองสามารถเกิดการกระจำจ่านิยมได้ดีขึ้นและสามารถวิเคราะห์ความรู้สึกทัศนคติและการรับรู้ของตนเองที่มีต่อกลุ่มชาติพันธุ์ ทั้งตนเองและกลุ่มอื่น ๆ ปฏิบัติการกระจำจ่านิยมมีผลกระทบมากต่อการเลือกคบเพื่อน โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เลือกคบเพื่อนโดยคำนึงถึงเชื้อชาติมาเป็นการเลือกคบเพื่อนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ การกระจำจ่านิยม เป็นกลวิธีการเรียนการสอน ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการปรับปรุงและการพัฒนาความรู้สึกรักใคร่และการรับรู้ที่มีต่อกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นไปในทางบวกอย่างได้ผล

3. รูปแบบการกระจ่างค่านิยมและวิธีการที่นำมาใช้ไม่ทำให้ทัศนคติและความคิดความเข้าใจของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไป

4. มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างทัศนคติของนักเรียนหญิงและนักเรียนชายที่มีต่อความรู้สึกอคติเกี่ยวกับเชื้อชาติและความสามารถในการกระจ่างค่านิยมและทัศนคติของตนเอง ข้อมูลได้แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

5. ผลของการเข้าร่วมปฏิบัติการกระจ่างค่านิยมของนักเรียนทั้ง 5 เชื้อชาติ พบว่าไม่สามารถเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมทุกอย่างได้

6. ข้อมูลชี้ให้เห็นถึงผลกระทบระหว่าง วิธีปฏิบัติการกระจ่างค่านิยมและการมีเผ่าพันธุ์ว่ายังไม่มี การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หลังการใช้เทคนิคการกระจ่างค่านิยม

7. การดำเนินการกระจ่างค่านิยมครั้งนี้สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากตัวแปรอื่น ๆ ได้ ความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ หรือภูมิหลังทางเชื้อชาติที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ของการวิจัยน้อยที่สุด จากสมมติฐานหลาย ๆ ข้อพบว่าความแตกต่างประการสำคัญที่มี คือ กลุ่มทดลองมีการปฏิบัติที่ดีขึ้น

ซีเทน (Setian, 1990, p. 1963-A) ศึกษาผลของวิธีการกระจ่างค่านิยมต่ออัตมโนทัศน์ของสตรีที่สืบเชื้อสายอเมริกันอาร์มีเนียนในรุ่นที่ 2 โดยข้อมูลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านอัตมโนทัศน์ ซึ่งเป็นแนวบ่งชี้ถึงรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่อไปนี้คือ ข้อสงสัยในเรื่องค่านิยม ความเครียดทางจิตวิทยา ทักษะการคิดวิจารณ์ ความเข้าใจการยอมรับความจริง การนิยามตนเองใหม่

2. งานวิจัยในประเทศ

อุบลรัตน์ ภูประสมพร (2530, หน้า 77) ได้ศึกษาการทดลองสอนประชากรศึกษา โดยวิธีการกระจ่างค่านิยม ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการสอนโดยวิธีกระจ่างค่านิยมและนักเรียนที่ไม่ได้เรียนประชากรศึกษาโดยไม่ใช้วิธีกระจ่างค่านิยม มีการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง โดยนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนโดยวิธีกระจ่างค่านิยมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนนักเรียนที่ไม่ได้เรียนประชากรศึกษา โดยไม่ใช้วิธีกระจ่างค่านิยมมีการตัดสินใจต่ำที่สุด

ศิริพร ชีพประกิจ (2533, หน้า 73) ได้ศึกษาการพัฒนาค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้กระบวนการกระจ่างค่านิยม สำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยอาชีวภูเก็จ จังหวัดภูเก็ต จำนวน 40 คน พบว่าหลังการใช้ชุดปฏิบัติการค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้กระบวนการกระจ่างค่านิยม คะแนนนิยมนด้านสิ่งแวดล้อมแต่ละด้านสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึกปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรมวิชาการ (2534, หน้า 36) ได้ศึกษาทดลองผลการใช้กิจกรรมค่านิยมพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและอาชีพในโครงการทักษะการพัฒนานุเคราะห์เข้าสู่งานของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาด้วยยุทธวิธีการสร้างเสริมค่านิยม (values clarification) เพื่อให้ สมาชิกสามารถเรียนรู้ในเรื่องการมองตนเอง การรู้จักตนเอง การรักและมองเห็นค่าตนเองและการ สร้างค่านิยมในชีวิตประจำวัน ผลปรากฏว่ากระบวนการดังกล่าวสามารถสร้างคุณลักษณะอัน พึงประสงค์แก่นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสัทธิบจนเกิดผลเป็นที่น่าพอใจคือ นักศึกษามีพฤติกรรมไป ด้ในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของโรงงาน เช่นมีความรับผิดชอบ ซื่อตรงต่อเวลา

ปรีดา วิทยากุล (2536, หน้า 80) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการ ตัดสินใจในวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ด้วยการสอนโดยกระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่างกับการสอนตามคู่มือแนวการ สอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่านักเรียนที่เรียนวิชา สังคมศึกษาด้วยวิธีการสอนโดยกระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา สังคมศึกษาสูงกว่านักเรียนที่เรียน โดยคู่มือแนวการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยกระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง มีความสามารถในการตัดสินใจ สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุดา จันทรสุโข (2536, หน้า 95) ได้ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการกระจ่างค่านิยมใน การสร้าง เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านวินัยในตนเองเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนคงคาราม จังหวัดเพชรบุรี พบว่านักเรียนที่ได้รับการฝึกกิจกรรมการกระจ่างค่านิยมมี เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านวินัยในตนเองเกี่ยวกับการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกกิจกรรม การกระจ่างค่านิยมในระยะหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชื่นสุข เพชรรัตน์ (2540, หน้า 68) ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมฝึกกิจกรรมการกระจ่าง ค่านิยมในการพัฒนาค่านิยมด้านการใช้น้ำในชีวิตประจำวัน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยม ศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 16 คน พบว่า นักเรียนที่ เข้าร่วมกิจกรรมฝึกกิจกรรมการกระจ่างค่านิยม มีค่านิยมด้านการใช้น้ำในชีวิตประจำวันสูงกว่า นักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกระจ่างค่านิยม มีค่านิยมด้านการใช้น้ำในชีวิตประจำวันสูงกว่า นักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกกิจกรรมการกระจ่างค่านิยมในระยะหลังการทดลองและระยะ ติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล (2540, หน้า 83) ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมฝึกกิจกรรมการ กระจ่าง ค่านิยมในการสร้างค่านิยมความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตร

วิชาชีพชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการฝึกกิจกรรมฝึกกิจกรรมกระจำง่า่านิยมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวรส สาริยะ (2540, หน้า 111) ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมฝึกกิจกรรมการกระจำง่า่านิยมในการปรับตัวกับเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกกิจกรรมการกระจำง่า่านิยม มีการปรับตัวกับเพื่อนดีกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกกิจกรรมการกระจำง่า่านิยม ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวิมล ลาวรรณา (2543, หน้า 67) ศึกษาเปรียบเทียบผลการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวโลกอสกับการกระจำง่า่านิยมต่อลักษณะมุ่งอนาคตของเยาวชนหญิงในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดนครราชสีมาพบว่า กลุ่มเยาวชนหญิงที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวโลกอส กลุ่มเยาวชนหญิงที่ได้รับการกระจำง่า่านิยมและกลุ่มควบคุมมีลักษณะมุ่งอนาคตในระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไล อิมสำราญ (2543, หน้า 86) ศึกษาเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเผชิญความจริงกับกิจกรรมกระจำง่า่านิยมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของเด็กค้อยโอกาสพบว่า เด็กค้อยโอกาสที่ได้รับการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเผชิญความจริง เด็กค้อยโอกาสที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกระจำง่า่านิยมและเด็กค้อยโอกาสกลุ่มควบคุมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกแตกต่างกันในระยะหลังการทดลอง

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้กิจกรรมการกระจำง่า่านิยมเป็นกระบวนการที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้พัฒนาและสร้างค่านิยมในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ได้แก่ การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านวินัยในตนเอง ค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อม ค่านิยมความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการสร้างเสริมทัศนคติและค่านิยมในการปรับตัวกับเพื่อน เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำกิจกรรมการกระจำง่า่านิยมซึ่งเห็นว่าเป็นกระบวนการที่เหมาะสมมาทดลองให้เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองสำหรับพนักงานในโรงงาน อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติในที่สุด

งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

1. งานวิจัยในต่างประเทศ

แฮลล์ (Hall, 1972) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อค่านิยมในการทำงานและระดับของความคาดหวังในอาชีพของนักเรียนผิวดำชายในรัฐเทกซัส โดยใช้เครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงานของ ซุปเปอร์ (Super) พบว่า นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนหลายปี มีค่านิยมด้านวิถีชีวิตสูงกว่า

นักเรียนอยู่น้อยปีกว่าและสำหรับนักเรียนปีสุดท้ายมากหรือน้อย ไม่มีผลต่อค่านิยมในการทำงาน ทั้ง 15 ด้านงานวิจัยที่เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ไวจิทิงจ์ และคณะ (Wigiting et al., 1977, p. 47) ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน การศึกษาทางด้านสังคมและประสบการณ์ในการทำงานกับความปรารถนาในการเลือกอาชีพของนักเรียนระดับ 6 9 และ 12 ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างกันในระดับการศึกษาและเพศมีผลต่อความแตกต่างกันในค่านิยมการทำงาน

ค็อก (Cox, 1986) ศึกษาถึงผลกระทบของโปรแกรมการฝึกอบรมการบริหารอาชีพของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออกและการรับรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีการบริหารอาชีพ เช่น การพัฒนาเป้าหมายในอาชีพ การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน การรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบโอกาสทางอาชีพภายในบริษัท การให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานและอื่น ๆ แตกต่างกันก่อนเข้าร่วมและหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมเสร็จสิ้น และยังมีความแตกต่างกันในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอีกด้วย

สโคดรินี (Shkodrini, 1998) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะ อินดิวิดวลลิซึม คอลเลกทิวิซึม (Individualism – Collectivism) และค่านิยมในการทำงานของพนักงานในประเทศเม็กซิโกและสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรผลการศึกษาพบว่า การศึกษาอาชีพและวัฒนธรรมร่วมกันส่งผลต่อลักษณะอินดิวิดวลลิซึม คอลเลกทิวิซึมและค่านิยมในการทำงานของพนักงาน

เบนเนทท์ (Bennett, 1999) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ค่านิยมในการทำงานของชายและหญิงไม่แตกต่างกัน ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และอายุไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงาน

2. งานวิจัยในประเทศ

วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) ได้ทำการศึกษาถึงค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมีพบว่า ค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันในค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านอุปถัมภ์เกื้อกูล นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานชาวไทยมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชาวอเมริกันและค่านิยมในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทำการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงาน เป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองและค่านิยมในการทำงานนั้น ต่างก็เป็นลักษณะภายในลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำหรืออาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งมีผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ด้วยความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานในบริษัทเอส อาร์ ซี วู้ดชิพจำกัด