

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. ความเป็นมาของบริษัทซังกิวแหลมฉบัง
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยม

ความเป็นมาของบริษัทซังกิวแหลมฉบัง

บริษัทซังกิวแหลมฉบัง (Sankyu Laemchabang Thailand Co., Ltd) ตั้งอยู่เลขที่ 79/25 ม. 10 ต. พังสุธยา อ. ศรีราชา จ. ชลบุรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2533 ดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งสินค้าและเก็บสินค้าในโกดัง โดยมีประธานกรรมการบริหารเป็นคนไทยและญี่ปุ่น มีการร่วมลงทุนระหว่างซังกิวอินท์ (Sankyu Inc.) และซังกิวโลจิสติกส์ (Sankyu Logistics & Engineering Services Thailand Co., Ltd) โดยบริษัทมีใบอนุญาตการประกอบธุรกิจอย่างถูกต้อง มีการเพิ่มลงทุนตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นจำนวนเงิน 140 ล้านบาท สำนักงานซังกิวแหลมฉบังได้ถูกก่อสร้างเป็นแห่งแรกในปี 2533 หลังจากนั้นมีการขยายบริษัทโดยก่อสร้างบริษัทซังกิวระยอง และซังกิวปทุมธานีในปี 2539 และ 2544 ตามลำดับ ปัจจุบันบริษัทซังกิวแหลมฉบังได้รับการประกันคุณภาพ ไอเอสโอ (ISO) 9002 (Sankyu Company Profile., n.d.)

เอกสารเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ความหมายในการปรับตัว

กันยา สุวรรณแสง (2536) ให้ความหมายคำว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความสุข

วราภรณ์ ตระกูลสุษดี (2545) ให้ความหมายคำว่า การปรับตัว (Adjustment) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหา ความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ฯลฯ

อารี เพชรผุด (2547) การปรับตัว หมายถึง กระบวนการปฏิกิริยาที่บุคคลรู้ตัว (Awareness) รู้ความรู้สึกของตัวเองซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่พยายามจะควบคุมปัญหาและปรับตัว เข้ากับความกดดันต่าง ๆ บางครั้งบุคคลก็พยายามปรับสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับความต้องการ ของบุคคล

โรเจอร์ส (Rogers, 1974) กล่าวถึงลักษณะการปรับตัวที่ดี คือ การที่บุคคลที่มีความ เข้าใจตนเอง เข้าใจบุคลิกภาพของคนอื่น การรู้จักตนเองของบุคคลนี้จะช่วยให้การสร้าง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่เกิดความตึงเครียด ซึ่งเป็นการปรับตัวที่ดีทางจิตวิทยา

สรุปว่า การปรับตัวหมายถึง การที่บุคคลสามารถเผชิญสภาพปัญหาในสภาพการณ์ ต่าง ๆ โดยที่บุคคลรู้ตัว และสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพการณ์นั้น ๆ ได้เหมาะสม

แนวความคิดและทฤษฎีการปรับตัว

สาเหตุของการปรับตัว

นิภา นิธยาน (2530) กล่าวถึง สาเหตุของการปรับตัวมาจากแรงผลักดันภายนอก และแรงผลักดันภายใน

1. แรงผลักดันภายนอก เกิดจากการที่มนุษย์อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม มนุษย์ต้องอยู่ ร่วมกันและต้องผูกพันกับผู้อื่น คนบุคคลจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม และมี เงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงข้อเรียกร้องที่มีระหว่างกัน เช่น การแต่งงาน การประกอบอาชีพ ความ ต้องการ ซึ่งอาจจะปรับตัวไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้
2. แรงผลักดันภายใน เป็นความต้องการภายในแต่ละบุคคลเอง ส่วนหนึ่งเกิดจาก สภาพทางสรีระของบุคคล ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ และความอบอุ่นเพื่อให้สามารถดำรงชีพ อยู่ได้ด้วยความสุข อีกส่วนหนึ่งเกิดจากสภาวะทางจิตซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ สังคมในชีวิต เช่น ความต้องการความอบอุ่นใจ ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น

กันยา สุวรรณแสง (2536) กล่าวถึงสาเหตุของการปรับตัว ได้แก่

1. แรงขับและความต้องการ
2. แรงกระตุ้นทางสังคม
3. เจตคติ ความสนใจ จุดหมายของชีวิตของตัวเองที่เปลี่ยนแปลงไป

1. แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) ชีวิตของบุคคลมีความต้องการเป็น พื้นฐาน เช่น ความต้องการทางกาย (Physical Needs) และความต้องการทางจิต (Psychological Needs) ความต้องการทั้งสองนี้ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เช่น ความหิว เป็น แรงขับให้มนุษย์ดิ้นรน แสวงหาเพื่อสนองความต้องการของตน

2. แรงกระตุ้นจากสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความเจริญทางวัตถุ การคมนาคม ความเป็นอยู่ ต่างกระตุ้นให้มนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และต้องอาศัยการปรับตัวเข้าช่วย

3. เจตคติ ความสนใจ จุดหมายของชีวิตของตนเองเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องอาศัยการปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วย

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545) กล่าวถึงสาเหตุของการปรับตัวว่ามีเหตุผลสำคัญ ดังนี้คือ เพื่อความอยู่รอดของชีวิตและเพื่อความสุขสบายอื่น พบกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความสุข การปรับตัวช่วยให้บุคคลยอมรับสภาพการณ์ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วพยายามหาวิธีแก้ไข ขจัดปัญหาหรือสภาพการณ์ที่เลวร้าย ซึ่งอาจจะพยายามแก้ไขด้วยตนเองหรือมีการแสวงหาบุคคลอื่นมาช่วยแก้ไข สุดท้ายเมื่อปัญหาคเล็ดลอดหรือมีการแก้ไขแล้ว ความคิด ความรู้สึกบุคคลจะดีขึ้น ผ่อนคลายความตึงเครียดลงไป เมื่อความทุกข์หาย ความสุขสบายจะเกิดขึ้น

สรุปว่า การปรับตัวจะเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการต่าง ๆ รวมถึงเนื่องจากพบกับสถานการณ์ใหม่ ๆ มีความสนใจและจุดมุ่งหมายที่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และการปรับตัวจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลพบกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และพยายามแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ได้

ลักษณะของการปรับตัว (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2545, หน้า 5)

1. การปรับตัวที่สมบูรณ์ หรือการปรับตัวแบบบูรณาการ (Integrating Adjustment) เป็นลักษณะการปรับตัวของบุคคลเมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาหรืออุปสรรคแล้วสามารถแก้ไขปัญหามือจัดอุปสรรคนั้นได้ โดยที่ตนเองเกิดความสุขสบายใจไม่มีข้อข้องข้องใจอยู่เลย

2. การปรับตัวแบบไม่สมบูรณ์ หรือการปรับตัวแบบไม่บูรณาการ (Non-Integrative Adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้ รวมทั้งไม่สามารถแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ ซึ่งบุคคลพอจะมีวิธีคลายความตึงเครียดลงได้บ้างแต่ยังคงมีความเครียดความไม่สบายใจ ความทุกข์ใจเหลืออยู่

กลไกทางจิต หรือกลวิธานทางจิต (Defense Mechanism or Self-Defense Mechanism) วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ ได้อธิบายถึงกลไกทางจิตไว้ดังนี้ (2545, หน้า 6-9) กลไกทางจิต หรือ กลวิธานทางจิต เป็นกลไกป้องกันตนเองของบุคคลเป็นวิธีซึ่งช่วยลดความเครียด ความกังวลใจ ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจเพื่อการปรับตนเองหรือปกป้อง

ตนเองเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด อยู่ได้อย่างดีและมีความสุข หากแต่ข้อเสียจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้แล้วนำกลไกทางจิตไปใช้อยู่บ่อย ๆ จนเกิดเป็นความเคยชิน ทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้ม หลอกลวงตนเอง ไม่ยอมรับความเป็นจริง และบางครั้งหากใช้กลไกทางจิตบางประการมาก ๆ ก็มีแนวโน้มว่าบุคคลนั้นจะไม่อยู่โลกของความเป็นจริง (Out of Reality) อาจถึงขั้นป่วยเป็นโรคจิต โรคประสาท ซึ่งมีข้อดีหรือประโยชน์ของการใช้กลไกทางจิต คือ ช่วยลดความวิตกกังวล เห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักป้องกันตนเองจากสิ่งที่คุกคามภายนอก

กลไกทางจิตที่มามีกันบ่อย ๆ ในปัจจุบัน เช่น การปฏิเสธไม่ยอมรับความจริง การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง การกล่าวโทษผู้อื่น การแสดงความก้าวร้าว การเก็บกด การถดถอย การแสดงปฏิกิริยาในทางตรงกันข้าม การฝันกลางวัน เป็นต้น

เมื่อบุคคลได้พบกับความเปลี่ยนแปลงจนทำให้เกิดความวิตกกังวล หรือความขัดแย้งในใจ บางครั้งจำเป็นต้องอาศัยการลดความขัดแย้ง โดยอาศัยกลไกทางจิต หรือกลไกป้องกันตนเอง เพื่อลดความขัดแย้ง หรือความเครียดนั้น ๆ หากบุคคลที่จะต้องเจอกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น พนักงานใหม่ ซึ่งอยู่ในช่วงเกิดความเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านใช้กลไกทางจิตดังที่กล่าวมาแล้วบ่อย ๆ อาจก่อให้เกิดผลเสียแก่สุขภาพจิตได้

แนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน

พรพนราย ทรัพย์ประภา (2548, หน้า 4-13) กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า นอกจากการทำงานจะทำให้ชีวิตของมนุษย์มีค่าเต็มที่มีสมบูรณ์แล้ว การทำงานก็ยังสามารถตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์ เพราะการทำงานให้ผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจควบคู่กันไปเสมอ ถ้าพิจารณาตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) จะเห็นได้ว่า การทำงานสามารถตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ไว้ทุกชั้นกล่าวคือ

1. การทำงานทำให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นเงิน และนำเงินมาใช้จ่ายใช้สอยเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เช่น นำเงินมาซื้อเสื้อผ้า อาหาร ชื้อ-เช่า หรือผ่อนบ้านที่อยู่อาศัยและใช้เงินเพื่อรักษาตัวยามเจ็บไข้ได้ป่วย คนทำงานที่มีรายได้น้อย มักจะเน้นที่ “ปัญหาปากท้อง” ของตนเป็นใหญ่ ดันรนทำงานเพื่อ “กินอยู่” เป็นหลัก ในสมัยโบราณจึงมีคำว่า “ทำมาหากิน” ไม่เคยมีคำว่า “ทำมาหาเก็บ” ส่วนคนที่ทำงานที่มีรายได้เป็นกลางไปจนถึงรายได้สูง ก็มักจะแสวงหาวัตถุต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการทางกายภาพ เช่น ชื้อรถยนต์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เข้ามามากมาย จนกระทั่งบางที่เป็นหนี้สินล้นพ้นตัวจนไม่มีโอกาสได้ใช้ชีวิตที่อุดมสำราญไปแสวงหาเวลานั้นเลย เพราะต้องทำงานหนักเพื่อใช้หนี้สินเหล่านั้น

2. การทำงานช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Need) หากบุคคลถามว่าเหตุใดคนส่วนใหญ่จึงต้องการรับราชการ ทั้ง ๆ ที่รู้ว่ามีรายได้น้อย บุคคลมักจะได้อธิบายว่า เพราะการรับราชการมีความมั่นคงปลอดภัยดีมาก ส่วนผู้ที่ทำงานอื่น ๆ นั้น ถ้าเขามีโอกาสได้เข้าไปทำงานในสถานประกอบการที่มีกิจกรรมมั่นคงแล้วเขาจะมีความรู้สึกว่าการทำงานได้ช่วยตอบสนองความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยของเขาได้ การที่เขาไม่มีรายได้นั้นสามารถนำเงินไปซื้อบ้านหรือที่ดิน เงินส่วนที่เหลือก็นำไปฝากธนาคารก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยด้วยเช่นกัน

3. การทำงานช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) เพราะผู้ที่ทำงานทำเป็นหลักแหล่งไม่ว่าจะเป็นงานระดับใดก็ตาม ย่อมเป็นคนที่ยอมรับและได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ทำงานย่อมมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอยู่เสมอ

4. การทำงานไปเรื่อย ๆ นั้น เมื่อถึงเวลาหนึ่งย่อมทำให้ผู้ทำงานมีตำแหน่งสูงขึ้น มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น ได้รับการยกย่อง นับถือ ประสบความสำเร็จในชีวิตและสมหวังในชีวิต ดังนั้น การทำงานจึงตอบสนองความต้องการที่มีชื่อเสียง หรือสถานะเด่น และการเห็นคุณค่าในตนเองของมนุษย์ (Self-Esteem Need) ได้

5. การได้ทำงานตามที่ถนัด ได้ให้วิชาความรู้ หรือใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดหรือทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถและแก้ปัญหาที่ยากต่าง ๆ ได้นั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการระดับสูงสุดของคนบุคคลได้ นั่นคือ การรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization Need)

กล่าวโดยสรุป งานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของมนุษย์ซึ่งทำให้มนุษย์เป็นคนที่มีความเต็มสมบูรณ์ และงานยังช่วยตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ได้ทุก ๆ ขั้นอีกด้วย

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548) กล่าวว่า คนบุคคลใช้เวลามากกว่าครึ่งหนึ่งของชีวิตเพื่อการทำงาน แสดงว่าการทำงานจะต้องมีสิ่งจูงใจบางประการที่ช่วยให้คนบุคคลสามารถทำงานได้นาน ๆ หลายปี เมื่อลองวิเคราะห์แล้วพอสรุปได้ว่า สิ่งที่คนบุคคลต้องการจากการทำงาน มีดังต่อไปนี้ คือ

1. เงินค่าตอบแทนสูง
2. ความมั่นคงในงาน/ตำแหน่ง
3. การได้เลื่อนอันดับ/ตำแหน่ง
4. สภาพแวดล้อมของการทำงานน่าพึงพอใจ

5. ลักษณะงานอันน่าพึงพอใจ (ท้าทาย)
6. เป็นที่รักของหัวหน้า
7. ความเสมอภาค/ยุติธรรม
8. ค่ายกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำ
9. ได้รับความช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัว
10. ความรู้สึกมีส่วนร่วม

เงินค่าตอบแทน เป็นปัจจัยแรกที่คนบุคคลต้องการก็คือ “เงิน” ซึ่งเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยนกับสิ่งอื่น ๆ ที่บุคคลต้องการได้ เงินเป็นสิ่งจูงใจประการแรกที่จูงใจคน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า รางวัล เบี้ยขยัน ฯลฯ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเงินจะเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญบุคคลก็ไม่ควรให้ความสำคัญกับเงินจนกระทั่งลืมคุณค่าของชีวิตในด้านอื่น ๆ ไปเสียหมด

ความมั่นคงในงาน/ตำแหน่ง คนบุคคลมักจะพอใจที่จะทำงานในสถานที่ทำงานที่มีกิจการมั่นคง ซึ่งทำให้เขามั่นใจว่าจะทำงานอยู่ที่นั่นและมั่นใจว่าเขาจะได้รับเงินเดือนประจำทุก ๆ เดือน ไม่เสี่ยงต่อการตกงานเพราะกิจการนั้นล้มเลิกไป การจูงใจพนักงานในปัจจุบันนี้ คือจะทำอย่างไรให้พนักงานเชื่อมั่นในความปลอดภัยในการชีวิตการทำงาน และได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น การฝึกงานพนักงานที่มีความสามารถ มีทุนศึกษาต่อ กรรมธรรม์ประกันชีวิต ประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ

การเลื่อนอันดับ/ตำแหน่ง การได้มีโอกาสก้าวขึ้นสู่บันไดอาชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามวาระอันควรก็เป็นสิ่งจูงใจอีกประการหนึ่ง คนบุคคลได้เริ่มต้นทำงานแล้วก็อยากทราบว่าเขาจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งของเขาได้บ้าง การได้รู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะช่วยเป็นแรงผลักดันให้เขามีกำลังใจมุ่งมั่นและพากเพียรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุอาชีพที่เขาต้องการ ดังนั้น บริษัทควรมีโปรแกรมการพัฒนาทางอาชีพให้แก่พนักงานโดยจัดทำอย่างเป็นระบบ มีการทดสอบความสามารถพนักงานเป็นระยะ ๆ มีแผนการพัฒนาอย่างชัดเจน โปร่งใส รับรู้ได้ และให้พนักงานรับรู้ว่าจะได้เลื่อนอันดับหรือตำแหน่งได้นั้นควรมีอะไรบ้าง

สภาพแวดล้อมของการทำงานที่น่าพึงพอใจ สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อันได้แก่สถานที่ทำงานสะอาดสะอ้าน เย็นสบายด้วยเครื่องปรับอากาศ มีต้นไม้ ดอกไม้ประดับ โต๊ะเก้าอี้ อุปกรณ์การสำนักงานทันสมัย มีประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่า ห้องน้ำสะอาด สุขภัณฑ์ทันสมัย มีกระดาดชำระ มีห้องกาแฟหรือมุมกาแฟ ห้องอาหาร

ห้องเล่นเกมยามพักกลางวัน ห้องสมุดห้องอ่านหนังสือ หรือห้องพักผ่อนดูโทรทัศน์ มีเพลงประเภทเสียงตามสาย มีสนามกีฬาเล็ก ๆ ที่พอเล่นกีฬาในเวลาพักงานหรือเวลาเย็น รวมถึงห้องพยาบาล สภาพแวดล้อมภายนอกก็อาจจะตกแต่งด้วยสนามหญ้า ต้นไม้ ดอกไม้ สระบัว สวนญี่ปุ่น น้ำตกจำลองฯลฯ ให้ดูเจริญตา เจริญใจ

นอกจากนี้สภาพแวดล้อมของการทำงานยังได้แก่ ตัวบุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายปราศรัยกันเป็นมิตรซึ่งกันและกันและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสุขให้แก่พนักงานและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ

ลักษณะงานน่าพึงพอใจ การได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน การที่จะทำเช่นนี้ได้ ก็ต้องเริ่มจากการคัดเลือกคนเข้าทำงานโดยยึดถือตามสูตร “จัดคนให้เหมาะกับงาน” (Put the Right Man in the Right Job) รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สอนอบรมความรู้ใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัท ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัย ใช้เทคนิคการทำงานแบบใหม่ ๆ สนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ แสดงฝีมือ หรือมีส่วนร่วมในการคิดอะไรใหม่ ๆ แก่ฝ่ายบริหาร รวมทั้งมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้ายงานให้สอดคล้องกับคุณลักษณะเช่น ความรู้ ความสามารถ (Competencies) บุคลิกภาพ ความถนัด ความเป็นผู้นำ ฯลฯ ของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลจากการทดสอบทางจิตวิทยา การสัมภาษณ์หัวหน้า สัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน หรือสอบถามจากลูกค้า หรือการใช้ประเมินอื่น ๆ ที่เป็นระบบระเบียบ หลีกเลี่ยงการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ด้วยอคติส่วนตัว หรือใช้ระบบเส้นสาย เล่นพรรคเล่นพวก การกระทำเช่นนี้เป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน จึงไม่ควรกระทำอย่างเด็ดขาด

เป็นที่รักของหัวหน้า ในการทำงานแบบวัฒนธรรมไทย ๆ นั้น บุคคลยังยึดระบบความรักใคร่พอใจ ความเป็นพี่น้อง หรือความเป็นเครือญาติอยู่ค่อนข้างมาก สิ่งที่หัวหน้าควรระมัดระวังอย่างยิ่งก็คือ อย่ารักลูกน้องเพราะความประจบประแจง หรือการได้รับของกำนัล ของฝาก อามิสสินจ้างต่าง ๆ แต่ให้แสดงออกอย่างสม่ำเสมอว่ารักลูกน้องด้วยผลงานอันมีคุณภาพ รวมทั้งความรักสามัคคี และความร่วมมือร่วมแรงกันทำงานในระหว่างพนักงานแต่ละคน แต่ละฝ่าย เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่บริษัท หรือองค์กรของตนโดยรวม

ความเสมอภาค/ยุติธรรม การปฏิบัติต่อพนักงานแต่ละคนอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกันโดยไม่แสดงอคติหรือความลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง อคติมีทั้งทางบวกและทางลบ อคติทางบวก หมายถึงความชอบ ความพอใจ ความรัก อคติทางลบ หมายถึง ความไม่

ชอบ ความรังเกียจ หมั่นได้ หรือความเกลียดชังโดยไม่มีเหตุผลสมควร อคติที่เป็นความรู้สึกต่อเพศหญิง – ชาย เช่น ไม่สนับสนุนให้สตรีได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าแม้ว่าจะมีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าชาย หรือใช้ตำแหน่งหน้าที่โยกย้ายพนักงานชายออกไป เพราะรู้สึกว่าเป็นคู่แข่งในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น

คำยกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำ คำพูดดี ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ออกจากปากหัวหน้าอย่างจริงใจด้วยความชื่นชมยินดี จะช่วยสร้างความรู้สึที่ดี ๆ ให้แก่พนักงานผู้ได้รับคำชมเชย ควรชมเชยเขาให้เหมาะกับกาลเทศะ โดยชมเขาต่อหน้าผู้อื่น คือให้คนอื่นได้รับทราบทั่วกัน อาจกระทำในรูปแบบของป้ายประกาศ “พนักงานดีเด่นประจำเดือนนี้” หรืออาจจะกล่าวชมเชยในพฤติกรรมดีหรือผลงานดีเด่นของเขา พฤติกรรมเหล่านี้มีคุณค่าทางด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีคุณค่า

ได้รับความช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัว ปัญหาส่วนตัวมักจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งมาจากความก่อกวน หลงลืมอันเกิดจากความทุกข์ไม่สบายใจของพนักงาน ความขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท ทำร้าย หรือนินทาว่าร้ายกันในหมู่พนักงาน ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาส่วนตัว รวมทั้งการเมาสุรา การขาดงาน หลบงาน ดื่มสุรา การเล่นการพนัน ติดยาเสพติด ผู้บริหารไม่ควรละเลยสิ่งเหล่านี้ เพราะจะมากกระทบกับการปฏิบัติงานโดยไม่ตั้งใจ หน่วยงานควรมีบริการปรึกษาแก้ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานด้วยพื้นฐานที่มีจิตใจเมตตา กรุณาและด้วยความปรารถนาดี ให้คำแนะนำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือตามสมควรแก่กาลเทศะ หัวหน้าควรศึกษาความรู้ทางด้านเทคนิคของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาบ้าง หรือมีฉะนั้น ถ้าเป็นไปได้อาจจะจัดให้มีบริการการปรึกษาแก่พนักงาน โดยใช้ นักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ให้บริการพร้อมกับการบริการการแพทย์ทางกาย ในกรณีนอกเหนือจากความสามารถของหัวหน้าที่จะดำเนินการเองได้ ก็อาจจะส่งต่อไปยังผู้มีความสามารถจะช่วยเหลือ เช่น ส่งต่อโรงพยาบาล

ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม ควรปลูกฝังให้พนักงานในแต่ละระดับมีความรู้สึกว่า เรามีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการของบริษัทหรือขององค์กร บริษัทหรือหน่วยงานไม่สามารถดำเนินกิจการใด ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จเลยถ้าไม่ร่วมมือกัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยใด คณะผู้บริหารระดับจัดการ หัวหน้าฝ่าย พนักงานระดับต่าง ๆ ฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงลูกค้า แต่ละฝ่ายก็มีความสำคัญและมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไป

จะเห็นได้ว่า การทำงานในช่วงชีวิตของบุคคลนั้นมีแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้ และยังต้องการสิ่งต่าง ๆ จากการทำงาน ทั้งปัจจัยที่เป็นรูปธรรม คือ เพื่อสถานะทางเศรษฐกิจ

ได้รับค่าตอบแทน และสิ่งที่เป็นนามธรรมที่มีคุณค่าและเติมเต็มภายในจิตใจ ทั้งความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมเป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Work Adjustment and Human Relations)

ลอร์ด (Laird, 1983, pp. 195-207) เสนอแนวคิดในการปรับตัวและความสัมพันธ์ของมนุษย์ในการทำงาน โดยกล่าวถึงสถานที่ทำงานว่าเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดความเครียด ถึงแม้คนจะพอใจกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แต่จะต้องรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว จะต้องทำความรู้จักกับผู้อื่น และรับมือกับสิ่งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน (Changes in the Work Environment) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน หรือพนักงานธรรมดา ย่อมเกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน (Stress in Workplace) ได้เช่นเดียวกับเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งความเครียดดังกล่าวอาจมีสาเหตุให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมา เช่น ความดันโลหิตสูง ตีตรา หรือติดยาเสพติดได้ ซึ่งความคาดหวังทางด้านจิตใจ (Psychological Expectation) และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมี 2 ประเด็นคือ ความคาดหวังที่เปิดเผยมองเห็นได้ เช่น ความพึงพอใจในด้านรายได้ การหยุดลาพักผ่อน ผลกำไร และความคาดหวังที่ซ่อนเร้นที่สามารถเติมเต็มซึ่งเป็นปัจจัยความต้องการทางด้านจิตวิทยา เช่น การเห็นคุณค่าในตัวตน การท้าทายหรือแสดงการทำได้ของผู้อื่นซึ่งเป็นที่ผู้เริ่มต้นการทำงานมีความต้องการเมื่อเริ่มเข้าสู่การทำงาน ซึ่งคนทำงานจะต้องระลึกถึงศักยภาพของตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการทางด้านจิตใจ นั่นคือ ผู้ที่จะทำงานจะต้องดูความเหมาะสมของงานที่จะทำ พิจารณาความต้องการของตนเอง และองค์การที่ตนเองจะเข้าไปทำด้วย

การปรับตัวในการทำงานที่ดี (Good Vocational Adjustment) อาร์คอฟฟ์ (Arkoff, 1968, pp. 26-27) กล่าวถึงการปรับตัวในการทำงานที่ดีว่า จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity)

ความมีวุฒิภาวะ ทางด้านอาชีพเป็นแนวความคิดหนึ่ง ซึ่งให้เห็นความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวลักษณะนี้ คือ ระดับความสามารถและศักยภาพ (Vocational Development) ของแต่ละบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองในงานอาชีพนั้น ๆ บุคคลใดจะเป็นผู้มีวุฒิภาวะหรือไม่นั้น อาจพิจารณาได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้น ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพของ

คนทั่วไป ที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน จะทำให้ทราบได้ว่าผู้นั้นมีวุฒิภาวะทางอาชีพหรือไม่ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาวุฒิภาวะทางด้านอาชีพแบบหนึ่ง คือ การมีวุฒิภาวะด้านอาชีพเกินกว่าที่คาดหวัง วุฒิภาวะในลักษณะนี้ได้แก่ ผู้ที่สามารถพัฒนาทักษะในงานอาชีพได้อย่างรวดเร็ว เกินกว่าความสามารถในอายุจริงของผู้ปฏิบัติ พัฒนาการในลักษณะนี้มักเกิดกับผู้ที่มีความสามารถและสติปัญญาเกินกว่าอายุจริง

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression)

ความก้าวหน้าอย่างนี้มีแบบแผนเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้ดี บุคคลลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และมุ่งหวังในความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนอยู่ และตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคล ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ และมักจะประสบปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพจิต และไม่สามารถปรับตัวได้ดี

3. ความพอใจในงาน (The Motion of Job Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวใน

การทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐานหรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงาน ความพอใจในงานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถมุ่งชี้ได้ว่า ผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงาน ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพอใจในงานที่ทำและมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

บุคคลเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ทุกคนจะต้องมีความพยายามในการปรับตัว

(Adjustment in the Workplace) โดยเฉพาะผู้ที่เริ่มทำงานครั้งแรก ลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความพยายามที่จะพัฒนาหลาย ๆ เรื่อง เช่น เงินเดือน สวัสดิการที่ได้รับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น เนื่องจากอาจมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้มากกว่างานที่ทำนั้น เป็นงานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังที่ตนเองคิดไว้ทุกประการ ดังนั้น บุคคลที่สามารถปรับตัวเองให้มีความสุขกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ จึงมีลักษณะดังนี้ (ชวพล ลิตติพานิช, 2547, หน้า 16-17)

1. มีความพยายามในการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้มาสู่การทำงานให้มากที่สุด (Making the Transition from School to Workplace) อาจเป็นไปได้ว่า บุคคลที่มีผลการเรียนดี และได้รับการยกย่อง แต่เมื่อทำงานแล้วอาจไม่ได้รับการชื่นชมอย่างที่เคยได้รับ เนื่องจากชีวิตจริงในการทำงานนั้นมีข้อจำกัดมากมายในเรื่องของ ลำดับขั้นตามหน้าที่รับผิดชอบและสายงานบังคับบัญชาในองค์กร บุคคลต้องยอมรับความจริงและไม่ละความพยายามที่จะพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. มีความพยายามในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ (Learning on to Carry out the Job Task) โดยต้องพยายามพัฒนาทักษะ ฝีมือ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ยอมรับและแสดงถึงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง โดยไม่บิดพลิ้วการยอมรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น (Accepting Responsibility for Job Tasks and the Functions)

4. ยอมรับในสถานภาพของตนเองในองค์กร (Accepting in Status within Organization) ในฐานะผู้เข้าใหม่ (Newcomer) ที่พร้อมจะเรียนรู้รายละเอียดของงาน

5. พยายามที่จะแสดงความเป็นมิตรไมตรีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า (Get Along with Co-worker and Supervisor)

6. แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการพัฒนาปรับปรุงงาน และต้องการความก้าวหน้า (Making Improvement and Showing Progress) โดยกระตือรือร้นและขยันที่จะทำงานในหน้าที่ได้เสมอเพื่อที่จะมีความก้าวหน้าจากงานที่รับผิดชอบอยู่

7. พยายามที่จะหาผู้ให้การช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่ (Finding a Sponsor or Mentor) เนื่องจากเป็นธรรมชาติของผู้เริ่มงานใหม่ที่จะต้องไม่เข้าใจใน ทุก ๆ รายละเอียดและลักษณะงานทั้งหมด ดังนั้นเมื่อมีปัญหาจึงต้องพยายามขจัดปัญหานั้นให้หมดไป

8. มีความสามารถในการกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน ระหว่างงานที่ทำอยู่กับเรื่องในชีวิตส่วนตัว (Defining the Boundaries Between Job and Other Area of Life) เช่น ในขณะที่ทำงานก็ต้องแสดงความคิดเห็นและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

9. พยายามประเมินผลงานของตนเองโดยสม่ำเสมอ (Evaluating Outcomes of Work) ว่าตนเองได้พัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในการพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด

10. พยายามที่จะจัดการหรือผ่อนคลายความเครียด หรือความหงุดหงิดใจ จากการทำงาน (Learning to Cope with Daily Frustrations on the Job)

ส่วน อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547, หน้า 235) ได้แสดงลักษณะพฤติกรรมของการปรับตัวในการทำงานไว้เป็นลำดับขั้นตอน 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 พฤติกรรมคือ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับคนบางคนหรืองานใหม่ ๆ ได้ รวมถึงขาดความมั่นใจในการปรับตัว

ระดับที่ 2 สามารถทำงานและเข้ากับสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี หลีกเลี่ยงการรับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคยหรือมีลักษณะที่ต่างไปจากเดิม

ระดับที่ 3 สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันซึ่งไม่คุ้นเคยหรือรู้จักกันมาก่อน รู้จักเลือกใช้วิธีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ใช้ระยะเวลาในการปรับตัวที่เหมาะสม

ระดับที่ 4 ปรับตัวเข้ากับลักษณะงานใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่คุ้นเคยได้ แนะนำเทคนิคและวิธีการปรับตัวให้กับผู้อื่นได้ ใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้เร็วมากในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

ระดับที่ 5 ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหลาย ๆ กลุ่มจากหน่วยงานนอกองค์กรได้ แสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง ใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้เร็วมากกับกลุ่มคนและสถานการณ์ต่าง ๆ และพัฒนาแนวทางและวิธีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการสรุปข้อเสนอแนะการปรับตัวในการทำงานของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548, หน้า 52-64) พบสิ่งต่าง ๆ ที่คนเพิ่งเข้าทำงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับคน งาน สถานที่ และวัฒนธรรมของการทำงานได้อย่างน่าสนใจคือ

1. มีการทักทายกับผู้อื่น เนื่องจากการเข้าไปทำงานใหม่ย่อมเป็นโอกาสที่ทำให้บุคคลทำความรู้จักกับทุก ๆ คนในองค์กรได้ คือการพยายามทักทายกับทุกคน แนะนำตัว และแสดงท่าทีฝากตัวกับผู้อื่น โดยใช้คำพูดเช่น “หากมีอะไรจะแนะนำ ดิฉัน/ผม ยินดีค่ะ” ซึ่ง การทักทายจะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. จดจำบุคคลสำคัญในองค์กรให้ได้

3. เรียนรู้จากผู้อื่นและเอกสาร ในช่วงที่เข้าทำงานใหม่ ๆ ส่วนใหญ่หัวหน้างานจะลองมอบหมายงานบางอย่าง และเรียนรู้จากเอกสารเก่า ช่วงนี้คือช่วงที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องคน และวัฒนธรรมการทำงานจากคนในองค์กร วิธีการที่จะ

ช่วยให้เรียนรู้ได้เร็วคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนเก่า และพยายามพูดคุยกับผู้อื่น เพราะข้อมูลบางอย่างไม่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ควรจะศึกษางานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพราะบางเรื่องมีประวัติศาสตร์ยาวนาน ผู้ทำงานใหม่ควรจะต้องศึกษาให้เข้าใจถึงที่มา

4. ควรคบกับคนหลาย ๆ กลุ่ม จุดอ่อนของผู้ที่มาทำงานใหม่อาจจะรู้สึกยังไม่มีเพื่อน ซึ่งอาจทำให้ต้องสนิทกับผู้ใดผู้หนึ่งเป็นพิเศษ อาจจะทำให้สูญเสียโอกาสในการทำความรู้จักกับผู้อื่น ผู้ที่เข้างานใหม่ ควรทำความรู้จักกับผู้อื่นให้ทั่วถึงเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้งานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. เก็บข้อมูลโดยจดบันทึก ในช่วงทำงานใหม่ ๆ เป็นช่วงที่ผู้ทำงานใหม่จะได้รับข้อมูลข่าวสารมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ จึงควรจดบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละวัน เพื่อเป็นการช่วยจำข้อมูลที่สำคัญต่อการทำงานและข้อมูลที่น่าสนใจภายในองค์กร

6. เข้าร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด พนักงานใหม่ควรหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้มากที่สุด เพื่อมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับคนในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น บางครั้งอาจจะได้รับรู้ในมุมอื่น ๆ ของเพื่อนร่วมงานได้

7. พยายามแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก ควรระมัดระวังในแสดงความคิดเห็นและการแสดงพฤติกรรมเพราะผู้เข้าทำงานใหม่ย่อมเป็นที่สนใจของทุกคน การแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกต่องานและองค์กร ย่อมทำให้เกิดเป็นผลดีกับผู้พูดเสมอ

8. ต้องเข้าใจบทบาทในหน้าที่อย่างถ่องแท้ ผู้ทำงานควรจะต้องศึกษางานที่ทำอย่างละเอียด มีขอบเขตเพียงใด องค์กรคาดหวังสิ่งใดจากผู้เข้าทำงาน และควรระมัดระวังในด้านใดเป็นพิเศษ เช่น บางตำแหน่งต้องระวังการสื่อสารเพราะต้องทำงานกับเรื่องการเงิน นอกจากนี้ จะต้องศึกษาว่าในอาชีพนั้น ๆ มีมาตรฐานอะไรบ้างและจะต้องใช้ความรู้ในด้านใดเพิ่มเติมในหน้าที่การงานของตนเองมากขึ้น

9. ต้องปรับอารมณ์ให้เข้ากับบทบาทของงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย คือ การปรับอารมณ์ของตนเองให้คล้ายตามในบทบาทหน้าที่แม้บางครั้งจะไม่ชอบ แต่เมื่อได้รับมอบหมายก็ทำได้ การที่จะสามารถสร้างอารมณ์ให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ได้นั้นสามารถทำได้หลายวิธีเช่น การเข้าไปคลุกคลีกับคนอาชีพสาขานั้น ๆ ให้มากขึ้น มีการฝึกฝนหรือการให้ผู้อื่นสะท้อนจุดบกพร่องให้บุคคลเข้าใจตนเองมากขึ้น

10. จรรยาบรรณ พนักงานในทุกอาชีพต้องมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพด้วยความซื่อสัตย์ พนักงานใหม่ก็เช่นกัน ต้องรักษาความลับขององค์กรและไม่ทำอะไรที่ส่งผลต่อวิชาชีพของตนเอง

ส่วนมาลินี จุฑะรพ (2540, หน้า 126-127) แนะนำวิธีการที่เหมาะสมในการปรับตัวเข้าสู่การทำงานไว้คือ

1. การเรียนรู้งาน พนักงานใหม่จะต้องปรับตัวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ในเบื้องต้นโดยการเรียนรู้งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิคในการปฏิบัติงานตลอดจนกฎ ระเบียบ กติกา เงื่อนไข และคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สำหรับวิธีการเรียนรู้ อาจทำได้หลายวิธีเช่น ศึกษาจากเอกสาร ตำรา สอบถามผู้อื่น สัมภาษณ์ ขอคำแนะนำและคำอธิบายจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาจากคอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์หรือเครื่องมืออื่น ๆ

2. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น พนักงานในองค์กรธุรกิจ ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยลำพัง เขาจะต้องมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ในองค์กรได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงาน ข้าราชการ คณงาน ภารโรง ฯลฯ สำหรับนอกองค์กรได้แก่ ลูกค้าประจำ ลูกค้าขาจรและผู้มุ่งหวัง (Prospect)

ในองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ ได้จัดวางระบบสายการบังคับบัญชาไว้ในแนวราบ สายการบังคับบัญชาจะสั้น มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ตลอดจนมีการกำหนดเป้าหมายในธุรกิจองค์กรด้วย พนักงานจะต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นให้ได้ ทั้งในบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนสำเร็จเรียบร้อยตามเป้าหมาย เช่น กรณีที่เป็นพนักงานประจำในองค์กร ย่อมต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความสำเร็จในงานของตนเอง หากเป็นตัวแทนขององค์กรธุรกิจ ที่ต้องออกไปติดต่อกับลูกค้าภายนอกองค์กร จำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีทั้งกับพนักงานในองค์กรและภายนอก ในองค์กรนั้นมุ่งหวังเพื่อการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเบิกสินค้า การจัดส่ง และการบริการที่ดี สำหรับภายนอกองค์กร มีความมุ่งหวังในการสร้างความประทับใจ และความพึงพอใจในสินค้าและบริการให้กับลูกค้า เพื่อการเพิ่มยอดขายและการเพิ่มยอดธุรกิจของตน สำหรับการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เช่น ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจสนทนาเจรจาไพเราะและสงเคราะห์เกื้อกูลผู้อื่น เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะจัดการปัญหาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีและมีความกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของตนเองกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการปรึกษาในที่ทำงาน กานดา จันทร์แย้ม (2546, หน้า 177) กล่าวถึงเงื่อนไขที่พนักงานต้องการปรึกษาเนื่องจาก ความไม่พอใจ การเปลี่ยนแปลง ความรู้สึกแปลกแยก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแปรเปลี่ยนไปเป็นความคับข้องใจ (Frustration) ซึ่งเกิดจากความต้องการและแรงจูงใจที่ถูกขัดขวางไม่ให้ไปถึงจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด โกรธแค้นหัวหน้านางาน หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องในการทำงานได้ ความขัดแย้ง (Conflict) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ในองค์กร จะนำไปสู่ความผิดปกติทางอารมณ์ สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล การรับรู้ ค่านิยม บุคลิกภาพ ซึ่งหากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดปัญหาเช่นกัน ประการสุดท้ายคือ ความเครียด (Stress) ความเครียดในการทำงานถ้าไม่มากเกินไปจะช่วยกระตุ้นให้ทำงานได้ แต่ถ้ามีมากเกินไปจะทำให้เกิดปัญหา เงื่อนไขดังกล่าว จัดได้ว่าเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานอันส่งผลต่อสิ่งทีตามมาในหลายประการ เช่น การปรับตัวไม่ได้ของคนงาน การลาออก หรือแม้แต่อาการเจ็บป่วย จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การให้บริการคำปรึกษา จึงมีความสำคัญกับองค์กรและพนักงานในองค์กรเพราะถือว่าการบำรุงรักษาคคนงานได้ประการหนึ่ง

สรุปได้ว่า ในการทำงานช่วงเริ่มต้นนั้น บุคคลจะต้องอาศัยการปรับตัว โดยที่บุคคลจะต้องอาศัยสามารถในการเผชิญปัญหา หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้เพื่อให้งานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานของตนเองได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

เคิร์ท และซิมแมนสกี (Keith & Szymanski, 1990) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของคนที่พักพิการมาแต่กำเนิด ศึกษาระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนโตเป็นผู้ใหญ่ โดยมีจุดประสงค์เพื่อ วิธีการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือผู้ที่พักพิการมาแต่กำเนิด สอนทักษะที่จำเป็นรวมถึงการสร้างเจตคติที่ดี โดยการศึกษาเน้นเสนอการพัฒนาการปรับตัวในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในลักษณะของการปรับตัวในการทำงาน วิธีการให้คำปรึกษาที่สามารถทำได้ให้กับผู้พักพิการแต่กำเนิดรวมถึงวิธีการเลือก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการปรับตัวในการทำงานจะประกอบไปด้วย บุคลิกลักษณะในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และจุดมุ่งหมายในการทำงาน โดยบุคลิกลักษณะใน

การทำงานจะได้รับการพัฒนาในช่วงก่อนเข้าโรงเรียนและวัยประถมโดยได้รับอิทธิพลจากครอบครัว ความสามารถในการทำงานพัฒนาในช่วงปลายการศึกษาและต่อเนื่องในช่วงวัยผู้ใหญ่ และได้รับอิทธิพลจากเพื่อนและกลุ่มที่เข้าพบปะด้วย และพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาของบุคลิกภาพในการทำงานกับการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

เซียร์สรา และสเปียร์ (Ciesla & Spear, 2002) ศึกษาการประเมินผลของโปรแกรมการปรับตัวในการทำงานของผู้ที่ได้รับการให้คำปรึกษาจากอาการติดยาเสพติด โดยศึกษาความสัมพันธ์ของผู้ที่ได้รับการให้คำปรึกษาและอยู่ในช่วงฟื้นฟู พบว่า การจ้างงานเป็นตัวแปรสำคัญในการฟื้นฟูสภาพจิตใจ มีเครื่องมือในการวิจัยคือ โปรแกรมการปรับตัวในการทำงานซึ่งมีระยะเวลาจำกัด โดยโปรแกรมดังกล่าวสามารถช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำหรับพวกเขา ตัวแปรที่ศึกษาคือ การวัดผลระดับความสำเร็จของโปรแกรม โดยขึ้นอยู่กับการกลับไปสู่ออาการติดยาเสพติด, การจ้างงาน และการถูกดำเนินคดีของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 70 คนในเขตมิดเวสต์ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้ที่ได้รับโปรแกรมการปรับตัวในการทำงานจำนวน 30.2 % เท่านั้นที่กลับไปสู่ออาการติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ โดยน้อยกว่าผู้ที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบทั่วไป และจำนวน 41.4 % ที่ได้รับการจ้างงาน ส่วนประเด็นการก่ออาชญากรรมผู้ที่ได้รับโปรแกรมการปรับตัวในการทำงานและผู้ที่ได้รับการให้คำปรึกษาทั่วไปไม่แตกต่างกัน ส่วนการศึกษารายกรณีจำนวน 6 คน พบว่า ส่วนประกอบของการปรับตัวในการทำงาน คือ การยึดมั่นกฎของการจ้างงานอย่างเข้มงวด (เช่น การมาตรงเวลา, มาตรฐานความปลอดภัย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน) การคงซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เป็นไปการรักษา (เช่น การประชุมทุกวัน, การสุ่มการตรวจสารเสพติด) การฝึกอบรม และการวางแผนการให้คำปรึกษาดัง (King, 2004) ศึกษาการจัดการกับตนเองด้านอาชีพ:เรื่องธรรมชาติ สาเหตุ และผลลัพธ์ จุดประสงค์เพื่อศึกษาแนวในการจัดการตนเองเกี่ยวกับการงานอาชีพ ซึ่งมีแนวคิดมาจากไครท์ (Crites) โมเดลการปรับตัวในด้านการอาชีพ โดยไคได้แย้งว่า ตามโมเดลดังกล่าวนั้นการจัดการด้านอาชีพมี 3 อย่างคือ ตำแหน่ง อิทธิพล และการจัดการที่ดี เป็นการตอบสนองต่อการปรับตัวในการพัฒนาอาชีพ ซึ่งจริง ๆ แล้ว พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำลายและเป็นอุปสรรคในอาชีพการงาน ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการปรับตัวด้านอาชีพ คือ ความสามารถแต่ละบุคคล ความปรารถนาที่จะควบคุม และการงานที่มั่นคง การจัดการตนเองด้านอาชีพที่สามารถเพิ่มการรับรู้เพื่อการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ในอาชีพและนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

บูเทล และคณะ (Beutel & et al., 2005) ได้ศึกษาการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมด้านอาชีพ การปรับตัวทางด้านอารมณ์ ในระยะสั้นและระยะยาว ประชากรเป็นผู้ใช้จำนวน 1590

คน กลุ่มตัวอย่างได้รับโปรแกรมการฝึกอบรมด้านอาชีพและการรักษาปรับตัวด้านอารมณ์เปรียบเทียบกับวิธีปกติจากโรงพยาบาล ตัวแปรตามที่ศึกษาคือ เจตคติทางด้านอาชีพและการปรับตัวในการทำงาน มีระยะติดตามผล 12 และ 24 เดือน ผลการศึกษาพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้เข้าร่วมการทดลองทั้งหมดนั้น เป็นคนที่ไม่ได้ทำงานหรือไม่สามารถทำงานได้ในระยะเวลานาน ๆ และมีเจตคติด้านลบต่อการที่จะกลับไปทำงาน การศึกษาในระยะติดตามผล 1 ปี พบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมด้านอาชีพ มีการขาดงานที่น้อยลง หลังจาก 2 ปี การปรับตัวด้านการทำงานอาชีพมีพัฒนาการที่มากขึ้น สรุปคือ การเข้าโปรแกรมฝึกอบรมด้านอาชีพมีประสิทธิภาพทำให้มีเจตคติในการทำงานดีขึ้น ลดการขาดงานและช่วยให้สามารถปรับตัวในการทำงานดีขึ้น

มาร์ติน, โจนส์ และคอลแลน (Martin, Jones, & Callan, 2005) ศึกษาบทบาทบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาในการเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาโมเดลการปรับตัวของลาซารัสและฟอล์กแมนส์ (Lazarus & Folkman's, 1984) โดยมีสมมติฐานว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศด้านจิตวิทยาจะเป็นแหล่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาและทำนายการปรับตัวในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างมีพนักงานจาก 2 องค์กร คือ พนักงานในโรงพยาบาลและจากสำนักงานต่าง ๆ จำนวน 779 คนและ 887 คนตามลำดับ การประเมินวิเคราะห์โมเดลใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบและสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างจากองค์กรที่มีการรับรู้องค์กรและสภาพแวดล้อมที่พวกเขาทำงานอยู่ ซึ่งก็คือปัจจัยด้านจิตวิทยา มีผลที่ดีไปในทางบวกและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวที่ดีกว่าในด้านความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานรวมถึงมีการขาดงานที่น้อยกว่า

งานวิจัยในประเทศ

ชวพล ลิตติพานิช (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวนกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน ในสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวนกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 51 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ในระยะสาม

เดือนแรกของการทำงาน ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัว 2) ในระยะหกเดือนแรก ของการทำงาน ปัจจัยทางด้านระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรูปแบบการปรับตัวเป็นแบบแผนคล้ายกันทั้งสองช่วงเวลา 4) บัณฑิตส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ดีเนื่องจากบัณฑิตส่วนใหญ่ได้ทำงานในหน่วยงานที่คน พิจารได้ยืนร่วมด้วย จึงไม่มีปัญหาในการสื่อสาร และวิทยาลัยราชสุดามีความพร้อมใน กระบวนการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ 5) บัณฑิตส่วนน้อยไม่สามารถปรับตัวใน การทำงานได้เนื่องจากมีปัญหาในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม การทำงานที่คนพิจารณาได้ยืนเป็น คนกลุ่มน้อย เนื่องจากมีปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยืน ขาดทักษะทางสังคมในการอยู่ ร่วมกับคนอื่นและไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคนทั่วไป

สี่คิว ดิษริยะกุล (2539) ศึกษาอุดมการณ์ แนวทางการดำเนินชีวิตและการปรับตัวของ พยาบาลจิตเวช เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีธัญญาจำนวน 17 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพโดยเห็นว่าเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นวิชาชีพที่สามารถนำความรู้มาใช้กับ ตนเองและครอบครัวได้ ทำให้เข้าใจผู้อื่นได้ดี และสามารถนำมาปรับตัวใช้ในการแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลที่จบใหม่ทั้งหมดมีปัญหาเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ และปรับตัวให้ เข้ากับระบบงานไม่ได้ ส่วนพยาบาลที่ทำงานนาน 2-10 ปี จะมีปัญหาการปรับตัวกับ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหน่วย) ส่วนพยาบาลที่ทำงานเกิน 10 ปี มักจะมีปัญหาการปรับตัวให้เข้า กับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การปรับตัวในการทำงาน สำหรับผู้ที่เริ่มต้นงานใหม่ จะพบกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานที่ทำ และบุคคลต่าง ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใหม่ ซึ่งบุคคลจะต้องอาศัยกระบวนการ ความสามารถและทักษะในการแก้ไขปัญหาเพื่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ตนเอง ประสบได้ และหากบุคคลดังกล่าวได้รับวิธีการเพื่อช่วยเหลือให้สามารถปรับตัวได้ก็จะนำไปสู่ ความพึงพอใจในงาน และสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยม

แนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

ความหมาย

โอไฮเซม (Ohlsem, 1970, p. 31) อธิบายว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไว้ว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ปกติให้ยอมรับปัญหาต่าง ๆ ของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหานั้นก่อนที่กลายเป็นปัญหารุนแรง การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มยังช่วยให้สมาชิกในกลุ่มสามารถเรียนรู้ที่จะนำความคิดทั่วไปจากกลุ่มมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

แฮนเซน, วาเนอร์ และแอลซี (Hansen, Warner, & Essie, 1976, p. 6) อธิบายว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม คือ กระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้สำรวจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองแล้วพยายามแก้ไขปรับปรุงทัศนคติและพฤติกรรมของตนเองในทางที่ดีขึ้น

ลิขิต กาญจนภรณ์ (2533) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับ ได้รับความไว้วางใจ และรู้สึกสบายใจหรือเป็นอิสระที่จะสนทนาบอกเล่าความในใจ เกี่ยวกับความวิตกกังวลของตนเองหรือความไม่สบายใจต่าง ๆ ออกมาอย่างเสรี สามารถที่จะกำหนดเป้าหมายพฤติกรรมในอนาคตตนเองได้ และพร้อมกันนั้นจะได้พัฒนาทางสังคมใหม่ ๆ ขึ้นมา พัฒนาความรู้สึกกล้าและความมั่นใจในตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้ที่จะวางแผนการในอนาคตของตนเองประเมินความก้าวหน้าแห่งพฤติกรรมของตนเองคือคลายความขัดแย้งในใจและต่อสู้กับปัญหาชีวิตได้เป็นอย่างดี พร้อมกับสามารถปรับตัวต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างราบรื่น

วัชรวิ ฐวธรรม (2533, หน้า 15 อ้างถึงใน เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์, 2544, หน้า 14) สรุปความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มว่า การให้คำปรึกษากลุ่ม คือ การที่ผู้ให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาครั้งละมากกว่า 1 คน โดยมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับการให้คำปรึกษารายบุคคล คือ มุ่งที่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสำรวจ และประเมินตนเอง เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากที่สุด สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองและนำตนเองได้สามารถดำรงชีวิตรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้ รวมถึงนำสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

วัชรวิ ทรัพย์มี (2533) ให้ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลซึ่งมีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต้องการจะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกัน มาปรึกษาหารือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่ม โดยมีผู้ให้บริการปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้แสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการได้ระบายความรู้สึกขัดแย้งในใจ ได้สำรวจตนเอง ฝึกการยอมรับตนเอง กล้าที่จะเผชิญปัญหา และได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง กับทั้งได้รับความรู้สึกความคิดเห็นของ

ผู้อื่นและได้ตระหนักว่าผู้อื่นก็มีความขัดแย้งหรือความคิดเห็นเช่นเดียวกับตน ไม่ใช่เขาคนเดียวที่มีปัญหา

ระวีวรรณ ชินตระกูล (2537, หน้า 196) อธิบายว่า การให้คำปรึกษากลุ่มเป็น กระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีความต้องการที่จะปรึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีผู้ให้คำปรึกษา ร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับฟังความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มยังสามารถระบายความรู้สึกของตนเองให้กับกลุ่มฟังได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เขามี ความรู้สึกว่าเขาได้แสดงความคิดเห็น

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มได้ว่า เป็น กระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาจัดขึ้น เพื่อให้ผู้รับบริการจำนวนสองคนขึ้นไป ที่มีความต้องการ ตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองหรือต้องการจะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกัน มาปรึกษารวมกันเป็น กลุ่มโดยมีผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกลุ่ม ให้มีการดำเนินไปอย่างราบรื่น สมาชิกกลุ่มมีโอกาสได้แสดงออกถึงความรู้สึกและความคิดเห็น เพื่อสำรวจและยอมรับตนเอง กล้าที่จะเผชิญปัญหาและใช้ความคิดเพื่อ ที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง บรรเทาทุกข์ที่บั่นทอนภายใน กลุ่ม การยอมรับ การไว้วางใจต่อสมาชิกคนอื่น ทำให้ทุกคนมีบทบาทในการช่วยให้กำลังใจและ สนับสนุนซึ่งกันและกันในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้

จุดประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม

กิบสัน และมิทเชล (Gibson & Mitchell, 1986, pp. 29-30) อธิบายว่า วัตถุประสงค์ ของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะต้องครอบคลุมถึงการพัฒนา ป้องกัน และรักษา โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. ในด้านการพัฒนา การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้รับ การกระตุ้น ส่งเสริม และมีแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สมาชิกต้องการมากที่สุดนั้นคือ สมาชิกจะได้รับแรงจูงใจให้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถซึ่งแสดงออกถึง ความสำเร็จอย่างสูงสุดของตนเอง

2. ในด้านการป้องกัน การให้คำปรึกษากลุ่มจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาดำเนินชีวิตและ หน้าที่ในสังคม ให้ผ่านปัญหาต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี โดยป้องกันปัญหาความผิดปกติทาง บุคลิกภาพที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากบุคคลไม่สามารถแก้ปัญหาของตนเองได้

3. ในด้านการรักษา การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ให้การรักษาแก่บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ เป็นการทำลายตัวเอง (Self-Defeating Behavior) ซึ่งอาจเกิดขึ้นซ้ำ ๆ และเป็นมากขึ้นได้หาก

ไม่ได้รับการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษากลับคืนเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว และคลลเหลือความผิดปกติทางอารมณ์น้อยกว่า

โอเซม (Ohlsem, 1970, pp. 31-33) อธิบายว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีวัตถุประสงค์ให้บุคคลรู้จักแก้ปัญหา โดยเน้นวัตถุประสงค์แบบกลุ่มไว้ 5 ประการคือ

1. เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ ภายในใจออกมา
 2. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการยอมรับนับถือตนเอง
 3. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกที่มีปัญหา กล้าเผชิญปัญหาของตนเองและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
 4. เพื่อช่วยให้สมาชิกที่มีปัญหาได้ปรับปรุงทักษะในการยอมรับตนเอง แก้ปัญหาด้านความขัดแย้งในตนเอง และความขัดแย้งที่มีต่อผู้อื่น
 5. เพื่อให้สมาชิกมีความเข้มแข็ง สามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีก และสามารถรักษาสภาพจิตใจของตนให้เป็นสุขเหมือนกับการอยู่ในกลุ่มได้ต่อไป
- วัชรินทร์ (2533) กล่าวถึงจุดประสงค์การให้คำปรึกษากลุ่มว่า มีจุดประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บกดและไม่เสแสร้ง ได้รู้จักตนเองเกิดการยอมรับตนเอง และไม่ได้มุ่งหวังว่าตนเองจะต้องดีเลิศไปหมดทุกด้าน ช่วยให้ผู้รับบริการได้มีโอกาสได้พิจารณาว่า ค่านิยมของตนเหมาะสมหรือไม่ มีโอกาสได้สำรวจศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ที่แฝงอยู่ ส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น ไม่เห็นการเข้าสังคมหรือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น พัฒนาทักษะในการสื่อความหมาย เช่น การตั้งคำถามที่ตรงเป้าหมาย นุ่มนวล ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถตัดสินใจได้ด้วย ความมั่นคงทางจิตใจ ไม่ด่วนตัดสินใจก่อนพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ให้ผู้รับบริการเกิดการตระหนักว่าผู้อื่นก็ต้องเผชิญปัญหาและหาทางแก้ปัญหาเหมือนกัน

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2544) กล่าวถึงจุดประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่มว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีจุดหมาย เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสำรวจตนเองและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเขา เพื่อให้รู้จักและเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมในทุก ๆ ด้านให้สามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง นำตนเองและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปถึงจุดประสงค์ในการให้คำปรึกษาได้ว่า การให้คำปรึกษากลุ่มจัดขึ้นเพื่อให้ผู้รับบริการได้ร่วมประสบการณ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้เปิดเผย ตนเอง มีโอกาสได้สำรวจศักยภาพและพร้อมจะยอมรับตนเองและผู้อื่น และพร้อมที่จะพัฒนา

สัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น เกิดการตระหนักถึงปัญหาของผู้อื่นและสามารถนำไปพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ชนิดของการปรึกษา

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2544, หน้า 22-23) สรุปถึงชนิดของการปรึกษามี 4 ลักษณะดังนี้

1. การปรึกษาในระยะวิกฤต (Crisis Counseling) เป็นการให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับคำปรึกษาเผชิญกับความคับข้องใจ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในชีวิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเขา หรือเผชิญกับความแตกแยกของวงจรชีวิต มีความยุ่งยากที่จะดำเนินการเกี่ยวกับความเครียดต่าง ๆ ของเขาโดยไม่สามารถจะจัดการกับอะไรได้ สถานการณ์วิกฤตได้แก่สภาพการณ์ต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ความพยายามที่จะฆ่าตัวตาย การตั้งครมภ์ที่ไม่พึงปรารถนา การตายของคนที่รัก การหย่าร้าง การโยกย้ายงาน การติดยาเสพติด และปัญหาด้านการเงิน
2. การปรึกษาเพื่อเอื้ออำนวย (Facilitative Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาให้ทำความเข้าใจต่อปัญหาของตนเองให้กระจ่าง ทำให้เข้าใจและยอมรับตนเอง คิดวิธีการที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อปัญหา แล้วในที่สุดก็จะปฏิบัติในสิ่งที่วางแผนไว้ในลักษณะที่เป็นความรับผิดชอบตนเองต่อไป ปัญหาที่จะมาปรึกษาเพื่อเอื้ออำนวยได้แก่ การเลือกโปรแกรมการเรียนการวางแผนอาชีพ การเข้ากันได้กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมชั้น การรู้จักตนเองในด้านจุดเด่น ความสนใจและความถนัด
3. การปรึกษาเพื่อการป้องกัน (Preventive Counseling) เป็นการสร้างโปรแกรมการปรึกษามาตั้งแต่วัยเด็กและสัมพันธ์กับปัญหาเฉพาะเช่น การปรึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมเพศศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องเพศและความสัมพันธ์ระหว่างเพศในอนาคตเมื่อเติบโตขึ้น การปรึกษาเพื่อการป้องกันนี้อาจจัดเป็นโปรแกรมเรียกว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ในส่วนที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกอาชีพในอนาคตและการเตรียมตัวเพื่ออาชีพ นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในเรื่องยาเสพติด การปรับตัวหลักจากเกษียณและทักษะในการสื่อความหมาย เป็นต้น วิธีการปรึกษาเพื่อป้องกันนี้ผู้ให้คำปรึกษาอาจจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมต่าง ๆ แก่ผู้รับคำปรึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและวางแผนต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม
4. การปรึกษาเพื่อพัฒนาการ (Development Counseling) เป็นกระบวนการที่ดำเนินการติดต่อกันไปเป็นระยะเวลานาน ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลตลอดชีวิต การปรึกษานี้เน้นที่การช่วยเหลือผู้มารับคำปรึกษาในการบรรลุถึงการพัฒนาส่วนตน (Personal Growth) ในด้านดี

งานในขั้นใดขั้นหนึ่งของชีวิตของเขา ผู้ให้คำปรึกษาสามารถช่วยเหลือบุคคลทุก ๆ วัยและปัญหาที่นำมาปรึกษาเพื่อการพัฒนาได้แก่ การพัฒนาและดำรงรักษาอัตมโนทัศน์ทางด้านดี การแสวงหาวิถีชีวิต (Lifestyle) ที่เหมาะสมในด้านสัมพันธ์กับการทำงานและการใช้เวลาว่าง การเรียนรู้และการใช้ทักษะในการตัดสินใจ การทำความเข้าใจและการยอมรับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาความเข้าใจในกระบวนการของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

ขั้นตอนในการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษากลุ่มมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (วัชรวิ ทรัพย์มี, 2533, หน้า 26-42) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มไว้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นที่ผู้ให้บริการปรึกษากำหนดว่าในการจัดกลุ่มแต่ละกลุ่มนั้นต้องการกลุ่มประเภทใด จุดประสงค์ของกลุ่มเพื่ออะไร เป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาตนเองหรือเพื่อแก้ปัญหา สมาชิกจะได้ประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่ม กระบวนการขั้นตอนในการคัดเลือกสมาชิกเป็นอย่างไร กำหนดให้มีจำนวนสมาชิกกี่คน จำนวนครั้งในการเข้ากลุ่ม ระยะเวลาในการดำเนินการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง กฎเกณฑ์ของกลุ่มมีอย่างไรบ้าง กลวิธีในการดำเนินกิจกรรม การประเมินผลและการติดตามผล เป็นสิ่งที่ผู้ให้บริการจะต้องจัดเตรียมให้พร้อม
2. ขั้นเลือกสมาชิก ในการเลือกสมาชิกจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับอายุ เพศ บุคลิกภาพ ขนาดของกลุ่ม ช่วงเวลาและความถี่ในการดำเนินการกลุ่ม การเลือกสมาชิกที่มีปัญหาหรือความต้องการตรงกัน
3. การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนเข้ากลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาควรพบผู้รับบริการเป็นรายบุคคลเพื่ออธิบายให้ผู้รับบริการเข้าใจว่าการให้คำปรึกษากลุ่มคืออะไร แต่ละคนจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่ม และแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่อะไร ความแตกต่างระหว่างการให้คำปรึกษากลุ่มกับการปรับทุกข์กันในหมู่เพื่อนเป็นอย่างไร ผู้ให้บริการปรึกษาเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการถามถึงกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม ซึ่งรวมถึงประเด็นเกี่ยวกับการรักษาความลับ ช่วงเวลาการจัดแต่ละครั้ง จำนวนครั้งตลอดจนความสำคัญของการเข้ากลุ่มอย่างสม่ำเสมอ และถามความสนใจของผู้รับบริการก่อนการเข้ากลุ่ม
4. การเข้ากลุ่มครั้งแรก จะต้องมีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกัน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะทำให้สมาชิกกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกแต่ละคน และผู้ให้บริการปรึกษา ควรอธิบายให้ผู้รับบริการเข้าใจวัตถุประสงค์และบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ในขั้นนี้ผู้รับบริการอาจแสดงความไม่แน่ใจหรือมีความเครียดเมื่อรับบทบาทหน้าที่ของตน ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องใช้ทักษะของตนอย่างถูกกาลเทศะ คือรู้ว่าจังหวะใดควรทำอย่างไร และจะต้องประเมินบรรยากาศของ

กลุ่มและสังเกตท่าทีของสมาชิกได้อย่างแม่นยำ สมาชิกแต่ละคนจะพัฒนา ความไวเนื้อเชื้อใจ และสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผู้ให้บริการปรึกษาจะได้กำหนดจุดมุ่งหมายส่วนตัว และความคาดหวังสิ่งที่จะได้รับการปรึกษากลุ่มอย่างถูกต้องเหมาะสม การให้คำปรึกษาขั้นนี้ควรเป็น การสำรวจแนวความคิดและความรู้สึก แต่ยังไม่ควรเริ่มแก้ปัญหา

5. ขั้นดำเนินการ เป็นขั้นที่สมาชิกจะนำปัญหาและเรื่องราวของตนมาเล่าให้กลุ่มฟัง และเปิดโอกาสให้สมาชิกอื่นแสดงความคิดเห็น หรือช่วยแก้ปัญหา ถ้าเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกจะมีขวัญและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มระดับสูง ซึ่งจะนำไปสู่การเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะช่วยแก้ปัญหาในกลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาจะมีโอกาสเป็นผู้สังเกตการณ์และสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น ขั้นนี้จะใช้เวลาพบกันหลายครั้งจนกระบวนการปรึกษานี้ได้ผล โดยผู้ให้บริการปรึกษาจะสามารถทำให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดถึงเรื่องราวและความรู้สึกของตน กล้าเผชิญปัญหา ยอมรับความจริง ยอมรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่มีต่อตน รู้จักตนเองยิ่งขึ้น ทั้งสามารถเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นลู่ทางการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงตนเอง

6. ขั้นยุติการให้บริการ ในขณะที่กลุ่มใกล้จะยุติการดำเนินการ ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องเตรียมสมาชิกให้พร้อมกับการยุติกลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาจะสนับสนุนให้สมาชิกได้ประเมิน พัฒนาการของตนเอง ระหว่างประสบการณ์กลุ่มและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต

7. ขั้นประเมินผล หลังจากจัดการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องทำการประเมินผลกิจกรรมนั้น ๆ โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ เป็นต้นว่า การสัมภาษณ์ผู้รับบริการเป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิดผู้รับบริการ การใช้กลวิธีสังเกตพฤติกรรม ผู้รับบริการ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

องค์ประกอบการจัดกลุ่มบริการให้คำปรึกษา องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดกลุ่ม เพื่อการคัดสรรผู้รับบริการที่ตรงวัตถุประสงค์ และให้ได้ประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของการทำกลุ่ม องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพิจารณาประกอบการในการคัดเลือก เพื่อการคัดแยก การให้บริการต่อไปนี้

องค์ประกอบด้านขนาดของกลุ่มในการจัดกลุ่ม

คอเรย์ (Corey, 2000, p. 90) กล่าวถึงขนาดของกลุ่มว่า กลุ่มที่พอดีขึ้นอยู่กับอายุของผู้รับคำปรึกษา ประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษาและชนิดของคำปรึกษา ในกลุ่มของผู้ใหญ่สมาชิก 6-8 คน และมีผู้นำกลุ่ม 1 คน เป็นขนาดกลุ่มที่พอดี ซึ่งในเด็กเล็กอาจมีสมาชิกกลุ่ม 3-4 คน โดยทั่วไปแล้วกลุ่มควรมีคนมากพอที่จะสร้างสัมพันธภาพได้ และไม่เกิดความล่าช้าและมีขนาด

เล็กพอที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสมีส่วนร่วมโดยไม่บ่อยครั้งเกินไปจนเสียความรู้สึกของความเป็นกลุ่ม

ซูซีย์ สมิททิก (2530) ให้ความเห็นว่า โดยทั่วไปแล้วการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ควรจะมีสมาชิก 10 คนหรือน้อยกว่านั้น เพราะหากกลุ่มมีขนาดใหญ่กว่านี้ สมาชิกบางคนอาจไม่ได้รับความสนใจ หรืออาจไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างเต็มที่ และกลุ่มอาจจะมีสภาพกลายเป็นห้องเรียนมากกว่า สำหรับกลุ่มวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ควรมีสมาชิก 6-10 คน เพราะเป็นขนาดซึ่งผู้นำกลุ่มนำกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสมาชิกกลุ่มที่เป็นเด็กควรมีสมาชิก 4-6 คน

วัชร ทรัพย์มี (2533) ให้ความเห็นว่า ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มโดยปกติแล้วควรมีสมาชิก 6-8 คน แต่ถ้าเป็นเด็กเล็กควรมีสมาชิกน้อยกว่านี้ การมีสมาชิกในกลุ่มมากเกินไปจะทำให้ผู้รับบริการแต่ละคน ไม่มีโอกาสสำรวจปัญหาของตนเองได้อย่างเพียงพอ และทำให้ผู้ให้บริการปรึกษาไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมและให้ความช่วยเหลือสมาชิกแต่ละคนอย่างทั่วถึง

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2544) สรุปถึงลักษณะของสมาชิกผู้เข้าร่วมการให้คำปรึกษาว่า ผู้ให้คำปรึกษากลุ่มควรพิจารณาตามความเหมาะสม กล่าวคือ พิจารณาเกี่ยวกับลักษณะสมาชิกว่า มีคุณลักษณะอย่างไร เช่น ถ้าเป็นเด็กเล็กมากก็ไม่ควรมีจำนวนมาก เพราะจะทำให้การดำเนินการให้คำปรึกษาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และจำนวนสมาชิกควรอยู่ระหว่าง 4-10 คน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับขนาดของกลุ่มให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้เลือกขนาดของกลุ่มการให้คำปรึกษาครั้งนี้ โดยมีขนาดของกลุ่มคือ 6 คน เนื่องจากสมาชิกเป็นกลุ่มของพนักงานใหม่โดยใช้การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และสามารถทำให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้อย่างเหมาะสมและสามารถทำให้สมาชิกได้มีโอกาสสำรวจตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง

ช่วงเวลาและความถี่ในการดำเนินการ

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1971) ให้ความเห็นว่า ในการให้คำปรึกษากลุ่มควรจัดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แต่ถ้าช่วงเวลาของการให้คำปรึกษาทั้งหมดมีน้อยควรจัดให้มีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง โดยช่วงเวลาของการให้คำปรึกษาสำหรับสมาชิกที่เป็นวัยรุ่น หรือผู้ใหญ่ประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที

ซูซีย์ สมิททิก (2530) ให้ความเห็นว่า การกำหนดระยะเวลาและความถี่ของการเข้ากลุ่มนั้นควรใช้เวลาหนึ่งชั่วโมงครึ่ง ถึงสองชั่วโมง สำหรับเด็กระยะเวลาที่ใช้ควรสั้นกว่านั้น

ความถี่ของการเข้ากลุ่มอย่างน้อยที่สุดพบกันสัปดาห์ละครั้ง จำนวนครั้งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของกลุ่ม และธรรมชาติของกลุ่ม แต่ไม่ควรน้อยกว่า 8 ครั้ง

วัชรีย์ ทรัพย์มี (2530) ให้ความเห็นเกี่ยวกับช่วงเวลาในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มว่า ขึ้นอยู่กับอายุของผู้รับบริการและความจำกัดของสถานที่ เด็กเล็กมีความสนใจสั้นควรใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที ถ้าเป็นวัยรุ่นน่าจะใช้เวลาประมาณหนึ่งชั่วโมง และกลุ่มสำหรับผู้ใหญ่อาจจะใช้เวลามากกว่านั้น การจัดกลุ่มสำหรับเด็กเล็กควรให้มีระยะเวลาสั้น แต่ควรมีความถี่มากขึ้น เช่นสัปดาห์ละ 2 ครั้ง

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2544) ผู้ให้คำปรึกษาสามารถจัดการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มได้ 1-3 ครั้งต่อสัปดาห์ ในการจัดการให้คำปรึกษาแต่ละครั้งสามารถใช้เวลาดังตั้ง 30 นาที ถึง 2 ชั่วโมง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของกลุ่มที่รับบริการ และระยะเวลาในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้น และจำนวนครั้งที่ให้คำปรึกษาไม่ควรน้อยกว่า 8 ครั้ง

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่าช่วงเวลาในการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมนั้น ควรจัดใช้เวลาหนึ่งชั่วโมงครึ่งถึงสองชั่วโมงสำหรับผู้ใหญ่ หากเป็นเด็กควรใช้เวลาที่สั้นลง จำนวนครั้งในการให้คำปรึกษาไม่ควรน้อยกว่า 8 ครั้ง ซึ่งควรพิจารณาถึงเป้าหมายและธรรมชาติของกลุ่มด้วย

สถานที่ที่เหมาะสมต่อการให้คำปรึกษากลุ่ม

ห้องที่เหมาะสมสำหรับการให้คำปรึกษากลุ่ม ควรเป็นห้องที่กะทัดรัดมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เหมาะกับจำนวนสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกเป็นอิสระ และไม่ให้อึดอัดเกินไป ภายนอกมารบกวน หรือป้องกันมิให้สมาชิกหันไปสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก สมาชิกในกลุ่มจะได้รู้สึกสบายใจเมื่อได้นั่งเป็นวงกลมรอบโต๊ะหรือมีโต๊ะตรงกลางวงมากกว่าที่จะเป็นวงกลมเฉย ๆ ห้องสำหรับการให้คำปรึกษาในบางแห่งจะติดตั้งเครื่องบันทึกเสียงไว้ด้วย (จิราภรณ์ อารยะรังษฤษฎ์, 2539, หน้า 52)

การเลือกสมาชิกที่มีปัญหาหรือความต้องการตรงกัน

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2544) สรุปถึงการเลือกสมาชิกในการให้คำปรึกษากลุ่มไว้ว่า ควรเลือกสมาชิกที่มีปัญหาหรือความต้องการใกล้เคียงกัน เพราะสมาชิกที่มีความรู้สึกใกล้เคียงกันจะเกิดความเข้าใจและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับวัชรีย์ ทรัพย์มี (2533) ให้ความคิดเห็นว่าการเลือกสมาชิกเพื่อทำการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ควรเลือกสมาชิกที่มีปัญหา หรือความต้องการตรงกัน โดยใช้แบบสำรวจปัญหาหรือความต้องการของผู้รับบริการหรือการรวบรวมจากผู้รับบริการที่มีปัญหาเหมือนกัน

สรุปได้ว่า การเลือกสมาชิกเพื่อให้คำปรึกษากลุ่ม ควรเลือกบุคคลที่มีความต้องการตรงกัน เพราะจะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจปัญหารวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน และจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นได้

ข้อดีของการให้คำปรึกษากลุ่ม

ดันแคน และมีโดว์ (Duncan & Medows, 1967 cited in Gazda, 1989, p. 38) ได้สำรวจข้อดีและลักษณะเฉพาะของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นการจำลองสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสังคมเพื่อนเล็ก ๆ โดยสมาชิกสามารถทดลองการฝึกทักษะที่ได้รับ โดยได้รับข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งกำลังใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความวิตกกังวล ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญของงานส่วนบุคคล และส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2. ประหยัดในทางด้านเศรษฐกิจและด้านการใช้เวลาของผู้ให้คำปรึกษา

3. การประสานงานในกลุ่มจะทำให้เกิดประสิทธิภาพโดยใช้แรงผลักดันจากสมาชิก

กลุ่ม

4. สามารถช่วยเหลือบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้ครอบคลุมกว่าการป้องกันตนเอง ซ้ำยังไม่เป็นตัวของตัวเอง และพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในโรงเรียน

5. ผู้รับคำปรึกษาสามารถมีบทบาทในการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษา

6. เป็นแนวทางใช้สำหรับฝึกหัดผู้ให้คำปรึกษา

7. การให้คำปรึกษากลุ่มสามารถใช้เป็นวิธีในการช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาภายหลังที่ได้รับการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแล้ว

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2544) สรุปถึง ข้อดีของการปรึกษากลุ่มไว้คือ

1. ประโยชน์แก่บุคคลซึ่งทำตัวเข้ากับเกณฑ์ของกลุ่ม ทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มและบรรลุถึงสถานภาพ หรือตำแหน่งในสังคมที่ตนต้องการ

2. การยอมรับตนเอง มักจะอยู่ในสถานที่ที่เป็นความจริงตามที่สังคมยอมรับ

3. การโต้ตอบระหว่างกันและกัน นำไปสู่การตัดสินใจที่ต่างก็ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และร่วมกันพิจารณาหาทางปฏิบัติ ความเป็นมิตรจะเกิดขึ้น ทำให้กลุ่มพร้อมที่จะร่วมกันสร้างวิถีความคิด

4. โอกาสจะสนับสนุนและรับการสนับสนุนให้มีความเชื่อมั่น

ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

เสถียร ยุระชัย (2530, หน้า 39-41) อธิบายถึงข้อจำกัดและปัญหาที่พบในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มไว้ดังนี้

1. การถอนตัวของสมาชิกกลุ่ม ผู้ให้คำปรึกษาต้องพยายามสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกก่อนจึงจะให้สมาชิกเปิดเผยตนเอง โดยในบางครั้งผู้ให้คำปรึกษาต้องระงับการพูดถึงปัญหาหลักซึ่งที่เป็นความลับของสมาชิกคนใดคนหนึ่งไว้ก่อน จนกว่าจะถึงเวลาที่สมควร มิฉะนั้น อาจเกิดการถอนตัวของสมาชิกผู้นั้น เนื่องจากเกิดการละลายต่อกลุ่ม และอย่างไรก็ตาม การถอนตัวอาจเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ ได้

2. พยายามรักษาเป้าหมาย ในการให้คำปรึกษากลุ่มแต่ละครั้ง บางครั้งการสนทนาอาจเลยไปถึงหัวข้ออื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในการสนทนา หรือเพลิดเพลนไปกับการพูดคุยแบบธรรมดาซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องยึดมั่นว่ากำลังพูดคุยเรื่องอะไร นอกจากนี้ ผู้ให้คำปรึกษาต้องพยายามให้สมาชิกกลุ่มตระหนักว่าการคุยครั้งนี้สำคัญเป้าหมายของการพบกันคือ การแก้ปัญหา มิใช่การสนทนาอย่างปกติ

3. ข้อสรุปของกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาใด ๆ ของสมาชิก อาจกลายเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกอื่นนำไปใช้ในสถานการณ์ตนเองบ้าง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามให้สมาชิกตระหนักว่าสถานการณ์แต่ละอย่างแม้จะมีส่วนคล้ายกัน แต่มีส่วนประกอบในรายละเอียดไม่เหมือนกันทำให้วิธีแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน

4. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ซึ่งมีทั้งคนเงียบขรึม แยกตัว พุดมาก หรือแย้งพุดคนเดียว ลักษณะเช่นนี้อาจทำให้กลุ่มไม่ดำเนินก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามมีความสัมพันธ์ต่อกกลุ่มให้กลุ่มเป็นตัวช่วยแก้ไขบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของสมาชิก

5. สถานการณ์แบบกลุ่ม ทำให้บทบาทและหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษายุ่งยากและซับซ้อนลำบากมากขึ้น การสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกแต่ละคนให้ได้ระดับที่ต้องการก็ทำได้ยากเพราะโอกาสที่เขาจะแสดงให้สมาชิกแต่ละคนรู้ว่าผู้ให้คำปรึกษายอมรับ สนใจและเข้าใจสมาชิกแต่ละคนนั้นไม่เต็มที่

6. การเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษาจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มไป จุดสนใจไม่ได้มุ่งตรงมาเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่มุ่งไปยังส่วนรวม ลักษณะนี้อาจทำให้มีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองน้อยกว่าการให้คำปรึกษารายบุคคล

7. ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนั้น ปัญหาของสมาชิกแต่ละคนมีความสำคัญเป็นรองจากปัญหาทั่ว ๆ ไปของกลุ่ม กลุ่มจะพูดคุยเรื่องที่เกี่ยวพันกันทุก ๆ คน การถกเถียงหรือวิเคราะห์ปัญหาเฉพาะเรื่องของใครคนใดคนหนึ่งอย่างลึกซึ้งมีได้น้อย

8. สมาชิกกลุ่มอาจไม่กล้าเปิดเผยตนเองได้เต็มที่ เพราะอาจมีความอับอายหรือกลัวเสถียรภาพของตน

การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยม

ความหมายของอัตถิภาวะนิยม (Existential)

การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยม พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2543, หน้า 103-109)

อธิบายว่า เป็นการให้คำปรึกษาที่ใช้แก้ปัญหาสำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านอารมณ์และความรู้สึก โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า ความหมายของมนุษย์คืออะไร ผู้ให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมนี้ ยืนยันที่จะไม่ตัดสินมนุษย์ จุดสนใจของผู้ให้คำปรึกษาทฤษฎีนี้อยู่ที่เงื่อนไขของความเป็นมนุษย์ ซึ่งรวมถึงความสามารถที่จะมีสติเป็นของตนเอง อีกทั้งวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่เป็นไปอย่างไร ความหมายอันแตกต่างไปจากผู้อื่น ทฤษฎีนี้เชื่อว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพของคนปกติขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละคน ความคิดหลักของมนุษย์ได้แก่ ข้อกำหนดที่จะต้องปฏิบัติตนเอง และความต้องการที่จะก้าวหน้าอันเป็นความต้องการที่จะแสดงออก หรือต้องการจะเป็นอะไรสักอย่าง อัตถิ หมายถึง เป็นอยู่ ภาวะ หมายถึง สภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า เอกซิสเทนซ์ (Existence) ซึ่งแปรรูปจากภาษาละตินว่า เอกซิสเทนเซียล (Existential) เอกซ์ (Ex) หมายถึง จาก รวมกับคำว่า สแตร์ (Stare) ซึ่งหมายถึง ยืน แปลว่า "ความมีอยู่" (อาภา จันทรสกุล, 2535, หน้า 56) บุคคลสำคัญที่นำทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมไปใช้ในการปรึกษาได้แก่ วิกเตอร์ แฟรงเกิล และ โรลโล เมย์ (Victor Frankl and Rollo May) ซึ่งบุคคลทั้งสองนี้มีประสบการณ์ตรงในชีวิตส่วนตัวที่น่าสนใจมาก อันเป็นมูลเหตุสำคัญที่นำพาให้เขาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในงานให้คำปรึกษาตามแนวคิดแบบอัตถิภาวะนิยม บุคคลสำคัญในทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมได้แก่ บินสวานเกอร์ (Binswanger) เป็นจิตแพทย์สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยซูริค เป็นลูกศิษย์ของจุง (Jung) และเป็นแพทย์ฝึกหัดภายใต้การดูแลของบุเลอร์ (Bleuler) เป็นจิตแพทย์คนแรกที่น่าแนวคิดของปรัชญาอัตถิภาวะนิยมไปผนวกเข้ากับจิตวิเคราะห์ เพื่อวิเคราะห์และแปลความหมายบุคลิกภาพของมนุษย์ เขาวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลจากสัมพันธภาพที่เขามีต่อบุคคลอื่น และสัมพันธภาพเหล่านั้นทำให้บุคคลเข้าใจตนเองอย่างไรการดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ดังนี้ สภาพความมีอยู่ (Existence) ของมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

แฟรงเกิล (Frankl, 1905 cited in Corey, 2001, p.141) ซึ่งเกิดและเรียนในกรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย ในปี ค.ศ.1928 ได้ก่อตั้งและบริหารศูนย์แนะแนวเยาวชนที่นั่น จนกระทั่งปี ค.ศ.1938 จากนั้นในปี ค.ศ.1942-1945 เขาได้เป็นเชลยในค่ายกักกันนาซี ที่เมืองอชวิทซ์ (Auachwitz) และ ดาเชย์ (Dachau) ที่เขาได้สูญเสีย พ่อแม่ พี่ชาย น้องชาย ภรรยา และลูก ๆ ที่รักอันเป็นประสบการณ์ที่เลวร้ายที่เขาจำได้อย่างแจ่มชัด ถึงกระนั้นก็ตาม เขายังสามารถ

ใช้ประสบการณ์นั้นในทางที่สร้างสรรค์และไม่ยอมให้ความรักและความกระตือรือร้นในชีวิตของเขาเหือดแห้งลงไปได้เขาได้เดินทางไปบรรยายรอบโลก ไม่ว่าจะเป็นยุโรป ลาตินอเมริกา เอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งอเมริกา เขาได้รับปริญญาโท (M.D.) ในปี ค.ศ. 1930 และปริญญาเอก (Ph.D) ในปี ค.ศ. 1949 จากมหาวิทยาลัยเวียนนา ต่อมาได้รับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่มหาวิทยาลัยเวียนนา และหลังจากนั้นได้เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษที่มหาวิทยาลัยนานาชาติสหรัฐอเมริกา (United States International University) ณ เมืองซาน ดิเอโก (San Diego) เขาได้รับเชิญเป็นศาสตราจารย์ที่มหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด (Harvard), สแตนฟอร์ด (Stanford) และ เซาท์เทิร์น เมธอดิสต์ (Southern Methodist) ผลงานของเขาได้ถูกแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากกว่า 20 ภาษา เขาได้เริ่มพัฒนาทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมในช่วงก่อนที่เขาถูกจับกุมในค่ายกักกันนาซี แฟรงเกลเชื่อว่า ความแท้จริงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์เพื่อการค้นหาความหมายและเป้าหมายของชีวิต คนบุคคลจะค้นพบความหมายเหล่านั้นได้ ก็ด้วยพฤติกรรม การกระทำของบุคคลเองและสัมพันธ์กับคุณค่าของมัน (เช่น ความรัก และความสำเร็จของงาน) รวมทั้งความเจ็บปวดทรมานต่าง ๆ

เมย์ (May, 1906 cited in Corey, 2001, p.142) ชีวิตช่วงแรกอาศัยอยู่ที่โอไฮโอ จากนั้นย้ายไปอยู่ที่ มิชิแกน (Michigan) ในวัยเด็กเขามีพี่ชาย 5 คน น้องสาว 1 คน เขามีชีวิตที่ไม่สุขสบาย จึงทำให้เขามีความสนใจในจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา ประสบการณ์ชีวิตส่วนตัวของเขาที่เต็มไปด้วยการต่อสู้ดิ้นรนกับปัญหาการดำรงอยู่ของชีวิต และความล้มเหลวจากชีวิตแต่งงานถึง 2 ครั้ง จึงทำให้เขาสนใจแนวคิดแบบอัตถิภาวะนิยม ชีวิตในวัยหนุ่มของเขา ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเจริญรุ่งเรืองของกรีกโบราณ ซึ่งช่วยให้เขามีมุมมองความสนใจในธรรมชาติของมนุษย์ ต่อมาเขาได้เดินทางไปศึกษากับ อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler) ที่กรุงเวียนนา ซึ่งระหว่างที่เขากำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกนั้น เขาได้ล้มป่วยด้วยโรคหัวใจโรคทำให้เขาต้องอยู่ในเรือนคนไข้สำหรับพักฟื้นร่างกายตลอดช่วงเวลา 2 ปี ในเวลานี้เองเขาได้ใช้เวลาส่วนใหญกับการอ่าน และการเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของความวิตกกังวล จึงทำให้เขาสามารถเขียนตำราเกี่ยวกับความวิตกกังวลได้ (The Meaning of Anxiety) นอกจากนั้นตำราที่ได้รับความนิยมอีกเล่มคือ ความรักและความหวัง (Love and Will) ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนชีวิตส่วนตัวที่ต้องดิ้นรนกับความรัก ความผูกพัน รวมทั้งสิ่งที่สะท้อนถึงค่านิยมต่อเรื่องเพศ และการแต่งงานของสังคมตะวันตก

การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยม เป็นแนวคิดที่ปฏิเสธแนวคิดที่เกี่ยวกับมุมมองในธรรมชาติของมนุษย์ของทฤษฎีจิตวิเคราะห์และทฤษฎีพฤติกรรมนิยมกล่าวคือ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์

จะมองว่าความอิสระของมนุษย์เป็นสิ่งที่ถูกควบคุมด้วยจิตไร้สำนึก (Unconscious Forces) แรงขับและเหตุการณ์ในอดีต ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมนิยมจะมองว่า เป็นสิ่งที่ถูกควบคุมโดยสถานการณ์หรือเงื่อนไขทางสังคมและวัฒนธรรม ในทางกลับกัน ผู้ให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยม นั้น เข้าใจความจริงเหล่านี้เกี่ยวกับสถานะของการเป็นมนุษย์ แต่จะเน้นในส่วนที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจว่าจะทำอะไรในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแนวทางนี้อยู่บนพื้นฐานของการอนุมานที่ว่าบุคคลมีอิสระและมีความรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่บุคคลเลือกและสิ่งที่บุคคลกระทำ บุคคลเป็นผู้ประพันธ์บทชีวิตของตนเอง และเป็นคนเขียนพิมพ์เขียวชีวิตที่บุคคลได้ออกแบบได้ด้วย

แนวความคิดพื้นฐานแบบอัตถิภาวนิยม จะมองว่าบุคคลไม่ได้เป็นเหยื่อของสถานการณ์เพราะว่าส่วนใหญ่บุคคลจะเลือกสิ่งที่ต้องการเลือก ในการให้คำปรึกษาจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญ คือ กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษา ได้สะท้อนถึงชีวิตตนเอง ได้ตระหนักในทางเลือกที่มี และสามารถตัดสินใจเลือกตัวเลือกนั้นได้ จนกระทั่งผู้รับคำปรึกษาเริ่มตระหนักถึงวิธีที่ยอมรับในสถานการณ์และการควบคุมสิ่งแวดล้อมรอบตัว เขาจะสามารถที่จะเริ่มไปสู่หนทางแห่งการขัดเกลาชีวิตของตนอย่างมีสติได้

เมย์ (May, 1906) ถือเป็นคนคนหนึ่งที่ได้นำแนวความคิดแบบอัตถิภาวนิยมไปใช้ในจิตบำบัดแบบยุโรป ไปประยุกต์ใช้ในอเมริกา เขาได้เขียนงานเขียนที่เสนอแนวคิดเบื้องต้นของการนำแนวความคิดแบบอัตถิภาวนิยมไปประยุกต์ใช้ ที่สำคัญ ๆ เช่น ตำราเอ็กซิสเทนซ์ (Existence: A New Dimension in Psychiatry and Psychology) ตามแนวคิดของเมย์นี้เอง จะอธิบายถึงทางเลือกของบุคคลก็คือ จะต้องกล้าที่จะ เป็น และสิ่งที่บุคคลเลือกจะเป็นตัวกำหนดว่าจะเป็นคนแบบใดภายในตัวบุคคลจะมีอุปสรรคที่ต้องต่อสู้ถึงแม้ว่าบุคคลจะต้องการที่เติบโตอย่างมีวุฒิภาวะและอิสรภาพก็ตาม บุคคลจะตระหนักได้ว่าขั้นตอนการแผ่ขยายความคิดนั้นเป็นสิ่งที่ทรมานเสมอ ด้วยเหตุผลที่ว่า อุปสรรคในใจนั้นอยู่ระหว่างความรู้สึกปลอดภัยได้พึงพิงกับความพอใจที่ได้เติบโตและความเจ็บปวดจากการเติบโต

ตามแนวความคิดของเมย์ได้มีผู้ให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมในอเมริกาที่สำคัญ คือ เจเมอร์ บูเจนเทล (Jamer Bugental) และไอรวิน ยาลอม (Irvin Yalom) ซึ่งจากผลงานของบูเจนเทล คือ ศิลปะของจิตบำบัด (The Art of Psychotherapist 1987) ได้ชี้ให้เห็นว่า ในการให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตคนนั้น การให้คำปรึกษาที่เปรียบเหมือนการเดินทางร่วมกับของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา จะเป็นวิธีการที่จะช่วยทำให้ผู้ให้คำปรึกษานำพาให้ผู้รับคำปรึกษา ได้พบและได้รู้จักโลกที่แท้จริงของเขาเองได้ เขายังย้ำว่าการเดินทางร่วมกันนี้

ต้องการการให้กำลังใจจากผู้ให้บำบัดเพื่อที่จะสื่อสารกับโลกภายในตัวของผู้รับการให้คำปรึกษา ข้อคิดที่สำคัญในการให้คำปรึกษาจึงเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา ได้ลองตรวจสอบตัวเองว่า เขาจะตอบคำถามของการ มีอยู่ ของชีวิตได้อย่างไร และยังเป็นการช่วยกระตุ้นให้เขาได้ทบทวน คำตอบของเขา เพื่อเริ่มการใช้ชีวิตของเขาในโลกแห่งความจริงอีกด้วย

ส่วนแนวคิดของยาลอม (Yalom) ซึ่งได้เกิดขึ้นจากการเป็นนักจิตวิทยาและจิตแพทย์ แบบยุโรปและอเมริกา เขาได้พัฒนาแนวคิดและแนวปฏิบัติแบบอัตถิภาวะนิยมจากประสบการณ์ทางคลินิก ผลงานวิจัย ความเป็นปรัชญา และงานเขียนของเขาเองทำให้เขาได้พัฒนาทฤษฎีแบบอัตถิภาวะนิยมในการให้คำปรึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตมนุษย์สำคัญ ๆ 4 ประเด็น ได้แก่ ความตาย (Death) ความอิสระเสรี (Freedom) ความคงอยู่หรือมีอยู่ (Existence) และการอยู่อย่างไร้ความหมาย (Meaninglessness) เขาได้เขียนตำราจิตวิทยาของเอ็กซิสเทนเชียล (Existential Psychology 1980) อันนับว่าเป็นความสำเร็จของเขา และตามเนื้อหาในตำราของเขาจะเป็นเนื้อหาที่ค่อนข้างที่จะยอมรับแนวคิดของแฟรงเกิลอย่างชัดเจน ซึ่งเนื้อหาได้อธิบายถึงบทบาทหรืออิทธิพลสำคัญต่อประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา การยอมรับและการคำนึงในทฤษฎี รวมทั้งประเด็นสำคัญอื่น ๆ ตามแนวคิดแบบอัตถิภาวะนิยมและสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ถือว่าเป็นหัวใจของงานด้านจิตบำบัดคลินิกแบบอัตถิภาวะนิยม ก็คือ ประเด็นสำคัญ 4 ประการในชีวิตของมนุษย์นั่นเอง (ความตาย ความอิสระ การคงอยู่ และการอยู่อย่างไร้ความหมาย)

ทฤษฎีแบบอัตถิภาวะนิยมนี้ ให้ความนับถือศักดิ์ศรีของมนุษย์มาก เมื่อผู้รับคำปรึกษา มาปรึกษาเพื่อขอให้ช่วยตัดสินใจ ผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ยอมตัดสินใจให้แต่จะพยายามกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาพยายามตัดสินใจเลือกทางออกด้วยตนเอง พงษ์พันธุ์ พงโสภา กล่าวว่า (2543, หน้า 105) ทฤษฎีนี้ไม่ยอมรับพรหมลิขิต เพราะถือว่ามนุษย์เกิดมามีทางเลือกสามารถเลือกความหมายได้อย่างมีอิสระเสรีต่อการกำหนดเกณฑ์ความหมายของชีวิต (Meaning of Life) ของตนเอง ทั้งในด้านการให้ (Give) การรับ (Take) และการเลือก (Choice) สิ่งต่าง ๆ สำหรับชีวิต การให้ (Give) บุคคลจะให้อะไรสำหรับชีวิตได้บ้างทั้งในสิ่งที่ประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เช่น การประหยัด ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย การบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น

การรับ (Take) บุคคลจะรับอะไรเข้ามาบ้าง ซึ่งทฤษฎีนี้ถือว่า ทั้งความสุขและความทุกข์เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถรับเข้ามาในชีวิตได้

การเลือก (Choice) บุคคลจะเลือกรับ เลือกคิด เลือกทำอย่างไรเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ชีวิต สำหรับการเลือกนี้เป็นเรื่องของผู้ที่เกิดความขัดแย้งขึ้นในใจ ซึ่งการที่บุคคลเลือกกระทำหรือไม่กระทำถือว่าการเลือกทั้งสิ้น

แนวคิดที่สำคัญ (Key Concepts) คอเรีย (Corey, 2001, pp. 140-163) ได้กล่าวไว้
ดังนี้คือ

มุมมองเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (View of Human Natures)

ทฤษฎีแบบอัตถิภาวนิยมมีแนวคิดพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ว่า จะต้องประกอบไปด้วยแนวคิดต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการมีสติของตนเอง (The Capacity of the Self-Awareness) ความอิสระและความรับผิดชอบ (Freedom and Responsibility) การสร้างสรรค์เอกลักษณ์แห่งตนและสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Creating one's Identity and Establishment Meaningful Relationship with the Others) การค้นหาความหมาย วัตถุประสงค์ คุณค่าและเป้าหมายในชีวิต (Meaning, Purpose, Values, and Goal of Life) ความวิตกกังวลถือเป็นปัจจัยการมีชีวิต (Anxiety as a Condition of Living) และการตระหนักในความตายและความไม่มีตัวตน (Awareness of Death and Nonbeing) จากแนวคิดพื้นฐานที่สรุปย่อประเด็นหลักมาทำงานเขียนของผู้ให้คำปรึกษาแนวอัตถิภาวนิยมนี้เอง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการใช้ในการปรึกษาได้ดังนี้

แนวคิดที่ 1 ความสามารถในการมีตระหนักรู้ในตัวเอง (The Capacity for the Self-Awareness) จะสามารถช่วยสะท้อนและสร้างทางเลือกต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ดังนั้นเมื่อบุคคลมีสติมากขึ้นเท่าใดก็จะช่วยให้ชีวิตสมบูรณ์มากขึ้นแต่จะต้องตระหนักว่า

1. คนบุคคลมีเวลาที่จำกัดจะทำอะไรในสิ่งที่ตนเองต้องการในชีวิต
2. บุคคลมีศักยภาพในการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำ การเลือกที่จะไม่ทำถือเป็นการตัดสินใจที่ได้เลือกทำแล้ว
3. เมื่อคนบุคคลทำอะไรก็ตาม บุคคลสามารถสร้างสรรค์หรือกำหนดชะตากรรมในการกระทำได้
4. ความหมายในชีวิตไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเอง หากแต่เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้ค้นหาและค้นพบเป้าหมายของชีวิต
5. ความวิตกกังวลที่คงอยู่ในคนบุคคลเป็นพื้นฐานของจิตสำนึก (การรับรู้) ของความอิสระในชีวิตคนบุคคลเพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นในบทบาทของการมีชีวิต ซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยเพิ่มความมีสติของคนบุคคลในการค้นหาในการเลือกทางเลือกต่าง ๆ ทั้งยังช่วยเพิ่มบทบาทของความรับผิดชอบทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้น
6. บุคคลต้องทนทุกข์ทรมานกับการมีชีวิตที่โดดเดี่ยว (Loneliness) ไร้ความหมาย (Meaninglessness) ว่างเปล่า (Emptiness) รู้สึกผิด (Guilt) และถูกแบ่งแยก (Isolation)

7. ความโดดเดี่ยวถือเป็นพื้นฐานของคนบุคคล หากแต่คนบุคคลมีโอกาสดำเนินสัมพันธภาพจากคนอื่น ๆ ได้

การนำความสามารถในการตระหนักรู้มาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม

1. ให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความรู้สึกลดภัย สามารถตระหนักรู้ถึงสภาพการณ์และความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นกับตนเองได้และนำมาเป็นแรงจูงใจในการแก้ปัญหา
2. ให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ว่าเอกลักษณ์ในตัวเขาเป็นเช่นไร
3. ให้ผู้รับคำปรึกษาเริ่มรับรู้ว่าเขามีหลายหนทางเลือกในการตัดสินใจและให้เขาตระหนักว่าเขาสามารถสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ได้
4. ให้ผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้ว่าถึงแม้เขาไม่สามารถที่จะแก้ไขเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตของเขาได้แต่เขาก็สามารถที่จะเปลี่ยนแนวทางในมุมมองและสิ่งสะท้อนจากเหตุการณ์นั้นได้
5. ให้ผู้รับคำปรึกษาว่าเขาไม่ควรคิดว่าอนาคตจะต้องเลวร้ายเหมือนอดีตที่เขาเคยประสบมาหากแต่เขาสามารถที่จะเรียนรู้และทำอนาคตให้ดีขึ้นจากอดีตที่เลวร้ายนั้น
6. ให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตระหนักว่าการที่เขาหมกมุ่นครุ่นคิดกับความตายหรือความใกล้ตายว่าเป็นชีวิตที่ไม่มีคุณค่า
7. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่มีความสามารถที่จะยอมรับข้อจำกัดที่เกิดขึ้นว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีความเหมาะสมแล้ว

8. ให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตระหนักว่าเขาใช้ชีวิตที่ล้มเหลวในเวลานี้ก็เพราะครุ่นคิดอยู่กับเหตุการณ์ในอดีต และการวางแผนการในอนาคตหรือการพยายามทำอะไรต่าง ๆ มากมาย

แนวคิดที่ 2 ความอิสระและความรับผิดชอบ (Freedom and Responsibility)

มนุษย์จะมีความอิสระในการเลือกทางเลือกต่าง ๆ และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดชะตากรรมของตนเอง ดังนั้นเมื่อคนบุคคลได้ตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ได้เลือกสรรนั้น ๆ ด้วย ความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมด้วยตัวบุคคลเอง ดังนั้นคนบุคคลจำเป็นต้องแต่งเติมชีวิตของบุคคลเอง ความรับผิดชอบจึงถือเป็นการเปลี่ยนในที่เกิดขึ้นในขั้นต้น ผู้ที่ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยโยนความผิดให้ผู้อื่นในปัญหาของตนเองเป็นผู้ที่จะไม่ได้รับประโยชน์จากการให้คำปรึกษา ความอิสระว่าเป็นการกำหนดขอบเขตของข้อจำกัดคนไม่ได้อิสระจากเงื่อนไข แต่บุคคลอิสระที่จะยืนต่อสู่กับข้อจำกัดเหล่านั้น ท้ายที่สุดการได้เลือกตัดสินใจถือเป็นการรับผิดชอบของคนบุคคลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ นั่นเอง

การนำแนวคิดด้านความมีอิสระและความรับผิดชอบมาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มตามแบบอัตถิภาวนิยม

สมาชิกกลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม ต้องเผชิญหน้ากับความจริงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากอิสรภาพและสิ่งที่เขาต้องรับผิดชอบเนื่องจาก ความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์และความรับผิดชอบในตัวบุคคลจะก่อให้เกิดความวิตกกังวล และบุคคลมีอิสระที่จะเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เป้าหมายอีกประการหนึ่งคือ เพื่อช่วยให้สมาชิกเผชิญหน้าและจัดการกับความวิตกกังวล ดังนั้น งานหลักของผู้นำกลุ่มคือ การให้สมาชิกเผชิญหน้ากับความจริงเกี่ยวกับอิสรภาพในชีวิต แลงซ์ (Lanz, 1993 cited in Corey, 2000, p. 253) เชื่อว่า ผู้รับการให้คำปรึกษาเน้นความต้องการจากองค์ประกอบจากสังคมซึ่งทำให้เขาจำกัดตัวเองจากการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกเป้าหมายความคิดความรับผิดชอบจินตนาการและการคาดหวัง แต่จากการให้คำปรึกษาผู้รับการให้คำปรึกษาจะได้ประโยชน์จากการให้คำปรึกษาถึงศักยภาพและความเข้มแข็งภายในตัวเขาเอง เพราะการให้คำปรึกษาแบบนี้จะสนับสนุนให้มีการสะท้อนความรู้สึกภายในและพัฒนาการตระหนักรู้ของตนเองจากภายในตนเอง

แนวคิดที่ 3 การสร้างเอกลักษณ์และสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น ๆ (Striving for Identity and Relationship to the Others) การที่คนบุคคลสนใจที่จะรักษาความเป็นตัวของตัวเองในขณะเดียวกันกับการที่บุคคลต้องไปเผชิญกับโลกภายนอกนั้น คนแต่ละคนจะค้นหาหรือสร้างสรรค์ความเป็นเอกลักษณ์ที่เป็นตัวของตัวเอง ลักษณะเช่นนี้ถือเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นเองอย่างอัตโนมัติ หากแต่เป็นสิ่งที่คนบุคคลต้องสนใจที่จะทำให้มันเกิดขึ้น เช่น การมีสัมพันธ์ภาพกับคนอื่นนั้นบุคคลจะต้องให้อิสรภาพตนเองและมีความสนใจที่จะทำ ได้มีนักเขียนในแนวอัตถิภาวะนิยมพูดถึงความโดดเดี่ยว (Loneliness) การถูกทอดทิ้ง (Uprootedness) และการเป็นตัวประหลาด (Alienation) ถือเป็นลักษณะของความล้มเหลวจากการพัฒนาสัมพันธ์ภาพกับคนอื่นและธรรมชาติ

ปัญหาของคนบุคคลส่วนใหญ่ที่ทำให้บุคคลคิดว่าเป็นความผิดพลาดไปจากคนอื่นก็คือ การที่บุคคลมองแนวชีวิตมีคำตอบมีคุณค่าและความเชื่อมั่นต่าง ๆ ล้วนเกิดจากการอิงจากบุคคลอื่นที่ตนคิดว่าเขามีความสำคัญ แทนที่บุคคลควรมีความเชื่อถือหรือยึดมั่นกับตนเองในการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตตนเองโดยไม่อิงจากบุคคลอื่น ความกล้าที่จะเป็น (The Courage to Be) เป็นความกล้าในการเรียนรู้ที่จะมีชีวิตได้อย่างไร เป็นลักษณะของการที่บุคคลพยายามค้นหา สร้างสรรค์และรักษาความเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ความกลัวที่สำคัญประการหนึ่งของผู้รับคำปรึกษาคือการที่เขาค้นพบว่า การไม่มีแก่นแท้ของชีวิต (No Core) ไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง (No Self) ไม่มีสาระสำคัญ (No Substance) และกลัวกับสิ่งที่สะท้อนกับความคาดหวังของคนอื่น

การนำแนวคิดด้านการสร้างเอกลักษณ์และสัมพันธภาพมาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มแบบ
อัตถิภาวนิยม

ประสบการณ์ของความโดดเดี่ยวเดี่ยวดาย (The Experience of Alones)

ประสบการณ์ของความโดดเดี่ยวเดี่ยวดายเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ บุคคลจะได้รับความ
แข็งแกร่งจากประสบการณ์เหล่านั้น ความรู้สึกที่ว่าตนเองโดดเดี่ยวเดี่ยวดายจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคล
รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะพึ่งพิงใครได้ การที่บุคคลโดดเดี่ยวได้ให้ความรู้สึกของความหมายแห่งชีวิต
และกำหนดว่าบุคคลจะมีชีวิตอยู่ได้อย่างไร ก่อนที่บุคคลจะมีสัมพันธภาพกับคนอื่นบุคคลต้องมี
สัมพันธภาพกับตนเองก่อน บุคคลต้องเรียนรู้ที่จะพึ่งตัวเองก่อน บทบาทหน้าที่ของการให้
คำปรึกษาจึงเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้เล็งเห็นถึงชีวิตที่มีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ นั้นเป็นสิ่งที่
ที่สามารถสร้างสรรค์หรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้

การต่อสู้ด้วยความมีเอกลักษณ์ (Struggling with Our Identity) เมื่อสติบุคคลรับรู้
ว่ามีความโดดเดี่ยวเดี่ยวดายมักจะให้บุคคลรู้สึกกลัวตามมา ดังนั้นผู้รับคำปรึกษาบางคนจะ
พยายามเลี่ยงหรือปฏิเสธความโดดเดี่ยวหรือการแยกกลุ่ม ก็เพราะว่าเขามีความกลัวส่วนหนึ่งของ
กระบวนการให้คำปรึกษาคือการให้สำรวจว่าบุคคลสูญเสียการตัดสินใจชีวิตของตนเอง ดังนั้น
ความมีสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา เป็นสิ่งที่ช่วยให้เขาได้รับความมีอิสระกลับคืนมาอีก
ครั้งหนึ่ง

แนวคิดที่ 4 การค้นหาความหมาย (Search for Meaning)

การให้คำปรึกษาในแบบอัตถิภาวนิยมสามารถช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา ได้สนใจกับ
ความหมายในชีวิตของตัวเอง คำถามที่ผู้ให้คำปรึกษาอาจจะใช้ เช่น “คุณพอใจที่จะกำหนด
แนวทางชีวิตของคุณ?” “คุณรู้สึกพอใจกับสิ่งที่คุณเป็นอยู่ขณะนี้และอนาคตที่คาดว่าจะมาถึง
หรือไม่” “ถ้าหากคุณสับสนเกี่ยวกับตัวเอง ให้ลองคิดว่าคุณเป็นใครและคุณต้องการอะไรกับตัว
คุณ” หรือ “คุณกำลังทำอะไรให้สำเร็จ”

การนำแนวความคิดด้านการค้นหาความหมายมาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่ม
แบบอัตถิภาวนิยม

ปัญหาของการละทิ้งคุณค่าเดิม (The Problem of Discarding Old Values)

ปัญหาหนึ่งที่พบในงานการให้คำปรึกษาคือการที่ผู้รับคำปรึกษาละทิ้งคุณค่าเดิมโดยไม่สามารถ
ค้นพบคุณค่าใหม่ที่มีความเหมาะสมสำหรับตัวเอง เพื่อมาทดแทนคุณค่าเดิมจึงทำให้บางครั้ง
ผู้รับคำปรึกษามีความรู้สึกแว้งคว้าง งานของผู้ให้คำปรึกษานอกจากจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาหา
คุณค่าใหม่ที่เหมาะสมกับการที่ดำเนินชีวิตของเขาและรักษาคุณค่านั้น ๆ ให้คงอยู่ผู้ให้คำปรึกษา

ต้องชี้ให้เห็นถึงความหมายในชีวิตของผู้รับคำปรึกษาและเชื่อถือในความสามารถของเขาที่จะค้นพบคุณค่าในชีวิตใหม่ได้

การสร้างความหมายในชีวิตให้เกิดขึ้นใหม่ (Creating New Meaning) การให้คำปรึกษาแบบโลโกเธราปี (Logotherapy) เป็นวิธีการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ค้นหาความหมายในชีวิตของเขาหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาต้องไม่ชี้นำบอกถึงความหมายในชีวิตต่อผู้รับคำปรึกษาที่เฉพาะโดยตรงแต่ควรต้องช่วยแนะแนวทางให้เขาเห็นว่า เขามีความสามารถที่จะค้นพบความหมายในชีวิตได้ มุมมองมองว่าเป็นเรื่องของความเศร้าโศกหรือยาแย่ของมนุษย์ (Human Suffering) ที่สามารถทำให้ดีขึ้นได้สามารถรู้เผชิญต่อไปได้ คนบุคคลก็สามารถที่จะท้าทายกับสิ่งเหล่านี้และสามารถที่จะกลับเอาชนะได้ในที่สุด อย่างไรก็ตาม ความหมายในชีวิตไม่ใช่สิ่งที่คนบุคคลสามารถค้นหาและรับได้โดยตรง แต่ในความเป็นจริงแล้วคนบุคคลอาจจะต้องยอมรับความผิดพลาดนั้น เมื่อบุคคลมีความรู้ที่ดีและพอใจความหมายในชีวิตก็จะตามมา การค้นพบความหมายในชีวิตเช่นนี้ก็คือสิ่งที่เกิดขึ้นจากผลผลิตของการได้ลงมือสู้ ซึ่งเหมือนกับบุคคลได้ตั้งใจทุ่มเทไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์ ชีวิต ความรัก หรือการทำงาน

แนวคิดที่ 5 ความวิตกกังวลเป็นเงื่อนไขของการมีชีวิต (Anxiety as a Condition Living) ในมุมมองของผู้ให้คำปรึกษาในแบบอัตถิภาวะนิยมจะมองความวิตกกังวลในสองลักษณะคือความวิตกกังวลแบบปกติ (Normal Anxiety) และความวิตกกังวลแบบประสาท (Neurotic Anxiety) และความวิตกกังวลถือเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาโดยที่ความวิตกกังวลแบบปกติจัดเป็นสิ่งที่ตอบสนองที่เกิดขึ้นในระดับที่เหมาะสมต่อเหตุการณ์ที่บุคคลได้เผชิญ เป็นความวิตกกังวลที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ แต่มีความสามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการแก้ปัญหาได้ขณะเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกับความวิตกกังวลแบบประสาท ซึ่งเป็นความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากสถานการณ์ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลหลุดจากความมีสติและเป็นบุคคลที่ไม่มีความสมดุลในการดำเนินชีวิต เป้าหมายของการให้คำปรึกษาไม่ใช่การจัดการกับความวิตกกังวลแบบปกติ หากแต่ต้องยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องเผชิญกับความวิตกกังวลแบบประสาทระดับหนึ่ง ความวิตกกังวลแบบปกติ สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการมีประสบการณ์จากการเผชิญกับความวิตกกังวลและช่วยให้มีสติในความเป็นอิสระเสรีเพิ่มมากขึ้น

การนำแนวคิดเรื่องความวิตกกังวลเป็นเงื่อนไขของการมีชีวิตมาใช้กับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม

บูเกนตอล (Bugental, 1978 cited in Corey, 2000, p. 255) อธิบายการทำงานเพื่อนำบัดความวิตกกังวลเหมือนกับวิธีการปกปิดเลือกการปกป้อง เหมือนการปกปิดเลือกหัวหอม

หลักของการให้คำปรึกษาคือ ผู้รับการให้คำปรึกษาจะเข้ามาในความหมายของเงื่อนไขแฝงของการเป็นมนุษย์ที่เชื่อมโยงประสบการณ์ที่เขาเรียนรู้ ความวิตกกังวลที่ต้องการกำจัดออกไป คือ การกลัวเผชิญหน้า โดยให้ยอมรับความรู้สึกตนเอง เช่น ความรู้สึกแตกแยก ความต้องการพึ่งพาผู้อื่น ความรู้สึกว่างเปล่า ภาวะของผู้รับบำบัดคือความรับผิดชอบ ที่ต้องเลือกสำหรับตนเอง ขณะที่การให้คำปรึกษาก้าวหน้าการต่อต้านก็ถูกปกปิดเลือกออกบ่อยครั้ง การเปลี่ยนแปลงนี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวลต่อผู้รับการให้คำปรึกษา ขณะที่ผู้รับการให้คำปรึกษายกเลิกบทบาทที่จอมปลอม เขาก็สามารถนำคุณลักษณะใหม่ ๆ เข้าสู่ชีวิตการละทิ้งคุณเคยจะทำให้เขาได้รับประสบการณ์ที่มีความก้าวหน้า ผู้นำกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกอยู่ในประเด็นที่สมาชิกต้องการให้ชีวิตเป็นแม้จะแตกต่างจากที่เคย ในกลุ่มบำบัดสมาชิกมีการเปิดเผยถึงความวิตกกังวลที่มีในการดำเนินชีวิต ผู้นำกลุ่มต้องกระตุ้นให้ผู้รับการให้คำปรึกษามีมุมมองต่อความวิตกกังวลเป็นข้อดีมากกว่าที่จะปกปิด โดยเน้นการกลัวเผชิญหน้ากับชีวิตไม่ใช่กำจัดความวิตกกังวลนั้นออกไป และกระตุ้นให้สมาชิกกระทำพันธะสัญญาต่อกลุ่ม แต่ละคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจที่จะค้นหาเส้นทางที่เขาไม่รู้และตรวจสอบมิติใหม่ที่เกิดขึ้นกับตน

แนวคิดที่ 6 การตระหนักกับความตายและความไม่คงอยู่ของตัวตน

(Awareness of Death and Nonbeing) นักอัตถิภาวนิยมจะไม่มองความตายในทางลบ แต่จะตระหนักกับความตายว่าเป็นสภาพการณ์พื้นฐานทั่ว ๆ ไปที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต การรับรู้บทบาทสำคัญของความตายในทางจิตบำบัดถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนบุคคลปรับเปลี่ยนรูปแบบของการมีชีวิตที่ไม่มีรสชาติให้เป็นชีวิตที่แท้จริง ดังนั้นการให้คำปรึกษาตามแนวความคิดนี้จึงมุ่งที่การสำรวจค้นหาระดับที่ผู้รับคำปรึกษาได้กระทำในบางสิ่งบางอย่างอันมีคุณค่าต่อตัวเอง โดยไม่เสียใจกับการสูญเสียในปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้รับคำปรึกษาควรพัฒนาสิ่งที่พวกเขาต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง หรือสร้างสรรค์ให้กับชีวิตของเขาคืออะไรดังนั้นผู้ที่กลัวความตายก็คือ ผู้ที่กลัวชีวิตนั่นเอง ซึ่งหากคนบุคคลยอมรับอย่างหนักแน่นว่าชีวิตและการมีชีวิตในปัจจุบันเป็นสิ่งที่เต็มเปี่ยมเท่าที่จะเป็นไปได้ คนก็จะไม่ถูกครอบงำกับจุดจบของชีวิต

การนำแนวความคิดเรื่องการตระหนักต่อความตายและความไม่คงอยู่ของตัวตนมาใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม

ความตระหนักเกี่ยวกับความตายและความวิตกกังวลมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน กลุ่มหลักการให้คำปรึกษาคือ การกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มถามตนเองถึงคุณภาพชีวิตตนเองด้วยความซื่อสัตย์และถามความรู้สึกว่าคิดอย่างไรกับความตายและมีโอกาสเปลี่ยนแปลงชีวิตหรือไม่ และได้เริ่มประจักษ์ว่าชีวิตอยู่ในวิถีที่เขาต้องการหรือไม่อย่างไร สิ่งเหล่านั้นจะเชื่อมโยงไปถึงสิ่งที่เขาสนใจ การทำงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น การให้คำปรึกษากลุ่มจะช่วยให้สมาชิกเผชิญหน้า

กับความเปลี่ยนแปลง แม้ในการเปลี่ยนแปลงจะมีการวางเงื่อนไขในส่วนชีวิตของบุคคลเสมอ แต่เพื่อให้สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่มีการเติบโตเพื่อค้นหาความไม่แน่ใจ และทดลองวิถีความเป็นอยู่และพร้อมกับสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นด้วย

ส่วนวิญญู พูลศรี (2531, หน้า 208) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวคิดของอัตถิภาวนิยมไว้ดังนี้คือ

1. มองชีวิตมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่เคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งตายตัวเป็นการแปรสภาพอันต่อเนื่อง
2. มนุษย์ต้องเผชิญกับการเจ็บเติบโตด้วยตนเอง ดำเนินชีวิตตามหลักการของตนเองเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงอยู่และพยายามมุ่งสู่ชีวิตอันแท้จริง (Authentic Life)
3. ชะตากรรมของบุคคลมิได้ถูกกำหนดโดยอดีตของเขาแต่อยู่ที่การเลือกตัดสินใจว่าตัวเองจะเป็นอะไรในปัจจุบันนี้ (Here and Now)
4. เอกลักษณ์ของบุคคลจะไม่เหมือนใคร แต่ละคนแตกต่างกัน
5. มนุษย์สามารถจะดำรงชีวิตอยู่และแม้แต่จะตายเพื่ออุดมคติและค่านิยมต่าง ๆ ของมนุษย์ได้เพราะมนุษย์มีเสรีภาพของเจตจำนงขึ้นไปอยู่เหนือสัจยชาติญาณต่าง ๆ ทั้งที่เป็นอดีตหรือสภาวะแวดล้อม
6. มนุษย์เป็นผู้สร้างวิถีชีวิต และความเป็นไปในอนาคตตนเองด้วยการตัดสินใจของเขา แม้มนุษย์ไม่ได้เป็นผลจากสภาพการณ์หรืออำนาจภายนอกอย่างสิ้นเชิงแต่เสรีภาพในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นต้องอยู่ภายในขอบข่ายของสิ่งแวดล้อมเป็นต้นว่า กฎหมายรากฐานทางเศรษฐกิจ และสังคม
7. ชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความหมายโดยแต่ละบุคคลให้ความหมายกับชีวิตของตนเอง ตั้งจุดมุ่งหมายเองแต่ละบุคคลมีค่านิยมของตนเป็นหลักในการดำเนินชีวิต
8. นักอัตถิภาวนิยมไม่เชื่อว่าการกระทำของมนุษย์ถูกแบ่งเป็นสองภาคคือการกระทำโดยรู้ตัวและโดยไม่รู้ตัว แต่เขาเชื่อว่าส่วนที่นักจิตวิเคราะห์เรียกว่าจิตไร้สำนึกคือส่วนที่มีอยู่แต่เป็นส่วนที่บุคคลใช้เหตุผลหลอกตนเอง เป็นการไม่ยอมรับความจริง และพยายามเลี่ยงความรับผิดชอบ

สาเหตุของปัญหามนุษย์ ผู้ให้คำปรึกษาแนวอัตถิภาวนิยมเห็นว่าการดำรงชีวิตอย่างแท้จริงคือการดำรงอยู่อย่างมีสุขภาพจิตที่ดี (Healthy Existence) ซึ่งจะช่วยการประสานความกลมกลืนในเรื่องความสัมพันธ์ในระดับอื่น ๆ เช่น การปล่อยให้การประเมินตนเองเป็นไปตามความพอใจของผู้อื่นซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาในการดำรงชีวิต เพราะว่าคุณคนมีเสรีภาพของตนเอง

ดังนั้น บุคคลจะสามารถตัดสินใจเลือกวิถีทางที่ดีที่สุดสำหรับตัวเอง (Prochaska, 1979, p. 72) การที่มนุษย์จะเกิดปัญหาได้นั้น วัชร ทรัพย์มี (2533, หน้า 80) ได้สรุปไว้ตามแนวอัตถิภาวนิยม โดยกล่าวว่าเกิดจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. บุคคลรู้สึกว่าเขาเองถูกคุกคาม ไม่มีเสรีภาพ ต้องทำตามสังคมหรือพ่อแม่
2. เกิดความรู้สึกว่าเขาไม่มีอนาคต ไม่มีจุดหมาย
3. เกิดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม จึงทำให้มนุษย์เกิดความกังวลในสิ่งที่เขาต้องเลือก ต้องตัดสินใจว่าการตัดสินใจจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือไม่
4. เกิดความรู้สึกผิดในใจ (Guilty Feeling) ว่าเขาไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มที่
5. บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำและการตัดสินใจ
6. บุคคลประสบความล้มเหลวในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ซึ่งก่อให้เกิดความอ้างว้างว่าเหว

กระบวนการให้คำปรึกษา (Therapeutic Process)

1. เป้าหมายในการให้คำปรึกษา (Therapeutic Goals)

โดยทั่วไปเป้าหมายพื้นฐานของกระบวนการให้คำปรึกษาต่าง ๆ คือการช่วยให้บุคคลได้ยอมรับในความอิสระ และการรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ สำหรับการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมจะมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตระหนักรู้ในหนทางที่เขาไม่ได้ดำเนินครบเต็มตามการมีชีวิต และการให้เขาสร้างทางเลือกของชีวิตที่จะนำไปสู่สิ่งที่เขามีความสามารถที่ทำได้ แนวทางการให้คำปรึกษาดังนี้ ยึดในความอิสระเป็นสำคัญ รวมทั้งความรับผิดชอบในสิ่งที่เขาได้เลือกสรร อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งความอิสระที่ได้เลือกสรรแล้วได้นำไปสู่ความวิตกกังวลได้เช่นกันด้วยเหตุนี้การให้คำปรึกษาจึงเป็นเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา ได้เผชิญกับความวิตกกังวลและการเลือกกระทำ โดยการยึดเป้าหมายของตนเองที่ได้เลือกสรรแล้วว่า เป็นเป้าหมายที่มีคุณค่าผู้ที่มารับการให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่มีสภาพจิตใจที่ตกอยู่ภายใต้อะไรบางอย่าง ดังนั้น เป้าหมายของจิตบำบัดจึงมีเป้าหมายเพื่อมุ่งรักษาผู้รับคำปรึกษาให้ดีขึ้น หากแต่เป็นการช่วยให้เขามีสติกับสิ่งที่เขากระทำอยู่และการนำเขาออกจากบทบาทที่เขาเผชิญอยู่ โดยจะต้องสอนผู้รับคำปรึกษาให้รับรู้ว่ามีอะไรบางอย่างเกี่ยวกับตัวเขาเองที่เขาทราบหรือเข้าใจแล้ว ถึงแม้ว่าสิ่งนั้นเขาจะสนใจหรือไม่ก็ตาม สรุปเป้าหมายของการให้คำปรึกษาตามแบบอัตถิภาวนิยมคือเพื่อให้เกิดความมีสติ (Awareness) จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ค้นพบทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งเป็นหนทางที่เขาไม่เคยรู้จักมาก่อนรวมทั้งผู้รับคำปรึกษามีความสามารถที่จะเปลี่ยนทางเดินชีวิตได้

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา (Therapists' Function and Role)

ผู้ให้คำปรึกษาควรคำนึงในความเข้าใจในโลกของผู้รับคำปรึกษา เพื่อที่จะช่วยให้เขาได้เข้าใจทางเลือกใหม่ของเขา โดยมุ่งที่ความเป็นปัจจุบันเป็นสำคัญแต่ไม่ได้เน้นให้เขาได้หลุดพ้นจากอดีต (May & Yalom, 1995 cited in Corey, 2001, p. 154) ในการให้คำปรึกษาจะไม่สามารถกำหนดเทคนิคหรือรูปแบบให้ตายตัวได้เพราะสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนแตกต่างกันหรือแม้แต่ผู้รับคำปรึกษาคนเดียวกันก็มีการให้การให้คำปรึกษาที่แตกต่างกันในแต่ละช่วง ๆ ของการให้คำปรึกษา นอกจากนั้นแล้วผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความท้าทาย และเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น จึงถือเป็นประเด็นที่ผู้ให้คำปรึกษาควรต้องคำนึงถึงเป็นประเด็นที่ 2 รวมทั้งต้องคำนึงถึงการหลีกเลี่ยงในความคิดชอบของผู้รับคำปรึกษาซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องกระตุ้นให้เขาเกิดความยอมรับในความรับผิดชอบนั้น ๆ

โดยทั่วไปการให้คำปรึกษาตามแนวความคิดนี้ มักต้องมีการให้คำปรึกษาในผู้รับคำปรึกษาที่มีลักษณะเรียกว่า ความคงอยู่กับข้อจำกัด (Restricted Existence) ซึ่งผู้รับคำปรึกษาจะมีความจำกัดของการมีสติในตนเองและเขาจะไม่มีทางเลือกหรือคลุ้มคลั่งกับปัญหาของเขาทำให้เขามองเห็นทางเลือกหรือทางออกได้ค่อนข้างน้อยสถานการณ์เช่นนี้เขาควรต้องได้รับการช่วยเหลือเพราะเปรียบเหมือนกับชีวิตเขาได้ติดหลุมพรางหรือกับดัก ดังนั้น งานสำคัญของผู้ให้คำปรึกษาจึงต้องเผชิญกับผู้รับคำปรึกษาที่มีทางเลือกในการดำเนินชีวิตที่จำกัด ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยให้เขากลับมามีสติสำหรับการที่จะคิดสร้างสรรค์ทางเลือกต่อสถานการณ์ชีวิตของเขาเอง ผู้ให้คำปรึกษาจึงเหมือนคนที่ช่วยหยิบกระบอกให้เขาได้ส่องเพื่อให้เขาได้รับรู้ถึงสิ่งที่เขาเผชิญอยู่ซึ่งจะช่วยทำให้เขาได้เห็นว่าเขามีทางเดินชีวิตอย่างไรบ้างและเขาอาจจะสร้างทางเดินชีวิตให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ทั้งหมดนี้จึงเหมือนกับการทำให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีสติต่ออดีตและต่อความรู้สึกที่เขาไม่ว่าจะทำอะไรในชีวิตปัจจุบัน รวมทั้งให้เขาได้เริ่มยอมรับในความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Corey, 2001, pp. 154-155)

3. ประสบการณ์ที่ผู้รับคำปรึกษาได้รับจากการให้คำปรึกษา (Client's Experience in Therapy) ผลจากการให้คำปรึกษาไม่ใช่เพียงแต่การให้ผู้รับคำปรึกษาได้เกิดความคิดมีสติในโลกปัจจุบันและอนาคตของเขาเองเท่านั้นแต่จะรวมถึงการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้เกิดการตระหนัก (Insight) เกิดขึ้นร่วมด้วยเมื่อผู้รับคำปรึกษาได้ออกไปสู่โลกภายนอกแล้วเขาควรมีความสามารถในการดำเนินชีวิตในสถานการณ์ชีวิตที่มีความหลากหลายต่างกันไปซึ่งหมายความว่าเขาควรได้เรียนรู้หรือได้ค้นพบการดำเนินการหรือการจัดการกับความกลัว ความรู้สึกผิดและความวิตกกังวลได้อย่างไร โดยเน้นให้เขาได้เรียนรู้ จากการเผชิญปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาจึงถือว่าเป็นกระบวนการปรึกษา สามารถกระตุ้นให้เขาได้สำรวจและค้นพบทางเลือกต่าง ๆ ที่เขา

สามารถจะนำไปสร้างโลกทัศน์ในชีวิตที่แท้จริงของเขาเอง โดยสรุปงานสำคัญในการให้คำปรึกษาเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต เช่น ความวิตกกังวล ความอิสระเสรีและความรับผิดชอบ ความโดดเดี่ยว ความรู้สึกเป็นตัวแปลกประหลาดและความตาย โดยสิ่งที่ได้จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจากการเรียนรู้จากการเผชิญปัญหา (Corey, 2001, pp. 155-156)

4. สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับการปรึกษา (Relationship Between Therapeutic and Client) ผู้ให้คำปรึกษาแนวความคิดนี้ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาเป็นอย่างดีเพราะสัมพันธภาพที่ดีจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการให้คำปรึกษาในทางบวก ผู้ให้คำปรึกษาเชื่อว่า การมีสัมพันธภาพจะเป็นพื้นฐานต่อทัศนคติในด้านต่าง ๆ ของผู้รับคำปรึกษาไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ ความมั่นคงปลอดภัยและความกล้าหาญที่จะเกิดขึ้น จากกระบวนการปรึกษา ในการมีสัมพันธภาพที่ดีในการให้คำปรึกษานั้น ผู้ให้คำปรึกษาควรสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นได้อย่างใกล้ชิดและราบรื่น สิ่งที่สามารถทำได้ง่าย ๆ คือการมีรอยยิ้มควบคู่กับความสนใจและความตั้งใจในการรับฟังผู้รับคำปรึกษาและการมีสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษาจะเป็นแรงผลักดันและสิ่งสนับสนุนต่องานบำบัดให้เป็นไปได้ง่ายมากยิ่งขึ้น วอนเทรส และคณะ (Vontress et al., 1999) ได้กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมนี้เป็นการเดินทางที่ได้ลงเรือไปพร้อม ๆ กันสำหรับการค้นพบตนเองร่วมกัน ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาเพื่อเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถเผชิญทางเดินชีวิตได้ นอกจากนี้ยังมีสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ให้คำปรึกษาที่จะต้องมียึดหยุ่นในการใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ให้ได้อย่างเหมาะสมทั้งต่อสถานการณ์หรือผู้รับคำปรึกษาที่แตกต่างกัน

บูเบอร์ (Buber, 1970) มีความเห็นว่า ในการมีสัมพันธภาพที่ดีในการให้คำปรึกษานั้น ผู้ให้คำปรึกษาควรสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นได้อย่างใกล้ชิดและราบรื่น สิ่งที่สามารถทำได้ง่าย ๆ คือ การมีรอยยิ้มควบคู่กับความสนใจและความตั้งใจในการรับฟังคำปรึกษา ส่วนบุเกนดอล (Corey, 2001, p. 156) มีความเห็นว่าสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษาจะเป็นแรงผลักดันและสิ่งสนับสนุนต่องานบำบัดให้เป็นไปได้ง่ายมากขึ้น ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความสนใจเป็นคนที่ช่างสังเกตแต่ทั้งนี้จะต้องสังเกตด้วยความเป็นเพื่อนต่อผู้อื่น ผู้ให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้รับคำปรึกษาจะมาจากสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น และเชื่อว่าสัมพันธภาพที่มีคุณค่าระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามและมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปพร้อมกัน โดยจะแลกเปลี่ยนสิ่งที่มีคุณค่าต่อกันภายใต้สัมพันธภาพที่มีการยอมรับ ความเข้าใจ อบอุ่น ปลอดภัยมากกว่าที่จะเน้นถึงความสำคัญของเทคนิค

5. การประยุกต์ใช้: เทคนิคและวิธีการให้คำปรึกษา (Application: Therapeutic Techniques and Procedures) เนื่องจากการให้การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมมีความแตกต่างจากการให้คำปรึกษาในแบบอื่น ๆ เพราะการไม่ได้กำหนดหรือระบุเทคนิควิธีการให้คำปรึกษาที่ชัดเจนและแน่นอน ในทางปฏิบัติสามารถดำเนินการได้ โดยยึดจากแนวคิดหรือมุมมองทางปรัชญาในธรรมชาติของมนุษย์ ผู้ให้คำปรึกษาตามแนวนี้นี้ จึงมีความอิสระที่จะกำหนดเทคนิคที่เหมาะสมจากวิธีการให้คำปรึกษาแบบอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมด้วยก็ย่อมทำได้ วิธีการในการให้การให้คำปรึกษา กระบวนการที่ใช้ในการค้นหาและรู้จักตนเองให้ได้อย่างลึกซึ้งสามารถแบ่ง 3 ระยะคือ

1. ระยะเริ่มต้น (Initial Phase) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแยกแยะและเกิดความคิดชัดเจนข้อสรุปของปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้รับคำปรึกษาจะถูกกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและรับรู้ในความรู้สึกของตัวเอง เช่น คุณค่า ความเชื่อ และข้อสรุปที่แท้จริงของชีวิต รวมทั้งการที่ผู้รับคำปรึกษาได้รับการสะท้อนในสิ่งที่เขาเป็นอยู่
2. ระยะกลาง (Middle Phase) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความกล้าอย่างเต็มที่ในการประเมินความเป็นตัวของตัวเองในสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการสำรวจและค้นพบตัวเองเพื่อให้เขาได้เกิดการตระหนัก (Insight) และได้ย้อนกลับไปปรับคุณค่าและทัศนคติของตน ทำให้เขามีความคิดใหม่ตามที่เขาคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องกับความเป็นจริงในชีวิตเขาเอง โดยสรุปจะเป็นการช่วยให้เขาได้รับรู้ถึงคุณค่าที่แท้จริงของตัวเอง
3. ระยะสุดท้าย (Final Phase) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับการเรียนรู้ตัวเองและได้นำไปเป็นแนวปฏิบัติจริง

คอเรย์ (Corey, 2001, pp. 156-157) อธิบายว่า กระบวนการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมจะดำเนินไปบนพื้นฐานของความคิดแบบอัตถิภาวนิยม สัมพันธภาพของการให้คำปรึกษาคือการเคารพ ซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้ให้คำปรึกษาที่เชื่อในศักยภาพและความสามารถของผู้รับคำปรึกษาในการที่จะเผชิญกับปัญหาและค้นหาที่เหมาะสมกับตัวเขาเองซึ่งจะนำไปสู่การให้ผู้รับคำปรึกษายอมรับและพบว่าตัวเขาเองสามารถเลือกและรับผิดชอบต่อตัวเขาเองได้ กระบวนการคำปรึกษามีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ให้คำปรึกษาจะสำรวจความคิด ความรู้สึกและทำความเข้าใจกับสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษารับรู้ทั้งในค่านิยม ความเชื่อ และความคิดที่กำหนดการดำเนินชีวิตของผู้รับคำปรึกษา
2. กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาสำรวจแหล่งช่วยเหลือ ค้นหาสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับตนเองในปัจจุบัน ผู้รับคำปรึกษาต้องตัดสินใจว่า เขาจะดำรงชีวิตอย่างไร ขณะนี้ตัวเขาเป็นอย่างไร และ

ชีวิตในอนาคตเช่นใดที่เขาต้องการ ซึ่งนำหน้าระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ของตนเอง และสำรวจผลของการกระทำที่มีต่อตนเองซึ่งกระบวนการนี้จะนำไปสู่การรับรู้มิติใหม่ (New Insight) ปรับโครงสร้างค่านิยมและทัศนคติของผู้รับคำปรึกษาเอง ซึ่งในที่สุดผู้รับคำปรึกษาจะรับรู้คุณค่าเขาสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเขาเอง

3. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบแนวทางเดิมที่มีเป้าหมายและมีคุณค่าสำหรับตัวเขาเอง ได้ชัดเจนขึ้นและช่วยให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่เขาได้เรียนรู้กับตัวเองไปใช้ในการดำเนินชีวิตในที่สุด ผู้รับคำปรึกษาจะรับรู้ว่าเขามีศักยภาพและความเข้มแข็งในตนเองที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย

สรุป เป้าหมายของการให้คำปรึกษาจึงเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ค้นพบหนทางเพิ่มมากขึ้นเพื่อใช้ในการตรวจสอบตนเอง และพบหนทางสำหรับการเกิดคุณค่าในตัวเอง สิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาค้นพบจะช่วยทำให้เขามีความมั่นใจ และช่วยให้เขาใช้ชีวิตต่อไปเป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริงในชีวิต

เทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษา

ในการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมนั้น ผู้ให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวนิยมเห็นว่าการสร้างสัมพันธภาพที่จริงใจและซื่อสัตย์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ในการเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสู่จุดหมายของการให้คำปรึกษา เมย์ (May) (Millon, 1967 p. 245) กล่าวว่าจะต้องเลือกใช้เทคนิคอื่น ๆ ด้วย คือ

1. เทคนิคการสนทนาแบบโสเครติส (Socratic Dialogue) เป็นเครื่องมือที่บุคคลค้นพบความหมายในชีวิต ในการสนทนานั้นผู้ให้คำปรึกษาจะสนใจด้านจิตวิญญาณของสมาชิก โดยจะชักชวนโดยใช้คำถามกระตุ้นให้สมาชิกได้สำรวจตัวเอง โดยเริ่มต้นด้วยสภาพอารมณ์ที่สบาย ซึ่งทำให้สมาชิกรู้สึกสงบ และใส่ใจกับการสำรวจตนเองได้ดี สำหรับคำถามที่ใช้เป็นคำถามนำทาง มี 5 ขอบเขต สำหรับกำหนดคุณค่าของชีวิตและค้นพบความหมายได้แก่

1.1 การค้นพบตัวเอง (Self Discovery) คือการที่บุคคลค้นพบตัวเองโดยไม่ใช้การค้นพบตัวเองที่มีหน้าากปิดกั้น หน้าากในที่นี้หมายถึง สภาพที่บุคคลเรียนรู้จากพ่อแม่ ครู เพื่อน ว่าตนเองจะเป็นเช่นนั้นเช่นนี้ เช่น การเป็นคนที่ถูกผู้อื่นรัก การเป็นคนได้รับความสำเร็จ เพื่อสามารถตอบสนองกับความหมายในชีวิตของตนเองได้บุคคลจำเป็นต้องรู้จักตนเองได้

1.2 การเลือก (Choice) คนทุกคนมีทางเลือกอยู่เสมอแต่มักไม่ค่อยตระหนักว่าตนเองกำลังเลือกสถานการณ์ที่บุคคลมองไม่เห็นทางเลือก นั่นคือ ในขณะที่เขารู้สึกว่าตนเองจน

ตรอกซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย และเมื่อใดก็ตามที่เขามองเห็นทางเลือก เขาจะมองเห็นความหมายในชีวิตในการเลือกเหล่านั้น

1.3 ความรู้สึกของเอกลักษณ์ของตน (Uniqueness) ความรู้สึกถึงเอกลักษณ์ของตนจะปรากฏเมื่อเขาตระหนักถึงความสำคัญของตนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นรอบตัว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตอบสนองความหมายในแต่ละสถานการณ์ บุคคลที่คิดว่าตนเองมีอิสระที่จะกระทำสิ่งที่ตนเองมีอิสระที่จะกระทำสิ่งที่ตนเองต้องการได้โดยปราศจากการเกี่ยวข้องกับคนอื่น นั่นคือความรับผิดชอบ

1.5 การมีชีวิตอยู่เหนือตัวตน (Self Transcendence) คือการนึกถึงแรงจูงใจ บันดาลใจที่เป็นการกระทำเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลมากกว่าเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การมีชีวิตอยู่เหนือตัวตนเป็นหนทางสู่ความหมายที่ทุกคนทำได้ทุกสถานการณ์

2. เทคนิคการขัดแย้งอย่างตั้งใจ (Paradoxical Intention) เป็นเทคนิคที่ช่วยให้บุคคลยอมรับความกลัว ความวิตกกังวลด้วยการสนับสนุนให้บุคคลพยายามสร้างความกลัวหรือความวิตกกังวลให้มากขึ้น และเมื่อบุคคลตั้งใจทำให้เกิดความกลัวมากเท่าใดเขาจะพบว่าความวิตกกังวลหรือความกลัวนั้นน้อยลง เทคนิคนี้มีประโยชน์ในกรณีที่บุคคลย่ำคิดย่ำทำ แพรงเกลือกกลัวถึงเทคนิคนี้ว่าไม่ได้เป็นแค่การทำให้บุคคลได้เผชิญกับความกลัวหรือความวิตกกังวลเท่านั้น แต่เป็นการสนับสนุนให้เขาได้เคลื่อนย้ายความกลัวหรือความวิตกกังวลด้วยอารมณ์ขัน อารมณ์ขันจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลถอนตัวออกจากสภาพผู้ถูกกระทำมาเป็นสภาพผู้สังเกตการณ์

3. เทคนิคการลดความหมกมุ่น (Dereflection) เป็นวิธีที่ช่วยให้บุคคลพบความหมายในชีวิตในสถานการณ์ที่เขาที่มีความวิตกกังวลจนหมกมุ่นอยู่กับปัญหามากเกินไปในสถานการณ์ที่บุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นเหยื่อของปัญหาที่ไม่มีทางแก้ไขได้ เขาจะเกิดปฏิกิริยาทางด้านร่างกายที่เรียกว่า “ปฏิกิริยาตอบสนองมากเกินไป” (Hyper Reflection) และปฏิกิริยานี้จะทำให้เขาให้ความสนใจกับปัญหามากเกินไปและเขามักจะพบว่าการให้ความสนใจกับปัญหานั้นมากเกินไปยิ่งไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้ กลับทำให้เกิดความวิตกกังวลมากขึ้นเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน เทคนิคการลดความหมกมุ่นจะช่วยให้บุคคลหันเหความสนใจจากการหมกมุ่นในตนเองไปสู่การกระทำเพื่อเป้าหมายอื่นหรือปฏิสัมพันธ์กับโลกรอบตัวของเขาแทน วิธีที่ใช้มี

2 ขั้นตอนคือ

3.1 การหยุดให้ความสนใจเป็นการตัดวงจรความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเลิกสนใจปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้นชั่วคราว

3.2 การย้ายความสนใจโดยการหันเหความสนใจไปยังทัศนะการมองโลกในด้านบวก การสนใจสิ่งอื่นหรือผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งทิศทางใหม่นี้จะให้ความหมายแก่ชีวิตเขา

4. เทคนิคการปรับทัศนคติ (Attitude Modification) เป็นเทคนิคที่ช่วยบุคคลที่รู้สึกสิ้นหวังหรือช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เห็นว่าชีวิตของตนเองถูกกำหนดด้วยชีวิตผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม อดีต ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติของสภาพจิตที่บกพร่อง นักจิตวิทยาต้องเน้นศักยภาพของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ โดยให้ผู้รับคำปรึกษามองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทางบวก เช่น หากผู้รับคำปรึกษาเกิดความวิตกกังวลว่าจะไม่สามารถทำงานให้เสร็จได้ มองเห็นว่าตนเองทำงานช้า และเกรงว่าผู้บังคับบัญชาจะตำหนิ ผู้ให้คำปรึกษาจะพยายามกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษามองตนเองในสถานการณ์นั้น ๆ ใหม่อีกครั้ง ว่าการที่ผู้รับคำปรึกษาทำงานช้านั้น อาจมีด้านดี ๆ ที่เกิดขึ้นได้แก่ การทำงานได้ถูกต้อง รอบคอบ เกิดประสิทธิภาพ และผู้รับคำปรึกษาสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานนั้น ๆ ได้ ซึ่งความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นดังกล่าว สามารถเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาในสิ่งที่ดีขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดในด้านไม่ดี ให้มองเห็นมุมมองที่เป็นบวกมากยิ่งขึ้นได้

การให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจะเคลื่อนไหวไปตามผู้รับคำปรึกษา วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการให้คำปรึกษาจะมาจากการเต็มไปด้วยความเคารพ (Respectful) ในความคิดความเข้าใจของตัวผู้รับคำปรึกษา (Capuzzi & Gross, 1995, p. 244)

การให้คำปรึกษาตามแนวคิดนี้ มีหลักสำคัญอยู่ที่การให้บุคคลอยู่กับความเป็นจริง หรือการคงอยู่กับการเป็นมนุษย์ (Human Existence) ซึ่งประกอบไปด้วย ความสับสนในตนเอง (Self-Confusion's) ความอิสระเสรี และการมองความตายในทางบวก เพื่อนำไปทำให้ชีวิตกลับมีความหมาย นอกจากนั้น มีมุมมองใหม่คือ การเข้าใจในความวิตกกังวล ความรู้สึกผิด ความคับข้องใจ ความโดดเดี่ยว และความรู้สึกว่าแปลกประหลาด สัมพันธภาพในการให้คำปรึกษาเป็นสิ่งที่ใช้กำหนดคุณภาพของการให้คำปรึกษาและยังสามารถประยุกต์ใช้ได้หลายลักษณะ เช่น การประยุกต์ใช้ในการปรึกษาแบบย่อ (Brief Counseling) หรือการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาผู้รับคำปรึกษาในหลาย ๆ เรื่อง เช่น กระตุ้นความรับผิดชอบ สร้างการตัดสินใจ กระตุ้นการมีสติต่อความเป็นปัจจุบัน การเผชิญหน้ากับวิกฤตของชีวิต การปรับตัวในระยะในระยะหนึ่งของชีวิต เช่น ปัญหาวัยรุ่น การจัดการกับความผิดหวังในคนกลางคน การปรับตัวของเด็กที่ออกจากบ้าน การจัดการในปัญหาชีวิต การแต่งงานหรืองานที่ล้มเหลว เป็นต้น เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์

(2544) การให้คำปรึกษาแบบโลกอสหรืออัตถิภาวะนิยมเป็นการช่วยเหลือบุคคลที่ประสบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความหมายของชีวิต เป็นการให้บุคคลตระหนักในคุณค่าต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในตนเองและค้นพบความหมายบางอย่างในชีวิต ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เขาประสบการณ์ให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับการปรึกษา มากกว่าเทคนิคหรือวิธีการ ผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยผู้รับคำปรึกษาค้นพบตนเองว่าเขาคือใครรับรู้ถึงประสบการณ์ที่เขาประสบอยู่ว่าเป็นอย่างไร ต้องการสิ่งใด สิ่งสำคัญคือการเอื้ออำนวยให้รับรู้ถึงอิสรภาพ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสถานการณ์ที่เขาต้องทนทุกข์ทรมาน พัฒนามุมมองที่ลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเดิมขึ้นใหม่ และรับรู้สถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ไปในด้านที่ดีอย่างมีความหมาย

ข้อจำกัดและข้อวิจารณ์ในทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม (Limitation and Criticism of The Existential Approach)

ข้อวิจารณ์ที่สำคัญพบว่า ไม่มีความเป็นระบบ (Lack of Systemic) ของทฤษฎีมีการใช้ภาษาที่คลุมเครือและเข้าใจยาก ทำให้เกิดความสับสน ดังนั้น ในการวิจัยทางด้านการปรึกษา ควรต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจให้ชัดเจน เช่น คำจำกัดความ และควรนำผลจากการศึกษาวิจัยไปใช้ในส่วนของการกระบวนการปรึกษาและผลที่ได้จากการปรึกษา นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาตามแนวอัตถิภาวะนิยม อาจจะไม่มีความเหมาะสมกับการให้คำปรึกษาในผู้รับคำปรึกษาบางคนเท่านั้น จุดแข็งของแนวทางนี้คือ ถึงแม้ว่า ผู้รับคำปรึกษาจะมีความเป็นอิสระได้มากน้อยตามแต่ขอบเขตของแต่ละครอบครัว หรือไม่อาจที่จะรู้สึกถึงเสรีภาพได้นั้น อิสรภาพของพวกเขาสามารถเพิ่มได้ด้วยการตระหนักถึงข้อจำกัดทางสังคม ที่เขาได้เผชิญอยู่ ส่วนปัญหาอื่นคือ การขาดทิศทางในการให้คำปรึกษา แม้ว่าผู้รับการให้คำปรึกษาอาจจะรู้สึกดีขึ้นที่มีโอกาสได้พูดคุยและได้รับความเข้าใจ เขาก็ค่อนข้างคาดหวังว่า ผู้บำบัดจะนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่สภาพการณ์ในชีวิตของเขา สิ่งสำคัญที่ท้าทายผู้ให้คำปรึกษาคือ การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนต่อการให้คำปรึกษาโดยยังคงให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยม

งานวิจัยต่างประเทศ

วิดดอน (Widdon, 1983) จัดโปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดแบบโลกอส ในนักโทษชายในคดีอาชญากรรม จำนวน 20 คน อายุ 17-33 ปีและประเมินผลแบบวัดพี ไอ แอล ผลการศึกษาพบว่า ค่าคะแนนความมุ่งหวังในชีวิตของนักโทษชาย ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดแบบโลกอสมากขึ้น การสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มพบว่า สมาชิกกลุ่มที่มีการพัฒนาด้าน

ความพฤติกรรมและจากการติดตามผลระยะ 2 ปี พบว่า สมาชิกกลุ่ม 8 คนที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มแบบโลกอสเล็กประกอบอาชีพการเกษตรโดยเด็ดขาด

โรเซน (Rosen, 1991) ศึกษาผลการเข้าร่วมกลุ่มโปรแกรมแบบโลกอสซึ่งนำบัตรรักษาผู้ติดยาเสพติดที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการเห็นคุณค่าในตนเองและพัฒนาทางจิตวิญญาณ พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมเจอร์ (Majer, 1992) ได้ประเมินผลการเข้าร่วมโปรแกรมบำบัด 12 ชั้นในแนวทางการพบความหมายในชีวิตของผู้ที่ติดยาเสพติดและสุรา พบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นระยะเวลาสั้นแต่ได้ก็จะมีแนวโน้มว่าจะพบความหมายในชีวิต ถึงแม้ว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมบำบัดจะต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมานที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ระหว่างการให้คำปรึกษา แต่เขาจะรับรู้ความทุกข์นั้นอย่างมีความหมาย

ดีไวร์น และคณะ (De-Vries et al., 1997) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบอรรถิภาวะนิยม ในผู้ป่วยที่มีการเจริญเติบโตของมะเร็ง 96 คน ซึ่งรักษาด้วยยาตามปกติมาซึ่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า จากการประเมินผู้ป่วย 35 คน ก่อนเนื้อหาที่กำลังเติบโตมีขนาดคงที่ ในระหว่างที่ได้เข้ารับการให้คำปรึกษา โดยในผู้ป่วย 4 คน ก่อนเนื้อหามีขนาดคงที่นาน 3-9 เดือน และในผู้ป่วย 1 คน ก่อนเนื้อหามีขนาดคงที่นาน 2 ปี แต่ในด้านการรายงานตนเองเรื่อง ความว่าเหว ความซึมเศร้า จุดมุ่งหมายในชีวิต พบว่าก่อนและหลังการได้รับการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในประเทศ

นันทิยา เอกอริคมกิจ (2542) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบภวนิยมเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกของเยาวชนหญิงในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีกรุงเทพมหานคร พบว่าการให้คำปรึกษาภวนิยมเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มมีผลในการเพิ่มความเข้มแข็งในการมองโลกของเยาวชนหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวิมล ลาวรรณา (2543) ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวโลกอสและการให้คำปรึกษาแนวกระจำนียมต่อลักษณะมุ่งอนาคตของเยาวชนหญิงในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มเยาวชนหญิงที่ได้รับการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวโลกอสและการให้คำปรึกษาแนวกระจำนียม มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงขึ้นในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

อนุสรณ์ พงษ์สวัสดิ์ (2544) ศึกษาผลของกลุ่มโลกเทอราปีที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนผู้ติดยาเสพติด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ เยาวชนผู้ติดยาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า

การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนผู้ติดยาเสพติดที่เข้าร่วมกลุ่มโลกเทอราปีสูงกว่ากลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล และ การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนผู้ติดยาเสพติดที่เข้าร่วมกลุ่มโลกเทอราปีภายหลังการทดลองกับระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

ฉัตรฤดี กิจวิมลตระกูล (2545) ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎี ร่วมกับการฝึกหัดโยคะ ต่อภาวะซึมเศร้าของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่งวิทยาสถาวร นักเรียนกลุ่มทดลองมีภาวะซึมเศร้าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลต่ำกว่าก่อนการทดลอง และมีภาวะซึมเศร้าในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลต่ำกว่าระยะก่อนการทดลอง

เฉลิมวรรณ เกตุสวัสดิ์ (2546) ศึกษาผลของการระลึกความหลังแบบกลุ่มและการให้คำปรึกษาแบบทฤษฎีที่มีต่อความผาสุกในชีวิตของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่าการระลึกความหลังและการให้คำปรึกษาแบบทฤษฎีมีปฏิสัมพันธ์กับระยะเวลาการทดลอง ผู้สูงอายุที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบทฤษฎีมีความผาสุกในชีวิตในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้สูงอายุกลุ่มที่ได้รับการระลึกความหลังและกลุ่มการให้คำปรึกษาแบบทฤษฎีมีความผาสุกในระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการให้คำปรึกษาแบบทฤษฎียังคงความผาสุกในชีวิตให้กับผู้สูงอายุมากกว่าการระลึกถึงความหลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรจิตต์ ทองบัณฑิต (2546) ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแนวโลกเทอราปีต่อการเพิ่มความเข้มแข็งในการมองโลกของผู้ป่วยหลังจากพยายามฆ่าตัวตาย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยภายหลังจากพยายามฆ่าตัวตายที่เข้ารับการรักษที่โรงพยาบาลบ้านโป่งแบบผู้ป่วยใน ผลการวิจัยพบว่า

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผู้ป่วยภายหลังจากพยายามฆ่าตัวตายที่ได้รับการให้คำปรึกษาแนวโลกเทอราปีมีค่าคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลกสูงกว่ากลุ่มควบคุมทั้งในระยะการทดลองและระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผู้ป่วยภายหลังจากพยายามฆ่าตัวตายที่ได้รับการให้คำปรึกษาแนวโลกเทอราปีมีค่าคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลกในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรวรรณ ประสิทธิธัญการ (2546) ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบภวนิยม ที่มีต่อเจตคติในการป้องกันโรคเอดส์ของวัยรุ่นหญิงกลุ่มเสี่ยง ในสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ บ้านเกร็ดตระการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รับการสงเคราะห์ซึ่งเป็นวัยรุ่นหญิงกลุ่มเสี่ยง ต่อการติดเชื้อ โรคเอดส์ ในสถานคุ้มครองและพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติในการป้องกันโรคเอดส์ด้านความรู้ ของวัยรุ่นหญิงกลุ่มเสี่ยงในสถาน คุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ ในกลุ่มที่ให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบภวนิยม กับกลุ่ม ที่ให้ข้อสนเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เจตคติในการป้องกันโรคเอดส์ด้านความรู้ และพฤติกรรมของวัยรุ่นหญิงกลุ่มเสี่ยง ในสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ ในกลุ่มที่ให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบภวนิยม กับกลุ่มที่ให้ข้อสนเทศมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดุษฎี อุดมอิทธิพงศ์ (2546) การวิจัยนี้จุดประสงค์เพื่อ ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบ กลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยม ต่อความวิตกกังวลของสตรีวัยทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นสตรีวัยทอง ผลการวิจัยพบว่า ความวิตกกังวลของสตรีวัยทองที่ได้รับการให้คำปรึกษา แบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยม ลดลงต่ำกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองและระยะ ติดตามผล และความวิตกกังวลหลังการทดลองกับระยะติดตามผลลดลงต่ำกว่าก่อนการทดลอง

สิริภักดิ์ พูลโภคผล (2547) ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มแนวโลกเทอร่าปีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ติดเชื้อเอดส์จำนวน ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผู้ติดเชื้อเอดส์เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มแนวโลกเทอร่าปีมีคะแนนการเห็นคุณค่าใน ตนเองระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง และกลุ่มทดลองกับกลุ่ม ควบคุมมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรวณีย์ อันสะโก (2548) ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยมที่มีต่อความหวังของผู้พิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้พิการจากโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่พญา ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้พิการกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี อัตถิภาวนิยม มีคะแนนความหวังสูงกว่าผู้พิการกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลอง และ ระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้พิการกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้

คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยม ในระยะหลังการทดลอง และติดตามผลสูงกว่า ก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาดัม นีละไพจิตร (2548) ศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีอัตถิภาวนิยมต่อ คุณค่าแห่งตนของผู้ต้องขัง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ต้องขัง ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง วิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ต้องขังกลุ่ม ทดลองมีคุณค่าแห่งตนสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ต้องขังกลุ่มทดลองมีคุณค่าแห่งตนในระยะหลังการทดลองและ ระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม สามารถช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมเน้นการตระหนักรู้ การค้นหาความหมายใน ชีวิต การเลือกตัดสินใจอย่างมีอิสระและรับผิดชอบกับสิ่งที่ตนเองได้เลือก การนำความวิตกกังวลที่ เกิดขึ้นมาเป็นแรงจูงใจและสามารถทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวได้ดีขึ้น