

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวนิยมต่อการกำหนดตนเองของนิสิตปริญญาโทระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการศึกษาโดยรวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตนเอง (Self determination)

- 1.1 แนวคิดทฤษฎีการกำหนดตนเอง
- 1.2 ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎีการกำหนดตนเอง
- 1.3 การเสริมสร้างแรงจูงใจ
- 1.4 การวัดการกำหนดตนเอง
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตนเอง

2. ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม

- 2.1 ความหมายของการปรึกษากลุ่ม
- 2.2 เทคนิคและวิธีการ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม

3. นิสิตปริญญาโท แบบแผน ก

- 3.1 ระยะเวลาการศึกษา
- 3.2 ปัญหาการศึกษา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตนเอง (Self determination)

แนวคิดของทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self determination: SDT)

ทฤษฎีอัตลัจิต หรือ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง เป็นทฤษฎีย่อยของทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งกล่าวถึงแรงจูงใจและบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของทฤษฎีการกำหนดตนเองไว้ดังนี้

วิลาสลัทซ์ ชั้ววลี (2542, หน้า 12) กล่าวว่า การกำหนดได้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคคลนั้นรู้สึกเป็นอิสระจากแรงกดดัน เช่น รางวัล หรือเงื่อนไขที่ผูกพัน

เดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 2000) ให้ความหมายว่า การกำหนดตนเอง เป็นความต้องการที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคล เป็นความต้องการที่จะมีความสามารถและมีอิสระในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

เดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 1991) ให้ความหมายว่า การกำหนดตนเอง คือ ประสบการณ์ที่เป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมตนเอง มีการเลือกได้

สปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, ม.ป.ป.) กล่าวว่า การกำหนดตนเอง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานได้ และควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง

ออมรอด (Ormrod, 1999) กล่าวว่า การกำหนดตนเอง คือการที่บุคคลสามารถเลือกหรือแสดงพฤติกรรมใด ๆ ได้อย่างมีอิสระ

จากความหมายที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การกำหนดตนเอง คือ ความต้องการพื้นฐานของบุคคลในการที่จะมีอิสระ ทั้งในความคิด การตัดสินใจ หรือการกระทำใด ๆ โดยมีความรู้สึกเป็นอิสระจากแรงกดดันต่าง ๆ

ทฤษฎี SDT เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากแรงจูงใจของมนุษย์ และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้อง แนวโน้มการเจริญเติบโตของผู้คน มนุษย์โดยธรรมชาติมีความต้องการของธรรมชาติทางด้านจิตใจ มนุษย์เป็นกังวลกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังตัวเลือกที่ทำให้คนไม่มีอิทธิพลภายนอกใด ๆ และการบกพร่อง ทฤษฎี SDT มุ่งเน้นในระดับที่พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเป็นตัวกระตุ้นและความตั้งใจของตนเอง

ในปี 1970 งานวิจัยที่เกี่ยวกับ ทฤษฎี SDT วิวัฒนาการมาจากการศึกษาเปรียบเทียบ ภายในและ แลบบทบาทแรงจูงใจที่โดดเด่นจากพฤติกรรมภายนอกของแต่ละบุคคล แต่มันไม่ได้ชัดเจนจนกระทั่งช่วงกลางทศวรรษที่ 1980 ที่ทฤษฎี SDT ถูกนำอย่างเป็นทางการและได้รับ

การยอมรับเป็นทฤษฎีเชิงประจักษ์ในปี 2000 มีการวิจัยและมีการนำทฤษฎี SDT ไปในทางจิตวิทยาทางสังคมเพิ่มมากขึ้นอย่างกว้างขวาง

เดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 1985) ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการภายในตัวบุคคลที่มีมาตั้งแต่กำเนิด เป็นประสบการณ์ในการรับรู้เกี่ยวกับทางเลือก การรับรู้ถึงความตั้งใจ เต็มใจของตนเอง เป็นการรับรู้สาเหตุของการกระทำมาจากภายในตัวบุคคล มีลักษณะยืดหยุ่นที่จะคิดริเริ่ม และตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติพฤติกรรมที่ตนสนใจด้วยตนเอง ด้วยความรู้สึกเป็นอิสระ ปราศจากภาวะถูกควบคุม จากภายในตัวบุคคล เช่น ความรู้สึกผิด ความละอายใจ หรือจากภายนอก เช่น บุคคลภายนอกมีอิทธิพลต่อความรู้สึก หรือจากรางวัล ต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลรับรู้สาเหตุของการกระทำไม่ได้มาจากตนเอง ถ้าบุคคลรับรู้ถึงความรู้สึกมีอิสระในการกำหนดได้ด้วยตนเอง จะแสดงพฤติกรรมที่ตนริเริ่ม โดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมมาเป็นข้อมูลร่วมในการแปลความหมาย และตัดสินใจเลือกปฏิบัติพฤติกรรมนั้นด้วยตนเอง และเมื่อการปฏิบัติพฤติกรรมนั้นได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลก็จะเกิดการเรียนรู้ที่จะกำกับพฤติกรรมนั้นด้วยตนเอง เพื่อให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

ในทฤษฎี SDT ได้แยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองหรือเกิดจากการกำหนดตนเอง (Autonomous Behaviors Regulation) และพฤติกรรมจากการถูกควบคุม (Controlled Behavior Regulation) ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากการกำหนดตนเอง เป็นการกระทำด้วยความตั้งใจ และมีทางเลือกให้กับตนเองเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจหรือให้ความสำคัญกับบุคคล ส่วนพฤติกรรมที่เกิดจากการถูกควบคุม หมายถึง การกระทำที่รู้สึกกดดันจากการถูกบังคับ หรือการให้สิ่งล่อใจ ซึ่งอาจมาจากแรงกดดันจากภายนอกหรือจากภายในจิตใจของบุคคลเอง (Williams, Grow, Freedman, Ryan & Deci, 1996) โดยภาวะถูกควบคุมที่มาจากแรงกดดันจากภายนอก เป็นการกระทำที่ถูกกดดันจากบุคคลอื่น เช่น การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากกลัวการถูกลงโทษ หรือจากรางวัลต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้บุคคลรับรู้สาเหตุของการกระทำไม่ได้เกิดจากตนเอง ซึ่ง เดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 1985, 2000) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการควบคุมเชิงบังคับอย่างหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมามีทางลบ ไม่มีความสม่ำเสมอ หรือไม่ต่อเนื่อง ส่วนภาวะถูกควบคุมที่มาจากแรงกดดันจากภายในจิตใจของตน เป็นคุณลักษณะหนึ่ง ของบุคคลที่ยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ เกิดจากความรู้สึกของบุคคลเอง การแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิด ความรู้สึกละอายใจ หรือความวิตกกังวล ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อการรับรู้ ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ ลดการเห็นคุณค่าในตนเองและลดความรู้สึกมีอิสระในตนเอง (Deci & Ryan, 2000)

แต่ถ้าบุคคลได้รับการสนับสนุนการกำหนดตนเองหรือสนับสนุนความมีอิสระในตนเอง (Support Self determination or Support Autonomy) จะทำให้มีการกำหนดตนเองมากขึ้นได้ (Deci & Ryan, 1985, Sheldon, 1995)

สรุปได้ว่า การกำหนดตนเอง คือสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เป็นความต้องการที่จะมีอิสระในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ทั้งในความคิด การตัดสินใจ หรือการกระทำต่าง ๆ โดยสามารถแสดงออกมาทางพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์

ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎีการกำหนดตนเอง

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self determination) มีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการที่จะมีความสามารถ (Competence Needs) จึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่จุดหมาย บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relationship Needs) จึงมีการผูกมิตรกับผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้บุคคลต้องการความเป็นอิสระ (Autonomy Needs) ในการกระทำการต่าง ๆ (Deci & Ryan, 1985, pp. 32-38) และยังเชื่อว่าแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่มีมาตั้งแต่กำเนิด คอยกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความต้องการ และเป็นพลังผลักดันที่สำคัญให้บุคคลทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจสามารถส่งเสริมให้เพิ่มขึ้นได้ (Deci & Ryan, 1990, p. 32; Deci, Connell, & Ryan, 1992, p. 269)

ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติที่เน้นให้บุคคลมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ ความสามารถสร้างทางเลือกในการปฏิบัติตนเอง การกำหนดตนเองจึงถือเป็นการเสริมพลังการทำงานของบุคคล ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำตนเองบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ

ไรอัน และเดซี (Ryan & Deci, 2000) กล่าวว่า การกำหนดตนเองเป็นพฤติกรรมที่เกิดมาจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) พลังในทฤษฎีแรงจูงใจทั่วไปมักเป็นความต้องการที่มีแต่กำเนิด และเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ สำหรับแรงจูงใจภายในของการกำหนดตนเองเห็นว่าเป็นแนวโน้มภายในธรรมชาติของมนุษย์ที่แสวงหาสิ่งแปลกใหม่ สิ่งท้าทายแนวโน้มที่จะใช้ความสามารถ และขยายความสามารถของตน แนวโน้มที่จะสำรวจและเรียนรู้โดยรางวัล ในเบื้องต้นของการทำพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในคือ การรู้สึกถึงความสามารถของตน และความเป็นตัวของตัวเอง แรงจูงใจภายในนี้มีความสำคัญต่อพัฒนาการทางการรู้การคิดและทางสังคมของมนุษย์ (ปริยดา จิ๊งวิสูตร, 2552, หน้า 10) และยังสามารถแยกความแตกต่างระหว่างชนิดของแรงจูงใจ ตามความแตกต่างของเหตุผลและเป้าหมายที่ก่อให้เกิดการกระทำ ความแตกต่าง

โดยพื้นฐานส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การทำบางสิ่งบางอย่างเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การทำบางสิ่งเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง

วิลาสลักชัย ชั่ววลี (2542) กล่าวว่า ทฤษฎีการกำหนดตนเองสร้างมาจากผลการศึกษาวิจัยในเชิงประจักษ์และกระบวนการที่มองมนุษย์ในเชิงอินทรีย์ (Organism) คือ มองว่าธรรมชาติของมนุษย์มีความกระตือรือร้น และริเริ่มลงมือทำ (Active) ซึ่งตรงข้ามกับกระบวนการที่มองมนุษย์ในเชิงกลไก (Mechanistic) คือ มองว่ามนุษย์เป็นฝ่ายถูกระงับ (Passive) การกำหนดตนเองเป็นการศึกษาแนวโน้มแห่งความเจริญของกายภายในของมนุษย์ และความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ รวมถึงสถานการณ์ที่ส่งเสริมกระบวนการเหล่านี้

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self determination) ยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจภายนอกว่า แรงจูงใจภายนอกนั้นมีหลายประเภท บางประเภทนั้นเป็นรูปแบบการทำให้เกิดการผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจภายนอกจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ไม่อาจมองข้าม เพราะในบางกรณีบุคคลไม่สามารถใช้แรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

จากความเชื่อพื้นฐานสรุปได้ว่าทฤษฎีการกำหนดตนเอง เป็นทฤษฎีที่เน้นถึงการกำหนดแรงจูงใจ ว่าหากบุคคลมีแรงจูงใจไปในทิศทางใด บุคคลนั้น ๆ ก็สามารถที่จะผลักดันตนเองให้ไปในทิศทางที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังเน้นย้ำถึงวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลได้มีความเป็นอิสระทั้งความคิด และการกระทำ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ประกอบของทฤษฎีการกำหนดตนเอง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตนเองนั้น ชี้ให้เห็นว่า การกำหนดตนเองให้ความสนใจเกี่ยวกับพลังของพฤติกรรมและทิศทางของพฤติกรรม และยังคำนึงถึงความต้องการทางจิตพื้นฐานที่ซ่อนเร้นอยู่ในมนุษย์ ซึ่งในทฤษฎีนี้กล่าวถึงความต้องการที่ติดตัวเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีความสามารถ (Need for Competence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าใจถึงวิธีที่จะบรรลุผลลัพธ์ภายในและภายนอก
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Need for Relatedness) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจและมั่นคงกับคนอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Need for Autonomy) หมายถึง การริเริ่มด้วยตนเอง และการควบคุมการกระทำด้วยตนเอง

ในทฤษฎีการกำหนดตนเอง หรือ SDT นั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายองค์ประกอบด้วยกัน โดยในงานวิจัยนี้ มีการกล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. การกำหนดตนเอง
2. การสร้างแรงจูงใจ

1. การกำหนดตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความอิสระให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังเช่น การศึกษาของ วิลเลียม, โกรว์, ฟรีดแมน, ไรอัน, และ เดซี (Williams, Grow, Freedman, Ryan, & Deci, 1996) เรื่องตัวทำนายแรงจูงใจของการลดน้ำหนัก และการคงไว้ซึ่งน้ำหนักตัวที่ลดลงในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนอ้วนจำนวน 128 ราย พบว่า คนอ้วนที่มีการกำหนดตนเองเกี่ยวกับการควบคุมน้ำหนักสามารถคงไว้ซึ่งการควบคุมน้ำหนักที่ลดลงได้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอยู่ในภาวะถูกควบคุม และการศึกษาของ วิลเลียม, ฟรีดแมน, และคณะ (Williams, Freedman, et al., 1998) ที่ศึกษาการสนับสนุนการกำหนดตนเอง เพื่อสนับสนุนผู้ที่เป็นเบาหวานให้ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่เป็นเบาหวานจำนวน 128 ราย อายุระหว่าง 18-80 ปี พบว่า ผู้เป็นเบาหวานที่มีประสบการณ์การรับรู้ถึงความมีอิสระ สามารถควบคุมระดับน้ำตาลเกาะเม็ดเลือดแดงให้ลดลงได้ดีกว่าผู้เป็นเบาหวานที่มีประสบการณ์การรับรู้แบบถูกควบคุมและยังสามารถคงไว้ซึ่งการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพด้านการควบคุมอาหารและ ด้านการออกกำลังกายได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การรับรู้แบบถูกควบคุม และในประเทศไทย นิตยา แก้วสอน (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและพฤติกรรมการควบคุมน้ำตาลในเลือดของผู้ที่เป็นเบาหวานชนิดที่ 2 จำนวน 288 ราย พบว่า การกำหนดตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรมควบคุมน้ำตาลในเลือดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมควบคุมน้ำตาลในเลือดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r=.69$) และพบว่าภาวะถูกควบคุมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมควบคุมน้ำตาลในเลือดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = -.44$)

จากการศึกษางานวิจัยจะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีการกำหนดตนเอง จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านบวก สามารถคงไว้ซึ่งการปฏิบัติพฤติกรรมทางบวกได้อย่างต่อเนื่องช่วยส่งเสริมให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น (Deci & Ryan, 1985) เช่น ในผู้ป่วยที่เป็นเบาหวานที่มีการกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดด้วยตนเอง เมื่อการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ ผู้ที่เป็นเบาหวานน่าจะคงการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง

ซึ่งจะช่วยป้องกัน ลด และชะลอการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องการกำหนดตนเอง เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อย่างต่อเนื่อง และองค์ประกอบในเรื่องการสร้างการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้น จากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีไว้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงาน เพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2. การสร้างแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้ เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973, p. 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าว หรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆวงการ

สำหรับโลเวลล์ (Lovell, 1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการ ที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้ บรรลุผลสำเร็จ”

ดอมเจน (Domjan, 1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการ กระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ไรอัน และเดซี (Ryan & Deci, 2000) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “การจูงใจ” (to be Motivated) ว่า หมายถึง การถูกเคลื่อนที่หรือกระทำบางอย่างโดยบุคคลที่รู้สึกไม่มีแรง กระตุ้นหรือไม่มีแรงบันดาลใจให้กระทำให้สิ่งใด คือ ลักษณะของการไม่มีแรงจูงใจในขณะที่บุคคล ที่มีพลังหรือมีแรงกระตุ้นให้ทำงานจนจบ จะเป็นลักษณะของการมีแรงจูงใจจากการที่คนส่วนใหญ่ ต้องทำงานกับบุคคลอื่นโดยต้องใช้พลังจูงใจ

ดีซี และไรอัน (Deci & Ryan, 2000) อธิบายว่า บุคคลที่เชื่อว่าสาเหตุของการกระทำมา จากตนเองเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน จากการศึกษาของบาร์อน และเกนซ์ เสนอว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายใน โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจ ภายในตนจะสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน เนื่องจากผู้ที่มี

ความเชื่อภายในตนจะแสดงพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นจากแรงจูงใจภายใน และได้รับรางวัลจากภายในตนเองมากกว่าการจูงใจด้วยรางวัลจากภายนอก (Baron & Genz, 1972, p. 126 อ้างถึงใน เรวัติทรงเที่ยง, 2548) ด้วยเหตุนี้ความเชื่ออำนาจภายในตนจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของแรงจูงใจภายในให้บุคคลปฏิบัติงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ

แรงจูงใจเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแต่อาจแตกต่างกันในระดับแรงจูงใจที่มีน้อยไปจนถึงการมีแรงจูงใจในระดับมาก แต่ถึงแม้ว่าแรงจูงใจจะเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่บุคคลต่างก็มีความแตกต่างในเรื่องของปริมาณแรงจูงใจที่ไม่เท่ากัน รวมไปถึงการกำหนดตนเองให้เกิดแรงจูงใจด้วย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเจตคติที่ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายของการกระทำ ดังนั้นปริมาณแรงจูงใจกับการกำหนดตนเองจึงมีผลกับความคิด ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรม อันเกี่ยวข้องกับการเกิดแรงจูงใจของบุคคล (วรากร ทรัพย์วิระปกรณ และทรงวุฒิ อยู่เยี่ยม, 2551)

แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลโดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัย ปัจจัยภายนอก เช่น รางวัลภายนอกหรือข้อบังคับใด ๆ โดยที่แรงจูงใจภายในเน้นคุณลักษณะภายในงานหรือกิจกรรม เช่น ความเพลิดเพลินที่ได้รับจากกระบวนการเรียนรู้ ความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็นในกิจกรรมนั้น การเรียนรู้งานที่ยากและท้าทาย ความทุ่มเทผูกพันและรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดแรงจูงใจภายใน (อรพินทร์ ชูชม, 2543)

วอลเตอร์ (Walters, 1978, p. 218 cited in Ivancevich & Michael, 2002) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย"

ลาวันดอน และบิตทา (Loundon & Bitta, 1988, p. 368 cited in Schermerhorn, et.al., 2003) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม"

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่วินิจฉัย จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อนแรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งที่ชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

1. การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไป ขาดสมาธิ

2. การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3. การตื่นตัวระดับต่ำจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้คน

การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปี การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน เพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความ ต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อ ไขว้เงินเดือน และได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจเป็นปรากฏการณ์ที่สามารถชักจูงให้บุคคลเกิดพฤติกรรมทั้งทางดี และทางไม่ดี แต่อาจแตกต่างกันในระดับแรงจูงใจขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่บุคคลเหล่านั้นตั้งไว้ แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยที่สำคัญนั้น มีทั้งแรงจูงใจจากภายนอก และภายใน ตามแนวคิดแรงจูงใจภายในเน้นในเรื่องกิจกรรมสถานการณ์และสภาพแวดล้อม มากกว่าเรื่องบุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือการทำงาน โดยนักทฤษฎีหลายท่านชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจภายในนั้น มีความสำคัญกับตัวบุคคล มากกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในบุคคล เป็นแรงผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ

การวัดการกำหนดตนเอง

การวัดการกำหนดตนเองในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาแบบวัดการกำหนดตนเองของ เดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 2000) ซึ่งแบบวัดฉบับนี้ได้มีการนำมาใช้ในงานวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยมีการนำไปใช้ในงานวิจัยหลายฉบับ เช่น งานวิจัยของ เชลดรอน (Sheldron, 1995) และในงานวิจัยของ เชลดรอน, ไรอัน และรีส (Sheldron, Ryan, Reis, 1996) โดยแบบวัดฉบับนี้ถูกออกแบบเพื่อประเมินความแตกต่างของบุคคลในด้านการตัดสินใจของบุคคล โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพและลักษณะของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาได้ดังนี้

1. การระมัดระวังอารมณ์และประสาทสัมผัสของตนเอง
2. ทางเลือกที่เลือกกับความเป็นตัวของตัวเอง

แบบวัดการกำหนดตนเอง (Self determination Scale: SDS) แบ่งออกเป็น 10 ข้อ โดยใน 1 ข้อใหญ่ จะมี 2 ข้อคำถามย่อยโดยแยกออกเป็น 1) ข้อคำถามในการรับรู้ในสิ่งตนเองเป็น และ 2) การรับรู้ทางเลือกในแต่ละกิจกรรมซึ่งสามารถนำไปแยกกัน หรือนำมารวมกันในการรวมคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดการกำหนดตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self determination: SDT)

วิลเลียม โกรว์ ฟรีดแมน ไรอัน และ เดซี (Williams & Deci, 1996) ศึกษาเรื่องตัวทำนายแรงจูงใจของการลดน้ำหนักและการคงไว้ซึ่งน้ำหนักตัวที่ลดลงในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนอ้วนจำนวน 128 ราย พบว่า คนอ้วนที่มีการกำหนดตนเองเกี่ยวกับการควบคุมน้ำหนักสามารถคงไว้ซึ่งการควบคุมน้ำหนักที่ลดลงได้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอยู่ในภาวะถูกลดควบคุม

วิลเลียม และคณะ (Williams et al, 1998) ศึกษาการสนับสนุนการกำหนดตนเองเพื่อสนับสนุนผู้ที่เป็นเบาหวานให้ควบคุมน้ำตาลในเลือด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่เป็นเบาหวานจำนวน 128 ราย อายุระหว่าง 18-80 ปี พบว่า ผู้เป็นเบาหวานที่มีประสบการณ์การรับรู้ถึงความเป็นอิสระ สามารถควบคุมระดับน้ำตาลเกาะเม็ดเลือดแดงให้ลดลงได้ดีกว่าผู้เป็นเบาหวานที่มีประสบการณ์การรับรู้แบบถูกลดควบคุม และยังสามารถคงไว้ซึ่งการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพด้านการควบคุมอาหารและด้านการออกกำลังกายได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การรับรู้แบบถูกลดควบคุม

นิตยา แก้วสอน (2548) ศึกษาแรงจูงใจภายในและพฤติกรรมการควบคุมน้ำตาลในเลือดของผู้ที่เป็นเบาหวานชนิดที่ 2 จำนวน 288 ราย พบว่า การกำหนดตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรมควบคุมน้ำตาลในเลือดมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการควบคุมน้ำตาลในเลือดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .69$) และพบว่าภาวะถูกลดควบคุมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการควบคุมน้ำตาลในเลือดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = -.44$)

ปริญดา จันทวิสูตร (2552) ศึกษาระดับการกำหนดได้ด้วยตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดได้ด้วยตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท ฟิลไทยจำกัด พบว่า 1) พนักงานมีระดับการกำหนดได้ด้วยตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2) พบว่าการกำหนดได้ด้วยตนเองโดยรวม การกำหนดได้ด้วยตนเองด้านความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถ และด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ และด้านการประเมินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พบว่าความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการแบ่งปันผลตอบแทน และด้านกระบวนการขององค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) พบว่า การกำหนดได้ด้วยตนเองสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 46

สเป็คเตอร์ (Spector, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดตนเองกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม โดยศึกษาพนักงานฝ่ายขาย ผลการศึกษาพบว่า การกำหนด ตนเองมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

โอลสัน และฟาซิโอ (Olson, & Fazio, 2004) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ทฤษฎีการกำหนด ตนเองเพื่อทำความเข้าใจถึงสิ่งจูงใจในการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษา กับพนักงานจากองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดตนเองมีผลต่อการ พัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้ดีขึ้น

ไซมอน (Simon, 2005) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดตนเองกับความตั้งใจที่จะแสดงออกถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษากับพนักงานในหลายองค์การ พบว่า การกำหนดได้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตนเอง สามารถสรุปได้ว่า การกำหนด ตนเองนั้น

ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม (Existential)

ความหมายของการปรึกษากลุ่ม

การปรึกษากลุ่ม คอรี (Corey, 2008) กล่าวว่า กระบวนการปรึกษากลุ่ม สามารถนำไปใช้ ในการปรึกษากลุ่มได้ทุกสถานการณ์ เหตุผลที่การปรึกษากลุ่มเป็นที่แพร่หลาย เพราะได้ผลดีกว่า การปรึกษารายบุคคล

การปรึกษาแบบกลุ่มดีกว่า การปรึกษารายบุคคล เนื่องจาก สมาชิกในกลุ่มสามารถฝึก ทักษะใหม่ ๆ ทั้งในขณะที่อยู่ในกลุ่ม และการนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ สมาชิกกลุ่ม ยังได้ประโยชน์จากข้อคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ และข้อคิดจากผู้นำกลุ่ม สมาชิกได้เรียนรู้วิธี เผชิญปัญหาจากการสังเกตสมาชิกคนอื่น ๆ ที่มีปัญหาคล้ายกัน อีกเหตุผลหนึ่ง ที่ทำให้การปรึกษา กลุ่มเป็นที่นิยมก็คือ ผู้ให้การปรึกษาสามารถให้บริการได้ครั้งละหลายคน เป็นการลดต้นทุน ประหยัดเวลา ในการให้บริการการปรึกษา โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้ให้การปรึกษามีจำนวนจำกัด ก็สามารถให้บริการผู้มารับการปรึกษาได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิด

ของ ปรีศนา จันทัด ที่กล่าวถึงการปรึกษากลุ่มว่า การปรึกษากลุ่ม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ปกติ (Normal People) ให้สามารถยอมรับปัญหาต่าง ๆ ของตนเอง และพยายามแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นให้หมดสิ้นไปก่อนที่จะช่วยบุคคลในกลุ่มเกิดการเรียนรู้ที่จะนำความคิดทั้งหลายที่ได้รับจากกลุ่มไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ความมุ่งหมายในการปรึกษากลุ่ม

จากการศึกษาของผู้วิจัย สามารถสรุปสังเขป ความมุ่งหมายของการปรึกษากลุ่มออกมาได้ดังนี้

1. เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้ระบายความรู้สึก และปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บไว้ ออกมาโดยมีผู้รับฟัง และคอยให้ความช่วยเหลือ
2. เพื่อให้สมาชิก คิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของตนเอง ภายใต้การช่วยเหลือของกลุ่ม และการเรียนรู้จากสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ
3. เพื่อช่วยส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มมีความเข้มแข็ง สามารถที่จะยืนหยัดและแก้ปัญหาอย่างมีสติ
4. เพื่อช่วยให้สมาชิกมีความพร้อมที่จะรักษาสิ่งที่ได้รับการแก้ไขหรือการช่วยเหลือ จากกลุ่ม
5. เรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเองและผู้อื่น
6. รับรู้ถึงความต้องการและปัญหาของสมาชิกที่มีคล้าย ๆ กัน และรู้ว่าเป็นเรื่องปกติ
7. เพื่อเพิ่มการยอมรับตนเอง ความมั่นใจ เคารพตนเอง และมีมุมมองใหม่เกี่ยวกับตนเอง และผู้อื่น
8. เพื่อพัฒนาความห่วงใยและเอื้ออาทรให้กับบุคคลอื่น เรียนรู้ทักษะทางสังคม
9. เพื่อสร้างทางเลือกในการเผชิญชีวิตปกติและการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง
10. เพื่อเพิ่มการควบคุมตนเอง การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

หลักพื้นฐานของการปรึกษากลุ่ม

สมาชิกกลุ่มทุกคนมีสิทธิในความรู้สึกของตน คือรู้สึกอย่างที่คุณรู้สึก ไม่ต้องปกปิดซ่อนเร้น ผู้ให้คำปรึกษาจะสนับสนุนให้สมาชิกแสดงความรู้สึกของตนออกมาและให้เคารพในอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สมาชิกกลุ่มแต่ละคนต้องตัดสินใจว่าตนต้องการจะพัฒนาอะไรเกี่ยวกับตนเองด้วยตนเอง

สมาชิกกลุ่มแต่ละคนต้องมุ่งแก้ปัญหาให้ตนเอง ไม่ใช่มุ่งแก้ปัญหาให้คนอื่น เพราะการที่สมาชิกเข้ากลุ่มก็เพราะต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นให้กับตนเอง

ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อสถานการณ์ เป็นจุดที่สำคัญยิ่งกว่าสถานการณ์ เพราะความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาได้ การเปิดเผยตนเองของสมาชิกช่วยให้การปรึกษามีประสิทธิภาพ ถ้าสมาชิกกลุ่มไม่มีการป้องกันตนเองก็ย่อมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ในบรรยากาศที่มีความไว้วางใจ มีความหวังดี มีการยอมรับและมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ สมาชิกกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน นั่นคือ ยอมรับผลที่ตามมาจากพฤติกรรมที่ตนได้กระทำไป ซึ่งทำให้สมาชิกฟังฟังคนอื่นน้อยลง การลงมือกระทำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งจะมีได้ในบรรยากาศของการยอมรับและความเข้าใจ ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศของการยอมรับและความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในกลุ่ม และรักษาสถานะนี้ไว้ตลอดไป ในการเผชิญปัญหา แก้ปัญหามีวิธีการหรือทางเลือกหลายวิธี ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยให้สมาชิกสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาจากทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้มีการนำเสนอในกลุ่มด้วยตนเอง สมาชิกกลุ่มจะต้องมีความมั่นใจสัญญาให้กับตนเองในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นการให้การเสริมแรงจึงถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องคำนึงถึง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มได้นำประสบการณ์ใหม่หรือสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ดังนั้นประสบการณ์ในกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสมาชิก การที่สมาชิกรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง และยอมรับตนเอง ทำให้มีการป้องกันตนเองน้อยลง และทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตน สมาชิกกลุ่มจะเกิดความเข้าใจตนเอง มีความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมตนเองได้มากขึ้น หลังจากได้เข้าร่วมการปรึกษาแบบกลุ่ม

ประโยชน์ของการปรึกษากลุ่ม

การปรึกษากลุ่มมีประโยชน์มากมายหลายประการ เป็นวิธีการช่วยบุคคลให้เปลี่ยนเจตคติ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เปลี่ยนแปลงความรู้สึกและพฤติกรรม สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างกลวิธีในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และเรียนรู้ทักษะทางสังคมเพิ่มขึ้นช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ประโยชน์อีกประการหนึ่ง คือ สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และบุคคลอื่นในกลุ่ม อีกทั้งรับรู้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตนจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

การปรึกษากลุ่มเป็นการจำลองสถานการณ์ คล้ายการดำเนินชีวิตของสมาชิกที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสมาชิกมีความแตกต่างกันด้านอายุ ความสนใจ พื้นฐานที่แตกต่างกัน ฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน ปัญหาที่แตกต่างกัน เป็นการจำลองสังคมเข้ามาในกลุ่ม ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มก็จะคล้ายกับปัญหาการดำเนินชีวิต สมาชิกจะได้มุมมอง และแนวคิดที่หลากหลายจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

กลุ่มจะให้ความสนใจและการสนับสนุนกำลังใจ ช่วยให้สมาชิกตั้งใจที่จะสำรวจปัญหาของตน สมาชิกจะรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและจากความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันของกลุ่ม สมาชิกจะเรียนรู้ความใกล้ชิด ความอาทร และการทำทาบรยากาศแห่งการสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยส่งเสริมให้สมาชิกได้ทดลองพฤติกรรมใหม่ ๆ และเมื่อได้ลองทำพฤติกรรมใหม่สมาชิกจะได้รับกำลังใจและได้ข้อคิดจากเพื่อนสมาชิกในการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

สิ่งสำคัญที่สุดคือ สมาชิกเป็นผู้ตัดสินใจที่จะเลือกการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง สมาชิกต้องเปรียบเทียบการรับรู้ของตน และการรับรู้เกี่ยวกับคนที่เพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ ให้ข้อคิดเป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้วยตนเอง กล่าวโดยสรุปคือ สมาชิกเข้าใจชัดเจนว่าตนเองต้องการอะไร อยากทำอะไร มีสิ่งที่จำกัดทำให้ไม่ได้ทำตามที่ต้องการ

ลำดับขั้นของการปรึกษาแบบกลุ่ม

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อตั้งกลุ่ม ในขั้นนี้สมาชิกที่เข้ากลุ่มยังไม่กล้าเปิดเผยตนเอง เพราะยังไม่ไว้วางใจในกลุ่ม ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ของการปรึกษา และสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม และต้องใช้เวลาแก่สมาชิกกลุ่มพอสมควรอย่ารีบเร่ง

ขั้นที่ 2 ขั้นการเปลี่ยนแปลงลักษณะของสมาชิก เป็นขั้นตอนต่อจากขั้นแรกกลุ่มเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการขึ้นบ้าง สมาชิกเริ่มรู้จักไว้วางใจกันแต่ก็ยังคงมีความวิตกกังวล มีความตึงเครียดอยู่บ้าง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามชี้แจงให้สมาชิกกล้าอภิปรายปัญหาตัวเองอย่างเปิดเผย

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการ ขั้นนี้สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะดีขึ้นมาก กล้าเปิดเผยตนเอง อภิปรายปัญหาตามความเป็นจริง ร่วมกันแก้ปัญหของสมาชิก ทุกคนได้สำรวจตัวเอง เข้าใจปัญหาและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน

ขั้นที่ 4 ขั้นยุติการปรึกษา เมื่อสมาชิกเข้าใจปัญหาอย่างกระจ่างแจ้ง รู้จักแก้ และเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตน นำไปปฏิบัติด้วยความพอใจ ไม่มีข้อข้องใจตกค้าง ก็ให้ยุติการปรึกษาแบบกลุ่มได้

ขนาดของกลุ่ม

ในการปรึกษาแบบกลุ่ม ขนาดของกลุ่มที่ดีที่สุดจะอยู่ระหว่าง 6-8 คน เพราะถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่เกินจำนวน 8 คน การถ่ายโยงจะค่อย ๆ อ่อนลงจนกระทั่งสมาชิกแทบ จะไม่มีความหมาย และแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน กลุ่มทำหน้าที่เสมือนการรวมกลุ่มย่อยหลาย ๆ กลุ่ม และผู้ให้คำปรึกษาจะมีความยากลำบากในการชักจูงให้สมาชิกแต่ละคน สนใจกลุ่ม แต่ถ้ากลุ่มเป็นกลุ่มขนาดเล็กสมาชิกจะมีโอกาสสื่อความหมายซึ่งกันและกันได้อย่างเต็มที่ แต่ถ้าขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้น สมาชิกจะได้รับประสบการณ์ตรงและมีส่วนร่วมในกลุ่มน้อยมาก

สมาชิกจะพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีความหมายกับผู้นำ ผู้พูด และผู้แสดงเท่านั้น และสมาชิกจะปฏิบัติหน้าที่เหมือนกับอยู่ในชั้นเรียน และคอยฟังผู้นำมากขึ้น

เวลาและจำนวนครั้งในการปรึกษากลุ่ม

จากการศึกษาการปรึกษาแบบกลุ่มจากเอกสารต่าง ๆ พบว่าในการปรึกษากลุ่มนั้น ผู้ให้คำปรึกษาควรจัดให้มีการปรึกษาน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แต่ถ้ามีเวลาจำกัดอาจจัดให้มีการปรึกษาสัปดาห์ละ 2-3 ครั้งก็ได้ แต่ควรมีการปรึกษากลุ่มประมาณ 6-10 ครั้ง ส่วนระยะเวลาที่เหมาะสมในการปรึกษากลุ่มแต่ละครั้งนั้น ควรใช้เวลาประมาณ 1-1 ½ ชั่วโมง หรือไม่เกินครั้งละ 2 ชั่วโมง

ลักษณะของกลุ่มในการปรึกษาแบบกลุ่ม

ในการปรึกษาแบบกลุ่ม ควรเป็นกลุ่มแบบปิด (Closed Groups) หมายถึง เป็นกลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นคนเดิมตั้งแต่เริ่มต้นการปรึกษา จนกระทั่งถึงขั้นยุติการปรึกษา ไม่ควรเป็นกลุ่มแบบเปิด (Opened Groups) เพราะกลุ่มลักษณะนี้จะมีการเข้าออกของสมาชิกกลุ่มอยู่ตลอดเวลา คือสมาชิกเก่าออกไปสมาชิกใหม่เข้ามา แทนที่ ทำให้ การปรึกษาขาดความต่อเนื่อง การที่กลุ่มจะมีพัฒนาการไปถึงขั้นการวางแผนแก้ปัญหา จะทำได้ยากและความรู้สึกปลอดภัยจะลดลง เพราะสมาชิกกลุ่มจะต้องคอยปรับตัวต่อสถานการณ์ ที่มีสมาชิกใหม่เข้ามาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเจริญงอกงามของกลุ่มได้

บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาในการปรึกษาแบบกลุ่ม

พฤติกรรมของผู้ให้คำปรึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการปรึกษาแบบกลุ่ม การสร้างความพร้อมในการรับคำปรึกษาแบบกลุ่ม แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาควรได้ปฏิบัติดังนี้

1. ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้รู้ถึงสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาต้องการได้รับจากผู้มาขอรับคำปรึกษา เช่น ความร่วมมือในการเข้ากลุ่ม การเปิดเผยตนเอง การแสดงความคิดเห็น ฯลฯ
2. ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้กำหนดสิ่งที่เป็นที่คาดหวังของตนในการเข้ารับการปรึกษาแบบกลุ่ม
3. ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาดังความคาดหวังในสิ่งที่ตนอยู่ในความสามารถจะเปลี่ยนแปลงได้
4. ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษา ยอมรับความรับผิดชอบที่จะต้องยืนยันในความเชื่อของตน ว่าพร้อมที่จะพูดถึงปัญหาของตนอย่างตรงไปตรงมา และเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พึงประสงค์

5. ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาให้คิดเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองตามเกณฑ์ที่ตนสามารถใช้ประเมินความสามารถของตนก่อนเริ่มการปรึกษา
6. ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินการของปัญหาของผู้มาขอรับคำปรึกษาซึ่งเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังต่าง ๆ อย่างชัดเจนโดยไม่ปกป้องตนเอง
7. ผู้ให้คำปรึกษาให้กำลังใจผู้มาขอรับคำปรึกษาให้สามารถคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเรียกร้องจากคนอื่น และวิธีการที่ตนเองอาจช่วยคนอื่นได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของกันและกัน

จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเลือกที่จะให้การปรึกษาแบบกลุ่ม เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการกำหนดตนเองในการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้วิธีและจัดการกับการกำหนดตนเองกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการช่วยให้นิสิตได้เรียนรู้ และเข้าใจ ความหมายของตนเอง และสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างเข้าใจ โดยมีผลสืบเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกในกลุ่ม

ทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม (Existential)

ประวัติความเป็นมาของทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม

อัตถิภาวะนิยม (Existentialism) ก่อตัวขึ้นที่กรุงปารีสในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยกลุ่มคนที่มีใช้นักวิชาการอาชีพ หรือนักปรัชญาตามมหาวิทยาลัยมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตามร้านกาแฟ ปรัชญาอัตถิภาวะนิยมจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงความรู้สึกรักนึกคิดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น นวนิยาย (Novel) บทละคร บทกวีนิพนธ์ ศิลปะและทฤษฎีความเป็นแนวคิดปรัชญาร่วมสมัยแล้วค่อย ๆ ได้รับความสนใจจากคนทั่ว ๆ ไป ตัวอย่างเช่น ผลงานของนักเขียนนวนิยายอย่าง ซ็อง ปอล ซาทร์ (Jean Paul Satre, 1905-1980) อัลแบร์ต์ กามูส์ (Albert Camus, 1913-1960) ได้แสดงข้อคิดข้อเขียนที่สะท้อนอารมณ์ความรู้สึกต่อประชาชน และกระตุ้นความตื่นตัวของประชาชนทั่วไปมากที่สุด

ทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม เป็นแนวคิดเชิงปรัชญา เริ่มในยุโรป ผู้ริเริ่มได้แก่ Martin Heidegger (1889-1976) (Jean Paul Satre, 1905-1980) (Cory, 2004 อ้างถึงใน อนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2554) แนวคิดดั้งเดิมของอัตถิภาวะนิยมเน้นเรื่องข้อจำกัดและความทุกข์ ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาเพื่อช่วยบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก เช่น โดดเดี่ยว แปรกแยก ไร้ความหมาย มุ่งที่ประสบการณ์ของบุคคลที่ต้องอยู่ตามลำพัง และมีความวิตกกังวลกับความอ้างว้าง โดดเดี่ยว (วาริญา ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม, 2547)

โรลโล เมย์ (Rollo May) เป็นผู้นำแนวคิดแนวคิดอัตถิภาวะนิยมจากยุโรปมาใช้ในการบำบัดในสหรัฐอเมริกา May เชื่อว่าการที่คนเราจะเป็นคนแบบใดนั้น ไม่ได้เป็นไปโดยอัตโนมัติ บุคคลต้องการทำทุกอย่างให้เต็มความสามารถ แต่ละบุคคลจะต้องกล้าที่จะเป็น และเลือกที่จะทำในสิ่งที่ตนต้องการ ทุกคนดิ้นรนเพื่อพัฒนาไปสู่การมีอัตถิภาวะ มีอิสระ และทุกคนรู้ว่า จะต้องประสบปัญหา และเผชิญความเจ็บปวด (อนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2554, หน้า 90)

แนวคิดอัตถิภาวะนิยมไม่เน้นการแก้ปัญหาในการดำรงชีวิต ไม่เน้นการรักษาคนไข้ แต่มองว่า คนเราเปราะบาง หรือขัดข้องในการดำเนินชีวิต ผู้รับการบำบัดต้องการความช่วยเหลือในการสำรวจและค้นหา เพื่อตัดสินใจทางเลือกที่จะก้าวเดินต่อไป การเปลี่ยนแปลงของผู้รับการบำบัด เกิดจากความเข้าใจชีวิต และความขัดแย้งต่าง ๆ ประสบการณ์จากการบำบัดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ยอมรับชีวิตที่มีความซับซ้อนและขัดแย้ง เผชิญกับปัญหาที่ไม่มีทางหลีกเลี่ยง ความยากลำบาก ความผิดหวัง และวิกฤติต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

แนวคิดอัตถิภาวะนิยม มีแนวคิดที่ว่าความรู้ที่แท้จริง คือ “สิ่งที่มนุษย์แต่ละคนเลือกกำหนดขึ้นมา” (Truth as existential choice) แนวคิดเกี่ยวกับความดี หรือจริยธรรม ของนักปรัชญา กลุ่มอัตถิภาวะนิยม คือ “จริยธรรมเป็นเสรีภาพของแต่ละคนที่จะเลือกปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ” แนวคิดเกี่ยวกับความงาม หรือสุนทรียภาพ คือ “สุนทรียะ ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามจารีตของสังคม แต่เป็นเรื่องที่แต่ละคนจะสร้างขึ้น”

จากแนวคิดจะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้เน้น คุณค่าของความเป็นปัจเจกบุคคล ทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมเน้นความหมายของการดำรงอยู่ของมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล (Human being's Existence) ชีวิตของมนุษย์จำเป็นต้องแสดงภาวะแห่งตนในฐานะเป็นบุคคลออกมาให้ประจักษ์ (Existence as Person) บุคคลจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้น ๆ เลือก และปฏิบัติตนเอง ทุกคนมีเสรีภาพทั้งความคิด และการดำเนินชีวิต การยอมรับ และเข้าใจ จะช่วยให้บุคคลแก้ไข ปัญหาได้ด้วยตนเอง

การตัดสินใจและความรับผิดชอบ

มนุษย์สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เรามีอิสระที่จะเลือกและรับผิดชอบต่อทางเลือก ในการดำเนินชีวิตและเป้าหมายในชีวิต คนเราจะมีชีวิตแบบใด จะเป็นคนแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของเราเอง

แก่นของอัตถิภาวะนิยม คือ การที่เรา กำลังทำการกำหนดตนเอง อิสระที่จะเลือกกระหว่าง สิ่งที่ต้องเลือก และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่กำหนดทิศทางชีวิตและจัดรูปแบบของจุดหมายปลายทาง มุมมองของนักบำบัดแนวอัตถิภาวะนิยมคือ ความเป็นไปในชีวิต เกิดจากผลของ ทางเลือกที่เราเลือก ตลอดชีวิตเราต้องเจอกับทางเลือกต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การกระทำของเราสืบ

เนื่องจากทางเลือกที่เราต้องการให้เป็น เราจะต้องรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของเราไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว (สรวณีย์ อันสะโก, 2548)

ความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์

ทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม ให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มาก เมื่อผู้รับคำปรึกษา มาปรึกษาเพื่อขอให้ตัดสินใจ ผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ยอมตัดสินใจให้แต่พยายามกระตุ้นให้ผู้รับ คำปรึกษาพยายามตัดสินใจ เลือกทางออกด้วยตนเอง โดยผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้เสนอแนะแนวทาง หลาย ๆ ทาง ให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสเลือก โดยถือหลักว่า ไม่มีใครจะช่วยท่านได้ดีเหมือนกับ ท่านช่วยตัวท่านเอง (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2543)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่ามนุษย์เรามีอิสรภาพ (Freedom) ที่จะแสวงหากำหนดกฎเกณฑ์ และความหมายให้กับตนเอง (Meaning of Life) มีอิสรเสรีภาพเฉพาะตัว และเราไม่สามารถทำนาย พฤติกรรมของมนุษย์ล่วงหน้าได้ การที่คนเรามีอิสระที่จะกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งใด หรือเลือกว่า จะเป็นผู้ให้หรือผู้รับต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ตาม เราจะต้องรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการกระทำ และผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง (นิตยา เรืองแป้น, 2552)

ทฤษฎีนี้ไม่ยอมรับเรื่องพรหมลิขิต เพราะมนุษย์เกิดมามีทางเลือกสามารถเลือก ความหมายของชีวิตได้อย่างอิสระมีเสรีภาพ ของตนเองทั้งในด้านการให้ (Give) การรับ (Take) และการเลือก (Choice)

การให้ (Give) เราสามารถทำอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม เช่น การประหยัด หรือการบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์

การรับ (Take) เราจะรับอะไรเข้ามาได้บ้าง ซึ่งมีทั้งความสุขและความทุกข์เป็นสิ่งที่เรา สามารถรับเข้ามาในชีวิตได้

การเลือก (Choice) เราจะเลือกคิด เลือกรับ เลือกทำอะไร เพื่อเป็นประโยชน์แก่ ชีวิต การเลือกเป็นเรื่องของผู้ที่เกิดความขัดแย้งในภายในจิตใจ ซึ่งการที่จะเลือกกระทำหรือไม่เลือก กระทำถือเป็นการเลือกทั้งสิ้น

การให้ การรับ และการเลือกเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถตัดสินใจเลือกกระทำได้อย่างอิสระเสรีภาพ แต่เมื่อมนุษย์ได้ตัดสินใจเลือกและกระทำลงไปแล้ว มนุษย์ต้องรับผิดชอบต่อ การกระทำนั้น

โครงสร้างบุคลิกภาพและการพัฒนาการ

ตามทฤษฎี Existential counseling (Frank, 1985) ได้กล่าวถึงว่า คนเรามีชีวิตอยู่เพื่อที่จะ หาความหมายให้กับชีวิต (Meaning of life) ของตนเอง อยู่ไปทำไมหรืออยู่ไปเพื่ออะไร ซึ่ง ความหมายของชีวิตหรือความรับผิดชอบต่อมนุษย์แต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป อันเป็น

ส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมเฉพาะที่แต่ละคนมีไม่เหมือนกัน เช่น คนที่มีค่านิยมว่าสังคมควรจะอยู่ด้วยกันอย่างร่มเย็นเป็นสุข ก็ควรจะไปเรียนทางรัฐศาสตร์เพื่อเป็นนักปกครองต่อไป แต่บางครั้งในทางปฏิบัติก็เป็นไปไม่ได้ ถึงแม้จะมีค่านิยมในทำนองเดียวกัน เช่นเดียวกันหากบุคคลมีการควบคุม และพัฒนาตนเองในทางที่ดีก็จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนเองมุ่งหวังไว้ได้ ดังเช่น วินัย เพชรช่วย (2554) ได้ให้เทคนิคการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

เทคนิคการพัฒนาตน

1. ต้องมีการควบคุมตนเอง (Self-Control)

การควบคุมตนเอง คือการที่บุคคลเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมด้วยตนเองทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการเลือก เป้าหมาย หรือวิธีการดำเนินการทั้งหมดเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอก จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นน้อยมาก และในทางกลับกัน คนที่มีทักษะในการควบคุมตนเองอยู่ในระดับต่ำ สิ่งเร้าภายนอกจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลนั้นได้มาก

ในชีวิตประจำวันของคนเราล้วนเคยควบคุมตนเองโดยวิธีใดวิธีหนึ่งมาแล้ว เช่น

1.1 ใช้วิธีการยับยั้งทางร่างกาย เช่น การกัดริมฝีปากตัวเองเพื่อไม่ให้หัวเราะ ปิดตาตัวเองเพื่อไม่ให้เห็นบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ชอบ ทำให้หลีกเลี่ยงผลกระทบที่ไม่พอใจได้

1.2 เปลี่ยนเงื่อนไขของสิ่งเร้าหรือสัญญาณที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะหลีกเลี่ยง เช่น ไปตากอากาศที่ชายทะเลเพื่อหลีกเลี่ยงสัญญาณต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งอาจช่วยให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการบางอย่างได้มากขึ้นด้วย

1.3 หยุดการกระทำบางอย่าง เช่น การงดอาหารกลางวันเพื่อจะรับประทานอาหารมื้อค่ำที่จัดเป็นพิเศษ

1.4 เปลี่ยนแปลงการตอบสนองทางอารมณ์ บางครั้งจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมขัดกับความรู้สึกที่แท้จริง เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่ไม่พึงพอใจ เช่น เมื่อหัวหน้างานทำเป็น ต้องทำหน้าตาเฉย หัวเราะไม่ได้เด็ดขาด

1.5 ใช้เหตุการณ์บางอย่างเพื่อควบคุมพฤติกรรมตนเอง เช่น การตั้งนาฬิกาปลุกเพื่อช่วยให้ตื่นทันเวลา

1.6 ใช้ยาหรือสิ่งกระตุ้นต่างๆ ควบคุมการกระทำของตนเอง เช่น การดื่มสุราเพื่อลืมเรื่องความทุกข์ ดื่มกาแฟเพื่อจะอ่านหนังสือหรือขับรถได้นานขึ้น

1.7 เสริมแรงหรือลงโทษตัวเอง โดยสัญญากับตนเองว่าถ้าสอบได้ B หรือ A จะซื้อของราคา 500 บาทให้ตัวเองชิ้นหนึ่ง หรือถ้าสอบได้เกรดไม่ดี จะงดการดูละครโทรทัศน์ 1 เดือน

1.8 ทำสิ่งอื่นแทนสิ่งที่กำลังทำอยู่ เช่น ออกกำลังกายแทนการนอนอยู่เฉย อ่านหนังสือเรียนแทนการดูละครน้ำเน่า

2. เทคนิคการควบคุมตนเอง

มีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ ซึ่งมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคล ถูกควบคุม โดยเงื่อนไขและผลกรรม ถ้าเงื่อนไขเปลี่ยนแปลงหรือผลกรรมเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย เงื่อนไขสำคัญในการควบคุมตนเอง คือ บุคคลนั้นจะเป็นผู้จัดการกับเงื่อนไขและผลกรรมของพฤติกรรมด้วยตนเอง แทนการที่บุคคลอื่นจะจัดการให้ในการควบคุมตนเองมักจะเกี่ยวเนื่องกับการเลือกแสดงพฤติกรรมที่มีเงื่อนไขผลกรรมที่ขัดแย้งกันอยู่ ซึ่งการขัดแย้งของเงื่อนไข ผลกรรมมีอยู่ 4 แบบ ดังนี้

2.1 หลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางบวกทันที เพื่อว่าจะไม่ได้รับผลกรรมทางลบในอนาคต เช่น หลีกเลี่ยงการกินอาหารที่ชอบจำนวนมาก เพื่อว่าจะได้ไม่อ้วนใน 2-3 ปี ข้างหน้า หรือหยุดการสูบบุหรี่เพื่อว่าจะได้ไม่เป็นมะเร็งปอด หรือหลีกเลี่ยงการล่าสัตว์ทางเพศเพื่อจะได้ไม่ติดเชื้อเอดส์

2.2 แสดงพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางลบทันที เพื่อจะได้รับผลกรรมทางบวกในอนาคต เช่น การทำงานหนักเพื่อมีฐานะดีขึ้น นักกีฬาฝึกซ้อมอย่างหนักเพื่อจะชนะในการแข่งขัน

2.3 ไม่แสดงพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางบวกเล็กน้อยทันที เพื่อว่าจะได้รับผลกรรมทางบวกที่มากกว่าในอนาคต เช่น การไม่ออกไปเที่ยวสนุกสนานในคืนวันศุกร์ เพื่อใช้เวลาอ่านหนังสือที่ทำให้ผลการเรียนดีขึ้น หรือมีโอกาสดูหนังต่อ

2.4 แสดงพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางลบแต่บ่อยทันที เพื่อหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบจำนวนมากในอนาคต เช่น การไปให้หมอฟัน ชูดหินปูน ตรวจฟัน ทำความสะอาดฟัน ซึ่งมักเป็นสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจ แต่การกระทำนั้น ทำให้ไม่เกิดการปวดฟัน ที่รุนแรงในอนาคต จากการขัดแย้งกันในเงื่อนไขของผลกรรมที่กล่าวมานี้

จะเห็นว่าในการพัฒนาตนนั้น บุคคลจะต้องกระทำพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อควบคุมพฤติกรรมอีกอย่างหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับการกำหนดใจของตัวเราเอง หากเราสามารถเอาชนะอุปสรรคและ กำหนดใจตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหวังที่เราตั้งมั่นไว้ได้ ความสำเร็จก็รอเราอยู่เบื้องหน้า

การปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม

การปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยมใช้ เป็นการปรึกษาที่ใช้แก้ปัญหาสำหรับผู้ที่มีความทุกข์ และความรู้อยู่ลึกๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความหมายของความเป็นมนุษย์ว่าคืออะไร ซึ่งอาศัยหลักการที่ว่ามนุษย์ทุกคน

มีอิสระในการตัดสินใจตนเองในโชคชะตาของตนเอง แต่จะต้องรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนปกติขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละคน มนุษย์เรามีอิสรภาพ (Freedom) ที่จะแสวงหากำหนดกฎเกณฑ์และความหมายให้ชีวิตของตนเอง (Meaning of life) มีอิสระเสรีภาพเฉพาะตัว และเราไม่สามารถจะทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ล่วงหน้าได้ การที่คนเรามีอิสระที่จะกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งใด หรือเลือกกว่าจะเป็นผู้ให้หรือรับต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ตาม เราจะต้องรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการกระทำและผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง

เป้าหมายของการปรึกษา

เพื่อเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดสภาพการรู้จักตนเอง เข้าใจถึงศักยภาพของตนเอง เข้าใจโลกและสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ทราบวิธีการจัดอุปสรรคที่จะมาขัดขวางการเพิ่มพูนศักยภาพภายในตนเองผู้ให้คำปรึกษาจะพยายามช่วยผู้รับคำปรึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเอง ในการเลือกหาความหมายของชีวิตให้เหมาะสมกับตนเองอย่างมีอิสระเสรีภาพ (Freedom) แต่ผู้รับคำปรึกษาจะต้องรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการตัดสินใจเลือกเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของตนเอง

เป้าหมายสำคัญของกลุ่มอรรถิภาวะนิยมในการค้นหาตนเองของสมาชิกมี 3 ประการ ดังนี้

1. ทำให้สมาชิกมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อตนเอง
2. เพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับตนเองและการรับรู้โลก
3. กระจำความหมายในชีวิตปัจจุบันและอนาคต

บทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่มตามแนวทฤษฎีอรรถิภาวะนิยม

ในกระบวนการปรึกษากลุ่มตามแนวอรรถิภาวะนิยม มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม โดยมุ่งเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยเฉพาะผู้นำกลุ่มต้องมีความพร้อม มีความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของตนเอง สามารถสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม และให้ความสำคัญกับคุณภาพของสัมพันธภาพในการปรึกษากลุ่ม ซึ่งจะเป็นพลังสำคัญในการปรึกษากลุ่ม เพราะสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกกับสมาชิกมีส่วนช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะฉะนั้นผู้นำกลุ่มจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่มีความหมายระหว่างสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้ผู้นำกลุ่มต้องท้าทายสมาชิกกลุ่มให้สำรวจชีวิตของตนเอง ส่งเสริมสมาชิกกลุ่มให้สำรวจข้อจำกัดในการดำรงชีวิต มีวิธีการสร้างทางเลือกและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเลือก

เทคนิคการปรึกษา

การปรึกษากลุ่มตามแนวคิดอรรถิภาวะนิยม เน้นที่ประสบการณ์ปัจจุบัน ของผู้รับปรึกษา ไม่เน้นเทคนิคเฉพาะในการบำบัด เมย์ (May, 1983 cited in Corey, 2008) เน้นว่า

ความเข้าใจ คือ เทคนิค ผู้ให้การปรึกษาต้องทำความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของผู้รับการปรึกษา ส่วนเทคนิคนั้นเลือกใช้เทคนิคใดก็ได้ไม่มีการระบุเทคนิคเฉพาะ

วอนเทร็ส (Vontress, 1996) ใช้วิธีการสนทนาแบบโสเครติส “Socratic Dialogue” ซึ่งเป็นการบำบัดแบบองค์รวม ศึกษาทุกด้านทั้งด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา กายภาพ และความเชื่อ ด้านจิตวิญญาณในการดำรงอยู่ของมนุษย์ วอนเทร็สใช้วิธีการศึกษาปรากฏการณ์ ความคิด พฤติกรรม และการหยั่งรู้แบบจิตวิเคราะห์ในการบำบัด

การปรึกษาตามแนวคิดอัตถิภาวะนิยม ผู้บำบัดเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะสมกับผู้รับ การปรึกษาแต่ละคน

ในการปรึกษา ผู้นำกลุ่มมีหน้าที่ช่วยให้สมาชิกเข้ามาอยู่ในประเด็นที่สมาชิกต้องการ ให้ชีวิตเป็นแบบที่สมาชิกต้องการให้เป็น แม้จะแตกต่างหรือตรงกันข้ามจากที่เคยเป็น ชีวิตนั้นสามารถ พลัดเปลี่ยนได้ด้วยความตาย ความสำเร็จคือความล่อแหลมที่เรากำหนดที่จะเป็น อิสระที่เรารับผิดชอบ ขณะที่สมาชิกจดจำความจริง การเผชิญหน้ากับความเจ็บปวดและความทุกข์ ความต้องการที่ต้องดิ้นรนสำหรับการมีชีวิตบนพื้นฐานของความวิตกกังวล ดังนั้น ความวิตกกังวล คือตัวชี้ระดับความตระหนักที่สมาชิกยอมให้มี ในกลุ่มบำบัดสมาชิกกลุ่มมีการเปิดเผยถึงความวิตกกังวลที่มีอยู่ในการดำเนินชีวิต ผู้นำกลุ่มต้องกระตุ้นให้ผู้รับการบำบัดมีมุมมองต่อความวิตกกังวล เป็นข้อดีมากกว่าที่จะปกปิด และการบำบัดไม่ใช่มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำจัดความวิตกกังวลแต่กระตุ้น ให้สมาชิกกำจัดความวิตกกังวล โดยการพัฒนาความกล้าในการเผชิญชีวิตที่เต็มที่ (Deuzen-Smith, 1990)

ขั้นตอนการปรึกษาของกลุ่มอัตถิภาวะนิยม

ขั้นตอนของการปรึกษากลุ่มตามแนวคิดอัตถิภาวะนิยมให้ความสำคัญด้านความริเริ่ม และกระบวนการสำรวจ ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะเริ่มต้น ผู้นำกลุ่มช่วยให้สมาชิกอธิบาย และกระจ่างความหมาย เกี่ยวกับการรับรู้ โลก สมาชิกมองโลกอย่างไร การมีชีวิตมีความหมายอย่างไร ตรวจสอบค่านิยม ความเชื่อของตน สมาชิกจำนวนมากจะทำได้ยาก เนื่องจากมีความเชื่อว่า ปัญหาชีวิตของตนเกิดจากสาเหตุภายนอก คนอื่นทำให้เกิดปัญหา การเลือกทำหรือไม่ ทำบางอย่างนั้นขึ้นอยู่กับผู้อื่น ผู้นำกลุ่มส่งเสริมสมาชิก ให้หามุมมองชีวิตของตนเอง และแก้ปัญหาชีวิตด้วยตนเอง

ระยะกลาง ผู้นำกลุ่มจะส่งเสริมสมาชิกให้ตรวจสอบพลัง และการตัดสินใจ ด้านค่านิยม ความเชื่อ การสำรวจตนเอง เพื่อให้เกิดการหยั่งรู้ มีมุมมองใหม่ การสร้างค่านิยมและเจตคติด้วย ตนเอง สมาชิกจะเข้าใจชีวิตและให้ความหมาย ความสำคัญในการดำรงชีวิต พัฒนาการรับรู้คุณค่า ของตนเอง

ระยะชุดกลุ่ม ผู้นำกลุ่มเน้นการช่วยสมาชิก ให้นำสิ่งที่เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองไปปฏิบัติ ประสพการณ์ที่ได้รับจากกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกมั่นใจ สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย

การปรึกษากลุ่มตามแนวคิดอรรถิภาวะนิยม เน้นการสำรวจทางเลือกที่จะช่วยสมาชิกให้ดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย ถ้าคนเราตระหนักว่า เราอยู่ในสถานะเป็นผู้ถูกกระทำ หรือเป็นเหยื่อ เราจะเริ่มเปลี่ยนแปลง กระบวนการกลุ่มจะช่วยให้เราเข้าใจว่า เราสามารถเลือกวิถีชีวิตของเราได้ด้วยตนเอง (อนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2554)

ข้อจำกัดของการปรึกษาแบบอรรถิภาวะนิยม

คอเรย์ (Corey, 2008, p. 155) กล่าวว่า เนื่องจากการปรึกษาแบบอรรถิภาวะนิยม ผู้รับคำปรึกษาต้องเรียนรู้ ตัดสินใจและเลือกสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาเห็นว่ามีคุณค่าต่อตนเองด้วยตนเอง โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นเพียงผู้ที่พยายามทำความเข้าใจกับประสบการณ์ของผู้รับคำปรึกษา และสะท้อนให้ผู้รับคำปรึกษามองเห็นการดำเนินชีวิตของตนอย่างชัดเจน ดังนั้นการปรึกษาแบบอรรถิภาวะนิยม อาจไม่เหมาะสมกับผู้รับคำปรึกษาที่ประสบปัญหาอย่างรุนแรง หรือผู้รับคำปรึกษาที่ต้องการคำตอบที่ชัดเจนโดยตรงเกี่ยวกับปัญหาหรือวิธีในการเปลี่ยนแปลงของตนเอง

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในการปรึกษาและนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว จึงอาจมีข้อจำกัดสำหรับบุคคลที่มีความรู้สึกว่ามีทางเลือกเพียงเล็กน้อยและมีความรู้สึกว้าเหว่ล้อมภายนอกจำกัดความสามารถและมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของเขา ซึ่งถึงแม้ว่าผู้รับคำปรึกษาจะเปลี่ยนแปลงความรู้สึกภายในได้ แต่อาจรู้สึกว้าเหว่มีความหวังเพียงเล็กน้อย และรู้สึกว่าตนไม่มีพลังเพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ของตนเอง และอาจทำให้ผู้รับคำปรึกษามีความรู้สึกหนักใจในการเปลี่ยนแปลง และเกิดความคับข้องใจได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาตามแนวทฤษฎีอรรถิภาวะนิยม

วิดดอน (Widdon, 1983) จัดโปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดแบบโลกอสในนักโทษชายในคดีอาชญากรรม จำนวน 20 คน อายุ 17-33 ปี ผลการศึกษาพบว่า ค่าคะแนนแบบวัดความมุ่งหวังในชีวิตของนักโทษชาย ภายหลังการเข้าร่วม โปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดแบบโลกอสเพิ่มขึ้น การสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มพบว่า สมาชิกกลุ่มมีการพัฒนาตนเองด้านความประพฤติและจากการติดตามผลในระยะ 2 ปี พบว่า สมาชิกกลุ่ม 8 คน เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มเล็กประกอบอาชีพอาชญากรรมโดยเด็ดขาด

โรเซน (Rozen, 1991) ศึกษาผลการเข้าร่วมโปรแกรมบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการเห็นคุณค่าในตนเองและพัฒนาทางจิตวิญญาณ พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดีไวน์ และคณะ (De-Vries et al., 1997) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลของการปรึกษาทางจิตวิทยาโดยให้คำปรึกษาแบบอัตถิภาวะนิยม ในผู้ป่วยที่มีการเจริญเติบโตของมะเร็ง 96 คน ซึ่งรักษาด้วยยาตามปกติมาเป็นเวลาไม่นาน ผลการศึกษาพบว่า จากการประเมินผู้ป่วย 35 คน ก่อนเนื้อที่กำลงเติบโตมีขนาดคงที่ ในระหว่างหรือทันทีที่ได้เข้ารับการบำบัด โดยในผู้ป่วย 4 คน ก่อนเนื้อที่มีขนาดคงที่นาน 3-9 เดือน และในผู้ป่วย 1 คน ก้อนเนื้อที่มีขนาดคงที่นาน 2 ปี แต่ในด้าน การรายงานตนเองเรื่อง ความวุ่นเหว ความซึมเศร้า จุดประสงค์ในชีวิต พบว่าก่อนและหลังการได้รับการปรึกษาไม่แตกต่างกัน

ศรวณีย์ อันสะโก (2548) ได้ศึกษาผลการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม ที่มีต่อความหวังของผู้พิการ ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้พิการกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม มีคะแนนความหวังสูงกว่าผู้พิการกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้พิการกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมในระยะหลังการทดลอง และติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คุณหญิง อุดมอิทธิพงศ์ (2546) ได้ศึกษาผลของการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมต่อความวิตกกังวลของสตรีวัยทอง ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความวิตกกังวลของสตรีวัยทองที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวอัตถิภาวะนิยมลดลงต่ำกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความวิตกกังวลของสตรีวัยทองที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมภายหลังการทดลองกับระยะติดตามผลลดลงต่ำกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความวิตกกังวลของสตรีวัยทองที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมในระยะติดตามผลลดลงต่ำกว่าระยะหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัตติกา ศรีพวงทอง (2548) ได้ทำการศึกษาผลของการปรึกษาแบบกลุ่มทฤษฎีถุภาวะนิยม ต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของหญิงบริการทางเพศ ผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หญิงบริการเพศในกลุ่มทดลองมีการทดลองมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หญิงบริการทางเพศกลุ่มทดลองมีการเห็นคุณค่าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ระดับ .05 และหญิงบริการทางเพศกลุ่มทดลองมีการเห็นคุณค่าในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพา แดงภักดี (2549) ได้ทำการศึกษาผลการเปรียบเทียบแบบอรรถิภาวะนิยมต่อการลดภาวะซึมเศร้าของผู้เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายที่ได้รับการศึกษาแบบอรรถิภาวะนิยม มีภาวะซึมเศร้ามาน้อยกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง และในระยะติดตามผล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายที่ได้รับการศึกษาแบบอรรถิภาวะนิยมมีภาวะซึมเศร้าในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลต่ำกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายที่ได้รับการศึกษาแบบอรรถิภาวะนิยมมีภาวะซึมเศร้าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญเรือน บุญปรางค์ (2550) ได้ทำการศึกษาผลการศึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ของบริษัทแห่งหนึ่งตามระยะเวลาที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลอง กับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานใหม่กลุ่มทดลองมีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานใหม่กลุ่มทดลองมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานใหม่กลุ่มทดลองมีการปรับตัวในการทำงานในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

อาดัม นีละไพจิตร (2548) ได้ทำการศึกษาผลการศึกษากลุ่มทฤษฎีอรรถิภาวะนิยมต่อคุณค่าแห่งตนของผู้ต้องขัง ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ต้องขังกลุ่มทดลองมีคุณค่าแห่งตนสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ต้องขังกลุ่มทดลองมีคุณค่าแห่งตนในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ต้องขังกลุ่มทดลองมีคุณค่าแห่งตนระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัตรฤดี กิจวิมลตระกูล (2545) ได้ทำการศึกษาผลการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีนิยมนร่วมกับการฝึกหัดหฐะโยคะต่อภาวะซึมเศร้าของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนในกลุ่มที่ได้รับการศึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีนิยมนร่วมกับการฝึกหัดหฐะโยคะ

มีภาวะซึมเศร้าต่ำกว่ากลุ่มควบคุม ในระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามแนวทวนิยม ร่วมกับการฝึกหัดโยคะ มีภาวะซึมเศร้าในระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผลต่ำกว่าระยะก่อนทดลอง และยังพบว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีภาวะซึมเศร้าในระยะติดตามผลต่ำกว่าระยะหลังทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิชาติ มุกตาม่วง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม ต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นระดับประกาศนียบัตร ผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม มีการตระหนักรู้ในตนเองมากกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองมีการตระหนักรู้ในตนเองในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลมากกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มยุรา อุดมเลิศปรีชา (2552) ได้ทำการศึกษาผลการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมีลักษณะมุ่งอนาคตในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลมากกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ผู้วิจัยศึกษา พบว่า การกำหนดตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และได้มีการใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยส่งผลให้เกิดข้อดีในหลาย ๆ ด้าน เช่น ผู้ป่วยที่มีการกำหนดตนเอง จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพทางด้านบวก สามารถคงไว้ซึ่งการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาพที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยกระบวนการที่ใช้ในการปรึกษาแบ่งออกเป็นได้เป็นหลายกลวิธี ผลการจากศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ทำให้ผู้วิจัยทราบว่ามีการใช้การปรึกษากลุ่มอย่างกว้างขวาง เพื่อช่วยให้คนเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษา และสมาชิกในกลุ่ม โดยในการปรึกษากลุ่มนี้สมาชิกกลุ่มจะได้รับความรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าร่วม และการแบ่งปันประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่มด้วยกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าการใช้ทฤษฎีอัตถิภาวะนิยม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งให้คนเห็นคุณค่าของความเป็นปัจเจกบุคคล เน้นความหมายของการดำรงอยู่ของมนุษย์ ชีวิตของมนุษย์จำเป็นต้องแสดงศักยภาพของตนเองออกมาให้ประจักษ์ มนุษย์มีอิสระในการเลือก เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางชีวิต และจัดรูปแบบของจุดหมายปลายทางของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความเหมาะสมที่จะนำทฤษฎีการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีอัตถิภาวะนิยมมาใช้ในการปรึกษากลุ่มกับนิสิตระดับปริญญาโทที่อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพราะนิสิตกลุ่มนี้จะมีความสับสน และมีปัญหาต่าง ๆ ทำให้สามารถจัดการกับปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิสิตระดับปริญญาโท

ความหมายของนิสิตปริญญาโท

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2545 กล่าวว่า “นิสิต” หมายความว่า นิสิตภาคปกติ และภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548)

ระยะเวลาในการศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ได้ให้ความหมายว่า นิสิตปริญญาโท ต้องศึกษาให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า ๓๖ หน่วยกิต โดยแบ่งการศึกษาเป็น ๒ แผน คือ

1. แผน ก เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการทำวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ดังนี้

1.1 แบบ ก ๑ ทำเฉพาะวิทยานิพนธ์ซึ่งมีค่าเทียบได้ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้เรียนรายวิชาเพิ่มเติมหรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นก็ได้ โดยไม่นับหน่วยกิต แต่จะต้องมีผลสัมฤทธิ์ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด

1.2 แบบ ก ๒ ทำวิทยานิพนธ์ซึ่งมีค่าเทียบได้ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต และศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

2. แผน ข เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการศึกษารายวิชา โดยไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ แต่ต้องมีการค้นคว้าอิสระไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต และไม่เกิน 6 หน่วยกิต

และการลงทะเบียนเรียน และระยะเวลาการศึกษา ให้ลงทะเบียนเรียนได้ไม่เกิน 15 หน่วยกิตในแต่ละภาคการศึกษาปกติ และสำหรับนิสิตปริญญาโท ให้ใช้ระยะเวลาศึกษาไม่เกิน 5 ปีการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลา ในการศึกษา และการทำวิทยานิพนธ์เป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผลิตแบบแผน ก จบการศึกษาได้เร็วกว่า นิสิต

แบบแผน ข ทั้งนี้เนื่องจากระเบียบ ข้อบังคับในการศึกษาในรายวิชา และหน่วยกิตของการทำวิทยานิพนธ์ที่มีมากกว่า นิสิตแบบแผน ข จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ นิสิตกลุ่มนี้จบการศึกษาช้ากว่า นิสิตแบบแผน ข อีกทั้งในการทำวิทยานิพนธ์จะมีกระบวนการหลายอย่างที่ ทำให้ นิสิตเหล่านี้ต้องใช้ระยะเวลา มาก ซึ่งมีสามารถสะท้อนให้เห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ของ นิสิตกลุ่ม ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวและความพร้อมของนิสิต เนื่องจาก นิสิตระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่ทำงานแล้ว (คิดเป็นร้อยละ 80.4 ตามข้อมูลสถิติ นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีการศึกษา 2553) เมื่อเรียนรายวิชาครบตามหลักสูตรแล้ว ก็ต้องกลับไปปฏิบัติงาน จึงทำให้มีเวลาในการทำวิทยานิพนธ์น้อยลง ขาดการทำวิทยานิพนธ์อย่างต่อเนื่อง ดังงานวิจัยของ จิรศักดิ์ บุษราภรณ์ (2546, หน้า 79) ได้ทำการศึกษาปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา สถาบันพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า นักศึกษาที่เรียนรายวิชาจบแล้ว แต่ทำวิทยานิพนธ์ยังไม่เสร็จ เมื่อกลับไปทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารเวลาในการทำวิทยานิพนธ์และเป็นเหตุให้สำเร็จการศึกษาช้า และสอดคล้องกับ พิภู ฤกษ์วรานุกร (2541, หน้า 112-113) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ของ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของ นิสิตคือ ไม่สามารถควบคุมตนเองให้ทำตามแผนที่วางเอาไว้ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการเรียนและทำวิทยานิพนธ์ ต้องดูแลครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ เกิดความเครียดและวิตกกังวลสูงกับการทำงานและการเรียน

2. ด้านหลักสูตร นักศึกษาได้ให้ความเห็นว่า ความรู้ที่ได้จากการศึกษารายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ได้น้อย ฉะนั้นอาจารย์ผู้สอนควรจัดให้มีเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการทำวิจัย เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ได้จริง (จิรศักดิ์ บุษราภรณ์, 2546, หน้า 79)

3. ด้านการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ในการทำวิทยานิพนธ์ในแต่ละครั้ง นิสิตจะต้องอาศัยการอำนวยความสะดวกและการบริการจากมหาวิทยาลัย เช่น การค้นข้อมูลสารสนเทศจากตำรา หนังสือ หรือวารสารต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การให้ข้อมูลและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ในบางมหาวิทยาลัยไม่สามารถรองรับการเข้าใช้ระบบบริการของ นิสิตได้ จึงกลายเป็นปัญหาอีกอย่างหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จได้ ดังงานวิจัยของ พร พรหมหาราช (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมแล้ว นักศึกษาเห็นว่า จำนวนหนังสือ ตำรา วารสารทางวิชาการ หนังสืออ้างอิงภาษาไทย วิทยานิพนธ์

หรือ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์มีไม่เพียงพอ เก่า และล้าสมัย ซึ่งเป็นปัญหาในระดับปานกลางถึงระดับมาก

4. ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีทั้งภาระงานสอน งานวิจัยและบริการวิชาการ ทำให้การตรวจงานนิพนธ์ต้องใช้เวลาานาน ซึ่งอาจารย์บางท่านก็ใช้วิธีการวางแผนการตรวจวิทยานิพนธ์ไว้อย่างชัดเจน แต่นิสิตบางคนรู้สึกเกรงใจอาจารย์จึงไม่กล้าทวงถามงานจากอาจารย์ที่ปรึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงธรรม ชีระกุล (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ มากเป็นอันดับหนึ่งคือ คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาควรทุ่มเทเวลา เอาใจใส่ดูแล และให้คำปรึกษาแนะนำนิสิตอย่างต่อเนื่องที่ อาจารย์ที่ปรึกษาควรมีประสบการณ์การวิจัยและมีตำแหน่งทางวิชาการ

จากประเด็นปัญหาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ปัญหาที่ชัดเจนที่สุดคือ คุณลักษณะส่วนตัวและความพร้อมของนิสิต เป็นปัญหาที่สำคัญในการส่งผลต่อการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิต ซึ่งหากนิสิตสามารถบริหารเวลา และกำหนดความพร้อมของตนเองได้อย่างมีอิสระ ก็จะสามารถส่งผลให้นิสิตกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ทั้งนี้ปัจจัยอื่นก็ยังส่งผลให้การทำวิทยานิพนธ์ล่าช้าได้เช่นกัน แต่ในสภาพปัจจุบันในหลายมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาทั้งทางด้านการบริการของมหาวิทยาลัย และความพร้อมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นการรองรับนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตต่อไป