การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลและการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ปริญญานิพนธ์
ของ
อรทัย สงวนพรรค

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
พฤษภาคม 2552

การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลและการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ปริญญานิพนธ์

ของ

อรทัย สงวนพรรค

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลและการสร้างโมเดล
การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ของ

อรทัย สงวนพรรค

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 25

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร ประเสริฐสุข)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร ประเสริฐสุข)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริบูรณ์ สายโกสุม)

อรทัย สงวนพรรค. (2552). *การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลและการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร ประเสริฐสุข, ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายคือ 1)ศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล 2) ศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1และ ชั้นปีที่ 2 3) สร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล 4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับคำการให้ปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์และ 5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากับกลุ่มที่ไม่ได้รับคำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์

การดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนคือขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,005 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล การวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาทที่มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลตั้งแต่ 3.70 ขึ้นไป คัดเลือกเข้ากลุ่มโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล วัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง วิเคราะห์กลุ่มพหุและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบแฟคตอเรียลแบบผสม

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 2) โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่1 และชั้นปีที่ 2 ไม่มีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบ

ของโมเดล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์ของโมเดล 3) การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลผสมผสานแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม 3 ทฤษฎี คือการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมแบบเอกัตบุคคลและแบบเกสตัลท์ ดำเนินการสร้างโมเดล 4 ขั้นคือ ก) การกำหนดเป้าหมายของโมเดล ข) การกำหนดกรอบแนวคิดของโมเดล ค) การกำหนดลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษา และ ง) การกำหนดแนวทางการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม 4) ค่าเฉลี่ยของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 5) ค่าเฉลี่ยของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

Oratai Sangournpak. (2008). *A Study of Confirmatory Interpersonal Conflict Components and Constructing Group Counseling Model for Decreasing Interpersonal Conflict of Nursing Students*. Dissertation, Ed.D. (Counseling Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assist. Prof. Dr. Tossaporn Prasertsuk, Prof. Dr. Pongpan Kirdpitak, Assist. Prof. Dr. Ong-Art Naiyapatana.

The objectives of this research were 1) to study the interpersonal conflict components of nursing students, 2) to test the invariance of interpersonal conflict model of the third and the forth year nursing students and also the first and the second year nursing students, 3) to construct group counseling model for decreasing interpersonal conflict of nursing students, 4) to compare the mean of total scores of the interpersonal conflict and each dimension scores of the interpersonal conflict of the nursing students who received group counseling at pre-test, post-test and after the follow up, and 5) to compare the mean of total scores of the interpersonal conflict and each dimension scores of the interpersonal conflict of nursing students between nursing students with group counseling and without any counseling among pre-test, post-test and after the follow up.

The research was composed of two phases. The first phrase was the study of the interpersonal conflict components. The subjects were 1,005, the first to forth year nursing students, bachelor of nursing science program of Praboromarajchanok institute, the department of Ministry of Public Health. The instrument was the interpersonal conflict component questionnaire. The second phrase was the constructing of group counseling model for decreasing interpersonal conflict of nursing students. The participants were the second year of nursing students of Boromarajonani Praputhabat college of nursing whose interpersonal conflict mean scores were higher than 3.70. The participants were randomly selected into two groups. The first group received group counseling while another group did not receive any counseling. The instrument was the group counseling model for decreasing interpersonal conflict of nursing students. The conflict scores were measured at pre-test, post-test and after the follow up. Data were analyzed by descriptive statistics, Confirmatory Factor Analysis by structural equation model, cross-validation analysis and the mixed within-subjects factorial design.

The results of this research were 1) The interpersonal conflict components composed of cognitive, behavior and feeling components. 2) The interpersonal conflict model of the third and the forth, and the first and the second year of nursing students

indicated the invariance in form of model, factor loading and parameters of the model. 3) The construction of the counseling model for decreasing the interpersonal conflict of nursing students was integrated of 3 concepts and techniques of counseling theories that were Rational Emotion Behavior Theory, Individual psychology theory and Gestalt theory. The process of constructing model composed of 4 steps that were setting the goal, setting the framework, setting the order of counseling and setting the procedure of model. 4) The mean of total scores of interpersonal conflict and each dimensions of the interpersonal conflict of nursing students who received group counseling at pre-test, post-test and after the follow up were significant different at .05 level. 5) The mean of the total interpersonal conflict scores and each dimensions scores of the nursing students between those who received the counseling group and those who did not receive any counseling at post-test and after the follow up were significant different at .05 level.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผศ.ดร.ทศพร ประเสริฐสุข ศ.ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์และผศ.ดร.องอาจ นัยพัฒน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสามได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยและรู้คุณค่าของงานวิจัย และท่านทั้งสามยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้ศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณดร. ทัศนีย์ เกริกกุลธร ดร.นิยะดา จิตต์จรัส รศ.ดร.นีออน พิณประดิษฐ์ ดร. สุพจน์ เกิดสุวรรณ์ รศ.ดร.เรียม ศรีทอง รศ.ดร. ศิริบูรณ์ สายโกสุมและผศ.ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ ที่ท่านกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ที่อนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและขอขอบคุณนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาทที่เป็นกลุ่มทดลอง ที่ให้ความร่วมมือในการทำให้การให้คำปรึกษากลุ่มสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ ขอขอบคุณพี่น้อง สามีและเพื่อนๆทุกคนที่ให้การสนับสนุนทั้งกำลังกายและกำลังใจตลอดเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

อรทัย สงวนพรรค

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ..... **1**

ภูมิหลัง 1

คำถามการวิจัย..... 4

ความมุ่งหมายของการวิจัย 4

ความสำคัญของการวิจัย..... 5

ขอบเขตของการวิจัย..... 5

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 6

กรอบแนวคิดการวิจัย..... 10

สมมติฐานการวิจัย..... 14

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล..... 17

องค์ประกอบความขัดแย้ง..... 18

แนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างบุคคล..... 22

กระบวนการเกิดความขัดแย้ง..... 37

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล..... 42

เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม..... 46

ความหมายของโมเดล..... 46

ประเภทของโมเดล..... 47

เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม..... 52

แนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม..... 53

ขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่ม..... 56

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม..... 68

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล..... 73

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์..... 76

โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล..... 85

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม..... 88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 วิธีดำเนินการวิจัย 97
การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 97
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 98
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 129

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 141
การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาล..... 143
ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบ
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 143
ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลและค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ
นักศึกษาพยาบาล..... 145
ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม
และรายด้านของนักศึกษาพยาบาลจำแนกตามชั้นปี..... 148
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 152
การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบ
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 161
ผลของโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 176
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม
และรายด้านของนักศึกษาพยาบาล..... 187

5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 217
สรุปผลการวิจัย..... 217
การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 221
การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 224

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้าน
ของนักศึกษาพยาบาล..... 227
อภิปรายผล..... 234
การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาล..... 234
การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4
กับชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 1..... 236
การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 236
การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้าน
ของนักศึกษาพยาบาล..... 241
ข้อเสนอแนะ..... 254

บรรณานุกรม 256

ภาคผนวก..... 265
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 266
ภาคผนวก ข. โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 284

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 326

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 144

2 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล..... 146

3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม และรายด้านของนักศึกษาพยาบาล จำแนกตามชั้นปี 148

4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำแนกตามชั้นปี 149

5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำแนกตามชั้นปี..... 150

6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำแนกตามชั้นปี 152

7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ จากแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล..... 153

8 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก..... 155

9 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง..... 159

10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ ความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4..... 163

11 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4..... 165

12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1และชั้นปีที่ 2 169

13 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1และชั้นปีที่ 2..... 171

14 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 175

15 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้าน ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

16 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้าน ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม..... 189

17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับ การให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 190

18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในภาพรวม 192

19 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในภาพรวมในแต่ละช่วงเวลา..... 194

20 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม ต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมเป็นรายคู่..... 195

21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในแต่ละระยะของการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง..... 197

22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิด ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง..... 198

23 การทดสอบผลย่อย (simple effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม ต่อความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 200

24 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม ต่อความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่..... 201

25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในแต่ละระยะของการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง..... 204

26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง..... 205

27 การทดสอบผลย่อย (Simple effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม ต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงเวลา..... 207

28 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม ต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่..... 208

29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง..... 211

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของความรู้สึก
ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง..... 212
31 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความรู้สึก
ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงเวลา..... 214
32 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม
ต่อความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่..... 215

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 11
2 โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาล..... 13
3 แผนภูมิองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล..... 19
4 ความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามแนวคิดมุมมองของบุคคล
เกี่ยวกับความขัดแย้ง..... 27
5 วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางทำลาย..... 29
6 วงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคล..... 33
7 ความต่อเนื่องของต้องการตามแนวคิดของเมเยอร์..... 36
8 แบบจำลองความขัดแย้ง 38
9 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของโธมัส..... 39
10 กระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามแนวคิด
ของกรีนเบิร์กและบารอน..... 39
11 ความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับทฤษฎี..... 46
12 ความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลเชิงปฏิบัติกับทฤษฎี..... 47
13 โมเดลการเรียนรู้ในโรงเรียนของแคร์โรลล์..... 48
14 โมเดลแสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสติปัญญาของบุตร..... 50
15 โมเดลแสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุซึ่งกันและกันของตัวแปรสภาพแวดล้อม
ทางการศึกษาที่บ้านกับสติปัญญาของบุตร..... 51
16 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล..... 52
17 กรอบแนวคิดโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มพื่อลดความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 107
18 ขั้นตอนการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง
ระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 110
19 ลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม 111
20 กระบวนการลดความขัดแย้งโดยโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม
เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 139
21 แบบแผนการทดลอง..... 141

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

22 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของ
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 157
23 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของ
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล..... 160
24 โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4…….. 167
25 โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1และชั้นปีที่ 2…….. 173
26 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับ
ระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม……..... 193
27 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม
กับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้.....…… 199
28 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม
กับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้……..... 206
29 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม
กับระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้..... 213

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการสังคมด้านสุขภาพ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลมากมายหลายระดับ ตั้งแต่ทีมสุขภาพซึ่งประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้รับบริการและญาติ ทั้งภายในและภายนอกสถานพยาบาล การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากพื้นฐานแตกต่างกันย่อมมีความคิดเห็น เป้าหมายและการกระทำที่ไม่สอดคล้องกันนำไปสู่การเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่ออยู่ร่วมกัน เกิดได้ทุกที่ทั้งในระดับเล็กและระดับที่ใหญ่ขึ้น ตั้งแต่ระหว่างบุคคลภายในครอบครัว ภายในองค์การ ระหว่างองค์การรวมถึงระหว่างประเทศจนมีคำกล่าวว่า หากไม่มีความขัดแย้งก็ไม่มีองค์กร (Wilmont; & Hocker. 1998: 3)ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่ดีหรือไม่ดีแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้(Gray; & Starke. 1984: 481)การศึกษาของวิลมอทและฮอคเกอร์ (Wilmont; & Hocker. 1998: 3) พบว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรพบได้ร้อยละ 85 เมื่อเกิดความขัดแย้งบุคคลจำเป็นต้องมีทักษะจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม มีผลการศึกษาว่าผู้บริหารในองค์กรต้องใช้เวลาร้อยละ 20 ของเวลาทั้งหมดในการเผชิญกับความขัดแย้งและผลที่ตามมาจากความขัดแย้ง (Greenberg; & Baron .1993: 365; Waitchalla, Suppiah; & Raduan Che Rose. 2006: 1905)

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่าง 2 ฝ่าย อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน (Hartwick; & Barki. 2002: 5) เกิดเมื่อความต้องการและความสนใจของสองฝ่ายไม่ตรงกัน มีพฤติกรรมที่ขัดขวางไม่ให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Gray; & Starke. 1984: 474) พฤติกรรมความขัดแย้งมีหลายรูปแบบทั้งแบบที่ใช้คำพูดและภาษาท่าทาง ดังการศึกษาของแคมป์เบล(Campbel. 2003: 32)ที่ศึกษาความขัดแย้งของพยาบาลจำนวน 1,000 คนในแคลิฟอร์เนีย พบว่าร้อยละ 90 มีประสบการณ์ถูกดูหมิ่นด้วยคำพูด โดยร้อยละ 35 เป็นการดูหมิ่นจากแพทย์ร้อยละ 30 จากผู้ป่วยและร้อยละ 19 จากญาติของผู้ป่วย ความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีผลต่อร่างกาย อารมณ์และสังคม ผลด้านร่างกายพบว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดความเครียด ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในร่างกายนำไปสู่ปัญหาสุขภาพ ส่วนผลทางสังคมพบว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดบรรยากาศตึงเครียดในการอยู่ร่วมกันรวมถึงลดประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษาพฤติกรรมการไม่ลงรอยกันระหว่างแพทย์และพยาบาลมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลและผลทางลบต่อผลการรักษาผู้ป่วย (Rosenstein; & O'Daniel. 2005: 18 – 27)

ฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2002: 4) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วยความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มักเป็นการมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ด้านพฤติกรรมเป็นการขัดขวางซึ่งกันและกันและด้านความรู้สึกเป็นการแสดงอารมณ์ทางลบและเมเยอร์ (Mayer. 2000: 3 - 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของความขัดแย้งตามความหมายความขัดแย้งว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 มิติคือ ด้านความคิดหรือการรับรู้ ด้านอารมณ์หรือความรู้สึกและด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ นอกจากนั้นโธมัส(Thomas. citing Greenberg; & Baron. 1993: 369-380) ได้กำหนดกระบวนของความขัดแย้งระหว่างบุคคลไว้ 4 ขั้น คือขั้นที่หนึ่งการตระหนักรู้ความขัดแย้ง เป็นการรับรู้ไม่ตรงกันระหว่างความต้องการของตนเองและบุคคลอื่น ขั้นที่สองปฏิกิริยาทางความคิดและความรู้สึก เมื่อบุคคลตระหนักว่าความต้องการสองฝ่ายไม่ตรงกันจะเกิดความคิดและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ขั้นที่สามกำหนดพฤติกรรมขัดแย้ง บุคคลกำหนดแนวทางการแสดงพฤติกรรมขัดแย้งอยู่ในใจและขั้นที่สี่การแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับความขัดแย้ง จากประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความคิด ด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรม ดังนั้นหากปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลจะทำให้ความขัดแย้งลดลงได้และสามารถปรับเปลี่ยนความขัดแย้งระหว่างบุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคล องค์กรและประเทศชาติ

การสำรวจความขัดแย้งระหว่างบุคคลเบื้องต้นของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท จำนวน 70 คน โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับบุคคลที่นักศึกษาพยาบาลขัดแย้ง ประเด็นความขัดแย้งและวิธีการขจัดความขัดแย้งพบว่าบุคคลที่นักศึกษาพยาบาลมีความขัดแย้งคือ ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมห้องนอนในหอพักมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมชั้นเรียนและเพื่อนรุ่นพี่ ประเด็นความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมห้องนอนในหอพักมากที่สุดคือเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเมื่ออยู่ร่วมกัน เช่น การรักษาความสะอาด การส่งเสียงรบกวน เวลาในการทำงานและการนอน เป็นต้น ส่วนความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมห้องเรียน เป็นเรื่องการทำงานร่วมกัน บุคคลที่นักศึกษาพยาบาลลำบากใจในการแสดงออกมากที่สุดคือขัดแย้งกับเพื่อนสนิท เพื่อนร่วมห้องนอนในหอพักและเพื่อนรุ่นพี่ตามลำดับ การขจัดความขัดแย้งที่ใช้มากที่สุดคือใช้การเงียบและการหลีกเลี่ยง จากการสำรวจเบื้องต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีความขัดแย้งระหว่างบุคคล และขาดทักษะการขจัดความขัดแย้งที่ดี ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเหล่านี้ก่อให้เกิดความตึงเครียดในการอยู่ร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียน การปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล หากสามารถลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนและทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม

การที่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีโปรแกรมการฝึกทักษะเพื่อช่วยให้บุคคลขจัดความขัดแย้ง เช่น การฝึกการแสดงออกที่เหมาะสม(Assertive

training) โปรแกรมการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Program) แต่ข้อจำกัดของโปรแกรมดังกล่าว คือ การสอนหรือการขจัดความขัดแย้งและไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลและองค์ประกอบของความขัดแย้ง ดังนั้นหากมีรูปแบบการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคล องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนและพัฒนาทักษะการลดความขัดแย้งส่งผลให้พัฒนาตนเองได้ยั่งยืน ซึ่งพฤติกรรมความขัดแย้ง(Conflict Behavior) แสดงถึงความมีวุฒิภาวะของบุคคล (Laursen Brett; & Collins W. Andrew. 1994: 197)

การให้คำปรึกษากลุ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยนวิธีคิด เจตคติ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ความรู้สึกและพฤติกรรม(Corey. 2004: 3, คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2547) เพิ่มการตระหนักรู้และความเข้าใจตนเอง เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นตัวของตัวเองและค้นหาวิธีการใหม่ในการเผชิญปัญหา (Corey. 2004: 5) การให้คำปรึกษากลุ่มสำหรับนักเรียนให้ผลสูงกว่าการให้คำปรึกษารายบุคคล เนื่องจากรู้สึกถูกคุกคามน้อยกว่า เป็นการจำลองสภาพสังคมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Armstrong; & Strutton. 2002: 2) และได้รับประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับและความหยั่งรู้ของสมาชิกอื่นและผู้ให้คำปรึกษา(คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2547) ดังนั้นการนำการให้คำปรึกษากลุ่มมาใช้เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาพยาบาล จึงช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล แลกเปลี่ยนประสบการณ์และฝึกทักษะใหม่ทางสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความขัดแย้งและแนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ตามกรอบแนวคิดของฮาร์ทวิคและบาร์กิ(Hartwick; & Barki. 2002)และเมเยอร์(Mayer. 2000)ซึ่งประกอบด้วยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1และชั้นปีที่ 2 สร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม แบบเอกัตบุคคลและแบบเกสตัลท์ และเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับคำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับคำปรึกษากลุ่ม โดยมีความมุ่งหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะในด้านการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นของนักศึกษาพยาบาลให้มีความพร้อมในการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

คำถามในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่

2. โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1และชั้นปีที่ 2 แตกต่างกันหรือไม่

3. โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้แนวคิดทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลและการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลได้หรือไม่

4. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันหรือไม่

5. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

2. ศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1และชั้นปีที่ 2

3. สร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์

5. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้าน ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์

ความสำคัญของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีความสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญในเชิงวิชาการ ประกอบด้วย

1.1 ความสำคัญด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ช่วยให้เข้าใจความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่แท้จริง

1.2 ความสำคัญด้านการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยบูรณาการแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มจากหลายทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคล มุ่งลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและการพัฒนาทักษะในการลดความขัดแย้งในอนาคต ดังนั้นการวิจัยนี้จะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในการให้คำปรึกษา จัดรูปแบบการให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมศักยภาพของบุคคลและเป็นแนวทางในการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มที่บูรณาการแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มจากหลายทฤษฎี

2. ความสำคัญในเชิงปฏิบัติ

2.1 ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญต่อนักศึกษาพยาบาล ในการให้คำปรึกษานักศึกษาพยาบาลที่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล

2.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลนี้ มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาพยาบาลด้านสังคม เพื่อใช้เป็นแนวการจัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาทักษะการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันความขัดแย้งระหว่างบุคคล รวมถึงการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะและวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น 27 แห่ง จำนวน 4,869 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลคือ นักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล คือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาทที่มีคะแนนความขัดแย้งระหว่างบุคคล ตั้งแต่เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไปจำนวน 20 คนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับคำปรึกษากลุ่มตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลจำนวน 10 คนและกลุ่มที่ไม่ได้รับคำปรึกษากลุ่ม จำนวน 10 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

1.1 ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

1.2 พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

1.3 ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2. การศึกษาการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกที่เป็นผลจากความคิดที่ไม่ลงรอยกันด้านค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นและเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากการถูกขัดขวางความสนใจและเป้าหมาย และความรู้สึกทางลบที่เป็นผลจากความคิดที่ไม่ลงรอยและพฤติกรรมที่ถูกขัดขวาง

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นผลจากความคิดที่ไม่ลงรอยกันด้านค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ

ความคิดเห็นและเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากการถูกขัดขวางความสนใจและเป้าหมาย และความรู้สึกทางลบที่เป็นผลจากความคิดที่ไม่ลงรอยและพฤติกรรมเมื่อถูกขัดขวางความสนใจและเป้าหมาย ดังรายละเอียดดังนี้

2.1 ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หมายถึงความคิดที่ไม่ลงรอยกัน ด้านค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นและเป้าหมาย ได้แก่

2.1.1 ความคิดเข้าข้างตนเอง หมายถึงความคิดที่เชื่อว่าค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นหรือเป้าหมายของตนถูกต้อง เหมาะสมกว่าของผู้อื่นได้แก่คิดว่าความคิดของตนดีกว่าของผู้อื่น คิดว่าการกระทำของตนเหมาะสมและคิดว่าเรื่องของตนสำคัญกว่าของผู้อื่น

2.1.2 ความคิดโทษผู้อื่น หมายถึงความคิดที่เชื่อว่าผู้อื่นเป็นสาเหตุให้ค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นหรือเป้าหมายของตนถูกขัดขวาง ได้แก่ คิดว่าปัญหาของตนเกิดจากผู้อื่น คิดว่าผู้อื่นหักหลัง และคิดว่าผู้อื่นขัดขวางความต้องการของตน

2.1.3 ความคิดทางลบต่อผู้อื่น หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าผู้อื่นเป็นปรปักษ์ต่อค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นหรือเป้าหมายของตน ได้แก่ คิดว่าผู้อื่นไม่จริงใจ คิดว่าผู้อื่นไม่น่าไว้วางใจและคิดว่าผู้อื่นเห็นแก่ตัว

2.1.4 ความคิดไม่สมเหตุผล หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าผู้อื่นต้องมีค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นหรือเป้าหมายเหมือนกับตน ได้แก่ คิดว่าผู้อื่นควรมีความต้องการเหมือนตน คิดว่าผู้อื่นควรมีความคิดเหมือนตนและคิดว่าผู้อื่นควรทำเหมือนตน

2.1.5 ความคิดว่าไม่มีอำนาจ หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าผู้อื่นไม่ยอมรับค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นหรือเป้าหมายของตน ได้แก่ คิดว่าตนไม่มีความสำคัญ คิดว่าผู้อื่นไม่เชื่อตน คิดว่าผู้อื่นไม่ยอมรับตน คิดว่าผู้อื่นไม่เข้าใจตนและการถูกเอาเปรียบ

2.2 พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หมายถึง การแสดงออกของผู้อื่นที่ขัดขวางค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นและเป้าหมายของตน ได้แก่

2.2.1 การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ได้แก่ การก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว การจำกัดสิทธิ์และการจับผิด

2.2.2 การปฏิเสธความคิดและการกระทำ ได้แก่ การไม่รับฟังเหตุผล การไม่ให้ความสนใจ และการเพิกเฉย

2.2.3 การทำลายภาพลักษณ์ของบุคคล ได้แก่ การตำหนิ การดูถูก การเสียหน้า และการนินทา

2.3 ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หมายถึง ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ที่เป็นผลจากความคิดที่ไม่ลงรอยและพฤติกรรมที่ขัดขวาง ค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็นและเป้าหมาย ได้แก่ รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอาย และรู้สึกเป็นปรปักษ์

3. โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

4. ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่มีรูปแบบโมเดล (Model form) ที่ประกอบด้วย จำนวนตัวแปร ตำแหน่งตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและพารามิเตอร์ในโมเดลมีลักษณะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วยการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและการพัฒนาแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม และขั้นตอนการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดังนี้

5.1 องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ตามแนวคิดองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2002) และแนวคิดของเมเยอร์ (Mayer. 2000) ประกอบด้วย ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

5.2 แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล และการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์

5.3 ขั้นตอนการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล แบ่งเป็น 3 ขั้นคือ

5.3.1 ขั้นเริ่มต้น เป็นขั้นปฐมนิเทศและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล โดยใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (REBT theory)

5.3.2 ขั้นแก้ปัญหา เป็นขั้นปรับเปลี่ยนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและการพัฒนาทักษะในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในอนาคต โดยใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม แบบเอกัตบุคคลและแบบเกสตัลท์ ประกอบด้วย

1) การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ

ก. ให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ

ข. วิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ค. วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ง. ปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล (Individual psychology) ประกอบด้วย 2 ขั้นคือ

ก. การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ข. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3) การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ประกอบด้วย 2 ขั้นคือ

ก. การตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ข. การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

5.3.3 ขั้นยุติกลุ่ม เป็นขั้นประเมินผลและสรุปประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและแนวทางในการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

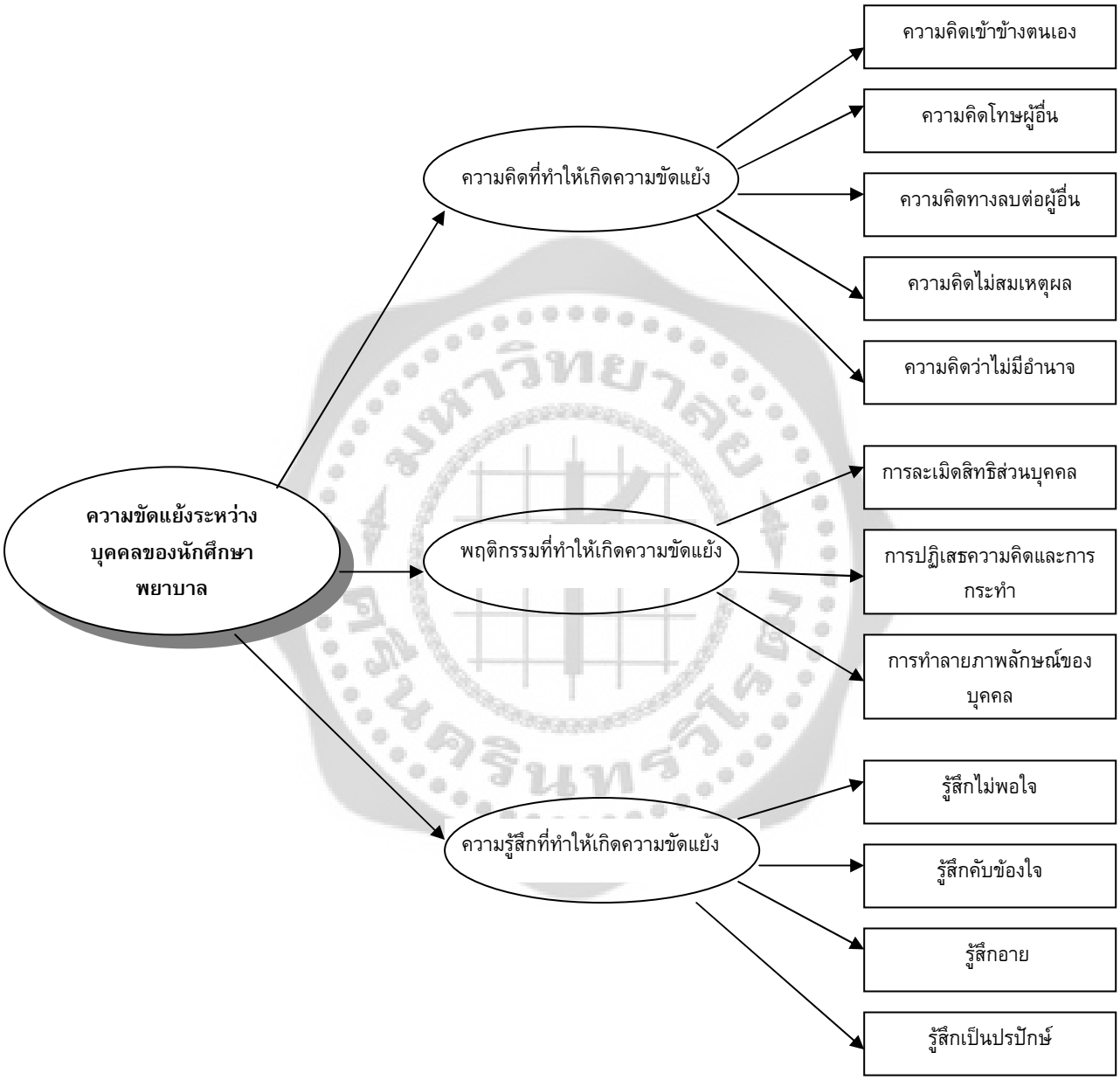
กรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มาจากแนวคิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2002: 4) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วยความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก นอกจากนั้นเมเยอร์ (Mayer. 2000: 3 - 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความขัดแย้งตามความหมายความขัดแย้งว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 มิติคือ มิติด้านความคิดหรือการรับรู้ มิติด้านอารมณ์หรือความรู้สึกและมิติด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ

ด้านองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้าน ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มาจากทฤษฎีการอธิบายเหตุผลของการกระทำ (Attribution theory) ซึ่งเป็นแนวคิดจิตวิทยาสังคม(Social psychology) ที่กล่าวว่าบุคคลอธิบายเหตุการณ์หรือการกระทำที่เป็นผลดีของตน ว่าเป็นเพราะปัจจัยภายในตนแต่อธิบายเหตุการณ์หรือการกระทำเป็นผลลบว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม ส่วนการอธิบายการกระทำของผู้อื่น หากเหตุการณ์หรือการกระทำเป็นผลดี จะอธิบายว่าเป็นเพราะปัจจัยภายนอกและอธิบายเหตุการณ์หรือการกระทำเป็นผลลบว่าเกิดจากตัวบุคคล และความคลาดเคลื่อนของการอธิบายเหตุผลของการกระทำ 4 ประเภท คือ ผลของการเป็นผู้กระทำและเป็นผู้สังเกตการณ์ ผลของการสรุปผิดพลาด อคติจากการอธิบายเหตุผลเข้าข้างตนเองและอคติจากการใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง จากแนวคิดดังกล่าว ลักษณะความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ

ส่วนมัวร์(Moore citing Mayer. 2000: 9-12) กล่าวว่าความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย 2 ด้านคือ 1. ความต้องการด้านความสนใจ แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ ก) ความสนใจเกี่ยวกับวัตถุ (Substantive) เป็นความสนใจเกี่ยวกับสิ่งที่จับต้องได้หรือผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับ ข) ความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการ (Procedural) เป็นความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการปฏิสัมพันธ์ กระบวนการสื่อสารและกระบวนการตัดสินใจ และ ค) ความสนใจทางจิตวิทยา (Psychological)เป็นความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อกัน การนับถือ และการยอมรับ และ 2. ความต้องการด้านเอกลักษณ์ (Identity-Based Needs) แบ่งเป็น 4 ประเภทคือ ก) ความต้องการมีความหมาย ข) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ค) ความต้องการความผูกพัน และ ง) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง หากบุคคลถูกขัดขวางความต้องการดังกล่าว จึงนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคล แนวคิดดังกล่าวจึงสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำ และการทำลายภาพลักษณ์ของบุคคล

องค์ประกอบย่อยด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ฮาร์ทวิคและบาร์กิ (2001: 7) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลหมายถึง ความรู้สึกทางลบ ประกอบด้วย รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับ

ข้องใจ รู้สึกอาย รู้สึกเป็นปรปักษ์ กรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

กรอบแนวคิดการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งในปัจจุบันตามองค์ประกอบความขัดแย้ง โดยการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ช่วยให้เข้าใจประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบันและอนาคต และช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเพื่อลดความขัดแย้งในอนาคต กรอบแนวคิดโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

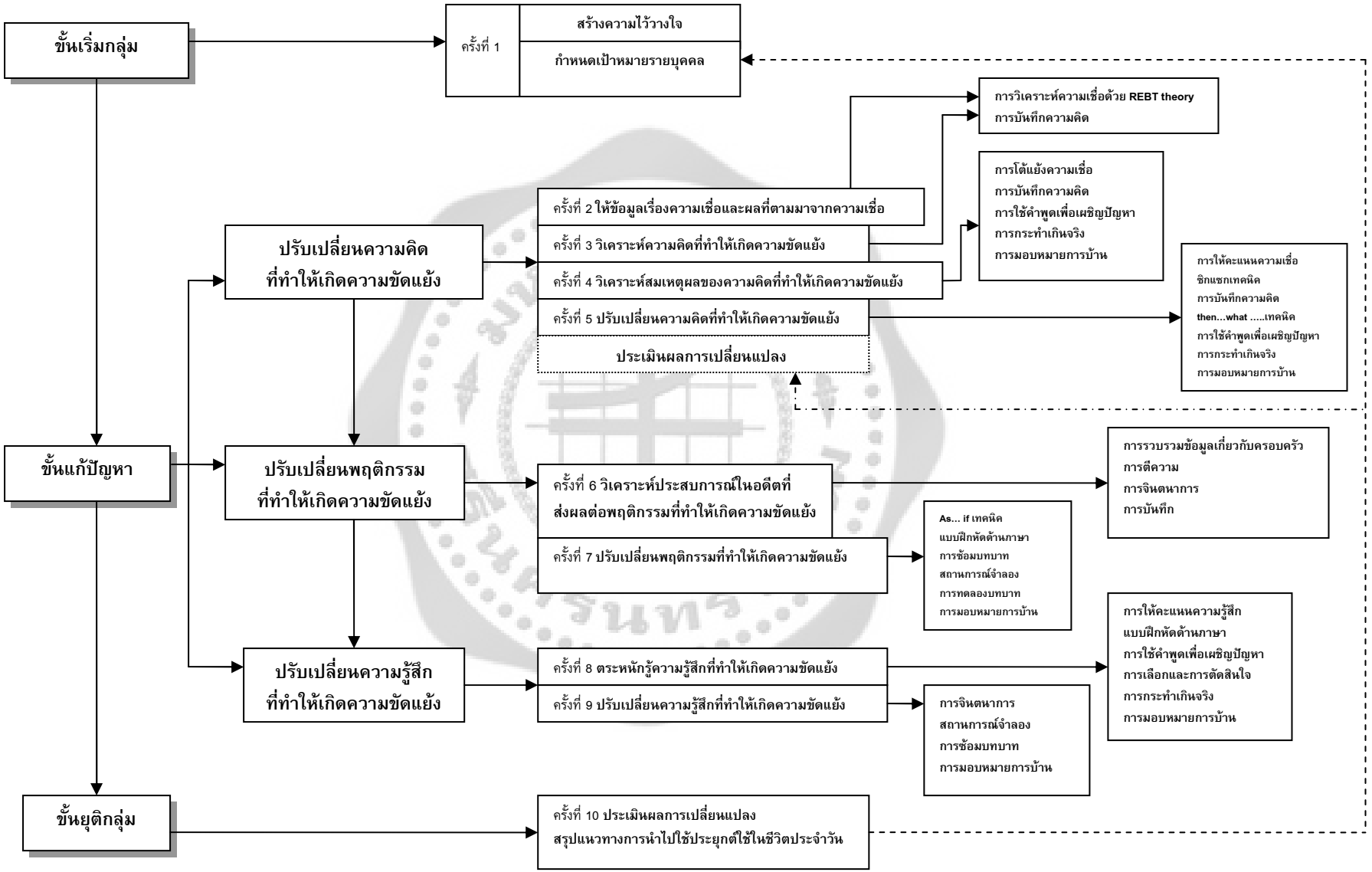
ก. องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประกอบด้วยความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ตามแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของฮาร์ทวิคและบาร์กิ(Hartwick; & Barki. 2002) และเมเยอร์ (Mayer. 2000)

ข. แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย

1) แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เชื่อว่าความเชื่อไม่สมเหตุผลของบุคคลนำไปสู่ปัญหาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก การให้คำปรึกษาจึงมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล เพื่อลดปัญหาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

2) แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลหรือรูปแบบชีวิตในปัจจุบันเป็นผลจากการให้ความหมายประสบการณ์ในอดีต โดยเฉพาะความทรงจำเกี่ยวกับครอบครัว ดังนั้นการตีความความทรงจำเกี่ยวกับครอบครัว ช่วยให้เข้าใจการให้ความหมายประสบการณ์ในครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบันและอนาคต ช่วยให้เลือกรูปแบบชีวิตใหม่ การแก้ปัญหาเน้นความเป็นปัจจุบัน (Here and now) ดังนั้นการให้คำปรึกษาจึงให้ความสำคัญกับปัญหาในปัจจุบันพร้อมกับตระหนักถึงผลของอดีตที่มีต่อปัจจุบันและอนาคต

3) แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ เชื่อว่าบุคคลเป็นองค์รวมซึ่งไม่ใช่การนำแต่ละส่วนมารวมกัน ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กัน การขาดการตระหนักรู้ทำให้บุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการและเกิดความวิตกกังวล การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้ปัจจุบัน สนใจพฤติกรรมและความรู้สึกที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้นอย่างต่อเนื่อง แก้ไขสิ่งที่ค้างคาใจเนื่องจากเชื่อว่าบุคคลจะเป็นตัวของตัวเองหากเข้าใจและจัดการอดีตที่ขัดขวางการทำหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการนำประสบการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีตมาแก้ไขในช่วงเวลาปัจจุบันทำให้เพิ่มการตระหนักรู้และผสมผสานส่วนที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ กรอบแนวคิดการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

สมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีสมมติฐานดังนี้

1. โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ไม่มีความแปรเปลี่ยนในรูปแบบของโมเดล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์

ตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีสมมติฐานดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

2. ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

3. พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

4. ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

5. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

6. ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

7. พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

8. ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล
    1.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคล
    1.2 องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล
    1.3 แนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างบุคคล
        1.3.1 ทฤษฎีการอธิบายเหตุผลของการกระทำ
        1.3.2 ทฤษฎีเกม
        1.3.3 แนวคิดมุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้ง
        1.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ
        1.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับวงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคล
    1.4 กระบวนการเกิดความขัดแย้ง
    1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม
    2.1 ความหมายของโมเดล
    2.2 ประเภทของโมเดล
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม
    3.1 ความหมายและลักษณะของการให้คำปรึกษากลุ่ม
    3.2 ขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่ม
    3.3 การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
    3.4 การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล
    3.5 การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์
    3.6 การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
    3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคล องค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคล แนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างบุคคล และกระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

1.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ความขัดแย้งเป็นสิ่งสำคัญคู่กับการมีชีวิตอยู่กระทั่งมีคำกล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม เป็นปรากฏการณ์สากล (Gray; & Starke. 1984: 474) นักวิชาการหลากหลายสาขาให้ความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคลไว้มากมายดังนี้

วิลมอทและฮอคเกอร์ (Wilmot; & Hocker. 1998: 34) ให้ความหมายว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลหมายถึง การแสดงการขัดขวางกันระหว่างบุคคลอย่างน้อยสองฝ่ายที่มีความสัมพันธ์กัน จากการรับรู้ว่ามีเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน การขาดทรัพยากรและการถูกขัดขวางจากอีกฝ่าย

ปาร์กเกอร์และอาร์เชอร์ (Parker; & Arsher. 1994: 665) กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน เป็นภาวะที่ทำให้บุคคลต้องเลือกซึ่งเมื่อเลือกแล้วก็ไม่สามารถตอบสนองแรงจูงใจและความต้องการได้ ภาวะความขัดแย้งมีส่วนประกอบหลายส่วนคือ อารมณ์ แรงจูงใจและความคิด

ลิตเติล (Little. 2004: 13) ให้ความหมายว่าหมายถึงปฏิสัมพันธ์หรือพฤติกรรมของบุคคลสองฝ่ายที่เป็นปรปักษ์ต่อกัน

แชนส์ (Laursen; & Collins. 1994: 197; citing Shantz.1987) ให้ความหมายว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคล หมายถึงภาวะที่บุคคลสองฝ่ายมีพฤติกรรมไม่สอดคล้องกัน ความคิดเห็นไม่ตรงกันและเป็นปรปักษ์ต่อกัน

เกรย์และสตาร์กิ (Gray; & Starke. 1984: 474) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มที่ต้องการขัดขวางไม่ให้ผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการแนวคิดนี้กล่าวว่า การมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องอย่างเดียวไม่ใช่ความขัดแย้งแต่ต้องมีการกระทำขัดขวางกันเพื่อไม่ให้อีกฝ่ายบรรลุเป้าหมาย จึงจะเรียกว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2002: 5) กล่าวถึงความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน โดยจะต้องมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือความไม่สอดคล้องกันด้านความคิด การถูกขัดขวางความต้องการและความรู้สึกทางลบ

สติวาร์ทและซิลเวีย (Stewart; & Sylvia. 2003: 167) ให้ความหมายว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลหมายถึงการแสดงการต่อต้านกันระหว่างบุคคลอย่างน้อยสองฝ่ายที่รับรู้ว่ามีเป้าหมายไม่ตรงกัน มีทรัพยากรจำกัด และการขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลจะต้องประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) มีบุคคลอย่างน้อยสองฝ่ายที่มีความสัมพันธ์กันอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน 2) มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ความสนใจ เป้าหมาย ความต้องการหรือค่านิยม 3) ทำความตกลงหรือหาข้อสรุปร่วมกันไม่ได้ มีพฤติกรรมที่ขัดขวางฝ่ายตรงกันข้าม และ4) มีอารมณ์หรือความรู้สึกทางลบ ที่เป็นผลมาจากความแตกต่างของความคิดหรือการถูกขัดขวางเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล

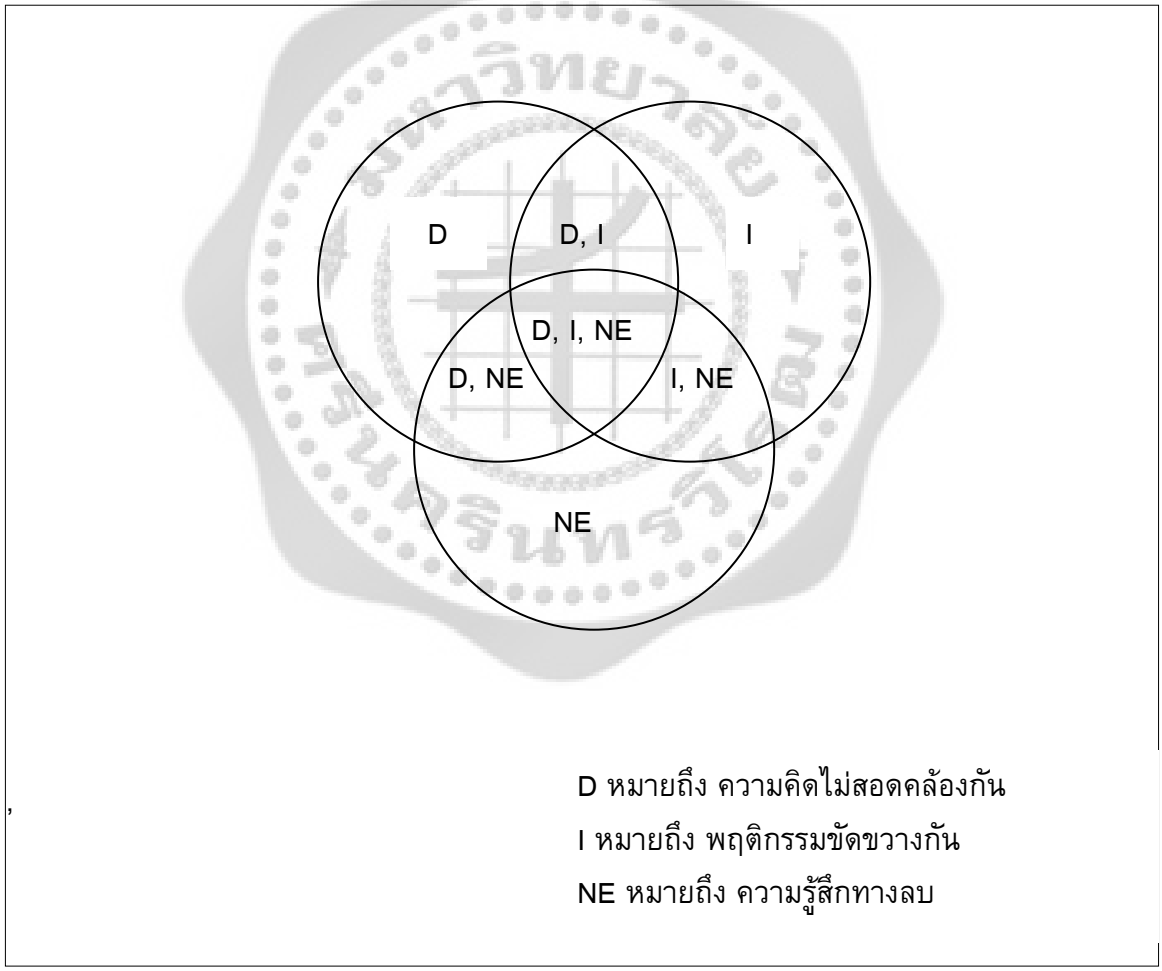
การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลไม่มากนัก ส่วนใหญ่กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลในแง่ของสาเหตุ กระบวนการเกิดความขัดแย้ง การขจัดความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้ง เนื่องจากแนวคิดในปัจจุบันเชื่อว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นสิ่งจำเป็น การป้องกันความขัดแย้งจึงไม่เกิดประโยชน์ แต่ควรให้บุคคลสามารถรับมือกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางที่สร้างสรรค์ ฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2002: 1-15) กล่าวว่าที่ผ่านมาไม่มีการกำหนดความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ชัดเจน ส่งผลต่อความล้มเหลวในการจัดการความขัดแย้ง ส่วนใหญ่กล่าวถึงความขัดแย้งในมุมมองที่แตกต่างกัน เช่นกล่าวถึงรูปแบบหรือประเภท ได้แก่ความขัดแย้งระหว่างชนชั้น ความขัดแย้งทางศาสนา ความขัดแย้งทางนโยบาย ความขัดแย้งของคู่สมรส หรือกล่าวถึงความขัดแย้งตามระดับการวิเคราะห์ เช่น ความขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม ระหว่างองค์การ หรือ ระหว่างประเทศ เป็นต้น การกำหนดนิยามความขัดแย้งที่ผ่านมามักกำหนดความหมายโดยอธิบายเวลาในการเกิดความขัดแย้ง (When) วิธีการเกิดความขัดแย้ง (How) หรือสถานที่เกิดความขัดแย้ง (Where) ซึ่งเป็นการกำหนดความหมายทางอ้อมและอธิบายบริบทของความขัดแย้งระหว่างบุคคล มากกว่าอธิบายความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่แท้จริง เช่นเดียวกับ แลมป์ อัลท์แมนน์และเฮเธอร์ริงตัน (Lamp, Altmann; & Hetherington. 2003: 1) ที่เห็นความสำคัญของการให้ความหมายความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ชัดเจนโดยให้เหตุผลหลัก 2 ประการคือ ประการที่ 1 การกำหนดนิยามความขัดแย้งระหว่างบุคคลกว้างเกินไปส่งผลต่อการทำความเข้าใจความขัดแย้งระหว่างบุคคลและเหตุผลของการเกิดที่ชัดเจนและ ประการที่ 2 การอธิบายความหมายที่ชัดเจน จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล แม้ว่านิยามใดนิยามหนึ่งจะไม่สามารถอธิบายความขัดแย้งได้อย่างครอบคลุมในทุกสถานการณ์ ดังนั้นฮาร์ทวิคและบาร์กิจึงกำหนดความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามองค์ประกอบ โดยให้ความหมายว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลหมายถึงการมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันหรือไม่ลงรอยกัน (Disagreement) การขัดขวางความต้องการ (Interfere) และความรู้สึกทางลบ(Negative emotion) ซึ่งสะท้อนถึงความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก ดังนี้

ก. ความคิด คือความคิดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมากที่สุด คือความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน เกิดขึ้นเมื่อบุคคลสองฝ่ายมีค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความคิดเห็น เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไม่ตรงกัน

ข. พฤติกรรม คือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ขัดขวางไม่ให้อีกฝ่ายได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการ

ค. ความรู้สึก คืออารมณ์ที่สัมพันธ์กับความขัดแย้ง มักเป็นอารมณ์ทางลบ ได้แก่ ความรู้สึกโกรธ และความรู้สึกคับข้องใจ

จากนิยามความขัดแย้งตามองค์ประกอบ มีผู้นำองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลไปผสมสานเพื่ออธิบายความขัดแย้งระหว่างบุคคลหลายรูปแบบ ดังแผนภูมิองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลแสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ที่มา: Hartwick; & Barki. (2002). Conceptualizing the Construct of Interpersonal Conflict. p.6

จากภาพประกอบ 3 แสดงถึงองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบทำให้อธิบายความหมายของความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้หลายรูปแบบ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจหมายถึงการมีเพียงองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง (Dahrendorf. 1958: 170-183) เช่น ความคิดไม่สอดคล้อง พฤติกรรมขัดขวางกัน หรือความรู้สึกทางลบเพียงอย่างเดียว การทับซ้อนกันระหว่างองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 2 องค์ประกอบเช่น การมีความคิดไม่สอดคล้องกันและพฤติกรรมขัดขวางกัน ส่วนฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2002) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลต้องมีครบทั้ง 3 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ดังส่วนกลางของแผนภูมิในภาพประกอบ 3 จากแนวคิดดังกล่าวทำให้แนวทางการประเมินความขัดแย้งระหว่างบุคคล แบ่งเป็น 2 แนวทางคือ

ก. การประเมินความขัดแย้งระหว่างบุคคลทุกองค์ประกอบรวมกัน เป็นการประเมินความขัดแย้งระหว่างบุคคลในลักษณะที่เป็นความต่อเนื่องตั้งแต่ความคิดที่เกิดความขัดแย้ง ความรู้สึกที่เกิดตามมาจากความคิด และพฤติกรรมที่เป็นผลจากความคิดและความรู้สึกนั้น

ข. การประเมินความขัดแย้งโดยแยกตามแต่ละองค์ประกอบ เป็นการแยกประเมินว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลนั้นมีความคิดอะไรเกิดขึ้นบ้าง ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งมีอะไรบ้างและพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งได้แก่อะไรบ้าง

นอกจากนั้นเมเยอร์ (Mayer. 2000: 3 - 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามความหมายความขัดแย้งในมุมมองของมิติ (Dimensions) ต่างๆ โดยเมเยอร์กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 มิติคือ มิติด้านความคิดหรือการรับรู้ มิติด้านอารมณ์หรือความรู้สึกและมิติด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ ดังรายละเอียดดังนี้

ก. มิติด้านความคิดหรือความขัดแย้งในแง่ของการรับรู้ (Conflict as perception) เป็นการมองว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นเสมือนกลุ่มของการรับรู้ (A set of perceptions) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหมายถึงความเชื่อหรือความเข้าใจว่า ความต้องการ ความสนใจ เป้าหมายหรือค่านิยมของตนกับผู้อื่นไม่สอดคล้องกัน ซึ่งอาจจะเป็นการรับรู้ความไม่สอดคล้องของทั้งสองฝ่ายหรือเป็นความคิด ความเชื่อของบุคคลเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ข. มิติด้านความรู้สึกหรือความขัดแย้งในแง่ของความรู้สึก(Conflict as feeling) หมายถึง ปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลต่อสถานการณ์หรือการกระทำ ที่แสดงถึงความไม่ลงรอยกัน (Disagreement)ระหว่างบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นมีหลายรูปแบบ เช่น รู้สึกกลัว เศร้า โกรธ ขมขื่นหรือหมดหวัง เป็นต้น ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากบุคคลหรือสถานการณ์จึงเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความรู้สึกขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจเกิดกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือเกิดกับทั้งสองฝ่าย ส่วนใหญ่ความรู้สึกขัดแย้งมักเป็นความรู้สึกของฝ่ายหนึ่งที่มีต่ออีกฝ่าย องค์ประกอบด้านความรู้สึกขัดแย้งมักเป็นสิ่งบ่งชี้ว่ามีความขัดแย้งระหว่างบุคคล มากกว่าด้านการกระทำ

ค. มิติด้านพฤติกรรมหรือความขัดแย้งในแง่ของการกระทำ (Conflict as action) พฤติกรรมความขัดแย้ง มักเป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรู้สึกและความคิดที่ทำให้ตนได้รับการตอบสนองความต้องการในขณะเดียวกันขัดขวางความต้องการของผู้อื่นด้วย พฤติกรรมความขัดแย้งอาจเป็นการกระทำโดยตรงต่อบุคคล หรือเป็นการใช้อำนาจเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการ พฤติกรรมความขัดแย้งก็เช่นเดียวกับความคิดและความรู้สึกขัดแย้ง ที่อาจแสดงโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายแสดงต่อกัน

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้ง 3 มิตินี้ส่งผลต่อกัน เช่น หากบุคคลเชื่อว่ามีคนพยายามทำร้ายทำให้รู้สึกขัดแย้งกับบุคคลนั้น จึงมีแนวโน้มจะเกิดพฤติกรรมความขัดแย้งตามมา มิติทั้ง 3 ด้านนี้ไม่คงที่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถเกิดขึ้นและจางหายไปได้อย่างรวดเร็ว ความเข้มหรือคุณลักษณะของความขัดแย้งในแต่ละมิติเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและบ่อยครั้งไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับ เช่น อาจจะไม่ได้เกิดความคิดขัดแย้งแล้วจึงเกิดความรู้สึกและพฤติกรรมขัดแย้งตามมาเสมอ แต่อาจเกิดความรู้สึกขัดแย้งก่อนแล้วความคิดและพฤติกรรมขัดแย้งจึงตามมา มิติทั้ง 3 สามารถเปลี่ยนแปลงไปมาระหว่างกันได้ง่าย แม้ว่าองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้ง 3 มิติจะมีความสัมพันธ์กัน แต่การเปลี่ยนแปลงระดับของมิติใดมิติหนึ่งไม่จำเป็นต้องทำให้มิติอื่นเปลี่ยนแปลงระดับไปด้วย บางครั้งการเพิ่มระดับของมิติหนึ่งทำให้อีกมิติหนึ่งลดระดับลงได้ เช่น มิติด้านความรู้สึกจะลดลงเมื่อบุคคลเพิ่มการตระหนักรู้การโต้แย้งของตนและเข้าใจธรรมชาติความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลดูสับสนและคาดเดาได้ยาก

แนวคิดของเมเยอร์และฮาร์ทวิคและบาร์กิมีความเหมือนกัน คือเชื่อว่าการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลจำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านอย่างครบถ้วน หากมีเพียงองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งถือว่ามีแนวโน้มจะเกิดความขัดแย้ง (Potential conflict) (Mayer. 2000: 6; Hartwick; & Barki. 2002: 7) มากกว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลจริงๆ จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งระดับบุคคล กลุ่ม หรือหน่วยงานที่มีปฏิสัมพันธ์กัน นอกจากบุคคลจะตระหนักว่าทุกคนเป็นผู้ที่มีแนวโน้มเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ตลอดเวลา จึงเป็นการดีที่จะมองว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นเฉพาะในเวลาที่มีมิติใดมิติหนึ่งของความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างชัดเจน

1.3 แนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างบุคคลไม่มีทฤษฎีที่เป็นทฤษฎีเฉพาะ แต่หลายแนวคิดอธิบายความขัดแย้งระหว่างบุคคลในรูปของปฏิสัมพันธ์หรือพฤติกรรมทางสังคม มาจากแนวคิดทางจิตวิทยาสังคม(Social psychology) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกกลุ่ม จึงมีผู้เสนอความขัดแย้งตามมุมมองของการนำไปประยุกต์ใช้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีการอธิบายเหตุผลของการกระทำ (Attribution theory)

เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมทางสังคม แนวคิดที่สามารถอธิบายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งคือ ทฤษฎีการอธิบายเหตุผลของการกระทำ (Attribution theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูลเพื่อนำไปอธิบายเหตุผลของสถานการณ์ต่างๆ โดยทำความเข้าใจตั้งแต่การรับข้อมูล ไปจนถึงการผสมผสานข้อมูลที่นำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับสาเหตุของเหตุการณ์ การวิเคราะห์สาเหตุของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นของบุคคล เกิดจากความต้องการทำนายอนาคต และความต้องการควบคุมสิ่งต่างๆ การอธิบายสาเหตุ(Causal attribution) เป็นพื้นฐานของพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึก แอรอนสัน(Aronson Elliot. citing Staw M. Barry. 2004: 123) อธิบายหลักการพื้นฐานของความเข้าใจทางสังคม(Foundations of social cognition) โดยกล่าวเกี่ยวกับการหาเหตุผลของบุคคลว่า มนุษย์ส่วนใหญ่มองว่าตนเองเป็นผู้ที่มีเหตุผล แต่จริงๆแล้วมนุษย์มักหาเหตุผลเข้าข้างตนเองมากกว่าพยายามให้เหตุผลกับตนเองและผู้อื่น เช่นเดียวกับคามัส (Camus Albert citing Staw M. Barry. 2004: 123) ที่กล่าวว่ามนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตเพื่อหาเหตุผลที่จะทำให้ตนเองเป็นคนดี

1.3.1.1 กระบวนการอธิบายเหตุผลของการกระทำ (Attribution process)ทฤษฎีการอธิบายเหตุผลของการกระทำเป็นการรู้คิดทางสังคม (Social cognition) ที่หมายถึงวิธีการของบุคคลในการรวบรวมข้อมูล ใช้และแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับสังคม(Social aspect) ที่อยู่รอบตัว แต่ละคนพยายามหาเหตุผลเพื่ออธิบายการกระทำของบุคคล ทฤษฎีการอธิบายเหตุผลของการกระทำพัฒนาขึ้นเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยสาเหตุของการกระทำของตนและการกระทำของผู้อื่นโดยบุคคลอธิบายเหตุผลของการกระทำในสองประเด็นคือ ปัจจัยภายใน (Dispositional attribution) และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ (Situational attribution) การอธิบายเหตุผลเกี่ยวกับการกระทำปรากฏเป็น 2 ลักษณะคือ

ก. การอธิบายเหตุผลเกี่ยวกับการกระทำของตน บุคคลจะอธิบายเหตุผลของการกระทำทางบวกว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือลักษณะเฉพาะตน แต่หากการกระทำนั้นเป็นไปในทางลบ บุคคลจะอธิบายเหตุผลของการกระทำของตนว่าเกิดปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมหรือจากสถานการณ์

ข. การอธิบายเหตุผลเกี่ยวกับการกระทำของผู้อื่น การอธิบายเหตุผลของการกระทำของผู้อื่นจะตรงกันข้ามกับข้อแรก คือหากการกระทำนั้นเป็นผลดีหรือทางบวก บุคคลจะอธิบายเหตุผลของการกระทำของผู้อื่น ว่าเกิดจากสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เอื้อต่อความสำเร็จดังกล่าว และอธิบายการกระทำทางลบของผู้อื่นว่าเกิดจากปัจจัยภายใน หรือลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น เช่น ในสถานการณ์การทำงานได้เสร็จตามเวลา บุคคลจะอธิบายการกระทำนั้นว่าเป็นเพราะคนๆนั้นมีเวลามาก และหากทำงานไม่เสร็จตามเวลาจะบอกว่า เพราะคนๆนั้นเป็นคนไม่มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

1.3.1.2 ความคลาดเคลื่อนของการอธิบายเหตุผลของการกระทำ (Attribution error) เนื่องจากการกระทำของบุคคลเกิดจากการผสมผสานระหว่างลักษณะเฉพาะบุคคลและปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม หลักพื้นฐานของความคลาดเคลื่อนในการอธิบายเหตุผลของการกระทำ มาจากการอธิบายการกระทำของบุคคลอื่นว่าเกิดจากปัจจัยภายในมากกว่าเกิดจากปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมมากกว่าตระหนักว่าสิ่งแวดล้อมเป็นแรงผลักดันต่อการกระทำ เช่น ปทัสฐานทางสังคม(Norms) บทบาท (Role) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการกระทำเฉพาะของแต่ละคน บุคคลจะมองว่าผู้อื่นสามารถเลือกกระทำพฤติกรรมได้อย่างอิสระ ไม่ขึ้นกับข้อจำกัดใดทั้งสิ้น ดังนั้นจึงถูกสรุปว่าการกระทำของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่แสดงว่าบุคคลตั้งใจกระทำหรือเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะของคนนั้นๆ และพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนมากกว่าความคิด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรม คือ ภูมิหลัง บริบททางสังคม บทบาท หรือแรงกดดันจากสถานการณ์ ดังนั้นบุคคลจึงพยายามหาสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ความคลาดเคลื่อนของการอธิบายเหตุผลของการกระทำจึงเกิดขึ้นตลอดเวลาและเป็นไปอย่างอัตโนมัติ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์เดิมของบุคคล ความคลาดเคลื่อนของการอธิบายเหตุผลของการกระทำเกิดได้จากสิ่งต่อไปนี้ (Taylor E. Shelley. 2004: 131-138)

1) ผลของการเป็นผู้กระทำและเป็นผู้สังเกตการกระทำ (The actor-observer effect) เป็นการอธิบายเหตุผลของการกระทำในฐานะของการเป็นผู้กระทำและเป็นผู้สังเกตการกระทำของผู้อื่น บุคคลมีแนวโน้มอธิบายการกระทำของผู้อื่นว่าเกิดจากปัจจัยภายใน(Disposition factors) หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล และอธิบายว่าการกระทำของตนเกิดจากปัจจัยภายนอกตนหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การอธิบายเหตุผลของการกระทำของตนและผู้อื่นแตกต่างกัน เนื่องจากในฐานะที่ตนเป็นผู้กระทำ บุคคลจะมองไม่เห็นการกระทำของตน แต่เห็นแรงกดดันจากสถานการณ์ชัดเจนกว่า ดังนั้นจึงรับรู้ว่าสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำของตน นอกจากนั้นผลของการเป็นผู้กระทำและเป็นผู้สังเกตการกระทำ ยังขึ้นกับการรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกันของผู้กระทำและผู้สังเกตการกระทำ ผู้กระทำจะเข้าใจสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการกระทำนั้น เช่น ความรู้สึกต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ ความตั้งใจและสิ่งที่มีผลทำให้เกิดความตั้งใจนั้น ทำให้ผู้กระทำอธิบายเหตุผลของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในขณะนั้นได้ดีในขณะที่ผู้สังเกตการกระทำไม่เข้าใจ ผู้กระทำไม่เพียงแต่เห็นว่าการกระทำของตนไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นจาก

ลักษณะเฉพาะของตนเหมือนที่ผู้สังเกตการเห็นเท่านั้น แต่ยังเห็นว่าการกระทำนั้นไม่ถาวร และคาดเดาไม่ได้อีกด้วย

2) ผลของการสรุปผิดพลาด(The false consensus effect) บุคคลมักตัดสินผู้อื่นโดยใช้ข้อสรุปของตัวเอง(Self-based consensus) โดยมักสรุปว่าผู้อื่นจะต้องเหมือนตน เห็นได้จากบุคคลมักเป็นพวกเดียวกับผู้ที่มีความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกเช่นเดียวกัน และมักจะประเมินระดับความพ้องในความคิดเห็นของผู้อื่นที่สอดคล้องกับตนเกินจริง นอกจากนั้นการที่ผู้อื่นมีความคิดเห็นและการกระทำที่สอดคล้องกับตนยังเป็นการเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า(Self esteem) เนื่องจากความสอดคล้องนั้นแสดงถึงความคิดและการกระทำของตนถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นบุคคลจึงให้ความเชื่อดังกล่าวตัดสินการกระทำของผู้อื่น การสรุปผิดพลาดนอกจากจะเกี่ยวข้องกับการประเมินหรือการตัดสินผู้อื่นแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับผลของความผิดพลาดเฉพาะบุคคล (False uniqueness effect) ด้วย เห็นได้จากในการประเมินตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านความสามารถ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกหรือพฤติกรรม บุคคลจะประเมินว่าตนมีสิ่งต่างๆเหล่านี้สูงเกินจริง ในทางตรงกันข้ามจะประเมินผู้อื่นต่ำกว่าความเป็นจริง ทำให้บุคคลยืนยันว่าสิ่งที่ตนมีนั้นถูกต้องเสมอและคิดว่าผู้อื่นก็ควรจะคิด เชื่อ รู้สึกและกระทำเหมือนตน

3) อคติจากการอธิบายเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Self-serving attributional biases) เป็นแนวโน้มของบุคคลในการให้ความเชื่อถือหรือยกย่องตนเอง(Credit) ต่อความสำเร็จและปฏิเสธความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เรียกว่าการเข้าข้างตนเอง (Self-serving) อคติดังกล่าวเกิดจากความต้องการปกป้องตนเอง (Ego) จากการถูกคุกคาม(Assault) เนื่องจากบุคคลจะรู้สึกดีกับตนเอง หากเป็นสาเหตุของการเกิดสิ่งที่ดีๆ และจะรู้สึกแย่หากต้องยอมรับว่าเป็นสาเหตุของความล้มเหลว การให้คุณค่าตนเองต่อความสำเร็จและปฏิเสธความล้มเหลวเป็นอคติในการขยายตนเอง(Self-enhance biases)ที่เกิดจากปัจจัยด้านความคิด 3 ประการคือ

ก. บุคคลคาดหวังต่อความสำเร็จ ดังนั้นการที่บุคคลรับว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากตน เนื่องจากสอดคล้องกับความคาดหวัง

ข. บุคคลต้องการความสำเร็จในสิ่งที่กระทำซึ่งความสำเร็จเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงผลของความพยายาม

ค. ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ประเมินระดับของความสามารถในการควบคุมสถานการณ์

4) อคติจากการใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง(The Self-centered bias) เป็นอคติในการที่บุคคลเชื่อว่าตนมีส่วนรับผิดชอบต่อผลลัพธ์มากกว่าผู้อื่น แตกต่างจากอคติในการเข้าข้างตนเอง(Self serving bias) ที่การเข้าข้างตนเองให้ความสำคัญของตนต่อการประสบความสำเร็จแต่ไม่รับผิดชอบต่อความล้มเหลว ในขณะที่อคติจากการใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง (Self-centered bias) เป็นการระบุว่าตนมีส่วนร่วมต่อผลลัพธ์มากกว่าผู้อื่น ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม เช่น บุคคลจะคิดว่าเขาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานมากกว่าคนอื่น ทุ่มเทมากกว่า เป็นต้น

การที่จิตใจของบุคคลประกอบด้วยข้อมูลทั้งในปัจจุบันและในอดีต เนื่องจากบุคคลบันทึกเหตุการณ์และการกระทำทุกอย่างที่ผ่านมา แล้วกระทำตามที่เคยทำมาในอดีต ซึ่งทำให้ตนเป็นบุคคลสำคัญ เป็นศูนย์กลางและมีแต่ภาพบวกเกี่ยวกับตนในอดีต โดยอดีตถูกจดจำเหมือนกับเป็นภาพยนตร์เรื่องหนึ่งที่มีแต่ละคนเป็นพระเอกหรือนางเอก บุคคลจะจดจำเฉพาะเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับตน จดจำเฉพาะการสัมผัสและการสนองตอบทางอารมณ์ต่อสถานการณ์นั้นไม่ใช่ต่อบุคคลอื่น ซึ่งถือว่าตนเป็นศูนย์กลาง เช่น หากเล่าเรื่องความขัดแย้งระหว่างบุคคลจะเล่าเรื่องเกี่ยวกับตนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเป็นส่วนใหญ่ ถ้าถามคนอื่นเกี่ยวกับเหตุการณ์เดียวกัน จะได้เรื่องราวที่แตกต่างกัน การขาดหายบางส่วนของความจำหรือการจดจำแบบตนเองเป็นศูนย์กลางเป็นโครงสร้างของความจำของบุคคลซึ่งมีความสำคัญ ความจำเกี่ยวกับเหตุการณ์ไม่ได้เพียงแต่เป็นช่องทางของการรับสัมผัสที่ตนเป็นศูนย์กลาง (Egocentric sensation) และมุมมองของบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อระบบความสนใจรอบๆตัวของบุคคลด้วย ความเชื่อเกี่ยวกับตนเรียกว่าแบบแผนแห่งตน (Self-schema) มีความสำคัญในการใช้เป็นแนวทางในการเลือกและแปลความสถานการณ์ทางสังคม กระบวนการจำเช่นนี้เป็นเสมือนการรวมอำนาจ (Totalitarian) ดังนั้นจึงควรระลึกไว้เสมอว่าข้อมูลในอดีตของบุคคลจะประกอบด้วยความเป็นจริงที่นำมาจัดเรียงใหม่ บิดเบือนและตัดทอนบางส่วนเพื่อให้คงภาพลักษณ์ทางบวกของตนไว้

กระบวนการอธิบายเหตุผลของการกระทำจากปัจจัยภายในและปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมและอคติในการอธิบายเหตุผลของการกระทำดังกล่าว ทำให้บุคคลให้ความสำคัญกับตนมากกว่าผู้อื่นทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ดังนั้นในขณะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงมีแนวโน้มเกิดความไม่สอดคล้องกันด้านความคิดซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ง่ายที่สุด การเข้าใจหลักการอธิบายเหตุผลของการกระทำดังกล่าว ช่วยให้เข้าใจความขัดแย้งระหว่างบุคคลและเป็นแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

1.3.2 ทฤษฎีเกม (Game Theory) ทฤษฎีเกมเป็นทฤษฎีที่อธิบายความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามแนวคิดทางจิตวิทยาสังคม คิดขึ้นโดยนิวแมน (John von Neumann) และ มอร์เกนสเทิร์น(Oskar Morgenstern) ในปี 1994 บางครั้งเรียกทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎีคณิตศาสตร์ (Mathematical theory) ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลว่า การเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆขึ้นกับความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกัน แนวคิดนี้ใช้ประโยชน์ในการทำนายการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมความขัดแย้งของบุคคล ทฤษฎีเกมอธิบายว่าเมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น พฤติกรรมที่บุคคลเลือกแสดงขึ้นกับการคาดหวังพฤติกรรมของฝ่ายตรงกันข้ามที่จะแสดงออก และบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ตนได้รับประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างที่สามารถอธิบายเพื่อให้เข้าใจทฤษฎีนี้มากขึ้น คือตัวอย่างของโคลแมน (Coleman. 2006) ที่ใช้สถานการณ์โจรหนีตำรวจและต้องข้ามสะพานข้ามแม่น้ำซึ่งมีให้เลือก 3 สะพาน คือสะพานที่ 1 เป็นสะพานไม้ที่มั่นคงสามารถ

ข้ามแม่น้ำไปได้อย่างปลอดภัย สะพานที่ 2 เป็นสะพานที่วางไว้บนก้อนหินที่ไม่มั่นคงอาจพังลงในเวลาใดเวลาหนึ่ง และสะพานที่ 3 เป็นสะพานที่มีงูพิษอยู่บนสะพาน ถ้าต้องการข้ามแม่น้ำให้ปลอดภัยทุกคนเลือกสะพานที่ 1 แน่นอน ลำดับถัดมาอาจจะเป็นสะพานที่ 2 หรือ 3 แล้วแต่การประเมินความเสี่ยง โดยเปรียบเทียบความปลอดภัยระหว่างสะพานทั้ง 2 ซึ่งเป็นการตัดสินใจตามหลักเหตุผลในการตัดสินใจ (Rational decision) การเลือกตัดสินใจตามหลักเหตุผลขึ้นอยู่กับ ความรู้และความเชื่อของบุคคลในขณะกระทำพฤติกรรมนั้น (Coleman. 2006: 4) การตัดสินใจโดยไม่มีผลต่อผู้อื่นหรือการตัดสินใจของผู้อื่นที่ไม่มีผลต่อตนเป็นการตัดสินใจที่ทำได้ตามหลักเหตุผล แต่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันหรือต้องเกี่ยวข้องกัน การตัดสินใจของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งย่อมมีผลต่ออีกฝ่ายเสมอ เช่น กรณีของโจรและตำรวจดังกล่าว การตัดสินใจทั้งของโจรและของตำรวจส่งผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถตัดสินใจตามหลักเหตุผลได้ สมิท (Smith. 2003: online) กล่าวว่าทฤษฎีเกมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

1) ผู้เล่นเกม (Players) หรือผู้ตัดสินใจ หมายถึงบุคคลที่ต้องตัดสินใจ การอธิบายการเลือกการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ต้องใช้กับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีบุคคลสองฝ่าย เป็นการตัดสินใจของบุคคลสองฝ่ายที่มีความสัมพันธ์กันหรือพึ่งพาอาศัยกัน การตัดสินใจของทั้งสองฝ่ายส่งผลต่อกันเสมอ หรือการตัดสินใจของฝ่ายหนึ่งต้องขึ้นกับพฤติกรรมของอีกฝ่าย

2) กลยุทธ์ (Strategies) ของผู้เล่นแต่ละฝ่าย หมายถึงแนวทางการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของฝ่ายตรงกันข้ามที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หรือคาดว่าอีกฝ่ายจะกระทำเพื่อโต้ตอบพฤติกรรมของตน การเลือกกลยุทธ์ขึ้นกับความสมบูรณ์ของข้อมูลของแต่ละฝ่าย บางสถานการณ์บุคคลจะมีข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ เช่น ในการเล่นหมากฮอสทั้งสองฝ่าย จะมองเห็นการเล่นของฝ่ายตรงกันข้าม ทำให้สามารถเลือกกลยุทธ์เพื่อตอบโต้ฝ่ายตรงกันข้ามได้อย่างเหมาะสม แต่ในบางสถานการณ์ขาดความสมบูรณ์ข้อมูล เช่น การข้ามสะพานของตำรวจและโจรที่เป็นการทำนายพฤติกรรมของฝ่ายตรงกันข้ามตามความรู้และความเชื่อของบุคคลที่มีอยู่ในขณะนั้น ซึ่งอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เป็นการคาดเดาพฤติกรรมหรือการตอบสนองของฝ่ายตรงข้าม

3) กฎของพฤติกรรมของผู้เล่น หมายถึงตรรกะหรือหลักความเป็นเหตุผล การตัดสินใจตามทฤษฎีเกม ใช้หลักการเอนเอียงของเหตุผล (Rational preferences)

4) ผลลัพธ์(Outcome) หมายถึงผลของการตัดสินใจของผู้เล่นเกม

5) ค่าตอบแทนหรือสิ่งแลกเปลี่ยน (Payoff) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เล่นเกมแต่ละฝ่ายที่เกิดจากการรวมกลยุทธ์ของทั้งสองฝ่าย เมื่อบุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมตามการตัดสินใจแล้วค่าตอบแทนที่ทั้งสองฝ่ายได้รับมีค่าเท่าใด

จากแนวคิดทฤษฎีเกมทำให้เห็นได้ว่าพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นปฏิกิริยาการตอบสนองต่อกันที่ขึ้นกับการคาดเดาพฤติกรรมของฝ่ายตรงกันข้าม ซึ่งอาจจะถูกหรือผิดตามสถานการณ์แวดล้อมหรือบริบท กฎของพฤติกรรมของผู้เล่น และค่าตอบแทนของทั้งสองฝ่ายในขณะนั้น พฤติกรรมความขัดแย้งเป็นการตอบสนองเฉพาะต่อสถานการณ์และจะแตกต่างกันเสมอ

การทำความเข้าใจพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างบุคคลต้องทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย การรับรู้ ความเชื่อและบริบทของความขัดแย้งในขณะนั้น

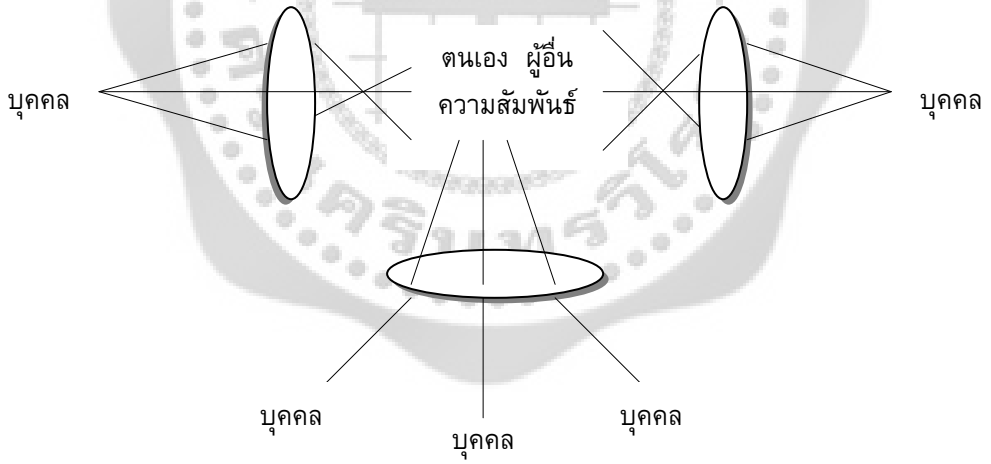
1.3.3 แนวคิดมุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้ง (The lens model of conflict interaction) วิลมอทและฮอคเกอร์ (Wilmot; & Hocker. 1998: 27-31) กล่าวว่าพฤติกรรมความขัดแย้ง (Conflict behavior) ของบุคคลเกิดจากมุมมองหรือการรับรู้ของบุคคล ซึ่งมุมมองดังกล่าวเกิดจากพื้นฐานหรือประสบการณ์เดิม การเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลต้องประกอบด้วย 3 สิ่ง คือ

ก. พฤติกรรมการสื่อสารของบุคคล

ข. การให้ความหมายหรืออธิบายการกระทำของบุคคล โดยแต่ละคนจะมีมุมมองเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น

ค. การให้ความหมายความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่ายที่มีต่อกัน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคต

แนวคิดมุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้งอธิบายได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามแนวคิดมุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ที่มา: Wilmot; & Hocker. (1998). Interpersonal Conflict. p. 28

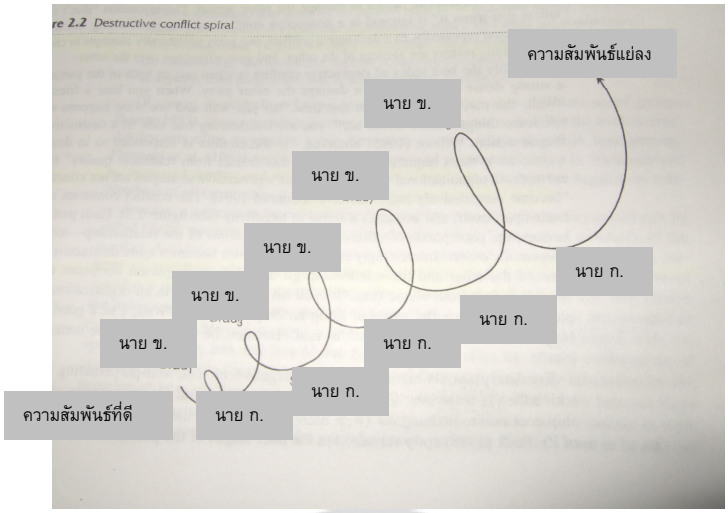
แนวคิดมุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้ง จะเน้นที่มุมมองหรือเลนส์ของแต่ละคน แต่ละคนจะมีมุมมองเกี่ยวกับตน เกี่ยวกับผู้อื่นและเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน การมีมุมมองแตกต่างกันนำไปสู่มุมมองเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลแตกต่างกัน การรับรู้และการอธิบายการกระทำเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเกิดความขัดแย้ง

การรับรู้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลแตกต่างกัน ทำให้การขจัดความขัดแย้งแตกต่างกัน เมื่อเกิดความขัดแย้งบุคคลมักไม่สนใจพฤติกรรม แต่จะพยายามค้นหาสาเหตุของความขัดแย้ง หากบุคคลใดเป็นผู้กระทำหรือเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง จะอธิบายว่าสาเหตุของพฤติกรรมของตนมาจากสาเหตุภายนอก เช่นฉันโกรธเพราะเธอมาช้า หากผู้อื่นเป็นผู้กระทำหรือเป็นสาเหตุของความขัดแย้งบุคคลจะอธิบายว่าสาเหตุของพฤติกรรมนั้น เกิดจากสาเหตุภายในตัวบุคคล เช่น เขามาช้าเพราะเป็นคนไม่ตรงต่อเวลา ดังนั้นเมื่อเกิดความขัดแย้งบุคคลมักปัดความรับผิดชอบให้กับผู้อื่น จะเห็นได้ว่ายิ่งความขัดแย้งมากขึ้นเท่าใดการตำหนิผู้อื่นจะมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งหากทุกคนมีมุมมองเช่นเดียวกันนี้ ความยุ่งยากในการขจัดความขัดแย้งยิ่งมากขึ้น

มุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้งทำให้เกิดวงจรของความขัดแย้ง นอกจากแนวคิดมุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้งสะท้อนความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งแล้ว แนวคิดนี้ยังได้อธิบายถึงวงจรของความขัดแย้งที่อธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งวงจรความขัดแย้งประกอบด้วยบุคคลสองฝ่าย พฤติกรรมความสัมพันธ์และการรับรู้ของบุคคลทั้งสองฝ่าย โดยเมื่อเกิดความขัดแย้ง บุคคลสองฝ่ายจะรับรู้และแปลความหมายของพฤติกรรมของอีกฝ่าย แล้วแสดงพฤติกรรมโต้ตอบตามการรับรู้ของตน วงจรความขัดแย้งขยายจากวงจรหนึ่งไปสู่วงจรหนึ่ง การแปลความการรับรู้ของทั้งสองฝ่ายส่งผลต่อกัน และส่งผลเกี่ยวพัน (Interlock) ต่อเนื่องกันไปเป็นวงจร วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลขึ้นกับหลายปัจจัย รวมทั้งบริบทในขณะเกิดความขัดแย้งและรูปแบบการสื่อสารระหว่างทั้งสองฝ่าย วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลมี 2 รูปแบบคือ วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางสร้างสรรค์และวงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางทำลาย

ก. วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางสร้างสรรค์ เป็นการที่บุคคลมีมุมมองความขัดแย้งในทางบวก โดยมองว่าการมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันแสดงถึงโอกาสในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีผลต่อความภาคภูมิใจตนเอง เมื่อเกิดความขัดแย้ง บุคคลจะคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าความต้องการของตน

ข. วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางทำลาย เป็นการที่บุคคลมีมุมมองที่บิดเบือนจนก่อให้เกิดกระบวนการที่เป็นปัญหาในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อเกิดความขัดแย้ง แต่ละฝ่ายไม่สามารถบอกได้ว่าจะสิ้นสุดลงในทางสร้างสรรค์หรือทำลาย อารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในขณะที่มีความขัดแย้งมักเต็มไปด้วยความโกรธและความกลัวที่ขยายวงไปเรื่อยๆคล้ายบันไดเวียน ทำให้การขจัดความขัดแย้งเปลี่ยนรูปไปเป็นการทำลาย ซึ่งมีลักษณะเพิ่มการควบคุม การบังคับ ข่มขู่และการหลอกลวง โดยบุคคลจะพยายามเปลี่ยนโครงสร้าง จำกัดทางเลือก หรือเอาชนะอีกฝ่าย มีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลถูกทำลาย ความขัดแย้งขยายวงไปเรื่อยๆไม่มีที่สิ้นสุด การแปลความหมายของฝ่ายหนึ่งมีผลต่ออีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมต่อกันไปเป็นลูกโซ่และมักเป็นไปในทางทำลายมากกว่าทางสร้างสรรค์ วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางทำลายแสดงดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 วงจรความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางทำลาย

ที่มา: Wilmont; & Hocker. (1998). Interpersonal conflict. p. 41

แนวคิดมุมมองของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้งทำให้เห็นความสำคัญของการรับรู้และการแปลความของบุคคลในขณะเกิดความขัดแย้ง จากมุมมองเกี่ยวกับตนเอง ผู้อื่น และความสัมพันธ์ซึ่งเป็นประสบการณ์ของบุคคล และนำไปสู่วงจรของความขัดแย้งที่ประกอบด้วยความคิด พฤติกรรม และความรู้สึก และตอบสนองการรับรู้และการแปลความความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกของอีกฝ่าย ในการทำความเข้าใจความขัดแย้งและการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจมุมมองของบุคคล โดยเฉพาะมุมมองขณะเกิดความขัดแย้งและการปรับเปลี่ยนมุมมองของบุคคลจากการทำความเข้าใจประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการเกิดมุมมองที่ไม่ถูกต้อง

1.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ (Power)

เมื่อกล่าวถึงความขัดแย้งสิ่งที่เกี่ยวข้องเสมอคืออำนาจซึ่งหมายถึง ความสามารถในการกระทำ ในการมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ในการทำให้เกิดสิ่งต่างๆ หรือในการชนะการต่อต้าน (Mayer. 2000: 50) อำนาจที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งไม่ใช่อำนาจทางร่างกาย แต่อาจมองได้ในรูปของความสามารถในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อำนาจขึ้นกับบริบทและการรับรู้ของบุคคลสองฝ่ายที่อยู่ในสถานการณ์ขัดแย้ง บุคคลอื่นที่ไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ขัดแย้งไม่สามารถบอกได้ว่าใครมีอำนาจ และอำนาจเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์หรือบริบทในแต่ละช่วง เวลา ดิวส์และโคลแมน (Deutsch; & Coleman. 2000: 111) มองว่าอำนาจเป็นหลักของการทำหน้าที่ในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อำนาจอาจถูกใช้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ

การรับรู้อำนาจของบุคคลคนส่วนใหญ่รับรู้ว่าอำนาจเป็นสิ่งที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิลมอทและฮอคเกอร์ (Wilmot; & Hocker. 1998: 90) กล่าวว่าอำนาจเป็นคุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าเป็นคุณภาพของบุคคล ซึ่งหมายถึงอำนาจมิได้เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลแต่เป็นผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ทางสังคมที่กำหนดและให้คุณค่าโดยผู้อื่น อำนาจมากหรือน้อยขึ้นกับความสัมพันธ์ของบุคคลและบริบท อำนาจมิได้เกิดขึ้นได้ตามลำพัง บุคคลจะไม่สามารถรู้ได้ว่าตนมีอำนาจหรือไม่ ระดับมากน้อยเพียงใด นอกจากในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์และจากการเปรียบเทียบระหว่างสองฝ่าย ระดับของอำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การวิเคราะห์ระดับอำนาจสามารถเขียนเป็นสมการดังนี้ (Wilmot; & Hocker. 1998: 90-91)

$P_{AB} = D_{BA}$

จากสมการหมายถึงอำนาจของ A ที่มีต่อ B (P_{AB}) เท่ากับ การพึ่งพาของ B ที่มีต่อ A(D_{BA})

$P_{BA} = D_{AB}$

และอำนาจของ B ที่มีต่อ A (P_{BA}) เท่ากับการพึ่งพาของ A ที่มีต่อ B (D_{AB})

การพึ่งพากันขึ้นอยู่กับ 2 สิ่งคือ 1) ความสำคัญของเป้าหมายเป้าหมายที่ต้องการขึ้นอยู่กับอีกฝ่าย และ 2) อิทธิพลของบุคคลอื่นที่มีต่อเป้าหมายที่ต้องการ จากสมการจะเห็นได้ว่าเมื่อต้องการเพิ่มอำนาจบุคคลต้องทำให้อีกฝ่ายพึ่งพามากขึ้น ซึ่งทำได้ทั้งทางบวกและทางลบ หรือในทางตรงกันข้ามหากต้องการลดอำนาจของอีกฝ่ายสามารถทำได้โดยการเปลี่ยนเป้าหมายซึ่งจะมีผลให้ระดับอำนาจของอีกฝ่ายที่มีต่อตนเองลดลงด้วยเช่นกัน

ก. ชนิดของอำนาจ(Types of Power) อำนาจแบ่งเป็นหลายชนิดดังนี้ (Mayer. 2000: 54 - 60)

1) อำนาจอย่างเป็นทางการ (Formal authority) หมายถึงอำนาจที่ได้มาตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ ให้คุณและโทษกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการได้ ส่วนใหญ่จะเป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

2) อำนาจตามกฎหมาย (Legal prerogative) หมายถึงสิทธิและอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด สิ่งสำคัญคืออำนาจที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินต่างๆ

3) อำนาจด้านข้อมูล (Information) หมายถึงการมีข้อมูลและความรู้มากกว่าผู้อื่น ข้อมูลและความรู้ถือว่าเป็นแหล่งของอำนาจที่สำคัญ ผู้ที่มีข้อมูลและความรู้ที่หลากหลายถือเป็นอำนาจด้านความเชี่ยวชาญ (Expert power)

4) อำนาจเกี่ยวพัน(Association) หมายถึงอำนาจที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ทางใดทางหนึ่งกับผู้ที่มีอำนาจ

5) อำนาจด้านทรัพยากร (Resources) หมายถึงความสามารถในการควบคุมทรัพยากร ทรัพยากรหมายถึงสิ่งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ทรัพยากรที่จับต้องได้ เช่น เงินทอง บุคลากร หรือทรัพย์สมบัติ ส่วนทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ เช่น ชื่อเสียง ความสามารถในการควบคุม

ความเครียด สภาพความแข็งแรงทางกาย ทรัพยากรทั้งสองประเภทนี้มีความสำคัญต่อความขัดแย้งเป็นอย่างมาก

6) อำนาจด้านรางวัลและการลงโทษ (Rewards and sanctions) หมายถึง ความสามารถในการให้หรือดรางวัล และลงโทษผู้อื่น

7) อำนาจจากการก่อกวน (Nuisance) หมายถึงการก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ รำคาญ ขัดขวาง หรือรังควานได้จะเป็นผู้ที่มีอำนาจ

8) อำนาจด้านกระบวนการ (Procedural power) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจ

9) อำนาจด้านอุปนิสัย (Habitual power) บางครั้งเรียกอำนาจนี้ว่า ความเฉื่อย (Inertia) เป็นความพยายามรักษาสภาพสิ่งต่างๆให้คงเดิมซึ่งง่ายกว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการอยู่ในตำแหน่งหรือสถานภาพที่ป้องกันการเปลี่ยนแปลง

10) อำนาจด้านศีลธรรม (Moral Power) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าตนกระทำถูกต้องตามค่านิยม อำนาจอาจเกิดขึ้นได้จากค่านิยม ความเชื่อ และระบบจริยธรรม หรือเกิดจากการโจมตีค่านิยมของผู้อื่น

11) อำนาจด้านคุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่พิเศษหรือแตกต่างจากผู้อื่น คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่ออำนาจได้แก่ เชาวน์ปัญญา ทักษะการสื่อสาร สภาพร่างกายและความแข็งแรง สมาธิ ความสามารถในการรับรู้ การตัดสินใจ การเข้าใจผู้อื่น และกำลังใจ สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนองในขณะที่มีความขัดแย้ง

12) การรับรู้อำนาจ (Perception of power) การรับรู้อำนาจของตนเองและอำนาจของผู้อื่นมีความสำคัญพอๆกับการมีอำนาจจริง

การประเมินอำนาจเป็นสิ่งที่มีความยากลำบากและไม่สามารถประเมินได้ตรงความเป็นจริงมากนัก เนื่องจากอำนาจเป็นการรับรู้ระหว่างบุคคล ในขณะที่มีความขัดแย้ง แต่ละฝ่ายจะเชื่อว่าฝ่ายตรงกันข้ามมีอำนาจมากกว่าเสมอ ส่งผลให้ความขัดแย้งนั้นรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากความเชื่อดังกล่าวเป็นความเชื่อที่ผิดไปจากความเป็นจริง เพราะทุกคนมีอำนาจในตนเอง ดังนั้นเมื่อรับรู้ว่าอำนาจของตนมีน้อยบุคคลจะพยายามแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีอำนาจ เช่นการใช้วาจาข่มขู่ การใช้กำลังบังคับ การประเมินอำนาจจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อกระบวนการจัดการความขัดแย้ง แนวทางการประเมินอำนาจมีหลายแนวทาง เช่น การประเมินอำนาจจากการตัดสินใจ (Decision making) และการควบคุมการสนทนา (Conversation control) เช่น บลัดและโวลฟ์ (Blood; & Wolfe. 1976.; citing Wilmot; & Hocker. 1998: 95) ศึกษาอำนาจในครอบครัวโดยใช้การตัดสินใจเป็นสิ่งตัดสินอำนาจ โดยใช้คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องต่างๆในครอบครัว เช่น ใครเป็นผู้เลือกสถานที่พักผ่อน ใครเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องงาน ใครเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้เงินภายในครอบครัว เป็นต้น แต่คำตอบที่ได้รับไม่สามารถตัดสินได้ว่าใครเป็นผู้มีอำนาจ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างตอบคำถามตามมาตรฐานทางสังคม เช่น ผู้ที่เป็นภรรยาตอบคำถามว่าสามีเป็นผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจ

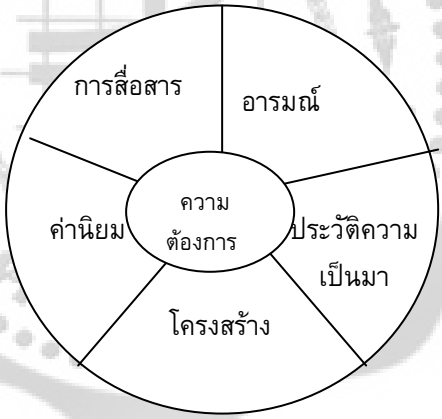
ภายในครอบครัวแต่ในทางปฏิบัติไม่ได้เป็นเช่นนั้น นอกจากนั้นยังมีการศึกษาอำนาจจากการตัดสินใจในห้องทดลอง โดยใช้สถานการณ์ให้บุคคลสองฝ่ายเกิดการขัดแย้งแล้วดูผลของการตัดสินใจ ผลการศึกษาพบว่าหลายครั้งผู้ที่ร่วมมือกันในการตัดสินใจเป็นผู้ที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันและปฏิกิริยาระหว่างผู้ที่มีความสัมพันธ์กันแตกต่างกับผู้ที่ไม่รู้จักกันอย่างชัดเจน จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงมีข้อเสนอแนะว่าการประเมินอำนาจควรเน้นกระบวนการของอำนาจหรือปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลมากกว่า แนวทางการประเมินอำนาจอีกอย่างคือ การควบคุมการสนทนา มีผลการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจในครอบครัวที่แสดงว่าการควบคุมการสนทนากับอำนาจเป็นสิ่งเดียวกัน โดยศึกษาว่าใครเป็นผู้เริ่มการสนทนา ใครสนทนามากกว่า ใครขัดขวางการสนทนา ใครเป็นผู้เปลี่ยนหัวข้อการสนทนา เป็นต้น

ความถูกต้องในการประเมินอำนาจ การประเมินระดับอำนาจโดยใช้การตัดสินใจและการควบคุมการสนทนา เป็นการประเมินด้วยหลักการที่แตกต่างกัน ดังนั้นหากหลักและวิธีการประเมินอำนาจแตกต่างกันผลสรุปที่ได้เกี่ยวกับอำนาจจึงแตกต่างกันด้วย นอกจากนั้นการประเมินระดับอำนาจยังเป็นไปได้ยากหากอำนาจนั้นไม่ได้ปรากฏออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจน ผู้ที่มีลักษณะเหมือนมีอำนาจในความจริงมักมีอำนาจน้อยกว่าลักษณะที่เห็นภายนอก การประเมินระดับอำนาจต้องพิจารณาโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงจะสามารถบอกได้อย่างชัดเจนว่าใครเป็นผู้ที่มีอำนาจมากกว่ากันในความสัมพันธ์นั้น เช่น ผู้ที่สั่งหรือกำหนดให้อีกฝ่ายพูดถือว่ามีอำนาจมากกว่า นอกจากนั้นบางครั้งอำนาจอาจมีลักษณะพฤติกรรมแบบยอม อ่อนแอ หรือกระทำในลักษณะที่ไม่ได้ต่อต้านถือเป็นการแสดงอำนาจเช่นเดียวกัน เช่น การไม่ร่วมมือ พฤติกรรมดื้อเงียบ (Passive aggressive) ซึ่งไม่ได้แสดงความโกรธออกมาอย่างชัดเจน แต่เป็นการกระทำที่ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้อื่น พฤติกรรมดื้อเงียบเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนมีอำนาจน้อยกว่าอีกฝ่าย พฤติกรรมที่แสดงถึงการดื้อเงียบอาจแสดงได้หลายแบบ เช่น การลืมนัด การผิดสัญญาละเมิดข้อตกลง การพลั้งปาก การระบายอารมณ์ต่อสิ่งอื่น การกระทำสองสิ่งในเวลาเดียวกัน หรือการเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้า เป็นต้น ดังนั้นเมื่อเผชิญกับพฤติกรรมดื้อเงียบ สิ่งที่ต้องจัดการคือต้องให้มีการเผชิญกับอารมณ์โกรธโดยตรง เมื่อเกิดความขัดแย้งบุคคลมักเชื่อว่าตนไม่มีอำนาจหรือมีอำนาจน้อยกว่าผู้อื่น ดังนั้นต้องช่วยให้บุคคลตระหนักถึงอำนาจของตน

จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้สรุปได้ว่าการทำความเข้าใจความขัดแย้งระหว่างบุคคลต้องคำนึงถึงเรื่องอำนาจเสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ประเมินได้ค่อนข้างยากและมีลักษณะเฉพาะ อำนาจเป็นการรับรู้และเกิดจากการเปรียบเทียบในขณะมีปฏิสัมพันธ์ เมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนมีอำนาจน้อยกว่า จะนำไปสู่การได้มาซึ่งอำนาจด้วยวิธีการต่างๆ บุคคลมักไม่ตระหนักและไม่สามารถยอมรับได้ว่าความขัดแย้งนั้นเกิดจากความต้องการมีอำนาจเหนืออีกฝ่ายและอำนาจแสดงได้หลายรูปแบบ

1.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับวงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นจากหลายรากฐาน หลายทฤษฎีพยายามอธิบายที่มาของความขัดแย้ง ความขัดแย้งระหว่างบุคคลถูกมองว่าเกิดขึ้นจากสัญชาตญาณพื้นฐานของมนุษย์ เกิดจากการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและอำนาจ เกิดจากโครงสร้างทางสังคมและหน่วยงานที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือเกิดจากการแข่งขันระหว่างชนชั้น ถึงแม้ว่าทฤษฎีเหล่านี้จะกล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลไว้บ้างก็ตามแต่ไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ มัวร์(Moore.; citing Mayer. 2000: 8) กล่าวว่าหากมีกรอบแนวคิดที่จะช่วยให้เข้าใจสาเหตุหรือที่มาของความขัดแย้งระหว่างบุคคล จะสามารถสร้างแผนผังความขัดแย้งระหว่างบุคคล ที่ใช้เป็นแนวทางในการเข้าใจกระบวนการความขัดแย้ง การเข้าใจสิ่งที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมความขัดแย้งทำให้เห็นความแตกต่างและเลือกวิธีรับมือกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากขึ้น วงล้อความขัดแย้งตามแนวคิดของมัวร์ (Moore.; citing Mayer. 2000: 9-16) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจแรงผลักดันที่เป็นพื้นฐานของความขัดแย้งส่วนใหญ่ได้ แนวคิดวงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคลอธิบายว่า สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 5 อย่างได้แก่ การสื่อสาร อารมณ์ ค่านิยม โครงสร้าง ประวัติความเป็นมา วงล้อของความขัดแย้งระหว่างบุคคลดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 วงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ที่มา: Mayer. (2000). The Dynamics of Conflict Resolution. p. 9

จากภาพประกอบ 6 วงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคล กล่าวถึงความต้องการ (Needs) ซึ่งเป็นศูนย์กลางของวงล้อ บุคคลเข้าสู่ความขัดแย้งเนื่องจากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง วงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคลอธิบายได้ดังนี้

ก. การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของวงล้อความขัดแย้ง สามารถก่อให้เกิดความขัดแย้งและแก้ไขความขัดแย้ง ในด้านการก่อให้เกิดความขัดแย้งเกิดจากการสื่อสารระหว่างบุคคลมักเป็นการสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ โดยอาจมีหรือไม่มีความลงรอยกัน

ด้านความต้องการ แต่มักจะทำให้การแก้ไขเป็นไปได้โดยยาก โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน หรืออยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีอารมณ์ทางลบเข้ามาเกี่ยวข้อง การสื่อสารที่ทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงมักอยู่บนข้อสรุปว่าตนถูกต้องสมบูรณ์ ในขณะที่ผู้อื่นผิดพลาด และบกพร่อง นอกจากนั้นปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาจากการสื่อสารที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ การรับรู้ เนื่องจากธรรมชาติการรับรู้ของบุคคลมักไม่สมบูรณ์เช่นการเลือกรับรู้ การรับรู้ผิดพลาด การแปลความหมายสิ่งที่รับรู้ไม่ถูกต้อง เป็นต้น การรับรู้เป็นผลจากประสบการณ์การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอดีต

ข. อารมณ์ (Emotion) อารมณ์มักเป็นเชื้อเพลิงที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ผู้ที่ใช้เหตุผลและคำนึงถึงความต้องการทั้งของตนและของผู้อื่น รวมทั้งสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสเกิดความขัดแย้งน้อย แต่นั่นไม่ใช่ธรรมชาติของมนุษย์ บางครั้งอารมณ์เป็นสิ่งควบคุมพฤติกรรมของบุคคล บางครั้งเป็นแหล่งพลังที่ใช้ในการโต้แย้ง อารมณ์ถูกกระตุ้นได้จากสถานการณ์และประสบการณ์ในอดีต เช่น หากถูกชี้หน้า บุคคลอาจแสดงพฤติกรรมโต้ตอบตามบริบทและการแปลความหมายของพฤติกรรมที่มากระตุ้น หรืออาจตอบสนองอย่างที่เคยกระทำในอดีต เมื่อมีความขัดแย้งจำเป็นต้องตรวจสอบประสบการณ์ทางอารมณ์ของผู้ที่ขัดแย้ง โดยการสร้างบรรยากาศให้ได้แสดงและลดความตึงเครียดทางอารมณ์ และทำโดยผู้ที่เข้าใจและเห็นอกเห็นใจ แต่การระบายอารมณ์ทางลบไม่ใช่เรื่องง่าย และสามารถก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง

ค. ค่านิยม (Value) หมายถึงความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ถูกหรือสิ่งที่ผิด สิ่งที่ดีหรือสิ่งที่เลว และหลักการที่บุคคลยึดถือในการดำรงชีวิต หากความขัดแย้งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับค่านิยมจึงจัดการได้ยาก เนื่องจากค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เมื่อค่านิยมที่ยึดถือถูกโจมตีบุคคลจะรู้สึกเหมือนกับตนถูกโจมตีไปด้วย และความขัดแย้งนี้จะประนีประนอมได้ยากเพราะบุคคลรู้สึกว่าต้องละทิ้งความเป็นตัวตน ถึงแม้ว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับค่านิยมไม่ได้ แต่ผู้ที่ขัดแย้งสามารถเลือกได้ว่าจะนำค่านิยมมาเกี่ยวข้องหรือไม่ และหลายครั้งที่สรุปว่าการโต้เถียงเกิดขึ้นเนื่องจากค่านิยม เมื่อมีความไม่มั่นใจหรือ สับสนในการตัดสินความถูกผิดหรือถูกโจมตี บุคคลจะเลือกตัดสินความถูกหรือผิดตามค่านิยมของตน ซึ่งทำให้ยิ่งยึดมั่นในความคิดและเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้ยากขึ้น ดังนั้นความขัดแย้งจึงเกิดได้ง่ายหากบุคคลมองตนเองว่าดี ซื่อสัตย์หรือมีคุณธรรมและมองผู้อื่นว่าไม่ดี มุ่งร้ายและเป็นอันตรายซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงและยาวนาน

นอกจากค่านิยมจะเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งและขัดขวางการจัดการความขัดแย้งแล้ว ค่านิยมยังสามารถจำกัดความรุนแรงของความขัดแย้ง เช่น ผู้ขัดแย้งที่มีค่านิยมเรื่องความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหมือนกันจะพยายามร่วมมือกัน ดังนั้นความขัดแย้งที่มีค่านิยมเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยจึงสามารถขจัดความขัดแย้งในทางที่สร้างสรรค์ได้ เมื่อบุคคลโต้แย้งกันเกี่ยวกับค่านิยมโดยตรงและยืนยันความเชื่อของตนเป็นการบ่งบอกถึงโต้แย้งเกี่ยวกับสิ่งที่เชื่อมากกว่าต่อต้านซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งจะเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากขึ้น

ง. โครงสร้าง (Structure) หมายถึงปัจจัยแวดล้อมในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายหรือประเด็นที่นำไปสู่ความขัดแย้ง ประกอบด้วย ทรัพยากร กระบวนการตัดสินใจ

ข้อจำกัดของเวลา กระบวนการสื่อสารและสถานภาพ แม้ว่าบุคคลจะมีความคิดเห็นสอดคล้องกันแต่โครงสร้างหรือบริบทในขณะนั้นอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้เช่นกัน เช่น กระบวนการตัดสินโดยใช้กฎกติกา(Litigation process) ซึ่งเป็นโครงสร้างในการตัดสินใจเมื่อบุคคลเกิดความขัดแย้ง การใช้กฎกติกาตัดสินจะใช้ได้ดีเมื่อวิธีการอื่นๆไม่ได้ผล อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวยังเป็นโครงสร้างของความโกรธเมื่อมีความขัดแย้ง ทำให้ยากต่อการร่วมมือและทำให้ประเด็นความขัดแย้งเป็นแบบแพ้-ชนะ การลงมติโดยเสียงข้างมากเป็นอีกตัวอย่างของโครงสร้าง หากใช้การลงมติแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน ประเด็นความขัดแย้งจะกลายเป็นประเด็นที่ผู้คนให้ความสนใจมากทำให้การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นไปได้ยาก ประเด็นสำคัญบางประเด็นถูกลดความสำคัญลงและต้องยอมรับเสียงข้างมาก นำไปสู่ผลความขัดแย้งแบบแพ้-ชนะและความขัดแย้งที่รุนแรง

จ. ประวัติความเป็นมา (History) การทำความเข้าใจความขัดแย้งไม่สามารถทำได้โดยไม่คำนึงถึงประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับบริบทของความขัดแย้งหรือประสบการณ์ความขัดแย้งของบุคคล ประวัติความเป็นมาบอกถึงแรงกระตุ้นของการเกิดความขัดแย้ง หลายครั้งที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจความขัดแย้ง โดยไม่คำนึงถึงความเป็นมาทำให้เกิดการต่อต้าน

องค์ประกอบของวงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน เช่นประวัติความเป็นมามีผลต่อค่านิยม รูปแบบการสื่อสาร ปฏิกิริยาทางอารมณ์และโครงสร้าง ขณะเดียวกันทำให้เกิดประวัติความเป็นมาด้วยเช่นเดียวกัน การนำวงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคลไปใช้ คือ ต้องทำความเข้าใจด้านการสื่อสาร อารมณ์ ค่านิยม โครงสร้างและประวัติความเป็นมาในขณะที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งประวัติความเป็นมาเหล่านี้สะท้อนถึงค่านิยม รูปแบบการสื่อสาร ปฏิกิริยาทางอารมณ์และโครงสร้างที่เกี่ยวข้อง

จากวงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคลของมัวร์ (Moore)ดังกล่าวจะเห็นความต่อเนื่องของความต้องการของบุคคล ว่าศูนย์กลางของวงล้อคือความต้องการ (Needs) ซึ่งเป็นแรงขับให้เกิดการกระทำของบุคคล รวมถึงการเกิดความขัดแย้งด้วย หลายทฤษฎีกล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลเช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ ทฤษฎีของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีเหล่านั้นอธิบายว่าความต้องการของบุคคลมีหลายระดับ แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งมักกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการและความสนใจ โดยมองว่าความสนใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราวและผิวเผิน ในขณะที่ความต้องการมีรากลึกและคงทนกว่า ดังนั้นหากขจัดความขัดแย้งโดยเน้นที่ความสนใจเป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุ เมเยอร์ (Mayer. 2000: 16-17) เสนอว่าการมองความสนใจและความต้องการในรูปของความต่อเนื่องของความต้องการของบุคคลก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่า โดยสรุปว่าความสนใจเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของมนุษย์ที่อยู่ระหว่างความต้องการมีชีวิตอยู่(Survival) กับความต้องการรักษาเอกลักษณ์(Striving for identity) ดังภาพประกอบ 7

ความต้องการมีชีวิต (Survival needs)	ความสนใจ (Interest)	ความต้องการด้านเอกลักษณ์ (Identity-based needs)
อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขภาพ ความปลอดภัย	วัตถุ สิ่งของ กระบวนการ ความต้องการด้านจิตใจ	ความหมาย ชุมชน ความผูกพัน ความเป็นตัวของตัวเอง

ภาพประกอบ 7 ความต่อเนื่องของต้องการตามแนวคิดของเมเยอร์

ที่มา: Mayer.(2000). The Dynamics of Conflict Resolution. p. 17

ความต่อเนื่องของความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของเมเยอร์ (Mayer. 2000: 17-22) อธิบายได้ดังนี้

1) ความสนใจ(Interests) เป็นความต้องการที่เป็นแรงจูงใจส่วนใหญ่ของการกระทำของบุคคล เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องทำความเข้าใจระดับความสนใจของบุคคล ความสนใจแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

ก. ความสนใจเกี่ยวกับวัตถุ (Substantive) เป็นความสนใจเกี่ยวกับสิ่งที่จับต้องได้หรือผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับ

ข. ความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการ (Procedural) เป็นความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการปฏิสัมพันธ์ กระบวนการสื่อสารและกระบวนการตัดสินใจ

ค. ความสนใจทางจิตวิทยา (Psychological) เป็นความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อกัน การนับถือ และการยอมรับเป็นต้น

2) ความต้องการด้านเอกลักษณ์ (Identity-based needs) เป็นความต้องการรักษาเอกลักษณ์แห่งตน รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีความสำคัญอย่างไร ความต้องการด้านเอกลักษณ์แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ความต้องการความหมาย ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ความต้องการความผูกพันและความต้องการเป็นตัวของตัวเอง

ก. ความต้องการความหมาย (Meaning) เป็นการกระทำตามจุดมุ่งหมายของชีวิต การมีชีวิตอยู่ การกระทำและการต่อสู้ บางครั้งบุคคลถือว่าความขัดแย้งมีความหมายต่อตนเป็นอย่างมาก ดังนั้นการขจัดความขัดแย้งดังกล่าวจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสูญเสียความหมายของบุคคล นอกจากจะสามารถค้นหาความหมายใหม่ของชีวิต การสูญเสียนี้นำไปสู่ความรุนแรงและเป็นสาเหตุของความขัดแย้งโดยไม่คำนึงถึงความต้องการที่แท้จริง

ข. ความต้องการชุมชน (Community) ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของเอกลักษณ์ของบุคคล ได้จากความรู้สึกที่ได้เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่สามารถเลียนแบบและได้รับการยอมรับ เป็นความต้องการได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ชุมชนอาจจะเป็นชุมชนจริงๆหรือกลุ่มสังคมเช่น ครอบครัว โรงเรียน ที่ทำงาน สมาคม หรือสถาบันเป็นต้น แต่ละกลุ่มมีเอกลักษณ์เฉพาะ สมาชิกกลุ่มมีเอกลักษณ์ตามกลุ่ม ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ปลอดภัยและการยอมรับ เมื่อเกิดความขัดแย้งบุคคลจะพยายามปกป้องกลุ่มเพื่อรักษาเอกลักษณ์ของกลุ่มไว้

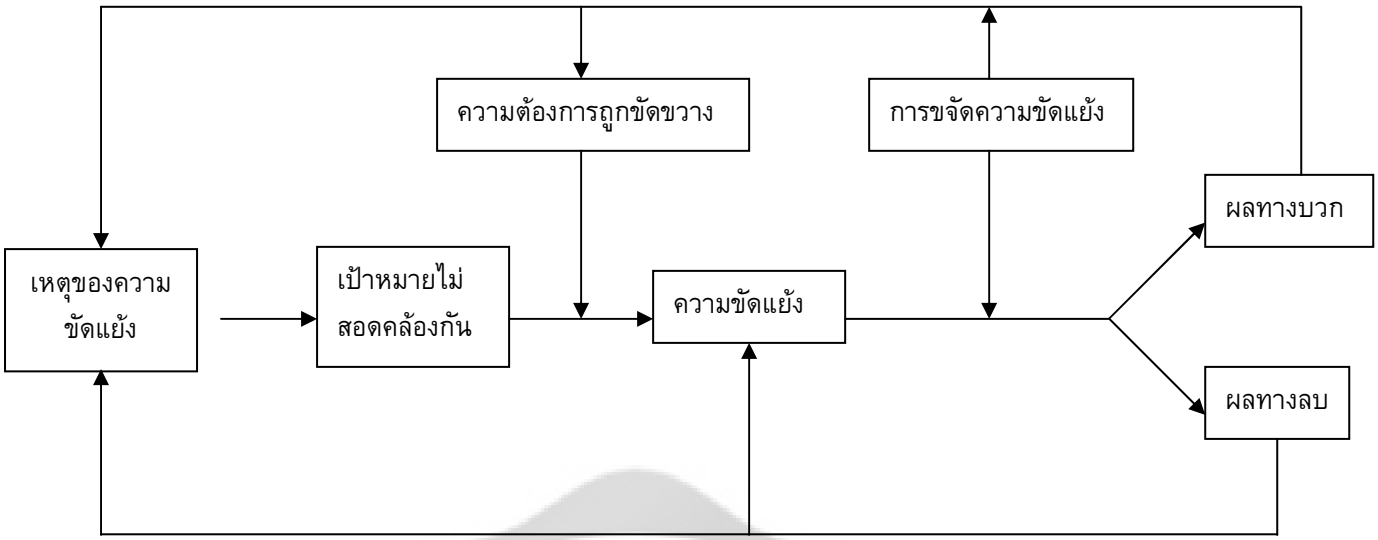
ค. ความต้องการความผูกพัน (Intimacy) เป็นความต้องการได้รับการระลึกถึง ต้องการเป็นคนพิเศษ ต้องการเป็นคนสำคัญสำหรับผู้อื่น ซึ่งความต้องการความผูกพันนี้จะได้รับจากโครงสร้างของครอบครัวและกลุ่มเพื่อน ความผูกพันเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

ง. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึงความต้องการเป็นอิสระ มีเสรีภาพ และเป็นตัวของตัวเอง การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มักจะต้องต่อสู้ระหว่างความเป็นอิสระกับการพึ่งพาผู้อื่นในเวลาเดียวกัน การต่อสู้ภายในตนดังกล่าวเป็นหัวใจของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหลายๆเรื่อง เช่น ความขัดแย้งระหว่างวัยรุ่นกับพ่อแม่ ซึ่งวัยรุ่นต้องการทั้งการเป็นอิสระ เช่น การตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆด้วยตนเองและการต้องพึ่งพาพ่อแม่ด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น เมื่อความต้องการพื้นฐานด้านเอกลักษณ์ไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลรู้สึกว่าไม่มีความหมาย ไม่เป็นตัวของตัวเอง ไม่เป็นอิสระหรือไม่มีอิสรภาพ นำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรง ดังนั้นในการขจัดความขัดแย้งจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความต้องการด้านนี้ด้วย

จากแนวคิดวงล้อความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความต่อเนื่องระหว่างความสนใจและความต้องการทำให้เข้าใจปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง การทำความเข้าใจปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล จึงต้องตระหนักเสมอว่าปัจจัยในวงล้อทั้งหมดเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการเกิดและลดความขัดแย้งได้ในเวลาเดียวกัน การตอบสนองความต้องการดังกล่าวจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการลดความขัดแย้ง

1.4 กระบวนการเกิดความขัดแย้ง (Conflict process) กระบวนการเกิดความขัดแย้งมีหลายแนวคิด ดังนี้

1.4.1 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของเกรย์และสตาร์กิ (Gray; & Starke. 1984: 486-491)แนวคิดนี้กล่าวถึงความขัดแย้งใน 3 มิติคือ เหตุของความขัดแย้ง พฤติกรรมความขัดแย้งและผลของความขัดแย้ง กระบวนการเกิดความขัดแย้งประกอบด้วย 1) เหตุของความขัดแย้ง 2) เป้าหมายไม่สอดคล้องกัน 3) พฤติกรรมขัดขวางกัน 4) พฤติกรรมขัดแย้ง 5) การขจัดความขัดแย้ง และ 6) ผลของความขัดแย้ง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ผลทางบวกและผลทางลบ หากการขจัดความขัดแย้งมีประสิทธิภาพจะเกิดผลทางบวก ในทางตรงกันข้ามการขจัดความขัดแย้งที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลทางลบ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แบบจำลองความขัดแย้ง

ที่มา: Gray; & Starke. (1984). Organization behavior. p. 487.

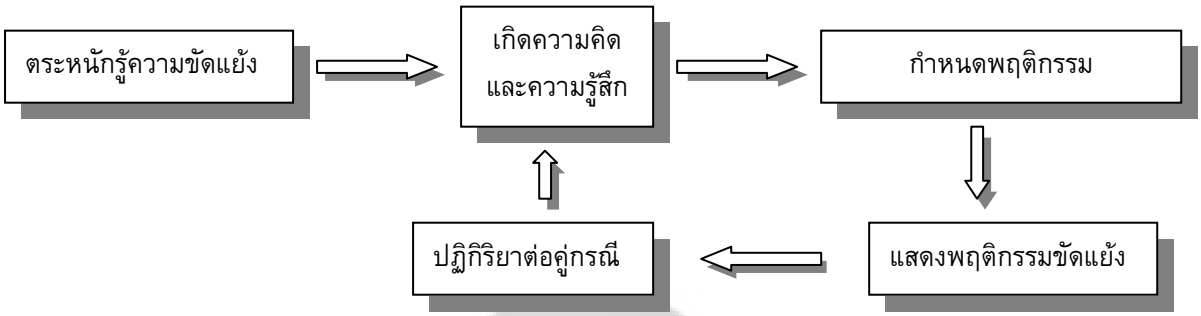
1.4.2 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของโธมัส (Thomas. 1992 citing; Greenberg; & Baron. 1993: 369 –380) โธมัสมองว่าความขัดแย้งเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเกิดขึ้นระหว่างการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเกิดความขัดแย้งประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นตระหนักรู้ความขัดแย้ง ขั้นปฏิกิริยาทางความคิดและอารมณ์ ขั้นกำหนดพฤติกรรมและขั้นแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง

ก. ขั้นตระหนักรู้ความขัดแย้ง (Awareness of the conflict) เป็นการที่บุคคลรับรู้หรือระลึกว่าความต้องการของตนและอีกฝ่ายไม่ตรงกัน ในชีวิตประจำวันความต้องการของบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันเนื่องจากพื้นฐานแตกต่างกัน หากบุคคลไม่ได้ให้ความสำคัญหรือตระหนักถึงความแตกต่างนั้น ความขัดแย้งจะไม่เกิดขึ้น

ข. ขั้นปฏิกิริยาทางอารมณ์และความคิด(Emotional and thought reaction) เมื่อบุคคลตระหนักว่าความต้องการของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกันจะเกิดอารมณ์และความคิดที่ต่อเนื่องมาจากความต้องการไม่ตรงกันได้อย่างหลากหลาย ความคิดและอารมณ์ก่อให้เกิดรูปแบบความขัดแย้งที่แตกต่างกัน หากปฏิกิริยาทางอารมณ์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายเป็นความรู้สึกโกรธ ความรู้สึกไม่พอใจ ความขัดแย้งนั้นจะรุนแรง

ค. ขั้นกำหนดพฤติกรรม (Intention to act) จากปฏิกิริยาทางความคิดและอารมณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคคลกำหนดพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น เลือกร่วมมือกับผู้อื่น เลือกการต่อรอง เลือกยอมตามผู้อื่น เป็นต้น

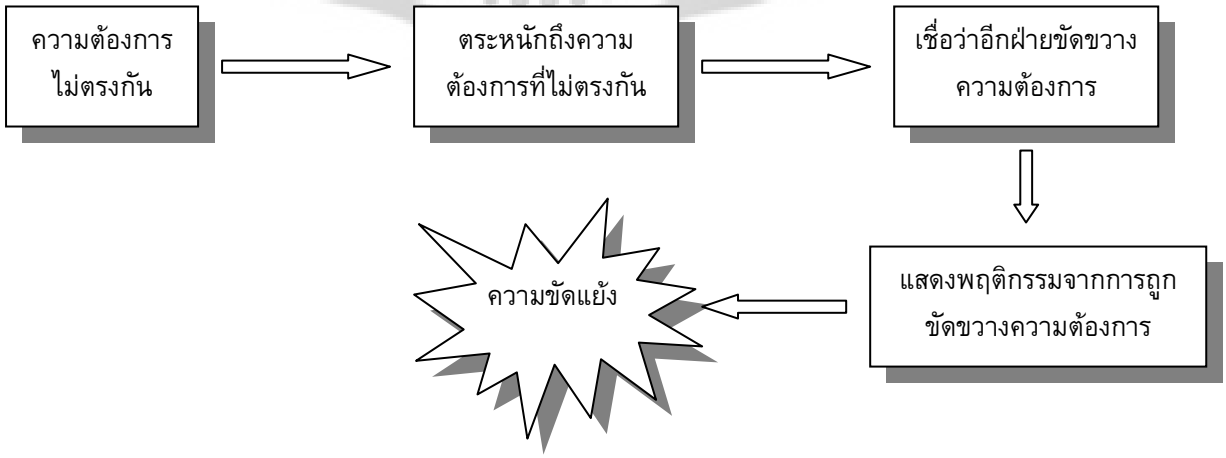
ง. ขั้นแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง (Conflict behavior) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ในใจ ซึ่งสะท้อนความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับความขัดแย้ง กระบวนการเกิดความขัดแย้งแสดงดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของโธมัส

ที่มา: Greenberg; & Baron. (1993). Behavior in Organizations. p. 372

1.4.3 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของกรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg; & Baron. 1993: 365 –368) แนวคิดนี้อธิบายว่ากระบวนการเกิดความขัดแย้งประกอบด้วย 1) การมีความต้องการไม่ตรงกัน 2) บุคคลตระหนักถึงความต้องการที่ไม่ตรงกัน 3) เชื่อว่าอีกฝ่ายขัดขวางความต้องการ และ 4) แสดงพฤติกรรมจากการถูกขัดขวางความต้องการ กระบวนการเกิดความขัดแย้งแสดงดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 กระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามแนวคิดของกรีนเบิร์กและบารอน

ที่มา: Greenberg; & Baron. (1993). Behavior in Organizations. p. 365.

1.4.4 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของ มาร์ควิสและฮูสตัน (Marquis; & Huston. 2000: 351) ประกอบด้วย 5 ขั้น คือ

ก. ขั้นแฝง เป็นขั้นที่ยังไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น แต่มีสถานการณ์นำหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การเกิดความขัดแย้ง เช่น การเปลี่ยนแปลง สถานการณ์อาจเกิดขึ้นจริงหรือเป็นเพียงความรู้สึกว่ามีสถานการณ์นั้น

ข. ขั้นรับรู้ความขัดแย้ง เป็นความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ ซึ่งอาจเป็นความคิดเกี่ยวกับประเด็น หรือบทบาท

ค. ขั้นรู้สึกขัดแย้ง เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ความขัดแย้ง อารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นมีได้หลายอย่างเช่น รู้สึกเป็นศัตรู กลัว ไม่ไว้วางใจ และอารมณ์โกรธ

ง. ขั้นแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง พฤติกรรมขัดแย้งมีหลายรูปแบบ เช่น อาจจะหลีกเลี่ยง ต่อสู้ โต้เถียง หรือหาแนวทางขจัดความขัดแย้ง

จ. ขั้นผลของความขัดแย้ง อาจจะมีผลทางบวกหรือทางลบ

1.4.5 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของรอบบิน (Robbins. 1996: 507-518) รอบบินกล่าวถึงกระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 5 ขั้นคือ

ก. ขั้นเป็นปรปักษ์ต่อกันหรือความต้องการไม่สอดคล้องกัน (Potential opposition or Incompatibility) เป็นขั้นที่มีสถานการณ์ เหตุการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความต้องการไม่สอดคล้องกันเพียงอย่างเดียวไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เงื่อนไขที่นำไปสู่ความขัดแย้งประกอบด้วย

1) การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน

2) โครงสร้าง หมายถึงโครงสร้างของระบบการทำงาน เช่น ขนาดของกลุ่ม บทบาทหน้าที่ เป้าหมายของงาน ระบบการให้ผลตอบแทนหรือรางวัล และปริมาณการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคคล

3) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้ง ได้แก่ ค่านิยม บุคลิกภาพ

ข. ขั้นความคิดและลักษณะบุคคล (Cognition and personalization) เป็นขั้นรับรู้ความต้องการที่ไม่ตรงกัน ซึ่งขั้นนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ความคิดและความรู้สึก ส่วนของความคิด เป็นการตัดสินใจว่าความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องอะไร และส่วนของความรู้สึก เป็นสิ่งที่เกิดตามมาจากความคิด การที่บุคคลรับรู้สถานการณ์หรือเหตุการณ์แล้วเกิดความรู้สึก อาจเป็นความรู้สึกกังวล เครียด คับข้องใจ และเป็นปรปักษ์ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับระดับของความรู้สึก ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ มีผลต่อความไว้วางใจผู้อื่น ผู้ที่มีความขัดแย้งจะมีความรู้สึกทางลบต่อฝ่ายตรงข้าม

ค. ขั้นความตั้งใจ (Intention) ความตั้งใจเป็นสิ่งที่แทรกกลางระหว่างการรับรู้และความรู้สึก เป็นความตั้งใจในการแสดงออกเพื่อตอบสนองพฤติกรรมของผู้อื่นที่ขัดขวางความต้องการ ความตั้งใจของบุคคลในการตอบสนองความขัดแย้ง ได้แก่

1) การเอาชนะ เป็นวิธีการที่บุคคลใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น

2) การร่วมมือ เป็นวิธีการที่บุคคลใช้เพื่อตอบสนองความต้องการหรือที่ทำให้ได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

3) การหลีกเลี่ยง เมื่อบุคคลตระหนักว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วบุคคลใช้วิธีการหลีกเลี่ยงหรือเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

4) การปรองดอง เป็นการที่ฝ่ายหนึ่งระงับความเป็นปรปักษ์ที่มีต่อฝ่ายตรงข้ามและยอมละทิ้งความต้องการของตนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไว้

5) การประนีประนอมเป็นวิธีการที่ทั้งสองฝ่ายยกเลิกความต้องการของตนและตกลงกันเพื่อแลกเปลี่ยนความต้องการ

ง. ขั้นพฤติกรรม (Behavior) เป็นขั้นที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความขัดแย้งออกมาให้เห็นภายนอก

จ. ขั้นผลของความขัดแย้ง(Outcomes) ผลของความขัดแย้งอาจปรากฏออกมาได้ 2 ด้านคือ

1) ผลทางบวก (Function outcomes) ผลทางบวกของความขัดแย้งได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดนวัตกรรมใหม่ ลดความตึงเครียดและเพิ่มความผูกพันกันมากขึ้น

2) ผลทางลบ (Dysfunction outcomes) ผลทางลบของความขัดแย้งที่พบมากที่สุดคือประสิทธิภาพของกลุ่มลดลง

1.4.6 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดของ อิวานเซอร์วิชและแมทเทสัน (Ivancevich; & Matteson. 1999: 337 - 338) กล่าวว่าความขัดแย้งประกอบด้วย 3 ขั้นคือ

ก. ขั้นรับรู้ความขัดแย้ง (Perceived conflict) เป็นการตระหนักรู้ทางความคิด (Cognitive awareness) ว่ามีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่แสดงถึงความขัดแย้ง

ข. ขั้นรู้สึกขัดแย้ง (Felt conflict) เป็นขั้นที่แสดงถึงมีความรุนแรงเกิดขึ้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากความรู้สึกไม่สบายใจ (Discomfort) อารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความวิตกกังวล ความตึงเครียด รู้สึกเป็นศัตรู ซึ่งความคิดและความรู้สึกดังกล่าวมีผลต่อผลของความขัดแย้ง

ค. ขั้นแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง (Manifest conflict) เป็นสิ่งที่ตามมาจากความคิดและความรู้สึกในขั้นที่สอง พฤติกรรมความขัดแย้งอาจเป็นคำพูด การเขียน การทำร้าย

ร่างกาย อาจไม่มีผลต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปหรืออาจไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

1.4.7 กระบวนการเกิดความขัดแย้งตามแนวคิดพอนดิ (Pondy. 1967. citing; Garenth. 2001: 422-427) พอนดิ กล่าวถึงกระบวนการเกิดความขัดแย้ง 5 ขั้นคือ

ก. ขั้นแฝง เป็นขั้นที่ยังไม่เกิดความขัดแย้งแต่มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

ข. ขั้นรับรู้ความขัดแย้งเป็นขั้นที่บุคคลรับรู้ว่าเป้าหมายของตนถูกผู้อื่นขัดขวาง

ค. ขั้นรู้สึกขัดแย้ง เป็นขั้นเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกตอบสนองซึ่งกันและกัน

ง. ขั้นแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง เป็นขั้นแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการถูกขัดขวางความต้องการหรือเป้าหมาย มีหลายรูปแบบอาจจะแสดงออกมาอย่างชัดเจน เช่น ก้าวร้าว หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน เช่น การต่อต้าน การเงียบ

จ. ขั้นหลังความขัดแย้ง เป็นขั้นที่เกิดขึ้นเมื่อความขัดแย้งหมดไปด้วยวิธีการใดก็ตาม แต่ประสบการณ์การรับรู้และการตอบสนองต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีผลต่อการเผชิญความขัดแย้งในครั้งต่อไปของบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการเกิดความขัดแย้งและนำไปสู่การจัดการความขัดแย้ง โดยจัดการขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการซึ่งทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลสิ้นสุด จุดเริ่มและจุดสิ้นสุดของกระบวนการเกิดความขัดแย้งแต่ละแนวคิดแตกต่างกัน ทุกแนวคิดมีลักษณะคล้ายกันคือเป็นกระบวนการภายในตัวบุคคล จากการรับรู้และแปลความเหตุการณ์หรือสถานการณ์ เกิดอารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นผลจากการแปลความเหตุการณ์ และแสดงพฤติกรรมขัดแย้งตอบสนองความคิดและความรู้สึกนั้น สะท้อนให้เห็นองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่สำคัญ คือ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลนำไปสู่การจัดการความขัดแย้ง ตั้งแต่ขั้นเริ่มโดยการช่วยให้บุคคลรับรู้และแปลความเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในทางบวก พฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างบุคคลจะเป็นไปทางสร้างสรรค์ นอกจากนั้นการรับรู้เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากความแตกต่างของบุคคล

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล

การศึกษาเรื่องผลของการมองที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งโดยใช้เครื่องวัดอารมณ์ โดยวอร์เซล ชิลด์และแพทเธอร์สัน (Worcel, Shields; & Paterson. 1999) เป็นการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมที่ไม่ใช้คำพูดที่มีผลต่อการเกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะรูปแบบการมองของบุคคลใน 4 ประเด็นคือการให้ความหมายการมอง ผู้ใช้พฤติกรรมการมอง สถานการณ์

ที่ใช้และผลที่เกิดขึ้นของการมองอย่างดูถูก กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนหญิงเกรด 9 ถึง 11 จำนวน 15 คน รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นคือ

1. ปฏิสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนมีประสบการณ์ความขัดแย้ง 2 ใน 3 เป็นความขัดแย้งกับเพื่อน และร้อยละ 50 รู้สึกไม่พอใจเมื่อเกิดความขัดแย้ง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นร้อยละ 38 เกิดจากการแสดงออกโดยไม่ใช้คำพูดและการแสดงสีหน้า ร้อยละ 25 เกิดจากการแสดงสีหน้า ร้อยละ 21 จากการแสดงออกที่ไม่ใช้คำพูดและร้อยละ 16 ไม่สามารถระบุสาเหตุได้ชัดเจน

2. การมอง การมองที่ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้ง คือ การมองอย่างเหยียดหยามทางเพศ การมองอย่างดูถูก ผู้ที่ใช้การมองอย่างดูถูกเป็นผู้หญิงร้อยละ 56 ผู้ชายร้อยละ 28 ใช้การมองอย่างดูถูกกับผู้ที่ไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่ใช่เพื่อนร้อยละ 73 และใช้กับเพื่อนร้อยละ 27

วัตถุประสงค์ของการมองมี 2 อย่างคือเพื่อสื่อสารอารมณ์ให้ผู้อื่นเข้าใจ และเพื่อแสดงอำนาจ ผลของการมอง พบว่า ร้อยละ 36 ก่อให้เกิดการทำร้ายร่างกาย ร้อยละ 20 ก่อให้เกิดการโจมตีกันด้วยคำพูด และร้อยละ 44 ไม่เกิดผลใดๆ

จากการศึกษานี้วอร์เซล ไชด์และแพทเธอร์สัน ให้ข้อสังเกตดังนี้

1. การมองขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคล การมองเป็นการเริ่มต้นการเผชิญหน้าหากอีกฝ่ายไม่ตอบสนองก็ไม่เกิดความขัดแย้ง

2. บุคคลเป็นผู้แปลความหมายการแสดงออกของผู้อื่น อาจจะไม่ตรงกับที่บุคคลนั้นต้องการแสดงออกจริงๆ

3. ผู้ที่เป็นเพื่อนกันใช้การมองเพื่อแสดงความรู้สึกไม่พอใจ ส่วนผู้ที่ไม่มีความสัมพันธ์กันการมองแสดงถึงอำนาจ

การศึกษาการจัดการกับความขัดแย้งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยแก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ (2534). มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อคือ

1. เพื่อศึกษาลักษณะของแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ กรุงเทพมหานคร

2. ศึกษาเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในหอผู้ป่วย การรับรู้และความรู้สึกขัดแย้ง การแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ กรุงเทพมหานคร

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังและลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งกับวิธีจัดการความขัดแย้งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและแบบสัมภาษณ์เงื่อนไขที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในหอผู้ป่วย การรับรู้และความรู้สึกขัดแย้ง การแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลที่เกิดตามมาภายหลัง ผลการศึกษามีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าในเชิงไม่สร้างสรรค์

2. คู่กรณีที่มีความขัดแย้ง ส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างพยาบาลกับแพทย์ รองลงมาคือ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพกับผู้ป่วยและญาติ ระหว่างพยาบาลกับพยาบาล ระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาลและระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาลกับเจ้าหน้าที่อื่น

3. เงื่อนไขที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มูลเหตุที่เป็นเงื่อนไขให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือตัวบุคคล รองลงมาคือความเชื่อและค่านิยม น้อยที่สุดคือปัญหาการติดต่อสื่อสาร

4. การรับรู้และความรู้สึกขัดแย้ง พบว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายรับรู้และมีความรู้สึกขัดแย้งซึ่งกันและกัน

5. การแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง ส่วนใหญ่ทั้งสองฝ่ายแสดงความไม่พึงพอใจออกมา พฤติกรรมที่แสดงออกคือ อาการโกรธ และโต้เถียง

6. การจัดการกับความขัดแย้ง พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้วิธีแก้ปัญหาร่วมกับวิธีบังคับและไกล่เกลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือวิธีไกล่เกลี่ยร่วมกับวิธีแก้ปัญหา และน้อยที่สุดคือวิธีกลบเกลื่อนร่วมกับวิธีบังคับ

7. ผลที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังจัดการกับความขัดแย้ง พบว่าการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างพยาบาลกับพยาบาล ระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งระหว่างพยาบาลกับแพทย์ ผลที่ตามมาคือความขัดแย้งลดลงแต่ยังไม่หมดไปแต่ก็ไม่ได้ทำให้งานแย่ลง

การวิจัยเรื่อง การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา จังหวัดราชบุรี โดยกาญจนา หลวงจอก (2536) มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลสูงขึ้นหลังจากได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลสูงขึ้นหลังจากได้รับการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นักเรียนที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิจัยเรื่องผลของการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี โดยสยมพร เพชรประสิทธิ์ (2540) กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 จำนวน 16 คนแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองได้รับการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มควบคุมได้รับข้อสนเทศ ผลการศึกษามีดังนี้

1. นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านการแข่งขันเพิ่มขึ้นและด้านการหลีกเลี่ยงลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นพฤติกรรมด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอมและด้านการยอมให้

2. นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับข้อสนเทศมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านการแข่งขันเพิ่มขึ้น ส่วนพฤติกรรมด้านการประนีประนอมและด้านการหลีกเลี่ยงลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นพฤติกรรมด้านการร่วมมือและการยอมให้

3. นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับข้อสนเทศมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านการแข่งขัน ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย ความหมายของโมเดล ประเภทของโมเดลและโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม รายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของโมเดล

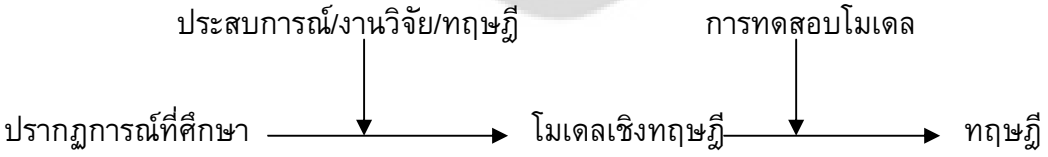
คีฟส์ (Keeves. 1997: 386) ให้ความหมายว่า โมเดลหมายถึงชุดของสมมติฐานของปัญหาการวิจัย เพื่อตรวจสอบว่าได้รับการยืนยันหรือถูกปฏิเสธ สมมติฐานนี้มาจากสิ่งที่มีอยู่แล้วจากงานวิจัยและจากทฤษฎี

เสรี ชัดแช้ม (2538: 52) ให้ความหมายเฉพาะโมเดลเชิงแนวคิดว่า หมายถึงแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรของทฤษฎีหรือจากแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ใช้อธิบายทฤษฎีที่มีอยู่แล้วให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น หรือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป

2.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลกับทฤษฎี

คำว่าโมเดลกับทฤษฎีไม่ใช่ความหมายเดียวกันแต่มีความสัมพันธ์กัน แคปแลน (Caplan. 1964.; citing Keeves. 1997: 386) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลกับทฤษฎีว่า ทฤษฎีเป็นส่วนหนึ่งของโมเดลส่วนโมเดลไม่จำเป็นต้องเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี เสรี ชัดแช้ม (2538. : 52-53) กล่าวว่าโมเดลเชิงแนวคิดแตกต่างจากทฤษฎีอยู่บ้าง แต่มีความสัมพันธ์กันใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1) โมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical model) คือโมเดลหรือแบบจำลองที่สร้างจากประสบการณ์ งานวิจัยหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาและเพื่อทดสอบโมเดลกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา ถ้ามีความสอดคล้องกัน โมเดลก็น่าเชื่อถืออันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้น ดังนั้นโมเดลเชิงทฤษฎีจึงเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ ดังภาพประกอบ 11

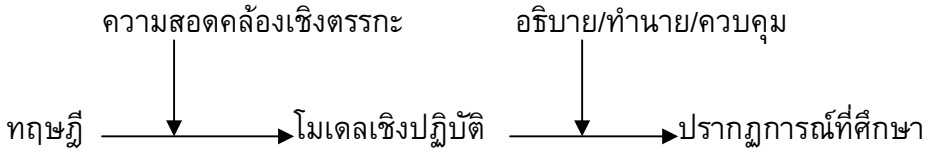


ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับทฤษฎี

ที่มา : เสรี ชัดแช้ม. (2538). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. น.52

2) โมเดลเชิงปฏิบัติ (Practical model) คือโมเดลหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อช่วยให้เข้าใจทฤษฎีได้ง่ายยิ่งขึ้นหรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือ

ควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนั้นโมเดลลักษณะนี้จึงเป็นเพียงแบบจำลอง ที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัตินั้นเอง โมเดลเชิงปฏิบัติ อธิบายได้ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลเชิงปฏิบัติกับทฤษฎี

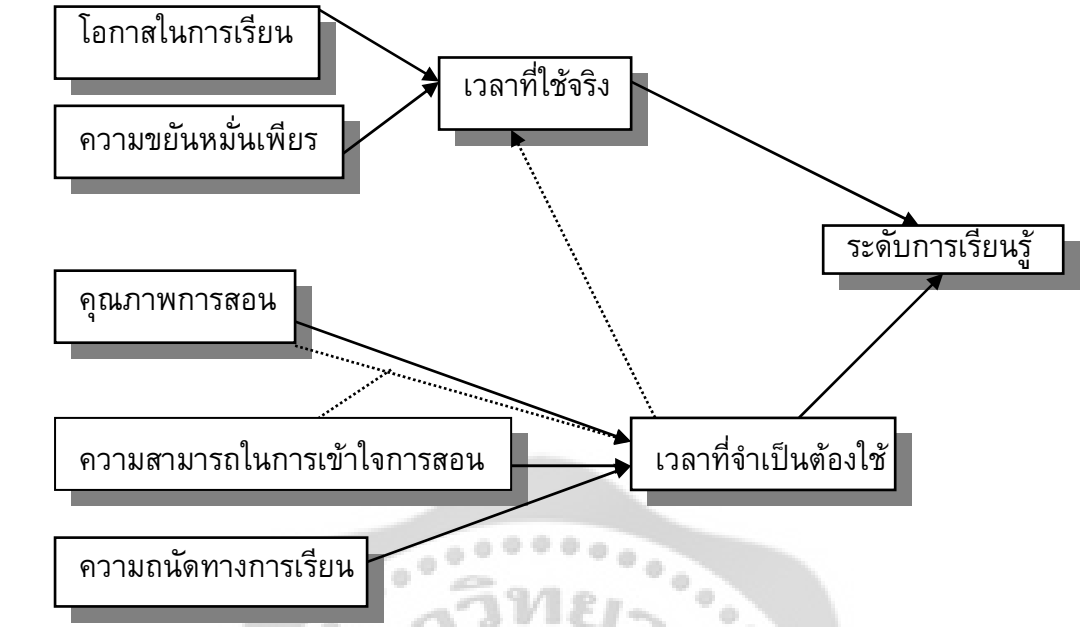
ที่มา : เสรี ชัดแช้ม. (2538). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. น.53

2.2 ประเภทของโมเดล

คีฟส์ (Keeve. 1997: 387-393) แบ่งประเภทของโมเดลเป็น 5 ประเภท คือ

1) โมเดลเชิงเทียบเคียง (Analogue models) ส่วนใหญ่เป็นโมเดลเชิงกายภาพที่ใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ เช่น โมเดลแสดงพัฒนาการของอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของโมเดลให้สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพของสิ่งที่คล้ายคลึงกัน และให้สอดคล้องกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้น โมเดลที่สร้างขึ้นจึงต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง การทดสอบโมเดลประเภทนี้ทำได้โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ในขณะนั้น โดยอาศัยหลักการให้เหตุผลทางตรรกะ โมเดลนี้มีจุดอ่อนคือไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในโมเดลได้ชัดเจนจึงนำไปใช้ได้อย่างจำกัด

2) โมเดลเชิงข้อความ (Semantic models) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลเป็นภาษาหรือข้อความ โมเดลเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวความคิด ทำให้อธิบายรายละเอียดของโมเดลได้ดี จึงให้เนื้อหาสาระได้มากกว่าโมเดลเชิงเทียบเคียง จุดอ่อนของโมเดลประเภทนี้คือ ข้อความขาดความชัดเจนทำให้ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของโมเดล แคร์โรล (Carroll. 1963; citing Keeve. 1997: 388-389) ได้เสนอโมเดลการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยโมเดลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือความถนัดทางการเรียน ความสามารถในการเข้าใจการสอน คุณภาพการสอน โอกาสในการเรียน(เวลาที่ใช้ในการเรียนและความขยันหมั่นเพียร) ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลการเรียนรู้ในโรงเรียนของแคร์โรลล์

ที่มา: เสรี ชัดแช้ม. (2538).วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา น.60

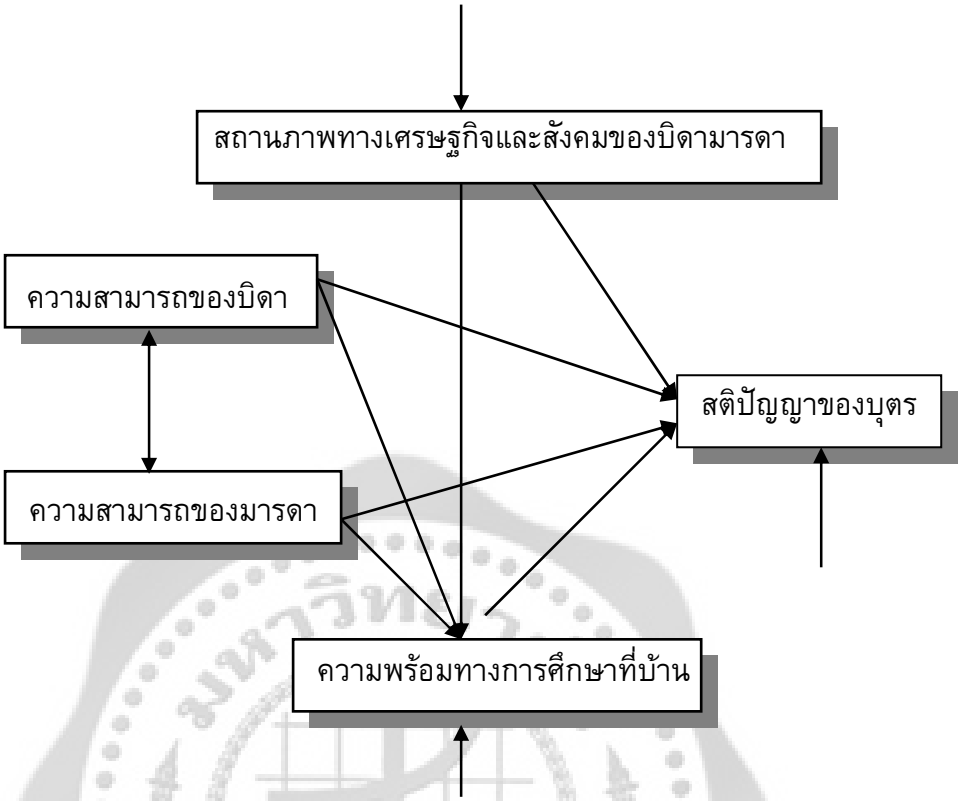
โมเดลของแคร์โรลล์ เพียงแต่จำแนกองค์ประกอบ และแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลเท่านั้น ไม่ได้อธิบายความเป็นเหตุเป็นผลของแต่ละองค์ประกอบภายในโมเดล จึงไม่สามารถทดสอบโมเดลด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

3) โมเดลเชิงแบบแผน (Schema models) เป็นโมเดลที่จัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลอย่างเป็นลำดับขั้น มีลักษณะคล้ายแผนที่ ดังนั้นโมเดลจึงเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเข้าด้วยกัน นักจิตวิทยาได้พัฒนาโมเดลเชิงแบบแผนเพื่อใช้อธิบายเชาวน์ปัญญาของมนุษย์ เช่น โมเดลลำดับขั้นความสามารถทางเชาว์ปัญญาของกิลฟอร์ด ที่อธิบายว่าความสามารถทางสมองของมนุษย์ในเชิงองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือด้านปฏิบัติการ ด้านเนื้อหาและด้านผลผลิตและมีองค์ประกอยย่อยในแต่ละด้าน การทดสอบโมเดลประเภทนี้จะต้องสร้างแบบวัดแต่ละองค์ประกอบของโมเดล แล้วนำไปรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อนำมาวิเคราะห์หาองค์ประกอบว่าสอดคล้องกับโมเดลหรือไม่ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันโมเดลหรือทฤษฎี

4) โมเดลเชิงคณิตศาสตร์(Mathematical models) โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ได้ เริ่มนำมาใช้ในปี1960 ในสาขาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และจิตวิทยา และใช้น้อยในวิจัยทางสาขาการศึกษา ลักษณะสำคัญของโมเดลนี้คือการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

5) โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal models) โมเดลประเภทนี้แพร่หลายในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษาโมเดลเชิงข้อความ ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง แนวความคิดที่สำคัญของโมเดลเชิงสาเหตุ คือ โมเดลต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว ความสัมพันธ์ของตัวแปรถูกเขียนเป็นสมการเส้นตรง ซึ่งแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติมาใช้ทดสอบโมเดลว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้สอดคล้องกับโมเดลที่สร้างขึ้นหรือไม่ ทำให้สามารถใช้ข้อมูลตรวจสอบเพื่อยืนยันหรือปฏิเสธโมเดลหรือทฤษฎีที่ศึกษาได้ โมเดลเชิงสาเหตุจำแนกได้ 2 ลักษณะดังนี้

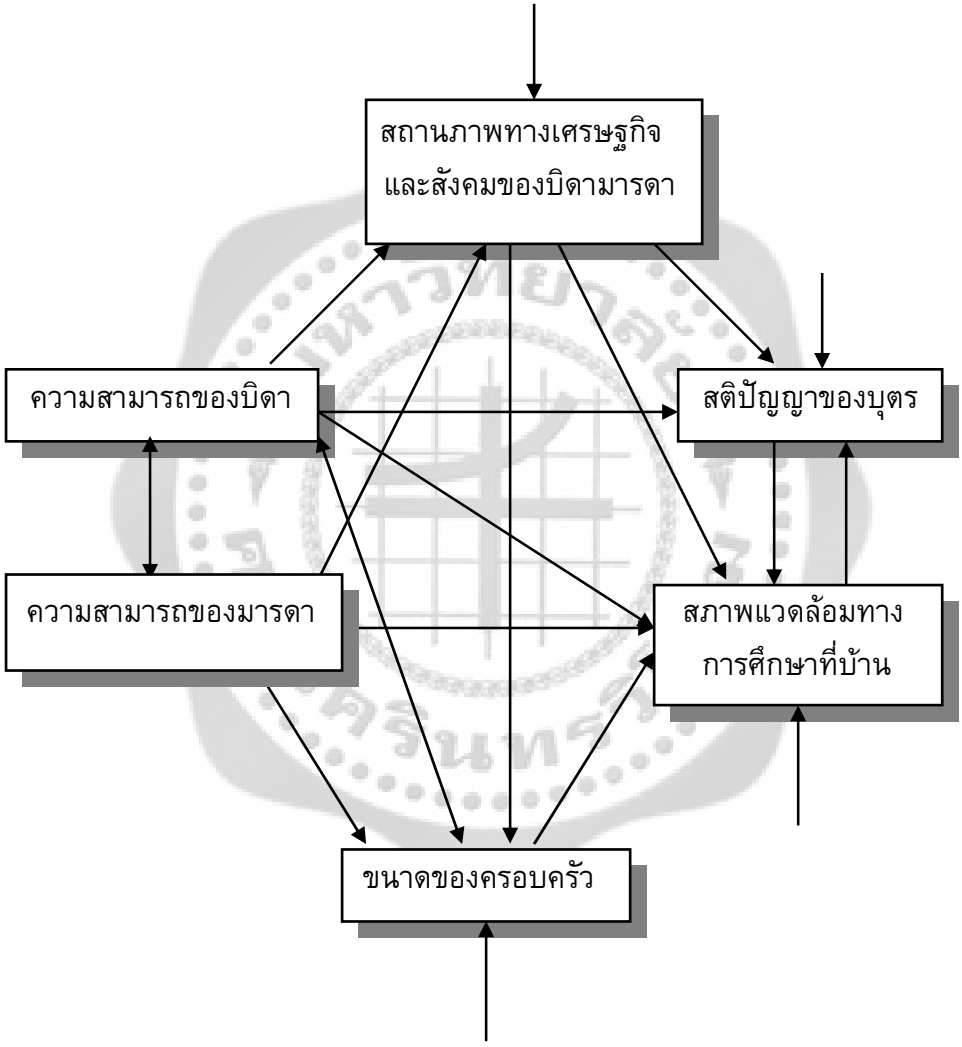
ก. โมเดลทิศทางของสาเหตุทิศทางเดียว(Recursive models) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ ตัวอย่างโมเดลลักษณะนี้ได้แก่ โมเดลที่แสดงความสามารถทางสติปัญญาของบุตรที่มีสาเหตุมาจากตัวแปรความสามารถของบิดามารดา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดาและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลแสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสติปัญญาของบุตร

ที่มา: Keeves.(1997). Educational Research, Methodology and Measurement. p. 392

ข. โมเดลมีทิศทางของสาเหตุสองทิศทาง(Non-recursive models) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในโมเดลอย่างน้อยหนึ่งตัวเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรภายในโมเดลอีกตัวหนึ่ง หรือมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับ เช่น โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งกันและกันของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านกับสติปัญญาของบุตร ดังภาพประกอบ 15

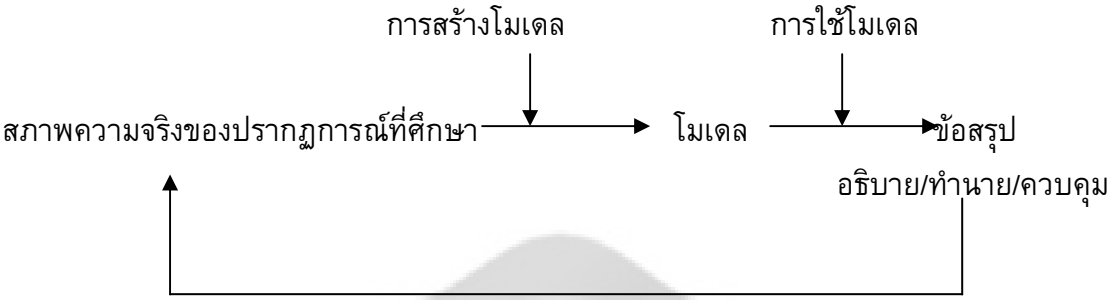


ภาพประกอบ 15 โมเดลแสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุซึ่งกันและกันของตัวแปรสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านกับสติปัญญาของบุตร

ที่มา: Keeves. (1997). Educational Research, Methodology and Measurement. p. 392

2.2.1 ลักษณะของโมเดลทางวิจัย

การศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจไม่ต้องศึกษาปรากฏการณ์นั้นโดยตรง แต่สามารถศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดลเพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

ที่มา : เสรี ชัดแช้ม.(2538). วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา น. 54

โมเดลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ

ก. มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา

ข. สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

การสร้างโมเดลให้มีคุณสมบัติสองประการพร้อมกันเป็นเรื่องยาก เนื่องจากโมเดลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากเท่าใด ความซับซ้อนของโมเดลจะมากขึ้นเท่านั้น ทำให้การนำไปใช้มีความยุ่งยาก หากเขียนโมเดลให้ง่ายความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเป็นไปได้ยากเช่นกัน แต่คุณสมบัติทั้ง 2 เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นการสร้างโมเดลที่จะให้ได้คุณสมบัติที่สอดคล้องกับสภาพจริงและนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้ โดยการเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบหรือตัวแปรสำคัญของปรากฏการณ์นั้น

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม 5 ประเด็น คือ ความหมายและลักษณะของการให้คำปรึกษากลุ่ม ขั้นตอนการพัฒนาของกลุ่ม ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล และทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

3.1.1 ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม

ชาร์ฟ (Sharf. 2000: 3) ให้ความหมายว่าการให้คำปรึกษากลุ่ม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บำบัดหรือผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษามากกว่าหนึ่งคน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยผู้รับคำปรึกษาที่มีปัญหาที่อาจนำไปสู่ความผิดปกติด้านความคิด อารมณ์หรือพฤติกรรม ผู้ให้คำปรึกษาจะใช้ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีทางบุคลิกภาพและจิตบำบัด หรือการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีสุขภาพจิตดีขึ้น การช่วยเหลือของผู้ให้คำปรึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและจริยธรรม

คอเรย์ (Corey. 2004: 3-4) กล่าวว่าการให้คำปรึกษากลุ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำบัดหรือเพื่อการให้การศึกษา (Educational purposes) หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน โดยอาจเริ่มด้วยการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยนวิธีคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม หรืออาจเริ่มจากการศึกษาด้วยการสอนทักษะเฉพาะอย่าง การให้คำปรึกษากลุ่มจะรวมกระบวนการระหว่างบุคคลที่เน้นการตระหนักรู้เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม โดยปัญหาและเป้าหมายมาจากผู้รับคำปรึกษา การให้คำปรึกษากลุ่มไม่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของผู้รับคำปรึกษาและไม่ใส่ใจกับงานตามขั้นพัฒนาการ(Developmental tasks) แต่เน้นการพัฒนาที่ช่วยให้ค้นพบความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล (Internal resources of strength) ผู้รับคำปรึกษาจะเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดและความรู้สึกขัดแย้งที่เกิดขึ้นชั่วคราว (Temporary conflict) หรืออาจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทำร้ายตนเอง (Self-defeating) กลุ่มจะให้ความเห็นอกเห็นใจและการสนับสนุน (Support) ที่ทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ นำไปสู่การแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจสิ่งที่กังวล ผู้รับคำปรึกษาจะได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้พัฒนาทักษะในการจัดการกับปัญหาในปัจจุบันและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ดินค์เมเยอร์ (Dinkmeyer. 1968: 36) กล่าวว่าการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสช่วยเหลือกัน ร่วมกันสำรวจปัญหา ความรู้สึก เจตคติและค่านิยมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆได้ดี

โฮเซน ฮอร์นและแลวี่ (Ohlsen, Horne; & Lawe. 1988: 3) กล่าวว่าการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นเสมือนรูปแบบ (Model) ในการช่วยเหลือบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่ม เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษามากกว่าหนึ่งคน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยนวิธีคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม โดยกลุ่มจะให้ความเห็นอกเห็นใจและการสนับสนุน (Support) ที่ทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสทดสอบความเป็นจริง ได้ทดลองพฤติกรรมใหม่พร้อมทั้งได้รับข้อมูลย้อนกลับ ได้เรียนรู้การแสดงบทบาทและปฏิกริยาการตอบสนองจากสมาชิกกลุ่ม ช่วยให้ค้นพบความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล เพื่อให้พัฒนาทักษะในการจัดการกับปัญหาในปัจจุบันและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.1.2 ลักษณะของการให้คำปรึกษากลุ่ม

กลุ่มการให้คำปรึกษา (Counseling group) เป็นกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ปัญหาหรือความยุ่งยากในชีวิต เช่น ด้านอาชีพ ด้านการศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และปัญหาเกี่ยวกับพัฒนาการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ผู้รับคำปรึกษาต้องการการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษากลุ่มไม่ได้มุ่งเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ แต่มุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะสั้น (Short-term issues) การให้คำปรึกษากลุ่มให้ความสำคัญกับกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal process) และกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา โดยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนัก (Conscious) ถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตน เป้าหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มคือการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและเผชิญปัญหาที่เกิดจากพัฒนาการ โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Interactive feedback) และการสนับสนุน (Support) ที่เน้นปัญหาในปัจจุบัน (Here and Now) ผู้รับคำปรึกษาจะร่วมกันทำความเข้าใจปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งทำให้ได้ค้นพบจุดแข็ง สิ่งที่ขัดขวางพัฒนาการและพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลที่ช่วยให้สามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ทำให้บุคคลเติบโตขึ้น (Growth)

3.1.3 วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม ทรอทเซอร์ (Trotzer. 1999: 345-347) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม มีดังต่อไปนี้

1) เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพ ซึ่งช่วยให้สมาชิกได้ค้นพบความต้องการทางด้าน จิตใจและพัฒนาการของตน

2) เพื่อให้สมาชิกค้นหาเอกลักษณ์แห่งตน

3) เพื่อให้สมาชิกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

4) เพื่อช่วยให้สมาชิกได้พัฒนาทักษะทางสังคมและสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม

5) เพื่อช่วยให้สมาชิกเพิ่มการยอมรับการเข้าใจตนเองและผู้อื่น

6) เพื่อช่วยให้สมาชิกร่วมกันจัดการปัญหาที่มีลักษณะอย่างเดียวกันและปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

7) เพื่อช่วยให้สมาชิกพัฒนาความเชื่อมั่นและรับผิดชอบตนเองที่จะเป็นทิศทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

8) เพื่อช่วยให้สมาชิกร่วมกันจัดการปัญหาและจัดการสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจในเรื่องการศึกษาและอาชีพ

9) เพื่อช่วยให้สมาชิกตรวจสอบความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม ความคิดและประสบการณ์ของตนและโลกภายนอก

10) เพื่อช่วยให้สมาชิกเรียนรู้สิ่งใหม่และมีพฤติกรรมการปรับตัวที่พึงประสงค์

คอเรย์ (Corey. 2000: 7) กำหนดเป้าหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม ดังนี้

1) เพื่อเรียนรู้การไว้วางใจตนเองและผู้อื่น

2) เพื่อให้รู้จักตนเองและค้นหาเอกลักษณ์แห่งตน

3) เพื่อรับรู้ว่าคนอื่นมีความต้องการและมีปัญหาที่คล้ายคลึงกับตนเอง

4) เพื่อเพิ่มการยอมรับตนเอง การเชื่อมั่น การนับถือตนเอง อันจะนำไปสู่การมีทรรศนะใหม่ต่อตนเอง

5) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการค้นหาแนวทางการจัดการ และวิธีการการแก้ปัญหาความขัดแย้งของตน

6) เพื่อเพิ่มความสามารถในการนำตนเอง การพึ่งตนเองและความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

7) เพื่อให้บุคคลตระหนักต่อทางเลือก โดยมีการเลือกอย่างฉลาด

8) เพื่อกำหนดแผนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ และรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามแผน

9) เพื่อให้เรียนรู้ทักษะทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ

10) เพื่อเพิ่มความไวในการรับรู้ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น

11) เพื่อเรียนรู้วิธีการโต้แย้ง หรือเผชิญหน้ากับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาด้วยท่าทีที่เอื้ออาทร ห่วงใย และจริงใจ

12) เพื่อรับรู้การตัดสินใจเลือกของตน และรู้จักเลือกอย่างฉลาด ตลอดจนเรียนรู้การดำเนินชีวิตที่เป็นไปตามความมุ่งหวังของตนไม่ขึ้นอยู่กับความมุ่งหวังของผู้อื่น

13) เพื่อช่วยให้ค่านิยมที่ตนเองมีอยู่ชัดเจนขึ้น เรียนรู้ที่จะปรับพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

3.1.4 ประโยชน์ของกลุ่มให้คำปรึกษา

คอเรย์ (Corey. 2004: 6) กล่าวถึงประโยชน์ของการให้คำปรึกษากลุ่มไว้ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงเจตติ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น

2) ผู้รับคำปรึกษาสามารถเปิดเผยรูปแบบความสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น และเรียนรู้ทักษะทางสังคมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ผู้รับคำปรึกษาสามารถอภิปรายการรับรู้ของตนที่มีต่อผู้อื่น และรับการสะท้อนค่านิยมจากผู้รับคำปรึกษาคนอื่นๆ

4) สร้างโลกใหม่ของการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะหากผู้รับคำปรึกษาในกลุ่มมีความหลากหลายด้านอายุ ภูมิหลัง ความสนใจ สถานะทางเศรษฐกิจและปัญหาที่แตกต่างกัน

5) เป็นสังคมจำลอง เนื่องจากกลุ่มเป็นสังคมขนาดเล็ก ดังนั้นจึงเป็นเสมือนตัวอย่างของความเป็นจริงในการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาจัดการปัญหาที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติภายนอกกลุ่มได้ ซึ่งได้จากการร่วมกันสะท้อนความคิดจากผู้รับคำปรึกษาในกลุ่ม

6) การได้รับการเข้าใจและการสนับสนุนให้กำลังใจจากกลุ่ม ช่วยให้แต่ละคนยินดีเปิดเผยเรื่องราวปัญหา

7) ตอบสนองความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) และแรงยึดเหนี่ยว ดังกล่าวช่วยพัฒนาให้เรียนรู้วิธีการเริ่มต้น ใส่ใจและท้าทาย (Challenging) ผู้อื่น

8) ผู้รับคำปรึกษาได้ทดลองพฤติกรรมใหม่จากบรรยากาศที่ให้การสนับสนุนและกระตุ้นซึ่งกันและกัน

9) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ต้องการ จากการได้เปรียบเทียบมุมมองระหว่างผู้รับคำปรึกษาในกลุ่ม

10) ทำให้เข้าใจความต้องการของตนมากขึ้น รู้ว่าตนอยากเป็นอย่างไร และอะไรคือสิ่งที่ขัดขวางไม่ให้เป็นตามที่ต้องการ

3.2 ขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่ม (Stages in the developmental of a group)

ขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่มมีขั้นตอนที่เรียงตามลำดับ แต่ไม่สามารถแบ่งแยกหรือตัดขาดจากกันได้อย่างชัดเจน ขั้นตอนการพัฒนาการของแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดแตกต่างกันขึ้นกับประเภทของกลุ่ม แนวคิดทฤษฎีที่ผู้นำกลุ่มเลือกใช้ เป้าหมายของกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม ถึงแม้ว่ารายละเอียดมีความแตกต่างกัน แต่ขั้นตอนการพัฒนาการของทุกกลุ่มเหมือนกัน การทำความเข้าใจขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่ม รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการและสิ่งที่ขัดขวางการพัฒนาการช่วยให้กลุ่มเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การทำความเข้าใจขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่มมีประโยชน์สำหรับผู้นำกลุ่มดังนี้ (Corey. 2004: 72)

1) สามารถใช้ศักยภาพในการช่วยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนบรรลุเป้าหมาย

2) สามารถเรียนรู้ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในแต่ละขั้นตอนของกลุ่ม

3) ตระหนักถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาสมาชิกให้ประสบความสำเร็จ

4) สามารถกำหนดแนวทางในการนำกลุ่มได้ชัดเจน ช่วยลดความสับสนและความวิตกกังวลของผู้นำกลุ่ม

ขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่ม คอเรย์ (Corey. 2004: 79-133) แบ่งขั้นตอนการพัฒนาการของกลุ่มเป็น 2 ระยะ คือพัฒนาการของกลุ่มระยะแรก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นเตรียมกลุ่ม ขั้นเริ่มต้นและขั้นเปลี่ยนผ่าน พัฒนาการของกลุ่มระยะหลัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นแก้ปัญหา ขั้นยุติกลุ่มและขั้นติดตามผล ดังรายละเอียดดังนี้

3.2.1 พัฒนาการของกลุ่มระยะแรก (Early stage in the developmental of a group) (Corey. 2000: 87-104) พัฒนาการของกลุ่มระยะแรก เป็นขั้นตั้งแต่เริ่มกำหนดว่าจะจัดทำกลุ่มจนถึงเปิดกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

3.2.1.1 ขั้นเตรียมกลุ่ม เป็นขั้นเตรียมการหรือวางแผนเกี่ยวกับกลุ่ม ขั้นนี้จะไม่ปรากฏให้เห็นว่าผู้นำกลุ่มเตรียมการอย่างไร แต่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ การเตรียมการที่ดีและ

เป็นรูปธรรมช่วยให้การดำเนินกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งสามารถหาวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รายละเอียดในการเตรียมกลุ่มมีดังนี้

1) ขั้นประกาศกลุ่มและการรับสมัครสมาชิกกลุ่ม (Announcing a group and recruiting member) การประกาศกลุ่มเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ทำให้กลุ่มได้สมาชิกที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับลักษณะและเป้าหมายของกลุ่ม คอเรย์ (Corey. 2004: 80) แนะนำว่าหากสามารถพบกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดของกลุ่ม ทำให้การเตรียมกลุ่มมีประสิทธิภาพและได้สมาชิกที่ตรงกับเป้าหมายมากที่สุด

2) ขั้นคัดกรองและคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม (Screening and selecting group members) การคัดกรองและคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม เป็นอีกขั้นที่มีความสำคัญและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม สมาคมการให้คำปรึกษาอเมริกัน (ACA.1995; citing Corey, 2004: 80) กล่าวถึงมาตรฐานจริยธรรมเรื่องการคัดเลือกสมาชิกกลุ่มไว้ว่า ผู้ให้คำปรึกษากลุ่มควรคัดกรองสมาชิกกลุ่มให้มากที่สุด เพื่อให้ได้สมาชิกที่มีความต้องการและมีเป้าหมายสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม เมื่อร่วมกลุ่มแล้วไม่ขัดขวางกระบวนการกลุ่มและไม่ได้รับผลทางลบจากประสบการณ์ในกลุ่ม

การคัดกรองสมาชิกรายบุคคลเป็นวิธีการที่ดีที่สุด แต่อาจทำได้ยากเนื่องจากข้อจำกัด วิธีการอื่นที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม ให้ผู้สนใจตอบแบบสอบถามแล้วคัดกรองอีกครั้งในการเปิดกลุ่มครั้งแรก โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นแนวทางในการคัดกรอง ในขณะคัดกรองผู้นำกลุ่มควรแบ่งเวลาเพื่อค้นหาศักยภาพ ความกลัวหรือความกังวลของสมาชิกกลุ่ม นอกจากนั้นควรช่วยให้สมาชิกรู้ถึงสิ่งที่จะได้รับเมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่ม ศักยภาพของสมาชิกในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลดีของการเปลี่ยนแปลงและผลเสียของการไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการเปลี่ยนแปลง การคัดกรองควรใช้กระบวนการสื่อสารสองทาง เพื่อให้สมาชิกมีโอกาสโต้ตอบและซักถามเกี่ยวกับกลุ่ม และควรให้สมาชิกตัดสินใจในการเข้าร่วมกลุ่มด้วยตนเอง

3) รูปแบบกลุ่ม สิ่งที่ต้องเตรียมให้เสร็จก่อนดำเนินกลุ่ม คือรูปแบบกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะกลุ่ม การเข้าร่วมของสมาชิก ลักษณะสมาชิก สถานที่ ขนาดกลุ่ม ความถี่ จำนวนครั้ง และระยะเวลา

ก. ลักษณะกลุ่ม แบ่งเป็น 2 ประเภทคือกลุ่มเปิดและกลุ่มปิด กลุ่มเปิด คือกลุ่มที่มีสมาชิกใหม่เข้าร่วมทุกครั้งที่สมาชิกบางคนขาดหายไป ข้อเสียของกลุ่มเปิดคือสมาชิกใหม่และสมาชิกเก่าต้องใช้เวลาในการปรับตัวเข้าหากัน มีผลต่อความเหนียวแน่นระหว่างสมาชิก และผู้นำกลุ่มต้องเตรียมสมาชิกใหม่ก่อนการเข้าร่วมกลุ่มทุกครั้ง ส่วนกลุ่มปิดจะมีลักษณะตรงกันข้ามสมาชิกจะเป็นคนเดิมตั้งแต่เริ่มจนสิ้นสุด ถึงแม้สมาชิกบางคนจะขาดหายไปก่อนขั้นปิดกลุ่มจะไม่มีการนำสมาชิกใหม่เข้ามาแทน กลุ่มปิดมีข้อดีคือมีความเหนียวแน่นระหว่างสมาชิกในกลุ่มมาก

ข. การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มมี 2 ประเภทคือ การเป็นสมาชิกกลุ่มโดยความสมัครใจและโดยความไม่สมัครใจ ผู้เข้าร่วมกลุ่มโดยความสมัครใจจะมีความยินดีในการร่วมกิจกรรมของกลุ่ม ดังที่ยาโลม (Yalom. 1995; citing Corey, 2004: 83) กล่าวว่า ผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มมากที่สุดคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกลุ่มสูง ส่วนผู้ที่ถูกส่งมาร่วมกลุ่มด้วยความไม่เต็มใจโอกาสในการประสบความสำเร็จหรือได้รับประโยชน์จากกลุ่มมีน้อย แต่ในทางปฏิบัติสมาชิกเข้าร่วมกลุ่มโดยความไม่สมัครใจมีจำนวนไม่น้อย วิธีการทำให้บุคคลเหล่านี้ประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมกลุ่มและใช้ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่ ผู้นำกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อมของสมาชิกเหล่านี้ก่อนเข้าร่วมกลุ่ม

ค. ลักษณะสมาชิกกลุ่ม ลักษณะสมาชิกกลุ่มมี 2 ประเภทคือ สมาชิกที่มีลักษณะเหมือนกัน (Homogeneous) และสมาชิกที่มีลักษณะต่างกัน (Heterogeneous) กลุ่มที่สมาชิกมีลักษณะเหมือนกัน คือกลุ่มที่สมาชิกมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งเหมือนกัน เช่น อายุ เพศ อาชีพ หรือลักษณะปัญหา ข้อดี คือจะมีแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกในกลุ่มสูง สมาชิกกลุ่มมีปัญหาลักษณะเดียวกัน มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกันเหมาะสมกับการให้คำปรึกษากลุ่มระยะสั้น ส่วนกลุ่มที่มีลักษณะต่างกันสมาชิกในกลุ่มจะมีความแตกต่างกันเช่นอายุ เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม เป็นต้น ข้อดีคือ เป็นการจำลองสภาพจริงของสังคมซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้สมาชิกมีโอกาสได้ทดลองพฤติกรรมใหม่กับสมาชิกอื่น เป็นการพัฒนาทักษะทางสังคมและได้รับการสะท้อนจากสมาชิกหลายลักษณะ

ง. สถานที่ สถานที่ๆเหมาะสมในการให้คำปรึกษากลุ่ม คือมีลักษณะเป็นที่เฉพาะ มิดชิดเพื่อให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัย สามารถพูดคุยกันได้อย่างเปิดเผย

จ. ขนาดกลุ่ม หมายถึงจำนวนสมาชิกในกลุ่ม จำนวนสมาชิกมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หากมีจำนวนมากเกินไปปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะมีน้อย ทำให้ความเหนียวแน่นของกลุ่มน้อย ขนาดกลุ่มขึ้นอยู่กับปัจจัยด้าน อายุของสมาชิก ชนิดของกลุ่ม ประสบการณ์ของผู้นำกลุ่ม ประเภทของปัญหา เช่น กลุ่มผู้ใหญ่จำนวนสมาชิกที่เหมาะสมคือ 8 คน กลุ่มเด็กควรมีจำนวน 3-4 คน ลูเซอร์ (Loeser. 1957; Citing Ohlsen, Horne; & Lawe. 1988: 42) กล่าวว่าจำนวนสมาชิกในอุดมคติสำหรับกลุ่มให้คำปรึกษา คือ 4-8 คน จำนวนสมาชิกมากเกินไปจะทำให้กลุ่มอ่อนแอ สมาชิกรู้สึกมีความหมายต่อกลุ่มน้อย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมีน้อย อาจทำให้เกิดกลุ่มย่อยภายในกลุ่ม สมาชิกแย่งกันพูดกับผู้นำกลุ่มเพียงคนเดียว

ฉ. ความถี่และระยะเวลาของกลุ่ม ความถี่และระยะเวลาของกลุ่มขึ้นอยู่กับชนิดของกลุ่มและประสบการณ์ของผู้นำกลุ่ม โดยทั่วไปกลุ่มจะพบกันสัปดาห์ละครั้ง แต่หากเป็นกลุ่มเด็กและวัยรุ่นควรพบกลุ่มถี่มากกว่าและใช้เวลาในกลุ่มน้อยกว่ากลุ่มผู้ใหญ่ เวลาที่ใช้ในกลุ่มผู้ใหญ่ปกติใช้เวลา 2 ชั่วโมง กลุ่มผู้ป่วยนอกควรใช้เวลา 90 นาที ส่วนกลุ่มผู้ป่วยในจะใช้เวลาน้อยกว่านั้น ส่วนความถี่ของกลุ่มจะเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เช่น กลุ่ม ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในระยะยาว ควรเป็นสัปดาห์ละครั้งใน 6 สัปดาห์แรก ต่อมาทุก 2 สัปดาห์และทุก 1 เดือน

ช. ระยะเวลา ความยาวนานของกลุ่มแต่ละกลุ่มขึ้นกับชนิดของกลุ่ม ลักษณะของสมาชิกกลุ่ม ระยะเวลาของกลุ่มปกติจะอยู่ระหว่าง 15-20 สัปดาห์ กลุ่มที่แก้ปัญหาระยะสั้นใช้เวลาน้อยกว่านี้ กลุ่มปิดบางชนิดใช้เวลานานกว่าเช่น กลุ่มจิตวิเคราะห์ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับโครงสร้างของบุคลิกภาพจึงต้องใช้เวลานาน ระยะเวลาของกลุ่มควรให้นานพอที่จะทำให้สมาชิกเกิดแรงยึดเหนี่ยวระหว่างกัน

3.2.1.2 ขั้นเริ่มกลุ่ม (Initial stage) เป็นขั้นปฐมนิเทศและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่ม วัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกเข้าใจกระบวนการกลุ่มและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล เมื่อสมาชิกเข้ามาในกลุ่มจะมีความรู้สึกวิตกกังวล กลัว ไม่มั่นใจว่าจะเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และอาจไม่เข้าใจบทบาทของตนต่อกลุ่ม การเข้ากลุ่มครั้งแรกสมาชิกยังไม่เกิดความไว้วางใจ และพยายามแสดงพฤติกรรมให้กลุ่มยอมรับเพื่อรักษาภาพทางสังคม (Public image) ของตน ผู้นำกลุ่มมีบทบาทในการช่วยให้สมาชิกเข้าใจกระบวนการกลุ่มที่ถูกต้อง เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่มและสมาชิก ช่วยให้สมาชิกกำหนดเป้าหมายในการเข้ากลุ่ม ลดความวิตกกังวล ความกลัวและสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ได้เปิดเผยความรู้สึกของตนต่อกลุ่ม สิ่งที่ผู้นำกลุ่มต้องทำในขั้นเริ่มกลุ่มมีดังนี้

1) สร้างความไว้วางใจ ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในกลุ่ม การที่สมาชิกไว้วางใจผู้นำกลุ่มเพียงคนเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ แต่ต้องเกิดความไว้วางใจระหว่างสมาชิก เป็นการยากที่เมื่อบุคคลมาอยู่ร่วมกันแล้วจะเกิดความไว้วางใจกัน ผู้นำกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการทำให้กลุ่มเกิดความไว้วางใจ ดังนี้

ก. การแนะนำตัว ความรู้สึกประทับใจครั้งแรกในการเข้ากลุ่มมีผลต่อความไว้วางใจ ผู้นำกลุ่มควรแนะนำตัวต่อสมาชิกซึ่งทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่า ผู้นำกลุ่มใส่ใจสนใจ ให้เกียรติ นอกจากนั้นท่าทีในการพบกันครั้งแรกทำให้สมาชิกรู้ว่าผู้นำกลุ่มมีเจตคติต่อเขาอย่างไร เปิดเผยและจริงใจแค่ไหน มีความน่าเชื่อถือเพียงใด และผู้นำกลุ่มเชื่อถือและยอมรับเขามากน้อยแค่ไหน

ข. การทำความเข้าใจเรื่องโครงสร้างและกฎของกลุ่ม การเข้าใจโครงสร้างและกฎของกลุ่ม ช่วยให้สมาชิกลดความวิตกกังวลในการปฏิบัติต่อกลุ่ม การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎของกลุ่ม แสดงถึงการให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก ทำให้เกิดความไว้วางใจได้มากขึ้น

ค. การเปิดโอกาสให้แสดงความรู้สึก สมาชิกจะเกิดความ รู้สึกกลัว วิตกกังวลพร้อมกับมีความหวังในการเข้าร่วมกลุ่ม หากผู้นำกลุ่มกระตุ้นและเปิดโอกาสให้สมาชิกพูดถึงความรู้สึกในทางลบดังกล่าว ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้สึก เมื่อสมาชิกคนหนึ่งพูดถึงความรู้สึกทางลบของตนแล้วปลอดภัย จะทำให้สมาชิกคนอื่นรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยของตนภายในกลุ่ม ซึ่งในขั้นแรกอาจเป็นความรู้สึกที่ผิวเผิน เพื่อทดสอบปฏิกิริยาของผู้อื่นที่มีต่อเรื่องราวของตน ท่าทีของสมาชิกอื่นและบรรยากาศในกลุ่มที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย ทำให้เกิดความไว้วางใจและนำไปสู่ปัญหาที่ลึกในครั้งต่อไป

2) บทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นเริ่มต้น บทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นเริ่มต้นมีความสำคัญมาก ในการทำให้กลุ่มดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้นำกลุ่มในขั้นเริ่มกลุ่ม มีดังนี้

ก. เป็นตัวแบบ(Modeling) การเป็นตัวแบบมีความสำคัญพอๆกับ การใช้เทคนิค สมาชิกกลุ่มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม ด้านการสื่อสาร และด้านทักษะทางสังคม ดังนั้นผู้นำกลุ่มต้องระมัดระวังการสื่อสารของตนทั้งคำพูดและการแสดงออก ตัวแบบด้านทักษะทางสังคม เช่น การแสดงความจริงใจ การยอมรับผู้อื่น และความเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง

ข. ช่วยให้สมาชิกกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Helping identify goals) เป้าหมาย แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ เป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายของสมาชิกรายบุคคล ผู้นำกลุ่มต้องสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกกำหนดสิ่งที่ต้องการจากกลุ่มให้ชัดเจน เป็นรูปธรรมและนำไปใช้ได้จริง เป้าหมายของกลุ่มโดยทั่วไปเน้นสิ่งที่เป็นปัจจุบัน (Here and now) ด้านเป้าหมายรายบุคคล สมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่มมักมีเป้าหมายไม่ชัดเจน ผู้นำกลุ่มต้องช่วยให้สมาชิกระบุเป้าหมายรายบุคคลที่เป็นรูปธรรม ให้มีความต้องการและมีความยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงให้บรรลุตามเป้าหมายของตน

ค. การแบ่งความรับผิดชอบ(The division of responsibility) ในการกำหนดทิศทางและผลลัพธ์ของกลุ่มไม่ใช่ความรับผิดชอบของผู้นำกลุ่มเพียงผู้เดียว ผู้นำกลุ่มที่เชื่อว่าตนมีอำนาจในกลุ่มและรับผิดชอบกลุ่ม จะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าไม่มีความสามารถเพียงพอในการดูแลตนเอง จะคอยให้ผู้นำกลุ่มเป็นผู้กำหนดทางเลือกและตัดสินใจให้ ซึ่งเป็นการปลูกฝังความไม่รับผิดชอบของสมาชิก ทั้งผู้นำกลุ่มและสมาชิกต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มร่วมกัน

ง. การกำหนดโครงสร้างของกลุ่ม(Structuring) การที่สมาชิกเข้าใจโครงสร้างของกลุ่มที่ชัดเจนจะช่วยลดความวิตกกังวล และรู้ว่าสามารถแสดงพฤติกรรมอย่างไรได้บ้าง การกำหนดโครงสร้างช่วยและขัดขวางกลุ่มได้ในเวลาเดียวกัน หากโครงสร้างกลุ่มน้อยเกินไปทำให้สมาชิกวิตกกังวล และหากมากเกินไปจะทำให้สมาชิกพึ่งพาผู้นำกลุ่มและไม่รับผิดชอบต่อปัญหาของตน คอเรย์ (Corey: 2002: 102) กล่าวว่าการกำหนดโครงสร้างของกลุ่มในระยะเริ่มต้นควรช่วยให้สมาชิกค้นหาและเปิดเผยความรู้สึกกลัว ความคาดหวังและเป้าหมายของตนได้ โดยอาจให้สมาชิกจับคู่กัน พูดรอบกลุ่มหรือให้ฝึกตั้งคำถามเพื่อถามเรื่องราวของสมาชิกคนอื่น การที่สมาชิกได้มีโอกาสพูดกับสมาชิกอื่นตัวต่อตัวจะทำให้เกิดความมั่นใจในการพูดคุยกันมากขึ้นและเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบของตนต่อกลุ่มด้วย

นอกจากนั้นในระยะแรกของกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะกังวลกับการต้องเปิดเผยตนเอง ไม่รู้ว่าต้องเปิดเผยตนเองมากน้อยแค่ไหน ไม่รู้ว่าเมื่อเปิดเผยแล้วสมาชิกอื่นจะมีปฏิกิริยาอย่างไร ดังนั้นผู้นำกลุ่มต้องช่วยให้สมาชิกเข้าใจกระบวนการเปิดเผยตนเอง โดยให้ลองเปิดเผยเรื่องทีละน้อยแล้วเพิ่มความถี่ในภายหลังร่วมกับการให้ข้อมูลป้อนกลับและการเผชิญหน้า(Confrontation)

ค. ขั้นเปลี่ยนผ่าน(Transition stage) เป็นขั้นจัดการกับการต่อต้าน ขั้นนี้สมาชิกจะเกิดความวิตกกังวล ปกป้องตนเอง เกิดความขัดแย้ง สับสน ลังเล ผู้นำกลุ่มต้องช่วยให้สมาชิกเรียนรู้วิธีการจัดการกับความรู้สึกเหล่านั้น ดังนี้

1) ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอในขั้นเปลี่ยนผ่านและเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อขั้นต่อไปของกลุ่ม หากสมาชิกไม่สามารถจัดการความวิตกกังวลของตนจะไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายได้ คำพูดที่แสดงถึงความวิตกกังวล เช่น ฉันไม่รู้ว่าคนอื่นจะเข้าใจและสนใจฉันหรือไม่ จะเกิดอะไรขึ้นถ้าฉันควบคุมตัวเองไม่ได้หรือร้องไห้ออกมา ความวิตกกังวลเกิดจากความกลัวว่าเรื่องราวของตนจะถูกเปิดเผย กลัวการถูกตัดสิน กลัวผู้อื่นไม่เข้าใจ นอกจากนั้นการไม่เข้าใจโครงสร้างของกลุ่ม การขาดเป้าหมายที่ชัดเจน การถูกคาดหวัง ความไว้วางใจระหว่างผู้นำกลุ่มและระหว่างสมาชิกจะช่วยให้สามารถพูดถึงความวิตกกังวลได้อย่างเปิดเผย และทำให้สมาชิกอื่นยอมรับ ความวิตกกังวลจึงลดลง

2) ความขัดแย้งและการแย่งชิงการควบคุม(Conflict and struggle for control) ขั้นนี้สมาชิกจะตัดสินเรื่องราวของผู้อื่นอยู่ในใจทำให้ไม่อยากเปิดเผยเรื่องของตนเนื่องจากกลัวการถูกตัดสินเช่นเดียวกัน จึงมีการแย่งชิงอำนาจระหว่างสมาชิกหรือระหว่างสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างสมาชิกมักเกิดจากการถ่ายโยงความรู้สึก เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มผู้นำกลุ่มไม่ควรเพิกเฉยหรือปล่อยให้ผ่านไปควรกระตุ้นให้มีการพูด แสดงความรู้สึกและค้นหาสาเหตุของความรู้สึกนั้น ซึ่งเป็นการแสดงความจริงใจต่อกันและเพิ่มความไว้วางใจ

3) การท้าทายผู้นำกลุ่ม(Challenging the group leader) การท้าทายถือว่าเป็นก้าวแรกของการเป็นตัวของตัวเอง(Autonomy)ของสมาชิก คำพูดที่แสดงถึงการท้าทายมีหลายรูปแบบเช่น คุณเป็นผู้นำกลุ่มที่เผด็จการ ไม่ว่าฉันจะทำอะไรไม่เคยถูกใจคุณเลยเป็นต้น การจัดการการท้าทายของสมาชิกขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและรูปแบบการเป็นผู้นำกลุ่ม การจัดการที่มีประสิทธิภาพทำให้กลุ่มดำเนินต่อไปได้ ควรจัดการการท้าทายอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ผู้นำกลุ่มควรพูดถึงความรู้สึกที่แท้จริงที่มีต่อคำพูดท้าทายของสมาชิก หลีกเลี่ยงการแสดงความรู้สึกที่เป็นการป้องกันตนเอง วิธีการจัดการการท้าทายของผู้นำกลุ่มจะเป็นตัวแบบสำหรับสมาชิกกลุ่ม

4) การต่อต้าน (Resistance) การต่อต้านเป็นปรากฏการณ์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในกลุ่มและส่งผลต่อการขัดขวางกลุ่มอย่างร้ายแรง สาเหตุของการต่อต้านเกิดได้จาก 2 สาเหตุ คือ

ก. สาเหตุจากตัวผู้นำกลุ่ม คือผู้นำกลุ่มไม่มีประสิทธิภาพ ผู้นำกลุ่มมีความขัดแย้งกับผู้ช่วยผู้นำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มมีลักษณะเผด็จการ การเตรียมสมาชิกก่อน เข้ากลุ่มไม่ดีพอ รวมทั้งการขาดความไว้วางใจผู้นำกลุ่ม

ข. สาเหตุจากสมาชิก เกิดจากการที่สมาชิกขาดความไว้วางใจกลุ่มและผู้นำกลุ่ม หรือบรรยากาศในกลุ่มทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัย ในการเปิดเผยเรื่องราวหรือความรู้สึก แนวทางการจัดการการต่อต้านจากสาเหตุนี้ คือต้องทำให้สมาชิกตระหนักรู้ถึงพฤติกรรมการต่อต้านของเขาและต้องช่วยให้ค้นหาสาเหตุ เปิดโอกาสให้พูดและทำความเข้าใจพฤติกรรมของตน ปฏิบัติ

ต่อพฤติกรรมต่อต้านเหมือนกับว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ไม่ใช่สิ่งที่ผิดปกติ เนื่องจากการต่อต้านเป็นการกระทำเพื่อลดความวิตกกังวล และช่วยให้เขาเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นภายใต้การต่อต้านนั้น

3.2.2 พัฒนาการของกลุ่มระยะหลัง (Later stage in the developmental of a group) (Corey. 2000: 144-134) เริ่มหลังจากการเตรียมกลุ่มเสร็จสมบูรณ์แล้ว เป็นขั้นที่ลงมือปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ขั้นคือ

3.2.2.1 ขั้นแก้ปัญหา เป็นขั้นของแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกและผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม ขั้นนี้สมาชิกเกิดความไว้วางใจกัน เกิดแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกซึ่งหมายถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม แรงยึดเหนี่ยวเกิดจากผลของการกระทำของสมาชิกที่ทำให้รู้สึกต้องการอยู่ในกลุ่ม เช่น การใส่ใจ การช่วยเหลือกัน ความรู้สึกว่าถูกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีคุณค่า ความรู้สึกถูกยอมรับและการส่งเสริมให้กำลังใจจากกลุ่ม แรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะแรกของกลุ่ม แต่เป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญในขั้นแก้ปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจกันเมื่อมีความขัดแย้งหรือความรู้สึกทางลบ แล้วได้รับการแก้ไขแรงยึดเหนี่ยวจะเกิดขึ้น แต่แรงยึดเหนี่ยวไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากความขัดแย้งเสมอไป เมื่อเกิดแรงยึดเหนี่ยวแล้ว สมาชิกจะเสนอเรื่องราวหรือปัญหาในระดับลึก ยินดีเปิดเผยประสบการณ์ที่เจ็บปวดและทดลองความเสี่ยงอื่นๆ สมาชิกคนอื่นยินดีแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างตรงไปตรงมา กระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำให้สมาชิกได้รู้จักและเข้าใจตนเองมากขึ้นช่วยให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมาย

เมื่อมีแรงยึดเหนี่ยวและสมาชิกเรียนรู้วิธีเข้าร่วมกลุ่มและการปฏิบัติตัวในกลุ่มแล้วสมาชิกจะเสนอปัญหาที่แท้จริงของตน สมาชิกอื่นในกลุ่มจะร่วมรับฟังและร่วมแก้ปัญหา กลุ่มจะร่วมกันตัดสินใจเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไข เรียนรู้วิธีการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยยังคงความเป็นตัวของตัวเอง สมาชิกจะอภิปรายและร่วมกันเสนอทางเลือกต่อปัญหานั้น ซึ่งสมาชิกต้องพิจารณาข้อเสนอแนะและตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน ลักษณะของขั้นแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้ (Corey. 2000: 117)

1) เน้นความเป็นปัจจุบัน(Here-and-now) สมาชิกในกลุ่มจะพูดถึงเรื่องราวหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข ไม่พูดนอกเรื่อง จะพูดถึงเรื่องภายนอกหากสิ่งนั้นเกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังพูดถึงอยู่เท่านั้น จะใช้เวลาในกลุ่มคุ้มค่าที่สุด สมาชิกจะพูดถึงความรู้สึกและสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มอย่างตรงไปตรงมา พูดกับสมาชิกอื่นไม่ใช่พูดเกี่ยวกับสมาชิกอื่น

2) เน้นที่เป้าหมาย สมาชิกเข้าใจเป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายของตนอย่างชัดเจน ดังนั้นจะรับผิดชอบในการทำให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุเป้าหมายของตนด้วย

3) สมาชิกยินดีทดลองนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เมื่อทดลองแล้วนำเสนอความก้าวหน้าและสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไขต่อกลุ่ม

4) สมาชิกมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม จะเกิดความรู้สึกว่าไม่ว่าจะเป็นอย่างไร เขายังเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ได้รับความใส่ใจและห่วงใยเสมอ และรู้ว่าการกระทำของตนไม่ได้ส่งผลต่อการกระทำของผู้อื่น

5) สมาชิกเข้าใจบทบาทที่มีต่อกลุ่ม กลุ่มเปรียบเสมือนการทำงานของวงดนตรีที่ต้องทำงานประสานกันตามบทบาทหน้าที่ ในกลุ่มให้คำปรึกษาสมาชิกต้องฟังผู้อื่นพร้อมกับทำหน้าที่ของตน รู้ว่าเมื่อใดควรทำหน้าที่พูด เมื่อใดควรทำหน้าที่ฟัง

ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในขั้นแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้(Corey. 2000: 118-123) คือ

1) ความไว้วางใจและการยอมรับ (Trust and acceptance) ความไว้วางใจและการยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการให้คำปรึกษาในทุกขั้นตอน ความไว้วางใจทำให้สมาชิกมีความเต็มใจแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่วนความรู้สึกถูกยอมรับทำให้เชื่อว่าจะไม่ถูกปฏิเสธจากกลุ่มและเป็นตัวของตัวเองได้ในเวลาเดียวกัน สามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและพฤติกรรม โดยไม่ต้องทำเพื่อความพึงพอใจของสมาชิกอื่น ความไว้วางใจไม่คงที่แน่นอน ลดหรือเพิ่มได้ตลอดเวลาตามพลวัตของกลุ่ม หากความไว้วางใจลดลงควรมีการพูดคุย เพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยภายในกลุ่ม

2) ความเข้าใจอย่างแท้จริงและความเอื้ออาทร (Empathy and caring) เมื่อบุคคลเปิดเผยเรื่องราวหรือประสบการณ์ เขาต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจความรู้สึกเช่นเดียวกับที่กำลังรู้สึก การเข้าใจความรู้สึกที่แท้จริงต้องมีการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่ออารมณ์และความรู้สึกนั้นอย่างจริงใจด้วย การแสดงความเข้าใจอย่างแท้จริงทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้รับความรักและความใส่ใจ

3) ความผูกพัน(Intimacy) ผู้ที่เข้าร่วมกลุ่มให้คำปรึกษาส่วนใหญ่ มักมีประสบการณ์กลัวการผูกพัน กลัวว่าหากใกล้ชิดกับผู้อื่นแล้วจะไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ กลัวการถูกทอดทิ้ง กลัวการถูกครอบงำและไม่สามารถเป็นตัวของตัวเองได้ ความผูกพันอย่างแท้จริงระหว่างสมาชิกช่วยให้เรียนรู้ความผูกพันที่ถูกต้อง โดยยังคงความเป็นตัวของตัวเอง ความผูกพันในกลุ่มเกิดจากการรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน คือ มีความต้องการ มีปัญหา มีความวิตกกังวล มีความเจ็บปวดเหมือนกัน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวทำให้ร่วมกันต่อสู้และมีความผูกพันเพิ่มขึ้น

4) ความหวัง (Hope) ความหวังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลง และเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ บุคคลที่มีความคาดหวังต่อการให้คำปรึกษาสูงส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มสามารถช่วยให้สมาชิกมีความหวังโดยการสร้างให้สมาชิกเกิดความคาดหวังทางบวก ให้ข้อมูลและให้สมาชิกร่วมสนับสนุน ให้กำลังใจสิ่งที่สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น กระตุ้นให้สังเกตการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกอื่น ช่วยให้ได้ตระหนักถึงความสามารถของตนในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

5) ความเป็นอิสระในการทดลอง (Freedom to experiment) การที่บุคคลมีพฤติกรรมเหมือนเดิมทุกวันทำให้เกิดปัญหาซ้ำเหมือนเดิม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะส่งผลต่อ

การเปลี่ยนแปลงอื่นๆด้วย การที่สมาชิกทดลองพฤติกรรมใหม่ในกลุ่ม เช่น การแสดงบทบาทสมมติ และได้รับข้อมูลย้อนกลับภายหลังการแสดงพฤติกรรม ช่วยให้สมาชิกตัดสินใจเลือกพฤติกรรมที่เหมาะสม และเกิดความมั่นใจในการกระทำพฤติกรรมนั้นภายนอกกลุ่ม

6) การระบายความรู้สึก (Catharsis) การช่วยให้สมาชิกได้ระบายอารมณ์และความรู้สึก เป็นการช่วยลดพลังงานและช่วยให้บุคคลเป็นอิสระจากอารมณ์ที่คุกคามความรู้สึก เนื่องจากบุคคลต้องใช้พลังงานเพื่อควบคุมอารมณ์ทางลบเช่น ความโกรธ ความเจ็บปวด ความคับข้องใจ ความเกลียดและความกลัว ทำให้ไม่สามารถเกิดอารมณ์ในทางบวกได้ การระบายอารมณ์ที่เหมาะสมทำให้บุคคลเรียนรู้และเข้าใจความหมายของประสบการณ์ทางอารมณ์ ร่วมกับมีแนวทางในการระบายอารมณ์ที่เหมาะสมต่อไป

7) การปรับโครงสร้างความคิด (Cognitive restructuring) เมื่อบุคคลมีความคิดไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ทำให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์และพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากความคิด การปรับโครงสร้างความคิดให้ถูกต้อง ทำให้เปลี่ยนแปลงอารมณ์และพฤติกรรมที่ผิดปกติด้วย

8) สัญญาในการเปลี่ยนแปลง(Commitment to change)การเปลี่ยนแปลงเกิดจากการเชื่อว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีความหวังร่วมกับดำเนินการเปลี่ยนแปลงจริง โดยการวางแผน กำหนดขั้นตอนและวิธีการเปลี่ยนแปลง อาจใช้ระบบคู่สัญญาโดยให้คู่สัญญาร่วมรับรู้เป้าหมาย แผนการ วิธีการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค

9) การเปิดเผยตนเอง(Self-disclosure) การเปิดเผยตนเองทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไข สิ่งที่ขัดขวางการเปิดเผยตนเอง เช่นความรู้สึกผิด ความอาย การกลัวการถูกปฏิเสธหรือลักษณะทางวัฒนธรรม ความไว้วางใจต่อกลุ่มทำให้สมาชิกกล้าเสี่ยงที่จะเปิดเผย การเปิดเผยความรู้สึกมี 2 ระดับคือการเปิดเผยความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม และการเปิดเผยเรื่องส่วนตัว ปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ เป้าหมายและความต้องการ ความสนุกสนานและความเจ็บปวด จุดแข็งและจุดด้อย การเปิดเผยตนเองเน้นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแก้ไขความรู้สึกที่เกิดในขณะนั้น

10) การเผชิญหน้า (Confrontation) การเผชิญหน้าเป็นการให้ตรวจสอบสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ตนเอง การเผชิญหน้าในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนและให้กำลังใจกันเป็นการแสดงความเอื้ออาทรต่อกันอย่างแท้จริง การเผชิญหน้าที่ดีต้องทำอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ระมัดระวัง ให้เกียรติและในเวลาที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่ทำให้อีกฝ่ายรู้สึกถูกตัดสินหรือถูกปฏิเสธ เช่นคุกคาม อ้อมค้อม หรือตำหนิ เป็นต้น

3.2.2.2 ขั้นยุติกลุ่ม เป็นขั้นสรุปผลและยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม เป็นการสรุปประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด โดยผู้นำกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกตรวจสอบสิ่งที่เรียนรู้และแนวทางในการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง นอกจากนั้นการที่กลุ่มมีความผูกพันกันทำให้เกิดความวิตกกังวลในการแยกจาก สมาชิกส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางลบต่อการจากหรือการสิ้นสุด

ความสัมพันธ์ ผู้นำกลุ่มมีหน้าที่ช่วยให้สมาชิกผ่านประสบการณ์ในทางสร้างสรรค์ แนวทางในการยุติกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1) การจัดการความรู้สึก (Dealing with feeling) การจากกันเป็นประสบการณ์ปกติผู้ที่ได้รับการยอมรับ การช่วยเหลือและการให้กำลังใจจะเกิดความรู้สึกหลายอย่าง ผู้นำกลุ่มควรช่วยให้สมาชิกจัดการความรู้สึกโดยการเตรียมก่อนการยุติกลุ่มด้วยการเตือนก่อนถึงเวลา เปิดโอกาสให้พูดถึงความรู้สึกเช่น เศร้า รู้สึกสูญเสีย หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธการสิ้นสุดอย่างตรงไปตรงมา นอกจากนั้นสมาชิกมักกังวลว่าจะไม่สามารถไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นยอมรับและเปิดเผยความรู้สึกเช่นเดียวกับที่ปฏิบัติในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มควรช่วยให้เกิดความมั่นใจในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกกลุ่ม

2) การตรวจสอบผลของกลุ่มที่มีต่อตัวบุคคล (Examining the effects of the group in oneself) ผู้นำกลุ่มควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พูดถึงประสบการณ์ที่ได้จากกลุ่ม และการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริง สิ่งที่สรุปควรเป็นรูปธรรมและเฉพาะเจาะจง การที่สมาชิกสรุปได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น การเห็นประโยชน์ของกลุ่มจะทำให้สมาชิกยังคงเก็บรักษาและใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ การสรุปประสบการณ์ที่ได้จากกลุ่มโดยการบันทึกจะเป็นประโยชน์และเป็นรูปธรรมกว่าการสรุปโดยการพูด

3) การให้และรับข้อมูลป้อนกลับ (Giving and receiving feedback) การให้และการรับข้อมูลป้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับขั้นนี้ โดยให้สมาชิกแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับตนเอง สิ่งที่ขัดแย้ง จุดเปลี่ยน สิ่งที่ตั้งใจทำจากการเรียนรู้ จะช่วยให้สามารถจดจำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนได้ดี

4) การจัดการสิ่งที่ค้างคาใจ (Completing unfinished business) ผู้นำกลุ่มควรจัดเวลาสำหรับสมาชิกที่ยังมีสิ่งที่ค้างคาใจ ทั้งกับสมาชิกในกลุ่ม กระบวนการกลุ่มหรือเป้าหมาย ซึ่งควรจะมีเวลาเพียงพอในการจัดการเรื่องที่ค้างคาใจนั้น แต่หากไม่สามารถแก้ไขได้ควรกระตุ้นให้สมาชิกได้พูดถึงเรื่องที่ค้างคาใจก่อนยุติกลุ่ม

3.2.2.3 ขั้นติดตามผล เป็นขั้นการประเมินและติดตามผล เพื่อดูผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องประเมินคือกระบวนการกลุ่มและผลสัมฤทธิ์ ผู้นำกลุ่มควรวางแผน การประเมินผลตั้งแต่ขั้นเตรียมกลุ่ม การประเมินผลช่วยให้เรียนรู้สิ่งที่ดีในกระบวนการกลุ่ม สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษากลุ่มในครั้งต่อไป

ภายหลังการสิ้นสุดกลุ่มสักระยะหนึ่ง จะมีการติดตามผลการให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้นำกลุ่มสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มและช่วยให้สมาชิกเห็นผลการให้คำปรึกษาที่มีต่อตนและสมาชิกอื่น ในการติดตามผลจะติดตามสิ่งที่สมาชิกนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกพูดถึงสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังการยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม ทั้งส่วนที่ประสบผลสำเร็จและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค นอกจากนั้นต้องช่วยให้สมาชิกค้นหาแหล่งการช่วยเหลือหรือสนับสนุนภายหลังจากการยุติกลุ่มจริงๆ คอเรย์ (Corey. 2004: 132) แนะนำว่าควรมีการสัมภาษณ์สมาชิก

รายบุคคลเพื่อช่วยให้สามารถประเมินการบรรลุเป้าหมายของสมาชิกรายบุคคล และติดตามบางสิ่งที่สมาชิกอาจไม่ได้พูดในกลุ่ม ช่วยให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าผู้นำกลุ่มให้ความสนใจและใส่ใจ

3.2.3 รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 แบบดังนี้

1) การให้คำปรึกษากลุ่มแบบใช้ทฤษฎีเดียว เป็นการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้เพียงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง โดยยึดปรัชญา แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีนั้นในการให้คำปรึกษาตลอดกระบวนการ

2) การให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ (Integrative counseling model) เป็นการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีกระบวนการเลือกแนวคิดและวิธีการในการให้คำปรึกษาจากหลายระบบ โดยคาดหวังว่าการให้คำปรึกษาแบบบูรณาการจะทำให้มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ การให้คำปรึกษาแบบบูรณาการเกิดขึ้นตั้งแต่ปีค.ศ.1980 จากความเชื่อว่าการใช้หลายทฤษฎีจะให้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์แบบ และจากการตระหนักว่าทฤษฎีการให้คำปรึกษาทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่ครอบคลุม (Comprehensive) เพียงพอในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของบุคคล ปัญหาของผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ละทฤษฎีมีความถูกต้อง แต่ไม่มีชุดของเทคนิคการให้คำปรึกษาชุดใดชุดหนึ่งที่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพกับประชากรทุกกลุ่ม ดังนั้นแนวคิดการให้คำปรึกษาแบบบูรณาการจึงเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถเรียนรู้จากหลายมุมมอง แนวคิดการให้คำปรึกษาแบบบูรณาการมีหลายรูปแบบ แนวคิดของคอเรย์ (Corey. 2004: 463-464) กล่าวว่าการให้คำปรึกษาแบบบูรณาการ มี 3 รูปแบบ คือ ก) การบูรณาการเฉพาะเทคนิคการให้คำปรึกษา (Technical eclecticism) เป็นการผสมผสานเฉพาะเทคนิคการให้คำปรึกษาจากหลายทฤษฎีโดยไม่สนใจปรัชญาเบื้องหลัง ข) การบูรณาการแนวคิดการให้คำปรึกษา (Theoretical integration) เป็นการผสมผสานแนวคิดหรือทฤษฎีและเทคนิค โดยเชื่อว่าผลลัพธ์ที่ได้มากกว่าการใช้เพียงทฤษฎีเดียว และค) การบูรณาการโดยการใช้ปัจจัยร่วม (Common factors) เป็นการบูรณาการโดยการหาองค์ประกอบร่วมจากหลายทฤษฎี

แนวคิดของจิโอวาโซเลียส (Giovazolias Theodoros. 2005: 165-167) กล่าวว่ารูปแบบการให้คำปรึกษาแบบบูรณาการ เป็นการรวมแนวคิด ทฤษฎีการให้คำปรึกษา และเทคนิคการให้คำปรึกษาของแต่ละทฤษฎี และปัจจัยทั่วไป ผสมผสานกลมกลืนให้เป็นเนื้อเดียวกัน (Assimilative integration) รูปแบบการบูรณาการที่ใช้กันทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

ก) การบูรณาการเทคนิค เป็นรูปแบบการบูรณาการที่ใช้กันมากที่สุด โดยการเลือกใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาจากทฤษฎีการให้คำปรึกษาอย่างน้อย 2 ทฤษฎีขึ้นไปนำมาประยุกต์อย่างเป็นระบบและเป็นลำดับขั้น เทคนิคการให้คำปรึกษาที่นำมาใช้ต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับคำปรึกษา โดยได้จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัย

ข) การบูรณาการแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษา เป็นการรวมปรัชญาและแนวคิดของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแต่ละทฤษฎีเข้าด้วยกัน แต่ยังเป็นที่ถกเถียงเกี่ยวกับ

ความเป็นไปได้และความจำเป็น เนื่องจากปรัชญาและแนวคิดของแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน และการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีต้องสังเคราะห์รูปแบบการให้คำปรึกษาให้เป็นรูปแบบใหม่ทั้งด้านการทำหน้าที่ของบุคคลิกภาพ(Personality functioning) และพยาธิสภาพของจิตใจ (Psychopathology) การเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาที่ต้องไม่หลงเหลือร่องรอยของแนวคิดทฤษฎีที่นำมาบูรณาการ และการนำไปใช้ต้องระมัดระวังการยึดติดกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง จากแนวคิดปัญหาของบุคคลมีความซับซ้อน ทฤษฎีการให้คำปรึกษาเพียงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างครอบคลุม การบูรณาการทฤษฎีจึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาได้มากกว่า ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแต่ละทฤษฎีมีปรัชญาและความเชื่ออยู่เบื้องหลัง เทคนิคการให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการช่วยเหลือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความเชื่อและปรัชญาของทฤษฎีนั้น เทคนิคการให้คำปรึกษาจึงเป็นเพียงเครื่องมือซึ่งหากนำมาใช้เพียงอย่างเดียวอาจถูกหรือผิดก็ได้ (Corey. 2004: 455) การนำเทคนิคการให้คำปรึกษามาใช้มากๆ อาจทำให้ผู้ให้คำปรึกษากลายเป็นนักเทคนิค (Technicians) และไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับคำปรึกษา นอกจากนั้นการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาอย่างไม่เป็นระบบ (Indiscriminate) มีแนวโน้มเพิ่มระดับการต่อต้านในกลุ่ม ไม่เอื้อต่อการสื่อสารและการเปิดเผยเรื่องราวเชิงลึก เทคนิคการให้คำปรึกษาควรเป็นสิ่งที่เอื้อต่อกระบวนการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพควรจะให้ความสนใจต่อผู้รับคำปรึกษามากกว่าให้ความสนใจต่อการใช้เทคนิค การเลือกใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการให้คำปรึกษาต้องพิจารณาปัจจัยหลายอย่างโดยเฉพาะแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกวิธีการเป็นอย่างมาก เช่น การให้คำปรึกษาที่เน้นประเด็นด้านความคิด เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้ต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเห็นความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของความคิดและการกระทำ หากต้องการเน้นประสบการณ์ เทคนิคการให้คำปรึกษาที่เลือกใช้ต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการตระหนักรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะนั้นและตระหนักถึงความรู้สึกที่เพิ่มขึ้น และหากประเด็นการให้คำปรึกษาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการกระทำ เทคนิคการให้คำปรึกษาต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถกำกับการกระทำและมีประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมเฉพาะนั้น และปัจจัยสุดท้ายที่มีผลต่อการเลือกเทคนิคการให้คำปรึกษาคือ ลักษณะของผู้รับคำปรึกษา วัตถุประสงค์ของกลุ่มและขั้นพัฒนาการของกลุ่ม ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาต้องใช้จินตนาการในการเลือกใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาจากหลายทฤษฎี เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มแต่ละชนิด

การพัฒนาโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ต้องให้ความสำคัญกับ 3 สิ่งคือ ทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติ เพื่อมุ่งสร้างโมเดลการให้คำปรึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับคำปรึกษาให้มากที่สุด แนวคิดการบูรณาการทฤษฎีในการให้คำปรึกษาเกิดขึ้นมานานกว่าครึ่งศตวรรษ เนื่องมาจากมีผลการศึกษาที่สนับสนุนความล้มเหลวในการให้คำปรึกษาจากการใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง (Clarkson. 1994; Goldfried, Castonguay; & Safran. 1992 citing Giovazolias Theodoros. 2005. Counselling Psychology Quarterly. P. 162) จิโอวาโซเลียส (Giovazolias. 2005) และพัทนำ (Putnam. 1996 citing Giovazolias Theodoros. 2005. Counselling Psychology Quarterly. P. 162) ได้บูรณาการทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่แตกต่างกันเข้าด้วยกัน

ระหว่างทฤษฎีบุคคลเป็นศูนย์กลาง ทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรมและทฤษฎีละครบำบัด เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและรักษาความสัมพันธ์ไปด้วยในเวลาเดียวกัน สิ่งที่ต้องมีในการบูรณาการโมเดลการให้คำปรึกษาคือ

1) การให้ความสนใจอย่างจริงใจต่อปรากฏการณ์หรือประสบการณ์ของผู้รับคำปรึกษา การจัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการเปิดเผยเรื่องราว ปัญหาและทำให้เกิดความไว้วางใจอย่างแท้จริง เปรียบเสมือนผู้ให้คำปรึกษาเป็นสะพานเพื่อเชื่อมต่อระหว่างโลกภายในกับโลกภายนอกให้กับผู้รับคำปรึกษา มีผลการศึกษาที่สนับสนุนว่าการประสบความสำเร็จในการให้คำปรึกษาร้อยละ 80 ขึ้นกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา

2) การให้ความสำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับคำปรึกษา การใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาเฉพาะของแต่ละทฤษฎี มีความสำคัญน้อยกว่าเทคนิคการให้คำปรึกษาที่ไม่ต้องเจาะจง แต่มีผลต่อความสัมพันธ์ทางบวก

3.3 การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Group Counseling)

การให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมคิดขึ้นโดยเอลลิส(Ellis Albert)ในปี ค.ศ. 1950 รูปแบบการให้คำปรึกษาเน้นที่อิทธิพลของความคิดต่อพฤติกรรม เดิมใช้ชื่อการให้คำปรึกษาแบบเหตุผลและอารมณ์(Rational Emotive Therapy) เอลลิส (Ellis) เปลี่ยนชื่อเป็นการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เนื่องจากเห็นว่าความคิด อารมณ์และพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันและให้ความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ของทั้ง 3 สิ่ง การให้คำปรึกษาแบบเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรมมีแนวคิดพื้นฐานว่าปัญหาด้านจิตใจของบุคคลไม่ได้เกิดจากสิ่งแวดล้อม แต่เกิดจากการรบกวนในระดับจิตสำนึกและจิตไร้สำนึกของบุคคล เนื่องจากความเชื่อไม่สมเหตุผลที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็ก (Corey. 2000: 395)

3.3.1 หลักการของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

การให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม อธิบายสาเหตุของปัญหาทางอารมณ์ของบุคคลว่าเกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผล (Irrational thinking) เนื่องจากบุคคลยึดติดกับความเชื่อว่า น่าจะ ควรจะ และ ต้อง เอลลิส (Ellis; citing Corey. 2000: 397-398) กล่าวว่าความเชื่อไม่สมเหตุผลมี 3 รูปแบบ คือ

1) ความคิดไม่สมเหตุผลเกี่ยวกับตน บุคคลเชื่อว่าความคิดและการกระทำของตนนั้นต้องดีที่สุด ถูกต้องที่สุดและทุกคนต้องเห็นด้วยกับตน เป็นลักษณะที่เรียกว่า ฉันต้องสมบูรณ์แบบ เช่น เชื่อว่าฉันต้องไม่ทำผิดพลาดจึงเป็นคนดี หากทำผิดพลาดหรือทำไม่ถูกต้องแปลว่าเป็นฉันคนไม่ดี ไม่มีคุณค่า

2) ความคิดไม่สมเหตุผลเกี่ยวกับผู้อื่น บุคคลตัดสินพฤติกรรมของผู้อื่นโดยเชื่อว่าทุกคนต้องปฏิบัติอย่างดีที่สุดตลอดเวลา เช่น ทุกคนต้องทำดี ทุกคนต้องรักกัน ทุกคนต้องมีความเอื้ออาทรกัน ทุกคนต้องมีความยุติธรรม เป็นต้น หากบุคคลใดไม่มีพฤติกรรมตามความเชื่อดังกล่าวถือว่าเป็นคนไม่ดี

3) ความคิดไม่สมเหตุผลเกี่ยวกับสถานการณ์ บุคคลเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมที่อยู่ต้องเอื้ออำนวยและตอบสนองความต้องการของตนได้ตลอดเวลา ต้องการสิ่งใดต้องได้สิ่งนั้นทันที หากไม่เป็นไปตามที่คิดจะรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมนั้นเลวร้าย ไม่สามารถอยู่ได้หรือไม่สามารถมีความสุขได้

การให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม อธิบายความเชื่อไม่สมเหตุผลโดยใช้ แนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม(REBT Theory) ซึ่งกล่าวว่าปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมเป็นผลทางอารมณ์ (C: The Emotional consequence) ที่เกิดจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ (A: Activating event) ไปกระตุ้นระบบความเชื่อ (B: Belief System) ซึ่งเป็นความเชื่อที่มาจากประสบการณ์ตั้งแต่ในวัยเด็ก เหตุการณ์ไม่ใช่สิ่งกระตุ้นให้เกิดอารมณ์และพฤติกรรมแต่เป็นผลจากความเชื่อ เช่น รู้สึกเศร้าเมื่อถูกตำหนิ อธิบายโดยแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (REBT theory) คือ บุคคลที่รู้สึกเศร้า มีความเชื่อว่าบุคคลไม่ควรทำผิดพลาด หรือใครถูกตำหนิต้องเป็นคนไม่ดี (B) เมื่อถูกตำหนิ (A) จึงรู้สึกเศร้า (C) อารมณ์หรือความรู้สึกที่บุคคลนั้นสร้างขึ้น(Construct) ดังนั้นบุคคลต้องรับผิดชอบการสร้างปัญหาทางอารมณ์ของตนจากระบบความเชื่อของตนที่สัมพันธ์กับเหตุการณ์ต่าง ๆ การลดปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมโดยทำให้บุคคลเชื่อว่ามีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ อารมณ์และพฤติกรรมของตน

การให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม มีเป้าหมายที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนอารมณ์และพฤติกรรมที่แปรปรวนของบุคคล โดยแก้ไขความเชื่อไม่สมเหตุผล ด้วยการสอนให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจกระบวนการเกิดความเชื่อไม่สมเหตุผลตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม(REBT theory) ให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล (D: Disputation) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (Corey. 2000: 399) คือ

1) การค้นหาความเชื่อ (Detecting) เป็นการรวบรวมความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์กระตุ้น เนื่องจากผู้รับคำปรึกษามักมาด้วยปัญหาด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก แต่ไม่ได้มาด้วยปัญหาด้านความคิด ดังนั้นจึงต้องค้นหาความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาด้านอารมณ์และพฤติกรรม

2) การเปรียบเทียบความเชื่อ (Debating) เป็นวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์

3) การแยกความแตกต่าง (Discriminating) เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเชื่อไม่สมเหตุผลกับความเชื่อสมเหตุผล

ภายหลังจากโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลแล้วผลที่ตามมา คือบุคคลจะปรับเปลี่ยนความเชื่อให้สมเหตุผลมากขึ้น ทำให้ปัญหาด้านอารมณ์และพฤติกรรมลดลง(E: Effect of

disputing) จากตัวอย่างปัญหา รู้สึกเศร้าเมื่อถูกตำหนิ เมื่อเปลี่ยนความเชื่อจากบุคคลไม่ควรทำผิดพลาดหรือใครถูกตำหนิต้องเป็นคนไม่ดี เปลี่ยนเป็น ใครก็ทำผิดพลาดได้ ฉันเป็นคนธรรมดาจึงมีโอกาสทำผิดพลาดได้ หรือการถูกตำหนิไม่ได้แปลว่าเป็นคนไม่ดีเสมอไป การเปลี่ยนความเชื่อทำให้อารมณ์เศร้าหมดไป (E: Effect of disputing) เป็นต้น

3.3.2 เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรรม

เทคนิคการให้คำปรึกษาตามแนวคิดนี้ใช้วิธีการทั้งด้านความคิด อารมณ์และพฤติกรรมผสมผสานกันเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของบุคคล เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้แบ่งเป็นด้านต่างๆดังนี้ (Corey. 2000: 404-412)

1) เทคนิคการปรับเปลี่ยนด้านความคิด เป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจผลของระบบความเชื่อและการสั่งตนเอง (Self-talk) ที่ไม่สมเหตุผลต่อปัญหาของตน เทคนิคที่ใช้ได้แก่

ก. การสอนแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม(Teaching the ABCDE of REBT) เป็นการสอนให้เข้าใจกระบวนการเกิดความเชื่อไม่สมเหตุผล 3 อย่างคือ น่าจะ ควรจะ และต้อง และทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้ว่ามีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าว

ข. การโต้แย้งความเชื่อ (Disputing irrational beliefs) เป็นการสอนวิธีตรวจสอบและการเปลี่ยนค่านิยมและเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เน้นการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลโดยกระบวนการโต้แย้งความคิด 3 ขั้นตอนดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ค. สอนการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา(Teaching coping self-statement)เป็นการสอนวิธีการเผชิญปัญหาที่เกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการใช้คำพูดกำกับตนเอง เทคนิคนี้ให้ผู้รับคำปรึกษาเขียนความเชื่อและให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อนั้น เมื่อเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้พิจารณาความเชื่อไม่สมเหตุผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น หลังจากนั้นสอนให้แทนที่ความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าวด้วยคำพูดเพื่อเผชิญปัญหา (Coping statement) เช่น ฉันยอมรับตนเองโดยไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ฉันทำดีที่สุดผลที่ได้ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ หากเกิดความผิดพลาดฉันยอมรับตนเองได้ ไม่จำเป็นต้องให้ทุกคนยอมรับ คุณค่าของฉันไม่ได้อยู่ที่การยอมรับของผู้อื่น เป็นต้น

ง. การบ้านทางความคิด(Cognitive homework) เป็นการมอบหมายให้ผู้รับคำปรึกษา นำวิธีการปรับเปลี่ยนความคิดที่ได้จากการฝึกภายในกลุ่มไปปฏิบัติภายนอกกลุ่มหรือในชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดทักษะ แล้วนำผลการฝึกการบ้านและสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคมาแลกเปลี่ยนภายในกลุ่มและร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา

2) เทคนิคการปรับเปลี่ยนด้านอารมณ์ ได้แก่

ก. การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditional acceptance) เป็นการยอมรับพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาทั้งทางบวกและทางลบ ผู้รับคำปรึกษามักกลัวว่าเมื่อเปิดเผย

ตัวตนที่แท้จริงแล้วจะถูกปฏิเสธ ผู้ให้คำปรึกษาจึงต้องเป็นแบบอย่างการแสดงการยอมรับและทำให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจด้วยว่า ถึงแม้ว่าจะมีความคิดหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมบ้างไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นเป็นคนไม่ดี นอกจากนั้นผู้ให้คำปรึกษาต้องสอนให้ผู้รับคำปรึกษายอมรับตนเองอย่างไม่มีเงื่อนไขด้วยเช่นกัน

ข. การจินตนาการทางอารมณ์ (Rational emotive imagery) เป็นการให้ผู้รับคำปรึกษาจินตนาการถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วให้แทนที่ด้วยอารมณ์ทางบวกซึ่งมีผลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น ให้จินตนาการหากเกิดความล้มเหลวและถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรงทำให้เกิดอารมณ์ซึมเศร้า หลังจากให้เปลี่ยนเป็นอารมณ์ซึมเศร้าเป็นความรู้สึกเสียใจและผิดหวังแทนความรู้สึกสิ้นหวัง

ค. การฝึกการต่อต้านความอาย (Shame-attacking exercises) วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการยอมรับตนเองและรับผิดชอบ ความอายนำไปสู่ความวิตกกังวล ความรู้สึกผิด การลงโทษตนเอง ความอายเกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผลของบุคคล ยิ่งมีมากเท่าใดยิ่งมีผลต่อปัญหาทางอารมณ์ของบุคคลมากขึ้นเท่านั้นวิธีการที่ใช้มีหลายวิธี ได้แก่ การเปิดเผยตนเอง (Self-disclosing) การลองเสี่ยง (Risk taking) และการฝึกการต่อต้านความอาย (Shame-attacking exercises) เป็นการสอนให้ผู้รับคำปรึกษายอมรับตนเองเมื่อเผชิญกับปฏิกิริยาทางลบของผู้อื่น

ง. บทบาทสมมติ (Role Playing) บทบาทสมมติมีองค์ประกอบทั้งด้านความคิด อารมณ์และพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้บุคคลมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา อาจให้สลับบทบาทระหว่างผู้รับคำปรึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์นั้น เช่น ผู้รับคำปรึกษาถูกหัวหน้างานตำหนิ อาจสลับบทบาทให้เป็นหัวหน้างานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่นในสถานการณ์นั้นมากขึ้น การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเรียนรู้การเผชิญปัญหาวิธีการใหม่ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม

3) เทคนิคการปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย

ก. การมอบหมายการบ้าน(Homework assignments) เป็นการปรับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาโดยมอบหมายให้ฝึกปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ภายนอกกลุ่ม เพื่อช่วยให้บุคคลกระทำอย่างมีเหตุผลมากขึ้น การปรับพฤติกรรมโดยใช้กระบวนการจินตนาการแล้วกระตุ้นให้นำไปใช้ในชีวิตจริง หลังจากนั้นนำไปปฏิบัตินอกกลุ่มตามแผนที่กำหนดแล้วนำผลการปฏิบัติมานำเสนอต่อกลุ่ม

ข. การเสริมแรงและการลงโทษ(Reinforcement and penalties) การเสริมแรงเป็นการให้สิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพึงพอใจภายหลังจากการกระทำพฤติกรรมที่เป็นที่พอใจ ส่วนการลงโทษคือการให้สิ่งที่ไม่พึงพอใจ ทั้งสองอย่างเป็นวิธีการที่ผู้รับคำปรึกษาใช้ควบคุมตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้รับคำปรึกษาจะเป็นผู้กำหนดการเสริมแรงและการลงโทษด้วยตนเอง

ค. การฝึกทักษะ (Skill training) เป็นการฝึกทักษะเฉพาะอย่างซึ่งเน้นการเปลี่ยนความคิดไม่สมเหตุผลด้วย การฝึกทักษะเฉพาะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความมั่นใจตนเองและเกิดประสบการณ์ในการเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม

ระยะเวลาในการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินกลุ่มที่แตกต่างกัน คอเรย์(Corey. 2000: 404) เสนอระยะเวลาการให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จดังนี้ การให้คำปรึกษากลุ่มระยะสั้น (Brief therapy) สามารถทำได้ระหว่าง1-10 ครั้ง ส่วนกลุ่มแบบมาราธอน (Marathon group) ใช้เวลาระหว่าง 1-2 วันหรือ 9 ชั่วโมง สอดคล้องกับชาร์ฟ (Sharf. 2000: 356) ที่กล่าวว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเป็นการให้คำปรึกษากลุ่มระยะสั้น สามารถแก้ปัญหาได้ใน 5-12 ครั้ง

3.3.3 บทบาทของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม มีเป้าหมายหลักคือการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจปรัชญาที่แท้จริงของชีวิต เช่น กลุ่มของสิ่งที่ขัดขวาง (Dogmatic) และความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ได้รับมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมและจากการนำมาเข้าในตัวเอง (Intervention) ผู้ให้คำปรึกษาจึงมีหน้าที่เฉพาะดังนี้ (Corey. 2000: 401-402)

1) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจวิธีการเกิดปัญหาความรู้สึกและพฤติกรรมของตน (Misery) โดยการทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนของความรู้สึกและพฤติกรรม กับค่านิยม ความเชื่อและเจตคติ

2) ช่วยให้ตระหนักรู้ที่มาของความเชื่อไม่สมเหตุผลและปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล

3) สอนวิธีการป้องกันการกลับมาของความเชื่อไม่สมเหตุผล

จากเป้าหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ดังนั้นบทบาทของผู้นำกลุ่มคือ การทำหน้าที่นำทาง (Didactically) โดยการอธิบาย การสอนและการให้ความรู้ใหม่ (Reeducated) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจ เผชิญหน้ากับความเชื่อไม่สมเหตุผลของตน (Rigorously) และเห็นความสัมพันธ์ของความเชื่อกับปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก รวมทั้งสอนให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบความเชื่อไม่สมเหตุผลนั้น

3.3.4 ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (Corey. 2000: 414) คือ หากผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่มีลักษณะบังคับและนำทางมากเกินไปจะทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกว่าถูกกระทำ สิ่งที่สำคัญควรทำความเข้าใจโลกของผู้รับคำปรึกษา ก่อนที่จะแก้ไขความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้สรุปและตัดสินเอง

3.4 การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล (Individual Psychology group counseling)

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล บางครั้งเรียกว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบแอดเลอร์ (Adlerian group counseling) เนื่องจากเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ มุมมองของบุคคลตามทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคล เชื่อว่าสังคมเป็นสิ่งที่บ่งชี้พฤติกรรมมากกว่าร่างกาย การกระทำของบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมาย หลักการนี้เรียกว่า Socioteleological หมายถึงแรงกดดันทางสังคมเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลมีเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้เกิดพฤติกรรมและมีอิทธิพลต่อพัฒนาการ โดยเฉพาะเป้าหมายระยะยาวที่ทำให้บุคคลต้องพยายามไปให้ถึงเพื่อความสมบูรณ์ของชีวิต การค้นหาความหมายมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีปมด้อย (Inferiority) จากการมองของผู้อื่นทำให้บุคคลต้องการเอาชนะ(Mastery) เอาชนะความรู้สึกด้อย (Superiority)มีอำนาจ(power) ใกล้เป้าหมายให้มากที่สุด (Ultimately) และสมบูรณ์แบบ(Perfection) ความรู้สึกด้อยเป็นแรงกระตุ้นเพื่อทำให้สมบูรณ์แบบ แม้ว่าจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (Corey. 2001: 108-109)

ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคล ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางของตน การมีสติหรือการตระหนักรู้ สร้างสรรค์ กระทำและตัดสินใจเลือก ทุกการกระทำมีวัตถุประสงค์และความหมายมุ่งสู่อนาคตมากกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต การทำความเข้าใจพฤติกรรมต้องเข้าใจบุคคลทั้งคน และมองการกระทำทั้งหมดว่ามาจากรูปแบบชีวิตที่บุคคลเลือก แต่ละคนมีรูปแบบเฉพาะหรือบุคลิกภาพเฉพาะที่เกิดจากพัฒนาการในวัยเด็ก เพื่อทดแทนและเอาชนะความรู้สึกด้อย พฤติกรรมที่แตกต่างกันเพื่อไปสู่เป้าหมายของแต่ละคน การให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคลเน้นความรับผิดชอบ การเอาชนะความรู้สึกด้อย การค้นหาคุณค่าและความหมายในชีวิต พื้นฐานของทฤษฎีคือ รูปแบบการให้คำปรึกษาเพื่อการเจริญเติบโตมองว่าการให้คำปรึกษาเป็นการสอนให้บุคคลมีแนวทางที่ดีกวาในการทำนายงานของชีวิต กำหนดทิศทาง เปลี่ยนความคิดเดิมที่ผิดและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

3.4.1 หลักการของการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคล (Corey. 2004: 178-184; Sharf. 2000: 129-133) ประกอบด้วย

1) บุคคลเป็นองค์รวม (Holism) ความเป็นองค์รวมของบุคคลมิใช่การนำแต่ละส่วนมาประกอบกัน ความเป็นบุคคลประกอบด้วยความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ รูปแบบพฤติกรรม ลักษณะนิสัย เจตคติ ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล การทำความเข้าใจบุคคลต้องทำความเข้าใจทุกส่วนร่วมกัน มิใช่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น โดยต้องทำความเข้าใจในฐานะที่บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม (Social system) เข้าใจสถานการณ์ทางสังคม (Social situation) และเจตคติของบุคคลที่มีต่อสังคมนั้น การให้คำปรึกษาจึงให้ความสนใจกับวิธีการของบุคคลในการอยู่ในสังคม ซึ่งจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลนั้น

2) เหตุการณ์และพัฒนาการมีความหมายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์(Teleology) บุคคลมีชีวิตอยู่โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดำเนินชีวิตตามการให้ความหมาย(Meaning) ซึ่งเป็นความหมายส่วนบุคคล ความหมายของชีวิตเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก บุคคลกำหนดเป้าหมายและกระทำตามความหมาย เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นความสมบูรณ์ของชีวิต(Self-actualization) เป้าหมายของการให้คำปรึกษาคือการค้นหาการให้ความหมาย ข้อสรุปที่ผิดพลาด (Mistaken assumption) ที่ทำให้เกิดปัญหา และช่วยให้เกิดการยอมรับตนเองและผู้อื่นแม้ว่าจะไม่มีความสมบูรณ์แบบ

3) ความรู้สึกด้อยและการเอาชนะความรู้สึกด้อย (Inferiority/ Superiority) ความรู้สึกด้อยมีอยู่ในตัวทุกคน เกิดจากการไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในวัยเด็กทำให้บุคคลรู้สึกด้อยและพยายามเอาชนะความรู้สึกด้อย(Superiority) โดยการควบคุมสิ่งต่าง ๆรอบตัว ความต้องการเอาชนะความรู้สึกด้อยดังกล่าวเป็นเป้าหมายชีวิตที่สมบูรณ์แบบ ที่บุคคลต้องการแต่เป็นไปไม่ได้ ทำให้พยายามดิ้นรนเพื่อให้อยู่เหนือสิ่งต่าง ๆตลอดเวลา การให้คำปรึกษาจึงมุ่งให้บุคคลตระหนักถึงที่มาของความรู้สึกด้อยและพฤติกรรมการเอาชนะความรู้สึกด้อยที่ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิต

4) บทบาทของครอบครัว (Role of the family) กระบวนการของครอบครัวมีผลต่อพัฒนาการของบุคลิกภาพของบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก บรรยากาศระหว่างสมาชิกในครอบครัวและความทรงจำในวัยเด็กถือเป็นระบบความสัมพันธ์ที่ทำให้บุคคลพัฒนาการตระหนักรู้ตนเอง เด็กเรียนรู้จากพ่อแม่และเรียนรู้การจัดการกับชีวิตจากการสังเกตปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับพ่อแม่ ลำดับพี่น้องและบทบาทในครอบครัวมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของบุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้องในครอบครัวมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพมากกว่าความสัมพันธ์กับพ่อแม่ บุคคลให้ความหมายต่อตำแหน่งของตนในครอบครัวและการจัดลำดับพี่น้องในครอบครัวมากกว่าลำดับจริงในชีวิต ลักษณะนิสัยของแต่ละคน ความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างสมาชิกครอบครัว ขนาดของครอบครัวและเพศของพี่น้อง ทั้งหมดเป็นความทรงจำเกี่ยวกับครอบครัว (Family constellation) การปฏิบัติต่อพี่น้องกลายเป็นรูปแบบชีวิต ดังนั้นการทำความเข้าใจความทรงจำเกี่ยวกับครอบครัวในวัยเด็ก ช่วยให้เข้าใจผลอิทธิพลของครอบครัวที่มีต่อชีวิตในปัจจุบัน

5) รูปแบบชีวิต (Style of Life) พื้นฐานของบุคคลมาจากความสัมพันธ์กับโลกหรือสิ่งแวดล้อม รูปแบบชีวิตมาจากความทรงจำในครอบครัวและบรรยากาศภายในครอบครัว ประสบการณ์ในครอบครัวตั้งแต่วัยเด็ก โดยเฉพาะประสบการณ์ระหว่างพี่น้อง เป็นแนวทางในการช่วยให้เข้าใจรูปแบบชีวิตของบุคคล รูปแบบชีวิตเกิดจากความหมายส่วนบุคคลที่เป็นแนวทางทำให้บุคคลไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์แบบ (Perfection) การที่บุคคลจินตนาการเป้าหมายและการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เรียกกระบวนการดังกล่าวนี้ว่า ความใฝ่ฝันสูงสุด (Fictional finalism) การให้คำปรึกษากลุ่มจึงมุ่งทำความเข้าใจทั้งรูปแบบชีวิตและความหมายส่วนบุคคล การตีความประสบการณ์ในวัยเด็กผิดพลาดส่งผลต่อการให้ความหมายส่วนบุคคลผิดพลาด การให้คำปรึกษากลุ่มจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงความผิดพลาดในการตีความประสบการณ์ในอดีตดังกล่าว

3.4.2 ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (Sharf. 2000: 134-135; Corey. 1995: 73-76) ดังนี้

1) การสร้างและรักษาแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกกลุ่ม (Establishing and maintaining cohesive relationships with members) การให้คำปรึกษากลุ่มแบบแอดเลอร์เน้นที่ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา และระหว่างผู้รับคำปรึกษาด้วยกัน โดยเฉพาะในขั้นเริ่มกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ดี

2) ขั้นวิเคราะห์และประเมินข้อมูล (Analysis and assessment) เป็นการทำความเข้าใจรูปแบบชีวิตและผลของรูปแบบชีวิตที่มีผลต่อการทำหน้าที่ของบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำหน้าที่ในการทำงาน สถานการณ์ทางสังคม และความรู้สึกเกี่ยวกับตนและบทบาทของตน ข้อมูลความทรงจำในวัยเด็กช่วยให้เข้าใจความเชื่อที่ผิด (Basic mistake) จากการตีความประสบการณ์ในชีวิต

3) การตระหนักรู้และการหยั่งรู้ (Awareness and insight) การหยั่งรู้หมายถึงการเปลี่ยนความเข้าใจไปสู่การกระทำ ซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะของการตระหนักรู้ บุคคลจะไม่สามารถเปลี่ยนบุคลิกภาพได้หากขาดการหยั่งรู้ แอดเลอร์เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการที่บุคคลตระหนักว่ามีทางเลือก ทั้งทางเลือกเกี่ยวกับการรับรู้และทางเลือกเกี่ยวกับการกระทำ การให้คำปรึกษากลุ่มช่วยให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้ได้ดีกว่าการให้คำปรึกษารายบุคคล การช่วยให้บุคคลตระหนักและหยั่งรู้ถึงเหตุผลที่ทำให้เกิดปัญหาด้วยการให้ผู้รับคำปรึกษาเปิดเผยเป้าหมาย สิ่งซ่อนเร้นภายในบุคคล(Personal Mythology) การให้ความหมายส่วนบุคคล เป้าหมายชีวิตที่ไม่ถูกต้อง (Mistaken goal) และรูปแบบชีวิต โดยใช้เทคนิคการตีความ (Interpretation technique) เช่น เป็นไปได้หรือไม่ว่า..... บางที..... เหมือนกับว่าฉัน..... เป็นต้น

4) การกำหนดทิศทางใหม่ (Reorientation) ผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดการให้คำปรึกษากลุ่มคือการกำหนดทิศทางใหม่ (Reorientation) และการได้รับความรู้ใหม่ (Reeducation) เป็นการเปลี่ยนแปลงความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับชีวิตและอื่นๆโดยเน้นทางเลือกเกี่ยวกับความเชื่อ พฤติกรรมและเจตคติ ผู้รับคำปรึกษาจะถูกกระตุ้นให้กระทำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่ม โดยใช้เทคนิคกระทำราวกับว่า (Acting as if)

3.4.3 บทบาทของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล

บทบาทสำคัญของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นตัวแบบในด้านต่างๆ เช่น การแสดงความมั่นใจ ความกล้า การกล้ายอมรับความไม่สมบูรณ์แบบ การยินดีเสี่ยง การยอมรับ และการใส่ใจ เป็นต้น ส่วนบทบาทเกี่ยวกับกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม คือ การสร้างบรรยากาศกลุ่ม และการใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การเผชิญหน้า การเปิดเผยตนเอง การตีความ และการวิเคราะห์รูปแบบชีวิต(Prevailing pattern) และ

การเป็นตัวแบบ (Models) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษายอมรับและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้พัฒนาสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3.4.4 ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล (Corey. 2000: 206) การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลมีข้อจำกัดเช่นเดียวกับการให้คำปรึกษาแบบจิตวิเคราะห์อื่นๆ คือ กลุ่มให้คำปรึกษาที่มีรูปแบบมากจะทำความเข้าใจรูปแบบชีวิตและประสบการณ์ในวัยเด็กที่ส่งผลต่อปัญหาปัจจุบันของผู้รับคำปรึกษาได้ยาก และกลุ่มการให้คำปรึกษาระยะสั้นอาจไม่ชอบการเปิดเผยประสบการณ์ที่ซับซ้อนในวัยเด็กของตน จึงควรใช้ผสมผสานกับการให้คำปรึกษาจากทฤษฎีอื่น นอกจากนั้นการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคลยังขึ้นกับความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาในการตีความประสบการณ์ในอดีต

3.5 การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ (Gestalt therapy in groups)

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ผู้ก่อตั้งทฤษฎีคือเพิร์ล(Perls Fritz)และภรรยา โดยมีแนวคิดว่า การทำความเข้าใจบุคคลต้องเข้าใจบริบทแวดล้อม เป้าหมายของการให้คำปรึกษาคือการช่วยให้บุคคลเพิ่มการตระหนักรู้ประสบการณ์หรือสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นและการกระทำ รวมทั้งตระหนักรู้สิ่งที่ขัดขวางประสบการณ์ดังกล่าว การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจจุบัน (Here-and-Now) เน้นทางเลือกของบุคคลและความรับผิดชอบ วิธีการมองโลกและวิธีการมองตนเอง การให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้ปัจจุบันและสิ่งที่ขัดขวางการตระหนักรู้ ความขัดแย้งภายใน และสิ่งที่ค้างคาใจ เนื่องจากเชื่อว่าบุคคลจะเป็นตัวของตัวเองหากเข้าใจและจัดการอดีตที่ขัดขวางการทำหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการนำประสบการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีตมาแก้ไขในช่วงเวลาปัจจุบัน ทำให้เพิ่มการตระหนักรู้และผสมผสานส่วนที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ เกสตัลท์มองว่าระดับการตระหนักรู้ที่เหมาะสมและบรรยากาศที่สนับสนุน ช่วยให้บุคคลควบคุมตัวเอง (Self-regulation) และเผชิญปัญหาในชีวิตได้ การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ไม่ใช้การตีความ แต่ผู้รับคำปรึกษาจะเป็นผู้ตีความและค้นพบความหมายของประสบการณ์ด้วยตนเอง

3.5.1 หลักการการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์

หลักการการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ (Sharf. 2000: 249-255; Corey. 2004: 302-308) มีดังนี้

1) บุคคลเป็นองค์รวม (Holism) ความเป็นองค์รวมของบุคคลเป็นหลักการพื้นฐานของการบำบัดแบบเกสตัลท์ เป็นการให้ความสำคัญกับบุคคลทั้งคน องค์รวมของบุคคลหมายถึง การทำหน้าที่ของมิติด้านต่างๆของบุคคล ประกอบด้วยความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ร่างกายและความฝัน โดยเน้นการทำหน้าที่ผสมผสานกันระหว่างมิติและวิธีการที่บุคคลติดต่อกับสิ่งแวดล้อม

2) ทฤษฎีสนาม (Field theory) สนามหมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เป็นการมองบุคคลในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อม การทำความเข้าใจบุคคลต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของบุคคล การให้คำปรึกษาจึงให้ความสนใจและทำความเข้าใจสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นภายใต้ขอบเขตของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

3) กระบวนการรับรู้ภาพ (The figure-formation process) กระบวนการรับรู้ภาพมาจากแนวคิดทฤษฎีสนาม (Field theory) บุคคลรับรู้สิ่งแวดล้อมใน 2 ส่วนคือส่วนที่บุคคลให้ความสนใจหรือ ตั้งใจรับรู้ มีขอบเขตที่ชัดเจน เรียกว่า ภาพ (Figure) ในขณะเดียวกันสิ่งที่บุคคลไม่สนใจมีขอบเขตไม่ชัดเจน เรียกว่าพื้น (Ground) เมื่อมีการขัดขวางการรับรู้ทำให้บุคคลรับรู้ภาพไม่ตรงกับความเป็นจริง ไม่ชัดเจนหรือรับรู้ไม่สมบูรณ์ ส่วนที่เป็นพื้นจะเข้ามารบกวนทำให้ขอบเขตการเป็นภาพไม่ชัดเจน เช่น การที่บุคคลมีประสบการณ์เจ็บปวดจากการถูกทอดทิ้ง ความเจ็บปวดจากการถูกทอดทิ้งกลายเป็นภาพของบุคคลนั้น การที่บุคคลให้ความสนใจต่อภาพหรือความเจ็บปวดจากการถูกทอดทิ้งมากเกินไปทำให้หลีกเลี่ยงการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เนื่องจากกลัวการถูกทอดทิ้ง แต่การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่จำเป็นต้องถูกทอดทิ้งเสมอไป ดังนั้นบุคคลจึงไม่สามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ส่งผลต่อพัฒนาการและการเจริญเติบโตของบุคคล การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์จึงเป็นการช่วยให้บุคคลหลุดพ้นจากการยึดติดกับภาพเก่าที่เจ็บปวด ทำให้การรับรู้ภาพสมบูรณ์และถูกต้องมากขึ้น ช่วยพัฒนาการติดต่อกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม

4) การควบคุมตนเอง (Organismic self-regulation) เมื่อเกิดภาวะขาดสมดุลบุคคลจะพยายามรักษาสมดุล การขาดการสมดุลหมายถึง การมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้บุคคลต้องหาทางตอบสนองความต้องการนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการรักษาความสมดุล คือ การควบคุมตนเอง โดยใช้ศักยภาพภายในตัวและแหล่งทรัพยาการจากสิ่งแวดล้อม

5) การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึงการติดต่อกับตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม รู้ว่าเกิดอะไรขึ้นในขณะนั้น โปสเตอร์และโปสเตอร์ (Ploster; & Ploster. 1973; citing Sharf. 2000: 254) แบ่งการตระหนักรู้เป็น 4 อย่าง คือ

ก. การตระหนักรู้เกี่ยวกับการรับสัมผัสและการกระทำ เช่นตระหนักรู้การเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหวร่างกาย และการออกเสียง เป็นต้น

ข. การตระหนักรู้เกี่ยวกับความรู้สึก ทั้งความรู้สึกทางด้านร่างกายและความรู้สึกทางด้านอารมณ์ เช่นอาการมือสั่น การหายใจ

ค. การตระหนักรู้เกี่ยวกับความต้องการและเหตุการณ์ในอนาคต

ง. การตระหนักรู้เกี่ยวกับค่านิยมของตน ค่านิยมของผู้อื่นและจิตวิญญาณ

การขาดการตระหนักรู้ทำให้บุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการและเกิดความวิตกกังวล การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้ การให้คำปรึกษาแนวจิตวิเคราะห์อื่นทำให้เกิดการตระหนักรู้โดยให้ความสนใจเหตุผล(Why) ของพฤติกรรมโดยการตีความพฤติกรรมและสิ่งที่อยู่เบื้องหลัง การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ทำให้เกิดการตระหนักรู้โดย

สนใจพฤติกรรม(What)และความรู้สึก(How)ในขณะแสดงพฤติกรรม โดยใส่ใจกับทุกสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้นอย่างต่อเนื่อง ผู้นำกลุ่มให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ใช้หลักการการรับรู้ภาพเพื่อช่วยให้บุคคลรับรู้ภาพที่ชัดเจน โดยให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและการกระทำ การช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ทำได้โดยการใช้คำถาม อะไร และ อย่างไร เช่นคุณรู้สึกอย่างไรขณะนี้ สิ่งที่อยู่ภายในคำพูดของคุณคืออะไร คุณรู้สึกถึงความวิตกกังวลภายในร่างกายของคุณได้อย่างไร คุณหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่พอใจอย่างไร เป็นต้น

6) ความเป็นปัจจุบัน (The present) การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจจุบันหรือสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น(Here-and-now) เนื่องจากอดีตคือสิ่งที่ผ่านไปแล้ว อนาคตคือสิ่งที่ยังมาไม่ถึง อดีตสามารถส่งผลต่อปัจจุบันและปัจจุบันสามารถส่งผลต่ออนาคต สิ่งที่เคยกระทำในอดีตแต่ยังไม่สิ้นสุดเป็นสิ่งที่ค้างคาใจ (Unfinished business) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกที่ยังไม่ได้แสดงออกโดยเฉพาะความเจ็บปวด ความไม่พอใจ ความเกลียด ความวิตกกังวล ความทุกข์ ความเศร้า รวมถึงเหตุการณ์และความทรงจำ มักส่งผลรบกวนการทำหน้าที่หรือสภาพจิตใจของบุคคลในปัจจุบันทำให้ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า หลีกเลี่ยงการยอมรับความวิตกกังวล ความรู้สึกผิด และความไม่สบายใจ การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์เป็นการช่วยให้บุคคลตระหนักรู้อดีตที่ขัดขวางการทำหน้าที่ในปัจจุบัน ผู้ให้คำปรึกษาจะกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาเปิดเผยเรื่องราวที่ไม่เคยเปิดเผยมาก่อน โดยให้จินตนการว่าเรื่องราวในอดีตกำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและทำความเข้าใจเหตุการณ์นั้นให้ชัดเจน หรือให้ทำในสิ่งที่ต้องการทำแต่ไม่ได้ทำ การเปิดเผยเรื่องราวต้องทำในบรรยากาศกลุ่มที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจและจริงใจ เมื่อบุคคลตระหนักรู้สิ่งที่ตนหลีกเลี่ยงและขัดขวางชีวิตในปัจจุบัน จะทำให้มีสุขภาพจิตดีและผสมผสานส่วนที่ขาดหายไปของตนทำให้มีสภาพตามความเป็นจริงมากขึ้น

7) สิ่งที่ค้างคาใจและการหลีกเลี่ยง (Unfinished business and avoidance) สิ่งที่ค้างคาใจหมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ได้แสดงออก เหตุการณ์และความทรงจำในอดีต รวมทั้งการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าและยอมรับความวิตกกังวล ความรู้สึกผิดและความรู้สึกไม่สบายใจอื่นๆ ทำให้ขัดขวางการผสมผสานความเป็นบุคคลและการทำหน้าที่ในปัจจุบัน การให้คำปรึกษาจึงช่วยให้บุคคลค้นหาและแก้ไขสิ่งที่ค้างคาใจและสิ่งที่พยายามหลีกเลี่ยงในอดีต

8) การติดต่อและการต่อต้านการติดต่อ (Contact and resistances to contact) การติดต่อ เป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงและเกิดประสบการณ์ของบุคคล การติดต่อเกิดจากการรับสัมผัสของบุคคล จากการดู การฟัง การดมกลิ่น การสัมผัสและการเคลื่อนไหว การติดต่อที่มีประสิทธิภาพเป็นวิธีการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและกับบุคคลโดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง การติดต่อมีผลกระทบต่อขอบเขตของบุคคล (Boundary) ซึ่งหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิ่งของ หรือบุคคลและคุณภาพของบุคคล (Sharf. 2000: 252) ขอบเขตของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ โปสเตอร์และโปสเตอร์(Ploster; & Ploster. 1973; citing Sharf. 2000: 252) กล่าวถึงขอบเขตที่เป็นปัญหาของบุคคล 4 ด้าน คือ ขอบเขตด้าน

ร่างกาย ขอบเขตด้านค่านิยม ขอบเขตด้านครอบครัวและขอบเขตด้านการแสดงออก การที่บุคคลติดต่อกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมต้องมีขอบเขตของตนและผู้อื่นที่ชัดเจน เป็นความสัมพันธ์แบบยอมรับความเป็น"ฉัน-เธอ"(I-Thou) ไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีขอบเขตของตนชัดเจนจะมีการตระหนักรู้ที่ชัดเจน มีพลังงานเต็มที่และสามารถเปิดเผยตนเองได้ ตรงกันข้ามผู้ที่มีขอบเขตของตนไม่ชัดเจน เมื่อมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง

การต่อต้านการติดต่อ หมายถึง กลไกการป้องกัน (Defenses) ที่บุคคลสร้างขึ้นเพื่อป้องกันการตระหนักรู้และการยอมรับความเป็นจริง การมีความสับสนระหว่างขอบเขตของตนและขอบเขตของผู้อื่นหรือการรบกวนขอบเขต (Contact boundary disturbances) เป็นการต่อต้านการติดต่อ (Corey. 2000: 310) ทำให้บุคคลไม่สามารถเป็นตนเองอย่างแท้จริง การติดต่อถูกขัดขวางมี 5 รูปแบบ คือการรับเข้าสู่ตน การโยนให้ผู้อื่น การหันเข้าหาตน การไม่เป็นตัวของตัวเองและการเบี่ยงเบนประเด็น (Sharf. 2000: 253-254)

ก. การรับเข้าสู่ตน(Introjection) หมายถึงการรับเอาความเชื่อและมาตรฐานของผู้อื่นเข้ามาไว้ในตนโดยไม่ได้พิจารณาเหตุผล ทำให้บุคคลทำตามความเชื่อนั้น ซึ่งบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการ ทำให้ขอบเขตของผู้อื่นเข้ามาปะปนกับขอบเขตของตน

ข. การโยนให้ผู้อื่น (Projection) ตรงกันข้ามกับการรับเข้าสู่ตน เป็นการปฏิเสธหรือไม่ยอมรับสิ่งต่างๆว่าเป็นของตนโดยการโยนให้เป็นของผู้อื่น ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้สึกผิด ความโกรธ ดังนั้นบุคคลจะโทษหรือตำหนิผู้อื่น ทำให้ตนรู้สึกดีแต่ส่งผลให้การติดต่อกับผู้อื่นลดลง เมื่อบุคคลใช้การโยนให้ผู้อื่นจะยิ่งทำให้มีความแตกต่างระหว่างโลกภายในบุคคลและภายนอกบุคคลมีมากขึ้น การไม่ยอมรับว่าตนมีลักษณะเช่นนั้นเป็นการปฏิเสธความเป็นตัวตน การตระหนักรู้ตนเองจึงน้อย เป็นการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่ออารมณ์ ความรู้สึกและความเป็นบุคคลของตน การโยนให้ผู้อื่น เป็นพื้นฐานของการถ่ายโอนความรู้สึก (Transference) ที่เกิดขึ้นในการให้คำปรึกษา

ค. การหันเข้าหาตน (Retroflection) เป็นการหันสิ่งที่ต้องการกระทำต่อผู้อื่นเข้าหาตนหรือกระทำบางอย่างต่อตนซึ่งการกระทำนั้น เป็นสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นทำให้ตน พฤติกรรมเช่นนี้จะทำให้ตนรู้สึกพอใจ แต่อาจทำให้รู้สึกอ้างว้างหรือแยกจากผู้อื่น พฤติกรรมการหันเข้าหาตนที่รุนแรง เช่น การฆ่าตัวตายแทนความต้องการฆ่าผู้อื่น

ง. การไม่เป็นตัวของตัวเอง(Confluence) หมายถึงการไม่มีขอบเขตระหว่างตนกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ภายในกับความเป็นจริงภายนอก บุคคลเหล่านี้มักคล้อยตามผู้อื่นทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง จะไม่สร้างความขัดแย้งกับผู้อื่นเพื่อการยอมรับจากผู้อื่น แต่ไม่สามารถติดต่อกับผู้อื่นได้อย่างจริงใจ

จ. การเบี่ยงเบนประเด็น(Deflection) เป็นการหลีกเลี่ยงการติดต่อทางอ้อม พฤติกรรมที่เห็นคือจะแสดงความสุภาพมาก มักพูดคุยเกี่ยวกับสิ่งของมากกว่าบุคคล พฤติกรรมที่พบในกลุ่ม คือ บุคคลจะพูดถึงปัญหาเหมือนกับว่าเรื่องนั้นไม่ใช่ปัญหาของตน

9) พลังงานและการถูกขัดขวาง(Energy and block to energy) การที่บุคคลปฏิเสธบางส่วนของตนทำให้ต้องใช้พลังงานในการควบคุมสิ่งที่ตนไม่ต้องการ ผู้ให้คำปรึกษาต้องให้ความสนใจกับพลังงานและการถูกขัดขวางพลังงานที่ใช้ในการ เปลี่ยนแปลงตนเอง การถูกขัดขวางพลังงานอาจมองว่าเป็นการต่อต้าน โดยแสดงออกทางร่างกาย เช่น ท่านั่ง น้ำเสียง การเคลื่อนไหว การหายใจ เช่นเดียวกับผู้ที่มีความตึงเครียดแล้วมีอาการเกร็งต้นคอ กล้ามเนื้อหลัง เป็นต้น ดังนั้นจึงให้ความสำคัญทั้งคำพูดและท่าทางของผู้รับคำปรึกษา และเมื่อพบว่าพลังงานถูกขัดขวางหรือมีการต่อต้านการบำบัด จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงวิธีการที่ใช้ในการต่อต้านจากการแสดงออกทางกาย

3.5.2 **เป้าหมายของการบำบัด**

เป้าหมายหลักของการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ คือการตระหนักรู้ คอเรย์ (Corey. 2000: 305) กล่าวว่า การขาดการตระหนักรู้ทำให้ผู้รับคำปรึกษาไม่มีเครื่องมือสำหรับการเปลี่ยนแปลง การตระหนักรู้ช่วยให้บุคคลรู้ศักยภาพภายในตนและแหล่งทรัพยากร(Resources)ที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหารวมทั้งพบเงื่อนไขที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ แต่เพื่อการผสมผสานสิ่งที่ขัดแย้งภายในบุคคล โดยให้บุคคลยอมรับ (Reowning) ส่วนที่ไม่เคยยอมรับตนเองมาก่อนทำให้เกิดการผสมผสานเมื่อบุคคลตระหนักรู้อย่างเต็มที่ทำให้เจริญเติบโต มีทางเลือกและมีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย เช่นเดียวกับชาร์ฟ (Sharf. 2000: 256) ที่กล่าวว่าเป้าหมายของการมีวุฒิภาวะและการเจริญเติบโตคือการทำให้เกิดการผสมผสาน ซึ่งเป็นการผสมผสานทั้งความรู้สึก การรับรู้ ความคิด และการทำงานของร่างกาย

การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ อยู่บนพื้นฐานแนวคิดว่า บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตด้วยตนเองโดยเฉพาะเมื่อตระหนักรู้อย่างเต็มที่เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกตน การที่บุคคลหลีกเลี่ยงปัญหาจากขั้นพัฒนาการ ส่งผลให้ขัดขวางการเจริญเติบโตของบุคคล ซึ่งการขัดขวาง หมายถึง การที่บุคคลพยายามเป็นสิ่งที่ไม่ได้เป็น หรือพยายามไม่เป็นสิ่งที่เป็น การให้คำปรึกษาจึงจัดหาสิ่งที่จำเป็น (Intervention) และท้าทายเพื่อช่วยให้บุคคลผ่านสิ่งที่ขัดขวางและเกิดการผสมผสานเพื่อเป็นตนเองตามที่เป็นจริง (Authentic) และดำเนินชีวิตตามความเป็นจริง (Corey. 2000: 306)

3.5.3 เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์

การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาหลายวิธีการเพื่อให้บุคคลเพิ่มการตระหนักรู้ เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ได้แก่ บทบาทของการทดลองแบบฝึกหัดด้านภาษา ภาษากาย การทดลองสนทนาภายใน การพูดรอบวง การจินตนาการ การสลับบทบาท การกระทำซ้ำเกินจริง ดังรายละเอียดดังนี้(Corey. 2000: 316-326)

3.5.3.1 บทบาทของการทดลอง(The role of experiments) การทดลองเป็นการชักชวนให้ทดลองพฤติกรรมใหม่และทำความเข้าใจความรู้สึกที่เกิดจากการทดลองพฤติกรรม การทดลอง(Experiments) แตกต่างจากแบบฝึกหัด(Exercises) คือ แบบฝึกหัดเกิดจากการที่ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้วางแผนกิจกรรมให้ผู้รับคำปรึกษาปฏิบัติตาม ส่วนการทดลองเกิดจากผู้รับคำปรึกษาเป็นผู้เลือกพฤติกรรมใหม่ ทั้งคำพูด ท่าทางและทดลองด้วยตนเอง ภายใต้ความสัมพันธ์ที่ดี บรรยากาศกลุ่มที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการตระหนักรู้และพยายามพฤติกรรมใหม่ได้ค้นหาสิ่งที่ตนไม่รู้และท้าทายตนเอง ควรให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจและเห็นประโยชน์ของบทบาทการทดลอง ซิงค์เกอร์ (Zinker. 1978; citing Corey, 2004: 317) มองว่าบทบาทการทดลอง เป็นวิธีการปรับพฤติกรรมภายในบริบทของกลุ่มเป็นการเปลี่ยนวิธีการเล่าเรื่องราวมาเป็นการกระทำจริง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ทันที

ผู้ให้คำปรึกษาควรระลึกไว้เสมอว่าปัญหาที่ผู้รับคำปรึกษานำมาเสนอในกลุ่มสัมพันธ์กับสิ่งที่ค้างคาใจ การสร้างบรรยากาศให้อยากเสี่ยงที่จะเล่าถึงความคิดและความรู้สึกที่ยังไม่เคยเปิดเผยมาก่อนพร้อมกับมีความรู้สึกปลอดภัย โดยอาจใช้คำพูดชักชวนให้ผู้รับคำปรึกษาได้ทดลองพฤติกรรม ความคิดและเจตคติใหม่ๆ และกระตุ้นให้เห็นความไม่สอดคล้องโดยเฉพาะระหว่างคำพูดและท่าทาง ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาใส่ใจกับการกระทำและความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะนั้น การทดลองพฤติกรรมด้วยความสมัครใจเป็นการบอกถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญในการทดลองพฤติกรรมคือความรู้สึกปลอดภัย ความจริงใจ ความใส่ใจและการสนับสนุนให้กำลังใจทั้งจากผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา

3.5.3.2 แบบฝึกหัดด้านภาษา (Language exercises) เกสตัลท์ให้ความสำคัญกับแบบแผนการสื่อสารกับบุคลิกภาพ เนื่องจากแบบแผนการสื่อสารของบุคคลเป็นการสื่อความคิดความรู้สึกและเจตคติ การตระหนักถึงแบบแผนการสื่อสารของตนช่วยให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนได้ชัดเจนขึ้น แบบแผนของการสื่อสารที่แสดงถึงการ ไม่ตระหนักรู้ของบุคคลมีดังนี้

ก. การใช้คำพูดว่ามัน (It) เป็นการใช้ภาษาที่แสดงถึง การไม่ใช่บุคคลคนนั้น (Depersonalizing) หรือเรื่องนั้นไม่เกี่ยวข้องกับตน เช่น มันน่าตกใจ ที่ต้องอยู่ร่วมกับคนที่ไม่รู้จักกันมาก่อน การช่วยให้เกิดการตระหนักรู้โดยการให้เปลี่ยนคำพูดจาก มัน เป็น ฉัน

ข. การพูดเรื่องราวของตนโดยไม่กล่าวถึงตนเป็นการแยกตนจากความรู้สึก เช่น เป็นคุณก็ต้องเจ็บปวด ถ้าถูกทอดทิ้ง หรือ ใครๆก็อยากจะให้คนอื่นรักทุกคน เป็นต้น การช่วยให้เกิดการตระหนักรู้โดยการให้เปลี่ยนสรรพนาม เป็น ฉัน

ค. การใช้คำถาม(Questioning) การใช้คำถามเป็นการหลีกเลี่ยงการพูดถึงเรื่องราวของตนและก่อให้เกิดกลไกการป้องกันตัว เช่น ถ้าเป็นคุณจะทำอย่างไร การเปลี่ยนแบบแผนการสื่อสารทำได้ 3 วิธีคือ

1) ให้พูดกับบุคคลนั้นโดยตรงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแทนการถาม

2) หลีกเลี่ยงการใช้คำถาม “ทำไม”เนื่องจากจะทำให้เข้าสู่ วงจร ”ทำไม/เพราะว่า” ซึ่งอาจทำให้ต้องมีการใช้กลไกการป้องกันตัว หากจำเป็นต้องใช้คำถามให้ใช้คำถามว่า ”อะไร” และ ”อย่างไร” แทน

3) ให้ฝึกการใช้คำพูดว่า“ฉัน” ซึ่งแสดงความรับผิดชอบคำพูด การกระทำและความคิด

ง. การมีเงื่อนไขและการปฏิเสธ (Qualifiers and disclaimers) เป็นการลดความสำคัญของคำพูด ผู้พูดมักใช้คำว่า “แต่” เช่น “ฉันรู้สึกเศร้าเสมอ แต่ไม่รู้จะทำอย่างไร” ผู้ให้คำปรึกษาต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้แบบแผนการสื่อสารแบบมีเงื่อนไขและการปฏิเสธของตน

จ. การใช้คำพูดปฏิเสธ (Can’t statement) คำพูดนี้มักใช้เมื่อบุคคล “ไม่ต้องการจะทำ” เช่น “ฉันพูดกับพ่อไม่ได้ พ่อไม่เคยเข้าใจฉันเลย” เป็นการแสดงว่าไม่ต้องการหรือไม่พยายามและโทษผู้อื่น ดังนั้นต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงอำนาจของตนและความรับผิดชอบต่อทางเลือกของตน

ฉ. การพูดที่ไม่ได้มีการกระทำเกิดขึ้นจริง โดยใช้คำพูด “ควรจะ”และ “น่าจะ” (Should and Ought) ซึ่งแสดงถึงความไม่รับผิดชอบ เช่น “ฉันควรจะคิดถึงตัวเองบ้าง” คำพูด “ควรจะ” และ “น่าจะ” แสดงถึงความรู้สึกไม่มีพลังอำนาจ วิธีการเพิ่มการตระหนักรู้โดยการจำกัดการใช้คำพูด “ควรจะ” และ “น่าจะ” และเปลี่ยนเป็น “ฉันเลือกที่จะ” “ฉันต้อง” แทน การใช้แบบฝึกหัดด้านภาษาในกลุ่มให้คำปรึกษาควรจะใช้ในขั้นที่มีความไว้วางใจกันดีแล้ว หากใช้เทคนิคนี้ในขั้นเริ่มกลุ่มจะทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกว่าถูกตำหนิ ถูกตัดสิน และไม่ได้รับความเข้าใจ

3.5.3.3 ภาษากาย(Nonverbal language) การสื่อสารมีทั้งการใช้ภาษาและภาษา ท่าทาง เช่น น้ำเสียง จังหวะการพูด การสบตา การใช้มือ เป็นต้น บางคนไม่ตระหนักรู้ภาษาท่าทางของตนในการสื่อสารกับผู้อื่น โดยเฉพาะการสื่อสารที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างคำพูดและท่าทาง เช่นพูดว่า “ฉันสบายดี” แต่สีหน้าเศร้า หรือ “ฉันไม่สนใจ” แต่ท่าทางไม่พอใจ เป็นต้น ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้สมาชิกเกิดการตระหนักรู้ภาษาท่าทางของตนโดย การใช้คำถาม “อะไร” และ “อย่างไร” เช่น ผู้รับคำปรึกษาบอกว่าเขาโกรธ แต่หัวเราะ อาจใช้ คำถาม “การหัวเราะของคุณบอกอะไร”

3.5.3.4 การทดลองบทสนทนาภายใน(Experiment with internal dialogues) เนื่องจากเป้าหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ คือทำให้เกิดการผสมผสานและยอมรับส่วนของบุคลิกภาพที่บุคคลปฏิเสธ ผู้ให้คำปรึกษาต้องให้ความสนใจส่วนที่หายไปของบุคลิกภาพหรือความคิดสองฝักสองฝ่าย การให้จินตนาการบทสนทนาภายในเป็นการส่งเสริมให้ตระหนักรู้ส่วนที่ขาดหายไปภายในกับบุคลิกภาพจริงซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น บทสนทนาระหว่างความคิดสองฝักสองฝ่ายในตัวบุคคล บทสนทนาระหว่างตนเองกับพ่อแม่หรือบุคคลสำคัญอื่นๆ ความคิดสองฝักสองฝ่ายในตัวบุคคล เช่น ความรักกับความเกลียด ความก้าวร้าวกับการยอมตาม ความเข้มแข็งกับความอ่อนแอ เป็นต้น การทำความเข้าใจความคิดสองฝักสองฝ่ายที่มีผลต่อความขัดแย้งภายในเป็น

หัวใจของการบำบัดแบบเกสตัลท์ การทดลองบทสนทนาภายในช่วยให้เกิดการตระหนักรู้เนื่องจากบุคคลมักปฏิเสธการตระหนักรู้ที่เจ็บปวดเกี่ยวกับความคิดสองฝักสองฝ่าย เช่นบุคคลมักคิดว่าตนเองฉลาดมากกวาโง่ คิดว่าเป็นคนดีมากกว่าเป็นคนชั่ว คิดว่ามีคนรักมากกว่ามีคนเกลียดเป็นต้น บุคคลมักปฏิเสธการมองตนในด้านที่ไม่ต้องการจะเป็น ทำให้ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง การปฏิเสธด้านลบของตนทำให้ต้องใช้พลังงานในการต่อสู้กับสิ่งที่ไม่ต้องการยอมรับมาก

การทดลองบทสนทนาภายในเป็นวิธีการช่วยให้บุคคลสัมผัสกับสิ่งที่บุคคลพยายามเก็บรักษาไว้เป็นความลับสำหรับตนเองและผู้อื่น การเรียนรู้ที่จะพูดกับความคิดสองฝักสองฝ่ายของตนเช่น ระหว่างความเข้มแข็งกับความอ่อนแอ เป็นการดึงความขัดแย้งที่อยู่ภายในออกมา ทำให้ตระหนักถึงความคิดสองฝักสองฝ่ายของตนและสามารถตัดสินใจเลือกได้ชัดเจน

การทดลองบทสนทนาภายในใช้ได้ดีกับการช่วยให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับการรับเข้ามาในตัวและการโยนให้ผู้อื่น ซึ่งการรับเข้ามาโดยไม่ได้พิจารณาทำให้ขัดขวางการผสมผสานภายในตัวบุคคล เทคนิคการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าไปทำความเข้าใจสิ่งที่บุคคลรับเข้ามาในตัว เช่นการที่บุคคลรับเอาค่านิยม“ต้อง” “อย่า” “ควรจะ” หรือคำสั่งสอนของพ่อแม่ตั้งแต่เด็ก ทำให้บุคคลขาดความสุขในชีวิต ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาต้องช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ว่าสิ่งเหล่านี้มีผลต่อชีวิตอย่างไร และจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

3.5.3.5 การพูดรอบวง (Making the rounds) เป็นการให้สมาชิกได้ทดลองพูดสิ่งที่ไม่เคยพูดมาก่อนต่อหน้าผู้รับคำปรึกษาอื่นในกลุ่มทีละคน ช่วยให้ตระหนักรู้และเรียนรู้ความสามารถของตน

3.5.3.6 การจินตนาการ (Fantasy approaches) การทดลองจินตนาการสถานการณ์ต่างๆส่งผลต่อการเจริญเติบโตของบุคคลและช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ การจินตนาการสามารถใช้ได้ในกรณีต่อไปนี้

ก. เมื่อบุคคลรู้สึกกดดันมาก (Threaten) ในการเผชิญกับปัญหา

ข. เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ไม่สามารถคาดหวังผลได้ ทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดหรือความรู้สึก

ค. เป็นวิธีการที่มีประโยชน์และทำให้รู้สึกปลอดภัยในการแสดงความรู้สึก

3.5.3.7 การซ้อมบทบาท(Rehearsal) ในชีวิตจริงบุคคลมีหลายบทบาท รวมทั้งมีความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทนั้นๆ เช่น บทบาทการเป็นเจ้านาย บทบาทการเป็นเพื่อน บุคคลมักจะอยากแสดงบทบาทนั้นให้ถูกต้อง ทำให้ต้องซ้อมบทบาทภายในรวมทั้งวิตกกังวลว่าอาจจะแสดงบทบาทนั้นไม่ถูกต้อง การซ้อมบทบาทภายในต้องใช้พลังงานมากและมักจะขัดขวางความเป็นธรรมชาติของบุคคล การซ้อมบทบาทจะให้ผู้รับคำปรึกษาพูดสิ่งที่คิดอยู่ในใจออกมาดังๆ เทคนิคนี้ต้องใช้ในเวลาที่เหมาะสม และผู้รับคำปรึกษาหาทางออกเรื่องนั้นๆไม่ได้ การซ้อมบทบาทไม่ได้แก้ไขปัญหาทางอารมณ์ แต่ทำให้การตระหนักรู้ชัดเจนขึ้น นอกจากนั้นยังมีประโยชน์ต่อการเตรียมตัวสำหรับการเผชิญเหตุการณ์ในอนาคตโดยการจินตนาการแล้วซ้อมการพูดในสถานการณ์นั้นเช่นเดียวกับการแสดงบทบาทสมมติ

3.5.3.8 การทดลองสลับข้าง (The reversal experiment) เป็นการให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นอีกฝ่ายของตนที่ไม่เคยแสดงออกมาก่อน เนื่องจากไม่ต้องการยอมรับส่วนนั้น การทดลองสลับข้างเกิดจากความเชื่อที่ว่าหากบุคคลเข้าไปสู่สิ่งที่วิตกกังวล ได้มากเท่าใดจะทำให้บุคคลเข้าถึงตนเองได้มากเท่านั้น เช่น บุคคลที่มีความรู้สึกไม่มั่นใจ อาจให้แสดงตนเองฝ่ายที่มั่นใจ

3.5.3.9 การกระทำเกินจริง (The exaggeration experiment) เป็นการทดลองเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับสิ่งชี้นำหรือสัญญาณทางร่างกาย เช่นการเคลื่อนไหว กริยาท่าทางมากเกินความเป็นจริงซึ่งบุคคลมักไม่รู้ตัวว่าตนแสดงท่าทางเหล่านั้น ทำให้เข้าใจความหมายของการสื่อสารชัดเจนขึ้น เทคนิคนี้ทำโดยการให้ผู้รับคำปรึกษาทำท่าทางนั้นซ้ำๆ ทำให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมทางกาย และตระหนักถึงสิ่งที่อยู่ภายใน เช่น มักกอดอกขณะพูดให้ผู้รับคำปรึกษากอดอกแน่นซ้ำๆ จนตระหนักถึงพฤติกรรมการกอดอกของตนเอง

3.5.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์

บทบาทและหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ คือ การสร้างบรรยากาศ และการหาวิธีการเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการตระหนักรู้ (Sharf. 2000: 257) ผู้ให้คำปรึกษาทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษารับผิดชอบต่อการเพิ่มการตระหนักรู้ ไม่ได้หมายความว่าเป็นผู้กระทำและคิดการทดลองเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาติดกับกับแหล่งความช่วยเหลือ หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาคือคิดการทดลองร่วมกับผู้รับคำปรึกษาเพื่อให้มีทางเลือกพฤติกรรมที่หลากหลาย ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างบรรยากาศและโครงสร้างของกลุ่มที่ทำให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนคิดค้นวิธีการที่หลากหลายและการทดลองเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการตระหนักรู้และได้รับประสบการณ์อย่างเต็มที่

บทบาทที่สำคัญอีกบทบาท คือ การสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนการทดลอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีควรเป็นความสัมพันธ์ที่คำนึงถึงและยอมรับความเป็นฉัน-เธอ (I-Thou) เนื่องจากการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ใช้เทคนิคหลากหลายในการทดลองเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และการผสมผสาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษาสนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษายินดีทดลองพฤติกรรม ผู้ให้คำปรึกษาควรให้ความสำคัญกับการทดลอง มีเจตคติที่ดีต่อการทดลอง มีอิสระ(latitude)ในการสร้างการทดลองที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ผู้ให้คำปรึกษาที่สามารถช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการผสมผสานต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพและทักษะในการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษา และควรระมัดระวังการใช้เทคนิคมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถเข้าใจผู้รับคำปรึกษาได้อย่างแท้จริง (Corey. 2000: 313-314)

3.5.5 ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์

ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ประกอบด้วย

1) การให้ความสำคัญกับการความรู้สึกมากกว่าความคิด การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์เน้นประสบการณ์ด้านความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา จึงให้ความสนใจกับความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความคิดน้อยกว่า การช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบความหมายของประสบการณ์ทางอารมณ์ ควรผสมผสานปัจจัยทั้งด้านความคิดและอารมณ์เข้าด้วยกัน

2) การใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสมของผู้ให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์มีลักษณะต้องลงมือกระทำ (Active) และชี้นำ การที่ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้รับคำปรึกษากระทำสิ่งต่างๆเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และชี้นำมากเกินไปจะทำให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้ได้น้อยลง ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความไวต่อความรู้สึก(Sensitive) เลือกเวลาที่เหมาะสม สร้างสรรค์ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติผู้รับคำปรึกษา นอกจากนั้นการทดลองมีทั้งข้อดีและข้อเสียในเวลาเดียวกัน การทดลองมีผลเสียหากไม่ได้เกิดจากผู้รับคำปรึกษาเป็นฝ่ายคิดและเลือกทดลองด้วยความเต็มใจ

3) ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาที่เคร่งครัดและเร่งรัดมากเกินไป ด้วยการให้ผู้รับคำปรึกษาต้องตระหนักรู้ทุกพฤติกรรมของตนตลอดเวลาอาจให้ผลเสียมากกว่าผลดี ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีทักษะ ประสบการณ์ การตัดสินใจที่ดี มีความไวต่อความรู้สึกและยืดหยุ่น พยายามให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับประสบการณ์มากที่สุด

3.6 โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ไรเดอร์, โคลแมน และเกอร์สัน(Raider, Coleman; & Gerson; Citing Deutsch and Coleman. 2000: 499-521) ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงาน มณฑิรา จารุเพ็ง (2549). นำแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษา 3 แนวคิดคือ 1) แนวคิดจากทฤษฎีการบำบัดที่พิจารณาเหตุผล อารมณ์ (Rational Emotive Behavior Therapy) 2) แนวคิดจากทฤษฎีการบำบัดเชิงพฤติกรรม (Behavior Therapy) และ 3) แนวคิดทฤษฎีการบำบัดแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy) มาพัฒนากิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นตามแนวทางของ ไรเดอร์, โคลแมน และเกอร์สัน

แนวคิดและหลักการที่ใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและหลักการมาใช้ในการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลดังนี้

3.6.1 แนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของฮาร์ทวิคและบาร์กิ (2000) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความคิด

ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยผู้วิจัยสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้ง 3 ด้าน

3.6.2 หลักการของการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย

ก. แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่ม (Trotzer. 1999; Corey. 2004) ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่มมาใช้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเพื่อช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ คือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและพัฒนาแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในอนาคต

ข. หลักการของกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม การให้คำปรึกษากลุ่มให้ความสำคัญกับกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่เน้นปัญหาในปัจจุบัน (Here and Now) โดยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตน ช่วยให้ค้นพบความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล กลุ่มจะให้ความเห็นอกเห็นใจ ให้ข้อมูลป้อนกลับและการสนับสนุนที่ทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ ผู้รับคำปรึกษาจะร่วมกันทำความเข้าใจปัญหาและตัดสินใจ ทำให้ได้ค้นพบจุดแข็ง สิ่งที่ขัดขวางพัฒนาการและพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลที่ช่วยให้สามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตทำให้บุคคลเติบโตขึ้น

ค. ขั้นตอนการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย

1) ขั้นเริ่มกลุ่ม เป็นขั้นปฐมนิเทศและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มเพื่อให้สมาชิกเข้าใจกระบวนการกลุ่มและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล ช่วยให้สมาชิกเข้าใจกระบวนการกลุ่มที่ถูกต้อง เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มและสมาชิก ลดความวิตกกังวล ความกลัวและสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ได้เปิดเผยความรู้สึกกลุ่มโดยการแนะนำตัว การทำความเข้าใจเรื่องโครงสร้างและกฎของกลุ่มและการเปิดโอกาสให้แสดงความรู้สึก

2) ขั้นแก้ปัญหา ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้รับคำปรึกษามีการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในกระบวนการแก้ไขปัญหา สมาชิกจะเสนอปัญหา กลุ่มจะร่วมรับฟังและร่วมแก้ปัญหาอภิปรายและร่วมกันเสนอทางเลือก ผู้รับคำปรึกษาพิจารณาข้อเสนอแนะและตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในขั้นแก้ปัญหา ประกอบด้วย ความไว้วางใจและการยอมรับ ความเข้าใจอย่างแท้จริงและความเอื้ออาทร ความหวัง ความเป็นอิสระในการทดลอง การระบายความรู้สึก การปรับโครงสร้างความคิด สัญญาในการเปลี่ยนแปลง การเปิดเผยตนเอง และการเผชิญหน้า ขั้นแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้ ก) เน้นที่ความเป็นปัจจุบัน (Here-and-now) ข) เน้นที่เป้าหมาย สมาชิกที่เข้าใจเป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายของตนอย่างชัดเจน จะรับผิดชอบในการทำให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุเป้าหมายของตนด้วย ค) สมาชิกยินดีทดลองนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เมื่อทดลองแล้ว

นำเสนอความก้าวหน้าและสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไขต่อกลุ่ม ง) สมาชิกมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และจ) สมาชิกเข้าใจบทบาทที่มีต่อกลุ่ม (Corey. 2000: 117)

3) ขั้นยุติกลุ่ม เป็นขั้นสรุปผลและยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม เป็นการสรุปประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด ช่วยให้สมาชิกตรวจสอบสิ่งที่เรียนรู้และแนวทางในการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

4) ขั้นติดตามผล เป็นขั้นการประเมินและติดตามผล เพื่อประเมินคือกระบวนการกลุ่มและผลสัมฤทธิ์ ติดตามสิ่งที่สมาชิกนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกพูดถึงสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังการยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม ทั้งส่วนที่ประสบผลสำเร็จและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

3.6.3 หลักการทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ที่เชื่อว่าความเชื่อไม่สมเหตุผล นำไปสู่ปัญหาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก การนำทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรมมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เนื่องจากหลักการและแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมสอดคล้องกับลักษณะความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ ความเชื่อไม่สมเหตุผล ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก การปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการทำให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและผลที่ตามมา เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความเชื่อด้วยกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การบันทึกความคิด การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล การให้คะแนนความเชื่อ ซิกแซกเทคนิค เทคนิคถ้า...แล้ว... (then…what….) การกระทำเกินจริง การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา และการบ้านทางความคิด

3.6.4 หลักการทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล ที่เชื่อว่ารูปแบบของชีวิตหรือพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการให้ความหมายที่มาจากประสบการณ์ในชีวิตในวัยเด็ก การปรับเปลี่ยนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยการนำทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลมาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากเป้าหมายของโมเดลคือการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและพัฒนาแนวทางการลดความขัดแย้งเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในอนาคต การแก้ปัญหาความขัดแย้งในปัจจุบันโดยที่บุคคลไม่ตระหนักถึงที่มาของปัญหาดังกล่าวของตนโดยเฉพาะประสบการณ์ในอดีตที่กำหนดเป้าหมายและรูปแบบชีวิต ส่งผลให้การแก้ปัญหานั้นเป็นเพียงปลายเหตุและมีโอกาสให้ปัญหานั้นกลับมาอีก ดังนั้นการนำทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคลมาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลจะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจรูปแบบชีวิตที่เป็นผลจากความทรงจำเกี่ยวกับครอบครัวในวัยเด็กต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบัน เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้คือ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว การตีความ การจินตนาการ การบันทึก Acting as if เทคนิค แบบฝึกหัดด้านภาษา การซ้อมบทบาท สถานการณ์จำลอง การทดลองบทบาทและการมอบหมายการบ้าน

3.6.5 หลักการการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ การปรับเปลี่ยนองค์ประกอบด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยการนำทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์มาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นความรู้สึกทางลบที่บุคคลมักปฏิเสธ ทำให้ไม่เป็นตนเองตามความเป็นจริง(Inauthentic) การช่วยให้บุคคลตระหนักรู้และยอมรับความรู้สึกทางลบของตนในสถานการณ์ความขัดแย้ง นำไปสู่การกระทำที่เหมาะสม เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้คือ การให้คะแนนความรู้สึก แบบฝึกหัดด้านภาษา การทดลองบทสนทนาภายใน การเลือกและการตัดสินใจ การกระทำเกินจริง การจินตนาการ สถานการณ์จำลอง การซ้อมบทบาท แบบฝึกหัดด้านภาษา และการมอบหมายการบ้าน

สรุปโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีเป้าหมายเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประกอบด้วยการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและการพัฒนาแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการให้คำปรึกษากลุ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำบัดหรือเพื่อการให้การศึกษา(Educational purposes)หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน (Corey. 2004: 3) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสทดสอบความเป็นจริง ได้ทดลองพฤติกรรมใหม่พร้อมทั้งได้รับข้อมูลย้อนกลับ ได้เรียนรู้การแสดงบทบาทและปฏิกริยาการตอบสนองจากสมาชิกกลุ่ม (Ohlsen; & Pearson. n. d.) และเพิ่มการรู้คิด (Pentecoste; & Nelson. 1990) เน้นการพัฒนาที่ช่วยให้ค้นพบความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล (Internal resources of strength) การให้คำปรึกษากลุ่มจะรวมกระบวนการระหว่างบุคคลที่เน้นการตระหนักรู้ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม (Corey. 2004: 3-4) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มที่บูรณาการแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มจาก 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคล และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ โดยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล

3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

การศึกษาเรื่องการจัดการความโกรธของวัยรุ่นโดยการให้คำปรึกษากลุ่มของ เลนิคและอาร์แมน (O'Lenic. Carolyn; & Arman F. John. Online) วัตถุประสงค์เพื่อให้วัยรุ่นสามารถลดความโกรธ ควบคุมอารมณ์และอาการทางกายที่เกิดจากอารมณ์โกรธ เพื่อหยุดพฤติกรรมก้าวร้าวก่อนเกิด โดยช่วยให้วัยรุ่นจัดการความโกรธในทางที่ถูกต้อง 4 ขั้นตามแนวคิดของ Golden (2004) คือ 1) ค้นหาและตระหนักถึงอารมณ์ทางลบที่อยู่เบื้องหลังความโกรธ 2) ค้นหาและเปลี่ยนแปลงความคาดหวังหรือข้อสรุปที่ไม่เป็นจริง 3) เรียนรู้ทักษะการผ่อนคลาย(Relaxation skill) และการจัดการความเครียด (Stress management) และ 4) พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา จำนวนทั้งสิ้น 8 ครั้ง ระยะเวลาในการให้คำปรึกษา 8 สัปดาห์ สมาชิกกลุ่มจำนวน 6-7 คน ประกอบด้วย ครั้งที่ 1

การปฐมนิเทศกลุ่มเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎของกลุ่มและกำหนดเป้าหมาย โดยให้สมาชิกแต่ละคนเขียนความรู้สึกและความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกโกรธที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และนำมาแลกเปลี่ยนในกลุ่ม ครั้งที่ 2 เป็นการทำความเข้าใจและทำความตกลงเกี่ยวกับข้อปฏิบัติในกลุ่มให้คำปรึกษาและรับแจกเอกสารเกี่ยวกับข้อปฏิบัติในการร่วมกลุ่มให้คำปรึกษาเพื่อให้สามารถเปิดดูได้ทุกครั้งที่สงสัยแล้วให้สมาชิกกลุ่มตอบแบบสอบถามและอภิปรายเกี่ยวกับสาเหตุของความโกรธของแต่ละคนและความรู้สึกอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกโกรธ เช่น ความรู้สึกเศร้า ความรู้สึกคับข้องใจ เป็นต้น ครั้งที่ 3 ให้สมาชิกเลือกความรู้สึกใดรู้สึกหนึ่งของตน แล้วให้ทำพิมพ์หน้ากากตามความรู้สึกนั้นๆ ครั้งที่ 4 ให้สมาชิกระบายสีและตกแต่งหน้ากากที่ได้ทำในครั้งที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นความซับซ้อนของความรู้สึก หลังจากนั้นให้พูดคุยเกี่ยวกับหน้ากากของแต่ละคน ความรู้สึกและอารมณ์ที่ได้ตกแต่งลงในหน้ากาก ครั้งที่ 5 ให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเมื่อเกิดความรู้สึกโกรธ แล้วให้สมาชิกร่วมกันอภิปรายพฤติกรรมตอบสนองต่อความรู้สึกโกรธในทางที่เหมาะสมและเกิดผลในทางบวก และให้อภิปรายการตอบสนองทางลบต่อความรู้สึกโกรธ เช่น การดื้อเงียบ (Passive aggressive) พฤติกรรมก้าวร้าวและความคิดไม่สมเหตุผล (Irrational thinking) หลังจากนั้นให้สมาชิกพูดถึงพฤติกรรมทางบวกของในการจัดการความรู้สึกโกรธของตนในอดีต แล้วให้อภิปรายพร้อมทั้งแสดงบทบาทเกี่ยวกับพฤติกรรมทางบวก ครั้งที่ 6 ให้สมาชิกอภิปรายและสรุปประเด็นที่นำไปสู่ความรู้สึกโกรธ เรียนรู้การสรุปเกินจริง (Overgeneralizing) การอ่านใจ(Mind reading) การตีตรา(Labeling) การไม่คิดอะไร (Nothing thinking) รวมทั้งอภิปรายแนวคิดเกี่ยวกับคำพูดกับตนเอง(Self-talk)ที่ส่งผลต่อความรู้สึกและการเผชิญความรู้สึกโกรธ หลังจากนั้นให้อภิปรายวิธีคิดเชิงบวก แล้วให้ทำแบบฝึกหัดโดยให้เขียนเรื่องราวเกี่ยวกับการใช้วิธีคิดเชิงบวกในการจัดการความรู้สึกโกรธกับสถานการณ์จริงในชีวิตหรือสถานการณ์ที่คิดว่าจะนำวิธีคิดเชิงบวกไปใช้ โดยให้เริ่มต้นประโยคด้วยคำว่า เมื่อ.....(เหตุการณ์)... ฉันคิดว่..... เมื่อเขียนเรื่องราวเสร็จแล้วให้อภิปรายวิธีการมองสถานการณ์ในทางสร้างสรรค์ ครั้งที่ 7 สมาชิกกลุ่มจะได้รับแจกแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความรู้สึกโกรธ ประกอบด้วยการตระหนักรู้ความรู้สึก การแสดงความรู้สึก การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (Being assertive) พฤติกรรมก้าวร้าว การลดความเครียด และการผ่อนคลายความตึงเครียด การยอมรับความรับผิดชอบ(Accepting responsibility) การเรียนรู้การฟังผู้อื่น การหลีกเลี่ยงการโต้เถียง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา แล้วให้สมาชิกแสดงบทบาทในสถานการณ์ต่างๆ ครั้งที่ 8 การเพิ่มการตระหนักรู้ความตึงเครียดในชีวิตของสมาชิกแต่ละคน โดยสมาชิกจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและอาการของความเครียด การลดความเครียด และเทคนิคการผ่อนคลายความเครียด และในการยุติการให้คำปรึกษากลุ่มให้สรุปประเด็นที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกลุ่มและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน วัยรุ่นที่เรียนรู้การจัดการความรู้สึกโกรธอย่างมีประสิทธิภาพจะลดพฤติกรรมการโทษตนเอง เพิ่มการตระหนักรู้ พัฒนาอัตมโนทัศน์ที่ดี รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการสร้างและดำรงความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่น การให้คำปรึกษากลุ่มนี้มุ่งเน้นการช่วยให้วัยรุ่นตระหนักถึงการตระหนักถึงความรู้สึกโกรธและสิ่งที่กระตุ้นความรู้สึกโกรธมากกว่าสอนวิธีการจัดการความรู้สึกโกรธที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาผลลัพธ์ของการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมของเบลเลฟ (Balevre. 2001: 294-301).โดยเปรียบเทียบอัตราความเบื่อหน่าย (Burnout) ของพยาบาลที่ต้องการแก้ไขความสมบูรณ์แบบของตนเองพบว่าความคิดเบื่อหน่ายและพฤติกรรมเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์กับความสมบูรณ์แบบและแบบแผนการควบคุม (Control pattern) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลจะสร้างความต้องการที่ไม่เป็นจริงและความคาดหวังที่ไม่เป็นจริงในโลกของพยาบาล ดังนั้นจึงใช้แนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ช่วยให้พยาบาลเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดความเบี่ยงเบนของแบบแผนความคิดที่นำไปสู่การเบื่อหน่ายวิชาชีพพยาบาล

การศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ: การจัดการความขัดแย้งสำหรับผู้นำนักเรียนของจูดี (Rashid Judy. 2002. online) เป็นการศึกษาอิทธิพลของการฝึกอบรมทักษะการจัดการความขัดแย้งของนักศึกษาที่ได้รับทุนจากรัฐบาลจำนวนทั้งสิ้น 159 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน60 คน สุ่มเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างละ 30 คน วัดทักษะการจัดการความขัดแย้ง โดยสำรวจรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยแบบรายงานตนเองก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มทดลองได้รับการฝึกทักษะการจัดการความขัดแย้งจำนวน 10 ชั่วโมง เนื้อหาการฝึกอบรมประกอบด้วยการทำความเข้าใจเรื่องธรรมชาติของความขัดแย้ง รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง การสื่อสาร และการเจรจาต่อรอง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมมีรูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่ผสมผสานมากขึ้นและมีการเผชิญความขัดแย้งเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าทักษะการจัดการความขัดแย้งเพิ่มความสามารถในการสร้างความร่วมมือของผู้นำได้มากขึ้น เพิ่มความเชื่อมั่นในการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ผลการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่าโปรแกรมการฝึกทักษะการจัดการความขัดแย้งสามารถพัฒนารูปแบบการจัดการความขัดแย้งได้และแนะนำให้ใช้โปรแกรมดังกล่าวในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษากลุ่มอื่นๆด้วย

การศึกษาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทางทำลายในสถานที่ทำงาน (Helge Hoel; & Sabir I. Giga. 2006. online) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและทดสอบเครื่องมือประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนา ทดลองใช้และประเมินผลโปรแกรมการลดพฤติกรรมการคุกคาม โดยโปรแกรมการลดพฤติกรรมการคุกคาม เน้นการฝึกอบรม 3 ด้านคือด้านนโยบาย ด้านการสื่อสารและด้านการตระหนักรู้พฤติกรรมทางลบ วัดก่อนการทดลองและหลังการทดลอง รวบรวมข้อมูลทั้งจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม โดยแบบประเมินหลายด้านคือ พฤติกรรมทางลบ ประสบการณ์และผลที่ตามมาจากการคุกคาม รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงต่อการคุกคาม (Bullying Risk Assessment Tool) แบบสอบถามการประเมินความเสี่ยงต่อการคุกคามประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational fairness) ความขัดแย้งภายในทีม (Team conflict) ความขัดแย้งด้านบทบาท (Role-conflict) ภาระงาน (Workload) และภาวะผู้นำ(Leadership) ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวทำนายพฤติกรรมทางลบและการคุกคามโดยการตำหนิตนเอง(Self-labeled bullying) ส่งแบบวัดกับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานก่อนการทดลองจำนวน 1,041 คนตอบรับแบบสอบถามร้อยละ 41.5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดร้อยละ 13.6 มีประสบการณ์การถูกคุกคามในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ระดับการถูกคุกคามแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน ระหว่างร้อยละ10.8 ถึงร้อยละ 16.6 การวิเคราะห์ผลการวิจัยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการคุกคาม สุขภาพจิตและความตั้งใจออกจากงาน เพื่อยืนยันผลของการคุกคามที่มีต่อบุคคลและต่อองค์กร ร้อยละ 61 รายงานว่าถูกคุกคามจากผู้จัดการและหัวหน้าและร้อยละ 42 จากเพื่อนร่วมงาน โปรแกรมการฝึกอบรมประกอบด้วย การจัดการความขัดแย้งและการตระหนักรู้พฤติกรรมทางลบที่ดำเนินการฝึกอบรมโดยนักฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญ ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 6 ครั้ง โปรแกรมด้านนโยบายและด้านการสื่อสารครั้งละอย่างน้อย 15 นาที ใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งสิ้น 6 เดือนผู้รับการฝึกอบรมทั้งสิ้นจำนวน150 คนจาก 5 หน่วยงานในประเทศอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการจำนวน 20 - 25 คนที่ถูกเชิญเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมใดๆ กลุ่มที่ 2 ร่วมโปรแกรมนโยบายการสื่อสาร 30 นาที กลุ่มที่ 3 ฝึกอบรมโปรแกรมการจัดการความเครียด 3 ชั่วโมงร่วมกับนโยบายการสื่อสาร กลุ่มที่ 4 ฝึกอบรมพฤติกรรมทางลบร่วมกับนโยบายการสื่อสารและกลุ่มที่ 5 ฝึกอบรมทั้งวันด้วยโปรแกรมนโยบายการสื่อสารการจัดการความเครียดและการตระหนักรู้พฤติกรรมทางลบ ผลการศึกษาพบว่าผู้ฝึกอบรมประเมินว่าโปรแกรมใช้ได้ดี ส่วนผู้รับการฝึกอบรมประเมินว่าโปรแกรมน่าสนใจ ร้อยละ 45 ของกลุ่มทดลองพัฒนาไปในทิศทางที่น่าพึงพอใจ การที่ไม่สามารถสรุปผลของโปรแกรมใดโปรแกรมหนึ่งได้อย่างชัดเจนอาจเนื่องมาจากทุกคนไม่ได้เข้าไปร่วมทุกโปรแกรม ผู้รับการทดลองบางรายไม่เต็มใจเข้าร่วมการวิจัยแต่จำเป็นต้องเข้าร่วมเนื่องจากเกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนั้นสิ่งที่มีผลต่อผลของการวิจัยครั้งนี้คือ เมื่อผ่านการฝึกอบรมทำให้เพิ่มการตระหนักรู้และความคาดหวังมากขึ้นส่งผลต่อความไม่พึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ผู้ที่ควรเข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ผู้จัดการและหัวหน้าเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างไม่เต็มที่ และสิ่งที่มีผลต่อโปรแกรมการฝึกอบรมร้ายแรงที่สุดคือ พนักงาน 2-3 คนต้องเข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากมีปัญหาพฤติกรรมและประการสุดท้ายระยะเวลาการวัดก่อนและหลังการทดลองอาจจะใกล้กันมากจนเกินไปทำให้ยังไม่สามารถเห็นผลของโปรแกรมได้อย่างชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปว่าการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการต่อต้านการคุกคามประสบผลสำเร็จ การเปรียบเทียบผลของโปรแกรมจากหลายองค์กรแสดงถึงความแตกต่างของบริบทขององค์กร และการความซับซ้อนในการวิจัยแสดงให้เห็นความน่าเชื่อถือของการวิจัย แบบประเมินความเสี่ยงเน้นประเด็นที่ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางลบและการคุกคามที่ได้ถูกพัฒนาและมีความเที่ยงตรง ถึงแม้ว่าผลการศึกษาจะไม่สามารถระบุประสิทธิภาพของการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน แต่มีอุบัติการณ์ที่สามารถสนับสนุนประสิทธิภาพดังกล่าวได้ จากการวางแผนและผู้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมทำให้เห็นความแตกต่าง โดยเฉพาะเมื่อให้ในช่วงเวลาที่เหมาะสมและสัดส่วนของผู้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอที่จะมีผลต่อพฤติกรรม

การศึกษาและการให้คำปรึกษาเพื่อลดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ของช่อลัดดา ขวัญเมือง (2548) ที่มีความมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาและให้คำปรึกษาเพื่อลดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอามรณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชั้นปีที่ 1 จำนวน 1,036 คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มเชิงเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเพื่อลดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่มีคะแนนความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ตั้งแต่เปอร์เซนไทล์ที่ 75 ขึ้นไปจำนวน 16 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือการให้คำปรึกษากลุ่มโดยใช้แนวคิดการให้คำปรึกษาเชิงเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy) โดยมีวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษาเพื่อสอนให้นักศึกษามีความสามารถในการสืบค้นและโต้แย้งความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล โดยการแทนที่ความเชื่อที่สมเหตุผล จนทำให้มีอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสม การลดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลใช้เทคนิคการอธิบาย การใช้เพลงที่สมเหตุผล การโต้แย้งแบบโสเครติส การโต้แยงแบบมีโครงสร้าง การโต้แย้งแทนเพื่อนรัก การเปรียบเทียบอุปมาอุปมัย การลดความเชื่อที่คิดว่าเป็นเรื่องเลวร้าย การจินตนาการ การอยู่กับปัจจุบัน การฝึกหัดการต่อต้าน การผลัดวันประกันพรุ่ง เก้าอี้ว่างเปล่า และการลดปัญหาทางอารมณ์ใช้เทคนิค ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ พบว่าความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียกร้องความรักและการยอมรับ การคาดหวังในตนเองสูง ความโน้มเอียงในการประณาม การมีปฏิกริยาต่อความคับข้องใจ การขาดความรับผิดชอบทางอารมณ์ ความกระวนกระวายใจมากเกินไป การหลีกเลี่ยงปัญหา การพึ่งพาผู้อื่น การปฏิเสธความรับผิดชอบ และการเรียกร้องความสมบูรณ์แบบ และองค์ประกอบของปัญหาทางอารมณ์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความเครียด ความวิตกกังวล และความโกรธ

2. ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล และปัญหาทางอารมณ์ของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

3. นักศึกษาที่เพศต่างกัน บุคลิกภาพต่างกัน มีความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผลการให้คำปรึกษากลุ่มเชิงเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการให้คำปรึกษากลุ่มเชิงเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมีผลให้ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ของนักศึกษากลุ่มทดลองลดลง

การศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นในระดับอุดมศึกษา ของมณฑิรา จารุเพ็ง (2529). มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นในระดับอุดมศึกษา 2) พัฒนาโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ก่อน หลังและระยะติดตามผลการเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม และ 4) เปรียบเทียบวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น ก่อน หลังและระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นวัยรุ่นในระดับอุดมศึกษาจำนวน 900 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง จำนวน 24 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวัดวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น และโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่น โดยใช้แนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษา 3 แนวคิดคือ 1) แนวคิดจากทฤษฎีการบำบัดที่พิจารณาเหตุผล อารมณ์ (Rational Emotive Behavior Therapy) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ค้นหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงและเผชิญปัญหาโดยใช้สติปัญญา ใช้เทคนิค การสอนการเผชิญหน้า การตั้งคำถามที่ยั่วยุท้าทาย การตั้งคำถามแบบตรรกวิทยา การสอบซัก และการให้การบ้านไปทดลองปฏิบัติ 2) แนวคิดจากทฤษฎีการบำบัดเชิงพฤติกรรม (Behavior Therapy) เพื่อปรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เข้ารับการฝึก และ 3) แนวคิดทฤษฎีการบำบัดแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy) เพื่อท้าทายให้ผู้เข้ารับการฝึกเกิดความรู้สึกต้องการเปลี่ยนแปลงมาพึ่งตนเอง กล้ารับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. วิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นส่วนใหญ่ใช้วิธีการร่วมมือ รองลงมาคือวิธีการกลมกลืน วิธีการแข่งขัน วิธีการประนีประนอมและวิธีการหลีกเลี่ยงตามลำดับ

2. วัยรุ่นกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ใช้วิธีการแข่งขัน วิธีการหลีกเลี่ยงและวิธีการกลมกลืนลดลง และใช้วิธีการร่วมมือและวิธีการประนีประนอม เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลของวัยรุ่นหลังการทดลองและระยะติดตามผลภายหลังการทดลอง 1 เดือนมีค่าไม่แตกต่างกัน

3. วัยรุ่นกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมในกลุ่มผ่อนคลายความตึงเครียดเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวจากความผิดปกติจากความเครียดภายหลังได้รับการกระทบกระเทือนทางจิตใจ (Post Traumatic Stress Disorder) โดย บาเรกาเทน แทกกาวี ซาเรฮิและฮาซานซาเด (Barekatain M., Taghavi T., Salehi M.; & Hasanzadeh A.

2006: 34-40) กลุ่มตัวอย่างเป็นวัยรุ่นชายอายุ 11-19 ปี ที่บิดามีปัญหาภาวะเครียดภายหลังการได้รับการกระทบกระเทือนทางจิตใจแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 จำนวน 10 คนรับการบำบัดโดยการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม กลุ่มที่ 2 จำนวน 8 คนบำบัดโดยการคลายกล้ามเนื้อ และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 12 คน โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยการบำบัดจำนวน 10 ครั้ง สัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 60 นาที วัดพฤติกรรมก้าวร้าวโดยแบบสอบถามพฤติกรรมก้าวร้าว ก่อนการบำบัด ภายหลังการบำบัดและติดตามผลภายหลังการบำบัด 2 เดือน ผลการวิจัยพบว่าคะแนนพฤติกรรมก้าวร้าวกลุ่มที่ได้รับการบำบัดหลังการให้คำปรึกษาและระยะติดตามผลแตกต่างจากก่อนการให้คำปรึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสองกลุ่ม ส่วนกลุ่มควบคุมไม่แตกต่าง การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการบำบัดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มที่ได้รับการบำบัดโดยการคลายกล้ามเนื้อแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่กลุ่มที่ได้รับการบำบัดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมกับกลุ่มที่ได้รับการบำบัดโดยการคลายกล้ามเนื้อไม่แตกต่างกัน และการบำบัดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมให้ผลดีกว่าการบำบัดโดยการคลายกล้ามเนื้อ ผลการศึกษายืนยันประสิทธิภาพของกลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมในการลดพฤติกรรมก้าวร้าวของวัยรุ่นชาย เหตุผลหนึ่งของการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมได้ผลดีเนื่องมาจากวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 11-19 ปีอยู่ในช่วงการใช้เหตุผล (Cognitively sophisticate)

การศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT ร่วมกับดนตรีบำบัดที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของเยาวชนในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน ของนวลลักษณ์ บูรณะกิติ (2548. online: Abstract) กลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนที่เคยเสพยาบ้า เพศชายอายุระหว่าง 14 -18 ปี ซึ่งอยู่ในการดูแลของศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT ร่วมกับดนตรีบำบัดมีผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการให้คำปรึกษาตามทฤษฎี REBT และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT ร่วมกับดนตรีบำบัดมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวส่งผลต่อการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มทดลอง

การศึกษาเรื่องผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความโกรธของนักเรียนวัยรุ่น ของทัศไนย วงศ์สุวรรณ(2542: ง) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่มีประวัติจากฝ่ายปกครองว่ามีปัญหาทางพฤติกรรมจำนวน 16 คน สุ่มเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองได้เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเป็นเวลา 7 สัปดาห์ต่อเนื่องกันสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบวัดประสบการณ์ความโกรธและการแสดงความโกรธ ผลการวิจัย

พบว่า 1) หลังการทดลองและระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนความโกรธโดยทั่วไปต่ำกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) หลังการทดลองและระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนความโกรธโดยทั่วไปต่ำกว่าก่อนการทดลอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) หลังการทดลองและระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนความโกรธออกมาภายนอกต่ำกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) หลังการทดลองและระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนความโกรธออกมาภายนอกต่ำกว่าก่อนการทดลองและระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนความโกรธออกมาภายนอกต่ำกว่าก่อนการทดลอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) หลังการทดลองและระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนการควบคุมความโกรธ สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 6) หลังการทดลองและระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนการควบคุมความโกรธสูงกว่าก่อนการทดลอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาเรื่องการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบางแพปฐมพิทยาจังหวัดราชบุรีโดยกาญจนา หลวงจอก. (2536) กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลสูงขึ้นหลังจากได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 2) นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลสูงขึ้นหลังจากได้รับการสอนแบบปกติ และ 3) นักเรียนที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสิติที่ระดับ .01

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของพ่อแม่และครูโดยกลุ่มแบบแอดเลอร์ (Adlerian) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Maladaptive Behavior) ให้เป็นไปในทางบวก โดยเนลสัน (Nelson Jane Wood. 1979). มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพของพ่อแม่และครูโดยกลุ่มแบบแอดเลอร์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Maladaptive Behavior) ให้เป็นไปในทางบวก โดยการสอนหลักการกลุ่มแบบแอดเลอร์ 4 ประเด็นคือ 1) ให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของการปรับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ 2) ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นมากกว่าการชื่นชม 3) ใช้หลักตามเหตุผลมากกว่าการให้รางวัลหรือการลงโทษและ 4) ใช้การประชุมครอบครัวหรือการประชุมชั้นเรียนเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ผลการศึกษา

พบว่าพ่อแม่และครูให้ความสำคัญกับปัญหาเรื่องวินัย (Discipline) เพิ่มขึ้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการให้คำปรึกษากับบุคคลสำคัญของเด็กเป็นวิธีการทางอ้อมในการจัดการพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของเด็กให้เป็นไปในทางบวก นอกจากนั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไปจากการที่บุคคลสำคัญของเด็กเปลี่ยนพฤติกรรม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพ่อแม่และครูที่เข้าร่วมกลุ่มแบบแอดเลอร์ ทำให้เด็กที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางบวก พ่อแม่และครูจะเรียนรู้แนวคิดแบบแอดเลอร์

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเป็นการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล และการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น 27 แห่ง จำนวน 4,869 คน

1.2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล คือนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (สุภมาส อังศุโชติ. ม.ป.ป.; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) ประกอบด้วยนักศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จำนวน 1,005 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล คือนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พระพุทธบาท ที่มีคะแนนความขัดแย้งระหว่างบุคคลตั้งแต่เปอร์เซนไทล์ที่ 75 ขึ้นไป จำนวน 20 คน สุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน (Yalom. 1975: 283)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

การวิจัยขั้นตอนที่1 การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของ ฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2000) การดำเนินการสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เกี่ยวกับประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความหมายและองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์เชิงลึกนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1ถึงชั้นปีที่ 4 จำนวน 10 คนจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท 10 คน และนำข้อมูลที่ได้มาเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม

4. กำหนดเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลตามนิยามศัพท์เฉพาะและตามโครงสร้างของแบบสอบถามที่กำหนด

5. นำแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 157 ข้อเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไข นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงให้ สอดคล้องกับเนื้อหาและโครงสร้างที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจากค่า IOC (Items-Objective Consequence) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามจำนวน 134 ข้อ

6. นำแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ที่คัดเลือกและผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 134 ข้อ ไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ชั้นปีที่ 1ถึงชั้นปีที่ 4 จำนวน ชั้นปีละ 25 คนรวมทั้งสิ้น 100 คน ในเดือนพฤศจิกายน 2549

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Item-Total correlation)

8. ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20–1.00 ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.915 ส่วนค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบราย

ด้าน คือ ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.890 ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ0.841และด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.819

9. แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมีจำนวน 134 ข้อ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

9.1 ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาประกอบด้วยชื่อวิทยาลัยพยาบาลและชั้นปี

9.2 ส่วนที่ 2 องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ลักษณะข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ 1) สถานการณ์สมมติ 2) การตอบสนองต่อสถานการณ์ 3 ด้านคือด้านความคิด ด้านพฤติกรมและด้านความรู้สึกและ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองต่อสถานการณ์สมมติ แบ่งเป็น 5 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 134 ข้อ จำแนกเป็น

9.2.1 แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 74 ข้อ ประกอบด้วย

1) ความคิดเข้าข้างตนเอง จำนวน 12 ข้อ
2) ความคิดโทษผู้อื่น จำนวน 12 ข้อ
3) ความคิดทางลบต่อผู้อื่น จำนวน 13 ข้อ
4) ความคิดไม่สมเหตุผล จำนวน 14 ข้อ
5) ความคิดว่าไม่มีอำนาจ จำนวน 23 ข้อ

9.2.2 แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 41 ข้อ ประกอบด้วย

1) การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
2) การปฏิเสธความคิดและการกระทำ จำนวน 10 ข้อ
3) การทำลายภาพลักษณ์ของบุคคล จำนวน 24 ข้อ

9.2.3 แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย

1) รู้สึกไม่พอใจ จำนวน 5 ข้อ
2) รู้สึกคับข้องใจ จำนวน 5 ข้อ
3) รู้สึกอาย จำนวน 4 ข้อ
4) รู้สึกเป็นปรปักษ์ จำนวน 5 ข้อ

ตัวอย่างข้อคำถามแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

1. ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ความคิดเข้าข้างตนเอง							
0	ฉันเสนอความคิด แต่เพื่อนไม่เห็นด้วย	ความคิดของฉันก็ดี แล้วทำไมเพื่อนไม่รู้จักฟัง					
2. ความคิดโทษผู้อื่น							
0	รุ่นพี่เรียกประชุมบ่อยมาก	เป็นเพราะรุ่นพี่ ทำให้ฉันไม่มีเวลาอ่านหนังสือสอบ					
3. ความคิดทางลบต่อผู้อื่น							
0	ฉันขอให้เพื่อนติววิชาที่จะสอบให้ เพื่อนไม่ยอมติวให้ บอกว่าเขาก็ไม่รู้เรื่องเหมือนกัน แต่ผลสอบออกมา เขาสอบได้คะแนนสูงสุด	บอกตรงๆว่าไม่อยากติวให้ ยังดีกว่าโกหกกันแบบนี้					
4. ความคิดไม่สมเหตุผล							
0	เพื่อนไม่สบายใจ ฉันพยายามปลอบใจ แต่เขาบอกว่าอยากอยู่คนเดียว	คิดว่าต้องการคนปลอบใจ ถ้าไม่ต้องการก็ตามใจ ฉันก็จะไม่ยุ่ง					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ความคิดว่าไม่มีอำนาจ							
0	เพื่อนอยากให้ฉันทำอะไรก็ให้ทำ โดยไม่เคยถามความคิดเห็นของฉันก่อน	เขาคิดว่าอยากจะให้ฉันทำอะไร ฉันก็ต้องทำ					

2. ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล							
0	ฉันถามเพื่อนว่าวันหยุดไปเที่ยวไหนมา	เพื่อนตอบว่าอยากรู้ไปทำไม					
2. การปฏิเสธความคิดและการกระทำ							
0	ฉันขอเลื่อนเวลาส่งงานส่วนที่รับผิดชอบ เพราะต้องไปประชุมก่อน	เพื่อนไม่ยอม บอกว่าต้องให้เสร็จก่อนเที่ยง					
3. การทำลายภาพลักษณ์ของบุคคล							
0	ฉันกับเพื่อนๆคุยเล่นกันอยู่ในห้อง	เพื่อนคนหนึ่งว่าฉันกับเพื่อนว่าไม่รู้จักเกรงใจคนอื่น					

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล							
0	ฉันกับเพื่อนมีความคิดไม่ตรงกัน ฉันพยายามอธิบายให้เขาเข้าใจ	เขาพูดว่าเธอไม่รู้เรื่องนี้เท่าฉันหรอก ไม่ต้องพูด					

3. ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

สถานการณ์สมมติ		ความรู้สึกที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. รู้สึกไม่พอใจ							
0	เพื่อนคนหนึ่งทำอะไรช้าเสมอ ทำให้ฉันต้องคอยทุกครั้ง	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่เขาทำอะไรไม่นึกถึงคนอื่น					
2. รู้สึกคับข้องใจ							
0	เพื่อนว่าฉันหัวดื้อ ไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร ทำให้งานกลุ่มมีปัญหา	ฉันรู้สึกคับข้องใจ ที่ถูกเพื่อนว่าฝ่ายเดียว					
3. รู้สึกอาย							
0	ฉันมาประชุม ร้องเพลงเชียร์ช้าจึงถูกรุ่นพี่ดุและ	ฉันรู้สึกอายที่ถูกรุ่นพี่ประจาน					

สถานการณ์สมมติ		ความรู้สึกที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ให้วิ่งรอบวิทยาลัยและตะโกนซ้ำๆว่า “ฉันเป็นคนไม่ดี ฉันมาสาย”						
4. รู้สึกเป็นปรปักษ์							
0	เพื่อนในรุ่นทำผิด แต่รุ่นพี่เรียกฉันไปดุแทน	ฉันรู้สึกไม่ชอบรุ่นพี่คนนี้ที่ไม่มีเหตุผล คนไหนทำไม่ดีก็ควรเรียกคนนั้นไปตำหนิ					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล กำหนดการให้คะแนนดังนี้

ข้อความทางบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ข้อความทางลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

การแปลความหมายของคะแนนแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลในภาพรวมและรายด้านใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปหมายถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงต้องแก้ไข

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51- 3.50 หมายถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.50 หมายถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลอยู่ในระดับเหมาะสม

10. นำแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

การวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลและทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีแบบเอกัตบุคคลและทฤษฎีแบบเกสตัลท์ ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลและการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์

2. วิเคราะห์แนวคิดและหลักการที่สำคัญเพื่อใช้ปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยแนวคิดและหลักการที่ใช้ในการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของฮาร์ทวิกและบาร์กิ (2002) คือองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2.2 หลักการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยผู้วิจัยมุ่งให้คำปรึกษากลุ่มที่เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบัน และพัฒนาแนวทางในการลดความขัดแย้งในอนาคต มิได้มุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นสอดคล้องกับหลักการของการให้คำปรึกษาตามแนวคิดของทรอทเซอร์ (1999) และคอเรย์ (2004) ที่กล่าวว่า การให้คำปรึกษาไม่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของผู้รับคำปรึกษาและไม่ใส่ใจกับงานตามขั้นพัฒนาการ แต่จะเน้นการพัฒนาที่ช่วยให้ค้นพบความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล โดยช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยนวิธีคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ภายใต้การให้ความเห็นอกเห็นใจและการสนับสนุนของกลุ่ม ที่ทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ นำไปสู่การแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจสิ่งที่กังวล ผู้รับคำปรึกษาจะได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้พัฒนาทักษะในการจัดการกับปัญหาในปัจจุบันและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วยขั้นเริ่มกลุ่ม ขั้นแก้ปัญหา ขั้นยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม

2.4 หลักการทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ที่เชื่อว่าปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมเกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผล ดังนั้นการปรับเปลี่ยนความเชื่อทำให้ปัญหาพฤติกรรรมและอารมณ์หมดไป การนำทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เนื่องจากหลักการและแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม สอดคล้องกับลักษณะความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ ความเชื่อไม่สมเหตุผล ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก การปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการทำให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและผลที่ตามมา

2.5 หลักการทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล ที่เชื่อว่ารูปแบบชีวิตหรือพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการให้ความหมายชีวิตตั้งแต่วัยเด็ก การทำความเข้าใจพฤติกรรมต้องเข้าใจบุคคลทั้งคน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยการนำทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลมาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากเป้าหมายของโมเดลคือการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและพัฒนาแนวทางการลดความขัดแย้งเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในอนาคต การแก้ปัญหาความขัดแย้งในปัจจุบันโดยที่บุคคลไม่ตระหนักถึงที่มาของปัญหาดังกล่าวของตน โดยเฉพาะประสบการณ์ในอดีตที่กำหนดเป้าหมายและรูปแบบชีวิต ส่งผลให้การแก้ปัญหานั้นเป็นเพียงปลายเหตุและมีโอกาสให้ปัญหานั้นกลับมาอีก ดังนั้นการนำทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคลมาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล จะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจรูปแบบชีวิตที่เป็นผลจากความทรงจำเกี่ยวกับครอบครัวในวัยเด็กต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบัน โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2.6 หลักการทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ที่เชื่อว่าบุคคลจะเป็นตัวของตัวเองหากเข้าใจและจัดการอดีตที่ขัดขวางการทำหน้าที่ในปัจจุบัน การนำประสบการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีตมาแก้ไขในช่วงเวลาปัจจุบัน ทำให้เพิ่มการตระหนักรู้และผสมผสานส่วนที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ การปรับเปลี่ยนองค์ประกอบด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยการนำทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์มาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นความรู้สึกทางลบที่บุคคลมักปฏิเสธ ทำให้ไม่เป็นตนเองตามความเป็นจริง(Inauthentic) การช่วยให้บุคคลตระหนักรู้และยอมรับความรู้สึกทางลบของตนในสถานการณ์ความขัดแย้ง นำไปสู่การกระทำที่เหมาะสม การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3. ดำเนินการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล 4 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดเป้าหมายของโมเดล 2) กำหนดกรอบแนวคิดของโมเดล3)

กำหนดลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มโดยใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม แบบเอกัตบุคคลและแบบเกสตัลท์ และ 4) กำหนดแนวทางการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม

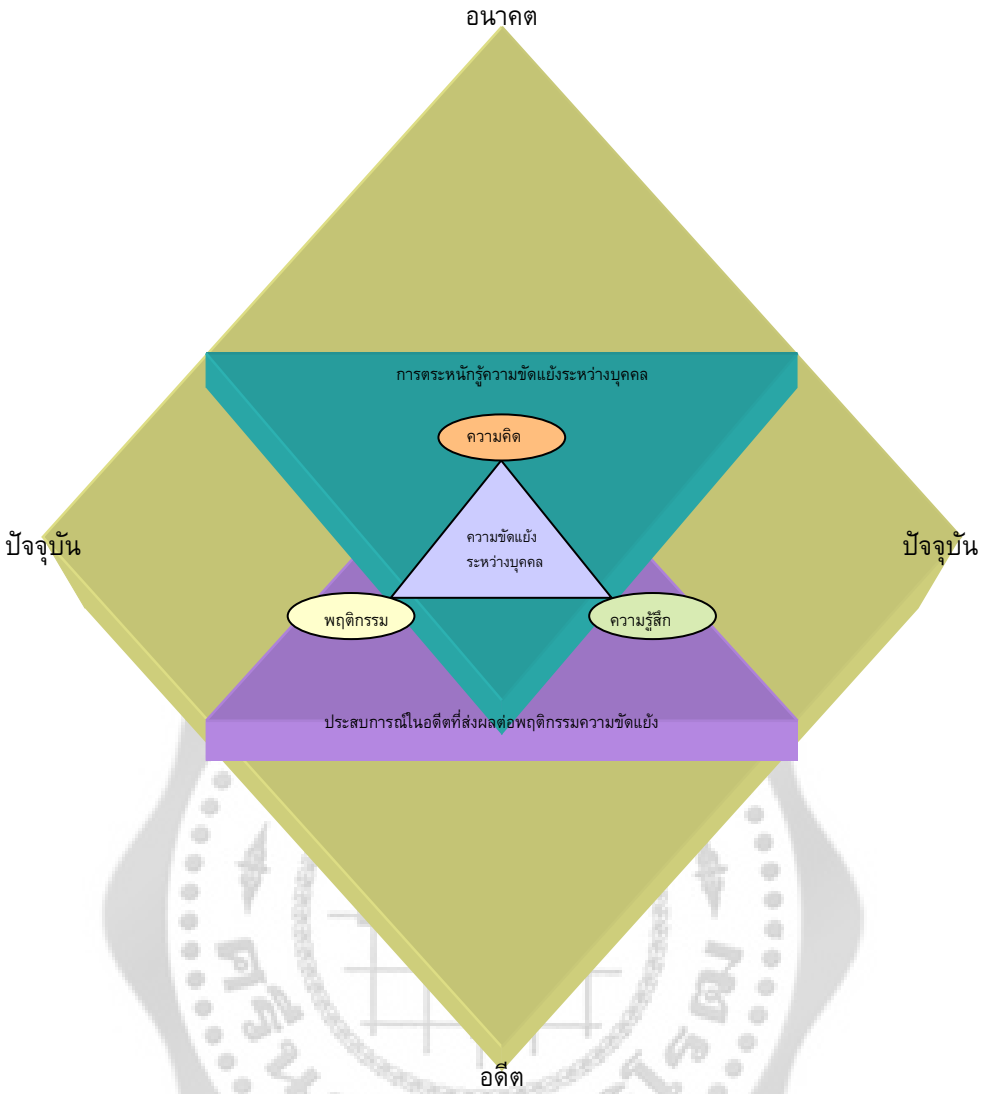
3.1 กำหนดเป้าหมายของโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การกำหนดเป้าหมายของโมเดลช่วยให้การให้คำปรึกษากลุ่มมีทิศทางและแนวทางการประเมินความสำเร็จของกลุ่มอย่างชัดเจน โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและพัฒนาทักษะเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในอนาคต

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดของโมเดลหรือปรัชญาของโมเดล กรอบแนวคิดเป็นหลักการพื้นฐานของโมเดลแสดงถึงความเชื่อและแนวคิดหลักในการสร้างโมเดล ช่วยให้สามารถเลือกทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มและวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มที่ทำให้กลุ่มบรรลุตามเป้าหมาย กรอบแนวคิดการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ก. องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประกอบด้วยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน

ข. ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม 2) ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล และ 3) ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์

สรุปกรอบแนวคิดโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งในปัจจุบันตามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ช่วยให้เข้าใจประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบันและอนาคต และช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเพื่อลดความขัดแย้งในอนาคต กรอบแนวคิดโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล แสดงดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 17 กรอบแนวคิดโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในกรอบแนวคิดโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล จากภาพประกอบ ดังนี้

สี่เหลี่ยมรูปเพชรแทนมิติของเวลา ประกอบด้วย อดีต ปัจจุบันและอนาคต โดยส่วนกลางมีขนาดใหญ่ที่สุดส่วนหัวและท้ายมีขนาดเล็ก แสดงถึงการให้ความสำคัญกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลปัจจุบัน ส่วนอดีตเป็นสิ่งที่ผ่านมาแล้วและอนาคตเป็นสิ่งที่ยังมาไม่ถึงจึงให้ความสำคัญน้อยลง

รูปสามเหลี่ยมและวงรีที่ยอดของสามเหลี่ยม แทนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำ

ให้เกิดความขัดแย้ง แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลต้องมีครบทั้ง 3 องค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน

รูปสามเหลี่ยมปลายแหลมด้านบนแทนประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคล ฐานของรูปสามเหลี่ยมแสดงถึงประสบการณ์ในอดีตเป็นพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

รูปสามเหลี่ยมหัวกลับแทนการตระหนักรู้ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ปลายของรูปสามเหลี่ยมหัวกลับในปัจจุบันมีขนาดเล็กแสดงถึงการขาดการตระหนักรู้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบัน ส่วนฐานด้านบนที่มีขนาดใหญ่แสดงถึงการให้คำปรึกษาที่ช่วยให้การตระหนักรู้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลมากขึ้น ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในอนาคต

3.3 กำหนดลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม การกำหนดลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม เป็นการวางแผนการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกลุ่มอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง ครอบคลุมวัตถุประสงค์และนำไปสู่เป้าหมายของโมเดล การกำหนดลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มประกอบด้วยขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มและคำอธิบายแนวคิดและหลักการของโมเดล ลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

3.3.1 ขั้นเริ่มกลุ่ม เพื่อสร้างความไว้วางใจและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล

3.3.2 ขั้นแก้ปัญหา เพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ก. การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดำเนินการ 4 ขั้นคือ ให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ วิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

1) ขั้นให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ เป็นขั้นสอน แนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (REBT theory) เพื่อให้เข้าใจหลักการของการเกิดความเชื่อ และความสัมพันธ์ของความเชื่อกับความรู้สึกและพฤติกรรม เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความเชื่อด้วยกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การบันทึกความคิดและการบ้านทางความคิด

2) ขั้นวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็นขั้นรวบรวมความเชื่อที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและความสัมพันธ์ของความเชื่อกับความรู้สึกและพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความเชื่อด้วยกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การบันทึกความคิดและการบ้านทางความคิด

3) ขั้นวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็นขั้นวิเคราะห์เพื่อแยกความแตกต่างระหว่างความคิดสมเหตุผลกับความคิดไม่สมเหตุผลที่

ทำให้เกิดความขัดแย้ง และเปรียบเทียบผลที่ตามมาจากความคิดทั้งสองประเภท เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้คือ การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล การบันทึกความคิด การกระทำเกินจริง การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา และการบ้านทางความคิด

4) ขั้นปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็นขั้นปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยการเปลี่ยนเป็นความเชื่อสมเหตุผล เพื่อลดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้ คือ การให้คะแนนความเชื่อ ซิกแซกเทคนิคการบันทึกความคิด เทคนิคถ้า...แล้ว... (then…what….) การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา การกระทำเกินจริง และการบ้านทางความคิด

ข. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดำเนินการ 2 ขั้นคือ วิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

1) ขั้นวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้ง เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความทรงจำครอบครัว การให้ความหมายประสบการณ์ของตนในครอบครัว เพื่อให้เข้าใจการให้ความหมายและรูปแบบชีวิต และตระหนักถึงประสบการณ์เดิมในครอบครัวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบัน

2) ขั้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยให้บุคคลปรับเปลี่ยนการให้ความหมายในชีวิตใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและกำหนดทางเลือกใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบชีวิตที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ค. การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดำเนินการ 2 ขั้นคือ

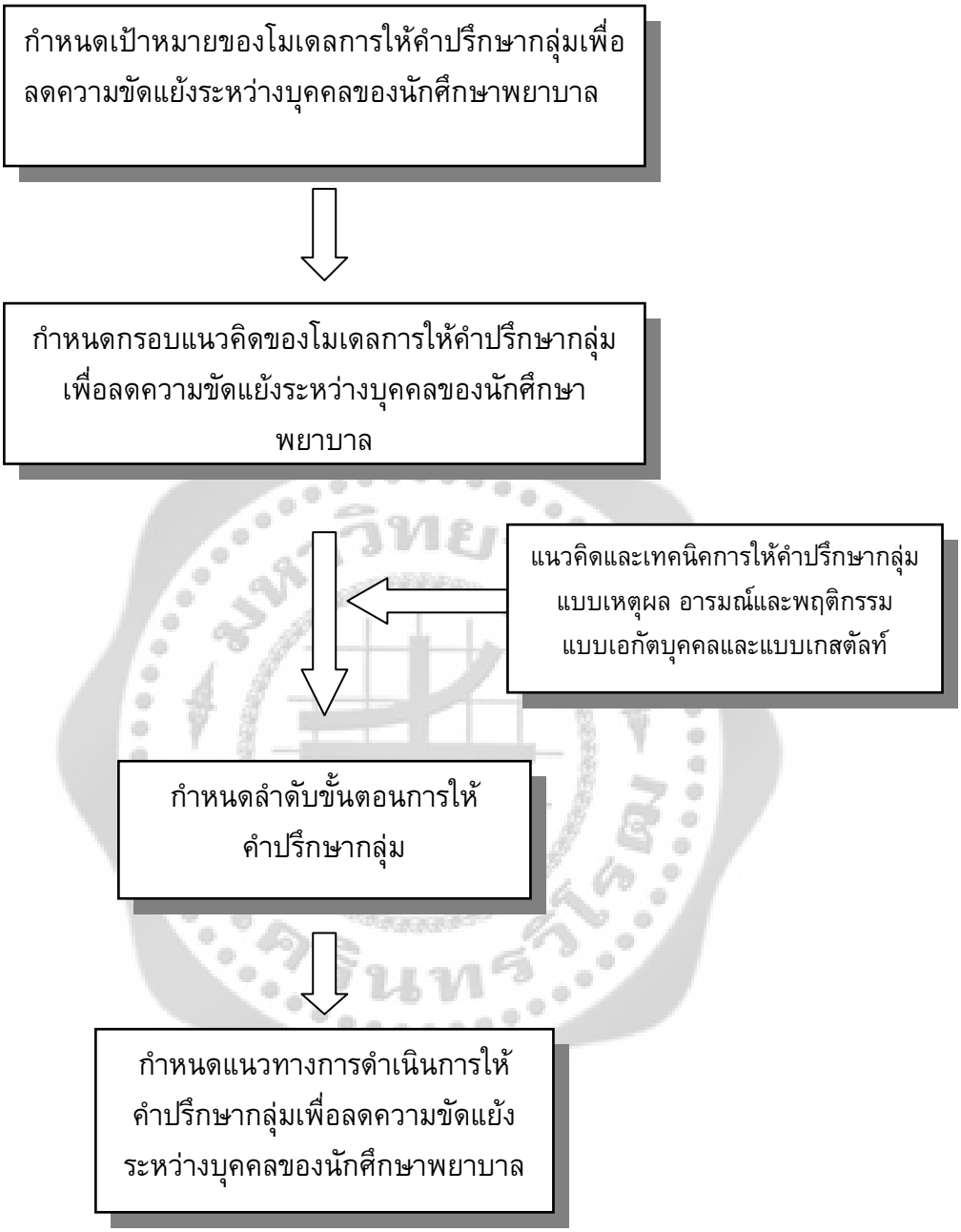
1) การตระหนักถึงความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักและยอมรับความรู้สึกทางลบของตนในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้คือ การให้คะแนนความรู้สึก แบบฝึกหัดด้านภาษา การทดลองบทสนทนาภายใน การเลือกและการตัดสินใจ การกระทำเกินจริง และการมอบหมายการบ้าน

2) การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยการให้ตระหนักถึงทางเลือกและเลือกความรู้สึกใหม่ และรับผิดชอบต่อความรู้สึกที่เลือก เทคนิคการให้คำปรึกษาที่ใช้คือ การจินตนาการ สถานการณ์จำลอง การซ้อมบทบาท แบบฝึกหัดด้านภาษา และการมอบหมายการบ้าน

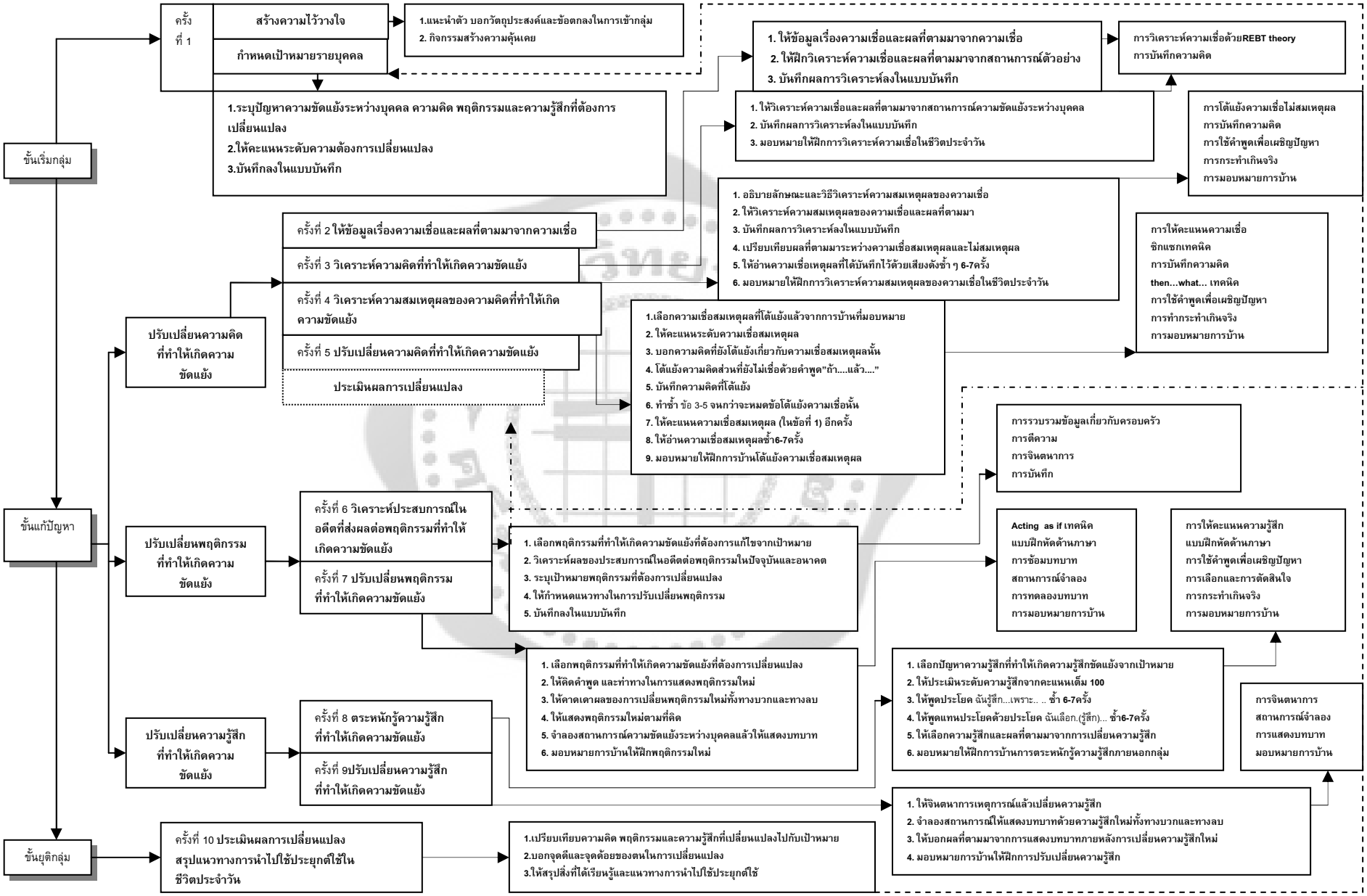
3.3.3 ขั้นยุติกลุ่ม เพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงและสรุปแนวทางการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3.4 กำหนดแนวทางการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม เป็นการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย ลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม กิจกรรมการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละครั้ง จัดทำเป็นโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล และคำอธิบายแนวคิดและ

หลักการของโมเดล การดำเนินการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สรุปได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 18 ขั้นตอนการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล



ภาพประกอบ 19 ลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม

คำอธิบายแนวคิดและหลักการของโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ขั้นเริ่มกลุ่ม

เป้าหมาย

1. เพื่อปฐมนิเทศและสร้างความไว้วางใจ
2. เพื่อกำหนดเป้าหมายรายบุคคล

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
1. เพื่อสร้างความไว้วางใจและทำความเข้าใจกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม	1. ปฐมนิเทศและสร้างความไว้วางใจ	1. แนะนำตัวและบอกวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม 2. อธิบายเกี่ยวกับบทบาทของผู้ให้คำปรึกษากลุ่ม บทบาทของผู้รับคำปรึกษากลุ่ม ระยะเวลา กำหนดการในการให้คำปรึกษากลุ่ม ข้อตกลงในการเข้าร่วมกลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องการรักษาความลับ 3. กิจกรรมการรู้จักกัน		การปฐมนิเทศกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม และลดความวิตกกังวล
2. เพื่อกำหนดเป้าหมายรายบุคคล	2. กำหนดเป้าหมายรายบุคคล	1. ให้แลกเปลี่ยนปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล 2. ให้ระบุปัญหาหรือสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกเกี่ยวกับสถานการณ์นั้น 3. ให้ระบุความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสถานการณ์ความขัดแย้ง 4. ให้บันทึกลงในแบบบันทึกเป้าหมายรายบุคคล 5. ให้คะแนนความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงและบันทึกลงในแบบบันทึก	กรอบแนวคิดแบบเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม REBT theory การบันทึกความคิด การให้คะแนนตนเอง	การกำหนดเป้าหมายรายบุคคลทำให้มีทิศทางในการเปลี่ยนแปลง ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงของตน

ขั้นแก้ปัญหา ประกอบด้วย

1. การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

1.1 หลักการและแนวคิด

1) ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เชื่อว่าความเชื่อไม่สมเหตุผล ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก การปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการวิเคราะห์ความเชื่อด้วยแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลนั้น

2) การนำมาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยเชื่อว่าความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผล การปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการทำให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและผลที่ตามมา โดยใช้แนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและปรับเปลี่ยนเป็นความเชื่อสมเหตุผล ทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลลดลง

1.2 เป้าหมาย

1) วิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้

2) ปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

1.3 ขั้นตอน ดำเนินการ 4 ขั้นตอน

1) ให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ

2) วิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3) วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

4) ปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
1. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม	1. ให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ	1. ให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อ และผลที่ตามมาจากความเชื่อ 2. ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล		1. การให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อด้วยทฤษฎีแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจกรอบความคิด

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
		3. ให้วิเคราะห์ความเชื่อ และผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึกจากสถานการณ์ตัวอย่าง 4. บันทึกผลการวิเคราะห์ความเชื่อจากสถานการณ์ตัวอย่างลงในแบบบันทึก	การวิเคราะห์ความเชื่อด้วยทฤษฎีแบบเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม การบันทึกความคิด	และความสัมพันธ์ระหว่างความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก ลักษณะของความคิดสมเหตุผลและไม่สมเหตุผล และผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตน 2. การบันทึกความคิด ช่วยให้บุคคลตระหนักถึงรูปแบบและกระบวนการคิดและเข้าใจความสัมพันธ์ของความคิดพฤติกรรมและความรู้สึกของตนได้อย่างชัดเจน
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม	2. การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. ให้เลือกสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลจากเป้าหมายรายบุคคล 2. ให้วิเคราะห์ความเชื่อและผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึกจากสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล 3. ให้บันทึกผลการวิเคราะห์ลงในแบบบันทึก 4. มอบหมายให้ฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อในชีวิตประจำวัน	1. การวิเคราะห์ความเชื่อด้วยแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม 2. การบันทึกความคิด 3. การมอบหมายการบ้าน	การมอบหมายการบ้านช่วยให้ผู้รับคำปรึกษากลุ่มนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันและเกิดทักษะในการแก้ปัญหา

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
3. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล	3. วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. อธิบายลักษณะและวิธีวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อ 2. เลือกการวิเคราะห์ความเชื่อจากการฝึกการบ้าน 3. ให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อและผลที่ตามมา 4. บันทึกผลการวิเคราะห์ลงในแบบบันทึก 5. เปรียบเทียบผลที่ตามมาระหว่างความเชื่อสมเหตุผลและไม่สมเหตุผล 6. ให้อ่านความเชื่อสมเหตุผลที่ได้บันทึกด้วยเสียงดังซ้ำๆ 6-7ครั้ง 7. มอบหมายให้ฝึกการวิเคราะห์ความคิดในชีวิตประจำวัน	1. การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล 2. การบันทึกความคิด 3. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา 4. การทำซ้ำเกินจริง 5. การมอบหมายการบ้าน	1. การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล ช่วยให้ปรับเปลี่ยนความเชื่อ และลดปัญหาที่ตามมาจากความเชื่อไม่สมเหตุผล 2. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา ช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ความเชื่อไม่สมเหตุผลของตน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคล
4. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยนความเชื่อที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล	4. ปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. เลือกความคิดสมเหตุผลที่โต้แย้งแล้วจากการบ้านที่มอบหมาย 2. ให้คะแนนระดับความเชื่อสมเหตุผลนั้นจากคะแนนเต็ม 100 3. ให้บอกความคิดที่ยังโต้แย้งเกี่ยวกับความเชื่อสมเหตุผลนั้น 4. ให้บันทึกความคิดที่ยังโต้แย้งนั้น 5. ให้โต้แย้งความคิดส่วนที่ยังไม่เชื่อด้วยคำพูด “ถ้า....แล้ว...” 6. ให้บันทึกความคิดที่โต้แย้ง 7. ให้ทำซ้ำ ข้อ 4-6 จนกว่าจะหมดข้อโต้แย้งความเชื่อนั้น	1. การให้คะแนนความเชื่อ 2. ซิกแซกเทคนิค 3. การบันทึกความคิด 4. เทคนิค ถ้า...แล้ว...(... then what……..)	1. การให้คะแนนความเชื่อช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ความเชื่อของตน 2. ซิกแซกเทคนิค เป็นการโต้แย้งความคิดเกี่ยวกับความเชื่อสมเหตุผลจนมั่นใจว่าความเชื่อนั้นถูกต้อง นำไปสู่การปรับเปลี่ยนความเชื่ออย่างถาวร 3. เทคนิค ถ้า...แล้ว..ช่วยให้บุคคลเข้าใจความคิดและความ

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
		8. ให้คะแนนความเชื่อสมเหตุผล(ในข้อที่ 1)อีกครั้งหลังจากการโต้แย้งสิ้นสุด 9. ให้พูดความเชื่อสมเหตุผลในข้อ 1 ซ้ำ6-7 ครั้งพร้อมฟังเสียงคำพูดของตนเอง 10. มอบหมายให้ฝึกการวิเคราะห์ความคิดในชีวิตประจำวัน	5. การให้คะแนนความเชื่อ 6. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา 7. การทำซ้ำเกินจริง 8. การมอบหมายการบ้าน	ต้องการที่แท้จริงของตน 4. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหาเป็นการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้ง 5. การทำซ้ำเกินจริงช่วยให้เกิดการตระหนักรู้
4.1 เพื่อประเมินผลการให้คำปรึกษากลุ่มครึ่งแรก	ประเมินผลการเปลี่ยนแปลง	1. ให้รายงานความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงตนเองตามเป้าหมาย 2. ให้คะแนนและประเมินความพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของตน 3. ให้ร่วมกันค้นหาสิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการแก้ไข		

2. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2.1 หลักการและแนวคิด

1) ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคล เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีตและส่งผลต่ออนาคต โดยเฉพาะความทรงจำในวัยเด็กที่บุคคลให้ความหมาย และกำหนดเป็นรูปแบบชีวิตเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

2) การนำมาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยวิเคราะห์ผลของประสบการณ์ในอดีตที่มีต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อให้บุคคลตระหนักรู้พฤติกรรมของตนเองและแก้ไขสิ่งที่ค้างคาใจในอดีตทำให้เกิดแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างถาวร

2.2 เป้าหมาย

1) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต

2) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2.3 ขั้นตอน ดำเนินการ 2 ขั้นตอน

1) วิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

เป้าหมาย	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต	1. วิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. เลือกปัญหาพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่ต้องการแก้ไข 2. รวบรวมข้อมูลความทรงจำในวัยเด็กที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบัน 3. ถามคำถามเพื่อให้เข้าใจผลของประสบการณ์ในอดีตต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบัน	1. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวและประสบการณ์ในอดีต 2. เทคนิคการตีความ (Interpretation technique)	1. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว และประสบการณ์ในอดีต ช่วยให้เข้าใจการรับรู้และการตีความประสบการณ์ในครอบครัวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบัน

เป้าหมาย	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
		4. ให้คาดเดาผลของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบันต่ออนาคต 5. ให้ระบุเป้าหมายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ต้องการเปลี่ยนแปลง 6. ให้กำหนดแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 7. ให้บันทึกปัญหาและแนวทางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลงในแบบบันทึก	3. การจินตนาการ 4. การบันทึก	และแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมความขัดแย้งในอนาคต 2. การตีความ เป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจผลของประสบการณ์ในอดีตที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยการใช้คำถามแบบตั้งสมมติฐาน เช่น เป็นไปได้หรือไม่ว่าการที่คุณมักจะบังคับคนอื่นมากจากการที่พ่อแม่มอบหมายให้คุณต้องควบคุมน้องๆให้อยู่ในระเบียบมาตั้งแต่เด็ก 3 การจินตนาการ เป็นการทำให้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต หรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ให้มาอยู่ในปัจจุบัน เหมือนกับว่ากำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น
2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	2. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. ให้เลือกพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด		

เป้าหมาย	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
		2. ให้คิดคำพูด และท่าทางในการแสดงพฤติกรรมนั้น 3. ให้คาดเดาผลของการเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ทั้งทางบวกและทางลบ 4. ให้แสดงพฤติกรรมใหม่ตามที่คิด 5. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมใหม่ 6. จำลองสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลแล้วให้แสดงบทบาทต่อผลทางบวก 7. จำลองสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลแล้วให้แสดงบทบาทต่อผลทางลบ 8. ให้ข้อเสนอแนะต่อการแสดงพฤติกรรม 9. ให้บอกความรู้สึกจากการแสดงพฤติกรรมใหม่ 10. มอบหมายการบ้านให้ฝึกพฤติกรรมใหม่	1. เทคนิค as...if 2. แบบฝึกหัดด้านภาษา 3. การซ้อมบทบาท 4. การทดลองพฤติกรรม 5. สถานการณ์จำลอง 6. บทบาทสมมติ 7. การมอบหมายการบ้าน	1. เทคนิค as...if เป็นการให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงพฤติกรรมราวกับว่า เป็นบุคคลหรือมีลักษณะนั้นจริงๆ โดยต้องให้แสดงพฤติกรรมและสร้างความรู้สึกว่าเป็นอย่างนั้นๆจริงๆ ไม่ใช่การแกล้งกระทำ เทคนิค as...if ช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ว่าสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนได้ 2. การซ้อมบทบาท เป็นนำพฤติกรรมที่ต้องการกระทำ แต่คิดอยู่ในใจแสดงออกมาภายนอก การซ้อมบทบาทช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ 3. การทดลองพฤติกรรม เป็นการทดลองพูดหรือกระทำพฤติกรรมในสถานการณ์ความขัดแย้งต่างๆทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อพิจารณาว่าพฤติกรรมใด

เป้าหมาย	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
				เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความมั่นใจและเตรียมความพร้อมในการเผชิญสถานการณ์ในหลายรูปแบบ 4. สถานการณ์จำลอง เป็นการจำลองเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลต่างๆ ให้เหมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นจริง เพื่อให้บุคคลได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 5. บทบาทสมมติ เป็นการสมมติเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และให้กระทำเสมือนเป็นบุคคลนั้น

3. การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3.1 หลักการและแนวคิด

1) ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ เชื่อว่าบุคคลที่ไม่ตระหนักรู้ตนเอง ส่งผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง (Inauthentic) ปัญหาของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลคิดว่าไม่มีทางเลือกและไม่ต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เลือก

2) การนำมาใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และจัดการสิ่งที่ค้างคาใจในอดีตที่ขัดขวางความรู้สึกในปัจจุบัน ให้เลือกความรู้สึกใหม่และรับผิดชอบผลที่ตามมาจากการเลือกความรู้สึกนั้น สามารถลดและป้องกันความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

3.2 เป้าหมาย

1) เพื่อให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2) เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3.3 ขั้นตอน ดำเนินการ 2 ขั้นตอน

1) ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

2) ปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

เป้าหมาย	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
1. ให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. การตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. ให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 2. ให้เลือกปัญหาความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่ต้องการแก้ไข 3. ให้ประเมินระดับความรู้สึกจากคะแนนเต็ม 100 4. ให้หลับตาแล้วพูดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งซ้ำ 6-7ครั้ง ด้วยประโยค ฉันรู้สึก	1. การให้คะแนนความรู้สึก 2. แบบฝึกหัดด้านภาษา 3. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญ	

เป้าหมาย	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
		...เพราะ..(บุคคล/เหตุการณ์)...กระทำ .. 5. ถามความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงในสถานการณ์นั้น 6. ให้หลับตาและพูดแทนด้วยประโยค ฉันเลือก.(รู้สึก)...แทนที่ประโยคเดิม 6-7ครั้ง 7. ให้บอกความรู้สึกและผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนความรู้สึก 8. มอบหมายให้ฝึกการตระหนักรู้ความรู้สึกภายนอกกลุ่ม	ปัญหา 4. การทำซ้ำเกินจริง 5. การเลือกและการตัดสินใจ 6. การมอบหมายการบ้าน	1. การทำซ้ำเกินจริง เป็นการให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซ้ำๆ พร้อมกับการมีสติต่อสิ่งที่กระทำนั้น เช่น การพูดความรู้สึกซ้ำๆ ช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ความรู้สึก 2. การเลือกและการตัดสินใจ เป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเลือกและรับผิดชอบความรู้สึกรวมทั้งผลที่ตามมาจากความรู้สึกนั้น
2. ปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	2. ปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. ให้รายงานผลการฝึกการตระหนักรู้ความรู้สึกภายนอกกลุ่ม 2. ให้เลือกสถานการณ์การตระหนักรู้ความรู้สึกจากการฝึกการบ้าน 3. ให้คาดเดาผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนความรู้สึกใหม่ทั้งทางบวกและทางลบ 4. ให้จินตนาการเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งเดิม แล้วให้เปลี่ยนความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์นั้นใหม่ 5. จำลองสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล แล้ว ให้แสดงบทบาทในสถานการณ์นั้นด้วยความรู้สึกใหม่ 6. ให้บอกผลที่ตามมาจากการแสดงบทบาท	1. การจินตนาการ 2. สถานการณ์จำลอง 3. การทดลองบทบาท	1. การจินตนาการเหตุการณ์ในอดีตแล้วเปลี่ยนความรู้สึก เป็นการแก้ไขสิ่งที่ค้างคาใจในอดีตเพื่อให้บุคคลแสดงความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสภาพจริง(Authentic)

เป้าหมาย	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
		ภายหลังการเปลี่ยนความรู้สึกใหม่ 7. มอบหมายการบ้านฝึกการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 8. ให้สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปใช้	4. การมอบหมายการบ้าน	

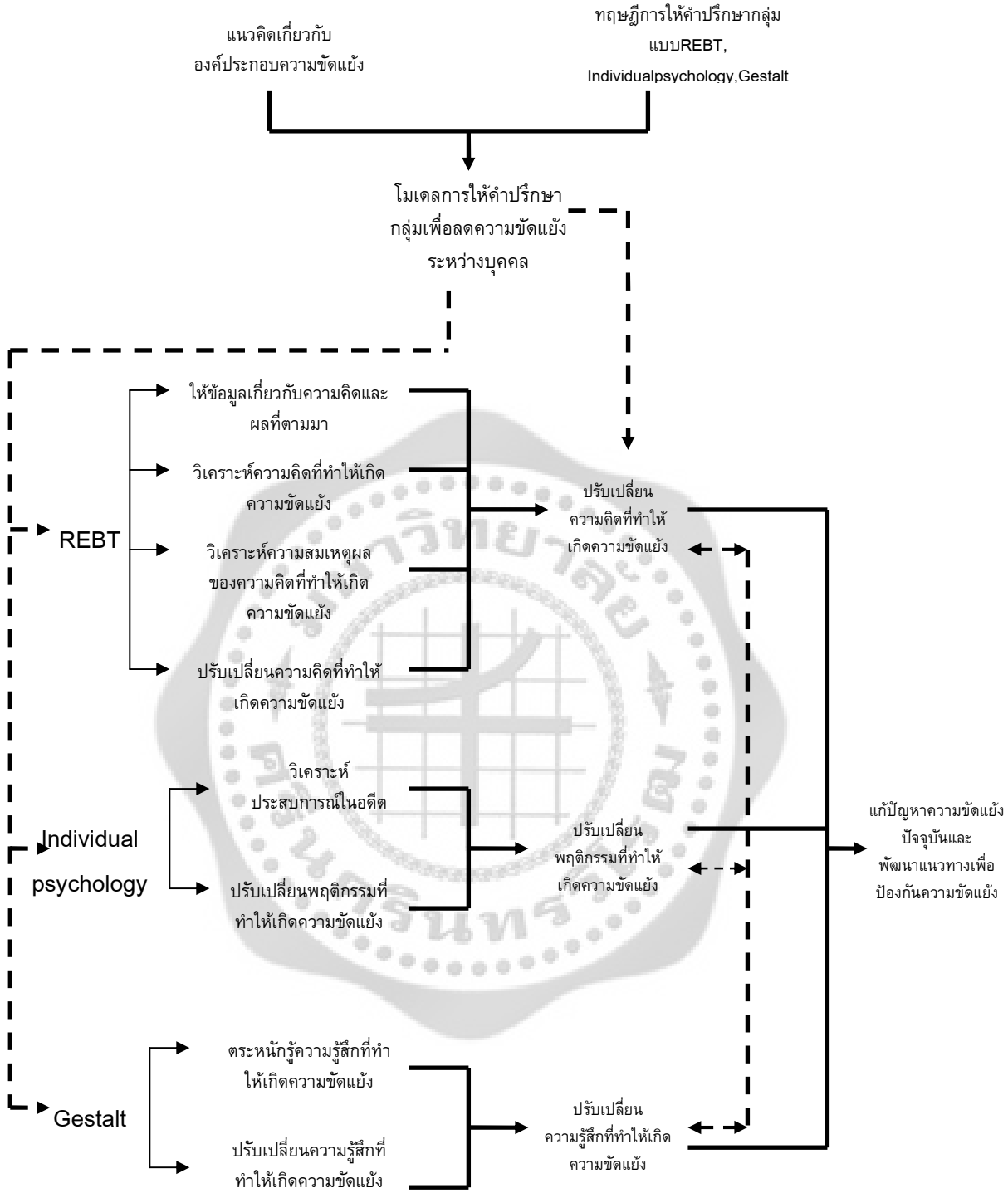
ขั้นยุติกลุ่ม

เป้าหมาย เพื่อยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
1. เพื่อประเมินผลการเข้าร่วมกลุ่มให้คำปรึกษา 2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 3. เพื่อจัดการสิ่งที่ค้างคาใจและความรู้สึกที่เกิดจากการยุติกลุ่ม 4. เพื่อประเมินผลกลุ่มให้คำปรึกษา		1. ให้สรุปสิ่งที่เปลี่ยนแปลง เปรียบเทียบกับเป้าหมาย 2. ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความสำเร็จของตนเอง พร้อมให้เหตุผลของความสำเร็จและระบุสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค 3. ให้กล่าวชื่นชมตนเองในการแก้ปัญหา เช่น ฉันภูมิใจตนเองที่ทำ.....ได้สำเร็จ 4. ให้ผู้รับคำปรึกษาสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 5. ให้บอกความรู้สึก และสิ่งที่ประทับใจ ในการเข้าร่วมกลุ่ม 6. ให้แลกเปลี่ยนความรู้สึกที่เกิดจากการยุติกลุ่ม 7. ให้ผู้รับคำปรึกษาประเมินผลกลุ่ม โดย		

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการ	เทคนิคการให้คำปรึกษา	เหตุผล
		อภิปรายประเด็นต่อไปนี้ ก. สิ่งที่ประทับใจในการเข้ากลุ่ม ข. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่ม ค. สิ่งที่อยากให้กลุ่มปรับปรุง		

จากการนำองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลและทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม 3 ทฤษฎี คือ การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลและการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ มาดำเนินการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว กระบวนการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มสรุปได้ดังนี้ การให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และความรู้สึกเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 4 ขั้นตอน คือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อและผลที่ตามมา การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลของการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การให้คำปรึกษาแบบเอกัตบุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 2 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลของการวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตทำให้เข้าใจที่มาของพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบันและแนวโน้มของความขัดแย้งในอนาคต ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 2 ขั้นตอนคือ การทำให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลของการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทำให้ตระหนักรู้และป้องกันความขัดแย้งในอนาคต กระบวนการลดความขัดแย้งโดยโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลสรุปได้ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 20 กระบวนการลดความขัดแย้งโดยโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

วิธีการหาคุณภาพ โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การหาคุณภาพมีขั้นตอนดังนี้

1. นำโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่ม เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไข

2. นำโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบและประเมินความชัดเจนของรูปแบบและกิจกรรมที่ใช้ ตลอดจนประเมินความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์

3. นำโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ไปปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง เพื่อหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลอง และปรับแก้ก่อนนำไปใช้จริง โดยเริ่มดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมในเดือน กุมภาพันธ์ 2550

4. นำโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว ไปใช้ให้คำปรึกษากลุ่มกับนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาทชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2550 ที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

การวิจัยขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

1. นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยภายหลังได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลแล้ว ผู้วิจัยพบนักศึกษาพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามแล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากนักศึกษาพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง

3.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลอันดับแรกและอันดับที่สอง โดยโมเดลสมการเชิงโครงสร้างและวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

การวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นการสร้างโมเดล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มตามขั้นตอนการสร้างและการตรวจคุณภาพของเครื่องมือดังที่กล่าวมาแล้ว

2. ขั้นการนำโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาล โดย

2.1 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท

2.2 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัยของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2.3 สัมภาษณ์นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองรายบุคคลก่อนเข้าร่วมกลุ่มให้คำปรึกษาเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เพื่อประเมินปัญหาเบื้องต้น

2.4 ดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลด้วยตนเอง ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบกึ่งการทดลองสองกลุ่ม กำหนดการเข้ากลุ่มการทดลองด้วยการสุ่ม การทดลองครั้งนี้ออกแบบวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลก่อนและหลังการทดลอง 2 ครั้ง คือ ภายหลังสิ้นสุดการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มทันทีและภายหลังสิ้นสุดการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ เพื่อดูความคงทนของพฤติกรรม เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แบบแผนการทดลองดังภาพประกอบ

กลุ่มทดลอง	O_1	X	O_2	O_3
กลุ่มควบคุม	O_1		O_2	O_3

เมื่อ O_1 คือการวัดก่อนการให้คำปรึกษากลุ่ม

O_2 คือการวัดหลังการให้คำปรึกษากลุ่มทันที

O_3 คือ การวัดหลังการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์

X คือ การให้คำปรึกษาตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ภาพประกอบ 21 แบบแผนการทดลอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การตรวจคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Item–Objective Congruence) (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2546: 127)

$$IOC = \sum R / N$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

R แทน ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2546: 127) ดังนี้

$$r_{tt} = \left[\frac{n}{n-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_0^2}\right]$$

r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

n แทน จำนวนข้อคำถาม

σ_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคำถามข้อที่ i

σ_0^2 แทน ค่าความแปรปรวนของค่าที่ได้ทั้งหมด

2.การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดย

2.1 การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} X_i$$

เมื่อ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

X_i แทน ค่าของข้อมูลตัวที่ i

n แทน ขนาดตัวอย่าง

2) สถิติการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S = \sqrt{\frac{\sum\left[X - \bar{X}\right]^2}{N}}$$

เมื่อ

S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum\left(X - \bar{X}\right)$ แทน ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient: r_{XY}) โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าติดลบหมายความว่าตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้ามีค่าเป็นบวกหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment

Correlation Coefficient: r_{XY})(Hinkle, Wiersma; & Jurs. 1994: 111; ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 235) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\left(\sum xy\right) - \left(\sum x\right) - \sum y}{\sqrt{\left[n\left(\sum x^2\right) - \left(\sum x\right)^2\right]\left[n\left(\sum y^2\right) - \left(\sum y\right)^2\right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนรายข้อ (item)

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนรวมที่ไม่รวมข้อที่นำมาคำนวณ

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนน x และคะแนน y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน x

$\sum y^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน y

n แทน จำนวนคนทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์

2.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (The first-order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลและตัวแปรแฝงและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (The second-order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1) สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (The first-order Confirmatory Factor Analysis)(Joreskog; & Sorbom. 1993: 23; ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2545?.: 100) ดังนี้

$$X_i = \lambda_{i1}\xi_1 + \lambda_{i2}\xi_2 + \mathrm{K} + \lambda_{in}\xi_n + \delta_i$$

เมื่อ δ_i แทน เป็นส่วนที่เฉพาะของตัวแปร X_i ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝง $\xi_{1,}\xi_{2,\mathrm{K},}\xi_n$ และ δ_j เมื่อ $j \neq i$

2) สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (The second-order Confirmatory Factor Analysis) (Joreskog; & Sorbom. 1993: 23) ดังนี้

$$\Psi = \wedge\Psi\eta + \varepsilon$$

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินความถูกต้องของโมเดลหรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดังต่อไปนี้(Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 120-125; ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2545: 11; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 53)

1) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติทีและสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน มีขนาดใหญ่และโมเดลการวิจัยอาจยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Define) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2) สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์โครงสร้าง ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่า โมเดลมีความตรง

3) ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล มิใช่การตรวจสอบเฉพาะค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวเหมือนค่าสถิติสองประเภทแรก ในทางปฏิบัตินักวิจัยควรใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนตรวจสอบความตรงของโมเดลทั้งโมเดลแล้วตรวจสอบความตรงของพารามิเตอร์แต่ละตัวโดยพิจารณาค่าสถิติสองประเภทประกอบกัน เพราะในบางกรณีแม้ว่าค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนจะแสดงว่าโมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อาจจะมีพารามิเตอร์บางค่าไม่มีนัยสำคัญ นอกจากนั้นค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้ มี 4 ประเภทคือ

3.1) ค่าสถิติไค-สแควร์(Chi-Square Statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าฟังก์ชั่นความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมากแสดงว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือโมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การใช้ค่าไค-สแควร์เป็นค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระวังเพราะข้อตกลงเบื้องต้นของค่าไค-สแควร์มีอยู่ 4 ประการคือ ก) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ ไม่มีความโด่งคือความโด่งมีค่าเป็นศูนย์ ข) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ค) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเท่ากับหรือมากกว่า100 ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดต่ำกว่า100 พบว่ามีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบไค-สแควร์มาก และง)ฟังก์ชั่นความ

กลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบค่าไค-สแควร์ สถิติการวิเคราะห์ค่าไค-สแควร์ (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 123) ดังนี้

$$c = nF\left[S, \sum \hat{\theta} \right]$$

3.2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่นความกลมกลืน ก่อนปรับโมเดลจะมีค่าอยู่ระหว่าง0-1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่เข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีที่ตัดสินความสอดคล้องกลมกลืนควรมีค่ามากกว่า 0.9 สถิติการวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 123) ดังนี้

$$\text{GFI} = 1 - \frac{F\left[S, \sum\left(\hat{\theta} \right) \right]}{F\left[S, \sum(\mathrm{O}) \right]}$$

3.3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index=AGFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าอยู่ระหว่าง0-1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีที่ตัดสินความสอดคล้องกลมกลืนควรมีค่ามากกว่า 0.9 สถิติการวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 123) ดังนี้

$$\text{AGFI} = 1 - \frac{\kappa(\kappa+1)}{2d}(1 - GFI)$$

3.4) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual=RMR) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized variable) ค่าของดัชนีที่เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5) ดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (Normal Fit Index=NFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1เมื่อ0หมายถึงไม่มีความเหมาะสมเลยและ1 มีความเหมาะสมอย่างสมบูรณ์ เป็นดัชนีเปรียบเทียบโมเดลที่นำเสนอกับโมเดลหลักตามสมมติฐาน (Null Model) ถ้าค่า NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปถือว่าโมเดลมีความเหมาะสม สถิติการวิเคราะห์ดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 125) ดังนี้

$$NFI = 1 - F / F_i$$

3.6) ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Squares Error of Approximation = RMSEA) เป็นดัชนีที่พิจารณาเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างกับความแปรปรวนร่วมตามโมเดล ถ้าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสมมาก ถ้ามากกว่า 0.05 แต่น้อยกว่า0.08 ถือว่ามีความเหมาะสม ถ้ามีค่าระหว่าง 0.08-1 ถือว่ามีความเหมาะสมพอใช้ ถ้ามีค่ามากกว่า 1 ถือว่าโมเดลมีความไม่เหมาะสม สถิติการวิเคราะห์ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 123) ดังนี้

$$\varepsilon = \sqrt{\hat{F}_0 / d}$$

2.2.3 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 กับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายนอกของโมเดลว่าเมื่อโมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างหนึ่งแล้วเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นยังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ (ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2545: 14) การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลดำเนินการดังนี้ (Joreskog; & Sorbom. 1993: 53-55)

ก. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับกลุ่มประชากรแยกกันแต่ละกลุ่ม และทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับประชากรแต่ละกลุ่ม

ข. การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเพื่อวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ (Form) ค่าพารามิเตอร์และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดล ดำเนินการ 3 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 กำหนดให้โมเดลองค์ประกอบทั้ง 2 โมเดลมีลักษณะเหมือนกันยกเว้นชื่อโมเดลและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ขั้นนี้จึงเป็นผลการวิเคราะห์ของทั้งสองโมเดลโดยรวมไม่สามารถระบุแยกจากกันได้อย่างชัดเจน

ขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเฉพาะของแต่ละโมเดล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของโมเดลทั้งสองไม่เหมือนกันแตกต่างจากการวิเคราะห์ในขั้นที่1 ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งสองจะเป็นอิสระจากกัน แต่เนื่องจากในการวิเคราะห์จะไม่ระบุค่าความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวน จึงสรุปว่าในการวิเคราะห์ขั้นนี้ค่าความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนของโมเดลทั้งสองเหมือนกัน

ขั้นที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยการทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวน (Error Variance) ของโมเดลแตกต่างกัน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของทั้งสองโมเดลมีความเหมือนกัน การพิจารณาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล พิจารณาจากค่าดัชนีต่อไปนี้

1) ค่าสถิติไค-สแควร์(Chi-Square Statistics)โดยรวมของประชากรทั้งสองกลุ่ม ความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มประชากรพิจารณาจากค่าไค-สแควร์รวมที่ต่ำกว่าค่าวิกฤติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนของโมเดลและผลต่างของค่าไค-สแควร์รวมระหว่างสมมติฐานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การพิจารณาได้จากค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนในภาพรวมทุกกลุ่มหรือค่าไค-สแควร์รวม (Overall Chi-square) เป็นอันดับแรก ถ้าค่าไค-สแควร์รวมมีค่าต่ำกว่าค่าวิกฤติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าโมเดลในภาพรวมของทุกกลุ่มประชากรหรือกลุ่มพหุสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในทางตรงกันข้ามหากพบว่าผลการวิเคราะห์ได้ค่าไค-สแควร์รวมมีค่าสูงกว่าค่าวิกฤติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลในภาพรวมของกลุ่มพหุไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์อ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างและมีเงื่อนไขในการใช้ตัดสิน ดังนั้นการใช้ค่าไค-สแควร์เป็นค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระวัง

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่นความกลมกลืนก่อนปรับโมเดลจะมีค่าอยู่ระหว่าง0-1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่เข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีที่ตัดสินความสอดคล้องกลมกลืนควรมีค่ามากกว่า 0.9 สถิติการวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 123) ดังนี้

$$\text{GFI} = 1 - \frac{F\left[S, \sum\left(\hat{\theta}\right)\right]}{F\left[S, \sum(\text{O})\right]}$$

3) ดัชนีเชิงเปรียบเทียบ Normal Fit Index=NFI เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 เมื่อ 0 หมายถึงไม่มีความเหมาะสมเลย และ1 มีความเหมาะสมอย่างสมบูรณ์ เป็นดัชนีเปรียบเทียบโมเดลที่นำเสนอกับโมเดลหลักตามสมมติฐาน (Null Model) ถ้าค่า NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปถือว่าโมเดลมีความเหมาะสมสถิติการวิเคราะห์ดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 125) ดังนี้

$$NFI = 1 - F / F_i$$

4) ดัชนี Non-Normed Fit Index=NNFI ค่าอยู่ระหว่าง 0-1 เมื่อ 0 หมายถึงไม่มีความเหมาะสมเลย และ1 มีความเหมาะสมอย่างสมบูรณ์ ค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปถือว่าโมเดลมีความเหมาะสม สถิติวิเคราะห์ดัชนี NNFI (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 125) ดังนี้

$$NNFI = \frac{f_i - f}{f_i - 1}$$

5) ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(Root Mean Squares Error of Approximation = RMSEA) เป็นดัชนีที่พิจารณาเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างกับความแปรปรวนร่วมตามโมเดลถ้า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสมมาก ถ้ามากกว่า 0.05 แต่น้อยกว่า0.08 ถือว่ามีความเหมาะสม ถ้ามีค่าระหว่าง 0.08-1 ถือว่ามีความเหมาะสมพอใช้ ถ้ามีค่ามากกว่า 1 ถือว่าโมเดลมีความไม่เหมาะสมสถิติการวิเคราะห์ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 123) ดังนี้

$$\varepsilon = \sqrt{\hat{F}_0 / d}$$

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบแฟคตอเรียลแบบผสม (The mixed within- factorial design) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์กับการวิจัยเชิงทดลองที่มีตัวแปรต้น 2 ตัวขึ้นไป โดยที่ตัวแปรต้นตัวที่หนึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างรองรับการทดลองต่างกลุ่มกัน แต่ตัวแปรต้นตัวที่สองใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดิม(ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2545?: 45) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรต้นตัวที่หนึ่งคือการให้คำปรึกษากลุ่ม แบ่งเป็นสองระดับคือ การได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มใช้กลุ่มตัวอย่างต่างกลุ่มกัน กับระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคล คือก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์โดยวัดความขัดแย้งทั้งสามระยะในกลุ่มเดียวกัน ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายผลหลัก (Main effects)

ของตัวแปรต้นตัวที่หนึ่งคือผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มและตัวแปรต้นตัวที่สองคือระยะการวัดความขัดแย้งและผลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ (Interaction)ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งซึ่งผลร่วมชี้ให้เห็นว่าผลของตัวแปรต้นตัวที่หนึ่งหรือวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มที่ระดับต่างๆของตัวแปรต้นตัวที่สอง หรือระยะการวัดความขัดแย้งให้ผลตรงกันหรือไม่ซึ่งมักอธิบายในรูปของกราฟ หากผลการทดสอบผลร่วมมีนัยสำคัญทางสถิติ ชี้ให้เห็นว่าผลหลักและผลย่อยได้ข้อสรุปไม่ตรงกันจึงให้ความสนใจผลย่อยมากกว่าผลหลักโดยทดสอบผลย่อยของตัวแปรวัดซ้ำ (Within subjects simple effects) และผลย่อยของตัวแปรวัดต่างกลุ่ม (Between subjects simple effects)

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แต่ละระยะการวัดความขัดแย้ง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบแฟคตอเรียลแบบผสม (The mixed within-factorial design) (Steven, 1996; Geoffrey, William; & Howard. 1992: 359-387; Field. 2000: 359-368, ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2546: 6-7) ดังนี้

$ss_{total} = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{kn}$

$ss_{bs} = \frac{\sum Ti^2}{k} - \frac{(\sum y)^2}{nk}$

$ss_{bt} = \frac{\sum T_j^2}{k} - \frac{(\sum y)^2}{nk}$

ss_e = sstotal – ssbs – sse

n แทน ขนาดตัวอย่าง

k แทน จำนวน treatment หรือจำนวนครั้งที่วัด

T_i^2 แทน ผลรวมด้านแถวหรือ Subject

T_j แทน ผลรวมด้านคอลัมน์หรือ Treatment

3.2 การทดสอบผลหลักและผลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1) การคำนวณค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)

$SS_{total} = \sum X^2 - \frac{\sum X^2}{N}$

$SS_{subject} = \frac{\sum T_s^2}{i} - \frac{(\sum X)^2}{N}$

$SS_{group} = \frac{\sum T_G^2}{ni} - \frac{(\sum X)^2}{N}$

$$SS_{interaction} = \frac{\sum Ti^2}{ng} - \frac{\left(\sum X\right)^2}{N}$$

$$SS_{cells} = \frac{\sum T_{ij}^2}{n} - \frac{\left(\sum X\right)^2}{N}$$

$$SS_{I \times G} = SS_{cells} - SS_{group} - SS_{interaction}$$

$$SS_{w\ I\ in\ subject} = SS_{total} + SS_{between\ subject}$$

$$SS_{w\ I\ in\ group} = SS_{between\ subject} - SS_{group}$$

$$SS_{I \times SS\ w\ I\ in\ group} = SS_{w\ I\ in\ subject} - SS_{interaction} - SS_{I \times G}$$

2) การจำแนกค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)

$$df_{w\ /\ in\ subject} = df_{total} - df_{between\ subject}$$

$$df_{w/\ in\ group} = df_{between\ subject} - df_{group}$$

$$df_{I \times SS\ w/\ in\ group} = df_{w/\ in\ subject} - df_{interval}$$

$$df_{between\ subject} = df_{total} - df_{w/\ in\ subject}$$

$$df_{group} = g-1$$

$$df_{interaction} = i-1$$

$$df\ i \times G = (i-1) \times (g-1)$$

3) การวิเคราะห์ค่า Mean Square (MS)

$$MS = \frac{SS_{group}}{df_{group}}$$

$$MS_{SS\ w/in\ group} = \frac{SS_{SSw\ \ in\ \ groups}}{df_{SSw\ \ in\ \ groups}}$$

$$MS_{interaction} = \frac{SS_{\text{int}\,eraction}}{df_{\text{int}\,eraction}}$$

$$MS_{I \times G} = \frac{SS_{I \times G}}{df_{I \times G}}$$

$$MS_{I\times SS\ w\ in\ groups} = \frac{SS_{I\times SSw/ingroups}}{df_{I\times SSw/ingroup}}$$

3.3 การทดสอบผลหลักและผลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Main and Interaction effects of two factors)

1) การทดสอบผลหลักของตัวแปรระหว่างตัวอย่าง วิธีการให้คำปรึกษา (G)

$$F_{group} = \frac{MS_{group}}{MS_{SSw/in\ \ group}}$$

2) การทดสอบผลหลักของตัวแปรภายในตัวอย่างระหว่างตัวอย่างช่วงเวลา (I)

$$F_{interaction} = \frac{MS_{\text{int}eraction}}{MS_{I\times SSw/in\ \ group}}$$

3) การทดสอบผลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการวัดความขัดแย้งและวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม ($I\times G$)

$$F_{I\times G} = \frac{MS_{I\times G}}{MS_{I\times SSw/in\ \ group}}$$

3.4 การทดสอบผลย่อย (Simple effect) ประกอบด้วย

3.4.1 การทดสอบผลย่อยของตัวแปรวัดซ้ำ (Within subject simple effect) ประกอบด้วย

1) การทดสอบผลย่อยของระยะเวลาในกลุ่มทดลอง(Simple effects of interval at method=experiment) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบว่าเฉพาะในกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม การได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มได้ผลหรือไม่ ถ้าได้ผลจะดูได้จากระยะการวัดความขัดแย้ง 3 ระยะจะมีค่าเฉลี่ยต่างกัน โดยใช้สถิติ F ดังนี้

$$F=\frac{MS_{\text{int}\quad \text{exp}eriment\quad gr}}{MS_{error}}$$

2) การทดสอบผลย่อยของระยะเวลาในกลุ่มควบคุม (Simple effects of interval at method=control) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งในการวัดครั้งที่ 1 การวัดครั้งที่ 2 และการวัดครั้งที่ 3 แตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติดังนี้

$$F=\frac{MS_{\text{int}\quad control\quad gr}}{MS_{Error}}$$

3) การทดสอบผลย่อยของตัวแปรวัดต่างกลุ่ม (Between subjects simple effects) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละช่วงของระยะการวัดความขัดแย้ง เช่น ต้องการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังการให้คำปรึกษากลุ่มใช้สถิติดังนี้

$$F = \frac{MS_{G\,post\quad test}}{MS_{Error}}$$

4) รวมการทดสอบผลหลักและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น Group และInterval

$$MS_{win\quad cell} = \frac{SS_{win\quad cell}}{df_{SSw\quad in\quad group+}\, df_{I\times SSw\quad in\quad group}}$$

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	=	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
Max	=	ค่าสูงสุด
Min	=	ค่าต่ำสุด
SD	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
α	=	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
Conflict	=	ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
Thinking	=	ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
Think1	=	ความคิดเข้าข้างตนเอง
Think 2	=	ความคิดโทษผู้อื่น
Think 3	=	ความคิดทางลบต่อผู้อื่น
Think 4	=	ความคิดไม่สมเหตุผล
Think 5	=	ความคิดว่าไม่มีอำนาจ
Behavior	=	พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
Beh 1	=	การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
Beh 2	=	การปฏิเสธความคิดและการกระทำ
Beh 3	=	การทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล
Feeling	=	ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
Feel 1	=	รู้สึกไม่พอใจ
Feel 2	=	รู้สึกคับข้องใจ
Feel 3	=	รู้สึกอาย
Feel 4	=	รู้สึกเป็นปรปักษ์
χ^2	=	ค่าสถิติไค-สแควร์
b	=	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
SE	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error of Estimation)
t	=	ค่าสถิติที

R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of determination)
df	=	ค่าองศาอิสระ
p	=	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
GFI	=	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
NFI	=	ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ
CFI	=	ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ
AGFI	=	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว
RMR	=	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
RMSEA	=	ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
NNFI	=	ค่าดัชนี Non-Normed Fit Index

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การเสนอผลการวิเคราะห์ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

1.2.1 ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

1.2.2 ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลจำแนกตามชั้นปี

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

1.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

1.3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

1.4 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2

2. การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

3.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล

3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาล

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล

3.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล

3.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล คือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรีและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	296	29.5
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี	248	24.7
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี	190	18.9
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	271	27.0
รวม	1,005	100
ชั้นปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นปีที่ 4	107	10.6
ชั้นปีที่ 3	245	24.4
ชั้นปีที่ 2	278	27.7
ชั้นปีที่ 1	375	37.3
รวม	1,005	100

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลทั้งสิ้นจำนวน 1,005 คน เป็นนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาทมากที่สุด จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชนนี สุพรรณบุรี จำนวน 271 คน 248 คนและ190 คนคิดเป็นร้อยละ 27.0 24.7 และ 18.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 จำนวนมากที่สุดคือ 375 คนคิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 245 คนคิดเป็นร้อยละ 24.4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 น้อยที่สุด จำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 10.6

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ดังนี้

1.2.1 ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลมาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล (n= 1,005 คน)

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	Max	Min	SD	α
ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	**3.773**	**4.86**	**2.42**	**0.471**	**0.890**
ความคิดเข้าข้างตนเอง	3.749	5.00	2.00	0.591	0.906
ความคิดโทษผู้อื่น	3.718	5.00	2.08	0.582	0.904
ความคิดทางลบต่อผู้อื่น	3.960	5.00	2.07	0.499	0.909
ความคิดไม่สมเหตุผล	3.783	5.00	2.30	0.515	0.905
ความคิดว่าไม่มีอำนาจ	3.657	5.00	2.08	0.628	0.905
ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	**3.887**	**4.99**	**2.37**	**0.478**	**0.841**
การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล	3.861	5.00	2.39	0.521	0.909
การปฏิเสธความคิดและการกระทำ	3.843	5.00	2.02	0.588	0.912
การทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล	3.956	5.00	2.00	0.535	0.912
ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	**3.794**	**4.85**	**2.00**	**0.521**	**0.819**
รู้สึกไม่พอใจ	3.634	5.00	2.00	0.626	0.907
รู้สึกคับข้องใจ	3.775	5.00	2.00	0.617	0.909
รู้สึกอาย	3.746	5.00	2.00	0.677	0.910
รู้สึกเป็นปรปักษ์	3.842	5.00	2.00	0.665	0.909
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม	**3.794**	**4.79**	**2.59**	**0.424**	**0.915**

จากตาราง 2 พบว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลเท่ากับ 3.794 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมเท่ากับ 0.915 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.887 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 0.841 รองลงมาคือด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.794 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 0.819 และด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.773 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 0.890

ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้าน ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความคิดทางลบต่อผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.960 รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล ความคิดไม่สม

เหตุผล ความคิดเข้าข้างตนเองและความคิดโทษผู้อื่นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.783 3.749และ 3.718 ตามลำดับ ความคิดว่าไม่มีอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.657 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งอยู่ระหว่าง 0.904 ถึง 0.909

ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่าการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.956 รองลงมาคือการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และการปฏิเสธความคิดและการกระทำค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.861 และ 3.843 ตามลำดับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งอยู่ระหว่าง 0.909 ถึง 0.912

ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่ารู้สึกเป็นปรปักษ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.842 รองลงมาคือรู้สึกคับข้องใจ และรู้สึกอายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.775 และ 3.746 ตามลำดับและรู้สึกไม่พอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.634 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งอยู่ระหว่าง 0.907 ถึง 0.910

1.2.2 ค่าสถิติพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลจำแนกตามชั้นปี ผู้วิจัยได้นำคะแนนแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามชั้นปี ผลการวิเคราะห์ในตาราง 3 ถึงตาราง 6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล จำแนกตามชั้นปี (n= 1,005 คน)

ชั้นปี	จำนวน (คน)	ความขัดแย้งระหว่างบุคคล		ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง		พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง		ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	
		$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D
ชั้นปีที่ 4	107	3.811	0.410	3.792	0.457	3.874	0.460	3.787	0.464
ชั้นปีที่ 3	245	3.796	0.442	3.760	0.510	3.924	0.480	3.745	0.524
ชั้นปีที่ 2	278	3.873	0.443	3.867	0.487	3.947	0.498	3.825	0.532
ชั้นปีที่ 1	375	3.729	0.391	3.707	0.425	3.822	0.459	3.685	0.519

จากตาราง 3 พบว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมสูงที่สุด เท่ากับ 3.873 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.811 และ 3.796 ส่วนนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมต่ำที่สุดเท่ากับ 3.729 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.391 ถึง 0.443 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้านทุกด้านสูงกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีอื่นได้แก่ ค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 3.867 ค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 3.947 และค่าเฉลี่ยด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เท่ากับ 3.825

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำแนกตามชั้นปี (n=1,005 คน)

ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	ชั้นปีที่4		ชั้นปีที่ 3		ชั้นปีที่ 2		ชั้นปีที่ 1	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ความคิดเข้าข้างตนเอง	3.829	0.517	3.659	0.649	3.794	0.630	3.601	0.571
ความคิดโทษผู้อื่น	3.852	0.606	3.683	0.637	3.817	0.584	3.600	0.536
ความคิดทางลบต่อผู้อื่น	4.007	0.541	4.032	0.533	4.098	0.535	4.026	0.490
ความคิดไม่สมเหตุผล	3.844	0.484	3.809	0.524	3.845	0.565	3.712	0.471
ความคิดว่าไม่มีอำนาจ	3.670	0.580	3.621	0.667	3.662	0.617	3.504	0.554
ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	**3.792**	**0.457**	**3.760**	**0.510**	**3.867**	**0.487**	**3.707**	**0.425**

จากตาราง 4 พบว่านักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปี มีค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งด้านความคิดทางลบต่อผู้อื่นสูงที่สุดระหว่าง 4.007 ถึง 4.098 และความคิดว่าไม่มีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดระหว่าง 3.504 ถึง 3.670 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งรายด้านจำแนกตามชั้นปีพบว่า

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยความคิดทางลบต่อผู้อื่นสูงที่สุดเท่ากับ 4.007 รองลงมาคือ ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผล ความคิดเข้าข้างตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852 3.844 และ 3.829 ตามลำดับและความคิดว่าไม่มีอำนาจค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.670

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยความคิดทางลบต่อผู้อื่นสูงที่สุดเท่ากับ 4.032 รองลงมาคือ ความคิดไม่สมเหตุผล ความคิดโทษผู้อื่น และความคิดเข้าข้างตนเองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.809 3.683และ 3.659 ตามลำดับ ความคิดว่าไม่มีอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.621

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยความคิดทางลบต่อผู้อื่นสูงที่สุดเท่ากับ 4.098 รองลงมาคือ ความคิดไม่สมเหตุผล ความคิดโทษผู้อื่น และความคิดเข้าข้างตนเองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.845 3.817และ 3.794 ตามลำดับและความคิดว่าไม่มีอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.662

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยความคิดทางลบต่อผู้อื่นสูงที่สุดเท่ากับ 4.026 รองลงมาคือ ความคิดไม่สมเหตุผล ความคิดเข้าข้างตนเอง และความคิดโทษผู้อื่นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.712 3.601และ 3.600 ตามลำดับและความคิดว่าไม่มีอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.504

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำแนกตามชั้นปี (n=1,005 คน)

พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	ชั้นปีที่4		ชั้นปีที่ 3		ชั้นปีที่ 2		ชั้นปีที่ 1	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล	3.834	0.532	3.860	0.556	3.900	0.572	3.767	0.545
การปฏิเสธความคิดและการกระทำ	3.863	0.535	3.863	0.617	3.820	0.699	3.764	0.593
การทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล	3.946	0.549	3.999	0.532	3.975	0.621	3.871	0.532
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	**3.874**	**0.460**	**3.924**	**0.480**	**3.947**	**0.498**	**3.822**	**0.459**

จากตาราง 5 พบว่านักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งด้านการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคลสูงที่สุดระหว่าง 3.871 ถึง 3.999 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมที่ทำให้ความขัดแย้งรายด้าน จำแนกตามชั้นปี พบว่า

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคลสูงที่สุด เท่ากับ 3.946 รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.863 และการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.834

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคลสูงที่สุด เท่ากับ 3.999 การปฏิเสธความคิดและการกระทำและการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เท่ากับ 3.863 และ 3.860 ตามลำดับ

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคลสูงที่สุด เท่ากับ 3.975 รองลงมาคือ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.900 และการปฏิเสธความคิดและการกระทำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.820

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคลสูงที่สุด เท่ากับ 3.871 รองลงมาคือ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.767 และการปฏิเสธความคิดและการกระทำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.764

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจำแนกตามชั้นปี (n=1,005 คน)

ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	ชั้นปีที่4		ชั้นปีที่ 3		ชั้นปีที่ 2		ชั้นปีที่ 1	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
รู้สึกไม่พอใจ	3.667	0.585	3.633	0.645	3.724	0.616	3.558	0.653
รู้สึกคับข้องใจ	3.830	0.563	3.750	0.660	3.834	0.632	3.728	0.606
รู้สึกอาย	3.830	0.571	3.740	0.668	3.787	0.714	3.689	0.700
รู้สึกเป็นปรปักษ์	3.879	0.617	3.843	0.645	3.946	0.666	3.760	0.691
ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	**3.787**	**0.464**	**3.745**	**0.524**	**3.825**	**0.532**	**3.685**	**0.519**

จากตาราง 6 พบว่านักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งด้านรู้สึกเป็นปรปักษ์สูงที่สุด ระหว่าง 3.760 ถึง 3.946 รองลงมาคือรู้สึกคับข้องใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.728 ถึง 3.834 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งรายด้านจำแนกตามชั้นปีพบว่า

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยรู้สึกเป็นปรปักษ์สูงที่สุด เท่ากับ 3.879 รองลงมาคือรู้สึกคับข้องใจและรู้สึกอายมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.830 และรู้สึกไม่พอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.667

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรู้สึกเป็นปรปักษ์สูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.843 รองลงมาคือรู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.750และ 3.740 ตามลำดับรู้สึกไม่พอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.633

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยรู้สึกเป็นปรปักษ์สูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.946 รองลงมาคือรู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.834และ 3.787 ตามลำดับ รู้สึกไม่พอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.724

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยรู้สึกเป็นปรปักษ์สูงที่สุด เท่ากับ 3.760 รองลงมาคือรู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.728 และ 3.689 ตามลำดับรู้สึกไม่พอใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.558

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หลังจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรกเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันซึ่งเป็นค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรสังเกตได้จากแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล (n=1,005 คน)

		Thinking					Behavior			Feeling			
		Think 1	Think 2	Think 3	Think 4	Think 5	Beh1	Beh2	Beh3	Feel1	Feel2	Feel3	Feel4
Thinking	Think 1	1.000											
	Think 2	.732*	1.000										
	Think 3	.479*	.610*	1.000									
	Think 4	.586*	.682*	.607*	1.000								
	Think 5	.671*	.673*	.497*	.666*	1.000							
Behavior	Beh1	.459*	.468*	.427*	.441*	.455*	1.000						
	Beh2	.398*	.418*	.356*	.393*	.392*	.653*	1.000					
	Beh3	.358*	.390*	.376*	.416*	.386*	.628*	.642*	1.000				
Feeling	Feel1	.533*	.558*	.434*	.548*	.566*	.418*	.376*	.329*	1.000			
	Feel2	.410*	.461*	.442*	.490*	.485*	.402*	.333*	.328*	.566*	1.000		
	Feel3	.418*	.467*	.424*	.457*	.488*	.395*	.379*	.342*	.529*	.556*	1.000	
	Feel4	.466*	.516*	.522*	.489*	.474*	.403*	.350*	.376*	.490*	.499*	.551*	1.000

* p< .05

จากตาราง 7 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกค่าและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.358 ถึง 0.732 ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.479 ถึง 0.732 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง อยู่ระหว่าง 0.358 ถึง0.459 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งอยู่ระหว่าง 0.410 ถึง 0.533 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

1.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผล ความคิดว่าไม่มีอำนาจ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำ การทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์ และตัวแปรแฝงประกอบด้วย ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการนำค่าคะแนนจากแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนหลายค่าร่วมกัน ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ(CFI) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR) ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA)และค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ(NFI) เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเพียงดัชนีใดดัชนีหนึ่งไม่สามารถตัดสินความสอดคล้องกลมกลืนได้อย่างสมบูรณ์เพราะมีวัตถุประสงค์และข้อจำกัดแตกต่างกัน (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 120-125; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 52-60; ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2545: 11-12.) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกพบว่าการวิเคราะห์ครั้งแรกโมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)เท่ากับ 288.384 ค่า p<.01 ที่องศาอิสระ(df) เท่ากับ 51 ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลตามดัชนีชี้วัด (Modification Indices)และพื้นฐานทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยปรับค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนร่วมระหว่าง Think 2 กับ Think 1 มีผลให้ค่าไค-สแควร์ลดลง 53.1 ทำให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (n=1,005 คน)

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	b	SE	t	R^2
ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง				
ความคิดเข้าข้างตนเอง	1.000			0.570
ความคิดโทษผู้อื่น	1.106	0.035	31.737**	0.697
ความคิดทางลบต่อผู้อื่น	0.926	0.042	21.927**	0.489
ความคิดไม่สมเหตุผล	1.084	0.042	25.929**	0.669
ความคิดว่าไม่มีอำนาจ	1.071	0.042	25.597**	0.653
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง				
การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล	1.000			0.678
การปฏิเสธความคิดและการกระทำ	0.973	0.038	25.867**	0.642
การทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล	0.943	0.038	25.126**	0.602
ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง				
รู้สึกไม่พอใจ	1.000			0.571
รู้สึกคับข้องใจ	0.959	0.044	22.056**	0.553
รู้สึกอาย	0.960	0.043	22.064**	0.526
รู้สึกเป็นปรปักษ์	0.940	0.044	21.603**	0.504
Chi-Square = 248.870	df = 50		p = 0.000	
GFI =0.960	AGFI = 0.938		RMR = 0.030	
CFI= 0.988	RMSEA = 0.063		NFI= 0.985	

**p<.01

จากตาราง 8 พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกค่าไค-สแควร์เท่ากับ 248.870 ค่า p<.01 ที่องศาอิสระเท่ากับ 50 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนจากค่าไค-สแควร์แสดงถึงโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนเนื่องจากค่าไค-สแควร์เป็นดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชั่นความกลมกลืนและขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีความอ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993: 121-122; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538: 45) ผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าดัชนี

วัดความสอดคล้องกลมกลืนอื่นร่วมด้วย คือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.950 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดีมาก ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) เท่ากับ 0.938 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดี ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.950 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดีมาก ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ(NFI) เท่ากับ 0.985 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.950 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดีมาก (Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR) เท่ากับ 0.030 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้ ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.063 มีค่าต่ำกว่า 0.080 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้ จากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมดังกล่าว แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรกสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้จากแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง คือความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ เป็นองค์ประกอบของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำและการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและรู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์เป็นองค์ประกอบของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลทุกด้านมีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.926 ถึง 1.106 ความคิดโทษผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ1.106 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 69.7 (R^2 เท่ากับ 0.697) รองลงมาคือ ความคิดไม่สมเหตุผล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.084 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 66.9 (R^2 เท่ากับ 0.669) ส่วนความคิดทางลบต่อผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด เท่ากับ 0.926 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ ร้อยละ 48.9 (R^2 เท่ากับ 0.489)

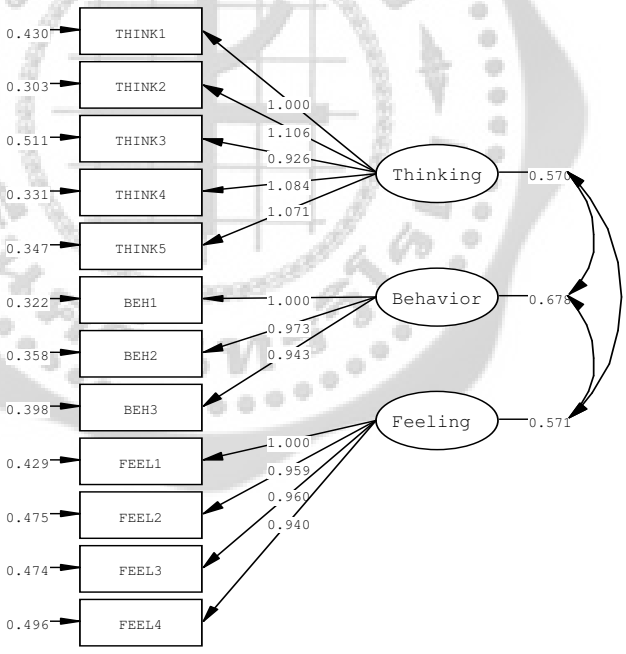
องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกด้านเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.941 ถึง 1.000 การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทำนายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 67.8 (R^2 เท่ากับ 0.678) รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.973 ทำนายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 64.2 (R^2 เท่ากับ 0.642)

องค์ประกอบด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกด้านเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.940 ถึง 1.000 รู้สึกไม่พอใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทำนายความรู้สึกที่ทำให้เกิดความ

ขัดแย้งได้ร้อยละ 57.1 (R^2 เท่ากับ 0.571) รองลงมาคือรู้สึกอาย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.960 ทำนายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 52.6 (R^2 เท่ากับ 0.526)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรกสรุปได้ว่า ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย ความคิด 5 ประเภทคือ ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ ผู้ที่มีความคิดโทษผู้อื่นทำให้เกิดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำและการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำ ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์ รู้สึกไม่พอใจทำให้เกิดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือรู้สึกอาย

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของความขัดแย้งระหว่างบุคคล ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 22 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

1.3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง(Second order Confirm Factor Analysis) จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกพบว่า ตัวแปรแฝงด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ภายในระหว่างกันในทางบวกและมีความสัมพันธ์กันมากพอ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรแฝงด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็นองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองโดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์ครั้งแรกพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์(Chi-Square)เท่ากับ 299.954 ค่า $p < .01$ ที่องศาอิสระเท่ากับ (df)เท่ากับ 51 ค่าไค-สแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติดังกล่าวแสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลตามดัชนีชี้วัด(Modification Indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยปรับค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนร่วมระหว่าง Think 2 กับ Think 1 มีผลให้ค่าไค-สแควร์ลดลง 53.1 ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (n=1.005 คน)

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	b	SE	t	R^2
ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.701	0.030	23.223**	0.863
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.576	0.030	19.422**	0.489
ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.686	0.030	22.626**	0.825

Chi-Square = 248.870	df = 50	p = 0.000
GFI =0.960	AGFI = 0.938	RMR = 0.030
CFI= 0.988	RMSEA = 0.063	NFI= 0.985

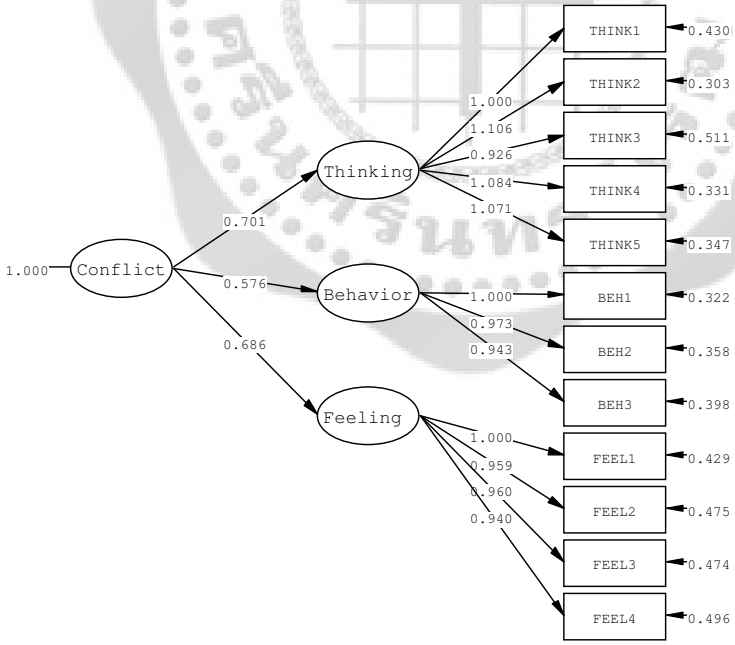
**p < .01

จากตาราง 9 พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองค่าไค-สแควร์เท่ากับ 248.870 ค่า p<.01 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 50 ค่าไค-สแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติดังกล่าวแสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าไค-สแควร์เป็นดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชั่นความกลมกลืนและขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนอื่นร่วมด้วย คือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI)เท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.950 แสดงถึงโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดีมาก ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.938 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.900 แสดงถึงโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดี ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่าใกล้ 1.00 แสดงถึงโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดีมาก ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.985 มีค่าใกล้เคียง 1 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR)เท่ากับ 0.030 ซึ่งค่าใกล้เคียง 0 แสดงถึงโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้ ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.063 มีค่าต่ำกว่า.080 แสดงถึงโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้ จากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมดังกล่าว แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลอันดับที่สอง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลทุกด้านมีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เท่ากับ 0.701 ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 86.3 (R^2 เท่ากับ 0.863) รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.686 ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 82.5 (R^2 เท่ากับ 0.825) และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด เท่ากับ 0.576 ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 48.9 (R^2 เท่ากับ 0.489)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองสรุปได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ส่วนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้น้อยที่สุด

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ดังแสดงในภาพประกอบ



Chi-Square=248.87, df=50, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

ภาพประกอบ 23 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

1.4 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เพื่อทดสอบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เหมือนกันหรือไม่ เนื่องจากนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 อายุประมาณ 19-21 ปี ซึ่งถือว่าเป็นช่วงวัยรุ่นตอนปลายและเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น รวมทั้งผ่านการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาลมาแล้ว จึงมีประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และในวิทยาลัยพยาบาลถือว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ได้รับมอบหมายงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงจึงควรเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 อายุระหว่าง17-19 ปี ถือว่าเป็นวัยรุ่นตอนปลาย นอกจากนั้นการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เนื้อหาสาระส่วนใหญ่เป็นวิชาพื้นฐานและพื้นฐานวิชาชีพบางส่วน ยังไม่เคยฝึกภาคปฏิบัติทางการพยาบาล ซึ่งโดยปกติการฝึกภาคปฏิบัติเริ่มในชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ดังนั้นจึงถือว่ามีความเป็นผู้ใหญ่หรือประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นค่อนข้างน้อยและในวิทยาลัยพยาบาลถือว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ได้รับมอบหมายงานที่ต้องอยู่ภายใต้การดูแลจากอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลรุ่นพี่ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจเปรียบเทียบโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เพื่อทดสอบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีรูปแบบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์เช่นเดียวกันหรือไม่ การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอนดังนี้

1.4.1 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 กับชั้นปีที่ 4 และของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 2 แยกกันเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับกลุ่มประชากรแยกกันแต่ละกลุ่ม และทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับประชากรแต่ละกลุ่ม

1.4.2 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ ค่าพารามิเตอร์และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลระหว่างนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 โดยการวิเคราะห์โมเดลรวมกันและพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน

การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 และโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 แยกกันเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับกลุ่มประชากรแยกกันแต่ละกลุ่มและทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับประชากรแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1) การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบว่าตัวแปรสังเกตได้จากแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กันมากพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังนี้

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 (n=352 คน)

		Thinking					Behavior			Feeling			
		Think1	Think2	Think3	Think4	Think5	Beh1	Beh2	Beh3	Feel1	Feel2	Feel3	Feel4
Thinking	Think1	1.000											
	Think2	.767*	1.000										
	Think3	.497*	.659*	1.000									
	Think4	.643*	.720*	.641**	1.000								
	Think5	.732*	.705*	.546*	.717*	1.000							
Behavior	Beh1	.472*	.482*	.431*	.460*	.475*	1.000						
	Beh2	.414*	.458*	.413*	.427*	.402*	.727*	1.000					
	Beh3	.396*	.406*	.399*	.452*	.425*	.655*	.680*	1.000				
Feeling	Feel1	.585*	.603*	.504*	.586*	.624*	.468*	.410*	.403*	1.000			
	Feel2	.498*	.506*	.445*	.493*	.547*	.429*	.353*	.359*	.575*	1.000		
	Feel3	.471*	.507*	.451*	.507*	.545*	.426*	.428*	.415*	.577*	.596*	1.000	
	Feel4	.439*	.535*	.584*	.544*	.511*	.401*	.351*	.394*	.518*	.502*	.590*	1.000

*p<.05

จากตาราง 10 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกค่ามีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.396 ถึง 0.767 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.497 ถึง 0.767 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง อยู่ระหว่าง 0.396 ถึง 0.472 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง อยู่ระหว่าง 0.439 ถึง 0.585

การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ครั้งแรกโมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 157.108 ค่า p<.05 ที่องศาอิสระ(df) เท่ากับ 51 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนจากค่าไค-สแควร์ แสดงถึงโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืน และค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนอื่น เช่น ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.931 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.035 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.077 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์น้อย ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลตามดัชนีชี้วัด (Modification Indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยปรับค่าความแปรปรวนร่วมระหว่าง Think 2 กับ Think1 มีผลให้ค่าไค-สแควร์ลดลง 20.1 จนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 (n=352 คน)

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	b	SE	T	R^2
ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.729	0.050	14.692**	0.851
ความคิดเข้าข้างตนเอง	1.000			0.624
ความคิดโทษผู้อื่น	1.079	0.051	21.080**	0.726
ความคิดทางลบต่อผู้อื่น	0.914	0.064	14.286**	0.521
ความคิดไม่สมเหตุผล	1.068	0.062	17.301**	0.711
ความคิดว่าไม่มีอำนาจ	1.068	0.062	17.311**	0.712
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.592	0.050	11.953**	0.481
การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล	1.000			0.728
การปฏิเสธความคิดและการกระทำ	0.995	0.055	17.966**	0.721
การทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล	0.921	0.056	16.504**	0.618
ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.734	0.050	14.598**	0.878
รู้สึกไม่พอใจ	1.000			0.613
รู้สึกคับข้องใจ	0.932	0.067	13.886**	0.532
รู้สึกอาย	0.972	0.067	14.570**	0.579
รู้สึกเป็นปรปักษ์	0.915	0.067	13.600**	0.513
Chi-Square = 143.876	df = 50		p = 0.000	
GFI =0.936	AGFI = 0.900		RMR = 0.033	
CFI= 0.987	RMSEA = 0.073		NFI= 0.979	

**p<.01

จากตาราง 11 พบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 143.876ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนจากค่าไค-สแควร์ แสดงถึงโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนเนื่องจากค่าไค-สแควร์เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนที่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีความอ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนอื่นร่วมด้วยคือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.936 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.090 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.900

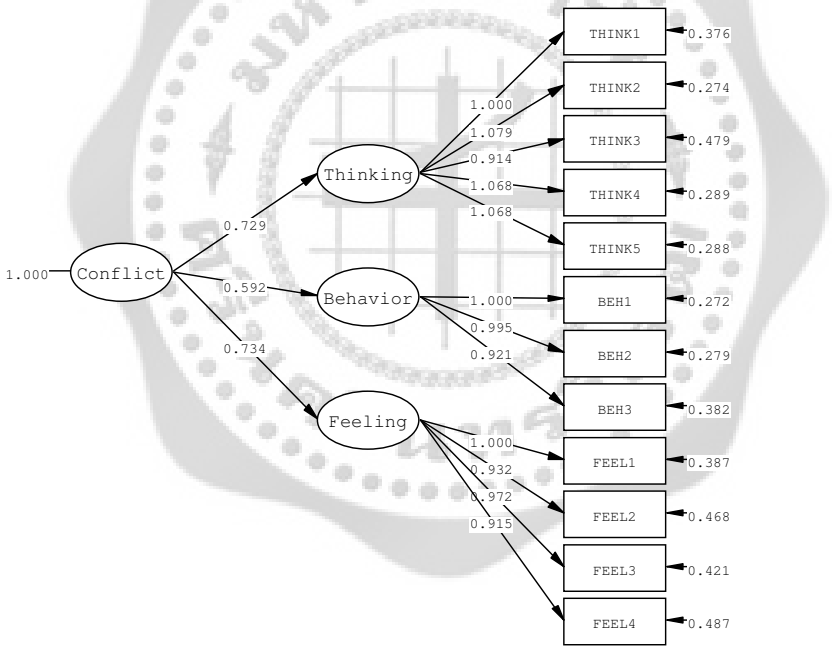
แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน(นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538: 45-46) ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่าใกล้ 1.00 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.073 มีค่าต่ำกว่า 0.080 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสมและค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.979 มีค่าใกล้เคียง 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 จากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมดังกล่าวแสดงว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับเหมาะสม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 กับชั้นปีที่ 4 พบว่าความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.734 ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด ร้อยละ 87.8 (R^2 เท่ากับ 0.878) รองลงมาคือ ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.729 ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 85.1(R^2 เท่ากับ 0.851) และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้เพียงร้อยละ 48.1(R^2 เท่ากับ 0.481)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลทุกด้านมีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.914 ถึง1.079 ความคิดโทษผู้อื่นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.079 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 72.6 (R^2 เท่ากับ 0.726) รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันคือ 1.068 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ ร้อยละ 71.1- 71.2 (R^2 เท่ากับ 0.711- 0.712) ส่วนความคิดทางลบต่อผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดเท่ากับ 0.914 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 52.1 (R^2 เท่ากับ 0.521) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.921 – 1.000 การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทำนายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 72.8 (R^2 เท่ากับ 0.728) รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำ ส่วนองค์ประกอบด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.915 – 1.000 รู้สึกไม่พอใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทำนายความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 61.3(R^2 เท่ากับ 0.613) รองลงมาคือรู้สึกอาย ทำนายความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 57.9 (R^2 เท่ากับ 0.579)

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 สรุปได้ว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด รองลงมาคือความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ส่วนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้น้อยที่สุด องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วยความคิด 5 ด้านคือ ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่

สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ ผู้ที่มีความคิดโทษผู้อื่นมีแนวโน้มเกิดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำและการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำ และการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์ รู้สึกไม่พอใจนำไปสู่ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือรู้สึกอาย รู้สึกคับข้องใจและรู้สึกเป็นปรปักษ์

โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 แสดงดังภาพประกอบ



Chi-Square=143.88, df=50, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

ภาพประกอบ 24 โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4

2) การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อดูว่าตัวแปรสังเกตได้จากแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กันมากพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ดังนี้

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1และชั้นปีที่ 2 (n= 653 คน)

		Thinking					Behavior			Feeling			
		Think1	Think2	Think3	Think4	Think5	Beh1	Beh2	Beh3	Feel1	Feel2	Feel3	Feel4
Thinking	Think1	1.000											
	Think2	.713*	1.000										
	Think3	.464*	.583*	1.000									
	Think4	.555*	.659*	.592*	1.000								
	Think5	.637*	.650*	.469*	.634*	1.000							
Behavior	Beh1	.453*	.461*	.429*	.430*	.445*	1.000						
	Beh2	.392*	.393*	.328*	.372*	.386*	.616*	1.000					
	Beh3	.340*	.380*	.367*	.394*	.363*	.615*	.623*	1.000				
Feeling	Feel1	.505*	.534*	.397*	.527*	.534*	.392*	.359*	.291*	1.000			
	Feel2	.359*	.434*	.441*	.487*	.448*	.387*	.319*	.311*	.561*	1.000		
	Feel3	.396*	.448*	.415*	.431*	.460*	.382*	.357*	.308*	.508*	.535*	1.000	
	Feel4	.478*	.506*	.492*	.460*	.453*	.403*	.347*	.365*	.475*	.498*	.531*	.1.000

* p<.05

จากตาราง 12 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกค่ามีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.340 ถึง 0.713 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.464 ถึง 0.713 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง อยู่ระหว่าง 0.340 ถึง 0.453 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง อยู่ระหว่าง 0.359 ถึง 0.505

การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ในครั้งแรกโมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 209.315 ค่าp<.05 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 51 ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลตามดัชนีชี้วัด (Modification Indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยปรับค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนร่วมระหว่าง Think 2 กับThink 1 มีผลให้ค่าไค-สแควร์ลดลง 34.4 จนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 (n=352 คน)

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	b	SE	T	R^2
ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.686	0.038	17.843**	0.872
ความคิดเข้าข้างตนเอง	1.000			0.539
ความคิดโทษผู้อื่น	1.120	0.047	23.792**	0.676
ความคิดทางลบต่อผู้อื่น	0.938	0.056	16.661**	0.474
ความคิดไม่สมเหตุผล	1.094	0.056	19.399**	0.645
ความคิดว่าไม่มีอำนาจ	1.069	0.056	18.964**	0.615
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.568	0.037	15.199**	0.491
การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล	1.000			0.657
การปฏิเสธความคิดและการกระทำ	0.957	0.050	19.243**	0.602
การทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล	0.948	0.050	19.086**	0.549
ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	0.661	0.038	17.268**	0.796
รู้สึกไม่พอใจ	1.000			0.549
รู้สึกคับข้องใจ	0.973	0.057	17.024**	0.519
รู้สึกอาย	0.957	0.057	16.743**	0.502
รู้สึกเป็นปรปักษ์	0.955	0.057	16.716**	0.500
Chi-Square = 172.189	df = 50	p = 0.000		
GFI =0.958	AGFI = 0.934	RMR = 0.032		
CFI= 0.988	RMSEA = 0.061	NFI= 0.982		

**p<.01

จากตาราง 13 พบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ค่าไค-สแควร์เท่ากับ172.189 ค่าp < .01 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนจากค่าไค-สแควร์ แสดงถึงโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืน เนื่องจากค่าไค-สแควร์เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนที่คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชั่นความกลมกลืนและขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538: 45) ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนอื่นร่วมด้วย คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.950 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว(AGFI)

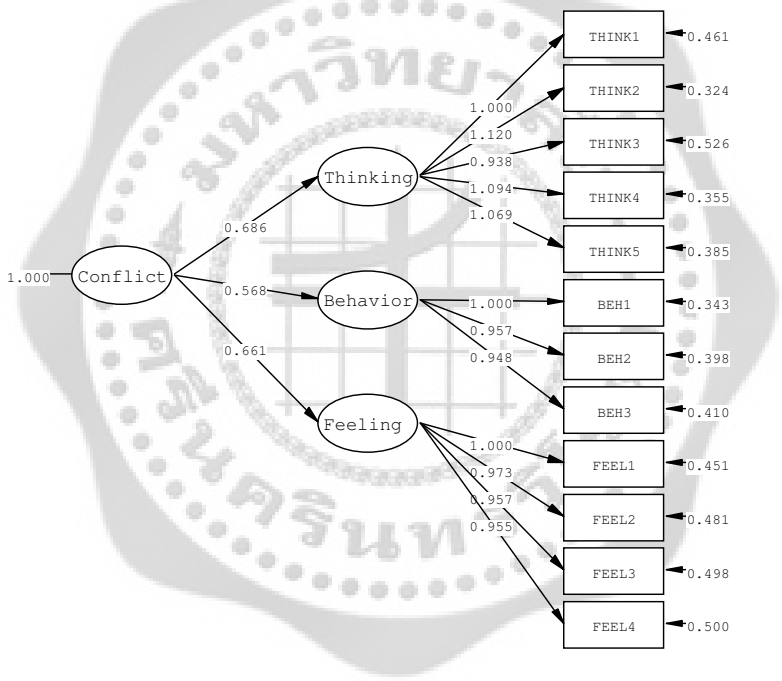
เท่ากับ 0.934 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.900 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538: 45-46) ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่าใกล้ 1.00 และค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ(NFI) เท่ากับ 0.982 มีค่าใกล้เคียง 1.00 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR)เท่ากับ 0.032 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.061 มีค่าต่ำกว่า 0.080 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม จากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมดังกล่าว แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1 และชั้นปีที่ 2 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 2 พบว่าความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.686 ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด ร้อยละ 87.2 (R^2 เท่ากับ 0.872) รองลงมาคือ ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.661 ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 79.6 (R^2 เท่ากับ 0.796) และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้เพียงร้อยละ 49.1(R^2 เท่ากับ 0.491)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลทุกด้านมีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.938 ถึง 1.094 ความคิดโทษผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.120 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 67.6 (R^2 เท่ากับ 0.676) รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.094 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 64.5 (R^2 เท่ากับ 0.645) ส่วนความคิดทางลบต่อผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดเท่ากับ 0.938 ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ ร้อยละ 47.4 (R^2 เท่ากับ 0.474) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.948 ถึง 1.000 การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทำนายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 65.7 (R^2 เท่ากับ 0.657) ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.955 ถึง 1.000 รู้สึกไม่พอใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทำนายความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 54.9 (R^2 เท่ากับ 0.549)

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สรุปได้ว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ส่วนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้น้อยที่สุด องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วยความคิด 5 ด้านคือ ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ ผู้ที่มีความคิดโทษผู้อื่นนำไปสู่การเกิดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล ความคิดว่าไม่มีอำนาจ ความคิด

เข้าข้างตนเองและความคิดทางลบต่อผู้อื่นตามลำดับ ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำและการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำและการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคลตามลำดับ ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์ รู้สึกไม่พอใจนำไปสู่ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือรู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์

โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 แสดงดังภาพประกอบ



Chi-Square=172.19, df=50, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

ภาพประกอบ 25 โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1และชั้นปีที่ 2

1.4.3 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล เพื่อวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ ค่าพารามิเตอร์และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1 และชั้นปีที่ 2 ดำเนินการ 3 ขั้นคือ ขั้นที่ 1 กำหนดให้โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 มีลักษณะเหมือนกัน ยกเว้น ชื่อโมเดลและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ขั้นนี้จึงเป็นผลการวิเคราะห์ของทั้งสองโมเดลโดยรวมไม่สามารถระบุแยกจากกันได้อย่างชัดเจน ขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเฉพาะของแต่ละโมเดล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของโมเดลทั้งสองไม่เหมือนกันแตกต่างจากการวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งสองเป็นอิสระจากกัน แต่เนื่องจากในการวิเคราะห์จะไม่ระบุค่าความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนจึงสรุปว่าในการวิเคราะห์ขั้นนี้ค่าความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนของโมเดลทั้งสองเหมือนกัน ขั้นที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยการทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวน (Error Variance) ของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1และชั้นปีที่ 2 แตกต่างกัน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของทั้งสองโมเดลมีความเหมือนกัน การพิจารณาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยพิจารณาจากค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล จากผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์แต่ละกลุ่มแยกกันและทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับเหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน ผู้วิจัยนำค่าความแปรปรวนร่วมของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 มาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มประชากรพิจารณาจากค่าไค-สแควร์รวมที่ต่ำกว่าค่าวิกฤติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนของโมเดลพิจารณาได้จากค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนในภาพรวมทุกกลุ่มหรือค่าไค-สแควร์รวม (Overall Chi-square) เป็นอันดับแรก ถ้าค่าไค-สแควร์รวมมีค่าต่ำกว่าค่าวิกฤติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าโมเดลในภาพรวมของทุกกลุ่มประชากรสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในทางตรงกันข้ามหากพบว่าผลการวิเคราะห์ได้ค่าไค-สแควร์รวมมีค่าสูงกว่าค่าวิกฤติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลในภาพรวมไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์อ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างและมีเงื่อนไขในการใช้ตัดสิน จึงต้องพิจารณาค่าสถิติที่เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดลอื่นร่วมด้วยได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) ค่าดัชนี NNFI ที่มากกว่า 0.90 หรือใกล้เคียง 1 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA) ต่ำกว่า 0.057 - 0.071(Joreskog G. Karl; & Sorbom Dag. 1993) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) และค่าไค-สแควร์ต่ำกว่าค่าองศาอิสระ 5 หรือ 8 เท่า ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยน

ของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่1 และชั้นปีที่ 2 ดังนี้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ความไม่แปรเปลี่ยนของ	χ^2	df	NFI	NNFI	CFI	RMSEA
รูปแบบของโมเดล	352.406	111	0.978	0.982	0.985	0.068
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์	394.943	129	0.975	0.983	0.983	0.064

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล พบว่า

1) การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 352.406 ที่องศาอิสระเท่ากับ 111 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.068 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนี NNFI เท่ากับ 0.982 และค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.985 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 มีรูปแบบไม่แตกต่างกัน

2) การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์ของโมเดล โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากัน พบว่าค่าไค- สแควร์รวมของโมเดลเท่ากับ 394.943 ที่องศาอิสระเท่ากับ129 ค่า p <.01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.946 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.975 ค่าดัชนี NNFI เท่ากับ 0.983 ค่าดัชนีดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.064 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR) เท่ากับ 0.339 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม ค่าไค-สแควร์ของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ส่งผลต่อค่าไค-สแควร์รวมเท่ากับ 177.249 คิดเป็นร้อยละ 45.631 และค่าไค-สแควร์ของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่1และชั้นปีที่ 2 ส่งผลต่อค่าไค-สแควร์รวมเท่ากับ 211.193 คิดเป็นร้อยละ 54.369

สรุปผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2

พบว่ามีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบของโมเดล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์ของโมเดล แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สรุปได้เช่นเดียวกันว่า องค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้าน พบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 กับชั้นปีที่ 4 และของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 2 สรุปได้ว่า ความคิดโทษผู้อื่นทำให้เกิดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำ ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง รู้สึกไม่พอใจนำไปสู่ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด เช่นเดียวกัน

2. ผลของโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยใช้แนวคิดและหลักการในการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของฮาร์ทวิกและบาร์กิ (2002).

2) แนวคิดและหลักการการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวคิดของทรอทเซอร์ (1999). และคอเรย์ (2004).

3) หลักการทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม 3 ทฤษฎี คือทฤษฎีแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีแบบเอกัตบุคคล และทฤษฎีแบบเกสตัลท์ ดังนี้

ก. ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความเชื่อด้วยREBT theory การบันทึกความคิด การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา การกระทำเกินจริง การให้คะแนนความเชื่อ ซิกแซกเทคนิค เทคนิคถ้า.... แล้ว.... (then….what…) และการมอบหมายการบ้าน

ข. ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

ครอบครัว การตีความ การจินตนาการ การบันทึก เทคนิค Acting as if แบบฝึกหัดด้านภาษา การซ้อมบทบาท สถานการณ์จำลอง การทดลองบทบาทและการมอบหมายการบ้าน

ค. ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ประกอบด้วย การให้คะแนนความรู้สึกแบบฝึกหัดด้านภาษา การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา การเลือกและการตัดสินใจ การกระทำเกินจริง การจินตนาการ สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาท และการมอบหมายการบ้าน

2.1 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มสรุปได้ดังนี้

2.1.1 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ครั้งที่ 1 การสร้างความไว้วางใจและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล ดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2550 เวลา 18.30 -20.30 น. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างความไว้วางใจและทำความเข้าใจกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม และ 2) เพื่อกำหนดเป้าหมายรายบุคคลในการเข้ากลุ่ม ในการดำเนินกลุ่มนักศึกษาพยาบาลมาพร้อมกันตามเวลาและสถานที่ที่นัดหมาย ผู้วิจัยเริ่มกลุ่มโดยกล่าวทักทาย แนะนำตัว สอบถามเรื่องการเรียนในช่วงวันที่ผ่านมา รวมทั้งสอบถามประสบการณ์การเข้าร่วมกลุ่มเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลรู้สึกผ่อนคลายและสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง หลังจากนั้นผู้วิจัยปฐมนิเทศกลุ่มโดยบอกชื่อกลุ่ม บอกข้อตกลงในการเข้ากลุ่มโดยเฉพาะการรักษาความลับ แล้วดำเนินกิจกรรมการสร้างความไว้วางใจโดยให้นักศึกษาพยาบาลแนะนำตัวประกอบด้วย ประวัติส่วนตัวอย่างย่อ เหตุผลที่เรียนพยาบาล ความคาดหวังในชีวิต ถ้ามีอำนาจวิเศษ 1 อย่างจะใช้อำนาจวิเศษนั้นทำอะไรและเพราะอะไร การให้แนะนำตัวดังกล่าวเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลรู้จักกันมากขึ้นและเป็นการทดลองเปิดเผยเรื่องราวต่อกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในช่วงแนะนำตัวนักศึกษาพยาบาลยังรู้สึกแปลกหน้าและบรรยากาศในกลุ่มไม่ผ่อนคลาย ถึงแม้ว่าจะมาจากชั้นปีเดียวกัน สังเกตได้จากการให้แนะนำตัวนักศึกษาพยาบาลเกี่ยงกัน ใช้วิธีการเรียงลำดับตามที่นั่งและเล่าเรื่องของตนอย่างสั้นที่สุด ผู้วิจัยช่วยให้ผ่านขั้นนี้โดยแสดงความใส่ใจ ฟังอย่างตั้งใจ ไม่ตำหนิ ให้เล่าเรื่องตามความพอใจ ไม่ซักถามรายละเอียดที่ยังไม่พร้อมจะเล่า ใช้อารมณ์ขันเป็นช่วงๆ ให้กลุ่มมีส่วนร่วมและกล่าวชื่นชมที่สามารถเปิดเผยเรื่องราวของตนต่อกลุ่มซึ่งบางเรื่องไม่เคยเปิดเผยมาก่อน เมื่อเห็นว่านักศึกษาพยาบาลเกิดความไว้วางใจและบรรยากาศในกลุ่มผ่อนคลายซึ่งสังเกตได้จากการที่นักศึกษาพยาบาลกล้าพูดมากขึ้น กล้าโต้ตอบและพูดเล่นกันในกลุ่ม ผู้วิจัยจึงให้กำหนดเป้าหมายรายบุคคล โดยให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนเสนอปัญหาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลซึ่งสรุปได้เป็น 4 ประเด็นคือ 1) ต้องการควบคุมอารมณ์ตนเองให้ได้เนื่องจากเป็นคนอารมณ์ร้อน เวลามีเรื่องกับเพื่อนไม่สามารถเก็บอารมณ์ได้ 2) อยากเปลี่ยนนิสัยการพูดและการแสดงออก ที่ทำให้เพื่อนไม่พอใจต้องมีเรื่องทะเลาะกันบ่อยๆ 3) อยากเป็นคนไม่เก็บกด เนื่องจากเมื่อมีเรื่องกับเพื่อนมักเก็บมาคิด ไม่แสดงออกทำให้รู้สึกไม่สบายใจเสมอ และ 4) อยากเป็นคนไม่คิดมากและไม่ย้ำคิด เนื่องจากเมื่อมีเรื่องกับใครจะเก็บมาคิดซ้ำๆตลอดเวลาแม้ว่าเรื่องจะ

ผ่านไปแล้ว เป้าหมาย 4 ประเด็นดังกล่าวสะท้อนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล 3 ด้านคือ ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ภายหลังเสนอปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ผู้วิจัยสาธิตการกำหนดเป้าหมายรายบุคคล โดยเลือกสถานการณ์ตัวอย่างของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่ม แล้วให้ระบุเหตุการณ์หรือปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ผลที่ตามมาด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรม เป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ด้านพฤติกรรมหรือการกระทำและด้านความรู้สึก พร้อมทั้งบันทึกเป้าหมายบนกระดานเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยมอบหมายการบ้านให้เขียนเป้าหมายรายบุคคลแล้วนำมาเสนอในกลุ่มครั้งต่อไป ขั้นยุติกลุ่มผู้วิจัยให้สรุปสาระสำคัญและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่ม สรุปสิ่งที่นักศึกษาพยาบาลได้เรียนรู้ได้แก่ วิธีการกำหนดเป้าหมาย การปรับมุมมองปัญหาของตนจากผู้อื่น เช่น นักศึกษาพยาบาลคนหนึ่งบอกว่าก่อนเข้ากลุ่มรู้สึกว่าปัญหาตัวเองใหญ่มาก เมื่อฟังเรื่องของเพื่อนๆแล้วรู้สึกว่าปัญหาของตนไม่ใหญ่เท่าที่คิด นอกจากนั้นลักษณะปัญหาของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มแบ่งคร่าวๆได้ 2 ฝ่ายคือฝ่ายเป็นผู้กระทำให้เกิดความขัดแย้งเช่น กลุ่มอารมณ์ร้อน โวยวาย ส่วนอีกฝ่ายมีลักษณะถูกกระทำเช่น มักเก็บคำพูดหรือท่าทางของเพื่อนมาคิดทำให้เกิดความขัดแย้ง จึงทำให้แต่ละฝ่ายเรียนรู้ความคิดและความรู้สึกของอีกฝ่ายจากปัญหาที่นำมาเสนอภายในกลุ่ม เช่น นักศึกษาพยาบาลฝ่ายที่อารมณ์ร้อน ชอบโวยวายบอกว่าเคยทำอะไรหลายอย่างโดยไม่คิด แต่ตอนนี้รู้แล้วว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อคนอื่นอย่างไร ทำให้เข้าใจคนอื่นมากขึ้น แม้ว่าบางครั้งไม่ได้ตั้งใจทำให้คนอื่นไม่พอใจ แต่ถ้าทำแล้วเพื่อนคิดมากก็ไม่สบายใจ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับการเข้ากลุ่มนักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่บอกว่ารู้สึกดี เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมผู้วิจัยจึงนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไปพร้อมทั้งกล่าวปิดกลุ่ม

2.1.2 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 2 การให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ ในวันที่18 มิถุนายน พ.ศ. 2550 เวลา 19.30 - 21.30 น. วัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ ผู้วิจัยเริ่มกลุ่มโดยทักทายและพูดคุยเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ผ่านมาในรอบสัปดาห์ นักศึกษาพยาบาลเล่าเรื่องการเรียนและการสอบ หลังจากนั้นผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนอ่านเป้าหมายรายบุคคลที่มอบหมายเป็นการบ้าน หลังจากนักศึกษาพยาบาลทุกคนเสนอเป้าหมายรายบุคคล ผู้วิจัยให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมโดยอธิบายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์กระตุ้น (A) ความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์ (B)และผลที่ตามมาด้านความรู้สึกและพฤติกรรม (C) แล้วแบ่งนักศึกษาพยาบาลเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 3 - 4 คน ฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมวิเคราะห์สถานการณ์ตัวอย่างกลุ่มละ 1 สถานการณ์ ประกอบด้วย1) เสนอความคิดแต่เพื่อนไม่เห็นด้วย 2) ได้ยินรุ่นน้องนินทาว่ารุ่นพี่ทำตัวให้ดีก่อน และ 3) รู้สึกอายที่ถูกล้อเลียนปมด้อย ในขณะฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม นักศึกษาพยาบาล 2 คน มีความขัดแย้งกันจากภายนอกกลุ่ม นำเรื่องมาเล่าในกลุ่มย่อยและต่อว่ากันข้ามกลุ่มย่อย ผู้วิจัยจึงสอบถามเรื่องราวและให้แต่ละฝ่ายพูดถึงความรู้สึกของตนซึ่งใน

ตอนแรกนักศึกษาพยาบาลทั้งสองคนไม่กล้าพูด ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการฟังอย่างตั้งใจ การใส่ใจ รวมทั้งการให้กำลังใจ จนกระทั่งนักศึกษาพยาบาลทั้งสองคนตัดสินใจบอกความรู้สึกไม่พอใจต่อกันได้ นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมกันปรบมือให้กำลังใจ หลังจากนั้นผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ถามข้อสงสัยเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม แล้วมอบหมายการบ้านให้ฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม วิเคราะห์ความเชื่อจากสถานการณ์ในชีวิตประจำวันวันละ 1 เรื่องพร้อมทั้งบันทึกในแบบบันทึกแล้วให้นำมาเสนอกลุ่มในครั้งต่อไป ขั้นยุติกลุ่มผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และความรู้สึกในการเข้ากลุ่ม นักศึกษาพยาบาลบอกว่ารู้สึกดี บางคนรู้สึกเครียดที่ต้องใช้ความคิด เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมผู้วิจัยจึงปิดกลุ่มและนัดหมายครั้งต่อไป

2.1.3 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2550 เวลา 19.30 - 21.30 น. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมายและ 2) เพื่อให้วิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เริ่มกลุ่มโดยผู้วิจัยกล่าวทักทายและสอบถามเรื่องทั่วไป นักศึกษาพยาบาลเล่าให้ฟังเรื่องการสอบ หลังจากการพูดคุยเรื่องทั่วไปและบรรยากาศในกลุ่มผ่อนคลาย ผู้วิจัยจึงติดตามการบ้านการฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม พบสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม คือ นักศึกษาพยาบาลไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างความคิดกับความเชื่อ ผู้วิจัยจึงอธิบายให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างความคิดและความเชื่อพร้อมยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ นอกจากนั้นพบว่านักศึกษาพยาบาลหลายคนไม่ได้บันทึกการบ้านการวิเคราะห์ความเชื่อตามข้อตกลง โดยให้เหตุผลว่าเนื่องจากเข้าใจว่าให้บันทึกเฉพาะเหตุการณ์ที่แก้ไขไม่ได้ ผู้วิจัยจึงทบทวนวัตถุประสงค์ของการมอบหมายการบ้านและความสำคัญของการบันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อ เนื่องจากการบันทึกความเชื่อและผลที่ตามมาทั้งด้านความรู้สึกและพฤติกรรมตามแนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทำให้นักศึกษาพยาบาลเห็นปัญหาและความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ พฤติกรรมและความรู้สึกได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ภายหลังการติดตามการบ้านที่มอบหมายผู้วิจัยสาธิตการวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมโดยเลือกสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มและบันทึกบนกระดานเพื่อให้ทำความเข้าใจร่วมกัน หลังจากนั้นมอบหมายการบ้านให้ฝึกการวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งบันทึกตามแบบบันทึก ขั้นยุติกลุ่มผู้วิจัยสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับการเข้ากลุ่ม ความรู้สึกของนักศึกษาพยาบาลในการเข้ากลุ่ม ได้แก่ รู้สึกพึงพอใจ รู้สึกเครียดที่ต้องใช้ความคิด รู้สึกว่าตรงกับปัญหาของตัวเองเพราะได้นำปัญหาของแต่ละคนมาวิเคราะห์ รู้สึกว่าดีตรงประเด็นปัญหา รู้สึกตื่นเต้นว่าต่อไปจะเป็นอย่างไรและรู้สึกว่ายากที่จะต้องค้นหาความเชื่อของตน ผู้วิจัยกล่าวชื่นชมความพยายามและการมีส่วนร่วมของนักศึกษาพยาบาลทุกคนในกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

2.1.4 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 4 การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เวลา19.30 -21.30 น. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย และ 2) เพื่อให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การดำเนินกลุ่มเริ่มโดยผู้วิจัยกล่าวทักทายและทบทวนประเด็นการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 3 แล้วให้นักศึกษาพยาบาลรายงานผลการฝึกการวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มอบหมายและให้คำแนะนำ ผู้วิจัยทบทวนกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและอธิบายความแตกต่างระหว่างความเชื่อสมเหตุผลและความเชื่อไม่สมเหตุผล กฎของคำว่า“ต้อง” ผลที่ตามมาระหว่างความเชื่อทั้งสองประเภท การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล (D) และผลที่ตามมาจากความเชื่อสมเหตุผลด้านความรู้สึกและพฤติกรรม (E) หลังจากนั้นสาธิตการโต้แย้งความเชื่อโดยเลือกปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล 1 เหตุการณ์จากบันทึกการบ้านที่มอบหมาย กลุ่มเลือกสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลจากการถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ผู้วิจัยเขียนการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมดังกล่าวลงบนกระดานแล้วให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อโดยใช้คำถามต่อไปนี้ ก) ความเชื่อนี้เป็นจริงหรือไม่ ข) ความเชื่อนี้สมเหตุผลหรือไม่และมีกฎใดในโลกสนับสนุนความเชื่อนี้ และค) ผลของความเชื่อนี้มีผลอย่างไร มีผลดีหรือผลเสีย ให้นักศึกษาพยาบาลเปรียบเทียบ เลือกความเชื่อและพิจารณาผลที่ตามมาด้านความรู้สึกและพฤติกรรมระหว่างความเชื่อสมเหตุผลและความเชื่อไม่สมเหตุผล แล้วให้อ่านความเชื่อสมเหตุผลซ้ำ 6-7 ครั้ง ซึ่งเป็นการทำซ้ำเกินจริงเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความเชื่อสมเหตุผลนั้น ขั้นยุติกลุ่ม ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน มอบหมายการบ้านให้ฝึกการวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวัน พร้อมบันทึกในแบบบันทึกเพื่อนำมาอภิปรายกลุ่มในครั้งต่อไป แล้วปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

2.1.5 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 5 การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เวลา 17.00 – 19.00 น. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย 2) เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และ 3) เพื่อประเมินผลการให้คำปรึกษากลุ่มครึ่งแรก การดำเนินกลุ่มเริ่มโดยผู้วิจัยกล่าวทักทาย ให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันทบทวนประเด็นการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 4 รายงานผลการบ้านที่มอบหมาย และสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค พบว่านักศึกษาพยาบาลมีปัญหาในการโต้แย้งความเชื่อ คือทุกครั้งเมื่อโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลทำให้ความรู้สึกไม่พอใจหายไป แต่ครั้งนี้มีความคิดในสมองอีกฝ่ายโต้แย้งกลับมาทำให้ไม่เชื่อการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลของตน ผู้วิจัยจึงสอบถามเรื่องคร่าว ๆ แล้วขอให้เสนอประเด็นปัญหาดังกล่าวอีกครั้งภายหลังการติดตามการบ้านที่มอบหมาย นักศึกษา

พยาบาลคนอื่นๆรายงานผลการบ้านที่มอบหมาย ส่วนใหญ่พึงพอใจผลการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล เช่น รายงานว่าหลังจากโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลแล้วสามารถปฏิเสธเมื่อเพื่อนให้ทำในสิ่งที่ไม่อยากทำหรือทำไม่ได้โดยไม่รู้สึกกังวลหรือรู้สึกผิด สามารถบอกความต้องการของตัวเองโดยไม่กลัวว่าคนอื่นจะไม่พอใจเป็นต้น ผลการติดตามการบ้านที่มอบหมายพบสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคคือ 1) นักศึกษาพยาบาลจำขั้นตอนการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลไม่ได้ ผู้วิจัยจึงทบทวนลำดับขั้นตอนและให้ฝึกปฏิบัติภายในกลุ่มซ้ำ 2) นักศึกษาพยาบาลบางคนเข้าใจผิดเกี่ยวกับวิธีการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล เช่น รู้สึกไม่พอใจที่อาจารย์ยุติการสอบภาคทดลองหลังจากรอมาทั้งวัน โดยบอกกับตนเองว่าไม่ควรโกรธอาจารย์ ฉันควรเตรียมใจไว้ก่อน หรือรู้สึกไม่พอใจที่เพื่อนในห้องส่งเสียงดังรบกวน แต่บอกกับตนเองว่าไม่ควรโกรธเพื่อนและควรทำใจให้ได้ เป็นต้น ผู้วิจัยจึงอธิบายความแตกต่างระหว่างการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรมและวิธีการที่นักศึกษาพยาบาลใช้ในการปรับเปลี่ยนความคิดดังกล่าว ผลที่ได้จากวิธีการที่นักศึกษาใช้ทำให้ระงับความโกรธและตำหนิตนเองซึ่งเป็นการเก็บกดอารมณ์ทางลบและโทษตนเอง แต่การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลโดยใช้กรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเป็นการทำความเข้าใจสาเหตุของอารมณ์ทางลบจากความเชื่อไม่สมเหตุผลและปรับเปลี่ยนความเชื่อให้สมเหตุผล ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกและพฤติกรรม ภายหลังติดตามการบ้านที่มอบหมาย ผู้วิจัยดำเนินการสาธิตการใช้ซิกแซกเทคนิคจากสถานการณ์ของนักศึกษาพยาบาลที่มีปัญหาข้อโต้แย้งความเชื่ออยู่ในใจที่ได้นำเสนอตั้งแต่ขั้นเริ่มกลุ่ม โดยผู้วิจัยให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลตามขั้นตอนแล้วให้คะแนนความเชื่อมั่นในความสมเหตุผลของความเชื่อที่โต้แย้งนั้น หลังจากนั้นให้โต้แย้งระหว่างความเชื่อไปเรื่อยๆ โดยใช้เทคนิคถ้า....แล้ว (then…what…) เมื่อไม่สามารถโต้แย้งได้อีก จึงให้คะแนนความเชื่อสมเหตุผลนั้นใหม่อีกครั้ง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความเชื่อสมเหตุผล ภายหลังการใช้ซิกแซกเทคนิคให้พูดความเชื่อสมเหตุผลที่ได้จากการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลซ้ำ 6-7 ครั้ง เมื่อสิ้นสุดการสาธิตการใช้ซิกแซกเทคนิคแล้วเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้ซิกแซกเทคนิค นักศึกษาพยาบาลถามว่าจะต้องใช้ซิกแซกเทคนิคเมื่อใด ผู้วิจัยแนะนำให้ใช้เมื่อโต้แย้งความเชื่อสมเหตุผลตามขั้นตอนแต่ยังมีข้อโต้แย้งความเชื่ออยู่ในใจ หลังจากนั้นมอบหมายให้ฝึกการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล การใช้ซิกแซกเทคนิค การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหาและบันทึกลงในแบบบันทึก พร้อมทั้งสอบถามสิ่งที่คาดว่าจะเป็นปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขล่วงหน้า

เมื่อสิ้นสุดการสาธิตการปรับเปลี่ยนความคิดโดยการใช้ซิกแซกเทคนิคแล้ว ผู้วิจัยประเมินผลการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งแรก โดยให้นักศึกษาพยาบาลให้คะแนนการเปลี่ยนแปลงตนเองจากคะแนนเต็ม 100 บอกจุดดีและจุดด้อยของตนที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายรายบุคคล นักศึกษาพยาบาล 4 คน พึงพอใจการเปลี่ยนแปลงของตนมากให้คะแนนการเปลี่ยนแปลง 75-80 คะแนน นักศึกษาพยาบาล 4 คนบอกว่าพึงพอใจการเปลี่ยนแปลงของตนในระดับปานกลาง ให้คะแนนการเปลี่ยนแปลงของตน 70-75 คะแนน และนักศึกษาพยาบาล 2 คน บอกว่าพึงพอใจและให้คะแนนตนเอง 60 คะแนน ผู้วิจัยจึงสอบถามรายละเอียดของผู้ที่ให้คะแนนตนเองต่ำ นักศึกษา

พยาบาลทั้งสองคนบอกว่าเชื่อมั่นในทฤษฎี เชื่อว่าทฤษฎีใช้ได้ผล แต่เชื่อว่าบุคคลเปลี่ยนตัวเองไม่ได้ 100 เปอร์เซนต์และไม่เชื่อว่าตนสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้ทั้งหมดเนื่องจากเคยปรับเปลี่ยนตนเองมาหลายครั้งแต่ไม่ประสบความสำเร็จ กลัวว่าจะล้มเหลวอีก จากข้อมูลของนักศึกษาพยาบาลทั้งสองคนทำให้เห็นว่าขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงและไม่เชื่อมั่นว่าตนสามารถเปลี่ยนแปลงได้จริง ทำให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยจึงให้ใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมวิเคราะห์ปัญหาความไม่เชื่อมั่นตนเองและโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง แล้วให้พูดความเชื่อสมเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเองซ้ำ 6-7 ครั้งจนเกิดความมั่นใจ และบอกว่ารู้สึกว่ามีกำลังใจ คิดว่าจะเปลี่ยนแปลงตัวเองได้และจะพยายามใหม่อีกครั้ง นักศึกษาพยาบาลคนอื่นๆในกลุ่มร่วมให้กำลังใจ ผู้วิจัยจึงกล่าวปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

2.1.6 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 6 การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เวลา17.00-19.00 น. วัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย 2) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและ 3) เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เริ่มกลุ่มโดยผู้วิจัยทักทายและซักถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ในรอบสัปดาห์ที่ผ่านมา หลังจากนั้นให้นักศึกษาพยาบาลรายงานผลการบ้านที่มอบหมาย ปฐมนิเทศกิจกรรมแล้วแจกเอกสารให้นักศึกษาพยาบาลเติมประโยคให้สมบูรณ์ ข้อความในเอกสารประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ตนเอง ความคิดเกี่ยวกับพ่อแม่ที่มีต่อตน การรับรู้ตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับพี่น้อง การรับรู้ตนเองในสายตาของเพื่อน หลังจากนักศึกษาพยาบาลเติมประโยคให้สมบูรณ์แล้ว ให้อ่านผลให้กลุ่มฟังและแลกเปลี่ยนประสบการณ์พร้อมทั้งซักถามรายละเอียดเพิ่มเติม การเติมประโยคให้สมบูรณ์ดังกล่าวเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งปัจจุบันในรูปแบบชีวิต แล้วให้นักศึกษาพยาบาลตีความความทรงจำในวัยเด็ก เพื่อทำความเข้าใจผลของอดีตต่อปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของรูปแบบชีวิตในปัจจุบันต่ออนาคต โดยให้จินตนาการสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหากไม่เปลี่ยนแปลงตนเอง เช่น ตีความปัญหาเอาแต่ใจตัวเอง ชอบโวยวายมาจากครอบครัวและการเลี้ยงดู เนื่องจากเป็นลูกสาวคนแรกของครอบครัว ทุกคนตามใจ อยากได้อะไรต้องได้ หากถูกขัดใจใช้วิธีเสียงดังโวยวายแล้วทุกคนจะยอม เมื่ออยู่กับเพื่อนทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนบ่อยๆและคิดว่าวิชาชีพพยาบาลควรเรียบร้อยเป็นตัวอย่าง อยากเป็นพยาบาลที่ดี นอกจากนั้นถูกแฟนเตือนเรื่องพฤติกรรมดังกล่าวหลายครั้งและคาดเดาว่าหากไม่เปลี่ยนพฤติกรรมแฟนคงทนไม่ได้หรือถ้าแต่งงานมีครอบครัวอาจต้องหย่าร้าง เพื่อนๆคงไม่ชอบหน้าและทำให้มีปัญหากับเพื่อนบ่อยๆ หรือตีความปัญหาพฤติกรรมถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและไม่กล้าปฏิเสธว่ามาจากการเป็นลูกคนเล็กของครอบครัว ไม่เคยต้องทำอะไรหรือตัดสินใจด้วยตัวเอง เนื่องจากทุกคนในครอบครัวจะมองว่าเป็นเด็กตลอดเวลา หากยังไม่เปลี่ยนแปลงตัวเองอาจต้องทุกข์ใจมากกว่านี้ นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นว่า

การช่วยเหลือคนอื่นเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่ควรยอมจนตัวเองเดือดร้อน ทำให้นักศึกษาพยาบาลได้ข้อคิดว่าการยอมหรือการช่วยเหลือคนอื่นไม่ควรต้องทำให้ตัวเองเดือดร้อน เป็นต้น หลังจากนักศึกษาพยาบาลเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในวัยเด็กต่อพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบัน ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนระบุและจัดลำดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแล้วให้วางแผนการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขั้นยุติกลุ่มผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และความรู้สึกในการเข้ากลุ่ม ปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

2.1.7 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ครั้งที่ 7 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เวลา19.30-21.30 น. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมายและ 2) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เริ่มกลุ่มโดยผู้วิจัยทักทายและสอบถามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในรอบสัปดาห์พร้อมให้รายงานผลการบ้านที่มอบหมาย หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยให้นักศึกษาพยาบาลเลือกพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของตนที่ต้องการแก้ไขมากที่สุดจากการดำเนินกลุ่มครั้งที่ 6 กลุ่มเสนอปัญหาพฤติกรรมชอบโวยวายและเสียงดัง ผู้วิจัยให้ยกตัวอย่างสถานการณ์พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าวพร้อมรายละเอียด แล้วให้วิเคราะห์ความเชื่อที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมพร้อมบันทึกบนกระดาน พฤติกรรมชอบโวยวายและเสียงดังกับเพื่อนดังกล่าวเนื่องจากเชื่อว่าเมื่อมีปัญหาหรือความไม่เข้าใจต้องพูดกันให้รู้เรื่อง ต้องใช้เสียงดังเพื่อนจึงจะฟัง ผู้วิจัยให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนั้น หลังจากปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผลแล้วให้ระบุพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงให้คิดคำพูดและท่าทางที่แสดงถึงการเป็นคนไม่โวยวาย แล้วให้จินตนาการว่าเหตุการณ์ความขัดแย้งกับเพื่อนกำลังเกิดขึ้น และให้ทดลองทำความเข้าใจกับเพื่อนโดยใช้คำพูดและท่าทางตามที่คิด ในช่วงแรกของการทดลองบทบาทนักศึกษาพยาบาลมีท่าทางเคอะเขิน เพื่อนๆในกลุ่มให้กำลังใจจนสามารถทดลองพูดด้วยน้ำเสียงและท่าทางสุภาพตามที่คิด หลังจากนั้นผู้วิจัยให้จำลองสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เคยเกิดขึ้นและให้ซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลองนั้นซ้ำอีก 2-3 ครั้ง ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและให้กำลังใจ ผู้วิจัยสอบถามความรู้สึกภายหลังการซ้อมบทบาทและให้กล่าวชื่นชมตนเอง หลังจากนั้นให้คาดเดาผลจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งทางบวกและทางลบโดยใช้คำถาม เช่น “คิดว่าถ้าทำแบบนี้ คนรอบข้างจะคิดอย่างไร” “ท่าทีของคนรอบข้างจะมีผลอย่างไรบ้าง” “ถ้ากลับไปบ้าน พ่อแม่สังเกตเห็นว่าเปลี่ยนไปจะบอกพ่อแม่ว่าอย่างไร” “ถ้าหลายๆคนบอกว่าเปลี่ยนไป ไม่เหมือนคนเดิม จะมีผลต่อการทดลองบทบาทอย่างไร” เป็นต้น หลังจากนั้นให้นักศึกษาพยาบาลคนอื่นได้ทดลองพฤติกรรม ซ้อมบทบาทและร่วมกันแสดงความคิดเห็น ภายหลังฝึกพฤติกรรมผู้วิจัยมอบหมายให้ฝึกการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เช่น วางแผนฝึกพฤติกรรมทำตัวเรียบร้อยและไม่โวยวายเมื่อไม่พอใจ วางแผนฝึกการปฏิเสธเพื่อน เป็นต้น ให้

นักศึกษาพยาบาลร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ ให้บอกความรู้สึกและสิ่งที่ประทับใจในการเข้ากลุ่มครั้งนี้ กล่าวปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

2.1.8 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 8 การตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เวลา18.00 -20.00 น. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย และ 2) เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เริ่มกลุ่มโดยผู้วิจัยทักทายและถามเกี่ยวกับเรื่องราวที่เกิดขึ้นในสัปดาห์ที่ผ่านมา หลังจากนั้นให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนรายงานผลการฝึกการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ผลการฝึกการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น สามารถฝึกพูดกับเพื่อนโดยการไม่ตะคอก ไม่ตะโกน สามารถฝึกการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการแสดงความรู้สึกกับพ่อ โดยที่ไม่ได้วางแผนการฝึกการปรับพฤติกรรมการแสดงความรู้สึกกับพ่อมาก่อน โดยนักศึกษาพยาบาลรายงานว่าใช้วิธีโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลก่อนหลังจากนั้นคิดคำพูดและการแสดงออกกับพ่อที่ต้องการ แล้วซ้อมทั้งคำพูดและท่าทางการแสดงออกหน้ากระจกหลายครั้ง เมื่อเกิดความมั่นใจแล้วนำไปพูดกับพ่อได้สำเร็จ ซึ่งได้เรียนรู้วิธีการดังกล่าวจากการซ้อมบทบาทของเพื่อนจากกิจกรรมกลุ่มครั้งก่อน ผู้วิจัยจึงให้นักศึกษาพยาบาลให้กำลังใจตนเอง นักศึกษาพยาบาลคนหนึ่งรายงานว่ามีปัญหาโกรธที่ถูกเพื่อนแกล้ง คิดว่าทั้งๆที่เพื่อนรู้ว่ากลัวแล้วยังมาแกล้ง ไม่อยากมองหน้า ไม่อยากพูดด้วย ขณะเล่าเรื่องนักศึกษาพยาบาลร้องไห้ไปด้วย ผู้วิจัยจึงให้ระบายความรู้สึก หลังเกิดเหตุการณ์ใช้วิธีหลบหน้าเพื่อน เพราะไม่สามารถจัดการความรู้สึกโกรธและน้อยใจได้ ผู้วิจัยจึงให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจและให้พูดความเชื่อสมเหตุผลซ้ำ 6-7ครั้ง นักศึกษาพยาบาลบอกว่ารู้สึกสบายใจขึ้นแต่ยังทำใจพบหน้าเพื่อนไม่ได้ นักศึกษาพยาบาลคนอื่นๆสนับสนุนให้บอกความรู้สึกไม่พอใจให้เพื่อนรู้จะได้ไม่ถูกแกล้งอีก แต่นักศึกษาพยาบาลคนดังกล่าวบอกว่ากลัวพูดแล้วเพื่อนไม่เชื่อ ผู้วิจัยจึงให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล ความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าวคือ ถ้าบอกเพื่อนต้องไม่เชื่อ ต้องถูกเพื่อนหัวเราะเยาะและแกล้งมากขึ้นกว่าเดิม ผลที่ตามมาคือไม่กล้าพูดกับเพื่อน การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลคือ “ฉันอยากบอกความรู้สึกและห้ามเพื่อนไม่ให้แกล้งแต่ไม่มีอะไรรับรองว่าบอกแล้วเพื่อนจะต้องหยุด ถึงบอกแล้วเพื่อนไม่เชื่อแต่ฉันจะบอกให้เพื่อนเข้าใจความรู้สึกของฉัน” ผู้วิจัยให้พูดประโยคดังกล่าวซ้ำ 6-7 ครั้ง แล้วจึงให้คิดคำพูดและท่าทางในการบอกความรู้สึกไม่พอใจแล้วให้ทดลองบทบาทตามที่คิด ให้นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมกันคาดเดาปฏิกิริยาโต้ตอบทั้งทางบวกและทางลบ และให้ฝึกการโต้ตอบปฏิกิริยาทั้งสองด้านนั้น ผู้วิจัยให้ซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลองโดยนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมแสดง การซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลองครั้งแรกนักศึกษาพยาบาลมีท่าทางไม่มั่นใจ พูดเสียงเบาและตะกุกตะกัก ไม่สบตา ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคำพูด ท่าทางและให้ข้อเสนอแนะในการปรับท่าทางและน้ำเสียงให้เหมาะสม หลังจากนั้นให้ซ้อมบทบาทจากสถานการณ์จำลองซ้ำอีกหลายครั้ง เพื่อนในกลุ่มร่วมให้กำลังใจและให้คำแนะนำเกี่ยวกับคำพูด การใช้น้ำเสียงและท่าทางเป็นระยะ ในที่สุดสามารถบอกความรู้สึกโดยมีการสบตา น้ำเสียงจริงจังและเนื้อหาชัดเจน

เมื่อสิ้นสุดการซ้อมบทบาทนักศึกษาพยาบาลบอกว่ามั่นใจ 60 เปอร์เซนต์ จะซ้อมการใช้คำพูดกับเพื่อนหน้ากระจกให้มั่นใจมากกว่านี้ ผู้วิจัยให้กำลังใจและบอกว่าจะรอฟังผล

เมื่อสิ้นสุดการติดตามการบ้านที่มอบหมาย ผู้วิจัยดำเนินการทำให้เกิดการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยให้นักศึกษาพยาบาลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกทางลบที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและให้เลือกปัญหาความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากอาสาสมัครในกลุ่ม กลุ่มเลือกปัญหารู้สึกโกรธรุ่นพี่ที่ไม่มีเหตุผล ให้คะแนนความรู้สึกไม่ชอบหน้ารุ่นพี่คนนั้น 100 คะแนนเต็ม ผู้วิจัยให้ถามคำถามการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของตนเอง 4 คำถาม แล้วให้แทนที่ด้วยประโยค “เพราะ..(เพื่อน).....กระทำ.....ฉันจึงรู้สึก.....” แล้วให้พูดประโยค “เพราะรุ่นพี่ไม่มีเหตุผล ทำอะไรไม่นึกถึงคนอื่น ฉันจึงรู้สึกเกลียดรุ่นพี่คนนี้” ซ้ำ 6-7 ครั้ง ซึ่งประโยคดังกล่าวแสดงถึงความไม่รับผิดชอบต่อความรู้สึกที่เลือกและโทษที่ผู้อื่นเป็นสาเหตุของความรู้สึกทางลบของตน เมื่อพูดประโยคดังกล่าวแล้ว นักศึกษาพยาบาลยืนยันความรู้สึกเกลียดรุ่นพี่ ผลที่ตามมาคือทำให้ไม่อยากเห็นหน้า ไม่อยากร่วมทำงานด้วย ไม่อยากพบหน้า ถ้าต้องทำงานกับรุ่นพี่คนนี้คงรู้สึกลำบากใจมาก ผู้วิจัยจึงให้พูดความรู้สึกที่เลือกและผลที่ตามมาจากความรู้สึกที่เลือกนั้นซ้ำ 6-7 ครั้ง ประโยคดังกล่าวคือ “ฉันเลือกเกลียดรุ่นพี่คนนี้ ฉันต้องพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เจอหน้าและไม่อยากอยู่ใกล้” ผู้วิจัยให้พิจารณาผลของการตัดสินใจและผลที่ตามมาจากการตัดสินใจ ทำให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ว่าการกระทำดังกล่าวไม่มีผลอะไรกับรุ่นพี่เลย แต่มีผลต่อตัวเองมากกว่า และพบว่าการกระทำของผู้อื่นไม่เกี่ยวกับตนเอง หากไม่ใส่ใจก็จะไม่รู้สึกทุกข์ใจ โดยบอกว่า “ถึงแม้เขาจะทำอะไรก็ไม่เกี่ยวกับฉัน ฉันอาจรู้สึกไม่พอใจ แต่จะไม่เอามาใส่ใจจนทำให้ฉันต้องเป็นทุกข์” ภายหลังพิจารณาคำพูดดังกล่าวทำให้ตัดสินใจเลือกความรู้สึกใหม่ แล้วผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลคนอื่นๆ ฝึกการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่าในการค้นหาความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนักศึกษาพยาบาลบางคนไม่สามารถระบุความรู้สึกที่แท้จริงของตนต่อสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ชัดเจน โดยบอกว่ามีทั้งความรู้สึกโกรธและน้อยใจ การไม่สามารถระบุความรู้สึกที่ชัดเจนส่งผลต่อการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้วิจัยจึงช่วยให้ตระหนักรู้ความรู้สึกและสามารถเลือกความรู้สึกที่เหมาะสมได้โดยใช้เทคนิคสลับข้าง ให้นักศึกษาพยาบาลหลับตาแล้วพูดความรู้สึกทั้งสองสลับไปมา โดยเมื่อพูดความรู้สึกโกรธให้ยกมือขวา เมื่อพูดความรู้สึกน้อยใจให้ยกมือซ้าย เหมือนกับว่ามือแต่ละข้างเป็นตัวแทนของความรู้สึกและกำลังโต้แย้งซึ่งกันและกันจนกว่าจะแน่ใจความรู้สึกของตน เมื่อตัดสินใจเลือกความรู้สึกที่แท้จริงได้แล้วให้พิจารณาผลที่ตามมา แล้วให้ดำเนินการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งตามขั้นตอน ขั้นยุติกลุ่มผู้วิจัยให้ร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่ม นักศึกษาพยาบาลบอกว่าชอบการโต้แย้งระหว่างความรู้สึกสองฝ่ายเพราะทำให้เห็นความรู้สึกที่แท้จริงของตน สามารถนำไปใช้กับเรื่องอื่นๆ เช่นการตัดสินใจ เป็นต้น ผู้วิจัยมอบหมายการบ้านการฝึกการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ปิดกลุ่มและนัดหมายครั้งต่อไป

2.1.9 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ครั้งที่ 9 การปรับเปลี่ยนรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เวลา 19.30 -21.00 น. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย และ 2) เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เริ่มกลุ่มโดยผู้วิจัยทักทายกลุ่มและถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ผ่านมาในรอบสัปดาห์ แล้วให้นักศึกษารายงานผลการบ้านที่มอบหมาย รวมทั้งสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค หลังจากติดตามการบ้านที่มอบหมาย ผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำเกิดความขัดแย้งโดยกลุ่มเลือกสถานการณ์รู้สึกไม่พอใจที่ถูกรุ่นพี่ตำหนิจากการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งก่อน ผู้วิจัยให้จำลองเหตุการณ์ดังกล่าวครั้งแรก นักศึกษาพยาบาลรู้สึกอัดอัดที่ต้องกลับไปเผชิญเหตุการณ์นั้นอีก เพื่อนในกลุ่มร่วมให้กำลังใจจึงสามารถเผชิญเหตุการณ์ความขัดแย้งและปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจจากเหตุการณ์นั้นได้ หลังจากนั้นปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากปัญหาเหตุการณ์ความรู้สึกไม่พอใจ เนื่องจากถูกตำหนิเรื่องผลการเรียน ผู้วิจัยให้จำลองเหตุการณ์แล้วปรับเปลี่ยนความรู้สึก โดยให้ดำเนินการเพื่อการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง แล้วให้แสดงบทบาทตามความรู้สึกใหม่ที่เลือก แล้วสอบถามความรู้สึกภายหลังการปรับเปลี่ยนความรู้สึก หลังจากนั้นผู้วิจัยมอบหมายให้ฝึกการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งภายนอกกลุ่ม ขั้นยุติกลุ่มให้ร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกในการเข้ากลุ่ม พร้อมแจ้งการยุติการให้คำปรึกษากลุ่มในครั้งต่อไป

2.1.10 ผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ครั้งที่ 10 การยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม ในวันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2550เวลา 19.30 -21.00 น.วัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินผลการเข้าร่วมกลุ่มให้คำปรึกษา 2) เพื่อสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และ 3) เพื่อประเมินผลการให้คำปรึกษากลุ่ม เริ่มกลุ่มโดยผู้วิจัยทักทายนักศึกษาพยาบาลและสอบถามเรื่องการสอบ นักศึกษาพยาบาลแจ้งว่าสัปดาห์นี้เหนื่อยมากเพราะเป็นสัปดาห์การสอบ มีการสอบทุกวันทำได้บ้าง ทำไม่ได้บ้าง ผู้วิจัยรับฟังพร้อมให้กำลังใจ แจ้งนักศึกษาพยาบาลว่าครั้งนี้เป็นครั้งสุดท้ายของการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังจากนั้นให้นักศึกษาพยาบาลประเมินความก้าวหน้าเปรียบเทียบกับเป้าหมายรายบุคคลที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ครั้งแรก ให้ประเมินความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นคะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ให้เหตุผลของความสำเร็จและระบุสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค นักศึกษาพยาบาลทุกคนพึงพอใจการเปลี่ยนแปลงให้คะแนนการเปลี่ยนแปลงตนเองมากกว่าร้อยละ 75 บรรยากาศในกลุ่มเนือยมาก นักศึกษาแต่ละคนพูดสั้นๆ เสียงเบา ต้องกระตุ้นเป็นระยะๆ เนื่องมาจากการเหนื่อยจากการสอบ ผู้วิจัยแสดงความเห็นใจ ให้อภิปรายและแลกเปลี่ยนความรู้สึก เมื่อสิ้นสุดการประเมินตนเองแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลกล่าวชื่นชมตนเองโดยให้พูดว่า “ฉันภูมิใจตนเองที่ทำ....ได้สำเร็จ” หลังจากนั้นให้ประเมินผลการให้คำปรึกษากลุ่มโดยให้บอกความรู้สึกและสิ่งที่ประทับใจ นักศึกษาพยาบาลทุกคนรู้สึกพึงพอใจการเข้าร่วมกลุ่มบอกว่า “อยากให้จัดกลุ่มแบบนี้อีก” “เพื่อนๆในห้องอยากเข้ากลุ่มแบบนี้บ้าง มักจะถามและอยากรู้ว่าทำอะไรกันบ้าง” “รู้สึกดีที่มีโอกาสเข้ากลุ่มแบบนี้” “รู้สึกว่าเพื่อนๆในกลุ่มช่วยเหลือกัน” เป็นต้น ผู้วิจัยกล่าวปิดกลุ่มให้คำปรึกษา และการนัดหมายเพื่อติดตามผล

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแฟคทอเรียลแบบผสม (The mixed within- factorial design) นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม

คนที่	ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				ภายหลังการติดตามผล			
	Conflict	Thinking	Behavior	Feeling	Conflict	Thinking	Behavior	Feeling	Conflict	Thinking	Behavior	Feeling
1	3.887	3.731	4.006	3.925	2.695	2.028	3.998	2.200	1.742	1.807	1.644	1.775
2	3.730	3.779	3.648	3.762	3.278	2.352	3.483	2.250	2.420	1.676	3.196	2.388
3	3.942	3.962	3.914	3.950	2.263	3.250	3.147	3.438	2.081	2.034	2.421	1.788
4	3.969	3.971	3.862	4.075	3.078	2.093	2.658	2.038	1.968	2.117	2.137	1.650
5	3.701	3.750	3.652	3.700	3.077	2.899	3.147	3.188	2.544	2.858	2.624	2.150
6	3.896	3.799	3.989	3.900	2.979	2.803	3.753	2.675	2.267	2.347	2.355	2.100
7	3.752	3.765	3.754	3.738	2.851	2.689	3.211	3.038	2.279	2.539	2.198	2.100
8	3.868	3.776	3.967	3.863	3.074	2.925	3.515	2.113	2.643	2.894	3.373	1.663
9	4.278	4.126	3.858	4.850	3.665	2.861	3.261	3.100	2.454	2.582	2.693	2.088
10	4.209	4.200	4.065	4.363	2.742	3.641	3.479	3.875	1.908	1.850	2.212	1.663

จากตาราง 15 พบว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลคนที่ 1-10 ขอ งกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.701 ถึง 4.278 หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.263 ถึง 3.665 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.742 ถึง 2.643 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอยู่ระหว่าง 3.731 ถึง 4.200 หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.028 ถึง 3.641 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.676 ถึง 2.894 ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.648 ถึง 4.065 หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.658 ถึง 3.998 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.644 ถึง 3.373

ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.738 ถึง 4.850 หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.038 ถึง3.875 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.650 ถึง 2.388

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม

คนที่	วัดครั้งที่ 1				วัดครั้งที่ 2				วัดครั้งที่ 3			
	Conflict	Thinking	Behavior	Feeling	Conflict	Thinking	Behavior	Feeling	Conflict	Thinking	Behavior	Feeling
1	3.847	3.779	3.763	4.000	3.843	3.850	3.679	4.000	3.325	3.407	3.418	3.150
2	4.204	4.122	4.214	4.275	4.100	4.041	4.085	4.175	4.228	4.237	4.271	4.175
3	3.825	3.765	3.822	3.888	3.836	3.749	3.671	4.088	3.559	3.527	3.711	3.438
4	3.803	3.835	4.000	3.575	3.813	3.705	3.933	3.800	3.611	3.325	3.933	3.575
5	3.803	3.717	3.967	3.725	3.803	3.756	3.729	3.925	3.551	3.388	3.967	3.300
6	3.920	3.768	3.991	4.000	3.813	3.647	3.941	3.850	3.829	3.533	3.905	4.050
7	3.728	3.677	3.783	3.725	3.579	3.563	3.548	3.625	3.715	3.640	3.631	3.875
8	3.702	3.794	3.888	3.425	3.680	3.727	3.888	3.425	3.680	3.727	3.888	3.425
9	3.788	3.604	3.935	3.825	3.710	3.634	3.908	3.588	3.746	3.554	3.908	3.775
10	3.790	3.746	3.849	3.775	3.815	3.820	3.849	3.775	3.826	3.854	3.849	3.775

จากตาราง 16 พบว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลคนที่ 1-10 ของกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม วัดครั้งที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.702 ถึง 4.204 วัดครั้งที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.579 ถึง 4.100 และวัดครั้งที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.325 ถึง 4.228 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้านพบว่าด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วัดครั้งที่ 1 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.604 ถึง 4.100 วัดครั้งที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.634 ถึง 4.041 และวัดครั้งที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.325 ถึง 4.237 ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วัดครั้งที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.763 ถึง 4.214 วัดครั้งที่ 2 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.548 ถึง 4.085 และวัดครั้งที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.418 ถึง 4.27 ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วัดครั้งที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.575 ถึง 4.275 วัดครั้งที่ 2 ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.425 ถึง 4.175 และวัดครั้งที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.150 ถึง 4.175

3.1.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แต่ละระยะการวัดความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	ระยะการวัดความขัดแย้ง											
	ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				ภายหลังการติดตามผล			
	กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	3.886	0.169	3.781	0.136	2.754	0.497	3.750	0.134	2.270	0.439	3.619	0.270
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	3.872	0.146	3.921	0.133	3.365	0.370	3.823	0.162	2.486	0.512	3.848	0.226
ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	4.013	0.351	3.821	0.239	2.791	0.632	3.825	0.234	1.936	0.259	3.654	0.332
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม	3.923	0.192	3.841	0.141	2.970	0.373	3.799	0.136	2.231	0.297	3.707	0.237

จากตาราง 17 พบว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ เท่ากับ 3.923 2.970 และ 2.231 ตามลำดับ ส่วนนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในระยะการวัดความขัดแย้งช่วงเวลาเดียวกันเท่ากับ 3.841 3.799 และ 3.707 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.886 2.754 และ 2.270 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ในระยะการวัดความขัดแย้งช่วงเวลาเดียวกันเท่ากับ 3.781 3.750 และ 3.619 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์เท่ากับ 3.872 3.365 และ 2.486 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในระยะการวัดความขัดแย้งช่วงเวลาเดียวกันเท่ากับ 3.921 3.823 และ 3.848 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013 2.791และ 1.936 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในระยะการวัดความขัดแย้งช่วงเวลาเดียวกัน เท่ากับ 3.821 3.825 และ 3.654 ตามลำดับ จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงทุกด้านอย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

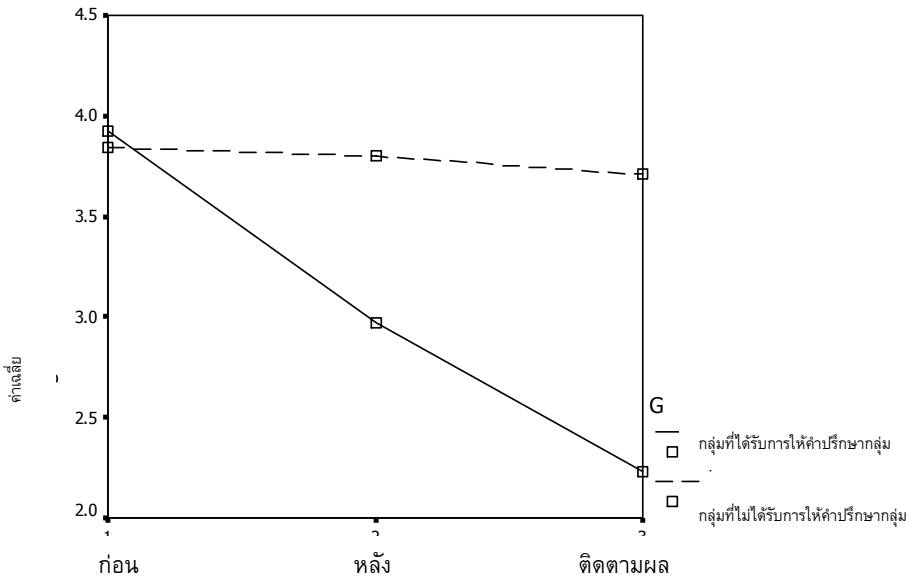
3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์แฟคทอเรียลแบบผสม (The mixed within- factorial design) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของระดับต่าง ๆของตัวแปรวัดซ้ำตามวิธีของเมอร์ชลี (Mauchly’s sphericity test) พบว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Field Andy. 2000: 324-325) จึงทดสอบผลหลัก (Main effect) และผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม	8.236	1	8.236	101.516*
ความคลาดเคลื่อน	1.460	18	0.081	
ระยะการวัดความขัดแย้ง	8.363	2	4.182	85.351*
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม × ระยะการวัดความขัดแย้ง	6.131	2	3.066	62.569*
ความคลาดเคลื่อน	1.764	36	0.049	
รวม	25.954	59		

*p < .05

จากตาราง 18 พบว่าการทดสอบผลหลัก (Main effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$ =101.516, p < .05) แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกัน การทดสอบผลหลักของระยะการวัดความขัดแย้งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$=85.351, p< .05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคล ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันและการทดสอบผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้ง พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$= 62.569, p< .05) การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมแสดงถึงผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมแตกต่างกัน การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม ดังแสดงในภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม

จากภาพประกอบ 26 จะเห็นว่าเส้นกราฟค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่ขนานกัน แสดงให้เห็นว่าผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมแตกต่างกัน ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มใกล้เคียงกัน หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่างกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมากที่สุด เนื่องจากผลร่วมระหว่างการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลย่อย (Simple effect) ของการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้ง เพื่อดูผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งว่าแตกต่างกันหรือไม่ โดยทดสอบผลต่างระหว่างการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ใช้สถิติ MANOVA เพื่อเปรียบเทียบผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้งว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ดังนี้

ตาราง 19 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมในแต่ละช่วงเวลา

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F
MWITHIN G(1) × CONFLICT	14.40	2	7.20	146.96*
MWITHIN G(2) × CONFLICT	0.09	2	0.05	0.96
WITHIN+RESIDUAL	1.76	36	0.05	
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN CONF(1)	0.03	1	0.03	1.20
WITHIN+RESIDUAL	0.51	18	0.03	
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN CONF(2)	3.44	1	3.44	43.59*
WITHIN+RESIDUAL	1.42	18	0.08	
ภายหลังการติดตามผล				
G × MWITHIN CONF(3)	10.90	1	10.90	151.36*
WITHIN+RESIDUAL	1.30	18	0.07	

*p<.05

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าการได้รับให้คำปรึกษากลุ่ม มีผลต่อค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมในแต่ละระยะการวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F2,36) = 146.96 p<.05 ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (F2,36)= 0.96 p>.05 การทดสอบผลย่อยในแต่ละระยะการวัด พบว่าผลของวิธีการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม (F1,18)= 43.59 p<.05 และภายหลังการติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ (F1,18)= 151.36 p<.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและแตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผลต่างความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมจากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผลของการให้คำปรึกษากลุ่มเกิดขึ้นทันทีหลังการให้คำปรึกษาและมีผลมากขึ้นภายหลังการติดตามผล ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ตาราง 20 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมเป็นรายคู่

ระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม	Mean Difference	SE
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.082	0.075
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	- 0.829*	0.126
ภายหลังการติดตามผล	- 1.476*	0.120

กลุ่ม	ก่อน-หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	หลัง-ภายหลังการติดตามผล	ภายหลังการติดตามผล-ก่อนได้รับการให้คำปรึกษา
	Mean Difference	Mean Difference	Mean Difference
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.953*	0.739*	-1.639*
กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.042	0.092	-0.134

*p < .05

จากตาราง 20 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งเป็นรายคู่ พบว่าก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean Difference 0.082, p>.05) หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference - 0.829, p < .05) โดยค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference - 1.476, p < .05) เช่นเดียวกัน การทดสอบผลย่อยของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม โดยพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมแต่ละช่วงของการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคล คือ ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับ

หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์กับก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นรายคู่ พบว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.953, $p < .05$) ภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.739, $p < .05$) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.639, $p< .05$) ส่วนค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference 0.042, $p>.05$) ค่าเฉลี่ยในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 (Mean Difference 0.092, $p >.05$) และค่าเฉลี่ยในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference -0.134, $p >.05$) ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบผลย่อย โดยการเปรียบเทียบผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมในแต่ละช่วงของการวัดความขัดแย้ง ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลช่วงเวลาเดียวกันแตกต่างกัน โดยการให้คำปรึกษากลุ่มลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมได้ดีหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมได้ดีที่สุดภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วงเวลายืนยันผลเช่นเดียวกันว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมเมื่อวัดครั้งที่ 1 วัดครั้งที่ 2 และวัดครั้งที่ 3 ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มที่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากกลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยการดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของระดับต่างๆของตัวแปรวัดซ้ำตามวิธีของเมอร์ชลี (Mauchly's sphericity test) พบว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Field Andy. 2000: 324-325) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลหลัก (Main effectและผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในแต่ละระยะของการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

กลุ่ม	ระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง					
	ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		ภายหลังการติดตามผล	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	3.886	0.169	2.754	0.497	2.270	0.439
กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	3.781	0.136	3.749	0.134	3.619	0.270

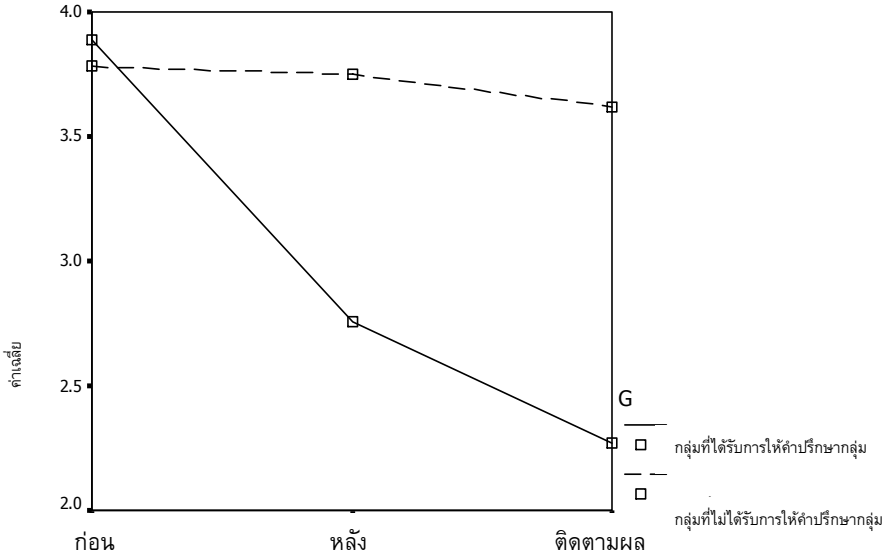
จากตาราง 21 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม เท่ากับ 3.886 หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม เท่ากับ 2.754 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์มีค่าเท่ากับ 2.270 ส่วนนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม มีค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในการวัดครั้งที่1 การวัดครั้งที่ 2 และการวัดครั้งที่ 3 เท่ากับ 3.781 3.749 และ 3.619 ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม	8.354	1	8.354	59.206*
ความคลาดเคลื่อน	2.540	18	0.141	
ระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	8.144	2	4.072	55.148*
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม × ระยะการวัดความคิด	5.750	2	2.875	38.936*
ความคลาดเคลื่อน	2.658	36	0.074	
รวม	27.446	59		

*p < .05

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบผลหลัก(Main effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$ =59.206, p< .05) แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกัน การทดสอบผลหลักของระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ =55.148 ,p < .05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน และการทดสอบผลร่วม(Interaction effect)ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$=38.936, p < .05) การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง แสดงถึงผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดังแสดงในภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

จากภาพประกอบ 27 จะเห็นว่าเส้นกราฟค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่ขนานกัน แสดงให้เห็นว่าผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มใกล้เคียงกัน หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่างกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมากที่สุด เนื่องจากผลร่วมระหว่างการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลย่อย (Simple effect) ของการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้ง เพื่อดูผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งว่าแตกต่างกันหรือไม่ โดยทดสอบผลต่างระหว่างการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ใช้สถิติ MANOVA เพื่อเปรียบเทียบผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้งว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ดังนี้

ตาราง 23 การทดสอบผลย่อย (simple effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
MWITHIN G(1) × Thinking	13.75	2	6.87	93.09*
MWITHIN G(2) × Thinking	0.15	2	0.07	0.99
WITHIN+RESIDUAL	2.66	36	0.07	
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN Think(1)	0.06	1	0.06	2.34
WITHIN+RESIDUAL	0.42	18	0.02	
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN Think(2)	4.95	1	4.95	37.37*
WITHIN+RESIDUAL	2.39	18	0.13	
ภายหลังการติดตามผล				
G × MWITHIN Think(3)	9.10	1	9.10	68.57*
WITHIN+RESIDUAL	2.39	18	0.13	

*p<.05

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าการให้คำปรึกษากลุ่ม มีผลต่อค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F2,36)= 93.09 p<.05 ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (F2,36)= .99 p>.05 การทดสอบผลย่อยในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่าผลของวิธีการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม (F1,18)= 37.37 p<.05 และภายหลังการติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์(F1,18)= 68.57 p<.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและแตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผลต่างความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผลของการให้คำปรึกษากลุ่มเกิดขึ้นทันทีหลังการให้คำปรึกษาและมีผลมากขึ้นภายหลังการติดตามผล ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ตาราง 24 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่

ระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	Mean difference	SE
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.105	.069
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	-0.995*	.163
ภายหลังการติดตามผล	-1.349*	.163

กลุ่ม	ก่อน หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	หลัง-ภายหลังการติดตามผล	ภายหลังการติดตามผล - ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม
	Mean Difference	Mean Difference	Mean Difference
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	1.132*	0.484*	-1.615*
กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.031	0.130	-0.161

*p < .05

จากตาราง 24 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่าก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean Difference 0.105 , p >.05) หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -0.995 , p < .05) โดยค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.349, p < .05) เช่นเดียวกัน

การทดสอบผลย่อยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแต่ละช่วงของการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ ค่าเฉลี่ยก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์กับก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 1.132, $p < .05$) ภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.484, $p < .05$) และค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.615, $p < .05$) เช่นเดียวกัน ส่วนค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference 0.031, $p >.05$) ในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 (Mean Difference 0.130, $p >.05$) และในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference -0.161 , $p >.05$) ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบผลย่อยโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่อค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงของการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ในการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งช่วงเวลาเดียวกันแตกต่างกัน โดยการให้คำปรึกษากลุ่มลดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ดีหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและลดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ดีที่สุดภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงเวลายืนยันผลเช่นเดียวกันว่า ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มที่ค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเมื่อวัดครั้งที่ 1 วัดครั้งที่ 2 และวัดครั้งที่ 3 ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มลดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผล

หลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ แตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มที่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของระดับต่าง ๆ ของตัวแปรวัดซ้ำโดยวิธีของเมอร์ชลี (Mauchly's sphericity test) พบว่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มในแต่ละระยะของการวัดมีค่าไม่เท่ากันซึ่งเป็นการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น (Field Andy. 2000: 324-325) ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับค่าองศาอิสระ (df) โดยวิธีของ Huynh-Feldt (Field Andy. 2000: 325) การทดสอบผลหลัก (Main effect) และผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในแต่ละระยะของการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

กลุ่ม	ระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง					
	ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		ภายหลังการติดตามผล	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	3.872	0.146	3.365	0.370	2.486	0.512
กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	3.921	0.133	3.823	0.162	3.848	0.226

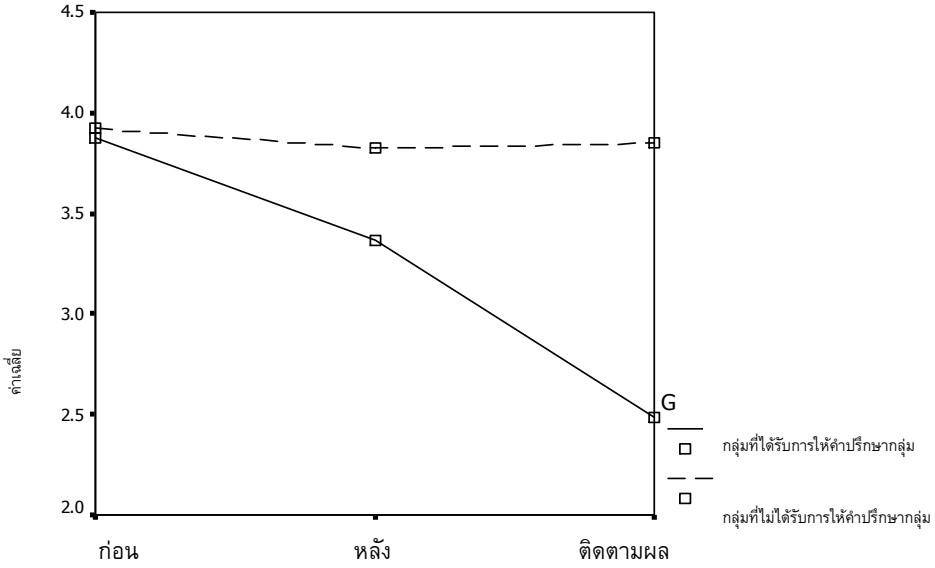
จากตาราง 25 พบว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเท่ากับ 3.872 หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเท่ากับ 3.365 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์มีค่าเท่ากับ 2.486 ส่วนนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วัดครั้งที่ 1 วัดครั้งที่ 2 และวัดครั้งที่ 3 เท่ากับ 3.921 3.823 และ 3.848 ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม	5.829	1	5.829	56.073*
ความคลาดเคลื่อน	1.871	18	0.104	
ระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	5.376	1.598	3.363	34.949*
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม × ระยะการวัดพฤติกรรม	4.515	1.598	2.825	29.357*
ความคลาดเคลื่อน	2.769	28.772	0.096	
รวม	20.360	22.196		

*p < .05

จากตาราง 26 พบว่าการทดสอบผลหลัก(Main effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$=56.073, p< .05) แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกัน การทดสอบผลหลัก (Main effect) ของระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05($F_{1.598,28.772}$=34.949, p < .05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน การทดสอบผลร่วม(Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1.598,28.772}$=29.357, p< .05) การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง แสดงถึงผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดังแสดงในภาพประกอบ 28



ภาพประกอบ 28 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

จากภาพประกอบ 28 จะเห็นว่าเส้นกราฟค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่ขนานกัน แสดงให้เห็นว่าผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มใกล้เคียงกัน หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่างกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมากที่สุด เนื่องจากผลร่วมระหว่างการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลย่อย (Simple effect) ของการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้ง เพื่อดูผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งว่าแตกต่างกันหรือไม่ โดยทดสอบผลต่างระหว่างการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ใช้สถิติ MANOVA เพื่อเปรียบเทียบผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้งว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ดังนี้

ตาราง 27 การทดสอบผลย่อย (Simple effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงเวลา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
MWITHIN G(1) × Behavior	9.98	2	4.92	63.97*
MWITHIN G(2) × Behavior	0.05	2	0.03	0.34
WITHIN+RESIDUAL	2.77	36	0.08	
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN Behavior (1)	0.01	1	0.01	0.63
WITHIN+RESIDUAL	0.35	18	0.02	
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN Behavior (2)	1.05	1	1.05	12.88*
WITHIN+RESIDUAL	1.47	18	0.08	
ภายหลังการติดตามผล				
G × MWITHIN (3)	9.28	1	9.28	59.21*
WITHIN+RESIDUAL	2.82	18	0.16	

*p<.05

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าการให้คำปรึกษากลุ่มมีผลต่อค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F2,36) =63.97 p<.05 ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (F2,36)= 0.34 . p>.05 การทดสอบผลย่อยในแต่ละระยะการวัด พบว่าผลของวิธีการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม (F1,18)= 12.88 p<.05 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์(F1,18)= 59.21 p<.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและแตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผลต่างของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผลของการให้คำปรึกษากลุ่มเกิดขึ้นทันทีหลังการให้คำปรึกษาและมีผลมากขึ้นภายหลังการติดตามผล ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ตาราง 28 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่

ระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	Mean difference	SE
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	-0.050	0.063
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	-0.458*	0.128
ภายหลังการติดตามผล	-1.363*	0.177

กลุ่ม	ก่อน-หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	หลัง-ภายหลังการติดตามผล	ภายหลังการติดตามผล - ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม
	Mean Difference	Mean Difference	Mean Difference
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.507*	0.880*	-1.386*
กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.098	- 0.025	-0.073

*p < .05

จากตาราง 28 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ในแต่ละระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่าก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean Difference -0.050, p>.05) หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -0.458 , p< .05) โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.363, p < .05) เช่นเดียวกัน

การทดสอบผลย่อยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงของการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์กับก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.507, $p < .05$) ภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.880 , $p < .05$) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.386, $p < .05$) เช่นเดียวกัน ส่วนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference 0.098 , $p >.05$) ในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 (Mean Difference -0.025, $p >.05$) และในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference -0.073 , $p >.05$) ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบผลย่อย โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่อค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงของการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งช่วงเวลาเดียวกันแตกต่างกัน โดยการให้คำปรึกษากลุ่มลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ดีหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ดีที่สุดภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงเวลายืนยันผลเช่นเดียวกันว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเมื่อวัดครั้งที่ 1 วัดครั้งที่ 2 และวัดครั้งที่ 3 ไม่แตกต่างกัน สรุปได้

ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผล แตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มที่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของระดับต่างๆ ของตัวแปรวัดซ้ำตามวิธีของเมอร์ชลี (Mauchly’s sphericity test) พบว่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มมีค่าเท่ากันเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลหลัก (Main effect) และผลร่วม (Simple effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะเวลาการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

กลุ่มนักศึกษา	ระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง					
	ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม		ภายหลังการติดตามผล	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	4.013	0.351	2.791	0.632	1.936	0.259
กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	3.821	0.239	3.825	0.234	3.654	0.332

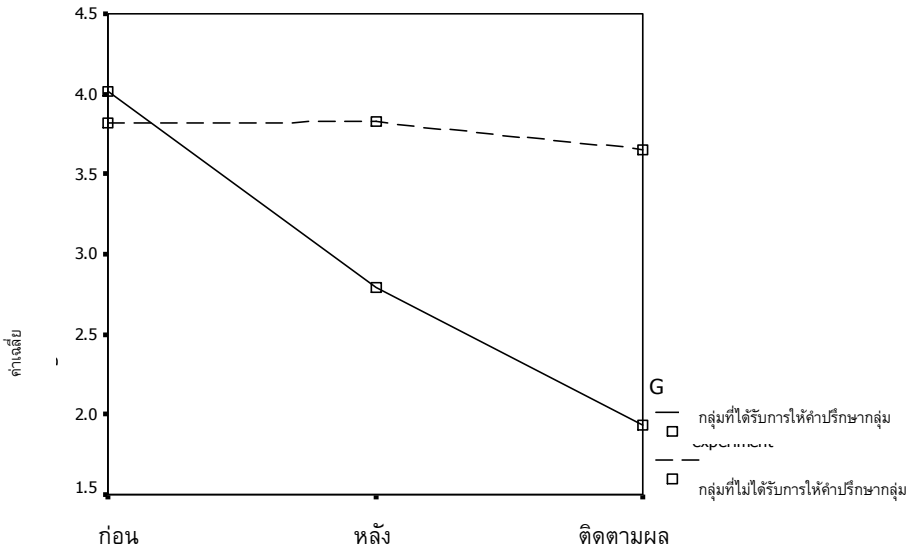
จากตาราง 29 พบว่าค่าเฉลี่ยของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับคำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม เท่ากับ 4.013 หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม เท่ากับ 2.791 และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์เท่ากับ 1.936 ส่วนนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับคำปรึกษากลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วัดครั้งที่1 วัดครั้งที่ 2 และวัดครั้งที่ 3 เท่ากับ 3.812 3.825 และ 3.654 ตามลำดับ

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม	10.923	1	10.923	60.267*
ความคลาดเคลื่อน	3.262	18	0.181	
ระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	12.617	2	6.308	56.215*
วิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม × ระยะการวัดความรู้สึก	9.352	2	4.676	41.671*
ความคลาดเคลื่อน	4.040	36	0.112	
รวม	40.194	59		

*p < .05

จากตาราง 30 พบว่า การทดสอบผลหลัก(Main effect) ของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$ =60.267, p < .05) แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกัน การทดสอบผลหลักของระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ =56.215, p< .05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน การทดสอบผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ =41.671, p< .05) การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง แสดงถึงผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน การเกิดผลร่วมระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดังแสดงในภาพประกอบ 29



ภาพประกอบ 29 การเกิดผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

จากภาพประกอบ 29 จะเห็นว่าเส้นกราฟค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่ขนานกัน แสดงให้เห็นว่าผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มใกล้เคียงกัน หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่างกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมากที่สุด เนื่องจากผลร่วมระหว่างการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลย่อย (Simple effect) ของการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้ง เพื่อดูผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งว่าแตกต่างกันหรือไม่ โดยทดสอบผลต่างระหว่างการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ใช้สถิติ MANOVA เพื่อเปรียบเทียบผลของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความขัดแย้งว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ดังนี้

ตาราง 31 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงเวลา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
MWITHIN G(1) × Feeling	21.78	2	10.89	97.63*
MWITHIN G(2) × Feeling	0.19	2	0.10	0.85
WITHIN+RESIDUAL	4.04	36	0.11	
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN Feeling (1)	.18	1	0.18	2.03
WITHIN+RESIDUAL	1.62	18	0.09	
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม				
G × MWITHIN Feeling (2)	5.34	1	5.34	23.56*
WITHIN+RESIDUAL	4.08	18	.23	
ภายหลังการติดตามผล				
G × MWITHIN (3)	14.75	1	14.75	166.24*
WITHIN+RESIDUAL	1.60	18	0.09	

*p<.05

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่าการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม มีผลต่อค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F2,36)= 97.63 p<.05 ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (F2,36) = .85 p>.05การทดสอบผลย่อยในแต่ละระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่าผลของวิธีการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม(F2,36) = 23.56 p<.05และภายหลังการติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ (F2,36) = 166.24 p<.05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างจากกการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดง ให้เห็นว่าผลต่างของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มหลังการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผลของการให้คำปรึกษากลุ่มเกิดขึ้นทันทีหลังการให้คำปรึกษาและมีผลมากขึ้นภายหลังการติดตามผล ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ตาราง 32 การทดสอบผลย่อยโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่

ระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	Mean difference	SE
ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.191	0.134
หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	-1.034*	0.213
ภายหลังการติดตามผล	-1.717*	0.133

กลุ่ม	ก่อน-หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	หลัง-ภายหลังการติดตามผล	ภายหลังการติดตามผล-ก่อนการได้รับการห้คำปรึกษากลุ่ม
	Mean Difference	Mean Difference	Mean Difference
กลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	1.221*	0.855*	-2.076*
กลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม	-0.004	0.171	-0.168

*p < .05

จากตาราง 32 การทดสอบผลย่อยของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พบว่าก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean Difference -0.191, p >.05) หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.034 , p < .05) โดยค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.717, p < .05) เช่นเดียวกัน

การทดสอบผลย่อยของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแต่ละช่วงของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์กับก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่าค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(Mean Difference 1.221, p< .05) ภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.855 , p < .05) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -2.076, p < .05) ส่วนค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference -0.004, p>.05) ในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 (Mean Difference 0.171, p >.05) และในวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference -0.168 , p>.05) ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบผลย่อยโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มต่อความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละช่วงของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งช่วงเวลาเดียวกันแตกต่างกัน โดยการให้คำปรึกษากลุ่มลดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ดีหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและลดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ดีที่สุดภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วงเวลายืนยันผลเช่นเดียวกันว่าความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเมื่อวัดครั้งที่ 1 วัดครั้งที่ 2 และวัดครั้งที่ 3 ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มลดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและระยะติดตามผลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม แตกต่างจากการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มที่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล และการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

2. ศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1และชั้นปีที่ 2

3. สร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์

5. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์

สมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ไม่มีความแปรเปลี่ยนในรูปแบบของโมเดล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์

ตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล มีสมมติฐานดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

2. ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

3. พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

4. ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

5. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

6. ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

7. พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

8. ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนคือขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลและขั้นตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

การวิจัยขั้นตอนที่1 การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 27 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,869 คน กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2550 ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

จำนวน 4 แห่งโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,005 คน ประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท จำนวน 296 คน นักศึกษาพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี จำนวน 248 คน นักศึกษาพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จำนวน 271 คนและนักศึกษาพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี จำนวน 190 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มากที่สุดคือ 375 คนคิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 245 คนคิดเป็นร้อยละ 24.4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 น้อยที่สุด จำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 10.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของฮาร์ทวิคและบาร์กิ(Hartwick; & Barki. 2002) และเมเยอร์ (Mayer. 2000) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 134 ข้อ ลักษณะข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

1) สถานการณ์สมมติ เป็นสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในชีวิตประจำวันของนักศึกษาพยาบาล ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1ถึงชั้นปีที่ 4 จำนวน 20 คน

2) การตอบสนองต่อสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 74 ข้อ ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 41 ข้อและด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 19 ข้อ

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองต่อสถานการณ์ โดยให้นักศึกษาพยาบาลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองต่อสถานการณ์สมมติ แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่า IOC อยู่ระหว่าง0.50 -1.00 ผู้วิจัยทดลองใช้ (Tryout) แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรีชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 จำนวน 100 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค(α-Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมเท่ากับ 0.915 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน คือด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.841 และด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.819

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังจากได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยการพบนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการ

วิจัย สอบถามความสมัครใจ อธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามที่นักศึกษาพยาบาลทำเสร็จแล้วเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือน พฤษภาคม 2550

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดย

1. การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

2.3 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

การวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาทที่มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลตั้งแต่ 3.70 ขึ้นไปจำนวน 20 คนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม กลุ่มละ 10 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย นักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ระหว่าง 3.701 ถึง 4.278 และนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม ระหว่าง 3.702 ถึง 4.204

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 คือ โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวมแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลและแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มจาก 3 ทฤษฎี คือทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลและทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์

การตรวจคุณภาพของโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 -1.00 ผู้วิจัยปรับแก้เครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วทดลองใช้โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท ชั้นปีที่ 1 จำนวน 10 คน เพื่อทดสอบความเป็นไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2550 โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์เบื้องต้นและสอบถามความสมัครใจในการเข้ากลุ่มของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มตามโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลด้วยตนเอง และวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดย

1. การวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบแฟคตอเรียลแบบผสม (The mixed within- factorial design)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ผลการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล พบว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมเท่ากับ 3.794 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้านพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.887 รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.794 และความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.773

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลจำแนกตามชั้นปี พบว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมสูงที่สุด เท่ากับ 3.873 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.811 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.796 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมต่ำที่สุด เท่ากับ 3.729 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้านจำแนกตามชั้นปี พบว่าด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าสูงเฉลี่ยที่สุดเท่ากับ 3.867 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.792, 3.760 และ 3.707 ตามลำดับ ด้านพฤติกรรมที่ทำให้

เกิดความขัดแย้ง นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าสูงเฉลี่ยที่สุดเท่ากับ 3.947 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.924, 3.874 และ 3.822 ตามลำดับ และด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีค่าสูงเฉลี่ยที่สุดเท่ากับ 3.825 รองลงมาคือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.787, 3.745 และ 3.685 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์เท่ากับ 248.870 ที่องศาอิสระเท่ากับ 50 ค่า $p < .01$ ค่าดัชนีความสอดคล้อง(GFI) เท่ากับ 0.960 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) เท่ากับ 0.938 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่าใกล้ 1.00 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.030 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.063 ซึ่งค่าต่ำกว่า 0.080 ผลการศึกษาสรุปว่าองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผล และความคิดว่าไม่มีอำนาจ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำและการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลทุกด้านมีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 86.3 รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 82.5 และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 48.9 สรุปได้ว่า เมื่อเกิดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ส่วนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้น้อยที่สุด

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้านของนักศึกษาพยาบาลทุกด้านมีค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 48.9 ถึงร้อยละ 69.7 ความคิดโทษผู้อื่น ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุดเท่ากับร้อยละ 69.7 รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 66.9 ส่วนความคิดทางลบต่อผู้อื่น ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้น้อยที่สุดเท่ากับร้อยละ 48.9

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 60.2 ถึงร้อยละ 67.8 การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ทำนายพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุดเท่ากับร้อยละ 67.8 รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำ และการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ส่วนองค์ประกอบด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ ร้อยละ 50.4 ถึงร้อยละ 57.1 รู้สึกไม่พอใจ ทำนายความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 57.1 รองลงมาคือรู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์ ทำนายความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 52.6 และ ร้อยละ 50.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ข้อที่ 1 ที่ว่า โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และผลการวิจัยแสดงถึงความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้าน พบว่าความคิดโทษผู้อื่นและความคิดไม่สมเหตุผลนำไปสู่ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุดตามลำดับ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและการปฏิเสธความคิดและการกระทำนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุดตามลำดับ รู้สึกไม่พอใจและรู้สึกคับข้องใจนำไปสู่ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล สรุปผลได้ดังนี้

1.3.1 โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 143.876 ที่องศาอิสระเท่ากับ 50 ค่า p< .01 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI)เท่ากับ 0.936 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) เท่ากับ 0.900 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ(NFI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่าใกล้ 1.00 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.073 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.033 จากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนดังกล่าวแสดงว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.2 โมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ เท่ากับ172.189 ที่องศาอิสระเท่ากับ 50 ค่าp<.01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.958 ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) เท่ากับ 0.934 ซึ่งทั้งสองดัชนีมีค่ามากกว่า 0.900 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 0.988 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.982 มีค่าใกล้เคียง 1(นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538: 45-46; ไพรัตน์ วงษ์นาม. 2545: 11) ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.080 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.032 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสม จากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนดังกล่าวแสดงว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 352.406 ที่องศาอิสระเท่ากับ 111 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.068 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนี NNFI เท่ากับ 0.982 และค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.985 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 มีรูปแบบไม่แตกต่างกัน

1.3.4 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์ของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์รวมของโมเดล เท่ากับ 394.943 ที่องศาอิสระเท่ากับ129 ค่า p <.01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.946 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.975 ค่าดัชนี NNFI เท่ากับ 0.983 ค่าดัชนีดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.064 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.339

ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 กับชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 2 แสดงว่าโมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยตอนที่ 1 ข้อที่ 2

2. การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลดำเนินการ 4 ขั้นคือ 1) กำหนดเป้าหมายของโมเดล ประกอบด้วย การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและการพัฒนาแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) กำหนดกรอบแนวคิดของโมเดล

ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ก) องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล และ ข) ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล และ ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ 3) กำหนดลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม และ 4) กำหนดแนวทางการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ก. ขั้นเริ่มกลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความไว้วางใจและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล

ข. ขั้นแก้ปัญหา มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย

1) การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 4 ครั้ง คือ การให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความเชื่อด้วย REBT theory การบันทึกความคิด การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา การกระทำเกินจริง การให้คะแนนความเชื่อ ซิกแซกเทคนิค เทคนิคถ้า...แล้ว.... (then…what.....) และการมอบหมายการบ้าน

2) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 2 ครั้ง คือ การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว การตีความ การจินตนาการ การบันทึกความคิด เทคนิคกระทำราวกับว่า (Acting as if) แบบฝึกหัดด้านภาษา การซ้อมบทบาทสถานการณ์จำลอง การทดลองบทบาทและการมอบหมายการบ้าน

3) การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จำนวน 2 ครั้ง คือการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ประกอบด้วย การให้คะแนนความรู้สึก แบบฝึกหัดด้านภาษา การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา การเลือกและการตัดสินใจ การกระทำเกินจริง การจินตนาการ สถานการณ์จำลอง การซ้อมบทบาทและการมอบหมายการบ้าน

ค. ขั้นยุติกลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลและสรุปแนวทางการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

สรุปแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลในการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ดังนี้

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม	ขั้นการดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม
ด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	ทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม	1. ให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ	1. การวิเคราะห์ความเชื่อด้วย REBT theory 2. การบันทึกความคิด
		2. การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. การวิเคราะห์ความเชื่อด้วย REBT theory 2. การบันทึกความคิด
		3. การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล 2. การบันทึกความคิด 3. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา 4. การกระทำเกินจริง 5.การมอบหมายการบ้าน
		4. ปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. การให้คะแนนความเชื่อ 2. ซิกแซกเทคนิค 3. การบันทึกความคิด 4. then… what… เทคนิค 5. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา 6. การกระทำเกินจริง 7. การมอบหมายการบ้าน
ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	ทฤษฎีเอกัตบุคคล	1. วิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว 2. การตีความ 3. การจินตนาการ 4. การบันทึก
		2. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. Acting as if เทคนิค 2. แบบฝึกหัดด้านภาษา 3. การซ้อมบทบาท 4. สถานการณ์จำลอง 5. การทดลองบทบาท 6. การมอบหมายการบ้าน

องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม	ขั้นการดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล	เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม
ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	ทฤษฎีเกสตัลท์	1. ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. การให้คะแนนความรู้สึก 2. แบบฝึกหัดด้านภาษา 3. การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา 4. การเลือกและการตัดสินใจ 5. การกระทำเกินจริง 6. การมอบหมายการบ้าน
		2. ปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	1. การจินตนาการ 2. สถานการณ์จำลอง 3. การแสดงบทบาท 4. มอบหมายการบ้าน

3. การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาล โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ใช้สถิติวิเคราะห์แฟคทอเรียลแบบผสม (The mixed within- factorial design) เพื่อทดสอบผลหลัก (Main effect) และผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้าน สรุปผลดังนี้

3.1 ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์เท่ากับ 3.923, 2.970 และ 2.23 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ เท่ากับ 3.886, 2.754 และ 2.270 ตามลำดับ ด้าน

พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ เท่ากับ 3.872, 3.365 และ 2.486 ตามลำดับ และด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เท่ากับ 4.013, 2.791 และ 1.936 ตามลำดับ ส่วนนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมในการวัดครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 เท่ากับ 3.841, 3.799 และ 3.707 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 3.781, 3.750 และ 3.619 ตามลำดับ ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 3.921, 3.823 และ 3.848 ตามลำดับ และด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเท่ากับ 3.821, 3.825 และ 3.654 ตามลำดับ

3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาล การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมโดยการทดสอบผลหลัก (Main effect) ของระยะการวัดความขัดแย้งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ = 85.351, p < .05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบผลหลักของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$ = 101.516, p < .05)แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการทดสอบผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความขัดแย้งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ = 62.569, p <.05) แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งแตกต่างกัน สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมลดลงเท่ากับ 3.923, 2.970และ 2.231 ตามลำดับและค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเท่ากับ 3.841, 3.799 และ 3.707 ตามลำดับ การทดสอบผลย่อย (Simple effect) โดยเปรียบเทียบผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความขัดแย้งเป็นรายคู่ พบว่า หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -0.829, p < .05) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference - 1.476, p <.05) ผลดังกล่าว

แสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ระหว่างนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.953, p <.05) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.739, p <.05) ส่วนค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1(Mean Difference 0.042, p > .05) และในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน (Mean Difference 0.092, p >.05) แสดงให้เห็นว่าการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมลดลงหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และลดลงภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวม การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมดังกล่าว สรุปตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยการทดสอบผลหลัก (Main effect) ของระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ = 55.148, p < .05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจาก

ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบผลหลักของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$ = 59.206, p <.05) แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการทดสอบผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ = 38.936, p <.05) แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลจากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งลดลงเท่ากับ 3.886, 2.754 และ 2.270 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม เท่ากับ 3.781, 3.749 และ 3.619 ตามลำดับ การทดสอบผลย่อย (Simple effect) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่ พบว่าหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -0.995, p <.05) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference - 1.349, p <.05) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และหลังการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ พบว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 1.132, p <.05) ค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.484, p <.05) ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference 0.031 , p >.05) และในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน (Mean Difference 0.130, p >.05) แสดงให้เห็นว่าการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งลดลงหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและลดลงภายหลังการ

ติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การเปรียบเทียบความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว สรุปตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1) ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

2) ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6

3.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยการทดสอบผลหลัก (Main effect) ของระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ = 34.949, p <.05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน การทดสอบผลหลักของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$ = 56.073, p <.05) แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกัน การทดสอบผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ = 29.357, p <.05) แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งลดลงเท่ากับ 3.872, 3.365 และ 2.486 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.921, 3.823 และ3.848 ตามลำดับ การทดสอบผลย่อย(Simple effect)โดยเปรียบเทียบผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่ พบว่าหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -0.458 , p <.05)

และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.363, p <.05) แสดงให้เห็นว่าการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.507, p <.05) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.880 , p <.05) ส่วนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference 0.098, p > .05) และในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน (Mean Difference -0.025, p >.05) แสดงให้เห็นว่าการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งลดลงหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและลดลงภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว สรุปตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1) พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

2) พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7

3.5 การเปรียบเทียบความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาล การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยการทดสอบผลหลัก(Main effect) ของระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{2,36}$ = 56.215, p <.05) แสดงถึงค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับ

การให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน การทดสอบผลหลักของวิธีการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{1,18}$ = 60.267, p <.05) แสดงถึงการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลแตกต่างกัน การทดสอบผลร่วม (Interaction effect) ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มกับระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกัน ดังกล่าวสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งลดลงเท่ากับ 4.013, 2.791 และ 1.936 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเท่ากับ 3.821, 3.825 และ 3.654 ตามลำดับ การทดสอบผลย่อย (Simple effect) โดยเปรียบเทียบผลของการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับการไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละระยะของการวัดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นรายคู่ พบว่าหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.034 , p < .05) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference -1.717, p <.05) ผลการทดสอบผลย่อยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม และหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดลงจากก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 1.221, p < .05) และภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ลดลงจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean Difference 0.855, p <.05) ส่วนค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มในการวัดครั้งที่ 2 กับการวัดครั้งที่ 1 (Mean Difference -0.004 , p >.05) และในการวัดครั้งที่ 3 กับการวัดครั้งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน (Mean Difference 0.171, p > .05) ผลการทดสอบผลย่อย(Simple effect) ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มลดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หลังได้รับการให้

คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งลดลงหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและลดลงภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์ ในขณะที่การไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มไม่มีผลต่อการลดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การเปรียบเทียบความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว สรุปตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1) ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4

2) ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8

อภิปรายผล

1. การศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยตอนที่ 1 ข้อที่ 1 สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของฮาร์ทวิคและบาร์กิ (Hartwick; & Barki. 2002) และเมเยอร์ (Mayer. 2000) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก เช่นเดียวกับแนวคิดของเกรย์และสตาร์กิ (Gray; & Starke. 1984: 474) ที่กล่าวว่าการมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ความขัดแย้ง แต่ต้องมีการกระทำขัดขวางกันเพื่อไม่ให้อีกฝ่ายบรรลุเป้าหมายด้วยจึงจะเรียกว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากถึงร้อยละ 86.3 รองลงมาคือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ร้อยละ 82.5 และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้เพียงร้อยละ 48.9 การที่องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเกิดความขัดแย้งของโธมัส (Greenberg; & Baron. 1993: 369-380; Ivancevich; & Matterson. 1999: 337-338; Garenth. 2001: 422-427) ที่อธิบายว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กัน กระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 สิ่งคือ ก) การตระหนักรู้ความขัดแย้ง

(Awareness of the conflict) เป็นการที่บุคคลรับรู้หรือระลึกว่าความต้องการของตนและอีกฝ่ายไม่สอดคล้องกัน หากบุคคลไม่ให้ความสำคัญหรือตระหนักถึงความแตกต่างความขัดแย้งจะไม่เกิดขึ้น ข) ปฏิกิริยาทางอารมณ์และความคิด (Emotional and thought reaction) เมื่อบุคคลตระหนักว่าความต้องการของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน จะเกิดอารมณ์และความคิดเนื่องจากความต้องการไม่ตรงกัน ซึ่งความคิดและอารมณ์นั้นก่อให้เกิดรูปแบบความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน หากปฏิกิริยาทางอารมณ์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายเป็นความรู้สึกโกรธ ความรู้สึกไม่พอใจ ความขัดแย้งจะรุนแรง และ ค) แสดงพฤติกรรมขัดแย้ง(Conflict behavior) ปฏิกิริยาทางอารมณ์และความคิดที่เกิดขึ้นทำให้พฤติกรรมขัดแย้งแตกต่างกัน กระบวนการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความคิดและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนและพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นในขั้นสุดท้าย ซึ่งพฤติกรรมต้องผ่านกระบวนการคิดและตัดสินใจ การกระทำเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจนกว่าความคิดและความรู้สึก บุคคลจึงระมัดระวังมากกว่าและผลการศึกษานี้สอดคล้องกับเมเยอร์ (Mayer. 2000: 3) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความรู้สึกมักเป็นสิ่งบ่งชี้ว่ามีความขัดแย้งระหว่างบุคคลมากกว่าการกระทำ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือความคิดโทษผู้อื่น ทำนายความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ร้อยละ 69.7 รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล สอดคล้องกับทฤษฎีการอธิบายเหตุผลของการกระทำ (Attribution theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognition) ที่พัฒนาขึ้นเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยสาเหตุของการกระทำของบุคคล โดยอธิบายเหตุผลของการกระทำในสองประเด็นคือ เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลหรือจากสิ่งแวดล้อม บุคคลอธิบายเหตุการณ์หรือการกระทำทางบวกของตนว่าเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความสามารถ ความขยัน ความตั้งใจ เป็นต้น และอธิบายเหตุการณ์หรือความผิดพลาดของตนว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม ส่วนการอธิบายการกระทำของผู้อื่นจะตรงกันข้าม หากเหตุการณ์หรือการกระทำของผู้อื่นเป็นทางบวกจะอธิบายว่าเกิดจากปัจจัยภายนอก และอธิบายผลทางลบว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ดังนั้นในสถานการณ์ความขัดแย้งที่บุคคลถูกขัดขวางเป้าหมายความต้องการหรือค่านิยมซึ่งเป็นผลทางลบต่อตน บุคคลจึงโทษว่าเป็นเพราะบุคคลอื่นที่เป็นสาเหตุของการถูกขัดขวางดังกล่าว นอกจากนั้นความคิดโทษผู้อื่นและความคิดไม่สมเหตุผล เป็นความคลาดเคลื่อนของการอธิบายเหตุผลของการกระทำตามแนวคิดของ ฟิสและไทร์เลอร์ (Fiske T. Susan; & Taylor E. Shelley. 1991: 67-83) ที่กล่าวว่าความคลาดเคลื่อนของการอธิบายเหตุผลของการกระทำ เกิดจากอคติในการอธิบายเหตุผลเข้าข้างตนเอง(Self-serving attribution bias) ซึ่งเป็นแนวโน้มของบุคคลในการให้ความเชื่อถือหรือยกย่องตนต่อความสำเร็จ และปฏิเสธความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดหรือความล้มเหลว อคติดังกล่าวเกิดจากความต้องการปกป้องตนเองจากการถูกคุกคาม บุคคลจะรู้สึกดีกับตนเองหากเป็นสาเหตุของการเกิดสิ่งที่ดีและรู้สึกไม่ดีหากต้องยอมรับว่าเป็นสาเหตุของความล้มเหลว

2. การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับ ชั้นปีที่ 1 และ ชั้นปีที่ 2 พบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับชั้นปีที่1 และชั้นปีที่ 2 มีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบของโมเดล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าพารามิเตอร์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สรุปได้เช่นเดียวกันว่า องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย ความคิดเข้าข้างตนเอง ความคิดโทษผู้อื่น ความคิดทางลบต่อผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผลและความคิดว่าไม่มีอำนาจ ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การปฏิเสธความคิดและการกระทำและการทำลายภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกอายและรู้สึกเป็นปรปักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบรายด้าน พบว่าโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 กับชั้นปีที่ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 2 สรุปผลได้เช่นเดียวกันว่า ความคิดโทษผู้อื่นทำให้เกิดความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล ด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุด รองลงมาคือการปฏิเสธความคิดและการกระทำและด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง รู้สึกไม่พอใจนำไปสู่ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 กับชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 2 ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลจากความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดโดยเฉพาะความคิดโทษผู้อื่น รองลงมาคือความคิดไม่สมเหตุผล ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลไม่ได้ขึ้นกับอายุ ประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ระดับความรู้ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

3.1 การสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล โดยบูรณาการทั้งแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและพัฒนาแนวทางเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในอนาคต โดยการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจผลของประสบการณ์ในอดีตต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบันและอนาคต เกิด

การตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในอนาคต สอดคล้องกับแลปเวิร์ด ซิลและฟิช (Lapwotrh, Sill.; & Fish. 2001: 3) ที่กล่าวว่าการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษาโดยใช้ทฤษฎีจากต่างกลุ่มเป็นการเชื่อมโยง (Bridge-building) สิ่งที่สอดคล้องกันของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแต่ละกลุ่ม (School) สิ่งที่สามารถใช้แก้ปัญหาร่วมกัน(Workable) และส่วนที่เป็นจุดแข็งของแนวคิดเหล่านั้นเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลบูรณาการทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มจาก 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลและทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ การบูรณาการแนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มทั้ง 3 ทฤษฎีเข้าด้วยกันช่วยให้โมเดลมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยการปรับเปลี่ยนความเชื่อส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความรู้สึก ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลคำนึงถึงผลของประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ตนเองควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนความคิด โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลจึงสามารถปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก รวมทั้งช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งปัจจุบันและอนาคตทำให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และการช่วยให้ตระหนักรู้ตนเองเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในอนาคต ทำให้ทั้ง 3 ทฤษฎีผสมผสานกันได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับแนวคิดของลาซาลาส (Lazarus. citing Corey. 2001: 275. 0nline) ที่กล่าวว่าการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มจากหลายทฤษฎีต้องพิจารณาว่าแนวคิดจากทฤษฎีเหล่านั้นผสมผสานกันได้อย่างลงตัว ลักษณะของโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

ก. บูรณาการทั้งแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลบูรณาการทั้งแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มจากหลายทฤษฎี จากความเชื่อว่าแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มเพียงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาของบุคคลได้ทุกรูปแบบ เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันปัญหาจึงมีความซับซ้อนแตกต่างกัน (Corey. 2005: 464) โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มที่บูรณาการทั้งแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มช่วยให้การให้คำปรึกษากลุ่มมีทิศทางที่แน่นอนตามปรัชญาความเชื่อของทฤษฎีมากกว่าการผสมผสานแต่เพียงเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลใช้แนวคิดจากทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล และทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ตามแนวคิดการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษาของ แลบเวิร์ด ซิลและฟิช

(Lapworth, Sill.; & Fish. 2001) ซึ่งแต่ละแนวคิดมีจุดเน้นแตกต่างกัน การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้นักศึกษาพยาบาลรับผิดชอบต่อปัญหาของตน ช่วยให้ค้นหาและแก้ไขกระบวนการที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความรู้สึก ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม คือการให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล จึงมุ่งเน้นการค้นหาความเชื่อที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมและความรู้สึก ทำให้นักศึกษาพยาบาลไม่มีโอกาสระบายความรู้สึกและรู้สึกว่าไม่ได้รับความเห็นใจเท่าที่ควร (Dryden Windy. 1998: 40) แนวคิดดังกล่าวไม่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต และหากผู้ให้คำปรึกษากลุ่มเป็นผู้ที่มีลักษณะบังคับและนำทางมากเกินไปจะทำให้ผู้รับคำปรึกษากลุ่มรู้สึกว่าถูกกระทำ ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษากลุ่มควรทำความเข้าใจโลกของผู้รับคำปรึกษากลุ่มก่อนแก้ไขความเชื่อไม่สมเหตุผล(Corey. 2000: 474) ส่วนการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี(Therapeutic relationship) ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลเปิดเผยข้อสรุปพื้นฐานของชีวิตและช่วยให้เข้าใจรูปแบบชีวิตกว้างขึ้น ช่วยให้ตระหนักรู้จุดแข็งและอำนาจของตนในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้รับผิดชอบต่อรูปแบบชีวิตที่เลือกและต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเลือก ข้อจำกัดของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลคือการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของครอบครัวอาจขัดแย้งกับวัฒนธรรมในการนำเรื่องภายในครอบครัวมาเปิดเผย และการตีความประสบการณ์ในอดีตเพื่อช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจผลของประสบการณ์เดิมต่อรูปแบบชีวิตอาจไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยทำให้นักศึกษาพยาบาลแน่ใจว่าการรวบรวมข้อมูลในอดีตนั้นเพื่อประโยชน์ของนักศึกษาพยาบาลและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มเท่านั้น (Corey. 2005: 121)โดยรวมรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในครอบครัวในวัยเด็กด้วยการให้ตอบแบบสอบถามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวัยเด็กภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยกับนักศึกษาพยาบาลและระหว่างนักศึกษาพยาบาลด้วยกัน การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่มีการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งภายใต้ข้อตกลงของการรักษาความลับ และการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้นักศึกษาพยาบาลใส่ใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นขณะนั้น เกิดการตระหนักรู้และผสมผสานส่วนที่บุคคลพยายามปฏิเสธ ข้อจำกัดคือการให้คำปรึกษากลุ่มแบบนี้ไม่เหมาะกับผู้ที่มีวัฒนธรรมให้เก็บความรู้สึก สิ่งสำคัญไม่ควรให้ผู้รับคำปรึกษากลุ่มแสดงอารมณ์ ความรู้สึกมากและเร็วเกินไปจนกว่าจะเกิดความไว้วางใจ เนื่องจากบางคนไม่เข้าใจว่าการตระหนักรู้เป็นการแก้ปัญหา(Corey. 2005: 220) ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์เพื่อช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 8-9 ภายหลังการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งการที่นักศึกษาพยาบาลร่วมกิจกรรมการให้คำปรึกษากลุ่มถึง 7 ครั้งแล้วแสดงว่ามีความไว้วางใจต่อกลุ่ม จึงทำให้การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ผลดี ดังนั้นการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มจาก 3 ทฤษฎีดังกล่าวจึงทำให้โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ช่วยให้นักศึกษา

พยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตน เข้าใจความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในอดีตต่อปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและผสมผสานความรู้สึกทางลบที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่บุคคลพยายามปฏิเสธ มีทางเลือกใหม่และรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากความรู้สึกใหม่ที่เลือก

ข. การจัดลำดับขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่มตามมิติของเวลาและองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลมุ่งเน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบัน โดยปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วิเคราะห์และตีความประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและทำให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดังนี้

1) การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบัน โดยปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เนื่องจากองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดและทำนายความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด ดังนั้นการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบด้านความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจึงลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มากที่สุด การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยผู้วิจัยสอนให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ซึ่งการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งส่งผลให้ปัญหาด้านพฤติกรรมและด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งถูกแก้ไขด้วย นอกจากนั้นในระยะแรกของกลุ่มความไว้วางใจอาจยังไม่มากพอที่จะค้นหาข้อมูลเชิงลึก การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมไม่ให้ความสำคัญกับข้อมูลในอดีต จึงทำให้นักศึกษาพยาบาลรู้สึกสบายใจในการบอกเล่าปัญหาและการแก้ปัญหาความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่เห็นผลได้ทันที ทำให้เกิดกำลังใจ เป็นการเสริมแรงให้นักศึกษาพยาบาลอยากเปลี่ยนแปลง

2) การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบัน ภายหลังการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันโดยปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำเกิดความขัดแย้ง ผู้วิจัยดำเนินการให้วิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบัน จากความเชื่อว่าอดีตส่งผลต่อปัจจุบันและปัจจุบันส่งผลต่ออนาคต การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันโดยการปรับเปลี่ยนความเชื่ออย่างเดียวจึงไม่สามารถทำได้อย่างยั่งยืน ดังที่ดรายเดน (Dryden Windy. 1999: 148) กล่าวว่าการโต้แย้งความเชื่อเพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อให้สมเหตุผล บุคคลมักยังมีข้อสงสัยหรือข้อโต้แย้งเกี่ยวกับความสมเหตุผลของความเชื่อที่โต้แย้งส่งผลต่อการกลับมาเชื่อไม่สมเหตุผลเช่นเดิม การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมไม่ให้ความสนใจกับที่มาของความเชื่อไม่สม

เหตุผล ดังนั้นหากนักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงที่มาของความเชื่อไม่สมเหตุผลเหล่านั้นจึงเป็นผลดีต่อการเปลี่ยนความเชื่อที่ยั่งยืน แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล กล่าวว่าความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกเป็นผลจากประสบการณ์ในอดีตที่เป็นบริบทของบุคคล การใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลเพื่อวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีต โดยเฉพาะความทรงจำในวัยเด็กเกี่ยวกับครอบครัวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งในปัจจุบันซึ่งเป็นรูปแบบชีวิต การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจตนเอง การให้คาดเดาผลของประสบการณ์ดังกล่าวต่อการเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลในอนาคต ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง รวมทั้งการแก้ไขสิ่งที่ค้างคาใจในอดีตโดยการทำให้เหตุการณ์นั้นเสมือนเกิดขึ้นจริงอีกครั้งในปัจจุบัน (Here and now) เป็นการตีความประสบการณ์เดิมและให้ความหมายใหม่ ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีทางเลือกใหม่ ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3) การทำให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นความรู้สึกทางลบที่บุคคลมักไม่ตระหนักรู้และปฏิเสธ เนื่องจากทำให้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง จากความเชื่อว่าบุคคลควรควบคุมความรู้สึกทางลบได้จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ การที่บุคคลปฏิเสธความรู้สึกทางลบหรือไม่ตระหนักรู้ความรู้สึกของตนส่งผลต่อการแสดงออกที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง(Inauthentic) นำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ดังนั้นหากช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความรู้สึกทางลบของตนเมื่อเกิดความขัดแย้งและจัดการได้อย่างเหมาะสมจึงลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและเป็นการป้องกันความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลในอนาคต

ค. โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นการให้คำปรึกษากลุ่มระยะสั้น(Brief group)ดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม 10 ครั้ง ซึ่งกลุ่มระยะสั้นสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของนักศึกษาพยาบาลที่มีข้อจำกัดเรื่องของเวลา เนื่องจากแผนการเรียนของนักศึกษาพยาบาลตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 ขึ้นไปต้องเรียนภาคทฤษฎีร่วมกับการฝึกภาคปฏิบัติทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการเพื่อเตรียมเข้าสู่วิชาชีพ รวมทั้งเรียนรู้บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานเวรดึกและเวรบ่าย ทำให้เวลาของนักศึกษาพยาบาลไม่ตรงกับเวลาปกติทั่วไป นอกจากนั้นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 อายุระหว่าง 18 ถึง 20 ปีซึ่งเป็นช่วงวัยรุ่น กลุ่มให้คำปรึกษาจึงควรมีลักษณะสั้นและได้ผลเร็ว(Corey. 2006: 15) กลุ่มที่มีระยะเวลายาวเกินไปจะทำให้นักศึกษาพยาบาลออกจากกลุ่มก่อนสิ้นสุดตามเวลา โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลเป็นกลุ่มระยะสั้น ใช้แนวคิดทฤษฎีแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเป็นหลัก ซึ่งสามารถช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเปลี่ยนแปลงได้ในเวลาสั้นเพียง 10-20 ครั้ง (Corey. 2000: 395) ไคลน์ บาร์เบนเดอร์และฟอลลอน(Klein, Brabender; & Fallon. 1994; citing Corey. 2000: 17) รายงานว่าการให้คำปรึกษากลุ่มระยะสั้นให้ผลทางบวกกับผู้รับคำปรึกษาหลายประเภทและหลายรูปแบบของปัญหา เช่น กลุ่มการพัฒนาตนเอง (Self-help groups) กลุ่มให้ความรู้ทางจิตวิทยา (Psychoeducational groups) แชลลี (Sharry John. 2001: 4) กล่าวว่าการให้

คำปรึกษากลุ่มระยะสั้นมิใช่เพียงแต่จำนวนครั้งในการให้คำปรึกษาน้อย แต่ควรมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) มีเป้าหมายเฉพาะที่สามารถบรรลุได้ภายในเวลาจำกัด 2) เกิดแรงยึดเหนี่ยวภายในกลุ่มได้เร็วที่สุด 3) เน้นประเด็นปัญหาในปัจจุบัน 4) สมาชิกกลุ่มมีลักษณะปัญหารูปแบบเดียวกัน (Homogeneity) 5) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าปัญหาภายในของบุคคล และ 6) ผู้ให้คำปรึกษาต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้น(Active) มีลักษณะทางบวกและเปิดเผยซึ่งโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะสำคัญดังกล่าวอย่างน้อย 5 ประการคือ 1) โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลมีเป้าหมายเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและพัฒนาทักษะเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในอนาคตที่สามารถบรรลุได้ภายใน10 ครั้ง 2) การให้คำปรึกษากลุ่มนี้เกิดแรงยึดเหนี่ยวได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกลุ่มเป็นชั้นปีที่ 2 ทั้งสิ้นซึ่งนักศึกษาพยาบาลรู้จักกันมาก่อน ใช้ชีวิตร่วมกันทั้งในชั้นเรียนและในหอพักมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี นอกจากนั้นบรรยากาศของการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข ทำให้ความไว้วางใจและแรงยึดเหนี่ยวระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นได้เร็ว 3)เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลในปัจจุบันมากกว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบุคลิกภาพ 4) สมาชิกกลุ่มเป็นนักศึกษาพยาบาลที่ต้องการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลเช่นเดียวกันและกลุ่มนี้เป็นการให้คำปรึกษากลุ่มที่จัดเฉพาะสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล และ 5) โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่ามุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพหรือปัญหาที่เกิดจากปัญหาในระดับจิตใต้สำนึกของบุคคล

4. การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลดังกล่าวเนื่องมาจากโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลเป็นการให้คำปรึกษาในรูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่ม ซึ่งนอกจากสามารถช่วยเหลือนักศึกษาพยาบาลได้หลายคนในเวลาเดียวกันทำให้ประหยัดเวลา และเกิดประสิทธิภาพสูงกว่าการให้คำปรึกษารายบุคคล (Sharf. 2000: 3) สอดคล้องกับอาร์มสตรองและสทรูทตัน (Aramstrong A Stephen; & Strutton Joan. 2002: 2) ที่กล่าวถึงผลดีของการให้คำปรึกษากลุ่มว่านอกจากผลดีด้านเศรษฐกิจ การให้คำปรึกษากลุ่มให้ผลดีสำหรับนักเรียนที่เข้าร่วมกลุ่มการให้คำปรึกษา เพราะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ทักษะใหม่ภายใต้บรรยากาศการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับวูด (Wood. online) ที่กล่าวถึงความเหมาะสมของการให้คำปรึกษากลุ่มสำหรับวัยรุ่นว่าเนื่องจากวัยรุ่นเป็นวัยที่เรียนรู้ทักษะทางสังคม และเชื่อเพื่อนมากกว่าพ่อแม่หรือผู้ใหญ่ ดังนั้นการให้คำปรึกษากลุ่มทำให้วัยรุ่น

สามารถเรียนรู้จากเพื่อนในกลุ่มจากการสังเกตและสอนทักษะที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน บรรยากาศภายในกลุ่มช่วยให้วัยรุ่นสามารถจัดการปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและรู้จักตนเองมากขึ้นจากการเปรียบเทียบความคิดและพฤติกรรมของตนกับเพื่อนในกลุ่ม นอกจากนั้นการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาพยาบาลค้นหาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น สอดคล้องกับดินค์เมเยอร์ (Dinkmeyer. 1968: 36) ที่กล่าวว่าการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสช่วยเหลือกัน ร่วมกันสำรวจปัญหา ความรู้สึก เจตคติและค่านิยมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆได้ดีและคอเรย์ (Corey. 2004: 3 - 4) กล่าวว่าการให้คำปรึกษากลุ่มจะรวมกระบวนการระหว่างบุคคลที่เน้นการตระหนักรู้เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม เน้นการพัฒนาที่ช่วยให้บุคคลค้นพบความเข้มแข็งภายในของตน (Internal resources of strength) กลุ่มจะให้ความเห็นอกเห็นใจและการสนับสนุน (Support) ทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ นำไปสู่การแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจสิ่งที่กังวล นักศึกษาพยาบาลจะได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้พัฒนาทักษะในการจัดการปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กลุ่มจึงเป็นเสมือนสังคมขนาดเล็กที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลได้ฝึกทักษะ และส่งเสริมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เช่น การที่กลุ่มร่วมกันแสดงความเห็นใจและให้กำลังใจนักศึกษาพยาบาลคนหนึ่งในกลุ่มที่มีความทุกข์ใจเกี่ยวกับครอบครัว หรือร่วมให้กำลังใจ ให้ข้อเสนอแนะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทดลองบทบาทได้สำเร็จ ซึ่งในครั้งแรกของการทดลองบทบาทนักศึกษาพยาบาลมีท่าทีเคอะเขินเมื่อเพื่อนในกลุ่มให้กำลังใจและร่วมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อช่วยให้แสดงพฤติกรรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดความกล้าและมั่นใจตนเองมากขึ้น นอกจากนั้นการที่นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมแสดงบทบาทในสถานการณ์จำลองเพื่อการซ้อมบทบาท และร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้คำพูดและท่าทางในการแสดงออกช่วยให้สามารถซ้อมบทบาทการเผชิญหน้าในสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการนำวิธีการฝึกการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการเรียนรู้จากสถานการณ์ของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นในชีวิตนอกเหนือจากสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เช่นการแสดงความรู้สึกกับพ่อ เป็นต้น

4.1 การเปรียบเทียบความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่าความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลดังกล่าวเนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่ผู้วิจัยเลือกใช้มีความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งส่วนใหญ่เป็นลักษณะความคิดหรือความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะความคิดโทษผู้อื่น ความคิดไม่สมเหตุผล ที่เป็นสาเหตุของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลได้มากที่สุด เนื่องจากแนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมให้

ความสำคัญกับความคิดและการกระทำมากกว่าการระบายความรู้สึก ในลักษณะของกระบวนการให้การศึกษา (Educational process)(Ellis Albert. Online) ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการที่บุคคลเปลี่ยนความต้องการอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง (Absolutistic demand) เกี่ยวกับความคิดที่มีต่อสถานการณ์ไปสู่การเชื่ออย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับผลการศึกษาและการให้คำปรึกษาเพื่อลดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ของช่อลัดดา ขวัญเมือง (2548) ที่ใช้แนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม แสดงให้เห็นว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมสามารถลดความเชื่อไม่สมเหตุผลของนักศึกษากลุ่มทดลองได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของนวลลักษณ์ บูรณะกิติ (2548. online: Abstract) ที่ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBTและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT ร่วมกับดนตรีบำบัดที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของเยาวชนในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน ที่พบว่าการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT ร่วมกับดนตรีบำบัดมีผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการให้คำปรึกษาตามทฤษฎี REBT และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT ร่วมกับดนตรีบำบัด มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวส่งผลต่อการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มทดลอง และการศึกษาผลลัพธ์ของการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (Balevre. 2001: 294-301)โดยเปรียบเทียบอัตราความเบื่อหน่าย (Burnout) ของพยาบาลที่ต้องการแก้ไขความสมบูรณ์แบบของตนเอง พบว่าความคิดเบื่อหน่ายและพฤติกรรมเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับความสมบูรณ์แบบและแบบแผนการควบคุม (Control pattern) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลจะสร้างความต้องการที่ไม่เป็นจริงและความคาดหวังที่ไม่เป็นจริงในโลกของพยาบาล ดังนั้นแนวคิด REBT ช่วยให้พยาบาลเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผลที่ทำให้เกิดความเบี่ยงเบนของแบบแผนความคิดที่นำไปสู่การเบื่อหน่ายวิชาชีพพยาบาล กลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสำหรับเด็กและวัยรุ่น (Barekatain M., Taghavi T., Salehi M.; & Hasanzadeh A. 2006: 38) ผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนความเหมาะสมในการเลือกใช้แนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมในการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 4 ขั้นตอนคือ 1) การให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ 2) การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 3) การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและ 4) การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนความคิดและความเชื่อเป็นเรื่องยาก ต้องทำซ้ำๆ จึงเปลี่ยนได้อย่างถาวร นอกจากนั้นเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ผู้วิจัยใช้ในการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งประกอบด้วย การวิเคราะห์ความเชื่อตามทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การบันทึกความคิด การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา การกระทำเกินจริง การให้คะแนนความเชื่อ ซิกแซกเทคนิค เทคนิคถ้า...แล้ว... และการมอบหมายการบ้าน โดย

การทำให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจความเชื่อและแยกความแตกต่างระหว่างความเชื่อสมเหตุผลและความเชื่อไม่สมเหตุผล ช่วยให้เห็นลักษณะความคิดของตนซึ่งมักเกิดขึ้นซ้ำ ๆจนกลายเป็นแบบแผนการคิดจากการบันทึกความคิด เปลี่ยนคำพูดภายในใจของตน(Self-talk)จากการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา ร่วมกับการกระทำเกินจริง การใช้ซิกแซกเทคนิคเพื่อป้องกันการกลับไปสู่การเชื่อไม่สมเหตุผลโดยการเข้าใจความเชื่อของตนอย่างถ่องแท้ด้วยเทคนิค ถ้า...แล้ว...รวมถึงการมอบหมายการบ้านเป็นการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งซ้ำ ๆในสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้นานถึง 4 สัปดาห์หลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม

4.2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยดังกล่าวเนื่องมาจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล ดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 2 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และ 2) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวในวัยเด็กและให้ตีความประสบการณ์ในวัยเด็กที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบัน ซึ่งรูปแบบชีวิตมาจากความทรงจำในครอบครัวและบรรยากาศในครอบครัว ประสบการณ์ในครอบครัวตั้งแต่วัยเด็ก โดยเฉพาะประสบการณ์ระหว่างพี่น้อง ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงรูปแบบชีวิตที่เกิดจากความผิดพลาดในการตีความประสบการณ์ในอดีตดังกล่าว ในขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้วิจัยให้ทำความเข้าใจผลของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากอดีตถึงปัจจุบัน และผลในปัจจุบันต่ออนาคต ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเห็นความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากอดีต ปัจจุบันและอนาคต ส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การใช้เทคนิคการทำความเข้าใจรูปแบบชีวิตที่เป็นผลมาจากความทรงจำในวัยเด็กเกี่ยวกับครอบครัว พร้อมทั้งทำความเข้าใจผลของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบันต่ออนาคต เป็นการช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของตนและเทคนิคการจินตนาการผลของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในปัจจุบันต่ออนาคต ทำให้นักศึกษาพยาบาลมองเห็นตนเองได้ชัดเจน เกิดการหยั่งรู้ (Insight) ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนความเข้าใจไปสู่การกระทำ(Corey. 1995: 75) ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้วิจัยให้ปรับเปลี่ยนความเชื่อที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก่อนแล้วจึงให้กำหนดเป้าหมายพฤติกรรมที่ต้องการ เป็นการแก้ไขความคิดร่วมกับพฤติกรรม ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งผู้วิจัยใช้

เทคนิคบทบาทการทดลองโดยให้คิดคำพูดและท่าทางด้วยตนเอง ให้ทดลองบทบาทโดยใช้เทคนิคกระทำราวกับว่า (Acting as if) จนเกิดความมั่นใจ พร้อมทั้งได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนในกลุ่ม ซึ่งเทคนิคกระทำราวกับว่าดังกล่าว ช่วยให้รู้สึกว่ากำลังคิด รู้สึกหรือกระทำเช่นนั้นจริงๆ หลังจากนั้นใช้เทคนิคจำลองสถานการณ์เพื่อซ้อมบทบาทในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในกลุ่มทั้งทางบวกและทางลบ แล้วมอบหมายการบ้านให้ฝึกการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอกกลุ่ม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งตามขั้นตอนดังกล่าวจึงช่วยลดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ภายใต้การเปลี่ยนความคิดและเกิดทักษะจากการกระทำซ้ำในสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน

4.3 การเปรียบเทียบความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ก่อนได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลดังกล่าวเนื่องมาจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยการช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งด้วยทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเพิ่มการตระหนักรู้ประสบการณ์หรือสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น ทั้งความรู้สึกและการกระทำ รวมทั้งตระหนักรู้สิ่งที่ขัดขวางประสบการณ์ดังกล่าว ซึ่งการตระหนักรู้ความรู้สึกเป็นกระบวนการใส่ใจ (Attentional process) คือการตรวจสอบความรู้สึก(Monitor) การแยกความแตกต่างของความรู้สึกและการระบุสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก(Rieffe Caroline. et.al. 2008. online.) ผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 2 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและ 2) การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้วิจัยดำเนินการทำให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยให้นักศึกษาพยาบาลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้เทคนิคให้คะแนนความรู้สึกและ 4 คำถามมหัศจรรย์คือ 1) ทำไม.... (ชื่อบุคคล).....ทำอย่างนั้น 2) ทำไม..... (ชื่อบุคคล)..... ไม่ทำอย่างนั้น 3) เท่าที่จำได้ฉันเคยทำผิดหรือไม่ /ทำอะไรไม่เหมาะสมหรือไม่ และ 4) เท่าที่จำได้ฉันเคยไม่ทำตามความต้องการของคนอื่นหรือไม่/ฉันเคยไม่ทำอะไรหรือไม่ แล้วให้บอกความคิดและความรู้สึกจากการตอบคำถาม การใช้เทคนิค 4 คำถามมหัศจรรย์ดังกล่าว ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนและผู้อื่นตามหลักการของทฤษฎีการอธิบายเหตุผลและการกระทำ (Attribution theory) ที่บุคคลมักอธิบายเหตุผลเข้าข้างตนเอง ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจและยอมรับความผิดพลาดของตนและผู้อื่น แล้วให้ระบุความรู้สึกที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น เช่น ฉันรู้สึกโกรธที่รุ่นพี่ทำอะไรไม่มีเหตุผล เป็นต้น หลังจากนั้นให้แทนที่ความรู้สึกด้วยประโยค “เพราะ ..(เพื่อน)...กระทำ..... ฉันจึงรู้สึก.....” เช่น **เพราะ** รุ่นพี่ทำอะไรไม่มีเหตุผล **ฉันจึงรู้สึก**โกรธ แล้วใช้

เทคนิคการกระทำเกินจริงโดยให้พูดประโยคดังกล่าวซ้ำ 6-7 ครั้ง ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความคิดและความรู้สึก ซึ่งประโยคดังกล่าวสะท้อนการไม่มีทางเลือกและความไม่รับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเองตามทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ หลังจากนั้นให้พิจารณาความถูกต้องของคำพูดและผลที่ตามมา แล้วให้แทนที่ด้วยประโยค “ฉันเลือก.....(ความรู้สึก).....” และให้พูดประโยคนั้นซ้ำ 6-7 ครั้ง ประโยคดังกล่าวแสดงถึงการเลือก รับผิดชอบต่อสิ่งที่เลือกและผลที่ตามมาจากความรู้สึกที่เลือก การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจจุบัน (Here and Now) เน้นทางเลือกและความรับผิดชอบของบุคคล วิธีการมองโลกและวิธีการมองตนเอง (Sharf. 2000: 249-255; Corey. 2004: 302-308) การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยการทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการตระหนักรู้ความขัดแย้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเลนิคและอาร์แมน (O’Lenic. Carolyn; & Arman F. John. online.) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความโกรธของวัยรุ่นโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยช่วยให้วัยรุ่นจัดการความโกรธในทางที่ถูกต้อง 4 ขั้นตามแนวคิดของโกลเดน(Golden. 2004) คือ 1) ค้นหาและตระหนักถึงอารมณ์ทางลบที่อยู่เบื้องหลังความโกรธ 2) ค้นหาและเปลี่ยนแปลงความคาดหวังหรือข้อสรุปที่ไม่เป็นจริง 3) เรียนรู้วิธีการผ่อนคลายและการจัดการความเครียด และ 4) พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่าในการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ควรช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองด้วย ในขั้นการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้วิจัยดำเนินการใช้เทคนิคการจินตนาการโดยให้นักศึกษาพยาบาลจินตนาการผลที่ตามมาจากการปรับเปลี่ยนความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ ให้พิจารณาและยอมรับผลของความรู้สึกที่เลือกทั้งทางบวกและทางลบ หลังจากนั้นให้จินตนาการเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งดังกล่าวแล้วแทนที่ด้วยความรู้สึกใหม่ที่เลือก พร้อมทั้งจำลองเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลทดลองบทบาทในสถานการณ์นั้นด้วยความรู้สึกใหม่ทั้งทางบวกและทางลบ การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยการนำสถานการณ์ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกลับมาแก้ไขในปัจจุบัน เป็นการแก้ไขสิ่งที่ค้างคาใจในอดีต (Unfinished business) ของนักศึกษาพยาบาลซึ่งขัดขวางการทำหน้าที่ในปัจจุบัน เนื่องจากเชื่อว่าบุคคลจะเป็นตัวของตัวเองหากเข้าใจและจัดการอดีตที่ขัดขวางการทำหน้าที่ในปัจจุบัน การนำประสบการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีตมาแก้ไขในช่วงเวลาปัจจุบัน ทำให้นักศึกษาพยาบาลเพิ่มการตระหนักรู้และผสมผสานส่วนที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ (Sharf. 2000: 249-255; Corey. 2004: 302-308)

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างจากหลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม กล่าวได้ว่าโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลสามารถลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและมีความคงทนในการเรียนรู้ ซึ่งผลดังกล่าวเกิดจากนักศึกษาพยาบาลเรียนรู้แนวทางในการลดความขัดแย้งจากการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม เนื่องจากการยุติการให้

คำปรึกษากลุ่มเป็นเพียงการไม่ได้เข้าปฏิบัติกิจกรรมภายในกลุ่ม แต่นักศึกษาพยาบาลยังคงใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ในลดความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง จากการที่นักศึกษาพยาบาลฝึกปฏิบัติวิธีการลดความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม และการเห็นผลของการปฏิบัติด้วยตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเนลสัน โจนส์ (Nelson-Jones. 1997: 8) ที่กล่าวถึงการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ว่าประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการคือ 1) ปัญหาที่ผู้รับคำปรึกษานำมาเสนอในกลุ่มสะท้อนการเรียนรู้ที่ผ่านมาในอดีต 2) ปัญหาของผู้รับคำปรึกษาเป็นผลจากปัญหาเกี่ยวกับวิธีคิดหรือวิธีการกระทำ 3) ประสิทธิภาพของการให้คำปรึกษาขึ้นกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาในการฝึกวิธีการคิดและการกระทำที่เหมาะสม และ 4) เป้าหมายสูงสุดของการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตคือการที่ผู้รับคำปรึกษาสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ โดยผู้รับคำปรึกษาต้องสามารถดำรงและพัฒนาวิธีการคิดและการกระทำไว้ได้อย่างแข็งขัน ซึ่งไม่เพียงแต่การแก้ปัญหาในปัจจุบันแต่ต้องป้องกันปัญหาในอนาคต โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลนี้สอดคล้องกับลักษณะดังกล่าว การที่โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มสามารถลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลและมีความคงทนของการเปลี่ยนแปลงถึงภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แม้ยุติการให้คำปรึกษากลุ่มเนื่องจากปัจจัยดังต่อไปนี้

ก. ลักษณะของสมาชิกกลุ่ม นักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลเช่นเดียวกัน โดยลักษณะปัญหาสรุปได้เป็น 2 ลักษณะ คือฝ่ายถูกกระทำและฝ่ายกระทำ ฝ่ายถูกกระทำคือนักศึกษาพยาบาลที่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลเนื่องจากความคิดและความรู้สึกจากการกระทำของผู้อื่น และฝ่ายกระทำคือนักศึกษาพยาบาลที่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลเนื่องจากพฤติกรรมหรือการกระทำของตนทำให้ผู้อื่นคิดและรู้สึกขัดแย้ง การที่นักศึกษาพยาบาลมีลักษณะปัญหาดังกล่าว ทำให้แต่ละฝ่ายได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมและมุมมองของอีกฝ่าย นักศึกษาพยาบาลที่มีพฤติกรรมตำหนิผู้อื่นเรียนรู้จากเพื่อนที่ถูกกระทำว่า พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของตน ส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นอย่างไร ในทางตรงกันข้ามนักศึกษาพยาบาลที่มีความขัดแย้งเนื่องจากความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจะเข้าใจการกระทำของเพื่อนที่เป็นฝ่ายกระทำ สอดคล้องกับคอเรย์ (Corey. 2004: 81) ที่กล่าวว่าลักษณะของสมาชิกในกลุ่มเป็นการจำลองสภาพจริงของสังคมซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้สมาชิกมีโอกาสได้ทดลองพฤติกรรมใหม่กับสมาชิกอื่น เป็นการพัฒนาทักษะทางสังคมและสามารถได้รับการสะท้อนจากสมาชิกหลายลักษณะ

ข. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายรายบุคคล โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายรายบุคคล ดังที่คอเรย์ (Corey. 2000: 42) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายรายบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการให้คำปรึกษา บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้วิจัย คือช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเลือกและกำหนดเป้าหมายรายบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง ผู้ให้คำปรึกษาที่ไม่ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาพัฒนา

ทักษะการกำหนดเป้าหมายจะส่งผลต่อการดำเนินกลุ่มที่เป็นไปอย่างไม่มีจุดหมายและไม่เกิดประโยชน์ เนื่องจากในการเข้ากลุ่มผู้รับคำปรึกษามักมีเป้าหมายไม่ชัดเจนว่าต้องการอะไรจากการเข้ากลุ่ม เช่นเดียวกับ เนลสัน โจนส์ (Nelson-Jones. 1997: 268) ที่กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษากำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและใช้คำที่เฉพาะเจาะจง จึงช่วยให้ทั้งผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาสามารถประเมินผลการจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาระบุเป้าหมายรายบุคคลที่เป็นจริงและเป็นรูปธรรม (Dryden Windy.1998: 99) เป้าหมายแบ่งเป็น 2 ระดับ คือเป้าหมายรายบุคคลและเป้าหมายกลุ่ม นักศึกษาพยาบาลที่เข้าใจเป้าหมายของตนและเป้าหมายกลุ่มอย่างชัดเจนจะรับผิดชอบในการทำให้บรรลุเป้าหมายของตนและนำไปสู่จุดมุ่งหมายของกลุ่มเช่นกัน (Corey. 2004: 8) เช่นเดียวกับเลนิคและอาร์แมน (O'Lenic. Carolyn; & Arman F. John. online.) ที่กล่าวว่าเพื่อให้การให้คำปรึกษากลุ่มเกิดประสิทธิภาพ เป้าหมายควรมีหลายดัชนี คือ 1) เป้าหมายควรเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก 2) เป็นเป้าหมายที่ผู้ให้คำปรึกษายินดีช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาบรรลุ และ 3) เป้าหมายต้องสามารถวัดได้ ผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษากำหนดสิ่งที่ต้องการจากกลุ่มให้คำปรึกษาให้ชัดเจน เป็นรูปธรรมและนำไปใช้ได้จริง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายรายบุคคลโดยปฏิบัติดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม การที่โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายรายบุคคล เนื่องจากทำให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงปัญหาและความต้องการในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงของตน นอกจากนั้นยังช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีทิศทางในการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนพร้อมกับพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหา ในการกำหนดเป้าหมายรายบุคคลผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมทำให้เห็นรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดเป้าหมายประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 สภาพปัญหาในปัจจุบัน และส่วนที่ 2 เป้าหมายซึ่งหมายถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดเมื่อยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม ซึ่งทั้ง 2 ส่วนกำหนดรายละเอียดเช่นเดียวกัน ได้แก่ ปัญหาหรือเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเชื่อเกี่ยวกับปัญหาหรือเหตุการณ์ พฤติกรรมและความรู้สึกที่ตามมาจากความเชื่อ โดยบันทึกลงในแบบบันทึกเป้าหมายรายบุคคลพร้อมทั้งให้คะแนนความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐาน (Base line)ในการประเมินผลเมื่อยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม การกำหนดเป้าหมายโดยการบันทึก พร้อมทั้งให้คะแนนความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงและยินดีเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2) ติดตามการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย แม้การกำหนดเป้าหมายจะมีความสำคัญในขั้นเริ่มกลุ่ม ในขั้นแก้ปัญหาผู้วิจัยกระตุ้นให้นักศึกษาพยาบาลดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งปรับปรุงเป้าหมายให้เหมาะสมตลอดระยะเวลาของการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยติดตามประเมินผลเป้าหมายรายบุคคล 2 ระยะ คือ 1) ระหว่างการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยประเมินผล

ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 5 เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเป้าหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริง รวมทั้งแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงและ 2)เมื่อยุติการให้คำปรึกษากลุ่มโดยดำเนินการในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 10 เพื่อประเมินผลการแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม รวมทั้งเห็นจุดดีและจุดด้อยของตนในการเปลี่ยนแปลง การติดตามการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะทำให้นักศึกษาพยาบาลเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความพยายามของตน รวมทั้งการได้รับการเสริมแรงจากกลุ่ม การร่วมกันแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ช่วยให้บุคคลเกิดกำลังใจ และไม่รู้สึกโดดเดี่ยว

ค. การให้คำปรึกษากลุ่มโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่ทุกส่วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลเลือกปัญหาและสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ต้องการแก้ไขตามเป้าหมายรายบุคคล แล้วแก้ไขจากสถานการณ์นั้นให้ครอบคลุมทั้งด้านความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกตามขั้นตอน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบตามแนวคิดขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่แต่ละองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Hartwick; & Barki. 2002; Mayer. 2000) และสอดคล้องกับแนวคิดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลและแบบเกสตัลท์ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นองค์รวมของบุคคล (Corey. 2002: 189; 307)

ง. การพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม การพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในกลุ่มโดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม คือการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล การทดลองบทบาท แบบฝึกหัดด้านภาษา การซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลองทั้งสถานการณ์ในทางบวกและทางลบ ส่วนการพัฒนาแนวทางในการป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายนอกกลุ่ม โดยการมอบหมายการบ้านและการติดตามผลการบ้านที่มอบหมาย รวมทั้งสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข ซึ่งเป็นการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน เนื่องจากโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลเป็นการให้คำปรึกษากลุ่มระยะสั้น ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเป็นแนวคิดหลักที่เน้นการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผล ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การปรับเปลี่ยนความเชื่อต้องใช้เวลาและต้องกระทำซ้ำๆจึงทำให้นักศึกษาพยาบาลสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน การมอบหมายการบ้านเป็นสิ่งที่ยากและท้าทายสำหรับผู้ให้คำปรึกษา เนื่องจากผู้รับคำปรึกษามักไม่เห็นความสำคัญและบางครั้งผู้รับคำปรึกษาเข้าใจผิดว่า การเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มเพียงแต่บอกเล่าปัญหาก็จะได้รับคำตอบหรือแนวทางการแก้ปัญหาจากกลุ่ม โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม การมอบหมายการบ้านมีความสำคัญต่อการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเป็นอย่างมาก (Dryden. 1998: 95) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการมอบหมายการบ้านให้สำเร็จโดย

1) ปฐมนิเทศบทบาทของนักศึกษาพยาบาลในการเข้าร่วมกลุ่ม โดยในขั้นเริ่มกลุ่มผู้วิจัยทำความเข้าใจกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม อธิบายบทบาทของนักศึกษาพยาบาลในฐานะสมาชิกกลุ่มในการมีส่วนร่วม (Active role) และรับผิดชอบต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของตน รวมทั้งการมอบหมายการบ้านเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายรายบุคคลตามที่กำหนด นอกจากนั้นยังติดตามทำความเข้าใจและอธิบายความสำคัญของการมอบหมายการบ้านซ้ำเมื่อพบว่านักศึกษาพยาบาลไม่ได้ปฏิบัติการบ้านที่ได้มอบหมาย

2) การให้นักศึกษาพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนการบ้านที่มอบหมาย ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนการมอบหมายการบ้าน เช่น การให้เลือกสถานการณ์ในการฝึกทักษะ ระยะเวลาการฝึก วิธีการฝึก และจำนวนครั้ง เป็นต้น การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและแนวทางการมอบหมายการบ้าน เป็นการส่งเสริมความรู้สึกรับผิดชอบการกระทำและความสำเร็จ และช่วยให้การมอบหมายการบ้านประสบความสำเร็จ

3) เตรียมความพร้อมก่อนการมอบหมายการบ้าน ในการมอบหมายการบ้านผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลฝึกปฏิบัติภายในกลุ่มจนเกิดความมั่นใจ ทั้งด้านการปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และเมื่อต้องมอบหมายการบ้านผู้วิจัยทบทวนลำดับขั้นตอน สิ่งที่ต้องฝึกปฏิบัติให้ชัดเจน พร้อมทั้งให้คาดเดาสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบในการฝึกการบ้านที่มอบหมาย สิ่งที่อาจเป็นปัญหาและอุปสรรค พร้อมแนวทางการแก้ไขไว้ล่วงหน้า

4) ติดตามการบ้านที่มอบหมายและร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการฝึกการบ้านที่มอบหมาย ผู้วิจัยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการติดตามการบ้านที่มอบหมาย เนื่องจากช่วยให้สามารถติดตามความถูกต้องของการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยให้เห็นความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปทดลองใช้ในชีวิตจริง และทำให้นักศึกษาพยาบาลรู้สึกว่าได้รับความใส่ใจ นักศึกษาพยาบาลที่ฝึกการบ้านที่มอบหมายจะรายงานความสำเร็จ นำสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมาแลกเปลี่ยนในกลุ่มช่วยให้นักศึกษาพยาบาลคนอื่นได้เรียนรู้จากประสบการณ์ทางอ้อม นอกจากนั้นการร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของกลุ่ม เป็นการส่งเสริมความผูกพัน และพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม

5) เสริมแรงการฝึกการบ้านที่มอบหมาย การฝึกการบ้านที่มอบหมายโดยเฉพาะการบ้านทางความคิด รวมทั้งการบันทึกความคิดตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยากทำให้นักศึกษาพยาบาลท้อแท้และเบื่อหน่ายได้ง่าย การเสริมแรงการฝึกการบ้านที่มอบหมายจึงมีความสำคัญ ผู้วิจัยใช้การเสริมแรงการฝึกการบ้านที่มอบหมายทั้งจากผู้วิจัย จากตัวนักศึกษาพยาบาลและจากนักศึกษาพยาบาลคนอื่นในกลุ่มโดยการแสดงความชื่นชม และพบว่าการเสริมแรงที่ดีที่สุดคือการเสริมแรงโดยตัวนักศึกษาพยาบาลเอง

จ. บทบาทของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มสำหรับโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากผู้ให้คำปรึกษากลุ่มเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการประสบผลสำเร็จของกลุ่มค่อนข้างมาก โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่าง

บุคคลของนักศึกษาพยาบาลเป็นการให้คำปรึกษากลุ่มที่บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มจาก 3 ทฤษฎี บทบาทของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน บทบาทผู้ให้คำปรึกษากลุ่มแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม คือการทำหน้าที่นำทาง (Didactically) โดยอธิบาย สอนและให้ความรู้ใหม่ (Reeducated) ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจ เผชิญหน้ากับความเชื่อไม่สมเหตุผลและเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อกับปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก รวมทั้งสอนให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบความเชื่อไม่สมเหตุผล(Corey. 2000: 401-402, 469) ผู้วิจัยดำเนินบทบาทการให้คำปรึกษากลุ่มแต่ละขั้นให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1) ขั้นเริ่มกลุ่ม เป็นขั้นสร้างความไว้วางใจและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความไว้วางใจและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล บทบาทของผู้วิจัยในขั้นนี้ประกอบด้วยการสร้างความไว้วางใจและการช่วยให้นักศึกษาพยาบาลกำหนดเป้าหมายรายบุคคลที่เป็นรูปธรรม ผู้วิจัยเริ่มกลุ่มโดยการแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการเข้ากลุ่ม โดยเฉพาะการรักษาความลับ หลังจากนั้นให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนแนะนำตัวเพื่อให้รู้จักกันมากขึ้นและเป็นการทดลองเปิดเผยเรื่องราวต่อกลุ่ม ซึ่งการเข้ากลุ่มครั้งแรกสมาชิกยังไม่เกิดความไว้วางใจ และพยายามแสดงพฤติกรรมให้กลุ่มยอมรับเพื่อรักษาภาพทางสังคม (Public image) ของตน (Corey. 2004: 80) ผู้วิจัยช่วยให้ผ่านขั้นนี้โดยแสดงความใส่ใจ ฟังอย่างตั้งใจ ไม่ตำหนิ ให้เล่าเรื่องตามความพอใจ ไม่ซักถามรายละเอียดที่ยังไม่พร้อมจะเล่า ใช้อารมณ์ขันเป็นช่วงๆ ให้กลุ่มมีส่วนร่วม และเสริมแรง หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงให้กำหนดเป้าหมายรายบุคคล ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มที่ทำให้การดำเนินการกลุ่มขั้นเริ่มต้นบรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยให้เกิดแรงจูงใจและมีความยินดีในการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยสาธิตการกำหนดเป้าหมายรายบุคคลตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมจากสถานการณ์ตัวอย่างของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่ม และเขียนขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายบนกระดานเพื่อให้ทำความเข้าใจร่วมกัน แล้วให้นักศึกษาพยาบาลอ่านเป้าหมายรายบุคคลต่อกลุ่มเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลคนอื่นๆในกลุ่มร่วมรับรู้ ร่วมเป็นกำลังใจและเป็นเสมือนการทำสนธิสัญญาเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2) ขั้นแก้ปัญหา โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล ดำเนินการแก้ปัญหาตามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลประกอบด้วย

a) การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย การให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและการปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้วิจัยดำเนินการโดยสอนกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ พร้อมทั้งฝึกการใช้กรอบแนวคิดจากสถานการณ์ตัวอย่าง ให้วิเคราะห์ปัญหาความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการแยกความแตกต่างระหว่างความเชื่อสมเหตุผลและความเชื่อไม่

สมเหตุผล ผลที่ตามมาจากความเชื่อทั้งสองประเภท จะเห็นว่าบทบาทของผู้วิจัยในขั้นนี้คือการช่วยให้นักศึกษาพยาบาลทำความเข้าใจกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมให้ชัดเจน ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำความเข้าใจยาก จะเห็นได้จากการรายงานการบ้านการฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่นักศึกษาพยาบาลแยกความแตกต่างระหว่างความคิดและความเชื่อไม่ได้และการประเมินผลการดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 3 นักศึกษาพยาบาลรายงานว่าต้องใช้ความคิดมาก รู้สึกเครียดที่ต้องใช้ความคิด และรู้สึกว่าการค้นหาความเชื่อเป็นเรื่องยาก เป็นต้น ผู้วิจัยจึงฝึกการใช้กรอบแนวคิดจากสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักศึกษาพยาบาลเพื่อให้ทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยแบ่งกลุ่มย่อยให้ฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม และเปิดโอกาสให้นักศึกษาพยาบาลมีส่วนร่วมในการเสนอสถานการณ์ในการฝึก ดังนั้นบทบาทของผู้วิจัยในขั้นนี้นอกจากการทำหน้าที่นำทาง (Didactically) โดยอธิบาย สอนและให้ความรู้ใหม่ (Reeducated) ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจ เผชิญหน้ากับความเชื่อไม่สมเหตุผลและเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อกับปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก รวมทั้งสอนให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบความเชื่อไม่สมเหตุผล บทบาทที่สำคัญอีกอย่างคือการอำนวย (Facilitate)ให้เกิดกระบวนการทำความเข้าใจ การสนับสนุนและให้กำลังใจในการใช้กรอบแนวคิดอย่างเป็นรูปธรรม

b) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคล ผู้วิจัยดำเนินการโดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบัน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ตนเอง ความคิดเกี่ยวกับพ่อแม่ที่มีต่อตน การรับรู้ตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับพี่น้อง ให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันตีความความทรงจำในวัยเด็กโดยใช้คำถามเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบชีวิตในปัจจุบันกับอดีตและผลในอนาคต ภายหลังการวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีต ผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยใช้เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มประกอบด้วยเทคนิคกระทำราวกับว่า(Acting as…if)แบบฝึกหัดด้านภาษา การทดลองบทบาท สถานการณ์จำลอง การซ้อมบทบาทและการมอบหมายการบ้าน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าในขั้นนี้ผู้วิจัยแสดงบทบาทผู้ให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเอกัตบุคคล คือ การใช้เทคนิคการให้คำปรึกษา การตีความ และการวิเคราะห์รูปแบบชีวิตที่มีอยู่ (Prevailing pattern) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความเชื่อและเป้าหมาย ตามบริบททางสังคมของนักศึกษาพยาบาล ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลยอมรับและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และกระตุ้นให้พัฒนาสิ่งที่เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน

c) การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย การตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิด

ความขัดแย้งและการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใช้เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่ม คือการให้คะแนนความรู้สึก 4 คำถามมหัศจรรย์ แบบฝึกหัดด้านภาษา การใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา การกระทำเกินจริง การจินตนาการ สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทและการมอบหมายการบ้าน โดยให้นักศึกษาพยาบาลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกทางลบที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หลังจากนั้นให้ใช้ 4 คำถามมหัศจรรย์และให้แทนที่ความรู้สึกด้วยประโยค“เพราะ..(เพื่อน/บุคคล)..กระทำ... ฉันจึงรู้สึก....” ให้พูดประโยคนั้นซ้ำ 6-7 ครั้ง พร้อมทั้งให้พิจารณาความถูกต้องของประโยคดังกล่าว นอกจากนั้นผู้วิจัยช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยใช้เทคนิคการสลับข้าง จากสถานการณ์สับสนระหว่างความรู้สึกไม่พอใจและความรู้สึกน้อยใจที่ถูกตำหนิเรื่องผลการเรียน เนื่องจากบุคคลที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดความรู้สึกไม่พอใจเป็นผู้ที่เลี้ยงดู ทำให้ไม่กล้ายอมรับความรู้สึกโกรธของตน การทดลองสลับข้างช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้และยอมรับความรู้สึกที่แท้จริง และสามารถค้นหาความเชื่อที่อยู่เบื้องหลังความรู้สึกดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง การให้แทนที่ประโยคด้วย “เพราะ..(เพื่อน/บุคคล).....กระทำ..... ฉันจึงรู้สึก....” พร้อมทั้งการให้พูดประโยคซ้ำเป็นการใช้เทคนิคการกระทำเกินจริงเพื่อการตระหนักรู้ความรู้สึก การช่วยให้ตัดสินใจเลือกความรู้สึก รับผิดชอบความรู้สึกและผลที่ตามมาจากความรู้สึกที่เลือก ทำให้บทบาทของผู้วิจัยในการช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ การเลือกใช้เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลใส่ใจกับความรู้สึกที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น รวมทั้งให้ค้นหาความรู้สึกที่ค้างคาใจในอดีตที่ขัดขวางการทำหน้าที่ในปัจจุบันและการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อให้การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มบรรลุตามเป้าหมาย

3) ขั้นยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม เป็นขั้นสรุปผล ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงและสรุปประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตจริง ผู้วิจัยดำเนินการโดยให้นักศึกษาพยาบาลสรุปผลการเปลี่ยนแปลง เปรียบเทียบกับเป้าหมายรายบุคคลพร้อมทั้งประเมินความก้าวหน้าโดยการให้คะแนนตนเอง ให้บอกความรู้สึกจากการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม ประเมินจุดดีจุดด้อยของตนต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและการให้ข้อมูลเพื่อสะท้อนความคิดและความรู้สึกต่อสมาชิกในกลุ่ม จากกิจกรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยแสดงบทบาทของผู้ให้คำปรึกษากลุ่มในการดำเนินการให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายในขั้นยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม ประกอบด้วย 1) การช่วยให้นักศึกษาพยาบาลจัดการความรู้สึก โดยกระตุ้นให้พูดถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกลุ่มและจัดการความรู้สึกที่ค้างคาใจ 2) การให้ตรวจสอบผลของกลุ่มที่มีต่อตัวบุคคล โดยเปิดโอกาสให้พูดถึงประสบการณ์ที่ได้จากกลุ่ม และ 3) การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริง ช่วยให้นักศึกษาพยาบาลเห็นประโยชน์ของกลุ่มและสิ่งที่ยังคงเก็บรักษาและสิ่งที่ได้เรียนรู้

5. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้าน ของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายด้านของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม หลังได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มและภายหลังการติดตามผลหลังจากได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม 4 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของช่อลัดดา ขวัญเมือง (2548) ที่พบว่านักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเชิงเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมกับนักศึกษาที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาเชิงเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม มีความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับมณฑิรา จารุเพ็ง (2549) ที่พบว่าวัยรุ่นกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคคลกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มได้มีโอกาสเรียนรู้แนวทางและเทคนิคต่างๆในการปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา จึงทำให้สามารถลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ดีกว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาใดๆ สอดคล้องกับทัศไนย วงศ์สุวรรณ (2542 :ง) ที่พบว่าหลังการทดลองและในระยะติดตามผล นักเรียนที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีความโกรธโดยทั่วไปต่ำกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลมีคะแนนความโกรธโดยทั่วไปต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลได้มีโอกาสเรียนรู้วิธีการลดความขัดแย้งโดยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ทำให้สามารถตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้เร็ว ปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้ลดความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแตกต่างจากนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มซึ่งไม่ได้รับการให้คำปรึกษาใดๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล สามารถนำไปใช้กับนักศึกษาพยาบาลของสถาบันต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ โดยผู้นำไปใช้ควรศึกษารายละเอียดของแบบสอบถามให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ทั้งด้านองค์ประกอบ วิธีการใช้และการแปลความหมาย

1.2 การนำโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลไปใช้ ควรศึกษาและทำความเข้าใจแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเอกัตบุคคลและทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ โดยเฉพาะควรศึกษารายละเอียดของโปรแกรม และดำเนินการตามขั้นตอนและปรับใช้เทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่เหมาะสมกับนักศึกษาและสถานการณ์ในขณะนั้น นอกจากนั้นโมเดลการให้การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบด้านความคิด พฤติกรรม และความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ภายใต้บริบทหรือปัญหาของแต่ละบุคคล ดังนั้นการนำโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลไปใช้ให้ประสบความสำเร็จควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโมเดลดังที่กล่าวมาแล้ว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างบุคคลและการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ

2.2 ควรมีการติดตามผลในระยะยาวเพื่อดูความยั่งยืนของผลของโปรแกรมในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและเปรียบเทียบองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลรายด้านย่อย

2.3 ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลมากกว่า 1 ชนิดร่วมกับข้อมูลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กาญจนา หลวงจอก. (2536). *การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา จังหวัดราชบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์. (2534). *การศึกษาความขัดแย้งการจัดการกับความขัดแย้งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ* กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2547). *ทฤษฎีการให้คำปรึกษา.* กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.

ช่อลัดดา ขวัญเมือง. (2548). *การศึกษาและการให้คำปรึกษาเพื่อลดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลและปัญหาทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ.* ปริญญานิพนธ์ กศด. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ทัศไนย วงศ์สุวรรณ. (2542). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาตามแนวพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความโกรธของนักเรียนวัยรุ่น.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาการปรึกษา) กรุงเทพฯซ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2542). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลลักษณ์ บูรณะกิติ. (2548). *ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎี REBT และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ตามทฤษฎี REBT ร่วมกับดนตรีบำบัด ที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ ของ เยาว ชนในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน.* Retrieved August 15, 2005, form http://www.jvkk.go.th/researchnew/datails.asp?code=2502

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *ประมวลสาระวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการศึกษา (หน่วยที่ 3).* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2545?). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL*. (เอกสารประกอบคำสอน). ม.ป.พ.

----------. (2546?). *การวิเคราะห์ข้อมูล Factorial Design ด้วย SPSS for Windows Syntax & Menu.* (เอกสารประกอบคำสอน). ม.ป.พ.

สยมพร เพชรประสิทธิ์. (2540). *ผลของการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เสรี ชัดแช้ม. (2537). *โมเดลและการสร้างโมเดล*. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: 9(2): พฤศจิกายน 2537-มีนาคม 2538.

สุภมาส อังศุโชติ. (2547). *การใช้โปรแกรมLISRELเพื่อการวิจัย.* (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพ: สำนักทะเบียนและวัดผล มสธ.

----------. (ม.ป.ป.) *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.* (เอกสารประกอบคำสอน). ม.ป.พ.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). *โมเดล.* วารสารวิชาการ. 1(3): 22-66.

Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with latent variables.* New York: John Wiely & Sons.

Brinson, A. Jesse.; Kottler, A. Jeffrey.; & Fisher, A. Teresa. (2002). *Cross-Cultural Conflict Resolution in the Schools: Some Practical Intervention Strategies for Counselors*. Journal of counseling & development. 82: 294-301.

Buchanan, David.; & Huczynski, Andrzej. (1997). *Organization behaviour*. 3 rd. London: United State of America: Prentice Hall.

Buri, J.R. (1991). *Parental Authority Questionnaire*. Journal of Personality Assessment. 57: 110-119.

Calhoun, B. Georgia.; Glaser A. Brian.; & Bartolomucci L. Christi. (2001). *The Juvenile Counseling and Assessment Model and Program: A Conceptualization and Intervention for Juvinile Delinquency.* Journal of counseling & development. 82: 294-301.

Campbell.; et al. (2003). *Interpersonal Conflict, Agreeableness, and Personality Development.* Journal of Personality. 71(6): 1059-1085.

Carol, K. Oyster. (2000). *Groups: A User's Guide*. United State of America; McGraw-Hill.

Chen, Mei-Whei.; & Rybak, J. Christopher. (2004). *Group Leadership Skills: Interpersonal Process in group counseling and Therapy.* Toronto: Thomson Brook/cole.

Christina J.Borbely. ( ). *Adolescent conflict resolution in context: Social skill that matter between 6th and 7th grade*. Retrieved August 15, 2005, form http://wwwlib.umi.com /dissertations/preview_all/3128924

Coleman, M. Andrew. *Cooperation, psychological game theory, and limitation of Rationality in social interaction.* Retrieved February 24, 2006, form http:// pages. britishlibrary. net/blwww3/education/cooperation.htm.

Conrad, Charles. (1985). *Strategic Organizational Communication; Culture, Situation, and Adaptation.* New York: Madison Aveneu. CBS College.

Corey Gerald. (1995). *Student Manual for Theory and Practice of Group Counseling.* 4 th. California: Brooke/Cole.

----------. (2000). *Theory & Practice of Group Counseling*. 5th. Belmont: Brooks/ Cole.

----------. (2001). *Designing an Integrative Approach to counseling Practice*. From Counseling outfitters.

----------. (2004). *Theory & Practice of Group Counseling*. 6 th. Belmont: Brooks/Cole.

----------. (2005). *Theory and Practice of Counseling & Psychotherapy*. 7 th. Belmont: Brooks/Cole.

----------. (2006). *Theory and Practice of Counseling & Psychotherapy*. 7 th. Belmont: Brooks/Cole.

William, Cupach R.; & Daniel, Canary J. (1997). *Competence in Interpersonal Conflict*. United States of America: McGraw-Hill.

Dahrendorf, R. (1958). *Toward a Theory of Social Conflict*. Journal of Conflict Resolution. 2: 170-183.

Dawn, Scott. *Youth: Program outcomes for Youth social competence*, from http://ag.arizona.edu /fcs/cyfernet/noeg/sc_conflict.html.

Deutsch, Morton.; & Coleman, T. Peter. (2000). *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*. San Francisco: Jossy-Bass.

Dryden, Windy. (1998). *Developing Self-acceptance A Brief, Educational, Small Group Approach.* England: Wiley.

----------. 1999. *Gestalt Counseling in Action*. 2nd. London: SAGE.

----------. 1999. *Rational Emotive Behavioral Counseling in Action.* 2nd. London: SAGE.

Ellis, B. Roger.; Gates, J. Robert.; & Kenworthy. (1995). *Interpersonal Communication in Nursing: Theory and Practice.* Singapore: Churchill livingstone.

Field, Andy. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows: Advance Techniques for the beginner*. London: SAGE.

Friederike, Haar Birgit.; & Krahe, Barbara. (1999). *Strategies for Resolving Interpersonal Conflicts in Adolescence : A German-Indonesian Comparison.* Journal of Cross - Cultural Psychology. Vol. 30(6): 667-683.

Gibson, W. James.; & Hanna, S. Michael. (1992). Introduction to Human Communication. USA: Wm. C. Brown.

Gibson, L. James.; Ivancevich.; & Donnelly, H. James. (2000). *Organizations Behavior Structure Process.* 10th ed. Unites States of America: Irwin McGraw-Hill.

Giovazolias, Theodoros. (2005). *Counselling Psychology and The Integration of Theory, Research and Practice: A Personal Account.* Counseling Psychology Quarterly. June; 18(2): 161-168.

Grayson, N. Holmbeck. (1994). *Adolescence. Encyclopedia of Human Behavior*. Vol.1 (A-Con). United state of America: A Division of Harcourt Brace & Company.

Gray, L. Jerry.; & Starke, A. Frederick. (1984). *Organization Behavior Concepts and Applications.* 3rd ed. Ohio: United State of America: A Bell& Howell.

Greenberg, Jerald.; & Baron, A. Robert. (1993). *Behavior in organizations*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon .

----------. (2003). *Behavior in organizations*. 8th ed. New Jersy: Prentice Hall.

Hartwick, Jon.; & Barki, Henri. (2002). *Conceptualizing the Construct of Interpersonal Conflict*. Ecole des HEC.

Henri, Barki; & Jon, Hartwick. (2001). *Interpersonal Conflict and ITS Management in Information System Development.* Ecole des HEC.

----------. (2001). *Conceptualizing the Construct of Interpersonal Conflict*. Ecole des HEC. The International Journal of Conflict Management. 15(3): 216-244.

Helge, Hoel.; & Sabir, I. Giga. (2006). *Destructive Interpersonal Conflict in the Workplace: The Effectiveness of Management Interventions*, form www.bohrf.org.uk

Ivancevich.; & Matteson. (1999). *Organizational Behavior and Management*. 5th ed. Singapore: Irwin.

Johnson, W. David. (1993). *Reaching Out: Interpersonal effectiveness and self- actualization.* 5th ed. United States of America: Allyn and Bacon.

Johnson, E. Patsy.; & Scollay, J. Susan. (2000). *School-Based, decision-making Councils: Conflict, leader power and social influence in the vertical team*. Journal of Educational Administration. 39(1): 47-66, from http://www.emerald-library.com/ft.

Jones, R. Gareth. (2004). *Organizational Theory, Design, and Change: Text and Cases.* 4 th. New Jersy: United State of America: Prentice Hall.

Joreskog, G. Karl.; Sorbom. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the Simples Command Language.* United State of America: Lawrence Erlbaum.

Katherine, A. Black. (2000). *Gender difference in adolescents' behavior during conflict resolution tasks with best friend*. Adolescent Retrieved August 15, 2005, form http://www .Findarticle.

Keeves, P. John. (1997). *Education Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook.* 2nd Elsevier Science.

Lapworth, Phill.; Sills, Charlotte.; & Fish Sue. (2001). *Integration in Counseling& Psychotherapy: Developing a Personal Approach.* London: SAGE.

Lauri, A. Jensen-Campbell.; Ryan, Adams.; & Kenya, T. Malcolm. (2003). *Interpersonal Conflict, Agreeableness, and Personality Development.* Journal of Personality. 71(6): 1058-1085.

Laursen, Brett.; & Collins, W. Andrew. (1994). *Interpersonal Conflict during Adolescence.* Psychological Bulletin. 115(2): 197-209.

Linda, C.Gallo.; Timothy, W.Smith.; & John, M.Ruiz. (2003). *An Interpersonal Analysis of Adult Attachment: Circumplex Descriptions, Recalled Developmental Experiences, Self- Representations, and Interpersonal Functioning in Adulthood.* Journal of Personality. 71(2): 141-181.

Locke, A.Edwin. (2000). *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior.* Malden: United State of America: Blackwell.

Marquis, L. Bessie.; & Huston, J. Carol. (2000). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing Theory & Application.* 3rd ed. Philadelphia: Lippincot.

Martha, A.Rueter.; & Rand, D.Conger. (1995). *Interaction Style, Problem-solving Behavior, and Family Problem-solving Effectiveness*. Child Development. 66: 98-115.

Mayer, Bernard. (2000). *The Dynamics of Conflict Resolution: A Practitioner's Guide.* San Francisco: Jossy- Boss.

Meliksah, Demir. (2004). *Friendship and happiness among adolescents*. Retrieved August 15, 2005, form http://wwwlib.umi.com /dissertations/preview_all/3128924

Munk, Adam. (2004). *Relationship Satisfaction and Stability among Latinos with Respect to Communication Styles and Conflict Resolution,* form http://wwwlib.umi.com

Nancy, A. Gonzales.; Ana, Mari Cauce.; & Craig, A. Mason. (1996). *Inter observer Agreement In the Assessment of Parental Behavior and Parent-Adolescent Conflict: African Mothers, Daughters, and Interdependent Observers*. Child Development. 67: 1483-1498.

Nelson-Jones, Richard. (1997). *Practical Counseling & Helping Skills.* 4th ed. London: SAGE.

----------. (2002). Essential Counseling and Therapy Skills. London: SAGE

Nelson, Lee Mary. (2002). *An assessment-Based Model for counseling Strategy Selection*. Journal of Counseling & Development. 80; 416-421.

Northcraft, B. Gregory.; & Neale, A. Margaret. (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge.* United States of America: The Dryden Press.

Ohlsen, M. Merle.; Horne, M. Arthur.; & Lawe, F. charles. (1988). *Group counseling*. 3 rd New York: Holt, Rinehart and Winston.

Ohlsen; & Pearson. (n.d.). *A Method for The Classification of Group Interaction and Its Use to Explore The Influence of Individual and Role Factors in Group Counseling.* 436-443.

O'Lenic, Carolyn.; & Arman, F. John. *Anger Management for Adolescents: A Creative Group Counseling Approach.* Retrieved May 20, 2008, from www.counselingoutfitters.com.

Oskamp, Stuart.; & Spacapan. editors. (1987). *Interpersonal Process.* United State of America; California: SAGE.

Oyster, K. Carol. (2000). *Groups A User's Guide*. United State of America; Boston: McGraw-Hill.

Parker, Adrian.; & Trevor, Arsher. (1994). *Conflict Behavior.* Encyclopedia of Human Behavior. Vol.1 (A-Con). United state of America: A Division of Harcourt Brace& Company.

Pentecoste; & Nelson. (1990). Effects of Small Group Counseling on Cognitive Growth of Bright Underachievers in an Atypical Educational Situation. . Education. 96(1): 89-95.

Petrocelli, V.John. (2002). *Processes and Stages of Change: Counseling With the Transtheoretical Model of Change.* Journal of Counseling & Development. (80): 22-30.

Raymond, J.Corsini.; & Alan, J. Auerabach, editors. *Conflict Resolution.* Encyclopedia of Psychology. 2nd. Canada: John Willy & Son. Inc.

Ramon, J. Aldag.; & Loren, W. Kuzuhara. (2002). *Organizational Behavior and Management: An Integrated Skill Approach.* United State of America: Thomson.

Rashid, Judy. (2002). *Leadership Development*. Conflict Management for College Student Leaders Volume 3, Number 1, Oct Retrieved August 15, 2005, form www.creducation.org/

Richard, S. Balkin.; & Roland, B. Catherine. (2007). *Reconceptualizing Stabilization for Counseling Adolescents in Brief Psychiatric Hospitalization: A new Model.* Journal of Counseling & Development. 85: 65-71.

Robbins, P. Stephen. (1996). *Organizational Behavior: Concepts Controversies Applications.* 7th ed. New Deli: Prentice Hall of India.

Ron, McManus.; & Glen, Jenning. (1996). *Structured Exercises for Promoting Group Strengths: A Handbook for Group Leaders, Trainers, Educators, Counselors, And Therapists.* United States of America: The Haworth Press.

Rosentein, H. Alan.; & O'Daneil, Michelle. (2005). Nursing Management. vol. 36(1).

Sara, Elizabeth Little. (2004). Social Goals and strategies in adolescent peer conflict situations. Retrieved August 15, 2005, form http://wwwlib.umi.com

Scott, Graham Gini. (1990). *Resolution Conflict with others and within yourself*. United Stated of America: New Harbinger.

Sharf, S. Richard. (2002). *Theories of Psychotherapy & Counseling concepts and cases.* 2nd ed. United States of America: Brooks\Cole.

Smith, M. Shane. (2003). *Game Theory.* Retrieved form http://www.beyondintractability.org.

Sharry, John. (2001). *Solution-Focused Groupwork*. London: SAGE.

Staw, M. Barry.(2004). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior.* 3rd ed. New Jersey: Pearson Education.

Stephen, A. Aramstrong.; & Joan, Strutton. (2002). *Activity-Based Group Counseling*.

Stevens, James. (1996). *Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences*. 3rd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Stewart, L. Tubbs.; & Sylvia, Moss. (2003). *Human Communication Principles and Contexts.* 9th ed. United State of America; Boston: McGraw-Hill.

Kraft, Susanne.; & Stephanie, Bauer. (2004). *Interpersonal Problems and Outcome in Outpatient Psychotherapy: Findings From' a Long-Term Longitudinal Study in Germany.* Journal of Personality Assessment. 83 (3): 223-234.

Traverse, John.; & Dryden, Windy. (1995). *Rational Emotive Behaviour Therapy: A Client's Guide.* London: Whurr.

Tolan, Janet. (2003). *Skills in Person-Centered Counseling & Psychotherapy*. London: SAGE.

Taylor, E. Shelley. (2004). *Escape from Reality: Illusions in Everyday Life. In Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. 3rd ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

James, H. Vennessa.; & Laurence, D. Owens. (2004). *Peer victimization and conflict resolution among adolescent girls in a single-sex south Australian school.* International Education Journal. 5(1): 37-49.

Waitchalla, R.P.V.; Suppiah.; & Raduan, Che Rose. (2006). *A Competence-based View to Conflict Management.* American Journal of Applied Sciences. 3(7): 1905-1909.

Wilmot, W. William.; & Hocker, L. Joyce. (1998). *Interpersonal Conflict*. 5th ed. United State of America; McGraw-Hill.

Worcel, D. Sonia.; Shields, A. Stephanie.; & Paterson, A. Carole. (1999). *"She Looked At Me Crazy: Escalation of Conflict Through Telegraphed Emotion – Statistical Data Included.* Adolescent. Winter.

Yalom, D. Irvin. (1975). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*. 3rd. United State of America: Basic books.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของนักศึกษาพยาบาล

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามองค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล แบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักศึกษา

1. ชื่อวิทยาลัยพยาบาล.....
2. ชั้นปีที่..... 3. เพศ.....

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความคิด

คำชี้แจง

ให้นักศึกษาอ่านสถานการณ์สมมติแต่ละข้อ และประเมินว่านักศึกษาเห็นด้วยกับความคิดที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆมากน้อยเพียงใด โดยเลือกตอบตามระดับการประเมินที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษาให้มากที่สุด คำตอบจะไม่มีถูกหรือผิด และไม่มีผลใดๆต่อนักศึกษา โดยพิจารณาระดับการประเมิน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับความคิดที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นทั้งหมด

เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับความคิดที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นมีเพียงบางส่วน

ไม่แน่ใจ หมายถึง ตัดสินใจไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่กับความคิดที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับความคิดที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับความคิดที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นทั้งหมด

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	เพื่อนๆไม่ยอมมาช่วยกันทำรายงานกลุ่ม	ถ้าทุกคนมาช่วยกันงานก็จะเสร็จเร็ว					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.	ฉันเสนอความคิด แต่เพื่อนไม่เห็นด้วย	ความคิดของฉันก็ดี แล้วทำไมเพื่อนไม่รู้จักฟัง					
3.	เพื่อนเข้าใจฉันผิด แต่ไม่ยอมบอกว่าเรื่องอะไร	ถ้าไม่พูดแล้วจะเข้าใจกันได้อย่างไร					
4.	เพื่อนว่าความคิดของฉันไม่ได้เรื่อง	ความคิดของเขาดีกว่าของฉันอย่างไร					
5.	กลุ่มถูกหักคะแนนรายงาน เพราะเพื่อนไม่ทำตามที่ฉันบอก	ถ้าทำตามที่ฉันบอก ก็ไม่ต้องถูกหักคะแนนแบบนี้					
6.	อยู่ดีๆเพื่อนก็ไม่มองหน้าและไม่ยอมพูดกับฉัน	ไม่อยากพูดก็ไม่ต้องพูด ฉันไม่ได้ทำอะไรผิด					
7.	ฉันถูกเพื่อนตะคอกใส่ เมื่อล้อเขาเรื่องรูปร่าง	ก็แค่ล้อเล่นเท่านั้น ไม่เห็นต้องจริงจังเลย					
8.	ถูกรุ่นพี่ตำหนิเรื่องการแต่งกายทั้งๆที่ฉันก็แต่งกายเรียบร้อยดี	ฉันไม่เห็นว่าไม่เรียบร้อยตรงไหน					
9.	ฉันถูกเพื่อนวิจารณ์ผลงานที่ทำภายในคืนเดียว	คืนเดียวทำได้อย่างนี้ก็ดีแล้ว					
10.	ฉันปรับแก้รายงานกลุ่มให้ถูกต้อง เพื่อนมาต่อว่าที่ฉันแก้งานส่วนของเขาโดยไม่บอก	ถ้าฉันไม่แก้ไขคงถูกอาจารย์หักคะแนนทั้งกลุ่ม					
11.	ฉันขอเพื่อนใช้คอมพิวเตอร์เพื่อแก้คำผิดแค่ 2 คำ แต่เพื่อนขอพิมพ์งานของเขาให้เสร็จก่อน	ฉันแก้แค่นิดเดียว ให้ฉันแก้เสียก่อนแล้วค่อยทำต่อก็ได้					
12.	เพื่อนเร่งให้ยุติการประชุมเพราะว่าจะไปอ่านหนังสือ	เขานึกถึงแต่เรื่องของตัวเอง					
13.	เพื่อนถามอาจารย์มากจนเกินเวลาเรียน	ไม่รู้จะถามอะไรกันมากมาย ไม่นึกถึงคนอื่นๆที่ต้องมานั่งรอด้วย					
14.	การประชุมล่าช้า เพราะเพื่อนๆไม่เข้าประชุมตามเวลานัด	ฉันต้องเสียเวลามาคอยเพื่อนแทนที่จะได้ทำอย่างอื่น					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15.	ฉันอ่านหนังสือสอบกับเพื่อน แต่เขามีข้อสงสัยถามฉันตลอดเวลา	ถ้ามัวอธิบายให้เธอฟังอยู่อย่างนี้ แล้วฉันจะอ่านหนังสือจบได้อย่างไร					
16.	รุ่นพี่เรียกประชุมบ่อยมาก	เป็นเพราะรุ่นพี่ ทำให้ฉันไม่มีเวลาอ่านหนังสือสอบ					
17.	เพื่อนบางคนทำผิดระเบียบทำให้ถูกรุ่นพี่เรียกอบรมทั้งรุ่น	ทำไมเพื่อนไม่คิดว่าทำให้คนอื่นต้องเดือดร้อนไปด้วย					
18.	ฉันให้เพื่อนช่วยเตือนเรื่องส่งงาน แต่เพื่อนไม่เตือน ทำให้ฉันส่งงานไม่ทัน	บอกให้เตือนก็ไม่ยอมเตือน ฉันเลยส่งงานไม่ทัน					
19.	เพื่อนๆในกลุ่มขอพบอาจารย์ เพื่อปรึกษางานกลุ่ม โดยไม่บอกฉัน	เขาทำให้อาจารย์มองว่าฉันเป็นคนไม่รับผิดชอบ					
20.	เมื่องานผิดพลาด เพื่อนๆโทษว่าเป็นความผิดของฉัน ทั้งๆที่ไม่มีใครช่วยทำงานเลย	ถ้าทุกคนมาช่วยกันตั้งแต่แรกความผิดพลาดก็จะไม่เกิดขึ้น					
21.	เพื่อนไม่ยอมช่วยฉันขออนุญาตอาจารย์เปลี่ยนตารางเวรตามที่ตกลงกันไว้	บอกว่าจะช่วยกันพูดก็ไม่ยอมช่วย ฉันต้องรับหน้าอาจารย์อยู่คนเดียว					
22.	เพื่อนๆตกลงกันว่าจะไม่พูดกับเพื่อนคนหนึ่งในห้อง แต่เขาปล่อยให้ฉันทำอยู่คนเดียว	เปลี่ยนใจก็ไม่ยอมบอกกัน ปล่อยให้ฉันเก้ออยู่คนเดียว					
23.	เพื่อนสัญญาว่าจะติวิชาที่จะสอบให้ หากฉันช่วยเขาทำรายงาน แต่เขาผิดสัญญา	เขาหลอกใช้ฉัน					
24.	ฉันกับเพื่อนตกลงกันว่าจะเลือกทำรายงานกลุ่มเดียวกัน แต่เพื่อนกลับเลือกไปอยู่กลุ่มอื่นแทน	ฉันจะไม่เชื่อเขาอีกแล้ว เขาหักหลังฉัน					
25.	ฉันจะรีบอ่านหนังสือสอบให้จบ แต่เพื่อนมาชวนคุย	ฉันจะอ่านหนังสือ มาชวนคุยอยู่ได้					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
26.	ฉันมีนัดกับเพื่อนคนสำคัญ แต่ถูกตามให้ไปประชุมด่วน	ทำไมต้องมาประชุมตอนนี้ด้วย ถ้าฉันไปตามนัดไม่ทันใครจะรับผิดชอบ					
27.	ฉันหาอาสาสมัครร่วมกิจกรรมวันหยุดให้อาจารย์ได้ไม่ครบตามจำนวน เพราะเพื่อนๆบอกว่าไม่ว่าง	ไม่มีใครร่วมมือแล้วฉันจะหาอาสาสมัครให้อาจารย์ครบได้อย่างไร					
28.	ฉันบอกให้เพื่อนๆเข้าเรียนให้ตรงเวลา เพราะถูกอาจารย์ตำหนิมาหลายครั้งแล้ว แต่เพื่อนบอกว่า เขารับผิดชอบตัวเองได้	ถ้ารับผิดชอบตัวเองได้ ก็ไม่ต้องถูกอาจารย์ตำหนิแบบนี้หรอก					
29.	ฉันจะไปดูหนัง แต่เพื่อนบอกให้รอไปพร้อมกัน ในที่สุดก็ไม่ได้ไป	ถ้าไม่ต้องรอเธอ ป่านนี้ฉันได้ดูหนังเรียบร้อยแล้ว					
30.	ฉันขอให้เพื่อนติววิชาที่จะสอบให้ เพื่อนไม่ยอมติวให้ บอกว่าเขาก็ไม่รู้เรื่องเหมือนกัน แต่ผลสอบออกมา เขาสอบได้คะแนนสูงสุด	บอกตรงๆว่าไม่อยากติวให้ ยังดีกว่าโกหกกันแบบนี้					
31.	ฉันบอกเพื่อนว่าไม่สบายใจที่ทำข้อสอบไม่ได้ เขาก็พูดปลอบใจ แต่ลับหลังเขากลับบอกคนอื่นว่ารำคาญมากที่ต้องฟังฉันบ่น	คนอย่างนี้ไม่จริงใจกับใคร ไม่สมควรเป็นเพื่อนด้วยเลย					
32.	ฉันเห็นเพื่อนคนหนึ่งไปไหนมาไหนกับคนที่เขาบอกว่าไม่ชอบ	เพื่อนคนนี้ไม่จริงใจกับใคร					
33.	เพื่อนบอกฉันว่าเขายังอ่านหนังสือไม่จบ แต่ฉันรู้มาว่าเขาอ่านจบหลายเที่ยวแล้ว	ทำไมต้องปิดบังกันด้วย บอกกันตรงๆก็ได้					
34.	เวลาฉันได้เอกสารดีๆ จะบอกเพื่อนทุกครั้ง แต่เวลาเขารู้อะไรดีๆ เขาไม่เคยบอกฉันเลย	ไม่จริงใจอย่างนี้ คราวหน้าอย่างหวังว่าจะได้อะไรจากฉันอีกเลย					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
35.	เพื่อนไปติดต่อร้านถ่ายเอกสารได้ราคาแผ่นละ 50 สตางค์ ฉันรู้ว่าจริงๆแล้วราคาถูกกว่านี้	คนแบบนี้ไม่น่าไว้ใจ					
36.	เพื่อนบางคนชอบเอาเรื่องของเพื่อนในกลุ่ม ไปเล่าให้เพื่อนอีกกลุ่มฟัง	เพื่อนคนนี้ไว้ใจไม่ได้					
37.	เพื่อนคนหนึ่งไปบอกคนอื่นว่า ฉันว่าเขานิสัยไม่ดี ทั้งๆที่ฉันไม่ได้พูด	เขาใส่ร้ายฉัน					
38.	เพื่อนบางคนชอบรับเอกสารที่อาจารย์แจกมากกว่าคนอื่น ไม่เหลือไว้ให้เพื่อนคนอื่นๆเลย	เขาเห็นแก่ตัวจริงๆ ไม่นึกถึงเลยว่าเพื่อนๆคนอื่นจะได้หรือไม่					
39.	ฉันขอให้เพื่อนๆอยู่ช่วยกันทำรายงานในวันหยุด แต่เพื่อนบางคนปฏิเสธบอกว่าจะกลับบ้าน	เขาไม่รู้จักเสียสละบ้าง คนอื่นก็อยากกลับบ้านเหมือนกัน					
40.	เพื่อนเอางานส่วนตัวมาทำในเวลาประชุมกลุ่ม	เขาสนใจแต่เรื่องของตัวเอง ไม่สนใจงานกลุ่มเลย					
41.	อาจารย์สั่งให้เพื่อนหาตัวแทนชั้นปีไปช่วยงานนิทรรศการ แต่เขาโยนให้ฉันเป็นคนรับผิดชอบ โดยไม่ทำอะไรเลย	เพื่อนคนนี้เอาแต่หน้า แต่งานไม่ยอมทำ					
42.	เพื่อนๆช่วยกันทำงานกันจนเหน็ดเหนื่อย แต่บางคนไม่ยอมทำอะไรเลย	เขาไม่สนใจเลยว่าเพื่อนจะยุ่งกันขนาดไหน					
43.	ฉันเพิ่งลงจากเวรดึกและเหนื่อยมาก แต่เพื่อนเซ้าซี้ให้ไปดูหนังกับเขา	เขาน่าจะรู้บ้างว่าฉันลงเวรดึกมันเหนื่อยแค่ไหน					
44.	ฉันเห็นเพื่อนกำลังทำรายงาน จึงไม่ชวนไปซื้อของด้วย แต่เขากลับ	คิดว่าเขาอยากทำงานมากกว่าออกไปซื้อของ					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ต่อว่าที่ท่านไปโดยไม่ชวนเขา						
45.	เพื่อนไม่สบายใจ ฉันพยายามปลอบใจ แต่เขาบอกว่าอยากอยู่คนเดียว	คิดว่าต้องการคนปลอบใจ ถ้าไม่ต้องการก็ตามใจ ฉันก็จะไม่ยุ่ง					
46.	เพื่อนต่อว่าที่ฉันไม่บอกว่าใครนินทาเขา	คิดว่าเพื่อนไม่สนใจเรื่องไร้สาระเหมือนฉัน					
47.	เพื่อนมาโวยวายว่าฉันให้เขาทำงานที่ไม่ถนัด ทั้งๆที่ไม่เขายอมมาประชุมตามนัด	อยากไม่มาประชุม ก็ต้องยอมรับมติของกลุ่ม					
48.	เพื่อนเถียงกันไปมา ทำให้เลิกประชุมกลุ่มช้า	มัวแต่เถียงกันเรื่องไร้สาระ ควรเอาเวลาที่เถียงกันไปทำอย่างอื่นดีกว่า					
49.	เวลาเพื่อนทำงานฉันก็ไปช่วย แต่เวลาฉันทำงานทำไมไม่เห็นมีใครมาช่วยเลย	เพื่อนควรคิดว่า เป็นเพื่อนกันก็ต้องช่วยเหลือกัน					
50.	ฉันถูกว่าว่าคิดแปลกๆ เมื่อเสนอความคิดที่แตกต่างจากคนอื่น	เพื่อนควรจะรู้ว่าแต่ละคนก็มีเหตุผลของตัวเอง					
51.	ฉันตักเตือนรุ่นน้อง แต่รุ่นน้องไม่ฟัง	รุ่นน้องควรจะรับฟังสิ่งที่รุ่นพี่ตักเตือน					
52.	เวลาเพื่อนไม่สบายใจ ฉันช่วยปลอบใจ แต่เวลาฉันไม่สบายใจเพื่อนไม่เคยสนใจเลย	ทำไมเพื่อนไม่ปลอบใจฉันเหมือนที่ฉันดูแลเขาบ้าง					
53.	ฉันทำความสะอาดห้องอยู่คนเดียว เพื่อนๆคนอื่นไม่ทำกันเลย	ทำไมเพื่อนๆไม่ช่วยกันทำความสะอาดห้องเหมือนฉันบ้าง					
54.	เวลาเพื่อนทำอะไรไม่ถูกใจ ฉันไม่เคยว่า แต่พอฉันทำอะไรที่ไม่ถูกใจเขา เขากลับต่อว่าอย่างรุนแรง	เขาน่าจะรักษาน้ำใจฉัน เหมือนที่ฉันทำกับเขาบ้าง					
55.	ฉันได้ยินรุ่นน้องบ่นว่า รุ่นพี่ให้	รุ่นฉันโดนมามากกว่านี้อีก ฉันยังทน					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ซ้อมร้องเพลงเชียร์โหดมาก	ได้					
56.	รุ่นพี่บอกว่าให้ฉันทำตัวให้ดี ฉันถามเรื่องอะไร รุ่นพี่บอกให้ไปทบทวนการกระทำของตัวเองดูแล้วก็จะรู้	ถ้าเป็นฉันจะสอนฉันดีๆมากกว่ามาตำหนิอย่างไม่มีเหตุผล					
57.	เพื่อนนั่งแทนที่ที่ฉันจองไว้ โดยไม่ขออนุญาต	อยากจะนั่งก็นั่ง ไม่สนใจเลยว่าฉันจองไว้					
58.	เพื่อนอยากให้ฉันทำอะไรก็ให้ทำโดยไม่เคยถามความคิดเห็นของฉันก่อน	เขาคิดว่าอยากจะให้ฉันทำอะไร ฉันก็ต้องทำ					
59.	ฉันบอกหรือแนะนำอะไร เพื่อนไม่เคยเชื่อ	เพื่อนเห็นฉันเป็นอะไร พูดอะไรไม่เคยเชื่อเลย					
60.	ฉันชวนเพื่อนไปดูหนัง เขาบอกว่าเขานัดเพื่อนชายไว้แล้ว	เขาเห็นคนอื่นสำคัญกว่าฉัน					
61.	รุ่นน้องมาขอเลื่อนนัดกับฉัน ทั้งๆที่ฉันนัดไว้ก่อนแล้ว	น้องเห็นฉันไม่สำคัญ อยากเลื่อนนัดอย่างไรก็ได้					
62.	ฉันติดต่อทำป้ายชื่อให้เพื่อนในรุ่นได้ราคา 150 บาท เพื่อนบอกว่าราคาแพง รุ่นพี่ทำได้ราคาถูกกว่านี้	เพื่อนไม่เชื่อใจฉัน เขาต้องหาว่าฉันโกง					
63.	ฉันทำงานให้เพื่อนเสร็จแล้ว แต่ลืมเอามาส่งให้เพื่อน เขาถามว่าเสร็จแล้วจริงหรือ	เพื่อนไม่เชื่อว่าฉันทำเสร็จแล้วจริงๆ					
64.	ฉันบอกเพื่อนว่าทำข้อสอบไม่ได้ แต่ผลสอบออกมาได้คะแนนดี	เพื่อนต้องหาว่าฉันโกหก					
65.	ฉันบอกเพื่อนว่าฉันไม่ได้นินทาเขา แต่เขาบอกว่าใครทำอะไรก็รู้อยู่แก่ใจ	เพื่อนไม่เชื่อคำพูดของฉัน					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
66.	ฉันช่วยติวให้เพื่อนๆก่อนสอบ แต่เพื่อนบางคนว่าฉันว่า “เก่งตายล่ะ”	เขาไม่ยอมรับว่า ฉันมีความรู้พอที่จะติวให้เพื่อนได้					
67.	ฉันเสนอความคิดในกลุ่ม แต่ยังพูดไม่ทันจบ เพื่อนให้คนอื่นเสนอความคิดแทน	เขาไม่ยอมฟังความคิดของฉัน					
68.	ฉันเป็นหัวหน้ากลุ่ม แต่บอกให้เพื่อนๆทำอะไร เขาไม่ทำตาม	เพื่อนไม่ยอมรับว่าฉันเป็นหัวหน้า					
69.	ฉันอธิบายเรื่องพยาธิสภาพของโรคให้เพื่อนฟัง แต่เขาไม่เชื่อ บอกให้เอาหนังสือมายืนยันก่อนจึงจะเชื่อ	เขาไม่เชื่อว่าฉันมีความรู้เรื่องโรค					
70.	เพื่อนให้ฉันช่วยตัดสินใจเลือกเสื้อผ้า แต่ฉันให้เขาตัดสินใจเอง เขาว่าฉันว่าแค่นี้ก็ช่วยไม่ได้	เพื่อนต้องคิดว่าฉันไม่สนใจเขา					
71.	ฉันทำตัวเป็นรุ่นน้องที่ดี แต่ถูกกล่าวหาว่าไม่เคารพรุ่นพี่	ไม่เข้าใจว่าทำไมรุ่นพี่จึงมองฉันอย่างนั้น					
72.	ฉันพยายามทำงานในส่วนที่รับผิดชอบแล้ว แต่ไม่เสร็จ เพื่อนหาว่าไม่รับผิดชอบ	เขาไม่เข้าใจเลยว่าฉันก็พยายามแล้ว					
73.	ฉันพยายามอธิบายเหตุผลกับรุ่นพี่ แต่ถูกหาว่าเถียง	ยิ่งพูดมากเท่าใดยิ่งแย่ลงเท่านั้น					
74.	ฉันเตือนเพื่อนเรื่องเพื่อนชายของเขา แต่เขาไม่เชื่อ	เพื่อนไม่เข้าใจความหวังดีของฉัน					
75.	เพื่อนโยนให้ฉันทำงานกลุ่มคนเดียว	เพื่อนๆกินแรงฉัน					
76.	เพื่อนไม่ยอมทำงานในส่วนที่เขารับผิดชอบ ทำให้ฉันต้องทำแทน	เขาเอาเปรียบฉัน					
77.	ฉันอ่านหนังสือและบันทึกย่อมาแจกตามที่ตกลงไว้กับเพื่อน แต่	เพื่อนเอาเปรียบฉัน					

สถานการณ์สมมติ		ความคิดที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	คนอื่นไม่ทำอะไรเลย						
78.	เพื่อนขอทำงานกลุ่มน้อยกว่าคนอื่น บอกว่าไม่มีเวลา	เขาเอาเปรียบคนอื่น					
79.	เวลาทำงานกลุ่มเพื่อนจะบอกว่าไม่ว่าง แต่ถ้าต้องไปพบอาจารย์ เขาจะไปได้ทุกครั้ง	เพื่อนเอาแต่เสนอหน้าอย่างเดียวไม่ยอมทำงาน					

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง

ให้นักศึกษาอ่านสถานการณ์สมมติแต่ละข้อ และประเมินว่านักศึกษาเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆมากน้อยเพียงใด โดยเลือกตอบตามระดับการประเมินที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษาให้มากที่สุด คำตอบจะไม่มีถูกหรือผิด และไม่มีผลใดๆต่อนักศึกษา โดยพิจารณาระดับการประเมิน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นทั้งหมด

เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นมีเพียงบางส่วน

ไม่แน่ใจ หมายถึง ตัดสินใจไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่กับที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นทั้งหมด

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	เพื่อนแอบดูรายงานผลการศึกษาของฉัน	ถามเขาว่าทำไมอยากรู้เรื่องของฉันนัก					
2.	ฉันถามเพื่อนว่าวันหยุดไปเที่ยวไหนมา	เพื่อนตอบว่าอยากรู้ไปทำไม					

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.	เพื่อนหยิบของของฉันไปโดยไม่ขออนุญาต	ฉันไปทวงของของฉันคืน					
4.	ฉันหยิบหนังสือของเพื่อนไปอ่าน	เขาตะโกนถามว่าใครเอาหนังสือไปรีบเอามาคืนเดี๋ยวนี้ เพราะว่าจะใช้					
5.	ฉันบอกเพื่อนว่า เห็นแฟนของเขาเดินกับคนอื่นหลายครั้ง	เขาบอกว่าอย่ายุ่งเรื่องส่วนตัวของเขา เขารู้จักแฟนของเขาดี					
6.	เวลาฉันจะพูดหรือแสดงความคิดเห็น	เพื่อนคอยห้ามตลอดเวลา					
7.	ฉันเข้าประชุมกลุ่มช้า	เพื่อนโทรศัพท์ตามตัวทุก 5 นาที					
8.	ฉันขอให้กลุ่มลดเวลาประชุมทำงานกลุ่มให้น้อยลง เพื่อจะได้มีเวลาทำงานส่วนตัวบ้าง	เพื่อนๆบอกว่างานกลุ่มต้องมาก่อน					
9.	ฉันกำลังรีบทำรายงานส่วนตัว	เพื่อนเอางานกลุ่มมาให้ทำและเร่งให้เสร็จทันที					
10.	ฉันอยากอยู่ชมรมกีฬา	เพื่อนลงชื่อให้ฉันอยู่ชมรมวิชาการโดยไม่ถามความสมัครใจเลย					
11.	ฉันใส่ชุดใหม่ไปอวดเพื่อน	เพื่อนบอกว่าซื้อชุดใหม่อีกแล้วหรือไหนว่าไม่มีเงิน					
12.	ฉันเล่าเหตุการณ์ในภาพยนตร์ที่ไปดูให้เพื่อนฟัง	เพื่อนท้วงว่าไม่เห็นเหมือนที่เขาไปดูมาเลย					
13.	เพื่อนๆในกลุ่มมาประชุมช้าหลายคน	ฉันถูกว่าอยู่คนเดียว					
14.	ฉันบอกเพื่อนว่าอ่านหนังสือยังไม่จบ แต่ฉันทำคะแนนสอบได้ดี	เพื่อนถามว่าอ่านหนังสือไม่จบ ทำไมได้คะแนนดี					
15.	ฉันบอกกับเพื่อนว่าตั้งใจจะลดน้ำหนัก แต่เมื่อเพื่อนเห็นฉันกินขนม	เขาถามฉันว่าไหนว่าจะลดความอ้วน					

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16.	ฉันขอเลื่อนเวลาส่งงานส่วนที่รับผิดชอบ เพราะต้องไปประชุมก่อน	เพื่อนไม่ยอม บอกว่าต้องให้เสร็จก่อนเที่ยง					
17.	เพื่อนๆเลือกให้ฉันเป็นหัวหน้ากลุ่ม แต่ฉันขอปฏิเสธ	เพื่อนๆบอกว่าต้องเป็น เพราะทุกคนลงมติแล้ว					
18.	เพื่อนหาว่าฉันเอาเรื่องส่วนตัวของเขาไปเล่าให้คนอื่นฟัง	ฉันพยายามอธิบาย แต่เขาไม่ฟัง					
19.	เพื่อนๆในกลุ่มนัดประชุมกันวันพุธ แต่ฉันไม่ว่างขอเปลี่ยนเป็นวันอื่น	เพื่อนบอกว่าให้ตกลงตามมติเสียงส่วนใหญ่					
20.	ฉันเล่าเรื่องไม่สบายใจให้เพื่อนฟัง	เพื่อนกลับหัวเราะว่าเป็นเรื่องตลกและบอกว่าฉันคิดมากไปเอง					
21.	ฉันเสนอความคิดเห็นในกลุ่ม	เพื่อนเอาแต่คุยโทรศัพท์ ไม่สนใจฟังสิ่งที่ฉันพูดเลย					
22.	เพื่อนปล่อยให้ฉันคอยเกือบชั่วโมง	เขาทำเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้นและไม่ยอมขอโทษด้วย					
23.	ฉันขอร้องให้เพื่อนช่วยกันรักษาความสะอาดห้อง	เพื่อนๆไม่มีใครปฏิบัติตาม					
24.	ฉันห้ามเพื่อนพูดเรื่องส่วนตัวของฉัน	เขาก็ยังพูดเรื่องของฉันเหมือนเดิม					
25.	ฉันฝากให้เพื่อนเก็บหนังสือให้	เขาไม่เก็บ ทำให้หนังสือหาย					
26.	ฉันขอให้เพื่อนนำหนังสือที่ขอยืมไปมาคืนหลายครั้ง	เขารับปากแต่ก็ไม่นำมาคืน					
27.	ฉันบอกให้เพื่อนในห้องเงียบๆ เพราะอ่านหนังสือไม่รู้เรื่อง	เขาไม่ฟังและส่งเสียงดังเหมือนเดิม					
28.	ฉันเตือนรุ่นน้องเรื่องแต่งกายผิดระเบียบหลายครั้ง	เขาไม่เถียง แต่ยังแต่งกายผิดระเบียบเหมือนเดิม					

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29.	ฉันพูดกับเพื่อนดีๆว่า สิ่งที่เขาคิดนั้นไม่ถูกต้อง	เขาหาว่าฉันว่าเขาไม่รู้เรื่อง					
30.	ฉันพิมพ์งานกลุ่มผิดหลายที่	เพื่อนตำหนิฉันว่าไม่รู้จักตรวจดูให้ดีก่อน					
31.	ฉันรวบรวมงานของเพื่อนๆไปส่งอาจารย์ แต่ลืมของเพื่อนบางคน	เขาว่าฉันไม่รู้จักดูให้ดี ถ้าเขาถูกหักคะแนนฉันต้องรับผิดชอบ					
32.	ฉันกับเพื่อนๆคุยเล่นกันอยู่ในห้อง	เพื่อนคนหนึ่งว่าฉันกับเพื่อนว่า ไม่รู้จักเกรงใจคนอื่น					
33.	กลุ่มประชุมแบ่งงานกัน บางคนไม่ได้มาร่วมประชุม	เพื่อนที่ไม่ได้มาประชุมตำหนิฉันว่าเป็นหัวหน้ากลุ่มที่ใช้ไม่ได้ แบ่งงานไม่ดูเลยว่าลูกน้องคนไหนถนัดอะไร					
34.	เพื่อนไม่ยอมส่งงานส่วนของเขาให้สักที ฉันถามเพื่อนว่ารายงานเมื่อไหร่จะเสร็จ	เพื่อนตอบว่าเสร็จเมื่อไหร่จะบอกไม่ต้องมาถามบ่อยๆ					
35.	ฉันบ่นให้เพื่อนฟังว่าพยายามลดน้ำหนักมาหลายเดือนแล้ว แต่ไม่ได้ผล	เพื่อนพูดว่าไม่แปลกใจเลย ไม่เห็นเธอเคยทำอะไรสำเร็จสักอย่าง					
36.	ฉันเสนอให้ทำเสื้อรุ่นสีดำ แต่เพื่อนอีกคนเสนอสีขาว และเพื่อนส่วนใหญ่ก็เลือกสีขาว	เพื่อนที่เสนอสีขาวพูดกับฉันว่าเสียใจด้วยนะ ถ้าอยากได้สีดำก็ไปซื้อใส่เองก็แล้วกัน					
37.	ฉันเตือนเพื่อนๆในห้องให้เก็บขยะไปทิ้งทุกวัน	เขาพูดว่ารีบๆไปทิ้ง เดี๋ยวพวกคนสะอาดจะว่าเอา					
38.	ฉันคืนหนังสือให้เพื่อนช้ากว่าที่ตกลงกันไว้	เขาพูดกับฉันว่า นึกว่าจะได้คืนชาติหน้า					
39.	กลุ่มลงมติเลือกวิธีการทำบอร์ดตามที่ฉันเสนอ	เพื่อนที่แพ้โหวตพูดว่าให้พวกคนเก่งเขาทำก็แล้วกัน					
40.	เพื่อนให้ฉันรายงานหน้าชั้นเรียน ฉันบอกว่าไม่ถนัดขอทำอย่างอื่น	เพื่อนพูดว่างานง่ายๆแค่นี้ก็ทำไม่ได้หรือ					

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
41.	ฉันกับเพื่อนมีความคิดไม่ตรงกัน ฉันพยายามอธิบายให้เขาเข้าใจ	เขาพูดว่าเธอไม่รู้เรื่องนี้เท่าฉันหรอก ไม่ต้องพูด					
42.	ฉันบอกเพื่อนว่าจะขยัน และจะต้องทำเกรดให้ดีกว่านี้ให้ได้	เขาพูดว่า คนอย่างเธอขยันได้สักวันก็เก่งแล้ว					
43.	เพื่อนทำโทรศัพท์หาย เขามาขอดูโทรศัพท์ของฉัน	เขาพูดว่าเหมือนกับโทรศัพท์ของเขาที่หายไปเลย					
44.	เพื่อนเห็นฉันอ่านหนังสือจนดึกหลายวัน	เขาพูดกับฉันว่าขยันขนาดไหนก็ไม่ได้เกรดดีกว่านี้หรอก					
45.	เพื่อนๆคุยกันเสียงดังเวลาอาจารย์สอน ฉันเตือนให้เพื่อนๆสนใจเรียน	เพื่อนถามว่าเธอเป็นใครจึงกล้ามาว่าเขา อาจารย์ยังไม่เคยว่าเขาเลย					
46.	เพื่อนตอบคำถามอาจารย์ไม่ได้ ฉันพยายามช่วยอธิบาย	เพื่อนบอกว่ารู้แล้วไม่ต้องอธิบาย					
47.	ฉันเตือนเพื่อนว่าอย่าลืมเข้าประชุมตามนัด	เขาบอกว่าไม่ต้องเตือนเขารู้หน้าที่ของตัวเองดี					
48.	ฉันเตือนให้เพื่อนตั้งใจเรียนให้มากขึ้น เพราะเห็นว่าเขาสอบตกหลายวิชา	เขาพูดกับฉันว่า ทำตัวเองให้ดีก่อนแล้วค่อยมาเตือนคนอื่น					
49.	ฉันกับเพื่อนคิดไม่ตรงกัน ต่างฝ่ายต่างยืนยันว่าความคิดของตัวเองถูก	เขาไปบอกคนอื่นว่าฉันไม่ฟังใคร					
50.	ฉันเป็นหัวหน้ากลุ่ม เพื่อนๆให้ฉันไปขออนุญาตอาจารย์เลื่อนเวลาส่งรายงาน แต่ฉันไม่ไป	เขาไปพูดลับหลังว่าฉันเป็นหัวหน้ากลุ่มที่ใช้ไม่ได้ ไม่ยอมทำอะไรเลย					
51.	อาจารย์ให้ฉันไปช่วยทำงานบ่อยๆ	เพื่อนๆพูดกันลับหลังว่าฉันไปประจบอาจารย์					
52.	เพื่อนๆขอให้ฉันติวิชาที่จะสอบให้ แต่ฉันปฏิเสธเพราะยังอ่าน	เพื่อนไปบอกคนอื่นว่าฉันไม่มีน้ำใจ					

สถานการณ์สมมติ		พฤติกรรมที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	หนังสือไม่จบ						
53.	ฉันทวงเงินคืนจากเพื่อนคนหนึ่ง	เขาไปนินทาว่าฉันไม่เห็นใจคนอื่น					

ส่วนที่ 4 องค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง

ให้นักศึกษาอ่านสถานการณ์สมมติแต่ละข้อ และประเมินว่านักศึกษาเห็นด้วยกับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆมากน้อยเพียงใด โดยเลือกตอบตามระดับการประเมินที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษาให้มากที่สุด คำตอบจะไม่มีถูกหรือผิด และไม่มีผลใดๆต่อนักศึกษา โดยพิจารณาระดับการประเมิน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นทั้งหมด

เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นมีเพียงบางส่วน

ไม่แน่ใจ หมายถึง ตัดสินใจไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่กับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นทั้งหมด

สถานการณ์สมมติ		ความรู้สึกที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	เพื่อนกลุ่มใจเรื่องน้ำหนัก ฉันแนะนำวิธีลดน้ำหนักให้หลายวิธี แต่เขาไม่เห็นด้วยสักวิธี	ฉันรู้สึกโกรธที่เขาไม่เชื่อสิ่งที่ฉันบอก บอกอะไรก็ไม่เอาซักอย่าง ทีหลังฉันจะไม่แนะนำอะไรอีกแล้ว					
2.	เพื่อนคนหนึ่งทำอะไรช้าเสมอ ทำให้ฉันต้องคอยทุกครั้ง	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่เขาทำอะไรไม่นึกถึงคนอื่น					

สถานการณ์สมมติ		ความรู้สึกที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.	เพื่อนคุยกันเสียงดังในห้องเรียน อาจารย์มองหลายครั้งก็ยังไม่หยุด	ฉันรู้สึกหงุดหงิด ที่เพื่อนไม่รู้จักเกรงใจอาจารย์					
4.	เพื่อนไม่พูดกับฉัน ฉันพยายามถามถึงสาเหตุที่เขาไม่พูดกับฉันหลายครั้ง แต่เขาก็ไม่ยอมพูด	ฉันรู้สึกหงุดหงิด ที่เพื่อนเฉยเมยโดยไม่รู้สาเหตุ					
5.	ฉันได้ยินรุ่นน้องนินทาฉันว่า ควรทำตามระเบียบให้ได้เสียก่อนแล้วจึงมาเตือนรุ่นน้อง	ฉันรู้สึกโกรธรุ่นน้อง ทำผิดแล้วยังไม่รู้ตัว					
6.	ฉันมีทำงานยุ่งมาก ไม่มีเวลาให้คำปรึกษากับเพื่อน เขาหาว่าฉันไม่สนใจเขา	ฉันรู้สึกอึดอัด ที่เพื่อนไม่เข้าใจ					
7.	เพื่อนทำผิด แต่ฉันบอกใครไม่ได้เพราะสัญญากับเพื่อนไว้แล้วว่าจะไม่บอกใคร	ฉันรู้สึกอึดอัด ที่ต้องช่วยเพื่อนปกปิดความผิด					
8.	ฉันขอร้องให้เพื่อนเงียบๆ เพราะจะอ่านหนังสือ แต่เพื่อนๆยังเสียงดังเหมือนเดิม	ฉันรู้สึกคับข้องใจ ที่เพื่อนไม่ยอมเงียบ					
9.	เพื่อนว่าฉันหัวดื้อ ไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร ทำให้งานกลุ่มมีปัญหา	ฉันรู้สึกคับข้องใจ ที่ถูกเพื่อนว่าฝ่ายเดียว					
10.	ฉันถูกรุ่นพี่เรียกไปดุ จะอธิบายก็ถูกหาว่าเถียง	ฉันรู้สึกคับข้องใจ ที่ไม่มีสิทธิ์โต้แย้ง					
11.	ฉันมีปมด้อยเรื่องอ้วน แต่เพื่อนล้อเลียนปมด้อยของฉันต่อหน้าคนอื่น	ฉันรู้สึกอายที่เพื่อนเห็นปมด้อยของฉันเป็นเรื่องสนุก					

สถานการณ์สมมติ		ความรู้สึกที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12.	ฉันมาประชุม ร้องเพลงเชียร์ช้า จึงถูกรุ่นพี่ดุและให้ตะโกนซ้ำๆ หน้าวิทยาลัยว่า “ฉันเป็นคนไม่ดี ฉันมาสาย”	ฉันรู้สึกอายที่ถูกรุ่นพี่ประจาน					
13.	เพื่อนๆรู้ว่าฉันเป็นคนขี้อาย เมื่ออาจารย์ให้ส่งตัวแทนออกมาพูดหน้าชั้น เพื่อนๆแกล้งเสนอชื่อฉัน	ฉันรู้สึกอาย ที่เพื่อนเห็นเป็นตัวตลก					
14.	ฉันสะดุดหกล้ม เพื่อนที่ไปด้วยหัวเราะฉันเสียงดังจนคนอื่นๆหันมาดูกันมากมาย	ฉันรู้สึกอายที่เป็นตัวตลกของเพื่อนๆ					
15.	ฉันกำลังอบรมรุ่นน้อง แต่เพื่อนท้วงว่าฉันพูดผิด	ฉันรู้สึกอาย ที่เพื่อนทำให้น้องไม่เชื่อถือ					
16.	เพื่อนในรุ่นทำผิด แต่รุ่นพี่เรียกฉันไปดุแทน	ฉันรู้สึกไม่ชอบรุ่นพี่คนนี้ที่ไม่มีเหตุผล คนไหนทำไม่ดีก็ควรเรียกคนนั้นไปตำหนิ					
17.	ฉันก็ทำตัวเหมือนเพื่อนคนอื่นๆ แต่ฉันถูกรุ่นพี่เรียกไปตักเตือนคนเดียว	ฉันรู้สึกเกลียดพี่คนนี้ ที่คอยจับผิดแต่ฉันคนเดียว					
18.	กลุ่มแบ่งงานกัน เพื่อนบอกว่าไม่ถนัดทำอะไรสักอย่าง กลุ่มจึงให้เขาเลือกงานที่เขาต้องการ เขาไปพูดกับคนอื่นว่าถูกบังคับให้ทำงานที่ไม่ถนัด	ฉันรู้สึกไม่ชอบเพื่อนคนนี้ที่เขาใส่ร้ายคนอื่น					
19.	เพื่อนไม่ช่วยทำงานกลุ่ม แต่เมื่อเกิดความผิดพลาด เขาโทษว่าเป็นความผิดของฉันและเพื่อนๆคนอื่นในกลุ่ม	ฉันรู้สึกไม่ชอบหน้าเพื่อนคนนี้ ที่ไม่ช่วยทำงานแล้วยังมาว่าคนอื่นอีก					

สถานการณ์สมมติ		ความรู้สึกที่ตอบสนอง	ระดับการประเมิน				
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20.	เพื่อนบอกกับคนอื่นว่า กลุ่มได้คะแนนดีเพราะเขา ทั้งๆที่เขาทำหน้าที่รายงานหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว	รู้สึกไม่อยากอยู่กลุ่มเดียวกับเพื่อนคนนี้อีก เอาแต่ความดีใส่ตัว					

ขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ข

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ครั้งที่ 1

การสร้างความไว้วางใจและกำหนดเป้าหมายรายบุคคล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความไว้วางใจและทำความเข้าใจกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษากำหนดเป้าหมายในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา

เอกสารที่ใช้ประกอบการให้คำปรึกษา

1. กำหนดการดำเนินกลุ่มให้คำปรึกษา
2. แบบบันทึกเป้าหมายในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทาย แนะนำตัวและพูดคุยเรื่องทั่ว ๆไป(Small talk) เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกผ่อนคลาย และสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง
2. ปฐมนิเทศกลุ่มโดย
   2.1 บอกชื่อกลุ่ม
   2.2 บอกวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ประกอบด้วย
   ก. เพื่อให้เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
   ข. เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยการปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
   ค. เพื่อพัฒนาทักษะของนักศึกษาในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
   ง. บอกข้อตกลงในการเข้ากลุ่ม ประกอบด้วย
   1) กำหนดการในการเข้ากลุ่มพร้อมแจกเอกสารกำหนดการการให้คำปรึกษากลุ่มและขอให้เข้าร่วมกลุ่มทุกครั้ง
   2) การรักษาความลับ ขอให้สมาชิกทุกคนรักษาความลับของกลุ่มและความลับของสมาชิกในกลุ่ม ไม่นำเรื่องในกลุ่มไปพูดคุยกันภายนอกกลุ่ม และไม่นำเรื่องของกลุ่มไปเล่าให้บุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกในกลุ่มฟัง
   3) บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาคือทำหน้าที่ดำเนินกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมาย ร่วมรับฟังปัญหาและร่วมกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา

4) บทบาทของผู้รับคำปรึกษา คือการขอให้ทุกคนตั้งใจที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตนหรือปรับเปลี่ยนตนเอง ในการเข้ากลุ่มขอให้ทุกคนเสนอปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการแก้ไข รับฟังเรื่องของเพื่อน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันเสนอความคิดเห็นและเสนอแนวทางการแก้ปัญหาให้เหมือนกับปัญหานั้นเป็นของตน ต้องจริงใจต่อกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

5) การฝึกการบ้านที่มอบหมาย เพื่อให้การแก้ปัญหาได้ผล การเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มจะมีการมอบหมายการบ้านให้ทำภายนอกลุ่มเพื่อให้เกิดทักษะ

2.3 ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อตกลงในการเข้ากลุ่ม

3. ให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตัว ประกอบด้วย

ก. ประวัติส่วนตัวอย่างย่อ

ข. เหตุผลที่เรียนพยาบาล

ค. ความคาดหวังในชีวิต

ง. ถ้ามีอำนาจวิเศษได้ 1 อย่าง จะใช้อำนาจวิเศษนั้นทำอะไร เพราะอะไร

4. ให้ผู้รับคำปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ต้องการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลง

5. สาธิตการกำหนดเป้าหมายโดยเลือกสถานการณ์ตัวอย่างจากอาสาสมัครในกลุ่ม ให้ระบุรายละเอียดของปัญหาหรือสถานการณ์ความขัดแย้ง ด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม และสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมต่อสถานการณ์ความขัดแย้งแล้วให้บันทึกลงในแบบบันทึกเป้าหมายในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา

6. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายรายบุคคล

7. แบ่งผู้รับคำปรึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ให้กำหนดเป้าหมายรายบุคคลและให้คะแนนความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง และให้บันทึกลงในแบบบันทึกเป้าหมายในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำตามกลุ่มย่อย

8. ให้ร่วมกันสรุปสาระสำคัญและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่ม

9. ให้บอกความคิด และความรู้สึกในการเข้าร่วมกลุ่ม

10. ปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารประกอบการให้คำปรึกษาเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 1

แบบบันทึกเป้าหมายในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา

สิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการเปลี่ยนแปลงเมื่อสิ้นสุดการให้คำปรึกษากลุ่ม

เหตุการณ์/ปัญหา.....

ผลที่ตามมา

ด้านความรู้สึก.....

ด้านพฤติกรรม.....

เป้าหมายของฉัน

ฉันต้องการรู้สึก.....

พฤติกรรมหรือการกระทำที่ฉันต้องการ.....

ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง .....คะแนน

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ครั้งที่ 2

การให้ข้อมูลเรื่องความเชื่อและผลที่ตามมาจากความเชื่อ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาฝึกการใช้กรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

เอกสารประกอบการดำเนินกลุ่ม

1. แบบวิเคราะห์ความเชื่อตามกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กล่าวทักทายผู้รับคำปรึกษาในกลุ่มและพูดคุยเรื่องทั่วๆไป

2. ให้ผู้รับคำปรึกษาทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษาครั้งที่ 1 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด

3. อธิบายกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

   1) เหตุการณ์กระตุ้น (A)

   2) ความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์ (B)

   3) ผลที่ตามมาด้านความรู้สึกและพฤติกรรม (C)

   4) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ ความคิด และผลที่ตามมา

4. ยกตัวอย่างสถานการณ์ความขัดแย้งและให้ร่วมกันวิเคราะห์ความคิดพร้อมทั้งบันทึกตามแบบวิเคราะห์ความเชื่อตามกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม บนกระดานเพื่อให้สมาชิกุกคนในกลุ่มได้ทำความเข้าใจร่วมกัน ดังตัวอย่าง

   เหตุการณ์ความขัดแย้ง (A): คิดมากที่ถูกเพื่อนว่า

   ความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์ (B)

   ความเชื่อที่1 : เป็นเพื่อนกันต้องไม่ว่ากัน
   ความเชื่อที่2 : เพื่อนควรทำให้ดีก่อนค่อยมาว่าคนอื่น
   ความเชื่อที่3 : เพื่อนควรจะบอกกันดีๆมากกว่าพูดเหน็บแนมกัน
   ความเชื่อที่4 : ฉันยังไม่เคยว่าเขาเลย เขาก็ไม่ควรจะมาว่าฉัน
   ความเชื่อที่ 5 : ฉันตั้งใจทำอย่างดีแล้ว ควรจะนึกถึงความยากลำบากของฉันบ้าง

ผลที่เกิดขึ้น (C)

ด้านความรู้สึก : น้อยใจเพื่อน โกรธเพื่อน

ด้านพฤติกรรม : ไม่พูดกับเพื่อน

5. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

6. แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มให้วิเคราะห์สถานการณ์โดยใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมจากสถานการณ์ตัวอย่างด้านความคิด ด้านพฤติกรรมและด้านความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง กลุ่มละ 1 สถานการณ์พร้อมทั้งบันทึกลงในแบบบันทึก สถานการณ์ตัวอย่าง 3 สถานการณ์ คือ

สถานการณ์ที่ 1 เสนอความคิด แต่เพื่อนไม่เห็นด้วย

สถานการณ์ที่ 2 ได้ยินรุ่นน้องนินทาว่า รุ่นพี่ควรทำตามระเบียบให้ได้เสียก่อนค่อยมาเตือนรุ่นน้อง

สถานการณ์ที่ 3 รู้สึกอายที่เพื่อนล้อเลียนปมด้อย

7. ให้แต่ละกลุ่มอ่านผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตัวอย่างโดยใช้กรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

8. ให้สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่ม

9. ให้บอกความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับการเข้ากลุ่ม

10. ปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 2

แบบวิเคราะห์ความเชื่อตามกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

เหตุการณ์ความขัดแย้ง (A): .....

ความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์ (B)

ความเชื่อที่1 : .....
ความเชื่อที่2 : .....
ความเชื่อที่3 : .....
ความเชื่อที่4 : .....
ความเชื่อที่ 5 : .....
ความเชื่อที่ 6 : .....

ผลที่เกิดขึ้น (C)

ด้านความรู้สึก : .....

ด้านพฤติกรรม : .....

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 2

1. การวิเคราะห์ความเชื่อด้วย REBT theory

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เข้าใจผลของความเชื่อไม่สมเหตุผลต่อกระบวนการเกิดปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ แนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมกล่าวว่าปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมเป็นผลทางอารมณ์ (C: The Emotional consequence) ที่เกิดจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ (A: Activating event) ไปกระตุ้นระบบความเชื่อ (B: Belief System) ซึ่งเป็นความเชื่อที่มาจากประสบการณ์ตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะความเชื่อไม่สมเหตุผล 3 ลักษณะคือ “น่าจะ” “ควรจะ” และ”ต้อง” เหตุการณ์ไม่ใช่สิ่งกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกและพฤติกรรมแต่เป็นผลจากความเชื่อ การสอนแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมทำให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจสาเหตุของปัญหาของตนเองและรู้ว่ามีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าว

วิธีการ

1. การสอนให้เข้าใจแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
2. สอนให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างความเชื่อสมเหตุผลกับไม่สมเหตุผล
3. ให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
4. ให้พิจารณาผลที่ตามมาจากความเชื่อสมเหตุผลและไม่สมเหตุผล
5. ให้เลือกความเชื่อ

2. การบันทึกความคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้แบบแผนความคิดของบุคคล เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ และผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ บุคคลมีแบบแผนความคิดเฉพาะที่บุคคลมักไม่ตระหนักรู้ การบันทึกความคิดและผลที่ตามมาทั้งด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

วิธีการ

1. สอนหลักการของแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ให้ระบุเหตุการณ์/สถานการณ์ ความเชื่อ ผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก
2. ให้บันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
3. ให้พิจารณาลักษณะความคิดและความเชื่อจากแบบบันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

3. การบ้านทางความคิด (Cognitive homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนคววามคิด

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางความคิด ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. สอนวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
2. ทบทวนขั้นตอนการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
3. มอบหมายให้ฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวัน
4. ติดตามผลการฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวันและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล

ครั้งที่ 3

การวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์ความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยใช้กรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

เอกสารประกอบการดำเนินกลุ่ม

1. แบบวิเคราะห์ความเชื่อตามกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม

1. ทักทายกลุ่มและบอกเกี่ยวกับการดำเนินกลุ่มครั้งนี้

2. ทบทวนกรอบแนวคิดแบบทฤษฎี เหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมจากการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 2

3. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนอ่านเป้าหมายรายบุคคลของแต่ละคนต่อกลุ่ม

4. เลือกปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลจากปัญหาของสมาชิกในกลุ่ม 1 เรื่องให้ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณความขัดแย้งโดยใช้กรอบแนวคิด แล้วให้บันทึกผลการวิเคราะห์ความคิดลงบนกระดาน

5. หากผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดได้ไม่ชัดเจน ใช้คำถามเกี่ยวกับความคิด (Focusing on thinking questions) ซึ่งเป็นการถามคำถามที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับความคิด พฤติกรรมและสิ่งที่เกี่ยวข้องสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของผู้รับคำปรึกษา หรืออาจใช้คำถามเพื่อหาความเชื่อมโยงของความคิด (Inference) ซึ่งช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความคิดกับความรู้สึกและพฤติกรรม โดยใช้เทคนิคการถามหากสิ่งนี้เกิดขึ้นแล้วจะเป็นอย่างไร (then…what) เช่น ถ้า.....(เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นหรือเป็นจริง) แล้ว.....(จะเกิดอะไรขึ้น) เช่น เหตุการณ์ไม่พูดกับเพื่อนเพราะเพื่อนตำหนิผลงาน

ผู้ให้คำปรึกษา : หากเพื่อนตำหนิผลงานของคุณ แล้วอย่างไร (then…what)

ผู้รับคำปรึกษา : รู้สึกน้อยใจ

ผู้ให้คำปรึกษา : คุณรู้สึกน้อยใจ (สะท้อนความคิด)

ผู้รับคำปรึกษา : ใช่ เป็นเพื่อนกันก็ไม่ควรจะตำหนิกัน น่าจะให้กำลังใจกันมากกว่า (ความเชื่อไม่สมเหตุผล)

ผู้ให้คำปรึกษา : คุณต้องการให้เพื่อนให้กำลังใจคุณมากกว่าตำหนิคุณ

ผู้รับคำปรึกษา : ใช่ เพราะเวลาฉันถูกเพื่อนตำหนิ ฉันรู้สึกว่าฉันคงแย่มากๆ

ผู้ให้คำปรึกษา : แย่มากๆ หมายความว่าอย่างไร

ผู้รับคำปรึกษา : ฉันก็คงล้มเหลวในชีวิต คงจะทำงานใหญ่ๆกว่านี้ไม่ได้ ขนาดงานแค่นี้ยังผิดพลาด

6. ให้ผู้รับคำปรึกษาแบ่งกลุ่มย่อยตามปัญหาที่คล้ายกัน 3 กลุ่มคนวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม และบันทึกลงในแบบบันทึก ผู้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำตามกลุ่มย่อย

7. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละกลุ่ม อ่านการวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของตนเอง ตามกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ให้กลุ่มฟัง

8. ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

9. มอบหมายการบ้าน ให้วิเคราะห์เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม อย่างน้อยวันละ 1 เรื่องพร้อมทั้งบันทึกลงในแบบบันทึก และนำมาเสนอกลุ่มในครั้งต่อไป

10. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนสรุปสาระสำคัญ และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่ม

11. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนบอกความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับกลุ่มในครั้งนี้

12. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 3

1. การวิเคราะห์ความเชื่อด้วย REBT theory

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เข้าใจผลของความเชื่อไม่สมเหตุผลต่อกระบวนการเกิดปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ แนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมกล่าวว่าปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมเป็นผลทางอารมณ์ (C: The Emotional consequence) ที่เกิดจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ (A: Activating event) ไปกระตุ้นระบบความเชื่อ (B: Belief System) ซึ่งเป็นความเชื่อที่มาจากประสบการณ์ตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะความเชื่อไม่สมเหตุผล 3 ลักษณะคือ “น่าจะ” “ควรจะ” และ”ต้อง” เหตุการณ์ไม่ใช่สิ่งกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกและพฤติกรรมแต่เป็นผลจากความเชื่อ การสอนแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมทำให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจสาเหตุของปัญหาของตนเองและรู้ว่ามีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าว

วิธีการ

1. การสอนให้เข้าใจแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
2. สอนให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างความเชื่อสมเหตุผลกับไม่สมเหตุผล
3. ให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
4. ให้พิจารณาผลที่ตามมาจากความเชื่อสมเหตุผลและไม่สมเหตุผล
5. ให้เลือกความเชื่อ

2. การบันทึกความคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้แบบแผนความคิดของบุคคล เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ และผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ บุคคลมีแบบแผนความคิดเฉพาะที่บุคคลมักไม่ตระหนักรู้ การบันทึกความคิดและผลที่ตามมาทั้งด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

วิธีการ

1. สอนหลักการของแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ให้ระบุเหตุการณ์/สถานการณ์ ความเชื่อ ผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก
2. ให้บันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
3. ให้พิจารณาลักษณะความคิดและความเชื่อจากแบบบันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

3. การบ้านทางความคิด (Cognitive homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนคววามคิด

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางความคิด ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. สอนวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
2. ทบทวนขั้นตอนการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
3. มอบหมายให้ฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวัน
4. ติดตามผลการฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวันและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 4
การวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย
2. เพื่อวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

เอกสารประกอบการดำเนินกลุ่ม

1. แบบบันทึกการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล

การดำเนินการให้คำปรึกษา

1. กล่าวทักทายและทบทวนประเด็นการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 3
2. ให้ผู้รับคำปรึกษารายงานผลการฝึกการบ้าน สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค
3. ให้ร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของการบ้าน และผู้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำการฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม การตรวจสอบการบ้านโดยดูสิ่งต่อไปนี้

ก. เหตุการณ์กระตุ้น (A) เป็นการตรวจสอบให้แน่ใจว่าเหตุการณ์ที่ผู้รับคำปรึกษาฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อนั้น เป็นเหตุการณ์ที่สัมพันธ์กับปัญหาที่ผู้รับคำปรึกษาต้องการแก้ไข

ข. ความเชื่อ (B) เป็นการตรวจสอบความเชื่อที่สัมพันธ์กับเหตุการณ์กระตุ้น

ค. ผลที่ตามมา (C) โดยตรวจสอบผลที่ตามมาด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความเชื่อนั้น

4. สอบถามสาเหตุและปัญหาอุปสรรคหากผู้รับคำปรึกษาไม่ได้ฝึกการบ้านการวิเคราะห์ความคิดตามที่ได้รับมอบหมาย
5. ให้ผู้รับคำปรึกษาคนอื่นๆในกลุ่มร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการฝึกการบ้านที่มอบหมายภายนอกกลุ่ม
6. กระตุ้นและให้กำลังใจการฝึกการบ้านนอกกลุ่มซ้ำ
7. อธิบายลักษณะและวิธีการวิเคราะห์ความสมเหตุผลขอความคิด เกี่ยวกับความเชื่อสมเหตุผลและความเชื่อไม่สมเหตุผล กฎของคำว่า"ต้อง" ผลที่ตามมาระหว่างความเชื่อทั้ง 2 อย่าง การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล (D) และผลที่ตามมาจากความเชื่อที่สมเหตุผล ด้านความรู้สึกและพฤติกรรม (E)
8. ให้ผู้รับคำปรึกษาอ่านบันทึกการวิเคราะห์ความคิด ตามกรอบแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง 1 เหตุการณ์และเขียนลงบนกระดาน

9. ให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความคิดจากสถานการณ์ตัวอย่าง ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกันวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อ โดยใช้คำถามต่อไปนี้

1). ความเชื่อนี้เป็นจริงหรือไม่และมีกฎใดในโลกสนับสนุนความเชื่อนี้

2) ความเชื่อนี้สมเหตุผลหรือไม่

3) ผลของความเชื่อนี้มีผลอย่างไร มีผลดีหรือผลเสีย

เช่น ความเชื่อว่าเป็นเพื่อนกันต้องเห็นว่างานของฉันดี

1) ความเชื่อนี้เป็นจริงหรือไม่และมีกฎใดในโลกสนับสนุนว่าเป็นเพื่อนกันต้องเห็นว่างานของฉันดี

คำตอบ : ความเชื่อนี้ไม่เป็นจริง และไม่มีกฎใดในโลกสนับสนุนว่าเป็นเพื่อนกันต้องเห็นว่างานของฉันดี

2) ความเชื่อนี้สมเหตุผลหรือไม่

คำตอบ : ไม่สมเหตุผล

3) ผลของความเชื่อนี้มีผลอย่างไร มีผลดีหรือผลเสีย

คำตอบ : มีผลเสีย ทำให้ฉันไม่พอใจเพื่อน ไม่อยากพูดกับเพื่อน

10. ให้บอกผลที่ตามมาจากการวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อ ด้านความรู้สึกและพฤติกรรม ดังตัวอย่าง

ความเชื่อสมเหตุผล 1: เป็นเพื่อนกันไม่จำเป็นต้องเห็นว่างานของฉันดีเสมอไป

ความเชื่อสมเหตุผล 2: การถูกวิจารณ์ไม่ได้แปลว่าเป็นคนไม่ดี ไม่มีความสามารถ ฉันเป็นคนดีและมีความสามารถตั้งมากมาย

ความเชื่อสมเหตุผล 3: การทำงานผิดพลาดครั้งนี้ไม่ได้แปลว่าต้องล้มเหลวในอนาคต ฉันผิดพลาดครั้งนี้แล้วจะต้องล้มเหลวในอนาคต ฉันอาจจะผิดพลาดได้อีก แต่ก็ไม่ใช่เรื่องแปลก เพราะไม่มีใครไม่เคยผิดพลาด และฉันเรียนรู้ว่าครั้งนี้ฉันมีข้อผิดพลาดอะไร

ผลที่ตามมา (E)

ด้านความรู้สึก : ฉันรู้สึกว่าเพื่อนหวังดี ไม่โกรธเพื่อน

ด้านพฤติกรรม : ฉันยอมรับความผิดพลาดของฉันเอง แต่ไม่ดูถูกตัวเอง

: ต้องการปรับแก้ข้อผิดพลาดของฉัน ไม่ตำหนิตนเองและเห็นคุณค่าของตนเอง

11. ให้เขียนผลการโต้แย้งความเชื่อลงในแบบบันทึกการโต้แย้งความเชื่อ

12. ให้เปรียบเทียบผลที่ตามมาระหว่างความเชื่อสมเหตุผลกับความเชื่อไม่สมเหตุผล

13. ให้อ่านความเชื่อสมเหตุผลด้วยเสียงดังๆ 6-7 ครั้ง

14. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย

15. มอบหมายการบ้าน ให้ฝึกการวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อเกี่ยวกับปัญหาของตนในชีวิตประจำวันตามกระบวนการที่ได้ปฏิบัติในกลุ่มพร้อมบันทึกลงในแบบบันทึกเพื่อนำมาอภิปรายกลุ่มในครั้งต่อไป

16. ให้ผู้รับคำปรึกษาสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

17. ให้บอกความรู้สึกและสิ่งที่ประทับใจจากการเข้ากลุ่มครั้งนี้

18. ปิดกลุ่มและนัดกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 4

แบบบันทึกการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล

วันที่ .....

เหตุการณ์/ปัญหา.....

ความเชื่อไม่สมเหตุผล	ความเชื่อสมเหตุผล
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
ผลที่ตามมา	ผลที่ตามมา
ด้านความรู้สึก	ด้านความรู้สึก
ด้านพฤติกรรม	ด้านพฤติกรรม

สรุปความเชื่อสมเหตุผลเกี่ยวกับเหตุการณ์นี้คือ.....
.....
.....

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 4

1. การโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล (Disputing irrational beliefs)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้รู้วิธีตรวจสอบและการเปลี่ยนค่านิยมและเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

หลักการ ความเชื่อเป็นค่านิยมและเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในรูปของคำพูดกับตนแอง (Self-talk) การตรวจสอบและการเปลี่ยนแปลงความเชื่อไม่สมเหตุผล ส่งผลต่อการลดปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึก

วิธีการ

1. ให้ค้นหาความเชื่อเกี่ยวกับสถานการณ์
2. ให้โต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล 3 ขั้นตอน คือ

ก. การค้นหาความเชื่อ (Detecting) เป็นการรวบรวมความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์กระตุ้น เนื่องจากผู้รับคำปรึกษามักมาด้วยปัญหาด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก แต่ไม่ได้มาด้วยปัญหาด้านความคิด ดังนั้นจึงต้องค้นหาความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาด้านอารมณ์และพฤติกรรม

ข. การเปรียบเทียบความเชื่อ (Debating) เป็นวิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์

ค. การแยกความแตกต่าง (Discriminating) เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเชื่อไม่สมเหตุผลกับความเชื่อสมเหตุผล

2. การบันทึกความคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้แบบแผนความคิดของบุคคล เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ และผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ บุคคลมีแบบแผนความคิดเฉพาะที่บุคคลมักไม่ตระหนักรู้ การบันทึกความคิดและผลที่ตามมาทั้งด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

วิธีการ

1. สอนหลักการของแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ให้ระบุเหตุการณ์/สถานการณ์ ความเชื่อ ผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก
2. ให้บันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
3. ให้พิจารณาลักษณะความคิดและความเชื่อจากแบบบันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

3. สอนการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา (Teaching coping self-statement)

วัตถุประสงค์ เพื่อสอนวิธีการเผชิญปัญหาที่เกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการใช้คำพูดกำกับตนเอง

หลักการ ปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล เป็นผลจากความเชื่อไม่สมเหตุผลในรูปการใช้คำพูดกำกับตนเอง

วิธีการ

1. ให้วิเคราะห์ความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์
2. ให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อตามขั้นตอน
3. ให้แทนที่ความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าวด้วยคำพูดเพื่อเผชิญปัญหา เช่น ฉันยอมรับตนเองโดยไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ฉันทำดีที่สุดผลที่ได้ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ หากเกิดความผิดพลาดฉันยอมรับตนเองได้ ไม่จำเป็นต้องให้ทุกคนยอมรับ คุณค่าของฉันไม่ได้อยู่ที่การยอมรับของผู้อื่น เป็นต้น

4. การทดลองกระทำเกินจริง (The exaggeration experiment)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้ความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ การทดลองเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับสิ่งชี้นำหรือสัญญาณทางร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหว กริยาท่าทางมากเกินความเป็นจริงซึ่งบุคคลมักไม่รู้ตัวว่าตนแสดงท่าทางเหล่านั้น ทำให้เข้าใจความหมายของการสื่อสารชัดเจนขึ้น เทคนิคนี้ทำโดยการให้ผู้รับคำปรึกษาทำท่าทางนั้นซ้ำๆ ทำให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมทางกาย และตระหนักถึงสิ่งที่อยู่ภายใน

วิธีการ

1. ค้นหาสิ่งที่ต้องการให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้เช่นความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึก
2. ให้กระทำซ้ำๆ พร้อมทั้งให้ใส่ใจกับสิ่งที่คิดหรือกระทำซ้ำๆ แล้วให้พิจารณาผลของการกระทำดังกล่าว

5. การบ้านทางความคิด (Cognitive homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนคววามคิด

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางความคิด ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. สอนวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
2. ทบทวนขั้นตอนการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล
3. มอบหมายให้ฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวัน
4. ติดตามผลการฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวันและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 5
การปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

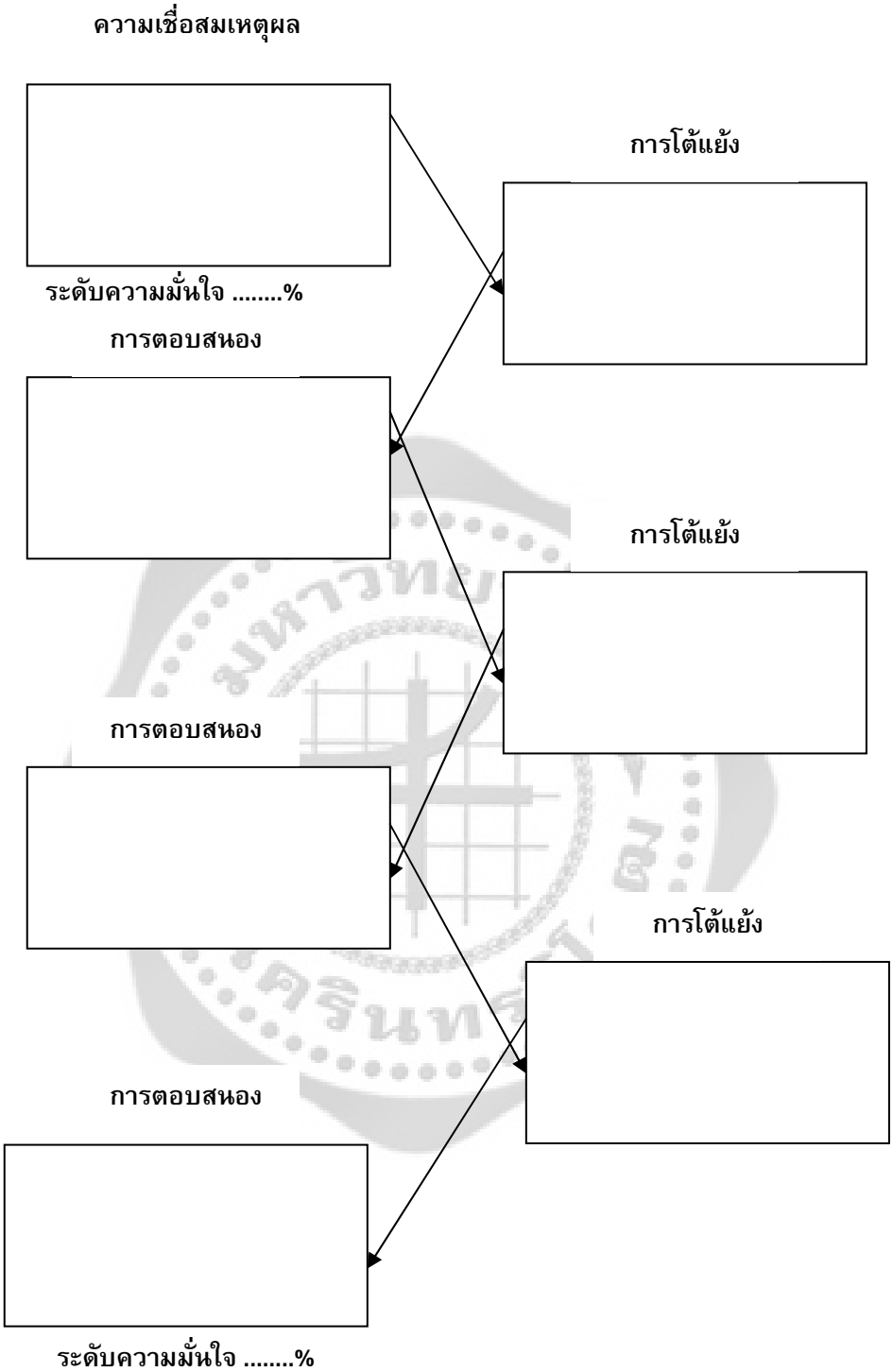
1. เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยนความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
3. เพื่อประเมินผลการให้คำปรึกษากลุ่มครึ่งแรก

เอกสารประกอบการดำเนินกลุ่ม

1. แบบบันทึกการโต้แย้งความเชื่อโดยซิกแซกเทคนิค
2. แบบบันทึกการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม

1. ทักทายกลุ่มและสอบถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ในรอบสัปดาห์
2. ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกันทบทวนประเด็นการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งก่อน
3. ให้ผู้รับคำปรึกษารายงานผลการฝึกการบ้าน และสิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรค
4. สาธิตซิกแซกเทคนิค โดยเลือกสถานการณ์ของอาสาสมัครที่ได้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อตามหลักการ 3 ข้อแล้ว เขียนผลการวิเคราะห์นั้นบนกระดาน
5. ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความเชื่อมั่นในความสมเหตุผลของความเชื่อนั้น จาก 0-100 คะแนน
6. ให้โต้แย้งความเชื่อสมเหตุผลนั้นโดยให้ผู้รับคำปรึกษาบอกสิ่งที่ยังไม่มั่นใจเกี่ยวกับความเชื่อสมเหตุผลนั้น
7. ให้ผู้รับคำปรึกษาโต้ตอบความไม่มั่นใจเกี่ยวกับความเชื่อสมเหตุผลนั้น โดยให้โต้แย้งและโต้ตอบความเชื่อสมเหตุผลของตนไปเรื่อยๆทีละขั้นพร้อมทั้งให้เหตุผล จนไม่สามารถโต้แย้งความเชื่อนั้นได้อีก พร้อมทั้งบันทึกการโต้แย้งแต่ละขั้นลงในแบบบันทึกตามแบบบันทึกลงบนกระดาน
8. เมื่อสิ้นสุดการโต้แย้ง ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความเชื่อมั่นความเชื่อสมเหตุผลนั้นอีกครั้ง ว่าอยู่ในระดับใดระหว่าง 1-100



9. ภายหลังการใช้ซิกแซกเทคนิค เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความเชื่อสมเหตุผลนั้นแล้ว ให้ผู้รับคำปรึกษาอ่านความเชื่อสมเหตุผล (ในขั้นที่ 1) ด้วยเสียงดังๆ 6-7 ครั้ง

10. ให้ผู้รับคำปรึกษาพูดความเชื่อสมเหตุผล(ในขั้นที่ 1) ด้วยเสียงเบาๆ 6-7 ครั้ง

11. ให้ผู้รับคำปรึกษาเปรียบเทียบและร่วมกันอภิปรายระหว่างการพูดความเชื่อสมเหตุผลด้วยเสียงดังและเสียงเบา ที่มีผลต่อความเชื่อของตน

12. ให้ผู้รับคำปรึกษาพูดกับตนเองในใจด้วยระดับเสียงดัง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความเชื่อนั้น

13. มอบหมายการบ้านให้ผู้รับคำปรึกษาฝึกซิกแซกเทคนิคและการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลวันละ 1เรื่อง พร้อมทั้งบันทึกลงในแบบบันทึก

14. สอบถามสิ่งที่คาดว่าจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการฝึกการใช้ซิกแซกเทคนิค และการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหาภายนอกกลุ่มและแนวทางการแก้ไข

15. ประเมินผลการให้คำปรึกษากลุ่มครึ่งแรกโดยให้รายงานความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงตนเองตามเป้าหมาย

16. ให้ผู้รับคำปรึกษาประเมินความก้าวหน้าของตนตามเป้าหมาย โดยให้คะแนนความก้าวหน้าของตนเอง จากคะแนนเต็ม 100 ให้บอกสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมาย

17. ให้ร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางเป้าหมาย

18. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดที่ได้จากการเข้ากลุ่ม

19. ให้บอกความรู้สึกและสิ่งที่ประทับใจในการเข้ากลุ่มครั้งนี้

20. ปิดกลุ่มและและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 5

1. การให้คะแนนตนเอง (Self rating)

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของตนเองต่อความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึก

วิธีการ

1. ให้ระบุความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึก

2. ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึกของตน โดยกำหนดค่าคะแนนและความหมายของค่าคะแนน เช่น ความรู้สึกไม่พอใจ คะแนนเต็ม 10 หมายถึง มีความไม่พอใจมากที่สุด และ 0 ไม่พอใจน้อยที่สุด เป็นต้น

3. ให้อธิบายเหตุผลประกอบการให้คะแนน

2. ซิกแซกเทคนิค

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อไม่สมเหตุผลเกิดขึ้นอย่างถาวร

หลักการ ความเชื่อไม่สมเหตุผลเป็นสิ่งที่สะสมมาตั้งแต่วัยเด็ก การเปลี่ยนแปลงความเชื่อจึงเกิดขึ้นได้ยาก และในการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลบุคคลมักกลับมาเชื่อไม่สมเหตุผลเช่นเดิม

วิธีการ

1. ให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อตามขั้นตอน

2. ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความเชื่อมั่นในความสมเหตุผลของความเชื่อนั้น

3. ให้โต้แย้งความเชื่อสมเหตุผลนั้นโดยให้ผู้รับคำปรึกษาบอกสิ่งที่ยังไม่มั่นใจเกี่ยวกับความเชื่อสมเหตุผลนั้น

4. ให้ผู้รับคำปรึกษาโต้ตอบความไม่มั่นใจเกี่ยวกับความเชื่อสมเหตุผลนั้น โดยให้โต้แย้งและโต้ตอบความเชื่อสมเหตุผลของตนไปเรื่อย ๆทีละขั้นพร้อมทั้งให้เหตุผล จนไม่สามารถโต้แย้งความเชื่อนั้นได้อีก

5. ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความเชื่อมั่นความเชื่อสมเหตุผลนั้นอีกครั้ง

3. การบันทึกความคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้แบบแผนความคิดของบุคคล เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ และผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ บุคคลมีแบบแผนความคิดเฉพาะที่บุคคลมักไม่ตระหนักรู้ การบันทึกความคิดและผลที่ตามมาทั้งด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

วิธีการ

1. สอนหลักการของแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ให้ระบุเหตุการณ์/สถานการณ์ ความเชื่อ ผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

2. ให้บันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

3. ให้พิจารณาลักษณะความคิดและความเชื่อจากแบบบันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

4. สอนการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา (Teaching coping self-statement)

วัตถุประสงค์ เพื่อสอนวิธีการเผชิญปัญหาที่เกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการใช้คำพูดกำกับตนเอง

หลักการ ปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล เป็นผลจากความเชื่อไม่สมเหตุผลในรูปการใช้คำพูดกำกับตนเอง

วิธีการ

1. ให้วิเคราะห์ความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์
2. ให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อตามขั้นตอน
3. ให้แทนที่ความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าวด้วยคำพูดเพื่อเผชิญปัญหา เช่น ฉันยอมรับตนเองโดยไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ฉันทำดีที่สุดผลที่ได้ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ หากเกิดความผิดพลาดฉันยอมรับตนเองได้ ไม่จำเป็นต้องให้ทุกคนยอมรับ คุณค่าของฉันไม่ได้อยู่ที่การยอมรับของผู้อื่น เป็นต้น

5. การทดลองกระทำเกินจริง (The exaggeration experiment)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้ความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ การทดลองเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับสิ่งชี้นำหรือสัญญาณทางร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหว กริยาท่าทางมากเกินความเป็นจริงซึ่งบุคคลมักไม่รู้ตัวว่าตนแสดงท่าทางเหล่านั้น ทำให้เข้าใจความหมายของการสื่อสารชัดเจนขึ้น เทคนิคนี้ทำโดยการให้ผู้รับคำปรึกษาทำท่าทางนั้นซ้ำๆ ทำให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมทางกาย และตระหนักถึงสิ่งที่อยู่ภายใน

วิธีการ

1. ค้นหาสิ่งที่ต้องการให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้เช่นความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึก
2. ให้กระทำซ้ำๆ พร้อมทั้งให้ใส่ใจกับสิ่งที่คิดหรือกระทำซ้ำๆ แล้วให้พิจารณาผลของการกระทำดังกล่าว

6. การบ้านทางความคิด (Cognitive homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนความคิด

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางความคิด ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. สอนวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล

2. ทบทวนขั้นตอนการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผล

3. มอบหมายให้ฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวัน

4. ติดตามผลการฝึกการวิเคราะห์ความเชื่อและการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลในชีวิตประจำวันและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 6
การวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย
2. เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
3. เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต

เอกสารประกอบการดำเนินกลุ่ม

1. แบบบันทึกความทรงจำในวัยเด็ก

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทักทายและถามเกี่ยวกับเรื่องราวที่เกิดขึ้นในสัปดาห์ที่ผ่านมา
2. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนรายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย และสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค
3. หากผู้รับคำปรึกษาไม่ได้ฝึกการบ้าน สอบถามสาเหตุและสิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรคแล้วให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกันอภิปรายและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการฝึกการบ้าน
4. จำลองสถานการณ์ที่เป็นปัญหา แล้วให้ผู้รับคำปรึกษาทดลองการเผชิญสถานการณ์นั้นโดยวิธีการโต้แย้งความเชื่อไม่สมเหตุผลและการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา
5. กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาฝึกการบ้านภายนอกกลุ่มอีกครั้ง
6. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนพูดให้กำลังใจตนเองเกี่ยวกับการฝึกการบ้าน เพื่อเป็นการเสริมแรงการทำการบ้านนอกกลุ่ม
7. ให้ผู้รับคำปรึกษาตอบแบบบันทึกความทรงจำในวัยเด็ก
8. ให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความทรงจำในวัยเด็กที่เกี่ยวข้องกับปัญหาพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
9. ให้กลุ่มเลือกสถานการณ์ของอาสาสมัครในกลุ่ม 1 สถานการณ์ แล้วผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจผลของประสบการณ์หรือความทรงจำในวัยเด็กต่อรูปแบบชีวิตหรือพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบัน เช่น ที่ผ่านมาคุณเคยประสบปัญหาแบบนี้หรือไม่ คุณตอบสนองปัญหานี้อย่างไร ผลเป็นอย่างไร การเลี้ยงดูหรือชีวิตในวัยเด็กส่งผลต่อปัญหานี้อย่างไร เป็นต้น

10. ให้ผู้รับคำปรึกษาคนอื่นๆตีความประสบการณ์ในวัยเด็กต่อรูปแบบชีวิตหรือพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

11. ให้ร่วมกันอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างบุคบุคคลในอดีตปัจจุบัน

12. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนจินตนาการผลของรูปแบบชีวิตหรือพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในปัจจุบันต่ออนาคต โดยให้ตอบคำถามต่อไปนี้

ก. หากไม่ต้องการให้เกิดปัญหาลักษณะเดิมอีก คุณต้องการให้ตัวเองเป็นอย่างไร

ข. ถ้าหากคุณเปลี่ยนไปตามที่ต้องการแล้ว จะมีผลดีอย่างไรบ้าง

ค. อะไรที่ขัดขวางไม่ให้คุณเป็นอย่างที่ต้องการ

ง. ถ้าต้องการเป็นเปลี่ยนแปลงตนเอง คุณต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

13. ให้กำหนดแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบันทึกไว้ในแบบบันทึก

14. ให้ร่วมกันสรุปสาระสำคัญและสิ่งที่ได้เรียนรู้

15. ให้บอกความรู้สึกและสิ่งที่ประทับใจในการเข้ากลุ่มครั้งนี้

16. กล่าวปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารประกอบการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 6

ความทรงจำในวัยเด็กของฉัน

เติมประโยคให้สมบูรณ์

1. ฉันเป็นคน.....
2. ตอนเด็กๆ ฉัน.....
3. เมื่อเปรียบเทียบกับพี่น้องแล้ว ฉัน.....
4. ถ้ามีการตั้งฉายา ฉันคิดว่าคนในบ้านจะเรียกฉันว่า.....
5. พ่อแม่มักคิดว่าฉัน.....
6. ฉันอยากให้เพื่อนๆมองว่าฉัน.....
7. เวลาอยู่กับเพื่อนๆฉัน.....
8. คนอื่นๆคาดหวังว่าฉันควรจะ.....

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 6

1. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว

วัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในวัยเด็ก โดยเฉพาะความทรงจำเกี่ยวกับครอบครัว ที่ส่งผลต่อรูปแบบชีวิตของบุคคล

หลักการ การทำความเข้าใจรูปแบบชีวิตและผลของรูปแบบชีวิตที่มีผลต่อการทำหน้าที่ของบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำหน้าที่ในการทำงาน สถานการณ์ทางสังคม และความรู้สึกเกี่ยวกับตนและบทบาทของตน ข้อมูลความทรงจำในวัยเด็กช่วยให้เข้าใจความเชื่อที่ผิด (Basic mistake) จากการตีความประสบการณ์ในชีวิต

วิธีการ

1. ให้ระบุรูปแบบชีวิตที่เป็นปัญหา
2. สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความทรงจำในวัยเด็ก โดยเฉพาะความทรงจำเกี่ยวกับลำดับพี่น้องในครอบครัว การรับรู้ตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับพี่น้องในครอบครัว
3. ใช้คำถามเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจใจความเชื่อที่ผิด (Basic mistake) จากการตีความประสบการณ์ในชีวิต

2. การตีความ (Interpretation)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจรูปแบบชีวิต (Style of Life)

หลักการ พื้นฐานของบุคคลมาจากความสัมพันธ์กับโลกหรือสิ่งแวดล้อม รูปแบบชีวิตมาจากความทรงจำในครอบครัวและบรรยากาศภายในครอบครัว ประสบการณ์ในครอบครัวตั้งแต่วัยเด็ก โดยเฉพาะประสบการณ์ระหว่างพี่น้อง เป็นแนวทางในการช่วยให้เข้าใจรูปแบบชีวิตของบุคคล รูปแบบชีวิตเกิดจากความหมายส่วนบุคคลที่เป็นแนวทางทำให้บุคคลไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์แบบ (Perfection) การให้คำปรึกษากลุ่มจึงมุ่งทำความเข้าใจทั้งรูปแบบชีวิตและความหมายส่วนบุคคล การตีความประสบการณ์ในวัยเด็กผิดพลาดส่งผลต่อการให้ความหมายส่วนบุคคลผิดพลาด การให้คำปรึกษากลุ่มจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงความผิดพลาดในการตีความประสบการณ์ในอดีตดังกล่าว

วิธีการ

1. ให้ระบุรูปแบบชีวิตที่เป็นปัญหา
2. สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความทรงจำในวัยเด็ก โดยเฉพาะความทรงจำเกี่ยวกับลำดับพี่น้องในครอบครัว การรับรู้ตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับพี่น้องในครอบครัว
3. ใช้คำถามเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจใจความเชื่อที่ผิด (Basic mistake) จากการตีความประสบการณ์ในชีวิต

3. การจินตนาการทางอารมณ์ (Rational emotive imagery)

วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญสถานการณ์ทางอารมณ์ และจัดการความรู้สึกที่ค้างคาใจ

หลักการ บุคคลมักวิตกกังวลเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ การให้เผชิญกับสถานการณ์โดยจินตนาการถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วให้แทนที่ด้วยอารมณ์ทางบวกซึ่งมีผลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น ให้จินตนาการหากเกิดความล้มเหลวและถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรงทำให้เกิดอารมณ์ซึมเศร้า หลังจากให้เปลี่ยนเป็นอารมณ์ซึมเศร้าเป็นความรู้สึกเสียใจและผิดหวังแทนความรู้สึกสิ้นหวัง

วิธีการ

1. ให้ระบุสถานการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ
2. ให้บอกความรู้สึกทางลบในสถานการณ์นั้น
3. ให้จินตนาการว่ากำลังเผชิญสถานการณ์นั้น
4. ให้ผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเองขณะเผชิญสถานการณ์
5. ให้เลือกความรู้สึกใหม่ในสถานการณ์นั้น
6. ให้จินตนาการว่ากำลังเผชิญสถานการณ์นั้นด้วยความรู้สึกใหม่ที่เลือก

4. การบันทึกความคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้แบบแผนความคิดของบุคคล เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ และผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ บุคคลมีแบบแผนความคิดเฉพาะที่บุคคลมักไม่ตระหนักรู้ การบันทึกความคิดและผลที่ตามมาทั้งด้านพฤติกรรมและความรู้สึก

วิธีการ

1. สอนหลักการของแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ให้ระบุเหตุการณ์/สถานการณ์ ความเชื่อ ผลที่ตามมาด้านพฤติกรรมและความรู้สึก
2. ให้บันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
3. ให้พิจารณาลักษณะความคิดและความเชื่อจากแบบบันทึกการวิเคราะห์ความเชื่อตามแนวคิดแบบเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

5. การบ้านทางพฤติกรรม (Behavior homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางพฤติกรรม ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
2. ให้ทดลองบทบาท โดยคิดคำพูดและท่าทางการแสดงพฤติกรรมในกลุ่ม
3. ให้ซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลอง จนเกิดความมั่นใจ
4. มอบหมายให้ฝึกพฤติกรรมการในชีวิตประจำวัน
5. ติดตามผลการฝึกพฤติกรรมและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 7
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย
2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทักทายและทำความตกลงเกี่ยวกับการดำเนินกลุ่มในครั้งนี้
2. ทบทวนสาระสำคัญของกลุ่มครั้งที่ 6
3. ให้อาสาสมัครเสนอปัญหารูปแบบชีวิตหรือพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่ต้องการแก้ไขจากการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 6
4. ให้ระบุพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
5. ให้คิดคำพูดและท่าทางพฤติกรรมใหม่ตามที่ต้องการ
6. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครทดลองบทบาทโดยใช้คำพูดและการแสดงออกเมื่อเผชิญสถานการณ์ความขัดแย้งตามต้องการ
7. ให้ผู้รับคำปรึกษาในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการแสดงพฤติกรรม จนสามารถแสดงได้อย่างเหมาะสมและเกิดความมั่นใจ
8. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครให้กำลังตนเองในการทดลองบทบาทได้สำเร็จ
9. จำลองสถานการณ์แล้วให้แต่ละแสดงพฤติกรรมใหม่เหมือนเหตุการณ์กำลังเกิดขึ้นจริง ทั้งการตอบสนองทางบวกและทางลบ
10. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครคาดเดาผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่ทั้งทางบวกและทางลบ และแนวทางการเผชิญต่อปฏิกริยาทางบวกและทางลบของตนและบุคคลรอบข้าง
11. ให้ผู้รับคำปรึกษาคนอื่นๆได้ทดลองบทบาทการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่และซ้อมบทบาทในสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล จนกว่าจะครบตามเวลา
12. ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกันแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการแสดงพฤติกรรมใหม่
13. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนพูดถึงความคิดและความรู้สึกภายหลังการทดลองพฤติกรรม
14. ให้ผู้รับคำปรึกษากล่าวชื่นชมตนเองภายหลังจากทดลองพฤติกรรม
15. มอบหมายการฝึกการบ้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนอกกลุ่ม
16. ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้
17. ให้บอกความรู้สึกและสิ่งที่ประทับใจในการเข้ากลุ่มครั้งนี้
18. ปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 7

1. เทคนิคกระทำราวกับว่า (Acting as if…. เทคนิค)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้แสดงพฤติกรรม/บทบาทในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้อย่างเหมาะสม

วิธีการ

1. ให้กำหนดบทบาทหรือสถานการณ์ที่ต้องการแสดง
2. ให้ผู้รับคำปรึกษาคิดว่ากำลังอยู่ในสถานการณ์หรือเป็นบุคคลคนนั้น
3. ให้แสดงพฤติกรรมเหมือนกับว่าเป็นบุคคลๆนั้น

2. แบบฝึกหัดด้านภาษา (Language exercises)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงแบบแผนการสื่อสารของตน

หลักการ เกสตัลท์ให้ความสำคัญกับแบบแผนการสื่อสารกับบุคลิกภาพ เนื่องจากแบบแผนการสื่อสารของบุคคลเป็นการสื่อความคิด ความรู้สึกและเจตคติ การตระหนักถึงแบบแผนการสื่อสารของตนช่วยให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนได้ชัดเจนขึ้น

วิธีการ

1. ประเมินแบบแผนการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม ประกอบด้วย การใช้คำพูดว่ามัน (It) การพูดเรื่องราวของตนโดยไม่กล่าวถึงตน การใช้คำถาม การมีเงื่อนไขและการปฏิเสธ การใช้คำพูดปฏิเสธ และการพูดที่ไม่ได้มีการกระทำเกิดขึ้นจริง
2. ให้เปลี่ยนแบบแผนการสื่อสารทำได้ 3 วิธีคือ
   ก. ให้พูดกับบุคคลนั้นโดยตรงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแทนการถาม
   ข. หลีกเลี่ยงการใช้คำถาม “ทำไม”เนื่องจากจะทำให้เข้าสู่ วงจร ”ทำไม/เพราะว่า” ซึ่งอาจทำให้ต้องมีการใช้กลไกการป้องกันตัว หากจำเป็นต้องใช้คำถามให้ใช้คำถามว่า ”อะไร” และ ”อย่างไร” แทน
   ค. ให้ฝึกการใช้คำพูดว่า“ฉัน” ซึ่งแสดงความรับผิดชอบคำพูด การกระทำและความคิด

3. การซ้อมบทบาท (Rehearsal)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมภายในของบุคคลและเตรียมตัวสำหรับการเผชิญเหตุการณ์ในอนาคต

หลักการ ในชีวิตจริงบุคคลมีหลายบทบาท รวมทั้งมีความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทนั้นๆ บุคคลมักจะอยากแสดงบทบาทนั้นให้ถูกต้องทำให้ต้องซ้อมบทบาทภายในรวมทั้งวิตกกังวลว่าอาจจะแสดงบทบาทนั้นไม่ถูกต้อง การซ้อมบทบาทภายในต้องใช้พลังงานมากและมักจะขัดขวางความเป็นธรรมชาติของบุคคล การซ้อมบทบาทจะให้ผู้รับคำปรึกษาพูดสิ่งที่คิดอยู่ในใจออกมาดังๆ

วิธีการ

1. ให้ระบุสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล
2. ให้บอกความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่คิดอยู่ในใจทั้งทางบวกและทางลบ
3. จำลองสถานการณ์ทั้งทางบวกและทางลบให้แสดงความคิด พฤติกรรมและความรู้สึกที่คิดอยู่ในใจ
4. ให้บอกความรู้สึกภายหลังการซ้อมบทบาท

4. บทบาทสมมติ (Role Playing)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคคลมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่นในสถานการณ์นั้น

หลักการ การที่บุคคลเผชิญเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นปัญหาก่อนล่วงหน้า ช่วยให้สามารถเตรียมความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้บุคคลได้มีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา ช่วยให้เรียนรู้การเผชิญปัญหาวิธีการใหม่ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม

วิธีการ

1. กำหนดบทบาทและสถานการณ์ที่ต้องการเผชิญ
2. ให้แสดงบทบาทราวกับว่ากำลังอยู่ในสถานการณ์นั้นจริงๆ

5. บทบาทของการทดลอง (The role of experiments)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้ทดลองกระทำสิ่งใหม่ๆ หรือกระทำพฤติกรรมใหม่ในการเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา เป็นการเปลี่ยนวิธีการเล่าเรื่องราวมาเป็นการกระทำจริงและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ทันที

หลักการ การทดลองเป็นการชักชวนให้ทดลองพฤติกรรมใหม่และทำความเข้าใจความรู้สึกที่เกิดจากการทดลองพฤติกรรม การทดลองเกิดจากผู้รับคำปรึกษาเป็นผู้เลือกพฤติกรรมใหม่ ทั้งคำพูด ท่าทางและทดลองด้วยตนเอง ภายใต้ความสัมพันธ์ที่ดี บรรยากาศกลุ่มที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย ทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการตระหนักรู้และพยายามพฤติกรรมใหม่ ได้ค้นหาสิ่งที่ตนไม่รู้และท้าทายตนเอง ควรให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจและเห็นประโยชน์ของบทบาทการทดลอง บทบาทการทดลอง เป็นวิธีการปรับพฤติกรรมภายในบริบทของกลุ่ม

วิธีการ

1. ให้ระบุพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
2. ให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นเลือกพฤติกรรมใหม่ทั้งคำพูด ท่าทางและทดลองกระทำด้วยตนเอง
3. ผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกกลุ่มร่วมให้ข้อเสนอแนะ

6. การบ้านทางพฤติกรรม (Behavior homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางพฤติกรรม ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
2. ให้ทดลองบทบาท โดยคิดคำพูดและท่าทางการแสดงพฤติกรรมในกลุ่ม
3. ให้ซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลอง จนเกิดความมั่นใจ
4. มอบหมายให้ฝึกพฤติกรรมการในชีวิตประจำวัน
5. ติดตามผลการฝึกพฤติกรรมและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 8
การตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย
2. เพื่อให้ตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทักทายกลุ่มและพูดคุยซักถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ผ่านมาในรอบสัปดาห์
2. ให้ผู้รับคำปรึกษารายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย รวมทั้งสิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรค
3. ผู้ให้คำปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการฝึกการบ้าน ให้ผู้รับคำปรึกษาร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ให้คำแนะนำเพิ่มเติมและเสริมแรงการทำการบ้าน
4. ให้ผู้รับคำปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกทางลบที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
5. เลือกปัญหาความรู้สึกทางลบที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่ต้องการแก้ไขจากสถานการณ์ตัวอย่างของผู้รับคำปรึกษาในกลุ่ม 1 สถานการณ์
6. ให้ผู้รับคำปรึกษาประเมินความรู้สึกทางลบของตนเอง โดยให้คะแนนความรู้สึกจากคะแนน 0 ถึง 100 เช่น รู้สึกไม่พอใจเพื่อนที่ตำหนิงานของตน 70 คะแนน
7. จากเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคลดังกล่าว ให้ถามคำถามตนเอง 4 คำถามดังนี้
    1) ทำไม.... (ชื่อบุคคล).....ทำอย่างนั้น
    2) ทำไม..... (ชื่อบุคคล).....ไม่ทำอย่างนั้น
    3) เท่าที่จำได้ฉันเคยทำผิดหรือไม่ / ทำอะไรไม่เหมาะสมหรือไม่.....
    4) เท่าที่จำได้ฉันเคยไม่ทำตามความต้องการของคนอื่นหรือไม่/ฉันเคยไม่ทำอะไรหรือไม่.....
8. ให้บอกความคิดและความรู้สึกจากการตอบคำถาม
9. ให้ผู้รับคำปรึกษาบอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น เช่น
    ฉันรู้สึกโกรธที่เพื่อนทำอะไรไม่นึกถึงคนอื่น
    ฉันรู้สึกหงุดหงิดที่เพื่อนไม่รู้จักเกรงใจอาจารย์
    ฉันรู้สึกคับข้องใจที่ถูกว่าอยู่ฝ่ายเดียว เป็นต้น
10. ให้แทนที่ความรู้สึกด้วยประโยค “เพราะ..(เพื่อน).....กระทำ..... ฉันจึงรู้สึก.....” เช่น
    เพราะเพื่อนทำอะไรไม่นึกถึงคนอื่น **ฉันจึงรู้สึก**โกรธ
    เพราะเพื่อนไม่รู้จักเกรงใจอาจารย์ **ฉันจึงรู้สึก**หงุดหงิด
    เพราะเพื่อนว่าฉันอยู่ฝ่ายเดียว **ฉันจึงรู้สึก**คับข้องใจ
11. ให้ผู้รับคำปรึกษาหลับตาแล้วพูดประโยคดังกล่าว 6-7 ครั้ง พร้อมทั้งให้ฟังเสียงพูดของตน

12. ให้ผู้รับคำปรึกษาพิจารณาว่าประโยคดังกล่าวถูกต้องหรือไม่

13. ให้บอกผลที่ตามมาจากความรู้สึกดังกล่าว

15. ให้เปลี่ยนคำพูดที่แสดงถึงการเลือกและรับผิดชอบความรู้สึกของตน เช่น

ฉันเลือกที่จะ โกรธที่เพื่อนทำอะไรไม่นึกถึงคนอื่น

ฉันเลือกที่จะ หงุดหงิดที่เพื่อนไม่รู้จักเกรงใจอาจารย์

ฉันเลือกที่จะ คับข้องใจที่ถูกว่าอยู่ฝ่ายเดียว

17. ให้หลับตาแล้วพูดประโยคที่เปลี่ยนใหม่ซ้ำ 6-7 ครั้ง พร้อมทั้งฟังเสียงของตน

18. ให้ผู้รับคำปรึกษาเลือกความรู้สึกและผลที่ตามมาจากการเลือก เช่น คุณยังเลือกที่จะโกรธหรือไม่ คุณยังเลือกที่จะหงุดหงิดหรือไม่ ถ้าคุณเลือกความรู้สึกนั้น จะมีผลต่อคุณอย่างไร หรือคุณจะทำอย่างไรกับสิ่งที่ตามมาจากความรู้สึกนั้น เป็นต้น

19. ให้ผู้รับคำปรึกษาคนอื่นในกลุ่มฝึกการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งตามขั้นตอน

20. ให้สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปในชีวิตประจำวัน

21. มอบหมายให้ฝึกการบ้านการตระหนักรู้ความรู้สึกนอกกลุ่ม

22. ปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 8

1. การให้คะแนนตนเอง (Self rating)

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของตนเองต่อความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึก

วิธีการ

1. ให้ระบุความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึก

2. ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึกของตน โดยกำหนดค่าคะแนนและความหมายของค่าคะแนน เช่น ความรู้สึกไม่พอใจ คะแนนเต็ม 10 หมายถึง มีความไม่พอใจมากที่สุด และ 0 ไม่พอใจน้อยที่สุด เป็นต้น

3. ให้อธิบายเหตุผลประกอบการให้คะแนน

2. แบบฝึกหัดด้านภาษา (Language exercises)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงแบบแผนการสื่อสารของตน

หลักการ เกสตัลท์ให้ความสำคัญกับแบบแผนการสื่อสารกับบุคลิกภาพ เนื่องจากแบบแผนการสื่อสารของบุคคลเป็นการสื่อความคิด ความรู้สึกและเจตคติ การตระหนักถึงแบบแผนการสื่อสารของตนช่วยให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนได้ชัดเจนขึ้น

วิธีการ

1. ประเมินแบบแผนการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม ประกอบด้วย การใช้คำพูดว่ามัน (It) การพูดเรื่องราวของตนโดยไม่กล่าวถึงตน การใช้คำถาม การมีเงื่อนไขและการปฏิเสธ การใช้คำพูดปฏิเสธ และการพูดที่ไม่ได้มีการกระทำเกิดขึ้นจริง

2. ให้เปลี่ยนแบบแผนการสื่อสารทำได้ 3 วิธีคือ

ก. ให้พูดกับบุคคลนั้นโดยตรงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแทนการถาม

ข. หลีกเลี่ยงการใช้คำถาม “ทำไม”เนื่องจากจะทำให้เข้าสู่ วงจร ”ทำไม/เพราะว่า” ซึ่งอาจทำให้ต้องมีการใช้กลไกการป้องกันตัว หากจำเป็นต้องใช้คำถามให้ใช้คำถามว่า ”อะไร” และ ”อย่างไร” แทน

ค. ให้ฝึกการใช้คำพูดว่า“ฉัน” ซึ่งแสดงความรับผิดชอบคำพูด การกระทำและความคิด

3. สอนการใช้คำพูดเพื่อเผชิญปัญหา (Teaching coping self-statement)

วัตถุประสงค์ เพื่อสอนวิธีการเผชิญปัญหาที่เกิดจากความเชื่อไม่สมเหตุผล โดยการใช้คำพูดกำกับตนเอง

หลักการ ปัญหาพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล เป็นผลจากความเชื่อไม่สมเหตุผลในรูปการใช้คำพูดกำกับตนเอง

วิธีการ

1. ให้วิเคราะห์ความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์

2. ให้วิเคราะห์ความสมเหตุผลของความเชื่อตามขั้นตอน

3. ให้แทนที่ความเชื่อไม่สมเหตุผลดังกล่าวด้วยคำพูดเพื่อเผชิญปัญหา เช่น ฉันยอมรับตนเองโดยไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ฉันทำดีที่สุดผลที่ได้ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ หากเกิดความผิดพลาดฉันยอมรับตนเองได้ ไม่จำเป็นต้องให้ทุกคนยอมรับ คุณค่าของฉันไม่ได้อยู่ที่การยอมรับของผู้อื่น เป็นต้น

4. การทดลองกระทำเกินจริง (The exaggeration experiment)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้ความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก

หลักการ การทดลองเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับสิ่งชี้นำหรือสัญญาณทางร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหว กริยาท่าทางมากเกินความเป็นจริงซึ่งบุคคลมักไม่รู้ตัวว่าตนแสดงท่าทางเหล่านั้น ทำให้เข้าใจความหมายของการสื่อสารชัดเจนขึ้น เทคนิคนี้ทำโดยการให้ผู้รับคำปรึกษาทำท่าทางนั้นซ้ำๆ ทำให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมทางกาย และตระหนักถึงสิ่งที่อยู่ภายใน

วิธีการ

1. ค้นหาสิ่งที่ต้องการให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้เช่นความคิด พฤติกรรมหรือความรู้สึก

2. ให้กระทำซ้ำๆ พร้อมทั้งให้ใส่ใจกับสิ่งที่คิดหรือกระทำซ้ำๆ แล้วให้พิจารณาผลของการกระทำดังกล่าว

5. การบ้านทางพฤติกรรม (Behavior homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางพฤติกรรม ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

2. ให้ทดลองบทบาท โดยคิดคำพูดและท่าทางการแสดงพฤติกรรมในกลุ่ม

3. ให้ซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลอง จนเกิดความมั่นใจ

4. มอบหมายให้ฝึกพฤติกรรมการในชีวิตประจำวัน

5. ติดตามผลการฝึกพฤติกรรมและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 9
การปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามการบ้านที่มอบหมาย
2. เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

1. ทักทายกลุ่มและพูดคุยเรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์ในรอบสัปดาห์ที่ผ่านมา
2. ให้ผู้รับคำปรึกษารายงานผลการทำการบ้าน สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค
3. เลือกสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจากการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 8 หรือจากการฝึกการบ้านนอกกลุ่ม
4. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครดำเนินการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งตามขั้นตอน
5. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครพิจารณาผลที่ตามมาจากความรู้สึกที่เลือกทั้งทางบวกและทางลบ เช่น เมื่อเลือกที่จะโกรธ คุณต้องรับผลที่ตามมาอะไรบ้าง
6. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครเปรียบเทียบผลที่ตามมาจากความรู้สึกเก่าและความรู้สึกใหม่และตัดสินใจเลือกความรู้สึก
7. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครจินตนาการผลที่ตามมาจากการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งทางบวกและทางลบ
8. จำลองสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบุคคล แล้วให้ผู้รับคำปรึกษาทดลองบทบาทในสถานการณ์นั้นด้วยความรู้สึกใหม่ทั้งทางบวกและทางลบ
9. ให้ผู้รับคำปรึกษาคนอื่นๆร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ
10. ให้ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นอาสาสมัครบอกความรู้สึกภายหลังการทดลองบทบาท
11. ให้ผู้รับคำปรึกษาคนอื่นๆฝึกการตระหนักรู้ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและปรับเปลี่ยนความรู้สึกตามขั้นตอน
12. ให้บอกแนวทางการนำวิธีการตระหนักรู้และการปรับเปลี่ยนความรู้สึก ไปใช้กับสถานการณ์อื่นๆ
13. มอบหมายให้ฝึกการปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เรียนรู้ภายนอกกลุ่ม

14. แจ้งเตือนผู้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับเวลาในการสิ้นสุดการให้คำปรึกษา ตัวอย่างเช่น “ครั้งหน้าจะเป็นการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งสุดท้าย ให้ผู้รับคำปรึกษาเตรียมสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงครั้งสุดท้าย มาเสนอในกลุ่มครั้งต่อไป” ปิดกลุ่มและนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

คำอธิบายเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มครั้งที่ 9

1. การจินตนาการทางอารมณ์ (Rational emotive imagery)

วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญสถานการณ์ทางอารมณ์ และจัดการความรู้สึกที่ค้างคาใจ

หลักการ บุคคลมักวิตกกังวลเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ การให้เผชิญกับสถานการณ์โดยจินตนาการถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วให้แทนที่ด้วยอารมณ์ทางบวกซึ่งมีผลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น ให้จินตนาการหากเกิดความล้มเหลวและถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรงทำให้เกิดอารมณ์ซึมเศร้า หลังจากให้เปลี่ยนเป็นอารมณ์ซึมเศร้าเป็นความรู้สึกเสียใจและผิดหวังแทนความรู้สึกสิ้นหวัง

วิธีการ

1. ให้ระบุสถานการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ
2. ให้บอกความรู้สึกทางลบในสถานการณ์นั้น
3. ให้จินตนาการว่ากำลังเผชิญสถานการณ์นั้น
4. ให้ผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเองขณะเผชิญสถานการณ์
5. ให้เลือกความรู้สึกใหม่ในสถานการณ์นั้น
6. ให้จินตนาการว่ากำลังเผชิญสถานการณ์นั้นด้วยความรู้สึกใหม่ที่เลือก

2. การแสดงบทบาท (Role Playing)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคคลมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่นในสถานการณ์นั้น

หลักการ การที่บุคคลเผชิญเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นปัญหาก่อนล่วงหน้า ช่วยให้สามารถเตรียมความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้บุคคลได้มีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา ช่วยให้เรียนรู้การเผชิญปัญหาวิธีการใหม่ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม

วิธีการ

1. กำหนดบทบาทและสถานการณ์ที่ต้องการเผชิญ
2. ให้แสดงบทบาทราวกับว่ากำลังอยู่ในสถานการณ์นั้นจริงๆ

3. การบ้านทางพฤติกรรม (Behavior homework)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดทักษะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

หลักการ การมอบหมายการบ้านทางพฤติกรรม ทำให้ผู้รับคำปรึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเกิดทักษะจากการทำซ้ำๆ

วิธีการ

1. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
2. ให้ทดลองบทบาท โดยคิดคำพูดและท่าทางการแสดงพฤติกรรมในกลุ่ม
3. ให้ซ้อมบทบาทในสถานการณ์จำลอง จนเกิดความมั่นใจ
4. มอบหมายให้ฝึกพฤติกรรมการในชีวิตประจำวัน
5. ติดตามผลการฝึกพฤติกรรมและสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาล
ครั้งที่ 10
ยุติการให้คำปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการเข้าร่วมกลุ่มให้คำปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
3. เพื่อประเมินผลกลุ่มให้คำปรึกษา

การดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

1. ทักทายกลุ่มและพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องในรอบสัปดาห์
2. ติดตามการบ้านที่มอบหมาย รวมทั้งสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค
3. ร่วมแก้ปัญหาและเสริมแรงการฝึกการบ้านนอกกลุ่ม
4. ให้ผู้รับคำปรึกษาสรุปสิ่งที่ตนเองเปลี่ยนแปลงไป ตั้งแต่ก่อนการเข้ากลุ่ม และเมื่อสิ้นสุดเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ครั้งแรก
5. ให้ผู้รับคำปรึกษากล่าวชื่นชมตนเองในการแก้ปัญหา เช่น ฉันภูมิใจตนเองที่ทำ.....ได้สำเร็จ
6. ให้ผู้รับคำปรึกษาให้คะแนนความสำเร็จของตนเองจากคะแนนเต็ม100 คะแนน พร้อมให้เหตุผลของความสำเร็จและระบุสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค
7. ให้ผู้รับคำปรึกษาสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกลุ่ม แนวทางการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นๆในชีวิตประจำวัน
8. ให้ผู้รับคำปรึกษาบอกความรู้สึก และสิ่งที่ประทับใจ ในการเข้าร่วมกลุ่มการให้คำปรึกษา
9. ให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนให้บอกความรู้สึกที่จะต้องสิ้นสุดกลุ่ม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการสิ้นสุดกลุ่ม
10. ให้ผู้รับคำปรึกษาประเมินผลกลุ่มให้คำปรึกษา โดยอภิปรายประเด็นต่อไปนี้
    ก. สิ่งที่ประทับใจในการเข้ากลุ่ม
    ข. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่ม
    ค. สิ่งที่อยากให้กลุ่มปรับปรุง
11. ปิดกลุ่มให้คำปรึกษา และนัดหมายเพื่อติดตามผล

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางอรทัย สงวนพรรค
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 18 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2505
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	48/121 หมู่ 12 ตำบลธารเกษม อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 18120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 18120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2528 ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสูง จาก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา พ.ศ. 2535 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสุขภาพจิต) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ