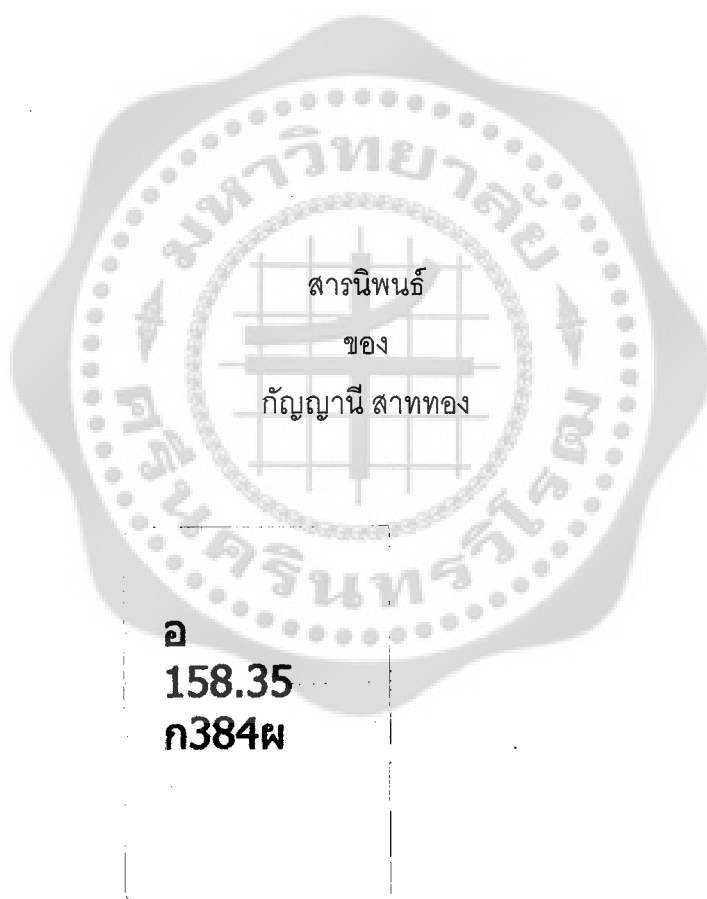


ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์วิจัยโรคเอดส์



๒๓ ก.ย. 2553

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์วิจัยโรคเอดส์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2553

5 372337

กัญญาณี สาททอง. (2553). ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้

ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ.

สารนิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่เริ่มปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551 มีคะแนนจากแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 75 ขึ้นไป และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 15 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ และการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t -test แบบกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อิสระต่อกัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ภายหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลงโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE EFFECT OF GROUP COUNSELING ON STAFF BURN OUT IN HIV
RESEARCH CENTRE



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Educational Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2010

Gunyanee Sardthong. (2010). *The Effect of Gestalt Group Counseling on Staff Burn Out in HIV Research Centre*. Master's Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University.
Master Project Advisors :Assoc. Anusorn Atthasiri

The objective of this study is to compare the feeling of Staff Burn Out in HIV Research Center, Bangkok, before and after of the Gestalt Group Counseling. Sample size: 15 Staffs in HIV Research Center since January 01, 2007, get score more than Percentile 75 from Questionnaire of staff Burn Out in HIV Research Center and willing to participate in this study. Then make the simple random sampling for 8 staffs to participate in this study. Study Tool: Questionnaire of Staff Burn Out in HIV Research Center. Program of staff Burn Out in HIV Research Centre. Statistic Method: T- Test Sample size which not related to each other.

Summary of Study

After the study completed, it shows that the Staff Burn Out is significant decreased in statistical at .01 Staff's feeling tied Staff's loss of relationship Staff's disappointed in self successful

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการ
ปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ของ น.ส. กัญญานี สาททอง ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ)

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ)

ประธาน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศพร มณีศรีขำ กรรมการสอบสารนิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. นันทา สู้รักษา กรรมการสอบสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง และ อาจารย์ ดร. สกล วรเจริญศรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย-ออสเตรเลีย-เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่ได้ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ซึ่งเป็นผลให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา มารดา และบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ข้าพเจ้า ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

กัญญานี สาททอง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม.....	9
วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม.....	9
ขั้นตอนและเทคนิคในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม.....	10
การให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์.....	14
ทฤษฎีบุคคลิกภาพของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์.....	15
แนวความคิดที่สำคัญ.....	16
จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์.....	19
กระบวนการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์.....	19
เป้าหมายของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์.....	20
เทคนิคสำคัญที่ใช้ในกระบวนการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์.....	24
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้.....	26
สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้.....	29
ผลที่จะเกิดจากความท้อแท้.....	30
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความท้อแท้.....	31
ความท้อแท้ของผู้ปฏิบัติงานด้านโรคเอดส์.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	38
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
แบบแผนการทดลอง.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	46
บทย่อ.....	46
สรุปผล.....	48
อภิปรายผล.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก.....	56
ภาคผนวก ข.....	79
ภาคผนวก ค.....	81
ภาคผนวก ง.....	86
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	88

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เอดส์ คือ โรคติดต่อโรคหนึ่งที่เกิดจากเชื้อไวรัส เอช-ไอ-วี (HIV) ซึ่งจะเข้าไปโจมตีเม็ดเลือดขาวของร่างกายทำให้เม็ดเลือดขาวชนิด ซี-ดี-4 (CD4) ลดน้อยลง จึงง่ายต่อการที่จะถูกเชื้อโรคต่างๆ ครอบงำโจมตีเพราะภูมิคุ้มกันต่ำลง เกิดเป็นโรคแทรกซ้อนต่างๆ เช่น ปอดอักเสบ เชื้อราในสมอง วัณโรค เป็นต้น(หนังสือความรู้เรื่องโรคเอดส์ 2551: 1) โรคเอดส์เริ่มเข้ามาเมืองไทยในปี 2527 โรคเอดส์ระบาดกันในหมู่ชายรักชาย เพราะฝรั่งที่เป็นชายรักร่วมเพศที่ติดเชื้อเข้ามาเที่ยวขายบริการในบ้านเรา และผู้ชายไทยที่ติดเชื้อก็แพร่เชื้อต่อไปให้กับผู้ชายคนอื่นต่อ ในปี 2531 โรคเอดส์เริ่มระบาดในกลุ่มผู้ติดยาเสพติด ผู้ชายที่ติดยาและติดเชื้อเอดส์ไปเที่ยวบริการทางเพศ หรือผู้ชายที่รักสองเพศที่ติดเชื้อไปเที่ยวหญิงบริการและได้แพร่เชื้อสู่หญิงขายบริการจึงทำให้โรคเอดส์เริ่มระบาดในกลุ่มหญิงขายบริการตั้งแต่ปี 2532 ในปีต่อมาพบว่าอัตราการติดเชื้อในชายนักเที่ยวสูงขึ้นและได้แพร่เชื้อเข้าไปในกลุ่มแม่บ้านและแฟน ทำให้อัตราการติดเชื้อในหญิงตั้งครรภ์สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ลูกที่เกิดมาใหม่ติดเชื้อเอดส์ไปด้วย และพฤติกรรมกรรมมีเพศสัมพันธ์ระหว่างชายกับหญิง และชายกับชาย เป็นพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่จึงเป็นสาเหตุให้โรคเอดส์ระบาดมากในหมู่คนไทยอย่างกว้างขวาง (หนังสือความรู้เรื่องโรคเอดส์ 2551: 3-4) ในปัจจุบันคาดว่ามีคนไทยที่ติดเชื้อเอดส์ซึ่งยังมีชีวิตอยู่ประมาณ 6 แสนคน ตายไปแล้วประมาณ 6 แสนคน เกือบร้อยละ 95 ของคนที่ติดเชื้อเอดส์ในบ้านเราติดเชื้อจากเพศสัมพันธ์ ซึ่งส่วนใหญ่หรือร้อยละ 80 ติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ที่เหลืออีกร้อยละ 20 เป็นการใช้เข็มฉีดยาร่วมกัน และจากแม่สู่ลูก มีการคาดประมาณว่าในปัจจุบันมีคนไทยติดเชื้อเอดส์ใหม่ปีละเกือบ 2 หมื่นคน กลุ่มที่น่าจับตามองมากที่สุดคือ กลุ่มชายรักชายตามเมืองใหญ่ ที่ชอบหาความสัมพันธ์ ซึ่งพบว่ามีอัตราการติดเชื้อพุ่งสูงขึ้นอย่างน่ากลัว จากการสำรวจในปี 2550 พบว่าชายรักชายกลุ่มนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอัตราการติดเชื้อสูงถึง 1 ใน 3 อัตราการติดเชื้อใหม่ในกลุ่มหญิงขายบริการทางเพศก็มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น และอุบัติการณ์ของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์อื่นๆ ก็กลับเพิ่มสูงขึ้นในระยะ 1-2 ปีที่ผ่านมา จึงเป็นที่กังวลกันว่าเอดส์จะกลับมาระบาดหนักในประเทศไทยอีกเป็นระลอกที่ 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเยาวชนที่มักมีเพศสัมพันธ์โดยไม่ป้องกันที่ดีพอ จึงควรจัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์และเข้าถึงประชาชนอย่างแท้จริง (หนังสือความรู้เรื่องโรคเอดส์ 2551: 4)

ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้บริการตรวจเลือดเพื่อหาเชื้อเอชไอวี (HIV) เป็นสถานที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ ให้บริการดูแลรักษาผู้ติดเชื้อเอดส์ และทำการวิจัยยาเพื่อรักษาโรคเอดส์ ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนในการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคเอดส์จากกระทรวงสาธารณสุขประเทศสหรัฐอเมริกา และจากสถาบันวิจัยประเทศออสเตรเลีย เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้ที่ติดเชื้อเอชไอวี ซึ่งการขอรับทุนดังกล่าวต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางการวิจัยของประเทศดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ต้องมีการตรวจสอบมาตรฐานจากผู้ให้ทุนวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อขอรับทุนในปีต่อไป และได้รับความกดดันจากองค์กรสิทธิมนุษยชนในมนุษย์ในการรักษาความลับของผู้ป่วยและการให้ยาด้านไวรัสเอดส์ที่ถูกต้องตามหลักของกระทรวงสาธารณสุขไทย องค์การเภสัชกรรม และกระบวนการขออนุญาตนำยาด้านไวรัสบางชนิดและน้ำยาทางวิทยาศาสตร์ที่ไม่สามารถผลิตได้ในประเทศไทยผ่านองค์การอาหารและยาเพื่อขอนำเข้าสู่อราชอาณาจักรไทย และทางด้านการติดต่อประสานงานกับผู้สนับสนุนทุนจากสถาบันต่างประเทศหรือพนักงานชาวต่างประเทศที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์ฯ ด้วยภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นผลให้พนักงานต้องสอบวัดระดับทางด้านภาษาอังกฤษ (TOEIC) จึงทำให้เกิดความกดดันในการทำงานจากมาตรฐานดังกล่าว และความกดดันจากสังคมที่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับช่องทางการติดเชื้อเอชไอวี จึงทำให้มีอัตราการเข้าออกงานของพนักงานเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 24 ถือว่าเป็นที่น่าตกใจสำหรับองค์กรอย่างมากเพราะส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องหรือดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลาที่ผู้ให้การสนับสนุนทุนตั้งไว้ ซึ่งส่งผลให้ผู้สนับสนุนต่างๆ ลดปริมาณการให้ทุนในการดำเนินงานลง (HIV-NAT Annual Report 2009: 72)

สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งของงานบริการผู้ป่วยโรคเอดส์คือให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือผู้ป่วยโรคเอดส์และญาติ มักมีความเกี่ยวข้องกับความตาย ความทุกข์ทรมาน การถูกกล่าวหาตีตราตอกย้ำ (Stigmatization) ความหวาดระแวงอายุว่าคนในสังคมจะไม่ยอมรับ ส่งผลให้ทำงานได้ยาก เข้ากับสังคมลำบาก เกิดความรู้สึกผิดทั้งผู้ป่วย ญาติ และผู้ปฏิบัติงานในบางครั้งบางคราว เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้มาฟังและรับทราบ ย่อม อุดไม่ได้ที่จะเมตตาสงสาร และเศร้าตามไปด้วย นี่คือสัญญาณอย่างหนึ่งของความท้อแท้ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานเกิดรู้สึกเหนื่อยล้า ท้อแท้และหมดแรงบ่อยๆ รู้สึกว่าอารมณ์ที่จะทำงานต้องฝืนลูกจากที่นอนทุกเช้า อาการท้อแท้กำลังมาเยือน นอกจากนี้ยังมีอาการ ปวดหัว ปวดท้อง เจ็บป่วยทางร่างกาย อันมีผลเนื่องมาจากภาวะทางจิตใจ ทั้งหมดนี้เป็นผลจากการทำงานหนักเป็นเวลานานติดต่อกัน โดยไม่ปรับระดับตนเองให้พักผ่อนบ้าง ในไม่ช้าบุคคลประเภทนี้อาจตัดสินใจมุ่งมั่นที่จะลาออกจากการทำงานเกี่ยวกับเอดส์ไปเลย (ทิพาวดี เอมะวรรณนะ. 2541: 25)

และในแต่ละปีศูนย์วิจัยโรคเอดส์ จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยอิงเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพการทำงานมาจากผู้ให้ทุนสนับสนุน มีพนักงานบางคนได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์

ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะมีความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถไม่มีประสิทธิภาพ อาการของคนที่เกิดความท้อแท้ทางด้านอารมณ์ก็คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ความรู้สึกเบื่อหน่าย เหน็ดเหนื่อย หดหู่ คับข้องใจ รวมทั้งรู้สึกหมดกำลังใจ หมดพลังที่จะไปทำงานต่อไป การทำงานจึงเป็นไปอย่างเฉื่อยชาและมีอัตราการสลาย ลา หรือขาดงานบ่อยๆ ผลของความท้อแท้ ถ้าเกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานใด จะทำให้บุคคลนั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเอาใจใส่ ความผูกพันกับงานและอาชีพลดลงด้วย เป็นเหตุให้การทำงานของบุคคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เช่นนี้หน่วยงานนั้นคงไม่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ 2541: 7)

นอกจากนี้ยังพบว่า มีสาเหตุอื่นที่ก่อให้เกิดความเครียดจนกลายเป็นความท้อแท้ได้แก่ ความต้องการส่วนบุคคลไม่สัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ ไม่ได้ทำด้วยใจรักหรือพึงพอใจ หรือถูกกำหนดให้ทำงานนั้น งบประมาณดำเนินการมีจำนวนจำกัด ถูกผู้รับบริการติดตามอันเป็นภาวะที่ผู้รับบริการเกิดอารมณ์ติดพันกับผู้ให้คำปรึกษาและต้องการฟังฟังตลอดเวลา ผู้คนในสังคมขาดความเข้าใจและไม่ไว้วางใจผู้ให้บริการ ฝ่ายบริหารเร่งรัดเวลาในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานมีมากในเวลาจำกัด ระบบไม่เอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน ฯลฯ ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ส่วนหนึ่งก่อให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และยังมีคุณลักษณะหลายประการที่อาจจะเป็นความเสี่ยงต่อการเกิดความท้อแท้ในงานบริการปรึกษา เช่น วิชาชีพ บุคลิกภาพส่วนบุคคล บรรยากาศ (อรอนงค์ อินทรวิจิตร, 2540: 126)

จากประสบการณ์ การสังเกตพูดคุยของผู้วิจัย ที่ได้ประสานงานที่ฝ่ายบุคคลกับพนักงานหลายท่านจากแผนกต่างๆ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอดล์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ เพื่อช่วยเหลือตามกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มและถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาได้รับการฝึกอบรมในวิชาชีพเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจสิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ พัฒนาตนเองในทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ผู้วิจัยจะนำแบบทดสอบและการให้คำปรึกษากลุ่มมาใช้ในการช่วยเหลือพนักงาน เพื่อลดความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ซึ่งถือเป็นบทบาทหนึ่งของฝ่ายบุคคล คือ การให้คำปรึกษากลุ่มกับพนักงานที่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดความรู้สึกท้อแท้ในด้านต่างๆ ของพนักงานลงได้ และสามารถเผชิญและจัดการกับความรู้สึกท้อแท้ของตนเองได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้การให้คำปรึกษาทางสุขภาพถือเป็นบทบาทอิสระ ที่ฝ่ายบุคคลสามารถให้กับพนักงานได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายบุคคลสามารถให้การดูแลช่วยเหลือ ลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ และส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดระบบงาน การบริหารงานและสิ่งแวดล้อมในศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของศูนย์วิจัยโรคเอดส์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้เพื่อลดความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเผชิญกับปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนจัดระบบงาน การบริหารงานและการสนับสนุน ลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่เริ่มปฏิบัติก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551 จำนวน 60 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่เริ่มปฏิบัติก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551 มีคะแนนจากแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 15 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ จำนวน 8 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 6 คน

นิยามศัพท์

1. ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ หมายถึง สภาพอาการที่แสดงออกถึงความอ่อนล้า หดหู่ ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ เปื่อหนายงานที่ทำ ต้องการปลีกตัวออกจากสังคมและเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยล้า ตลอดจนความคับข้องใจ ไม่มีความสุขและรู้สึกเครียดขณะปฏิบัติงาน ไม่อยากมาทำงานและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึง การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ เปื่อหนาย ไม่มีความสัมพันธ์ ไม่สนใจความรู้สึกและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและคนไข้

1.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

2. การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน โดยจัดเป็นโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเกสตอลท์ พนักงานมารับคำปรึกษาเป็นกลุ่มและมีปัญหาด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง โดยมีผู้ให้คำปรึกษาคอยเอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสสำรวจตนเอง แสดงความรู้สึกตลอดทั้งแสดงความคิดเห็นภายใต้บรรยากาศแห่งการยอมรับ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง ตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองในปัจจุบัน สำรวจและประเมินความต้องการของตนเอง ตลอดจนกำหนดวิธีการหรือแนวทางไปสู่เป้าหมายในการแก้ปัญหาที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและนำไปปฏิบัติได้หลังจากออกจากกลุ่ม โดยมีลำดับขั้นตอนของการให้คำปรึกษา ดังนี้

2.1 ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา เป็นขั้นสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความอบอุ่นใจ สบายใจ ปลอดภัย ไว้วางใจ เป็นกันเองกับผู้ให้คำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษาอธิบายวัตถุประสงค์ กำหนดจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของพนักงานขณะอยู่ในกลุ่มและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองในด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

2.2 ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา เป็นขั้นที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพ การสังเกต การกระตุ้นความสนใจ การให้กำลังใจ และการส่งเสริมการเชื่อมโยงเรื่อง การเงียบ การฟัง การยอมรับ การแสดงความเห็นชอบ การแปล

ความหมาย การสะท้อนความรู้สึก การเรียบเรียงถ้อยคำ การให้ข้อมูล การตั้งคำถาม การชี้แนะ การมองปัญหาจากมุมของคนอื่น การมองย้อนอดีตและอนาคต การยกตัวอย่างและการอธิบายสรุป เพื่อให้พนักงานรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนอย่างถ่องแท้ และใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาตาม ทฤษฎีเกสโตลท์ ด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เช่น เทคนิคการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง (Staying with feeling) เทคนิคจินตนาการ (Fantasy) เทคนิคเกมการพูดจาโต้ตอบกับตนเอง (Game of Dialogue) เทคนิคเก้าอี้ว่างเปล่า (The Empty Chair) เทคนิคการกล่าวโทษผู้อื่น (Playing the projection) เทคนิค การซ้อมบทบาท (Rehearsal) เพื่อให้รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนอย่างถ่องแท้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม (As a whole) เป็นการทำให้พนักงานได้รับรู้และเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในภาพรวมของชีวิต โดยผู้ให้คำปรึกษาใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทั้งในแง่ความเป็นอยู่ สังคมครอบครัว สังคมที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมรอบตัว จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปให้เห็นความสำคัญของการดำเนินชีวิตว่า มนุษย์และสิ่งแวดล้อมไม่สามารถแยกออกจากกันได้

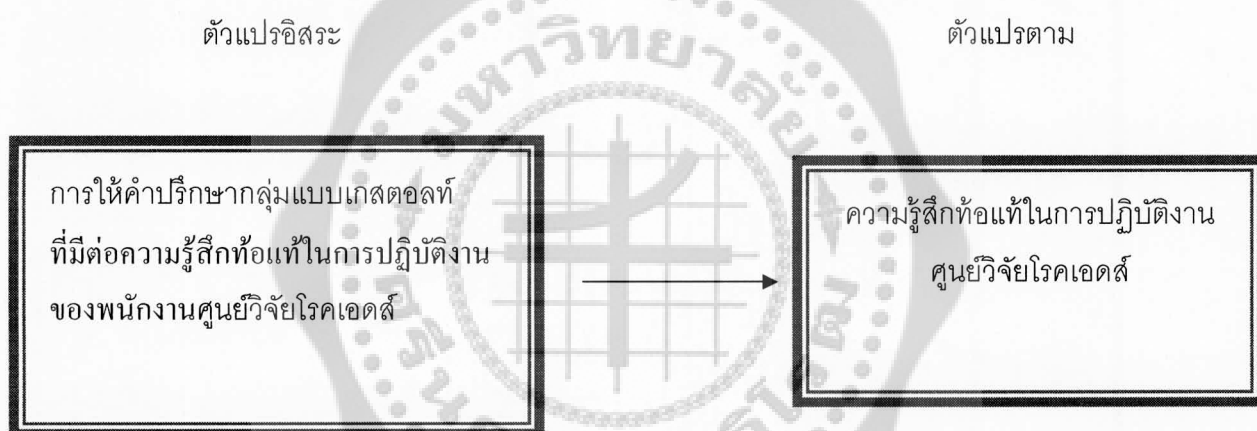
2.2.2 ขั้นความเป็นปัจจุบัน (Here and now) เป็นการทำให้พนักงานได้รับรู้และเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน โดยผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีขณะปฏิบัติงาน จากนั้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมกันสรุปเกี่ยวกับสาเหตุ ซึ่งขั้นนี้จะทำให้พนักงานมองเห็นปัญหาจากมุมของคนอื่น ทำให้เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและเกิดการพัฒนาลักษณะระหว่างผู้ร่วมงานด้วย

2.2.3 ขั้นการตระหนักรู้ตนเอง (Awareness) เป็นการทำให้พนักงานได้รับรู้และเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับตนเอง เข้าใจถึงปัญหาต่างๆ และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงที่มาและสาเหตุ ตระหนักรู้ในศักยภาพและความสามารถที่ตนมีอยู่ทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและการแสดงออกของตน ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะให้พนักงานแต่ละคนวางแผนการแก้ปัญหาของตนเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ที่มากระทบแล้วเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

2.3 ขั้นยุติการให้คำปรึกษา เป็นขั้นที่ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนในกลุ่มสรุปสิ่งที่ได้จากการรับคำปรึกษาและการนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนซักถามอีกครั้งและผู้ให้คำปรึกษานัดหมายการให้คำปรึกษาครั้งต่อไป

3. พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ หมายถึง พนักงานที่มีความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ลดลงหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอดลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม

- 1.1 ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษากลุ่ม
- 1.3 ขั้นตอนและเทคนิคในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 1.4 การให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์
- 1.5 ทฤษฎีบุคลิกภาพของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์
- 1.6 แนวความคิดที่สำคัญ
- 1.7 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์
- 1.8 กระบวนการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์
- 1.9 เป้าหมายของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์
- 1.10 เทคนิคสำคัญที่ใช้ในกระบวนการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์
- 1.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้

- 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้
- 2.2 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้
- 2.3 ผลที่จะเกิดจากความท้อแท้
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความท้อแท้
- 2.5 ความท้อแท้ของผู้ปฏิบัติงานด้านโรคเอดส์
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

1. การให้คำปรึกษากลุ่ม

1.1 การให้คำปรึกษากลุ่ม

ความหมายของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม

ทิพย์วรรณ กิตติพร (2535) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม เป็นวิธีการที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ปกติ เพื่อให้ยอมรับปัญหาต่างๆ ของตนเองและพยายามแก้ปัญหาเหล่านี้ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหารุนแรง นอกจากนี้สมาชิกในกลุ่มยังสามารถนำเอาความคิดที่ได้จากกลุ่มไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มจึงเป็นสัมพันธภาพพิเศษที่สมาชิกจะมีความรู้สึกปลอดภัย จนพร้อมจะอภิปรายในสิ่งที่เขากังวลใจ และไม่สบายใจและสามารถกำหนดพฤติกรรมใหม่ๆ ที่พึงประสงค์ขึ้น ตลอดจนฝึกทักษะในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการลงมือปฏิบัติในพฤติกรรมใหม่

วัชร ทรัพย์มี (2533) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเป็นกระบวนการที่บุคคลซึ่งต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต้องการจะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกันมาหารือปรึกษาซึ่งกันและกันเป็นกลุ่ม โดยมีผู้ให้คำปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้แสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการได้ระบายความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจ ได้สำรวจตนเอง ได้ฝึกการยอมรับตนเอง กล้าที่จะเผชิญปัญหาและได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเองอีกทั้งได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และได้ตระหนักว่าผู้อื่นก็มีความรู้สึกหรือความคิดเห็นเช่นเดียวกับตนเอง ไม่ใช่เขาคนเดียวที่มีปัญหา

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นกระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสสำรวจตนเอง ทั้งความคิด ทศนคติ ความรู้สึก ปัญหาที่ตนมี โดยการนำปัญหามาอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดร่วมกันเพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีการรับรู้ เข้าใจยอมรับตนเองอย่างแท้จริง สามารถเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัยและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม

วัชร ทรัพย์มี (2533: 272) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บกด และมาเสแสร้ง
2. ส่งเสริมให้ผู้รับคำปรึกษามีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น
3. ให้ผู้รับบริการรู้จักตนเอง เกิดการยอมรับตนเอง และไม่ได้มุ่งหวังว่าตนจะต้องดีเลิศไปหมดทุกด้าน
4. ไม่หนีการเข้าสังคม หรือการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

5. พัฒนาทักษะในการสื่อความหมาย เช่น การตั้งคำถามให้ตรงเป้าหมายอย่าง

นุ่มนวล

6. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา ไม่ด่วนตัดสินใจก่อนการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ

7. ให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักว่าผู้อื่นก็ต้องเผชิญกับปัญหาเหมือนกัน

8. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสพิจารณาค่านิยมของตนเองเหมาะสมหรือไม่

9. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถตัดสินใจได้ด้วยความมั่นคงทางจิตใจ แม้จะมีอัตราการเสี่ยง อยู่บ้างก็ตาม

10. ให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักว่าวิธีแก้ปัญหามีได้มีอยู่เพียงวิธีเดียว

11. ให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสสำรวจศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ที่แฝงอยู่

12. ให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสรับและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น เป็นต้นว่า เกิดความภูมิใจว่าได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

13. ฝึกให้ผู้รับคำปรึกษาไวต่อความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น

1.3 ขั้นตอนและเทคนิคในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีดังนี้

1 ขั้นเตรียมการ ในขั้นเตรียมการนี้ ผู้ให้คำปรึกษากำหนดว่าการจัดสมาชิกเข้ากลุ่มนั้น ต้องการกลุ่มประเภทใด เช่น กลุ่มเพื่อพัฒนาตน หรือกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา

2 ระยะเริ่ม เป็นระยะที่ผู้ให้คำปรึกษาควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มครั้งนี้เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกคุ้นเคยกัน โดยผู้ให้คำปรึกษาขอให้สมาชิกแนะนำตัวเพื่อให้รู้จักกันดีขึ้น แจ้งให้กลุ่มทราบระยะเวลาในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เช่น 45 นาที หรือ 60 นาที สร้างความไว้วางใจและการยอมรับระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งได้แก่การยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสมาชิกทุกๆ คน ก็มีปัญหาเช่นเดียวกัน และสิ่งที่พูดกันในกลุ่มสมาชิกต้องการเคารพและรักษาความลับของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มเริ่มอภิปรายถึงความรู้สึกและพฤติกรรม

3. ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ เป็นระยะที่สมาชิกเกิดการตั้งเครียด วิดกกังวล และเกิดการต่อต้านจากการที่จะต้องศึกษาความหมายของพฤติกรรมที่แสดงออก ตรวจสอบความรู้สึกร่วมกัน

4. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา การยุติการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มควรยุติก่อนหมดเวลา กำหนดก่อน 5 นาที เช่น กำหนดไว้ว่าจะใช้เวลา 60 นาที ควรยุติภายหลังกลุ่มดำเนินไปได้ 55 นาที เพื่อที่สมาชิกของกลุ่มหรือผู้ให้คำปรึกษาควรจะสามารถ หรือช่วยกันให้กลุ่มเข้าใจในสิ่งที่เขาได้อภิปราย หรือหาวิถีทางช่วยเหลือกันได้ดีขึ้น การยุตินี้จะช่วยให้กลุ่มหรือสมาชิกแต่ละคนทราบแนวทางออกที่จะจัดการและปฏิบัติต่อไป และผู้ให้คำปรึกษาควรจะต้องกล่าวถึงเวลาที่จะจัดให้มีการปรึกษากลุ่มในครั้งต่อไป หลังจากยุติการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาควรจะต้องบันทึกและเก็บใส่แฟ้มประวัติ

ของสมาชิกเพื่อนำมาพิจารณาเสนอแนะเพื่อได้ช่วยพัฒนาเด็กแต่ละคนให้เจริญก้าวหน้าอย่างเหมาะสม

5. **ขั้นประเมินผลและติดตาม** ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทำการประเมินผลกิจกรรมนั้นโดยกลวิธีต่างๆ โดยการติดตามสมาชิกหลังจากเข้ากลุ่มไปแล้ว ซึ่งการติดตามผลนั้นอาจทำได้โดยการสังเกตด้วยตนเอง สัมภาษณ์คนใกล้ชิดของผู้รับคำปรึกษา การให้คำปรึกษาแบบหลายๆ ครั้งนั้นให้ติดตามได้ในการพบครั้งต่อไปถึงการนำไปปฏิบัติของสมาชิกว่าได้นำไปปฏิบัติตามและบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และพบปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร

การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อรับคำปรึกษา

ในการดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อเข้ารับคำปรึกษานั้น ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความเข้าใจที่จะเลือกสมาชิกในกลุ่มให้เหมาะสม เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปรึกษาประสบความสำเร็จตามที่จุดมุ่งหมายกำหนดไว้ ซึ่งแนวทางในการจัดกลุ่มเพื่อรับคำปรึกษามีดังต่อไปนี้

ความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม (Voluntary)

ในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มนั้น ควรที่จะเป็นกลุ่มแบบปิด เพื่อที่จะให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ตลอดจนไม่ขัดขวางการดำเนินงานให้คำปรึกษาของกลุ่ม ในการที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหของสมาชิกแต่ละคน

ขนาดของกลุ่ม (Size)

วัชร ทรัพย์มี (2533: 274) ขนาดของกลุ่มปกติแล้วควรมีขนาด 6-8 คน

ทิพวรรณ กิตติกร (2535: 193) กล่าวว่ากลุ่มที่มีสมาชิกเป็นผู้ใหญ่และมีผู้นำกลุ่มเพียงคนเดียวควรประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 8 คน และกลุ่มที่มีสมาชิกเป็นเด็กควรมีจำนวน 3-4 คน

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ขนาดของกลุ่มในการให้คำปรึกษานั้น ควรประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 6-10 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัยของสมาชิก กล่าวคือ ถ้าสมาชิกอยู่ในวัยเด็กขนาดของกลุ่มควรประกอบด้วยสมาชิก 3-6 คน ถ้าสมาชิกอยู่ในช่วงวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ขนาดของกลุ่มควรประกอบด้วยสมาชิก 6-10 คน

อายุ (Age)

การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มมักจะจัดให้บุคคลที่มีอายุใกล้เคียงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะสมาชิกกลุ่มจะรู้สึกสะดวกสบายใจมากขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่มที่มีอายุใกล้เคียงกัน ตามที่ วัชร ทรัพย์มี (2533: 273) กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาควรเลือกผู้รับคำปรึกษาที่อายุใกล้เคียงกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความสามารถในการสื่อสารภาษาใกล้เคียงกันจะพูดกันรู้เรื่อง

เพศ (Sex)

ชูชัย สมธิกร. 2527: อ้างอิงจาก Trolzer.1977 กล่าวว่า การจัดกลุ่มให้สมาชิกทั้งหมดมีเพศเดียวกันเหมาะสมสำหรับผู้รับคำปรึกษาที่เป็นเด็กวัยเข้าโรงเรียน ส่วนการจัดกลุ่มให้มีทั้งเพศละกันเหมาะสมสำหรับผู้รับคำปรึกษาที่เป็นวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ ทั้งนี้ เพราะเด็กวัยเข้าโรงเรียนหรือมีอายุประมาณ 6-12 ขวบ เป็นวัยที่กำลังอยู่ในระยะของการเรียนรู้เอกลักษณ์ความเป็นชายและหญิง ส่วนการจัดกลุ่มให้คละกันทั้งสองเพศนั้นจะมีสภาพที่คล้ายกับสังคมภายนอกมากกว่า ซึ่งเด็กวัยรุ่นจะมีแนวโน้มที่จะไวต่อการประเมินตัวเขาต่อเพศตรงข้าม และมีความต้องการอย่างมากในการที่จะปรับปรุงตนเอง

ระดับสติปัญญาและการศึกษา (Intellectual and Education)

ทิพวรรณ กิตติพร.(2535) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มควรจัดสมาชิกที่มีระดับสติปัญญาและการศึกษาใกล้เคียงกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยที่สุดเข้ากลุ่มเดียวกัน เพราะสมาชิกสามารถมีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารได้ง่ายและเข้าใจกันมากกว่าผู้ที่มีความแตกต่างกันมาก ส่วนกลุ่มที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกันมากจะทำให้ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่ารู้สึกว่าเป็นส่วนเกินของกลุ่ม ทำให้ขาดความสนใจและกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกลุ่ม

ระยะเวลาและจำนวนครั้งในการเข้ากลุ่ม

ระยะเวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มนั้น สำหรับสมาชิกที่มีสมาชิกอยู่ในวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ ควรใช้ระยะเวลาอย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่า 1 ชั่วโมงหรือไม่เกิน 2 ชั่วโมง แต่ถ้าอยู่ในวัยเด็กไม่ควรนานเกิน 20-45 นาที มิฉะนั้นเด็กจะเหนื่อยหรือเบื่อเพราะความสนใจของเด็กสั้น จำนวนครั้งในการจัดควรจัดให้มีสัปดาห์ละ 2 ครั้ง สำหรับจำนวนครั้งทั้งหมดในการให้คำปรึกษากลุ่มประมาณ 6-8 ครั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของกลุ่มและธรรมชาติของกลุ่ม ตามที่ ชูชัย สมธิกร (2527) กล่าวว่า ระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งควรจะใช้เวลา 1 ชั่วโมงครึ่งถึง 2 ชั่วโมง แต่สำหรับเด็กระยะเวลาที่ใช้ควรจะสั้นลง กล่าวคือ แต่ละครั้งควรจะใช้เวลาประมาณ 20 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ส่วนจำนวนครั้งใน

การเข้ากลุ่มนั้นอย่างน้อยควรจะพบกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ส่วนจำนวนครั้งที่ใช้ในการเข้ากลุ่มทั้งหมด ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละกลุ่มและธรรมชาติของกลุ่ม แต่อย่างน้อยที่สุดควรจะเข้ากลุ่มจำนวนไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง

การจัดสถานที่

การให้คำปรึกษากลุ่มควรจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเข้ากลุ่ม ควรจัดเป็นส่วนตัวมีขนาดกว้างพอเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม ไม่กว้างขวางหรือโล่งโง่งจนเกินไป อากาศถ่ายเทสะดวก สีห้องควรจะไม่มีตีบหรือเข้มฉูดฉาดจนเกินไป และสามารถเก็บเสียงได้ และไม่มีเสียงรบกวนขณะร่วมกลุ่ม

พลังในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม

คมเพชร จัตรศุภกุล (2521: 97-98) กล่าวว่า ในการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องรู้เข้าใจและยอมรับที่จะนำเอาพลังต่างๆ มาใช้ในการดำเนินการให้คำปรึกษาให้สมบูรณ์ ในขณะเดียวกันก็ต้องช่วยให้สมาชิกในกลุ่มสามารถใช้พลังงานเหล่านี้ด้วย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ความผูกพัน (Commitment) บุคคลที่จะได้รับประโยชน์จากการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม จะต้องรับรู้และยอมรับว่ามีความต้องการที่จะรับคำปรึกษา และจะพูดถึงปัญหาทั้งหลายของตนเอง จะแก้ไขและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อรับคำปรึกษาจากกลุ่มแล้ว
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สมาชิกที่มีปัญหาทั้งหลายจะต้องพยายามเพิ่มความรับผิดชอบสำหรับตนเอง และเพื่อการแก้ไขปัญหากลุ่ม นอกจากนี้จะต้องเพิ่มโอกาสให้เกิดความเจริญงอกงามภายในกลุ่มที่รับคำปรึกษา
3. การยอมรับ (Acceptance) การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อสมาชิกให้การยอมรับกันเอง ซึ่งจะเป็นผลให้แต่ละบุคคลเกิดความเคารพนับถือตนเองและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาด้วย
4. การดึงดูด (Attractiveness) ถ้าหากกลุ่มเป็นที่ดึงดูดใจสมาชิกในกลุ่มมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มเพิ่มขึ้น
5. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Belonging) สมาชิกจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเอง และบุคคลที่จะต้องมียุติพลในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องมีความรู้สึกอย่างรุนแรงต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่ม ซึ่งจะทำให้เป็นผลดีต่อการช่วยกลุ่ม
6. ความปลอดภัย (Security) เมื่อสมาชิกมีความรู้สึกปลอดภัยอย่างมีเหตุผลในขณะที่อยู่ในกลุ่ม เขาจะมีความเป็นตัวของตัวเอง มีการอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวของเขา มีการยอมรับ

ความคิดของบุคคลอื่นที่แสดงต่อตัวเขา และสามารถแสดงความรู้สึกของตนเองต่อบุคคลอื่น ซึ่งนับได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็นอย่างมาก

7. ความเครียด (Tension) ความเจริญงอกงามของสมาชิกในกลุ่มในขณะที่รับคำปรึกษาเป็นกลุ่มนั้น จะมีความเครียดปนอยู่บ้าง การมีความเครียดและความไม่พึงพอใจที่อยู่ในระดับพอเหมาะ จะเป็นแรงใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่ถ้าความเครียดมากเกินไปจะทำให้บุคคลไม่ได้อาศัยความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ได้อย่างสำเร็จ

8. ปทัสถานของกลุ่ม (Group Norms) เมื่อผู้มีปัญหาที่มีความเข้าใจ และยอมรับเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการเข้ารับคำปรึกษาในกลุ่ม เขาจะไม่ละเลยต่อปทัสถานของกลุ่มเพราะสมาชิกย่อมต้องการจะได้รับความช่วยเหลือ และไม่ต้องการจะให้บุคคลอื่นมองเขาไปในแง่ของบุคคลที่แตกต่างไปจากสมาชิกอื่นๆ ในกลุ่มที่รับคำปรึกษาร่วมกัน ดังนั้น อาจจะกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มก็ขึ้นอยู่กับปทัสถานของกลุ่มด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความสามารถในการนำเอาพลังต่างๆ ออกมาใช้ในการดำเนินการให้คำปรึกษา และจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มนำเอาพลังงานต่างๆ เหล่านั้น ออกมาใช้ด้วย

คุณค่าและลักษณะเฉพาะของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม

การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และความสนใจของผู้ให้คำปรึกษาเป็นส่วนใหญ่ เช่น การเลือกสมาชิกของกลุ่มที่เหมาะสม การควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัญหาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม ดังนั้น ปัญหาเฉพาะของสมาชิกบางคน ซึ่งต้องการวิเคราะห์และวินิจฉัยอย่างละเอียด จึงมีความสำคัญเป็นรองลงไป ด้วยเหตุนี้ให้สมาชิกบางคนขาดกำลังใจและขาดแรงกระตุ้นเพื่อที่จะแก้ไขปัญหของตน และการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มอาจจะไม่เกิดผลสำเร็จด้วยดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพราะลักษณะและวิธีการของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม เป็นอุปสรรคต่อผู้รับคำปรึกษาซึ่งประสบปัญหาจริงๆ แต่ไม่กล้าเปิดเผยตัวเองอย่างเต็มที่ต่อสมาชิกของกลุ่ม เพราะกลัวว่าจะเสียสถานภาพของตนในกลุ่มเพื่อนเป็นต้น

1.4 การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลต์

Gestalt Approach in Counseling and Psychotherapy

1.5 ทฤษฎีบุคคลิกภาพของการรักษาแบบเกสโตลด์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี จงรักษ์ กล่าวว่า บุคคลิกภาพของการรักษาแบบเกสโตลด์สามารถทำความเข้าใจจากแนวคิดเรื่อง ความสมดุล (Homeostatis) องค์กรวม (Holism) และความก้าวร้าว (Aggression) (Walker, 1971)

ความสมดุล พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ถูกผลักดันเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสมดุล แรงจูงใจเพื่อสมดุลเป็นสัญชาตญาณเมื่อบุคคลมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองบุคคลจะเข้าสู่สภาวะสมดุล ซึ่งสร้างความพร้อมที่จะรับรู้ มีสติต่อความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองบุคคลจะเข้าสู่สภาวะสมดุล ซึ่งสร้างความพร้อมที่จะรับรู้ มีสติต่อความต้องการอื่นๆ ที่จะทยอยเคลื่อนเข้ามาเป็นภาพ (Figure) หรือความต้องการใหม่ ดังนั้นบุคคลจึงดำรงอยู่ท่ามกลางสภาวะเคลื่อนไหวสลับกันระหว่างความต้องการต่างๆ ที่จะผลักดันความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้วให้กลับไปเป็นพื้น (Ground) หมุนเวียนสลับอยู่เช่นนี้ (ตามหลักของเกสโตลด์ ภาพหมายถึงสิ่งที่มีขอบเขตชัดเจน ส่วนพื้นหมายถึงสิ่งที่ไม่ให้ความสนใจ ไม่มีความสนใจ ไม่มีขอบเขตที่แน่นอน ยกตัวอย่างเช่น ขณะที่ฟังเพลงและมีฝนตกอยู่ด้วย เสียงเพลงที่ได้ยินจัดเป็นภาพ เสียงฝนตกที่ไม่ได้ตั้งใจฟังจัดเป็นพื้นแต่เมื่อใดที่บุคคลหันมาฟังเสียงฝน และช่วงขณะนั้นไม่ได้ฟังเสียงเพลง เสียงฝนจะกลายเป็นภาพ และเสียงเพลงจะกลับเป็นพื้น)

องค์กรวมความหมายขององค์กรวมมีนัยถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interdependent) ระหว่างกายกับจิต ซึ่งหมายถึงส่วนทั้งหมดของบุคคล ประกอบด้วยระบบสรีระและระบบจิตใจ และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม มนุษย์ไม่สามารถแยกจากสิ่งแวดล้อมได้ แม้จะคิดว่าตนทำสิ่งต่างๆ ได้ตามลำพัง แต่อากาศที่นำมาใช้หายใจ น้ำและอาหารที่รับประทาน ล้วนมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น

ความก้าวร้าวการมีพฤติกรรมเพื่อรักษาสมดุลหรือมีพฤติกรรมเพื่อพัฒนาซึ่งออกมาสร้างสรรค์คืออาศัยความก้าวร้าวของบุคคลในระดับหนึ่ง ความก้าวร้าวเป็นพัฒนาการที่เกิดขึ้นตั้งแต่วัยทารก เช่น กิริยาอาการที่ทารกใช้ฟันขบ บด เคี้ยวอาหาร ถ้าอาหารที่รับประทานเข้าไปทำให้ไม่สบายกายทารกจะแสดงความก้าวร้าวโดยการอมอาหารไม่ยอมกลืนหรือเคี้ยวและคายทิ้งออกมา ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมก็ต้องอาศัยความก้าวร้าวด้วยมนุษย์จึงสามารถตอบสนองความต้องการได้ความก้าวร้าวแสดงออกมาโดยการกล้ามีความสัมพันธ์หรือต่อต้านหลักหนึ่กระบวนการเหล่านี้ทำให้บุคคลิกภาพพัฒนา

1.6 แนวความคิดที่สำคัญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี จงรักษ์ กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบเกสโตลต์เน้นความสำคัญของส่วนรวมทั้งหมด การบูรณาการ และความสมดุลในชีวิตมนุษย์ ดังที่ซิมคิน (Simkin, 1975) ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นองค์รวมทั้งหมดของอินทรีย์ที่ทำหน้าที่อย่างบูรณาการระหว่างกายและจิต มิได้แยกกายและจิตออกจากกัน” ในขณะที่เพริลส์ (Perls, 1969a) กล่าวถึงมนุษย์ว่า “มนุษย์เป็นตับ หัวใจ สมอง ที่ทำงานร่วมกันโดยรวม”

1.6.1 ขั้วที่ตรงกันข้าม (Polarities)

แม้มนุษย์มีกายและจิตที่เป็นองค์รวมหรือทำงานร่วมกันแต่บุคคลจำนวนมากมีบุคลิกภาพที่ไม่ได้เป็นองค์รวม แต่แตกแยกเป็นส่วน กล่าวคือบุคคลเหล่านั้นตระหนักรู้เฉพาะบุคลิกภาพบางส่วนและปฏิเสธที่จะไม่ยอมรับหรือตัดขาดบุคลิกภาพที่อยู่ขั้วตรงข้าม ตัวอย่างเช่น ผู้ที่เชื่อว่าเขาจะต้องมีความเป็นอิสระ ไม่พึ่งพิงผู้อื่น มักปฏิเสธความรู้สึกส่วนลึกที่ต้องการได้รับกำลังใจ และต้องการแสดงความเศร้าโศกเมื่อรู้สึกสูญเสีย หรือผู้ที่มีความฉลาดของเขาเป็นพรสวรรค์ที่ใหญ่หลวง อาจปฏิเสธความรู้สึกหรือตัดขาดอารมณ์ออกจากร่างกาย เป็นต้น การแบ่งส่วนของบุคลิกภาพและปฏิเสธบุคลิกภาพบางส่วนนั้น อธิบายได้ว่าเกิดจากแรงผลักดันสู่ความสมดุลเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่สบายใจนำไปสู่ความไม่สมดุลดังนั้นบุคคลจะบีบให้เกิดความสมดุลขึ้นโดยปฏิเสธส่วนของบุคลิกภาพที่ไม่สอดคล้องกับภาพลักษณ์ของบุคคล

1.6.2 ภาพและพื้น (Figure-Ground)

ในขณะที่มนุษย์มีแรงผลักดันเพื่อความสมดุล โลกเราก็มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นมนุษย์ต้องประสบกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก ความต้องการที่ไม่คงที่แน่นอน ทำให้มนุษย์ต้องประสบกับความไม่สมดุล เพราะเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่อีก ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อรักษาความสมดุลอีก ความต้องการที่มนุษย์ให้ความสนใจนั้นจัดเป็นภาพ ในขณะที่ความต้องการอื่นๆ ถูกผลักให้เป็นพื้น เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป ความต้องการที่เป็นพื้นจะถูกผลักให้เป็นภาพ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องภาพและพื้น สามารถอธิบายกระแสของความต้องการที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเข้ามาอยู่ตลอด

1.6.3 ขอบเขตของอีโก้ (Ego Boundary)

ขอบเขตของอีโก้หมายถึง การให้ความหมายของอินทรีย์ที่จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม โดยยอมรับสิ่งแวดล้อมนั้นเข้ามาในอาณาจักรของตน ในขณะที่เดียวกันก็ปฏิเสธสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ไม่ใช่ ขอบเขตของอีโก้ไม่ใช่สิ่งที่กำหนดอย่างคงที่ กลไกที่อธิบายการทำงานของขอบเขตของอีโก้คือ การเลียนแบบ (Identification) และการแปลกแยก (Alienation) การเลียนแบบ หมายถึง การรับเอาค่านิยมความเชื่อ อารมณ์ ของคนที่รัก เช่น บิดามารดา ผู้ที่เคารพอย่างยกย่อง และรับเอาความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ความสุข และสิ่งอื่นๆ เข้าสู่ขอบเขตของอีโก้ ในขณะที่การแปลกแยก หมายถึง การพิจารณารับรู้ว่าค่านิยมและความเชื่ออื่นๆ ที่ไม่ยอมรับอยู่นอกขอบเขตอีโก้ หรือพิจารณาว่าค่านิยมหรือความเชื่อนั้นๆ มิใช่ตน ดังนั้นความคิดพิจารณาว่าอะไรดี อะไรชั่ว สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด เป็นเรื่องของขอบเขตที่รับรู้ว่าคุณค่าจะอยู่ฝ่ายใด เนื่องจากขอบเขตของอีโก้ ไม่ใช่สิ่งที่กำหนดอย่างตายตัว ดังนั้นภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ขอบเขตอีโก้สามารถปรับเปลี่ยนการรับและการจำแนกของความเชื่อ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจต่ำและสนใจตัวเองต่ำ มักมีขอบเขตอีโก้ที่อ่อนแอ กล่าวคือบุคคลเหล่านี้จะรับเอาค่านิยมและความคิดของผู้อื่นเข้ามามากเกินไป โดยพยายามทำให้ตนเองคิดและรู้สึกเหมือนผู้อื่น เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม บุคคลเหล่านี้มักจะไม่มีความยุ่งยากลำบากใจในการแยกแยะความต้องการและความรู้สึกของตนออกจากผู้อื่น ดังนั้นเขาจะทักท้วงและคิดเข้าข้างตนเองว่าผู้อื่นมีความรู้สึกเหมือนเขา ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีขอบเขตอีโก้อย่างเข้มงวด มักมีความยากลำบากที่จะรับเอาประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาในชีวิต และอาจรู้สึกแตกต่างและแปลกแยกจากผู้อื่น การไม่รู้จักรักยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลงมักเป็นปัญหาของบุคคลเหล่านี้

1.6.4 การตระหนักรู้ การมีสติ (Awareness)

การตระหนักรู้การมีสติ หมายถึง การมีสติรับรู้การสัมผัส ความรู้สึก ความคิด การกระทำของตนท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือบั่นทอน ทั้งนี้การพัฒนาตนเองให้องกามบุคคลต้องมีความสามารถที่ตระหนักรู้ถึงความต้องการของตนตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง และมี การตัดสินใจที่สอดคล้องกับการพัฒนาตน การมีสติรู้ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมความรับผิดชอบต่อการรู้จักตน ในขณะที่การมีความสามารถตัดสินใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งต่อการมีสุขภาพจิตที่ดี ผู้บำบัดแบบเกสทอลต์เชื่อว่า การมีสติตระหนักรู้มีธรรมชาติของการบำบัดรักษา (Healing) เพราะการมีสติอยู่ตลอดเวลาหรืออย่างสมบูรณ์ จะทำให้บุคคลสามารถควบคุมหรือจัดการการทำงานของอินทรีย์ให้เป็นไปในแนวทางของการมีความรับผิดชอบ การมีอัตลักษณ์ของตนและการพึ่งพาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ในมุมมองของเพริสส์ สิ่งที่ทำ

ให้บุคคลขาดการมีสติคือการหมกมุ่นกับตนเอง บุคคลมักย่ำอยู่กับอดีต คิดพิจารณาความถูกต้องของตน ทำให้การสูญเสียการมองเห็นภาพรวมทั้งหมด และจะไม่มีสติรู้ในสิ่งที่กำลังคิด สาเหตุประการถัดมาคือ การมีความนับถือตนเองต่ำ เพลิลส์เชื่อว่า ถ้าบุคคลมีความมั่นใจในตนเองลดลง บุคคลจะสูญเสียการสัมผัสกับตนเองและสิ่งแวดล้อมเพราะความต้องการที่จะควบคุมและความต้องการแสวงหาความสมดุลของความสมดุลของความภาคภูมิใจ (Self-esteem) ที่ต่ำจะเพิ่มมากขึ้น บุคคลจะไม่เชื่อและไว้วางใจตนเองพอที่จะปล่อยให้ผู้อื่นบริหารจัดการพัฒนาตนไปสู่แนวทางที่ตนถนัดหรือมีความต้องการจริง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาตนให้รู้จักประจักษ์ในศักยภาพของตน (Self-actualization) ความต้องการที่จะรักษาสมดุลที่ตนมีความนับถือตนเองต่ำ ซึ่งผลที่ได้รับคือทำให้ไม่รู้จักตนเองที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น

1.6.5 สภาวะ “ขณะนี้” (The Now)

เพลิลส์ให้ความสำคัญกับสภาวะ “ขณะนี้” มาก เพราะเหตุการณ์ในอดีตเป็นสิ่งที่ผ่านไปแล้ว และเหตุการณ์ในอนาคตเป็นสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้ให้การศึกษาแบบเกสโตลต์จะเน้น “ที่นี่ ในขณะนี้” โดยผู้รับการศึกษามีสติอย่างเต็มที่และรับรู้ประสบการณ์ในเวลานั้น แนวคิดแบบเกสโตลต์มีความเห็นว่าการพูดถึงอดีตเป็นวิธีหนึ่งของการหลีกเลี่ยงการมีประสบการณ์อย่างเต็มที่กับปัจจุบันขณะ การสูญเสียพลังงานที่ไปกับความคร่ำครวญถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว หรือการคิดคำนึงถึงสิ่งที่ควรจะเป็นในอนาคตทำให้พลังงานที่จะใช้ในสภาวะปัจจุบันลดความเข้มแข็ง เมื่อใดที่บุคคลหันเหตนเองออกจากสภาวะปัจจุบันไปสู่อนาคต จะเกิดความรู้สึกวิตกกังวล เพราะบุคคลมีการคาดหวังถึงสิ่งเลวร้ายที่จะเกิดขึ้น ช่องว่างนี้คือความรู้สึกวิตกกังวลนั่นเอง “The gap between the now and the later” (Perls, 1969a)

1.6.6 การติดต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Environment Contact)

การเปิดรับสิ่งเร้าหรือการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกระบวนการพัฒนาตนเมื่อบุคคลมีการสัมผัสกับผู้อื่นหรือเปิดรับประสบการณ์ต่างๆ ที่เป็นข่าวสารข้อมูล บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองและเกิดการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาเป็นบทเรียนให้บุคคลเรียนรู้และรู้จักตนเองรวมทั้งผู้อื่นเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือมีความเป็นเจ้าของโลกที่เขาอาศัย ในขณะที่สามารถนิยามตนเองว่า “ฉันคือใคร” ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับผู้ที่หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยดำเนินชีวิตอย่างลำพัง มักมีความเชื่อว่าเขาสามารถปกป้องตนเองได้ดีกว่าด้วยวิธีนี้ ความจริงการปิดรับประสบการณ์เป็นสิ่งที่ขัดขวางกระบวนการพัฒนาและการตระหนักรู้ในศักยภาพของตนอย่างแท้จริง

1.7 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลต์

ส่งเสริมให้บุคคลมีวุฒิภาวะและเจริญงอกงาม ความมีวุฒิภาวะนี้จะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลเปลี่ยนแปลงจากการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น มาเป็นความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งสังเกตได้จากความรับผิดชอบของตนเองและส่งเสริมให้บุคคลมีบูรณาการแห่งความต้องการชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีภาวะภายในสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งนี้พฤติกรรมทั้งหลายจะเป็นผลของการทำงานร่วมกันทั้งความรู้สึก ความคิด ร่างกาย รวมทั้งจิตใจ บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วเขาจะตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

1.8 กระบวนการให้การปรึกษาแบบเกสตอลต์

ธีระ ชัยยุทธยัณยง (2533 : 58-65) กล่าวไว้ว่า

1. เป้าหมายของการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทำให้ผู้รับคำปรึกษา เปลี่ยนพฤติกรรม จากการพึ่งผู้อื่นหรือสภาพแวดล้อม หันกลับมาพึ่งพาตนเอง แต่รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ให้ผู้รับคำปรึกษาประสบการณ์ในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ช่วยให้เขาค้นพบว่าเขาสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่เขาเคยทำหรือคิดไว้ ให้เขาได้ใช้พลังที่มีอยู่ ให้อยู่กับสภาวะปัจจุบันอย่างเต็มที่ รู้จักปล่อยวางอดีต กล้าเผชิญ รู้ถึงความรู้สึกที่เข้าใจ ค่านิยมและกฎเกณฑ์ของสังคม แต่ไม่ได้หมายความว่า ให้เขายึดมั่นอยู่กับค่านิยมเหล่านั้นจนขาดความเป็นตัวของตัวเอง นั่นคือ ให้บุคคลใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่กับปัจจุบันด้วยการช่วยให้บุคคล ค้นพบตัวเอง เข้าใจตัวเอง และพัฒนาตัวเองอย่างเต็มศักยภาพที่เขาจะมีอยู่

2. หน้าที่และบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษามุ่งมั่นที่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับรู้ความรู้สึกของตนเองในสภาวะปัจจุบัน ที่นี้และเดี๋ยวนี้ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสังเกต ภาษาท่าทางที่ผู้รับคำปรึกษาสื่อออกมาให้เห็น ดูว่าลักษณะท่าทางที่แสดงออกมานั้นสอดคล้องกับอารมณ์ของผู้รับคำปรึกษาขณะนั้นหรือไม่ อย่างไร พยายามที่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาอยู่สภาวะความเป็นจริงในปัจจุบันโดยใช้ประสาทสัมผัสของตนมากกว่าจะใช้ความคิด ดังที่เพริสส์ เสนอแนะว่า “Lose your mind and come to your sense” นั่นคือ บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาใช้ระบบการรับรู้ (Sense) ของเขาอย่างเต็มที่ และตัวของผู้ให้คำปรึกษาเองก็มีหน้าที่ต้องใช้การรับรู้ทำความเข้าใจในตัวผู้รับคำปรึกษาเท่านั้น จะไม่วิเคราะห์ ตีความ หรือใช้สติปัญญาคาดคะเน สิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาสื่อสารออกมา ไม่ว่าจะเป็นทางวาจา สิ่งให้ผู้ให้คำปรึกษาต้องทำก็คือการฟัง การรับรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องสื่อความหมายที่ได้ฟัง ได้รับรู้ กลับไปให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ได้ถึงสิ่งที่เขาได้

แสดงออกมา นอกจากนี้ ผู้ให้คำปรึกษาตามทฤษฎีของเกสโตลต์ จะต้องเน้นอยู่ที่ความรู้สึกในปัจจุบันของผู้รับการปรึกษาสามารถเปิดเผยตนเอง เพื่อที่จะเรียนรู้และค้นพบสิ่งที่มีอยู่ในตัวเอง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเอาตัวเองเข้าไปสัมผัส และเข้าถึงจิตใจ ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา ด้วยการทำให้เป็นผู้มีชีวิตชีวาอยู่กับสภาวะปัจจุบัน สนใจผู้รับคำปรึกษาอย่างแท้จริงช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มองตนเอง เพื่อที่จะได้รู้จักตนเอง ช่วยให้เกิดกำลังใจแก่ผู้รับคำปรึกษาในสภาวะที่เหมาะสมช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจว่า ความรู้สึกหมดหวังเป็นเพียงจินตนาการที่บุคคลสร้างขึ้นเมื่อมีความวิตกกังวล โดยบุคคลมักจินตนาการว่า จะมีสิ่งเลวร้ายเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของการรับรู้ และการแก้ปัญหาในสภาวะปัจจุบันสูญเสียไป แต่ถ้าบุคคลกล้าเผชิญกับความวิตกกังวลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เขาจะมองเห็นสิ่งกีดขวาง หรืออุปสรรคที่ตนสร้างขึ้นและหาหนทางแก้ไขปัญหาได้ และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความรู้สึกและการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งในบางครั้งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องใช้วิธีท้าทายให้ผู้รับคำปรึกษาคับข้องใจเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เขาพึ่งตนเอง มากกว่าพึ่งผู้ให้คำปรึกษา

1.9 เป้าหมายของการให้คำปรึกษาแบบเกสโตลต์

1. ตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองในสภาวะปัจจุบัน คือ ที่นี่และเดี๋ยวนี้ (Here and Now) โดยมีหลักการว่า บุคคลที่ปรับตัวไม่ได้ คือบุคคลที่ยึดติดหรือคิดถึงแต่อดีตหรืออนาคต การคิดถึงอดีตเป็นการหลีกเลี่ยงปัจจุบัน การคิดถึงอนาคตเป็นการสร้างความวิตกกังวล ฉะนั้นต้องช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาปล่อยวางอดีต ไม่คาดหวังอนาคต และอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข

2. ตระหนักรู้ รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจและยอมรับจุดด้อย จุดเด่นของตนเอง ตระหนักถึงศักยภาพในความเป็นมนุษย์ของตน รู้ว่าตนเองมีความสามารถในการที่จะทำ ในการที่จะเป็นพอๆ กับที่ไม่รู้ว่าตนเองมีความสามารถทำ ไม่สามารถเป็น และไม่พยายามทำสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ ไม่เพ้อฝันไปกับความคิดและเป้าหมายที่ตัวเองไม่สามารถไปถึงได้ ตลอดทั้งยอมรับตนเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง นอกจากนี้ การตระหนักรู้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลิกภาพ การตระหนักรู้จะทำให้ผู้รับบริการกล้าเผชิญ ยอมรับความจริง และสามารถจัดความคิดความรู้สึกที่ค้างคาใจ

3. สามารถแสดงความรู้สึกและความปรารถนาของตนเองได้อย่างเปิดเผยเต็มที่ โดยไม่มีการยับยั้งหรือคิดว่าเป็นสิ่งผิด มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ผู้อื่นรู้ว่า ตนเองคิดหรือรู้สึกหรือปรารถนาอะไรในขณะนั้น สามารถรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่โยนความรับผิดชอบไปที่ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลใกล้ชิดหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก และจะตระหนักเสมอว่าตนคนเดียวเท่านั้นที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำ สิ่งที่ตนคิด พูด หรือรู้สึก

4. สามารถแสดงความไม่พอใจของตนเองได้อย่างเปิดเผย จะไม่เก็บกดความรู้สึกไม่พอใจ จะแสดงออกและปฏิบัติในสิ่งที่เป็นตัวเองอย่างแท้จริง พฤติกรรมที่แสดงออกนั้น จะเป็นไปตามธรรมชาติ เป็นตัวของตัวเอง สะท้อนให้เห็นว่าตนเป็นใคร ทำอะไร ไม่ได้เป็นไปตามที่คนอื่นคิดว่า “ควรจะเป็น”

5. สามารถสัมผัสกับตัวเองและโลกแห่งความเป็นจริง สัมผัสได้กับการรับรู้ ความรู้สึก ของตัวเองกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว การตระหนักรู้นั้น จะไม่ปะปนไปด้วยโลกแห่งความเพ้อฝันจะรับรู้ ตระหนักรู้แต่ในสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หรือสัมผัสกับความเป็นจริง

6. ตอบสนองแต่เหตุการณ์ต่างๆ ด้วยความยืดหยุ่น เป็นไปตามความจริงที่เกิดขึ้น

7. ยอมรับทุกสิ่งที่เป็นธรรมชาติของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นความคิด ความรู้สึก หรือบางสิ่งบางอย่างในตัวเองและสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่พัฒนาความเจริญงอกงามให้แก่ตนเอง

8. ยอมรับและรับผิดชอบทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองโดยไม่ไปละเมิดสิทธิของผู้อื่น

9. เปลี่ยนพฤติกรรมจากการพึ่งพาผู้อื่น หรือสิ่งแวดล้อมมาพึ่งพาตนเอง และเพิ่มศักยภาพความสามารถในการเป็นผู้รับและผู้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสม

คมเพชร จัตรศุภกุล (2530: 144) ได้สรุปกฎของการให้คำปรึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. อยู่กับสถานะที่เรียกว่า “ที่นี่เดี๋ยวนี้”
2. ส่งเสริมให้มีประสบการณ์จริงๆ แทนที่จะทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น พูดถึงสิ่งเหล่านั้น เป็นต้น
3. เน้นการค้นพบตนเองโดยผู้มีปัญหา
4. ให้ความสำคัญในเรื่องการตระหนักรู้
5. พยายามใช้สภาวะความคับข้องใจอย่างมีทักษะ
6. เน้นเรื่องความรับผิดชอบ

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ในการให้คำปรึกษาแบบเกสโตลต์ มีเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการรับรู้ตนเอง พึ่งตนเอง รับผิดชอบต่อ การกระทำ ความรู้สึก และการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งในการที่จะทำให้คำปรึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา

1.10 เทคนิคสำคัญที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้ในกระบวนการให้คำปรึกษาแบบเกสโตลด์

1. ฝึกการใช้ภาษา เพื่อช่วยเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับความคิด ความรู้ และการกระทำของตนเอง โดยใช้เทคนิคต่างๆ ดังนี้

1.1 การให้ผู้รับคำปรึกษาใช้สรรพนามแทนตัวเองตรงๆ (The I and Thou) ผู้ให้คำปรึกษาจะพยายามช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ว่า ตนคิด พูด และต้องการอย่างไร ให้เขารับผิดชอบต่อการใช้ความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง ซึ่งผู้รับคำปรึกษามักใช้คำพูดว่า “ใครๆ ที่ตกอยู่สภาพนี้ ก็ต้องรู้สึกเสียใจเช่นกัน” ซึ่งการพูดลอยๆ เช่นนี้ เป็นสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาหลีกเลี่ยงที่จะรับรู้ว่าตนเองรู้อย่างนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจะกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาพูดออกมาตรงๆ โดยพูดว่า “ใครๆ ในที่นี้คงหมายถึงตัวคุณ” “ไหนลองพูดประโยคในลึกลับใหม่ว่า ฉันรู้สึกเสียใจเมื่อตกอยู่ในสภาพเช่นนี้” ระหว่างที่ผู้รับคำปรึกษากำลังพูดประโยคดังกล่าว ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องรับฟัง สังเกตน้ำเสียง สีหน้า ท่าทางที่พูดแล้วถามผู้รับคำปรึกษาต่อไปว่า “เมื่อคุณพูดอย่างนี้แล้ว คุณรู้สึกอย่างไรบ้าง”

1.2 เปลี่ยนคำถามให้เป็นประโยคบอกเล่า (Changing Questions to Statements) ผู้ให้คำปรึกษาจะไม่พยายามตอบคำถามที่ผู้รับคำปรึกษาถามมา ซึ่งคำถามนั้นถามขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงการรับรู้ หรือการที่จะกล่าวถึงความรู้สึกที่แท้จริง ให้เขาสามารถพูดออกมาในลักษณะประโยคบอกเล่า ผู้รับคำปรึกษามักพูดว่า “ทำไมดิฉันต้องทำรายงาน วิชาสังคมร่วมกับนิตยาด้วยคะ” ผู้ให้คำปรึกษาจะกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาพูดออกมาตรงๆ โดยพูดว่า “จากคำถามนี้คุณต้องการพูดหรือแสดงความคิดเห็นอย่างไรกันแน่” ผู้รับคำปรึกษาอาจพูดใหม่ว่า “ดิฉันไม่อยากทำรายงานวิชาสังคมร่วมกับนิตยาเลย”

1.3 เน้นให้เกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง (I take responsibility) ส่วนมากผู้รับคำปรึกษามักหลีกเลี่ยงที่จะรับผิดชอบต่อการใช้ความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มักจะพูดว่า “ฉันทำไม่ได้” แต่ในความจริงมักจะไม่ได้ทำ หรือไม่อยากทำ มากกว่าทำไม่ได้ ผู้รับคำปรึกษามักจะพูดว่า “ดิฉันทำงานร่วมกับนิตยาต่อไปไม่ได้แล้ว” ผู้ให้คำปรึกษาอาจพูดว่า “คุณทำงานร่วมกับนิตยาไม่ได้หรือคุณไม่อยากทำ” ผู้รับคำปรึกษาก็อาจพูดว่า “ดิฉันไม่อยากทำ” ผู้ให้คำปรึกษาอาจพูดว่า “คุณทำงานร่วมกับนิตยาได้แต่คุณไม่อยากทำ คุณพร้อมจะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของคุณนะ”

2. ฝึกให้ผู้รับคำปรึกษารู้ถึงความต้องการ ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองขณะนั้นผู้ให้คำปรึกษาเองจะพยายามช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ถึงความต้องการ ความรู้สึกที่แท้จริงที่ตนมีอยู่ในขณะนั้น ให้เขายอมรับในส่วนที่เป็นตัวเอง ตามอุดมคติ ที่เรียกร้องให้เขาทำตามค่านิยมของสังคมโดยใช้เทคนิคต่างๆ ดังนี้

2.1 เกมการพูดจาโต้ตอบกับตนเอง (Game of Dialogue) ผู้ให้คำปรึกษาสังเกตท่าทาง ที่ผู้รับคำปรึกษาแสดงออกมาเช่น ระหว่างการให้คำปรึกษา ผู้รับคำปรึกษาเล่าเรื่องของตนเองอยู่

เขาใช้มือขวาบีบนิ้วชี้ของมือซ้ายอยู่ตลอดเวลา ผู้ให้คำปรึกษาจะให้ผู้รับคำปรึกษาถ่ายทอดความรู้สึกที่ตนต้องการ ขณะนั้นอย่างแท้จริง มุ่งไปที่มือขวา แล้วถ่ายทอดความรู้สึกที่บอกตนเองเสมอว่าควรจะเป็นซึ่งไม่ใช่ความรู้สึกที่ตนต้องการขณะนั้นอย่างแท้จริง มุ่งไปที่นิ้วชี้ของมือซ้าย แล้วให้มือขวาพูดจาโต้ตอบกับมือซ้าย

2.2 การใช้เทคนิคเก้าอี้ว่างเปล่า (The Empty Chair) เป็นเทคนิคที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ถึงความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวของผู้รับคำปรึกษาได้อย่างชัดเจนขึ้น โดยการที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เก้าอี้ 2 ตัว วางหันหน้าเข้าหากัน แล้วให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงบทบาทและพูดในส่วนที่เป็นความต้องการ ความรู้สึกที่แท้จริงของตนขณะนั่งอยู่บนเก้าอี้ตัวหนึ่ง พูดไปที่เก้าอี้ว่างเปล่าซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เป็นความต้องการ ความรู้สึกที่เป็นอุดมคติขัดแย้งอยู่ ได้ตอบกลับไป เทคนิคนี้เป็นวิธีการที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจความต้องการ ความรู้สึกทั้งสองได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ไม่พยายามปกปิดหรือปฏิเสธความรู้สึกที่ตนมีอยู่ กรณี

3. เทคนิคการให้ผู้รับคำปรึกษาเพ่งการรับรู้อยู่ที่ความรู้สึกของตนเอง (Principle of the now and the use of the awareness continue) ผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ความรู้สึกตามสภาพความเป็นจริงของตนเอง ในสภาวะในปัจจุบันให้ได้ ให้เขากล้าเผชิญความรู้สึกนั้นโดยไม่หลีกเลี่ยง ซึ่งความรู้สึกที่ผู้รับคำปรึกษา ไม่อยากสัมผัสและรับรู้ มักเป็นความรู้สึกที่คั่งค้างอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ที่ยังส่งผลถึงสภาวะอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมในปัจจุบัน เช่น อารมณ์เศร้าสะเทือนใจ เสียใจ เจ็บปวด ขมขื่น คับแค้นใจ เป็นต้น และบางครั้ง อาจเป็นความรู้สึกในทางที่ดีแต่ไม่กล้าที่แสดงออกมา เช่น ความรู้สึกชื่นชม ยินดี รักใคร่ พอใจ สุขใจ เป็นต้น และเพื่อให้บุคคลนั้นอยู่ในสภาวะปัจจุบัน ผู้ให้คำปรึกษาจะใช้คำถามที่เน้นถึง “อย่างไร” (How) และอะไร (What) มากกว่า “ทำไม” (Why)

4. เทคนิคการแสดงกล่าวโทษผู้อื่น (Playing the Projection) เป็นวิธีที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักถึงความรู้สึกที่ไม่ดี ที่มีอยู่ในตนเอง เป็นความรู้สึกที่ตนเองไม่ยอมรับ และกล่าวโทษผู้อื่น คอยมองแต่ส่วนที่ไม่ดีของผู้อื่น เช่น ผู้รับคำปรึกษาไม่ไว้วางใจตนเอง ไม่รับผิดชอบตนเอง มักจะมองผู้อื่นเป็นผู้ไม่น่าไว้วางใจ ไม่รับผิดชอบ คอยกล่าวโทษหรือคอยจับผิดคนอื่นในเรื่องนี้ อยู่ตลอดเวลา และมักพูดว่า “ฉันไม่ไว้วางใจใครๆ ทั้งสิ้น ว่าจะทำงานนี้สำเร็จ” ผู้ให้คำปรึกษาจะให้ผู้รับคำปรึกษา แสดงบทบาทเป็นบุคคลที่ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เพื่อให้เขาได้สำรวจและทำความเข้าใจในส่วนที่ตนเป็นอยู่ หรือมีอยู่ แต่ตนเองไม่ยอมรับ และมักสะท้อนไปยังผู้อื่นว่าผู้อื่นเป็นอยู่หรือมีอยู่ จึงชอบกล่าวโทษหรือคอยจับผิดผู้อื่น การที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักว่าตัวเขามีความรู้สึกนั้นอยู่ จะช่วยให้เขารับผิดชอบต่อสิ่งที่เขารู้สึกและพยายามปรับปรุงแก้ไขความรู้สึกนั้นที่มีอยู่ในตัวเขาให้ได้ โดยไม่พยายามมองหรือกล่าวโทษจับผิดผู้อื่น

5. เทคนิคการใช้เกม การซ้อมบทบาท (Rehearsal) เป็นเทคนิคที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เกมช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ใช้พลังที่มีอยู่ในตัวเอง อยู่กับสภาวะปัจจุบันอย่างเต็มที่ เพราะบุคคลมักวิตกกังวลถึงบทบาทของตนที่แสดงในอนาคต เช่น การที่จะต้องออกไปบรรยาย อภิปราย รายงานได้วาทที่หน้าชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งต้องใช้พลังงานส่วนใหญ่ไปกับการคาดคะเนว่า ตนจะแสดงบทบาทอย่างไร เมื่อต้องออกไปแสดงบทบาทนั้นๆ ทำให้ไม่สามารถรับรู้ถึงสภาวะในปัจจุบันได้อย่างเต็มที่เพื่อลดความวิตกกังวลดังกล่าว ผู้ให้คำปรึกษาจะให้ผู้รับคำปรึกษาซ้อมบทบาทหรือแสดงบทบาทที่ตนคิดว่าออกมาจริงๆ

6. เทคนิคการใช้เกม แสดงเกินกว่าเหตุ (Exaggeration) เป็นวิธีการที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เกมช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา รับรู้ถึงสัญลักษณ์ ที่เป็นภาษาทางร่างกายที่สื่อออกมา เช่น ผู้รับคำปรึกษาเล่าถึงความเสียใจที่ตนทะเลาะและขัดแย้งกับพี่สาว ขณะที่เล่าให้ใช้มือซ้ายบีบมือขวาอยู่ตลอดเวลา ผู้ให้คำปรึกษาก็จะให้ผู้รับคำปรึกษาใช้มือซ้ายบีบมือขวา ให้มากยิ่งขึ้นแล้วระบายความรู้สึกเกี่ยวกับการใช้มือซ้ายบีบมือขวาออกมา หรือดังตัวอย่างดังนี้ ผู้รับคำปรึกษาพูดเกี่ยวกับข้อความที่สำคัญๆ แต่พูดอย่างไม่สนใจ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้รับคำปรึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องที่พูดเมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ให้คำปรึกษาจะขอให้ผู้รับคำปรึกษากล่าวข้อความนั้นๆ ซ้ำแล้ว ซ้ำอีกและในการกล่าวซ้ำแต่ละครั้งจะให้ผู้รับคำปรึกษาพูดเสียงดังขึ้นๆ และเน้นสิ่งที่พูดนั้นให้หนักแน่นขึ้น

7. เทคนิคการฝึกให้ผู้รับคำปรึกษาใช้จินตนาการ (Fantasy) เป็นเทคนิคที่ผู้ให้คำปรึกษาตระหนักถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง โดยส่งความรู้สึกความต้องการนั้นผ่านไปยังสิ่งอื่นแทนที่จะให้เขาพูดถึงตนเองจริงๆ อาจเกิดความลำบากใจที่จะระบายความรู้สึก ความต้องการนั้นๆ ออกมา จึงต้องใช้จินตนาการเข้าช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เช่น ให้ผู้รับคำปรึกษาหลับตา ผ่อนคลายตัวเองให้สบายที่สุดแล้วให้สมมุติว่า เขากำลังยืนดูรูปปั้นของตัวเองลงจินตนาการว่า ถ้ารูปปั้นนั้นมีชีวิตรูปปั้นนั้นจะเป็นอย่างไร มีความต้องการอะไร มีความรู้สึกอย่างไร และสภาพแวดล้อมที่รูปปั้นนั้นอยู่เป็นอย่างไร นอกจากนี้ผู้ให้คำปรึกษาอาจให้ผู้รับคำปรึกษาจินตนาการตนเองเป็นต้นไม้ ดอกไม้ สะพาน เครื่องใช้อื่นๆ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของสถานการณ์ต่างๆ ที่ผู้รับคำปรึกษาพบ

1.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแบบเกสโตลด์

งานวิจัยต่างประเทศ

ออร์วิก (Orvik. 2003: 125-138) ได้ศึกษาผลการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้กับนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัย ต่อความเข้าใจธรรมชาติของวิชาวิทยาศาสตร์ โดยให้กลุ่มทดลองได้รับการสอนสืบเสาะหาความรู้ ให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของวิชา

วิทยาศาสตร์ ความสำคัญในการสืบเสาะทางวิทยาศาสตร์ และกระบวนการที่นักวิทยาศาสตร์นำไปใช้ในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ช่วยให้นักศึกษาใหม่ สาขาวิทยาศาสตร์มีความเข้าใจในธรรมชาติของวิชาวิทยาศาสตร์มากขึ้น

ลี (Lee .2003: 13) ได้ศึกษาค่านิยมของครูในเรื่องการใช้วิธีสอนแบบแนะแนวทางวิธีการแบบค้นพบ และวิธีสืบเสาะหาความรู้ในการเรียนวิทยาศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้ทั้งสามวิธีในการสอนในห้องเรียน วิธีการค้นพบแบบแนะแนว ทางถูกใช้บ่อยที่สุดในการสอนวิทยาศาสตร์ ครูส่วนใหญ่มีความเชื่อว่างค์ประกอบของทั้งสามวิธีการสอนมีความสำคัญอย่างมากต่อการสอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษา นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาความเข้าใจในมนต์ ในวิทยาศาสตร์ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการประสบความสำเร็จในการเรียนวิทยาศาสตร์

อับบราฮิม (Ebrahim. 2004: 432-439) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ของนักเรียนที่เรียนตามปกติ และเรียนแบบสืบเสาะ ตามวงจรการเรียนรู้ โดยกลุ่มทดลองใช้วิธีสอนแบบสืบเสาะ กลุ่มควบคุมใช้วิธีสอนแบบปกติ ผลการ วิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาวิทยาศาสตร์ แสดงว่าวิธีสอนแบบสืบเสาะสามารถนำไปใช้ได้ประสพผล ในโรงเรียนประถมศึกษา

อาจกล่าวได้ว่า การนำวิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้มาใช้ในวิชาวิทยาศาสตร์ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะปฏิบัติ วิธีการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

งานวิจัยในประเทศ

ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ (2544: 911-397) ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มโดยใช้ทฤษฎีเกสตัลท์ต่อคุณค่าแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีเกสตัลท์มีคะแนนเฉลี่ยคุณค่าแห่งตนในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล สูงกว่าระยะก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล แต่ไม่แตกต่างกันในระยะหลังการทดลอง และคะแนนเฉลี่ยคุณค่าแห่งตนในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐนา กิรัตน์ (2526: 15) มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาผลของการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสตัลท์ที่มีต่อพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหาของวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีคะแนนจากแบบวัดพฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหาของวัยรุ่นสูงกว่าค่า

กลางของมาตรวัด คือ 84 คะแนน จำนวน 12 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสโตลท์ กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มควบคุม การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยใช้แบบแผนการทดลองสองตัวประกอบแบบวัดซ้ำหนึ่งตัวประกอบ ดำเนินการทดลองโดยมีการตอบแบบวัดพฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบหลักเลียงปัญหาของ วิทยุณระยะก่อนการทดลอง โดยมีการตอบแบบวัดพฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบหลักเลียงปัญหาของ วิทยุณระยะก่อนการทดลอง ทำการวัดซ้ำในระยะเวลาหลังการทดลอง และในระยะติดตามผลการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ความแปรปรวนแบบสองตัวประกอบ แบบวัดต่างกลุ่มหนึ่งตัวแปรและวัดซ้ำหนึ่งตัวแปรและ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีนิวแมนคูลส์ผลการวิจัยพบว่า วิธีการทดลองกับระยะเวลาของการ ทดลองมีปฏิสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิทยุณที่ได้รับการให้คำปรึกษารายบุคคล ตามทฤษฎีเกสโตลท์มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบหลักเลียงปัญหาในระยะหลังการทดลอง และ ระยะติดตามผลดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวิทยุณกลุ่มที่ได้รับการให้ คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสโตลท์มีพฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบหลักเลียงปัญหาระยะหลังการ ทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใน ระยะติดตามผลดีกว่าระยะหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้

กัลยา เดชนันท์ (2537) กล่าวว่า แนวความคิดเรื่องความท้อแท้ได้เริ่มปรากฏขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1974 จากการศึกษาของฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger) พบว่า ในกลุ่มของผู้ที่ทำงาน คลินิกส่วนตัวบางคนมีความรู้สึกล่อล้าและเหนื่อยอ่อนเป็นไข้ไม่รู้จักหายได้รับความทุกข์ทรมานจาก การปวดศีรษะบ่อยๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่ค่อยหลับ นอกจากผู้ที่ทำงานในคลินิกส่วนตัว แล้ว ผู้ที่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นด้วยการทำงานหนักเกินไป คร่ำเคร่งกับงานเป็น เวลานานๆ ก็จะทำให้เกิดความกดดันขึ้น และมีอาการทางร่างกาย และจิตใจดังกล่าวแล้ว ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ จึงได้กำหนดคำว่า "ท้อแท้" (burnout) ขึ้นมา เพื่ออธิบายอาการของความอ่อนล้าทางอารมณ์ และร่างกาย (Maslach and Schaufeli. 1993: 2-3)

ได้มีผู้ให้ความหมายของความท้อแท้ไว้หลายความหมายดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำ ท้อแท้ ไว้ว่า เป็นความอ่อนเปลี้ยเพลียใจ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525: 379)

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ และริเชลสัน (Freudenberger & Richelson. 1983: 13) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นจะเป็นคำที่ใช้อธิบายได้ดีที่สุดถึงการหมดไป หรือลดลงซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และคับข้องใจอันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลวซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความดีให้เกิดขึ้นกับโลก ด้วยการเข้ามามีอาชีพในด้านการให้บริการและช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่างๆ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู หรือนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

มัลดารี (Muldary. 1983: 12) มีความเห็นว่า ความท้อแท้เป็นขบวนการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการประกอบอาชีพ สืบเนื่องมาจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือจึงประสบกับความอ่อนล้าและต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

โกลด์ (Gold. 1984: 272) ได้กล่าวไว้ว่า มักจะมีความเข้าใจสับสนว่าความท้อแท้นั้นคือ ความเครียดนั่นเอง ซึ่งความจริงแล้วความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะคล้ายกับความเครียด แต่จะไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อแท้นั้นจะเป็นผลมาจากความเครียดที่ไม่ได้รับการผ่อนคลายหรือได้รับการช่วยเหลือใดๆ จากการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญหลายคนกล่าวว่า ความท้อแท้จะเป็นผลในขั้นสุดท้ายของความพยายามหลายๆ ครั้ง ที่จะเผชิญกับสภาพความเครียดแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายของความท้อแท้ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความท้อแท้ เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หมดแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติไม่ดีต่อบุคคลอื่นๆ และรู้สึกตนเองไร้ความสามารถไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนเองบรรลุความสำเร็จได้

ระยะเวลาที่เกิดความท้อแท้

กัลยา เดชนันท์รัตน์ (2537) กล่าวว่า สำหรับผู้ปฏิบัติงานในบางวิชาชีพนั้น ความท้อแท้เกิดขึ้นหลังจากเข้าสู่อาชีพได้ไม่นานนัก (Pines and Aronson. 1981: 83) มัลดารี (Muldary. 1983: 44) ได้กล่าวไว้ว่าในบรรดาวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่สาธารณชนที่มีอัตราการขอย้ายหรือเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง นั้นแสดงว่า ความท้อแท้อาจจะเข้าไปเป็นสาเหตุเกี่ยวข้องและผู้มีอาชีพเช่นนี้จะประสบกับความท้อแท้เมื่อทำงานไปได้ไม่ถึง 2 ปี ในช่วงเวลานี้ ผู้ที่ทำงานอาจจะประเมินสภาพการทำงาน และเห็นว่าความเครียดที่ต้องเผชิญนั้นมีมากเกินไปที่จะจัดการได้และตัดสินใจว่าสภาพการต่างๆ นั้นมาถึงจุดที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงอาจจะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับต่อสู้สำหรับผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ แต่ก็ก็มีเสมอที่ผู้ประสบกับความ

ข้อที่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด ก็คือ หนีไปให้พ้นจากสภาพการทำงานนั้นเลย ซาน (Zanh. 1980: 4-6)

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าความท้อแท้นั้นอาจจะไม่ได้นำไปสู่การขอย้ายหรือเปลี่ยนงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานบางคนอาจจะไม่คิดเปลี่ยนอาชีพไปทั้งๆ ที่ต้องประสบกับความท้อแท้ แต่อย่างไรก็ตาม อาจจะมีการหาหนทางเพื่อเปลี่ยนแปลงในบางอย่างอยู่ เช่น ขอย้ายเปลี่ยนแผนกทำงาน หรือหาทางให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในขณะที่อีกหลายๆ คนยังทนทำงานอยู่ในที่เดิมและต้องประสบกับความท้อแท้ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จะพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่า คนมีลักษณะเช่นนี้ก็เหมือนต้นไม้ที่ยืนตายซากทำงานเพียงให้ผ่านไปวันๆ หนึ่ง โดยไม่คิดต่อต้านหรือเปลี่ยนแปลงอะไรให้ดีขึ้น

ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้

กัลยา เดชรัตน์ (2537) กล่าวว่า แมสลาช และ แจ็กสัน (Maslach and Jackson. 1981: 99-113) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะมีลักษณะของความเหนื่อยอ่อน ลึนเรียวแรงตลอดจนความซับซ้อนใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้ นานๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี
2. ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล มีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะมีลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าผู้ที่ประสบความท้อแท้บางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้ทั้งสามลักษณะนี้พร้อมกัน หรือบางคนอาจจะประสบกับลักษณะหนึ่งลักษณะใดมากกว่าลักษณะอื่นๆ และในแต่ละระดับจะมีความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน ดังนั้น ความท้อแท้จึงค่อนข้างจะเป็นสถานะของความรู้สึกที่มีต่อลักษณะทั้งสามประการนี้มากกว่าจะเป็นแบบมีความท้อแท้เด็ดขาดแน่นอน หรือเป็นแบบไม่มีความท้อแท้เลย

2.2 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้

กัลยา เดชนันท์รัตน์ (2537) กล่าวว่า จากการศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่างๆ ในเรื่องเกี่ยวกับความท้อแท้ ได้ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุต่างๆ ของความท้อแท้ไว้ดังนี้

ซูราน และเชอริแดน (Suran and Sheridan. 1986: 742) กล่าวว่าสาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก 2 จุดใหญ่ด้วยกัน คือ จากสภาพแวดล้อม และจากสภาพในองค์กร ซึ่งจะแยกออกเป็น

1. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
2. ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
4. ปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพ
5. มีภาระหน้าที่หนักเกินไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ
7. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
9. ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน
10. การเมืองในสถานที่ทำงาน
11. ปัญหาด้านส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูง มีอุดมคติมากเกินไป คาดหวังในสิ่งที่ไม่จำเป็น การติดงาน การไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทุ่มเทให้กับงานมากเกินไป ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพไม่ดีกับบุคคลอื่นๆ และความรู้สึกโดดเดี่ยว

ชวาบ, แจ็คสัน และซูลเลอร์ (Schwab, Jackson & Schuler. 1986: 16-19) ได้ศึกษาสาเหตุของความท้อแท้ว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านส่วนตัว ได้แก่
 - ความคาดหวังในชีวิต เพศ อายุ
2. องค์ประกอบทางด้านองค์กร ได้แก่
 - ความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท
 - ความไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมและร่วมตัดสินใจในการทำงาน
 - ขาดการสนับสนุน ส่งเสริมในการทำงานทั้งจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน
 - การพิจารณาการให้รางวัลและการลงโทษไม่ยุติธรรม
 - ความไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้สอบถามผู้เชี่ยวชาญและเสนอวิธีที่จะลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไว้ด้วย โดยมีผลสรุป คือ

1. ปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหาร
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท
3. สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. การให้ความอิสระในการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าว กัลยา เดชนันท์รัตน์ (2537) สรุปไว้ว่า สาเหตุของความท้อแท้นั้น มาจากสิ่งต่างๆ ในสภาพการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสภาพการทำงานและมาจากสาเหตุที่มาจากลักษณะส่วนตัวบางอย่าง สำหรับคนนั้น สาเหตุของความท้อแท้นั้นจะมาจากสภาพการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ มีภาระหน้าที่มากเกินไป อุปสรรคและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เป้าหมายของการปฏิบัติงานไม่เด่นชัด และจะมาจากสาเหตุเนื่องจากลักษณะบางอย่างของตัวพนักงานเอง เช่น ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ ตั้งความหวังกับผลการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป มีอุดมคติมากเกินไป เป็นต้น

2.3 ผลที่จะเกิดจากความท้อแท้

1. ผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ลักษณะสำคัญของความท้อแท้ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านจิตใจก็คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางจิต (Mental exhaustion) ซึ่งจะมีอยู่หลายลักษณะ ดังนี้

การสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ

การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติในการทำงาน

2. ผลของความท้อแท้ที่มีต่อการทำงานทางด้านอารมณ์

3. ผลของความท้อแท้ที่มีต่อพฤติกรรม

วอลซ์ (Walsh, 1979: 253) ได้กล่าวว่า ผลที่จะเกิดจากความท้อแท้จะมีดังนี้

1. ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นกับระบบประสาท อันเป็นผลมาจากความเครียด ซึ่งจะทำให้เกิดโรคทางกายได้หลายๆ อย่าง

2. การหยุดชะงัก หรือเลิกในอาชีพที่ปฏิบัติ

3. ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี อันเป็นผลมาจากการไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. หมดความสนใจ หรือพยายามปลีกตัวออกห่างจากบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ

5. มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อบุคคลรอบข้าง รวมทั้งคุณภาพงานลดลง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความท้อแท้

ไอวันนิคสกี (Iwanicki, 1981: 1170) กล่าวว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น เป็นการแสดงความสามารถในการจัดการกับสิ่งที่เกิดความเครียดแต่บุคคลมีความต้องการ การได้รับการตอบสนองมากกว่า แหล่งประโยชน์ในการปรับตัวของแต่ละบุคคล ภาวะเครียดจะชักนำให้เกิดภาวะเจ็บป่วย (Health Breakdown) มีกลุ่มอาการทางกายเกิดขึ้นซึ่งคือ กลุ่มอาการของความท้อแท้ขึ้นได้ อย่างไรก็ตามแต่ละบุคคลต่างมีแหล่งสนับสนุนที่แตกต่างกัน ในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น แหล่งประโยชน์ที่สำคัญได้แก่ บุคลิกภาพที่เข้มแข็งในการมองโลก (Sense of Coherence) และแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) คนที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก จะสามารถประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และสามารถดึงเอาแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่มาใช้ในการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น แรงสนับสนุนทางสังคมมาช่วยเพิ่มความเข้มแข็งของตน ในการเผชิญความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

เซลเย่ (Selye, 1956: 31-32) ได้แบ่งการตอบสนองทางร่างกายต่อความเครียดเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ระยะบอกรเหตุหรือระยะตกใจ (State of Alarm) ระยะนี้เป็นช่วงเวลาสั้นๆ มนุษย์จะได้ออบสิ่งที่มากระตุ้นในทันทีทันใด ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นจะมีการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมี แต่ละระบบประสาททำงานร่วมกัน เพื่อได้ออบสิ่งที่มากระตุ้นจะสังเกตได้ว่าเมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ๆ จะพบว่า ชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น มีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ภายในร่างกาย

2. ระยะต่อต้าน (State of Resistance) ระยะนี้มนุษย์ได้มีเวลาในการทบทวนที่มาของความเครียด และคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ ในการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับภาวะเครียด การปรับตัวในระยะนี้ จะมีการแสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ พฤติกรรมที่แสดงออกจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับชนิดและความรุนแรงของสิ่งกระตุ้นในระยะนี้ หากไม่สามารถเลือกวิธีการหรือกลไกทางจิตที่จะนำไปใช้ในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และถูกวิธีแล้ว การปรับตัวจะกลายเป็นโทษต่อบุคคลนั้นได้

3. ระยะหมดกำลังใจ (State of Exhaustion) เมื่อความเครียดมีความรุนแรงมากขึ้น หรือเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุในเวลาเดียวกัน หรืออยู่ภายใต้เหตุการณ์ที่มีความเครียดนานๆ มนุษย์ก็ไม่สามารถปรับตัวได้อีกต่อไป และแรงที่ใช้ก็จะหมดไปในที่สุด

แมสเลค (Maslach, 1982: 52) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า กลุ่มอาการของความท้อแท้นี้จะเทียบได้กับระยะที่ 3 ของการปรับตัวต่อความเครียด

2.5 ความท้อแท้ของผู้ปฏิบัติงานด้านโรคเอดส์

ทิพาวดี เอมะวรรณนะ. (2541: 24) กล่าวไว้ว่าจากคำบอกเล่าของพยาบาลผู้หนึ่งที่ชื่อว่า เป็นผู้ให้เวลาช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ อย่างไม่เห็นแก่เห็นดเห็นน้อย จนเป็นที่รู้จักดีในโรงพยาบาล เพื่อนๆ มักส่งผู้ป่วยรายหนักๆ มาให้และผู้ป่วยที่มารับบริการจากพยาบาลผู้นี้แล้ว มักจะแหวะเวียนมาพบอยู่เป็นประจำ ทำให้ต้องรับงานหนักมากจนคิดลาออก ซึ่งเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ที่เป็นทรัพยากรอันมีค่าของวงการสาธารณสุขไทย ซึ่งคิดจะลาออกอยู่ทุกวัน หากปล่อยให้เหตุการณ์ดำเนินการต่อไป สังคมจะสูญเสียบุคคลากรที่เก่งๆ ไปภายในเวลาอันรวดเร็วเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง คนเราทำงานอะไรก็อยากเห็นความสำเร็จในสิ่งที่ตนทำ แต่เอดส์ไม่เป็นเช่นนั้นเลย จากการวิเคราะห์ลักษณะอาการที่บอกเตือนว่าจะเริ่มเกิดความท้อแท้ ดังกรณีตัวอย่างข้างต้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะเด่นๆ ที่แสดงให้เห็นความท้อแท้ของผู้ทำงานกับผู้ป่วยเอดส์มีเพิ่มเติมดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยและญาติมากเกินไป โดยไม่รู้ขอบเขตที่พอดีของตนเอง ทำให้รู้สึกบีบคั้น กลุ่มไปด้วยกับอาการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย

2. มีความรู้สึกที่ "ที่เราเท่านั้นที่ช่วยเขาได้" การไม่ไว้วางใจคนอื่นพอช่วยเขาได้นำไปสู่การผลักดันตัวเองให้ทำงานหนักในแต่ละวัน การรับทำงานไปหมด โดยไม่ประมาณกำลังและขีดจำกัดอย่างมีธรรมชาติของตนเอง หากเข้าจะอยู่ได้ไม่นาน ก็เกิดความท้อแท้ได้

3. การเข้าไปทำงานหนักเกินไปในการให้บริการผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยเอดส์ที่ต้องใช้ความลึกซึ้งทางอารมณ์และความรู้สึก หากไม่แบ่งช่วงพักเสียบ้าง อาจทำให้เกิดความ ซึมซับความรู้สึกหนักหน่วงต่างๆ ได้ จะทำให้เกิดความซึมเศร้าไปกับสถานการณ์ของ ผู้ป่วยไปด้วย ยิ่งความหวังหรือบรรยากาสดเต็มไปด้วยความเศร้า กินไม่ได้ นอนไม่หลับ มีแต่เรื่องคับแค้นใจ เจ็บปวดหัวใจ

4. ลักษณะงานให้การปรึกษาและการช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์และญาติ มักมีความเกี่ยวข้องกับ ความตาย ความทุกข์ทรมาน การถูกกลั่นแกล้งตราตรึง (Stigmatization) ความหวาดระแวงความอายว่าคนในสังคมจะไม่ยอมรับ ทำให้ทำงานได้ยาก เข้ากับสังคม ลำบาก เกิดความรู้สึกผิดทั้งผู้ป่วย ญาติ และผู้ปฏิบัติงานในบางครั้งบางคราว เมื่อ ผู้ป่วยปฏิบัติงานได้มาฟังและรับทราบ ย่อมอดไม่ได้ที่จะเมตตาสงสาร และเศร้าตาม ไปด้วย นี่คือสัญญาณอย่างหนึ่งของความท้อแท้

5. ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานเกิดรู้สึกเหนื่อยล้า ท้อแท้และหมดแรงบ่อยๆ รู้สึกว่าอารมณ์ที่จะทำงานต้องฝืนลูกจากที่นอนทุกเช้า อาการท้อแท้กำลังมาเยือน นอกจากนี้ยังมีอาการ ปวดหัว ปวดท้อง เจ็บป่วยทางร่างกายอันมีผลเนื่องมาจากภาวะทางจิตใจ ทั้งหมดนี้ เป็นผลจากการทำงานหนักเป็นเวลานานติดต่อกัน โดยไม่ปรับระดับตนเองให้พักผ่อน บ้าง ในไม่ช้าบุคคลประเภทนี้อาจตัดสินใจมุ่งมั่นที่จะลาออกจากการทำงานเกี่ยวกับเอดส์ไปเลย

6. ถ้าผู้ปฏิบัติงานยิ่งขยายเวลาให้กับการทำงานเอดส์มาก จนไม่มีเวลาให้กับสังคมส่วนตัวหรือครอบครัว เท่าที่ควร นี่คือ สัญญาณอันตรายอีกอันหนึ่ง

7. ในทางกลับกันกับความขยันทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานเริ่มมีอาการอ้าแงเหตุผลต่างๆ นานา เพื่อหลีกเลี่ยงงานเกี่ยวกับเอดส์ หรือเลี่ยงพบปะผู้ป่วย เหล่านี้เป็นสัญญาณอันหนึ่งซึ่ง ออกมาในรูปแบบต่อไปนี้

เฉยชาต่อผู้ป่วย และไม่คอยปรากฏความเห็นใจ มีท่าทีเฉยๆ มีอารมณ์ห่างเหิน ในทำนอง “ฉันจะไม่กลุ้มใจตามเขาไปด้วยอีกแล้ว” หรือ “ฉันทนทำงานศพผู้ป่วยที่ฉันเคยดูแลต่อไปไม่ไหวแล้ว” หรือ “ไม่มีประโยชน์ที่ฉันจะทุ่มเทมากมายให้กับผู้ป่วยรายนี้ถึงอย่างไรก็ไม่สามารถช่วยให้เขาหายป่วยได้”

สร้างภาพให้ตัวเองรู้สึกภาคภูมิใจที่ตัวเองแกร่งทำได้ไม่แพ้ใครไปกับเหตุการณ์อันน่ารันทดของผู้ป่วยและครอบครัว จนถึงกับห่างเหินทางอารมณ์และดูเป็นคนใช้แต่เหตุผล มาดบั้งความรู้สึก

ใช้เหตุผลอ้างอิงมากเกินไป และตีราคาผู้รับบริการเท่าๆ กันหมด เหมือนใส่ความรู้สึกในการบริการให้น้อยลงจนเหลือแต่หลักการและเหตุผล และทำงานตามหน้าที่และอ้างว่าไม่ต้องการเอาตัวเองเข้าไปผูกพันมากเกินไป

ปฏิบัติตามสูตร ตามตำรา ตามนโยบาย ตามตัวหนังสือวิธีการต่างๆ ในการให้บริการผู้ป่วยโดยไม่ได้สังเกตความต้องการของคนไข้แต่ละรายที่มีความแตกต่างกันออกไปเพื่อจะได้ไม่ต้องใส่ใจยุ่งยากคิดหาวิธีการช่วยอย่างเหมาะสมกับแต่ละคน

8. มีความรู้สึกหมดหวัง ท้อแท้ ช่วยอะไรไม่ได้ (helplessness) ปลดปล่อยชีวิตการทำงานไปตามยถากรรม ไม่กระตือรือร้น คิดค้นหาวิธีการช่วยเหลือให้มีประสิทธิภาพขึ้น โดยมีคติว่า “ต่อให้ทำดีที่แทบตาย เขาก็ถึงจุดจบของชีวิตแน่ๆ อยู่แล้ว” บางทีการช่วยให้เขามีชีวิตยืนยาวในยามเจ็บป่วยหนักอย่างนี้ ก็เท่ากับทำให้เขาต้องทรมานนานเข้าอย่างกระนั้นเลย เราก็ทำเท่าที่ทำได้ถือว่ากรรมของเขาทำมาแค่นี้

9. ความกังวลและกลัวติดเชื้อเอชไอวี และเชื้ออื่นๆ จากผู้ป่วยมีมากขึ้นในแต่ละวัน

10. หากผู้ปฏิบัติงานเองยังไม่ตระหนักถึงการเอาเป็นเอาตายกับงานของตน แต่ครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานอาจจะมีความรู้สึกอึดอัดแทน จะบ่นเข้าบ่นคำให้ลาออกจากงานบ้าง จะจ้องให้อยู่เฉยๆ บ้าง ขอให้เปลี่ยนหน้าที่การงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่นบ้าง หรือแม้กระทั่งขอร้องชมเชย ทะเลาะ มีอาการวิตกกังวลกลัวผู้ปฏิบัติงานจะติดเชื้อไปด้วยจนมักมีคำถามเป็นสัญญาณเตือนอยู่บ่อยๆ ว่า “เมื่อไรคุณจะได้เลิกทำงานกับโรคเอดส์เสียทีนะ”

11. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสูญเสียและเศร้าโศก เนื่องด้วยงานเกี่ยวกับผู้ป่วยที่ติดเชื้อเอชไอวี มีลักษณะที่ต้องรับรู้เรื่องราวที่น่าตกใจเกี่ยวกับโรคทุกครั้งที่พบผู้ป่วย การที่ผู้ปฏิบัติงานตกอยู่ในสภาพนี้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ย่อมอดไม่ได้ที่จะมีอารมณ์ร่วมไปกับผู้ป่วยและญาติด้วย จิตใจจึงหดหู่ไม่น้อยไปกว่ากัน สถานการณ์แบบนี้อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานตอบสนองเพื่อการปรับตัวเองให้สมดุลทางจิตใจใน 2 ทิศทาง คือ

ก. มีอารมณ์ร่วมสูงล้ำเส้นเขตร้วอารมณ์ของตนเองผู้ปฏิบัติงานพึงระวังว่าการเข้าถึงจิตใจผู้ป่วย (empathy) ในงานด้านบริการรักษานั้น เป็นหัวใจสำคัญแต่ต้องใช้ให้เป็น หากเลยขอบเขตจะเป็นอันตรายต่อตัวเองได้ คือ จะทำให้รู้สึกเครียดและคิดตามไปด้วยกับผู้ป่วย นี่เป็นสัญญาณที่ก่อให้เกิดความท้อแท้ได้

ข. มีการวางตัวเองสวนทางกับอารมณ์ของฝ่ายบริการ ซึ่งสังเกตได้จากการแสดงออก 3 อย่างดังนี้

- ฉันเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ คุณเป็นผู้ป่วย
- ฉันไม่ใช่ผู้ที่มีเชื้อเอชไอวี ส่วนคุณมีเชื้อ
- ฉันไม่ใช่คนที่กำลังจะตาย คุณต่างหาก

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน งานวิจัยในต่างประเทศ

แมสเลซและแจ๊คสัน (Maslach and Jacson, 1985: 8-13) สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความท้อแท้ของบุคลากรในวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือและบริการแก่สาธารณชนไว้ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานบริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนมากกว่า 40 คน จะมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์สูง มีความเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงและมีความรู้สึกพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำ

2. แพทย์ที่มีชั่วโมงสอนหรือทำงานบริหารบ้างจะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าแพทย์ที่ต้องตรวจรักษาคนไข้ตลอดเวลาทำงาน

3. ผู้ที่พอใจในความก้าวหน้าของอาชีพ จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยและมีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นน้อยด้วย

4. ผู้ที่มีความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มีคุณค่าหรือไร้ความหมาย จะมีความด้อยทางสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับสูงและไม่พอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน

5. ผู้ที่มีความท้อแท้จะขาดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีปัญหาขัดแย้งกับคนในครอบครัว อยู่คนเดียวตามลำพัง ดื่มสุราหรือเสพยาเสพติดมากขึ้นบราม (Bram, 1986:

147-153) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความท้อแท้ในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ตึกพักฟื้นและกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกที่ให้การรักษาโรคมะเร็ง (Oncology) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ตึกพักฟื้นจะมีความท้อแท้ในการทำงานต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกที่รักษาโรคมะเร็ง และการรับรู้ในด้านการได้รับการสนับสนุนน้อยจากสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่ม และปัจจัยทางด้านจำนวนชั่วโมงในการติดต่อกับคนไข้และครอบครัว ของคนไข้มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่รักษาโรคมะเร็ง ส่วนปัจจัยด้านการมีความคิดไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในตึกพักฟื้น

ซาวิกกี และ คูลีย์ (Savicki and Cooley. 1987 : 249-252) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของบุคลากรในวิชาชีพด้านสุขภาพจิต พบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้ความท้อแท้ได้มากได้แก่
2. การเคร่งครัดต่อระเบียบการขาดอิสระในการทำงาน การขาดการวางแผนที่ดี และขาดการริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ
3. การเร่งรัดผลงานอย่างรีบด่วนและการขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูง และมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำออกเทย์ (Oktay. 1992: 432-439) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการทำงานของพนักงานสังคมสงเคราะห์ จำนวน 128 คน ที่ประจำโรงพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ พบว่า อายุ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความท้อแท้ และเป็นตัวแปรที่มารวมกันพยากรณ์ความท้อแท้ได้

กัลยา เดชนันท์ (2537) กล่าวว่า โทมัส และคณะ (Tomas et al. 1992: 892-901) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน การวิจัยได้ทำในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความเหนื่อยล้า การลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับปานกลางและมีความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำอยู่ในระดับสูง ซึ่งความเครียดนี้เกิดจากการที่ผลการตรวจและวิเคราะห์โรคซ้ำและยังมีความผิดพลาดเกิดขึ้น การตัดสินใจทำการรักษาผู้ป่วยซ้ำ มีปัญหาระหว่างความสัมพันธ์ของแพทย์และพยาบาล ความไม่สมดุลระหว่างงานที่มากและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการอบรมกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการสื่อสาร การเป็นผู้นำการลดความขัดแย้งเป็นเวลา 3 สัปดาห์ แล้วทำการวัดด้วยแบบสอบถามเดิม ผลการทดลองพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความเครียดทั้งก่อนและหลังการทดลอง และพบว่าตัวทำนายความเครียดและความเหนื่อยหน่ายที่ได้คือ การสนับสนุนทางสังคม

งานวิจัยในประเทศ

สิระยา สัมมาวาจ (2532: 63 - 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ” ศึกษาในพยาบาลประจำการตามคุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 546 คน โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสเลส และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ มีค่าคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสามด้าน

2. พยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านแตกต่างกัน

3. ความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความสำเร็จส่วนบุคคล การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติและสถานภาพสมรส สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 9.81ม 10.10 และ 9.14 ตามลำดับ

จินตนา ญาติบรรทุง (2528) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ ในกรุงเทพมหานครจำนวน 339 คน ปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรพยาบาลการรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ประเภทหอผู้ป่วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการพยาบาล และ อายุ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จ ณ ศรีราชา และกองบรรเทาทุกข์ สภากาชาดไทย จำนวน 415 คน โดยใช้แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของมัลดารีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพเชิงสภาพอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านระบบบริหาร สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ร้อยละ 43.91

พรทิพย์ สุรโยธี ณ ราชสีมา (2537) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 1,780 คน โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมัลดารี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมสภาพแวดล้อมที่มี การควบคุม มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แต่แรงสนับสนุนทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. แบบแผนการทดลอง
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่เริ่มปฏิบัติก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551 จำนวน 60 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่เริ่มปฏิบัติก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551 มีคะแนนจากแบบสอบถามความรู้สึกล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 75 ขึ้นไป และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 15 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอดลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ จำนวน 8 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 6 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

1. แบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์
2. โปรแกรมที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

1. แบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ มีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกท้อแท้

1.2 ผู้วิจัยกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการสร้างแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเหมาะสม คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็งและอาจารย์ ดร. สกล วรเจริญศรี

1.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามที่กำหนดไว้เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และคัดเลือกข้อที่มีค่าระหว่าง 0.748 - 0.967 ได้จำนวน 30 ข้อ จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ความเชื่อมั่น เท่ากับ .969

ตัวอย่างแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้มีจำนวน 30 ข้อ กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านเพียงข้อเดียว

ความท้อแท้	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
1.ฉันรู้สึกอ่อนล้าจากการทำงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
2.ฉันรู้สึกไม่อยากทำงานที่นี่แล้ว					
3.ฉันรู้สึกไม่อยากตื่นขึ้นมาตอนเช้าและนึกถึงว่า จะต้องไปสูสสภาพการทำงานเช่นเดิมอีก					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของ
ศูนย์บริการผู้ป่วยโรคเอดส์ กำหนดไว้ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

**2. การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังต่อไปนี้**

2.1 ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่มตาม
ทฤษฎีเกสตอลท์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรม

2.2 สร้างการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ ให้เหมาะสมและ
สอดคล้องกับความรู้สึกต่อการปฏิบัติ โดยใช้ปรัชญาทฤษฎี 3 ข้อ คือ ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม ขั้นความเป็น
ปัจจุบัน และขั้นการตระหนักรู้ตนเอง เป็นหลักสำคัญในการให้คำปรึกษากลุ่ม

2.2. นำการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์
ดร. สกล วรเจริญศรี ตรวจสอบความสอดคล้องในเรื่องเนื้อหา วิธีดำเนินการและสอดคล้องกับนิยม
ศัพท์เฉพาะ

2.3 นำการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่สร้างขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข
ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้กับพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
และมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของวัตถุประสงค์
วิธีดำเนินการและเวลาที่ใช้ในการทดลอง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.4 นำการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ ดำเนินการเป็นเวลาสัปดาห์
ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที ติดต่อกัน 3 สัปดาห์ รวม 8 ครั้ง ของวันพุธที่ 10 ถึงวันศุกร์ที่ 26 เดือน
มีนาคม พุทธศักราช 2553 เวลา 17.30-18.30 นาฬิกา

3. แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Pretest – Posttest Design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 62)

ตาราง 1 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design

กลุ่ม	สอบก่อน	ทดสอบ	สอบหลัง
RE	T _{E1}	X	T _{E2}

ความหมายของสัญลักษณ์

RE	คือ	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม กำหนดให้เป็นกลุ่มทดลอง
T _{E1}	คือ	การทดสอบก่อนการทดลองของกลุ่มทดลอง
T _{E2}	คือ	การทดสอบหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง
X	คือ	กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ทำแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ โดยมีคะแนนสูงกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 75 ขึ้นไป และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 15 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเพื่อเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ จำนวน 8 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 6 คน โดยเก็บคะแนนพนักงาน เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pre - test)

2. ขณะดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการตามการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ โดยใช้เวลาในการทดลองดังต่อไปนี้

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์	วัน เวลา
ครั้งที่ 1	วันพุธที่ 10 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552
ครั้งที่ 2	วันศุกร์ที่ 12 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552
ครั้งที่ 3	วันจันทร์ที่ 15 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552
ครั้งที่ 4	วันพุธที่ 17 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552
ครั้งที่ 5	วันศุกร์ที่ 19 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552
ครั้งที่ 6	วันจันทร์ที่ 22 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552
ครั้งที่ 7	วันพุธที่ 24 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552
ครั้งที่ 8	วันศุกร์ที่ 26 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2552

3. หลังการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ทำแบบสอบถามความรู้สึก ท่อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ โดยเก็บคะแนนพนักงานที่เข้าร่วมการให้ คำปรึกษาในกลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท่อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Post - test)

4. นำคะแนนจากข้อ 1 และข้อ 3 ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกท่อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท่อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน (Elementary statistics) ได้แก่
 - 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติสำหรับการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
 - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ

ครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

การเปรียบเทียบความความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ก่อน และหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ โดยใช้สูตร t – Test แบบ ไม่อิสระต่อกัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}_{diff}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลต่างคะแนน ของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
S_{diff}	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่างคะแนน ของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum D$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการสังเกตก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum D^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการสังเกตก่อนและหลังการทดลอง แต่ละตัวของกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน	การกระจายการแจกแจงค่า t (t - distribution)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกล้มท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ก่อนและหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกล้มท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

ตาราง 2 เปรียบเทียบความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานก่อนและหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ (n = 8 คน) เพศชาย 2 คน เพศหญิง 6 คน

ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ΣD	ΣD^2	t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	46.00	2.14	14.50	2.98	252	8016	26.47**
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	46.50	1.20	15.25	2.66	250	7848	39.25**
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	45.75	2.66	23.63	3.07	177	3937	36.24**
ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	38.25	5.47	53.38	6.30	679	57795	49.46**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **

จากตาราง 2 พบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลงโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์บริการผู้ป่วยโรคเอดส์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์บริการผู้ป่วยโรคเอดส์

สมมุติฐานในการวิจัย

ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ลดลงหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่เริ่มปฏิบัติก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551 จำนวน 60 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ที่เริ่มปฏิบัติก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551 มีคะแนนจากแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 15 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์บริการผู้ป่วยโรคเอดส์ จำนวน 8 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

1. แบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์
2. การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

วิธีดำเนินการทดลอง

1. ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ทำแบบสอบถามความรู้สึกรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ โดยมีคะแนนสูงกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 75 ขึ้นไป และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 15 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เพื่อเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ จำนวน 8 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 6 คน โดยเก็บคะแนนพนักงาน เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pre - test)

2. ขณะดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้เวลาในการทดลองดังต่อไปนี้

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์	วัน เวลา
ครั้งที่ 1	วันพุธที่ 10 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553
ครั้งที่ 2	วันศุกร์ที่ 12 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553
ครั้งที่ 3	วันจันทร์ที่ 15 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553
ครั้งที่ 4	วันพุธที่ 17 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553
ครั้งที่ 5	วันศุกร์ที่ 19 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553
ครั้งที่ 6	วันจันทร์ที่ 22 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553
ครั้งที่ 7	วันพุธที่ 24 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553
ครั้งที่ 8	วันศุกร์ที่ 26 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2553

3. หลังการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ทำแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ โดยเก็บคะแนนพนักงานที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Post - test)

4. นำคะแนนจากข้อ 1 และข้อ 3 ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ภายหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลงโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลลดลงและความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองลดลง

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ รายละเอียดการอภิปรายผลมีดังนี้

หลังจากเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ พนักงานมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง จาก 46 คะแนน เป็น 14.5 คะแนน พนักงานมีคะแนนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลลดลง จาก 46.5 คะแนน เป็น 15.25 คะแนน พนักงานมีคะแนนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองลดลง จาก 45.75 คะแนน เป็น 23.63 คะแนน โดยรวมพนักงานมีคะแนนความรู้สึกท้อแท้ลดลง จาก 138.25 คะแนน เป็น 53.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยผู้วิจัยให้การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เป็นการทดลองในครั้งนี้ เพราะการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นวิธีการที่ ผู้ให้คำปรึกษาคอยเอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสสำรวจตนเอง แสดงความรู้สึกตลอดทั้งแสดงความคิดเห็นภายใต้บรรยากาศแห่งการยอมรับ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง ตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองในปัจจุบัน สำรวจและประเมินความต้องการของตนเอง ตลอดจนกำหนดวิธีการหรือแนวทางไปสู่เป้าหมายในการแก้ปัญหาที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและนำไปปฏิบัติได้หลังจากออกจากกลุ่ม ตามที่ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2545; อ้างอิงจาก Corey. 1996: 235-236) กล่าวไว้ว่า ผลของการให้คำปรึกษาแบบเกสตอลท์ จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา เข้าใจตนเอง รู้จักตนเองมากขึ้น ยอมรับความจริง กล้าเผชิญความจริงในปัจจุบัน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่พัฒนาความเจริญ

งอกงามให้แก่ตนเอง จึงทำให้พนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เกิดการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้ในการลดความท้อแท้ขณะทำงาน จากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ผู้วิจัยสังเกตพบว่า ในระยะแรกๆ พนักงานยังมีความเขินอายไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร แต่ระยะหลังพนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างบรรยากาศที่ดีซึ่งทำให้พนักงานได้ประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มและพนักงานยังมีความรู้สึกผูกพันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น หลังจากการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ในครั้งที่ 3 พบว่าบรรยากาศในกลุ่มเต็มไปด้วยความสนุกสนานเป็นกันเอง พนักงานรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว และหลังจากการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ในครั้งที่ 5 พบว่า พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ในครั้งที่ 5 พบว่า พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เป็นประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ สามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นได้ และสามารถพัฒนาการปรับตัวทางสังคมได้เนื่องจากได้แสดงความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ได้ระบายความขัดแย้งภายในจิตใจ ได้สำรวจตนเองทั้งข้อดี ข้อเสียและสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาได้ มีผลให้เกิดการยอมรับ การกล้าเผชิญปัญหา มองเห็นตนเองในแง่มุมต่างๆ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มุ่งให้สมาชิกบรรลุถึงการมีสมดุลในบุคลิกภาพ มีพื้นฐานอันมั่นคงกับการมีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน (Here and Now) ไม่จำเป็นต้องไปมองอดีตหรืออนาคต เพื่อที่จะหาเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของชีวิต Perls เน้นว่าบุคคลไม่ใช่ นักโทษของสถานการณ์ในอดีตหรืออนาคต หรือเพื่อความฝันต่างๆ นานา สิ่งที่ควรสนใจคือ การตระหนักรู้และความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งขึ้นอยู่กับชีวิตอยู่ในโลกแห่งความจริงที่เกิดขึ้นในทุกๆ วินาที (สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, 2543 : 60-61) การฝึกอบรมเรื่อง ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษาสำหรับนักจิตวิทยาการแนะแนว. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., ม.ป.ป.,

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรณี บุบผาวาสณ์ (2544: 95) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองต่อการออกสู่สังคมภายนอกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ที่บ้านรวมน้ำใจ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าผู้ติดเชื้อเอชไอวี มีความเชื่อมั่นในตนเองต่อการออกสู่สังคมภายนอกหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรดา รุ่งป่าสัก (2545: 32) ซึ่งได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสตอลท์ที่มีต่อความเข้มแข็งในการมองโลกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมักกะสันพิทยาคม กรุงเทพมหานคร พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่านักเรียนมีความเข้มแข็งในการมองโลกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และธนิดา จุลวนิชย์พงศ์ (2546: 28) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เพื่อพัฒนาคุณค่าแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนมีคะแนน

เฉลี่ยคุณค่าแห่งตนในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลแต่ไม่แตกต่างกันในระยะหลังการทดลอง และคะแนนเฉลี่ยคุณค่าแห่งตนในระยะหลัง การทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และณัฐนา กิรัตน์ (2547: 34) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสตัลท์ที่มีต่อพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหาของวัยรุ่น โดยวัยรุ่นที่ได้รับการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสตัลท์ที่มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัยรุ่นกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสตัลท์ที่มีพฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหาระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในระยะติดตามผลดีกว่าระยะหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์บริการผู้ป่วยโรคเอดส์ ทำให้ความรู้สึกท้อแท้ของพนักงานในการปฏิบัติงานลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ทำให้ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง จึงควรส่งเสริมให้มีการใช้การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานของหน่วยงานต่างๆ ต่อไปเพื่อพัฒนานุเคราะห์

1.2 ในการจัดโปรแกรมในลักษณะของการให้คำปรึกษา ควรเลือกสถานที่ที่เงียบสงบ ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก เพราะบรรยากาศที่เหมาะสมจะทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกปลอดภัยและกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกได้อย่างอิสระ

1.3 ควรมีการพัฒนาความรู้และฝึกทักษะในการให้คำปรึกษาให้แก่บุคลากรด้านส่งเสริมสุขภาพจิตในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการติดตามผลการทดลองหลังจากเสร็จสิ้นไปแล้ว 3 เดือนหรือ 6 เดือน เพื่อพิจารณาว่าพนักงานมีการปรับตัวหรือการเรียนรู้ที่ได้รับยังคงอยู่หรือเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรมีการนำเทคนิคการให้คำปรึกษาแบบต่างๆ มาใช้ เช่น การให้คำปรึกษากลุ่มแบบภวนิยม(Existentialism) การให้คำปรึกษากลุ่มแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง(Client-Centered Counseling Theory) และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory)

2.3 ควรมีการเพิ่มการให้คำปรึกษากลุ่มให้มากขึ้นกว่าจำนวน 8 ครั้ง เพื่อที่พนักงานจะได้มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการลดความรู้สึกท้อแท้ของตนมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา เดชนันท์รัตน์ (2537). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มต่อการลดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2530). *ทฤษฎีการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จตุพร เพ็งชัย. (2529). "กลวิธีการให้คำปรึกษาพื้นฐานในการแนะแนว" ในเอกสารประกอบการสอนแนะแนว 312. มหาสารคาม.
- จินตนา ญาติบัณฑิต. (2529) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คม. (บริหารการพยาบาล).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จีน แบร์. (2537). *คู่มือการฝึกทักษะให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2527). *การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐนา กิรัตน์ 2526 : *มหาวิทยาลัยบูรพา ผลของการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสโตลท์ที่มีต่อพฤติกรรมและการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหาของวัยรุ่นกลุ่ม ตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา.*
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี จงรักษ์ (สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. 131-153). *ทฤษฎีการให้คำปรึกษาและจิตบำบัดเบื้องต้น (Theories of Counseling and Psychotherapy).*
- ทิพย์วรรณ กิตติพร. (2536). *การให้คำปรึกษากลุ่ม*. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิพาดี เอมะวรรณะ. (2541). *การก้าวหน้าการปรึกษาเรื่องเอดส์*. เชียงใหม่ : ศูนย์พัฒนาการวิชาการปรึกษาเรื่องเอดส์.
- ทีศนา แหมมณี. (2525). "ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ในการสอน" *กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติเล่ม 1*. กรุงเทพฯ: บุรพาศิลป์การพิมพ์.
- ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ (2544). *การให้คำปรึกษากลุ่มโดยใช้ทฤษฎีเกสโตลท์ต่อคุณค่าแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*.
- นวลอนงค์ ศรีวัณรัตน์ (2534) *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และกองบรรเทาทุกข์สภากาชาดไทย.*

- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2536). *การปรับพฤติกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรทิพย์ สุรโยธี ณ ราชสีมา. (2537). *ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป*.
- พรรณี บุบผาวาสณ์. (2544). *การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองต่อการออกสู่สังคมภายนอกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ที่บ้านรวมน้ำใจ จังหวัดร้อยเอ็ด*.
- ภัทรดา รุ่งปาลัก. (2545). *ผลของการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีเกสตอลท์ที่มีต่อความเข้มแข็งในการมองโลกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมสังคีตพิทยาคม กรุงเทพมหานคร*.
- วัชร ทรัพย์มี. (2533). *ทฤษฎีและการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย. (2551). *หนังสือความรู้เรื่องโรคเอดส์*.
- สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. (2543). *การฝึกอบรมเรื่อง ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษาสำหรับนักจิตวิทยาการแนะแนว*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ม.ป.ป.,
- สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์*.
- Freudenberger, R.H. (2008). "The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions" in *Prsvchotherapy: Theory, Research in administration*. New York : Mcmillan.
- HIV-NAT Annual Report
- Lee. (2003) *ค่านิยมของครูในเรื่องการใช้วิธีสอนแบบแนะแนวทาง วิธีการแบบค้นพบ และวิธีสืบเสาะหาความรู้ในการเรียนวิทยาศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษา*
- Ohlsen, Merie M. (1970). *Group Counseling*. New York: Holt Rinehart and Winston Inc.
- Orvik. (2003). *ผลการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ กับนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัย ต่อความเข้าใจธรรมชาติของวิชาวิทยาศาสตร์*
- Pines, A. and Hafry. (1978, April-June). "Occupational Tedium in the Social Services," in *Social Work*. 499-507
- Selye, Hans. (1956). *Stress : The Psychology and pathology of Exporsure to Systemic Stress*. 2nd ed. New York:McGraw-Hill.

แบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์วิจัยโรคเอดส์





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
แบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์วิจัยโรคเอดส์
และ
การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์วิจัยโรคเอดส์

แบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้มีจำนวน 30 ข้อ กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านเพียงข้อเดียว

ความท้อแท้	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
1. ฉันรู้สึกอ่อนล้าจากการทำงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
2. ฉันรู้สึกไม่อยากทำงานที่นี่แล้ว					
3. ฉันรู้สึกไม่อยากตื่นขึ้นมาตอนเช้าและนึกถึงว่า จะต้องไปสู่สภาพการทำงานเช่นเดิมอีก					
4. ฉันกังวลว่างานนี้กำลังทำให้จิตใจของฉันรู้สึกท้อแท้ตลอดเวลา ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
5. ฉันรู้สึกไม่มีพลังในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
6. งานทำให้ฉันรู้สึกหงุดหงิดคับข้องใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
7. ฉันรู้สึกว่าตนเองทำงานหนักเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
8. การที่ต้องทำงานทำให้ฉันเครียดมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
9. ฉันรู้สึกหมดความหวังที่จะช่วยเหลือคนไข้ในกรณีที่คนไข้อาการไม่ดีขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
10. ฉันรู้สึกว่าทนไม่ไหวแล้วที่ต้องทำงานนี้ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					

ความท้อแท้	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
11. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายคนใช้มากจนรู้สึกไม่อยากมาทำงาน					
12. ฉันไม่มีความสุขเลยที่ต้องทำงานร่วมกับพนักงานบางคน ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
13. ตั้งแต่ทำงานนี้ ฉันกลายเป็นคนที่เย็นชาต่อความรู้สึกของผู้อื่นมากขึ้น ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
14. ฉันไม่สนใจเลยว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับคนใช้ ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
15. ฉันรู้สึกท้อแท้ใจที่ไม่มีใครเป็นมิตรกับฉันเลย					
16. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายเพราะพนักงานที่นี่แบ่งพรรคแบ่งพวกกันทำให้ไม่สนใจที่ต้องคุยกับใคร					
17. ฉันรู้สึกท้อแท้ใจที่มองไปทางไหนก็เจอแต่คนหน้าตาบึ้งตึง ทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน					
18. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อญาติคนใช้คอยถามอาการของคนใช้กับฉัน ทำให้ท้อใจในการทำงาน					
19. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่สนใจเลยว่าหมอจะสั่งงานฉันอย่างไร ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
20. ฉันอยากไปทำงานที่อื่นแล้วเพราะไม่มีใครเป็นเพื่อนกับฉันเลย					

ความท้อแท้	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง					
21. ฉันไม่สามารถแก้ไขปัญหาของคนไข้ในการรักษาตามขั้นตอนให้ครบถ้วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
22. ฉันรู้สึกไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน		-			
23. ฉันรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ยากสำหรับฉัน ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
24. ฉันรู้สึกกลัวว่าคนไข้บางคนตำหนิฉันเกี่ยวกับการรักษา ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
25. การถูกวิพากษ์วิจารณ์จากหมอ ทำให้ฉันรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
26. การตายของคนไข้ทำให้ฉันรู้สึกผิดในหน้าที่ และทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
27. ฉันกลัวความผิดพลาดในการรักษาคนไข้ และทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
28. ฉันไม่สามารถประสานงานในแต่ละวันให้สำเร็จได้ คนไข้ และทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
29. ฉันถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					
30. ฉันไม่สามารถแก้ปัญหาคนเดียวได้ขณะทำงาน ทำให้รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน					

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์



**ตารางการทดลองการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ใน
การปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์**

ครั้งที่	วัตถุประสงค์	เทคนิค	เรื่อง
1	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่าง ผู้ให้คำปรึกษาและพนักงานให้ เกิดความอบอุ่นใจ สบายใจ ปลอดภัย ไว้วางใจ เป็นกันเอง 2. เพื่อให้พนักงานทราบ จุดมุ่งหมายของการให้ คำปรึกษากลุ่ม เข้าใจบทบาท หน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ระเบียบ การทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนครั้ง วันเวลาและสถานที่	เทคนิคกลุ่มสัมพันธ์	การปฐมนิเทศ: รู้จักฉันรู้จักเธอ
2	เพื่อเรียนรู้แนวทางการลด ความรู้สึกเหนื่อยล้าและไม่ อยากมาทำงาน	การให้คำปรึกษากลุ่ม แบบเกสตอลท์	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (1) ด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าและไม่ อยากมาทำงาน
3	เพื่อเรียนรู้แนวทางการลด ความรู้สึกเครียดและคับข้องใจ	การให้คำปรึกษากลุ่ม แบบเกสตอลท์	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (2) ด้านความรู้สึกเครียดและคับ ข้องใจ
4	เพื่อเรียนรู้แนวทางการลด ทัศนคติที่ไม่ดีและเบื่อหน่ายต่อ เพื่อนร่วมงาน	การให้คำปรึกษากลุ่ม แบบเกสตอลท์	การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วน บุคคล (1) ด้านทัศนคติที่ไม่ดี และเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน

ครั้งที่	วัตถุประสงค์	เทคนิค	เรื่อง
5	เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดทัศนคติที่ไม่ดีและเบียดเบียนต่อคนไข้	การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์	การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (2) ด้านทัศนคติที่ไม่ดีและเบียดเบียนต่อคนไข้
6	เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดความรู้สึกไร้ความสามารถในการทำงาน	การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์	ความไม่สมหวังในผลสำเร็จ (1) ด้านรู้สึกไร้ความสามารถในการทำงาน
7	เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดความรู้สึกไม่ดีที่ทำงานไม่สำเร็จ	การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์	ความไม่สมหวังในผลสำเร็จ (2) ด้านรู้สึกไม่ดีที่ทำงานไม่สำเร็จ
8	1. เพื่อให้พนักงานประเมินความรู้สึกตนเองหลังจากการให้คำปรึกษาและการนำไปปฏิบัติ 2. เพื่อให้พนักงานทบทวนแนวทางการนำไปปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน 3. เพื่อยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม	เทคนิคกลุ่มสัมพันธ์	ปัจเจกนิเทศ

รายละเอียดการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลต์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้
ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์



การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ครั้งที่ 1

เรื่อง การปฐมนิเทศ: รู้จักฉันรู้จักเธอ

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและพนักงานให้เกิดความอบอุ่นใจ สบายใจ ปลอดภัย ไว้วางใจ เป็นกันเอง

2. เพื่อให้พนักงานทราบจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม เข้าใจบทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ระเบียบการทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนครั้ง วันเวลาและสถานที่

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายและสวัสดิ์พนักงาน พร้อมทั้งแนะนำตนเองให้รู้จัก
2. ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแนะนำตนเองแต่ละคน ว่าชื่ออะไรกันบ้าง หลังจากนั้นใช้คำถามปลายเปิดให้พนักงานแสดงความคิดเห็นว่า ต้องการทราบอะไรเพิ่มเติมเกี่ยวกับพนักงานแต่ละคนบ้าง เช่น ชอบทานผลไม้อะไร บ้านอยู่จังหวัดอะไร หรือชอบสัตว์อะไร เป็นต้น
3. จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้พนักงานแนะนำตนเองเพิ่มเติมอีกครั้ง
4. ผู้ให้คำปรึกษาแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของพนักงานขณะอยู่ในกลุ่ม ระเบียบการทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนครั้ง วันเวลาและสถานที่
5. ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่มและให้ซักถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจง
6. ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานช่วยกันสรุปจากการสนทนาครั้งนี้ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมอีกครั้ง
7. ผู้ให้คำปรึกษานัดหมายการให้คำปรึกษาครั้งต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ครั้งที่ 2

เรื่อง ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (1) ด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าและไม่อยากมาทำงาน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดความรู้สึกเหนื่อยล้าและไม่อยากมาทำงาน

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายและสวัสดิ์พนักงาน พร้อมทั้งร่วมสนทนาสร้างสัมพันธภาพด้วยความรู้สึกที่ดี สร้างความผูกพันของความรู้สึกไว้วางใจ อารมณ์ห่วงใย ทบทวนบทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ทบทวนเรื่องที่สนทนาครั้งที่ผ่านๆ มา กำหนดเป้าหมายของการปรึกษาและให้ซักถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพ การสังเกต การกระตุ้นความสนใจ การให้กำลังใจและการส่งเสริม การเชื่อมโยงเรื่อง การเรียบ การฟัง การยอมรับ การแสดงความเห็นชอบ การแปลความหมาย การสะท้อนความรู้สึก การเรียบเรียงถ้อยคำ การให้ข้อมูล การตั้งคำถาม การชี้แนะ การมองปัญหาจากมุมของคนอื่น การมองย้อนอดีตและอนาคต การยกตัวอย่างและการอธิบายสรุป เพื่อให้พนักงานรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนอย่างถ่องแท้

2.1 ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม

ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคนเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทั้งในแง่ความเป็นอยู่ ครอบครัวยุค การทำงาน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปให้เห็นความสำคัญของการดำเนินชีวิตว่า มนุษย์กับงานมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้เพราะมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกกับเงินค่าครองชีพ

2.2 ขั้นความเป็นปัจจุบัน

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง (Staying with feeling) เน้นการใช้คำถาม อะไรและอย่างไรมากกว่า ทำไม เช่น คุณรู้สึกอย่างไรกับความเหนื่อยล้าและไม่อยากมาทำงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทบทวนความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระของการปฏิบัติงานในแต่ละวัน จากนั้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมกันสรุปสาเหตุที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าและไม่อยากมาทำงาน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติม

2.3 ขั้นการตระหนักรู้ตนเอง

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคจินตนาการ (Fantasy) เป็นการช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง โดยให้พนักงานหลับตา ผ่อนคลายตัวเองให้สบายที่สุด แล้วสมมติว่าตนเองกำลังทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกสบายใจที่ได้อยู่ที่ทำงาน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะให้พนักงานแต่ละคนวางแผนการแก้ปัญหาของตน ว่าทำอย่างไรเราจึงจะทำงานอย่างมีความสุขเหมือนที่เราอยู่ในจินตนาการ โดยที่เรารับรู้เสมอว่า เรามีศักยภาพทั้งด้านความคิดและการแสดงออก เราจะไม่เหนื่อยล้า เรายังคงอยากมาทำงาน จากนั้นพนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมถึงศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหาว่ามีในตัวทุกคน

3. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา

ให้พนักงานร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการสนทนา จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ซักถามอีกครั้ง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานนำวิธีการที่ได้จากการปรึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันและนัดหมายการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาครั้งต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ครั้งที่ 3

เรื่อง ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (2) ด้านความรู้สึกเครียดและคับข้องใจ

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดความรู้สึกเครียดและคับข้องใจ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายและสวัสดิ์พนักงาน พร้อมทั้งร่วมสนทนาสร้างสัมพันธภาพด้วยความรู้สึกที่ดี สร้างความผูกพันของความรู้สึกไว้วางใจ อารมณ์ห่วงใย ทบทวนบทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ทบทวนเรื่องที่สนทนาครั้งที่ผ่านๆ มา กำหนดเป้าหมายของการปรึกษาและให้ซักถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพ การสังเกต การกระตุ้นความสนใจ การให้กำลังใจและการส่งเสริม การเชื่อมโยงเรื่อง การเงี่ยบ การฟัง การยอมรับ การแสดงความเห็นชอบ การแปลความหมาย การสะท้อนความรู้สึก การเรียบเรียงถ้อยคำ การให้ข้อมูล การตั้งคำถาม การชี้แนะ การมองปัญหาจากมุมของคนอื่น การมองย้อนอดีตและอนาคต การยกตัวอย่างและการอธิบายสรุป เพื่อให้พนักงานรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองอย่างถ่องแท้

2.1 ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม

ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคนเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตใน

ปัจจุบัน

ทั้งในแง่ความเป็นอยู่ ครอบครัว การทำงาน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปให้เห็นความสำคัญของการดำเนินชีวิตว่า มนุษย์กับงานมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้เพราะมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกกับเงินค่าครองชีพ

2.2 ขั้นความเป็นปัจจุบัน

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง (Staying with feeling) เน้นการใช้คำถาม อะไรและอย่างไรมากกว่า ทำไม เช่น อะไรที่ทำให้เครียดและคับข้องใจ เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทบทวนความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระของการปฏิบัติงานในแต่ละวัน จากนั้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมกันสรุปสาเหตุที่ทำให้ รู้สึกเครียดและคับข้องใจ ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติม

2.3 ขั้นการตระหนักรู้ตนเอง

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคเกมการพูดจาโต้ตอบกับตนเอง (Game of Dialogue) เป็นการช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง โดยให้พนักงานใช้นิ้วชี้ซ้ายพูดโต้ตอบกับนิ้วชี้ขวา เช่น นิ้วชี้ซ้ายพูดว่าเวลาทำงานฉันรู้สึกเครียดและคับข้องใจแต่ก็พูดอะไรไม่ได้ นิ้วชี้ขวาพูดโต้ตอบว่า เธอเครียดเพราะสาเหตุอะไร ภาระงานมากเกินไป ไม่มีความถนัดในงานที่ทำ หรือไม่มีที่ปรึกษาขณะทำงาน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะให้พนักงานแต่ละคนวางแผน การแก้ปัญหาของตน ว่าทำอย่างไรเราจึงจะทำงานอย่างมีความสุข เหมือนที่นิ้วขวาพูดโต้ตอบกับนิ้วซ้าย โดยที่เรารับรู้เสมอว่า เรามีศักยภาพทั้งด้านความคิดและการแสดงออก เราจะไม่เครียดและไม่คับข้องใจ เรายังคงอยากมาทำงาน จากนั้นพนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมถึงศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหาว่ามีในตัวทุกคน

3. ขั้นตอนการให้คำปรึกษา

ให้พนักงานร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการสนทนา จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ซักถามอีกครั้ง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานนำวิธีการที่ได้จากการปรึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันและนัดหมายการเข้าร่วมการให้คำปรึกษารั้งต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ครั้งที่ 4

เรื่อง การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (1) ด้านทัศนคติที่ไม่ดีและความเบื่อหน่าย
ต่อเพื่อนร่วมงาน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดทัศนคติที่ไม่ดีและความเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายและสวัสดิ์พนักงาน พร้อมทั้งร่วมสนทนาสร้าง
สัมพันธภาพด้วยความรู้สึกที่ดี สร้างความผูกพันของความรู้สึกไว้วางใจ อารมณ์ห่วงใย ทบพวน
บทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ทบพวนเรื่องที่สนทนาครั้งที่ผ่านมา กำหนดเป้าหมายของการ
ปรึกษาและให้ซักถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาด้านความท้อแท้ใน
การปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพ การสังเกต การกระตุ้นความสนใจ การให้กำลังใจและ
การส่งเสริม การเชื่อมโยงเรื่อง การเงียบ การฟัง การยอมรับ การแสดงความเห็นชอบ การแปล
ความหมาย การสะท้อนความรู้สึก การเรียบเรียงถ้อยคำ การให้ข้อมูล การตั้งคำถาม การชี้แนะ
การมองปัญหาจากมุมของคนอื่น การมองย้อนอดีตและอนาคต การยกตัวอย่างและการอธิบาย
สรุป เพื่อให้พนักงานรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนอย่างถ่องแท้

2.1 ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม

ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคนเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต
ในปัจจุบัน ในแง่มนุษย์กับสังคมและความสำคัญของสังคม จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปให้เห็น
ความสำคัญของการดำเนินชีวิตว่า มนุษย์กับสังคมมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจน ไม่สามารถแยก
ออกจากกันได้เพราะมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

2.2 ขั้นความเป็นปัจจุบัน

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง (Staying with feeling) เน้นการใช้คำถาม อะไรและอย่างไรมากกว่า ทำไม เช่น อะไรที่ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีและรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทบทวนความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่ตนชอบและไม่ชอบ ขณะปฏิบัติงานในแต่ละวัน จากนั้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมกันสรุปสาเหตุที่ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีและรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติม

2.3 ขั้นการตระหนักรู้ตนเอง

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคเก้าอี้ว่างเปล่า (The Empty Chair) เป็นการช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความรู้สึกที่ขัดแย้งและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง โดยการให้เก้าอี้ 2 ตัว หันหน้าเข้าหากัน แล้วให้พนักงานพูดในส่วนที่เป็นความต้องการของตนไปยังเก้าอี้ที่ว่างเปล่าอีกหนึ่งตัวที่อยู่ตรงข้าม เช่น ฉันอยากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี พูดจาไพเราะกับฉัน เวลาที่มีปัญหาขณะทำงานฉันอยากปรึกษาใครสักคน ไม่ใช่มองไปทางไหนมีแต่คนหน้าตาบูดบึ้ง ซึ่งภาพเหล่านี้ทำให้ฉันมีทัศนคติที่ไม่ดีและรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน หลังจากนั้นให้พนักงานไปนั่งเก้าอี้อีกหนึ่งตัวที่อยู่ตรงข้าม แสดงเป็นคนที่มีทัศนคติที่ดี เช่น มองโลกในแง่ดี และกล่าวว่าฉันจะไม่รู้สึกอะไรกับคนเหล่านั้น ถึงแม้ว่าเขาจะหน้าตาบูดบึ้ง ทำสีหน้าไม่อยากพูดกับฉัน แต่พวกเขาเหล่านั้นทำในสิ่งที่ฉันไม่ชอบ ต่อจากนี้ไปฉันจะยิ้มแย้มแจ่มใสให้ผู้คน ไม่เก็บเรื่องเล็กน้อยมาคิด ฉันจะเรียนรู้การมอมมิตรภาพและสิ่งที่ดีให้กับคนรอบข้างเสมอ ในขณะที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้คำถามกระตุ้นว่า อะไรจะเกิดขึ้นกับตัวคุณ ถ้าหากคุณกลัมนอกรอบยิ้มแย้มแห่งมิตรภาพแก่เพื่อนร่วมงาน หัวใจคุณจะมีสุขแค่ไหน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะให้พนักงานแต่ละคนวางแผน การแก้ปัญหาของตน ว่าทำอย่างไรเราจึงจะเรียนรู้การมอมมิตรภาพและสิ่งที่ดีให้กับคนรอบข้างเสมอ โดยที่เริ่มจากตัวเราเอง เหมือนที่เรานั่งเก้าอี้ว่างเปล่า โดยที่เรารับรู้เสมอว่า เรามีศักยภาพทั้งด้านความคิดและการแสดงออก เราจะมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เรายังคงอยากมาทำงาน จากนั้นพนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมถึงศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหาว่ามีในตัวทุกคน

3. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา

ให้พนักงานร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการสนทนา จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ซักถามอีกครั้ง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานนำวิธีการที่ได้จากการปรึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันและนัดหมายการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาครั้งต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ครั้งที่ 5

เรื่อง การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (2) ด้านทัศนคติที่ไม่ดีและเบื่อหน่ายต่อ
คนไข้

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดทัศนคติที่ไม่ดีและเบื่อหน่ายต่อคนไข้

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายและสวัสดิ์พนักงาน พร้อมทั้งร่วมสนทนาสร้าง
สัมพันธภาพด้วยความรู้สึกที่ดี สร้างความผูกพันของความรู้สึกไว้วางใจ อารมณ์ห่วงใย ทบทวน
บทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ทบทวนเรื่องที่สนทนาครั้งที่ผ่านมา กำหนดเป้าหมายของการ
ปรึกษาและให้ซักถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาด้านความท้อแท้ใน
การปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพ การสังเกต การกระตุ้นความสนใจ การให้กำลังใจและ
การส่งเสริม การเชื่อมโยงเรื่อง การเงียบ การฟัง การยอมรับ การแสดงความเห็นชอบ การแปล
ความหมาย การสะท้อนความรู้สึก การเรียบเรียงถ้อยคำ การให้ข้อมูล การตั้งคำถาม การชี้แนะ
การมองปัญหาจากมุมของคนอื่น การมองย้อนอดีตและอนาคต การยกตัวอย่างและการอธิบาย
สรุป เพื่อให้พนักงานรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนอย่างถ่องแท้

2.1 ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม

ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคนเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตใน
ปัจจุบัน ในแง่มนุษย์มีอาชีพที่แตกต่างกัน จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปให้เห็นความสำคัญของการ
ดำเนินชีวิตว่า มนุษย์มีความแตกต่างทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมหรือแม้แต่การ
ประกอบอาชีพเพราะมนุษย์มีทักษะและความถนัดแตกต่างกัน

2.2 ขั้นความเป็นปัจจุบัน

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง (Staying with Feeling) เน้นการใช้คำถาม อะไรและอย่างไรมากกว่า ทำไม เช่น อะไรที่ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีและรู้สึกเบื่อหน่ายต่อคนไข้ เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทบทวนความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนไข้ โดยให้พนักงานเล่าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน จากนั้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมกันสรุปสาเหตุที่ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีและรู้สึกเบื่อหน่ายต่อคนไข้ ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติม

2.3 ขั้นการตระหนักรู้ตนเอง

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการกล่าวโทษผู้อื่น (Playing the projection) เป็นการช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความรู้สึกที่ไม่ดีที่มีอยู่ในตนเอง เป็นความรู้สึกที่ตนเองไม่ยอมรับและมักจะโทษผู้อื่น โดยให้พนักงานแสดงบทบาทเป็นคนไข้ ที่ได้รับการดูแลรักษาที่ไม่ดี พยาบาลหน้าตาไม่เป็นมิตร ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยให้พนักงานรับผิดชอบในความรู้สึกและทัศนคติที่ไม่ดี ที่ตนมีต่อคนไข้ ซึ่งเขาจะปรับปรุงแก้ไขตัวเองโดยไม่กล่าวโทษหรือมองคนไข้ในทางที่ไม่ดี จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะให้พนักงานแต่ละคนวางแผน การแก้ปัญหาของตน จากการแสดงบทบาทเป็นคนไข้ พนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมถึงศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหามีในตัวทุกคน

3. ขั้นตอนการให้คำปรึกษา

ให้พนักงานร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการสนทนา จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ซักถามอีกครั้ง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานนำวิธีการที่ได้จากการปรึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันและนัดหมายการเข้าร่วมการให้คำปรึกษารั้งต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ครั้งที่ 6

เรื่อง ความไม่สมหวังในผลสำเร็จ (1) ด้านรู้สึกไร้ความสามารถในการทำงาน

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดความรู้สึกไร้ความสามารถในการทำงาน

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายและสวัสดิ์พนักงาน พร้อมทั้งร่วมสนทนาสร้างสัมพันธภาพด้วยความรู้สึกที่ดี สร้างความผูกพันของความรู้สึกไว้วางใจ ออกรหัสไข ทบทวนบทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ทบทวนเรื่องที่สนทนาครั้งที่ผ่านๆ มา กำหนดเป้าหมายของการปรึกษาและให้ซักถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพ การสังเกต การกระตุ้นความสนใจ การให้กำลังใจและการส่งเสริม การเชื่อมโยงเรื่อง การเรียบ การฟัง การยอมรับ การแสดงความเห็นชอบ การแปลความหมาย การสะท้อนความรู้สึก การเรียบเรียงถ้อยคำ การให้ข้อมูล การตั้งคำถาม การชี้แนะ การมองปัญหาจากมุมของคนอื่น การมองย้อนอดีตและอนาคต การยกตัวอย่างและการอธิบายสรุป เพื่อให้พนักงานรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนอย่างถ่องแท้

2.1 ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม

ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคนเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ในแง่มนุษย์กับอาชีพ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปให้เห็นความสำคัญของการดำเนินชีวิตว่ามนุษย์มีความแตกต่าง ไม่ว่าด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมหรือแม้แต่การประกอบอาชีพเพราะมนุษย์มีทักษะและความถนัดที่แตกต่างกัน

2.2 ขั้นความเป็นปัจจุบัน

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง (Staying with Feeling) เน้นการใช้คำถาม อะไรและอย่างไรมากกว่า ทำไม เช่น อะไรที่ทำให้รู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทบทวนความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของตน ขณะปฏิบัติงาน โดยให้พนักงานเล่าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วรู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถในการทำงาน จากนั้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมกันสรุปสาเหตุที่ทำให้รู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถในการทำงาน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติม

2.3 ขั้นการตระหนักรู้ตนเอง

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการซ้อมบทบาท (Rehearsal) เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความรู้สึกของตน สามารถใช้พลังที่มีอยู่ในตัว โดยให้ซ้อมบทบาทว่าตนเองเป็นคนมีความสามารถ สามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จด้วยดี ซึ่งจะทำให้พนักงานมั่นใจในพฤติกรรมใหม่ของตนว่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะให้พนักงานแต่ละคนวางแผน การแก้ปัญหาของตนว่าเราต้องปรับปรุงตนเองด้านใดบ้าง เพื่อที่จะพัฒนาตนให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น จากนั้นพนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมถึงศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหามีในตัวทุกคน

3. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา

ให้พนักงานร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการสนทนา จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ซักถามอีกครั้ง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานนำวิธีการที่ได้จากการปรึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันและนัดหมายการเข้าร่วมการให้คำปรึกษารั้งต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ครั้งที่ 7

เรื่อง ความไม่สมหวังในผลสำเร็จ (2) ด้านรู้สึกไม่ดีที่ทำงานไม่สำเร็จ

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ เพื่อเรียนรู้แนวทางการลดความรู้สึกไม่ดีที่ทำงานไม่สำเร็จ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายและสวัสดีพนักงาน พร้อมทั้งร่วมสนทนาสร้างสัมพันธภาพด้วยความรู้สึกที่ดี สร้างความผูกพันของความรู้สึกไว้วางใจ อารมณ์ห่วงใย ทบทวนบทบาทหน้าที่ขณะอยู่ในกลุ่ม ทบทวนเรื่องที่สนทนาครั้งที่ผ่านๆ มา กำหนดเป้าหมายของการปรึกษาและให้ซักถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจง

2. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพ การสังเกต การกระตุ้นความสนใจ การให้กำลังใจและการส่งเสริม การเชื่อมโยงเรื่อง การเจียบ การฟัง การยอมรับ การแสดงความเห็นชอบ การแปลความหมาย การสะท้อนความรู้สึก การเรียบเรียงถ้อยคำ การให้ข้อมูล การตั้งคำถาม การชี้แนะ การมองปัญหาจากมุมของคนอื่น การมองย้อนอดีตและอนาคต การยกตัวอย่างและการอธิบายสรุป เพื่อให้พนักงานรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนอย่างถ่องแท้

2.1 ขั้นการรับรู้เป็นส่วนรวม

ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคนเล่าเรื่องราวการดำเนินชีวิตในปัจจุบันในแง่มนุษย์กับอาชีพ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปให้เห็นความสำคัญของ การดำเนินชีวิตว่ามนุษย์มีความแตกต่าง ไม่ว่าด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมหรือแม้แต่การประกอบอาชีพเพราะมนุษย์มีทักษะและความถนัดที่แตกต่างกัน

2.2 ขั้นความเป็นปัจจุบัน

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง (Staying with feeling) เน้นการใช้คำถาม อะไรและอย่างไรมากกว่า ทำไม เช่น อะไรที่ทำให้รู้สึกว่าคุณทำงานไม่สำเร็จ เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทบทวนความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของตน ขณะปฏิบัติงาน โดยให้พนักงานเล่าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วรู้สึกว่าตนเองทำงานไม่สำเร็จ จากนั้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมกันสรุปสาเหตุที่ทำให้รู้สึกว่าคุณทำงานไม่สำเร็จ ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติม

2.3 ขั้นการตระหนักรู้ตนเอง

ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคการซ้อมบทบาท (Rehearsal) เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความรู้สึกของตน สามารถใช้พลังที่มีอยู่ในตัว โดยให้ซ้อมบทบาทว่าตนเองเป็นคนมีความสามารถในการทำงาน ไม่ว่าจะงานอะไร เรา สามารถจัดการ ให้สำเร็จด้วยดี ซึ่งจะทำให้พนักงานมั่นใจในพฤติกรรมใหม่ของตนว่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะให้พนักงานแต่ละคนวางแผน การแก้ปัญหาของตนว่าเราต้องปรับปรุงตนเองด้านใดบ้าง เพื่อที่จะพัฒนาตนให้มีความสามารถในการทำงานจนสำเร็จได้ จากนั้นพนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมถึงศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหาว่ามีในตัวทุกคน

3. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา

ให้พนักงานร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการสนทนา จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ซักถามอีกครั้ง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานนำวิธีการที่ได้จากการปรึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันและนัดหมายการเข้าร่วมการให้คำปรึกษารั้งต่อไป

การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์วิจัยโรคเอดส์
ครั้งที่ 8

เรื่อง ปัจจุบันitech

เวลาที่ใช้ 60 นาที

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้พนักงานประเมินความรู้สึกตนเองหลังจากการให้คำปรึกษาและการนำไปปฏิบัติ

2. เพื่อให้พนักงานทบทวนแนวทางการนำไปปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน

3. เพื่อยุติการให้คำปรึกษากลุ่ม

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้คำปรึกษาทบทวนการให้คำปรึกษาครั้งที่ 2-7

2. ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานแต่ละคน พิจารณาตนเองว่ายังมีสิ่งใดที่ก่อให้เกิด

ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

3. ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานช่วยกันสรุปจากการสนทนาครั้งนี้ จากนั้นผู้ให้

คำปรึกษา

สรุปเพิ่มเติมอีกครั้ง

4. จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานประเมินการเปลี่ยนแปลงของตน

5. ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกเพื่อให้สมาชิกตระหนักรู้ใน

ความสามารถ

ของตน พร้อมทั้งตั้งศักยภาพที่ตนมีอยู่มาใช้ในการดำเนินชีวิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวขอบคุณพนักงานและยุติการให้คำปรึกษา

7. ผู้ให้คำปรึกษาให้พนักงานทำแบบสอบถามความรู้สึกท้อแท้ของพนักงานของ

ศูนย์บริการผู้ป่วยโรคเอดส์



ภาคผนวก ข

แสดงผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง แสดงค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
a1	0.804	a16	0.900
a2	0.967	a17	0.871
a3	0.937	a18	0.900
a4	0.859	a19	0.900
a5	0.775	a20	0.888
a6	0.851	a21	0.798
a7	0.748	a22	0.933
a8	0.933	a23	0.933
a9	0.819	a24	0.808
a10	0.916	a25	0.871
a11	0.887	a26	0.949
a12	0.814	a27	0.937
a13	0.883	a28	0.867
a14	0.927	a29	0.954
a15	0.848	a30	0.949

ภาคผนวก ค

บัญชีตารางคะแนนแสดงผลการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์ที่มีต่อ
ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์บริการผู้ป่วยโรคเอดส์

ตาราง คะแนนความรู้สึกรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ก่อนและหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลทเพื่อลดความรู้สึกรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

คนที่	กลุ่มทดลอง			
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ผลต่าง	ผลต่างกำลังสอง
1	48	12	36	1296
2	44	14	30	900
3	44	12	32	1024
4	48	20	28	784
5	48	14	34	1156
6	44	18	26	676
7	44	12	32	1024
8	48	14	34	1156
			$\sum D = 252$	$\sum D^2 = 8016$
$\bar{X}$	46.00	14.50	$\bar{X}_{diff} = 31.50$	
SD	2.14	2.98	$SD_{diff} = 3.34$	

ตาราง คะแนนความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ด้านการสูญเสีย
สัมพันธภาพส่วนบุคคล ก่อนและหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เพื่อลดความรู้สึก
ท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

คนที่	กลุ่มทดลอง			
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ผลต่าง	ผลต่างกำลังสอง
1	48	17	31	961
2	45	14	31	961
3	47	13	34	1156
4	46	19	27	729
5	48	17	31	961
6	45	11	34	1156
7	47	17	30	900
8	46	14	32	1024
			$\sum D = 250$	$\sum D^2 = 7848$
$\bar{X}$	46.50	15.25	$\bar{X}_{diff} = 31.25$	
SD	1.20	2.66	$SD_{diff} = 2.25$	

ตาราง คะแนนความรู้สึกล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ ด้านความไม่สมหวัง
ในผลสำเร็จของตนเอง ก่อนและหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เพื่อลดความรู้สึกล้มเหลวในการปฏิบัติงาน

คนที่	กลุ่มทดลอง			
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ผลต่าง	ผลต่างกำลังสอง
1	48	25	23	529
2	42	22	20	400
3	45	20	25	625
4	48	26	22	484
5	48	28	20	400
6	42	19	23	529
7	45	24	21	441
8	48	25	23	529
			$\sum D = 177$	$\sum D^2 = 3937$
$\bar{X}$	45.75	23.63	$\bar{X}_{diff} = 22.13$	
SD	2.66	3.07	$SD_{diff} = 1.73$	

ตาราง คะแนนความรู้สึกรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ก่อนและหลังเข้าร่วม
การให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตอลท์เพื่อลดความรู้สึกรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

คนที่	กลุ่มทดลอง			
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ผลต่าง	ผลต่างกำลังสอง
1	144	54	90	8100
2	131	50	81	6561
3	136	45	91	8281
4	142	65	77	5929
5	144	59	85	7225
6	131	48	83	6889
7	136	53	83	6889
8	142	53	89	7921
			$\sum D = 679$	$\sum D^2 = 57795$
$\bar{X}$	38.25	53.38	$\bar{X}_{diff} = 84.88$	
SD	5.47	6.30	$SD_{diff} = 4.85$	



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์

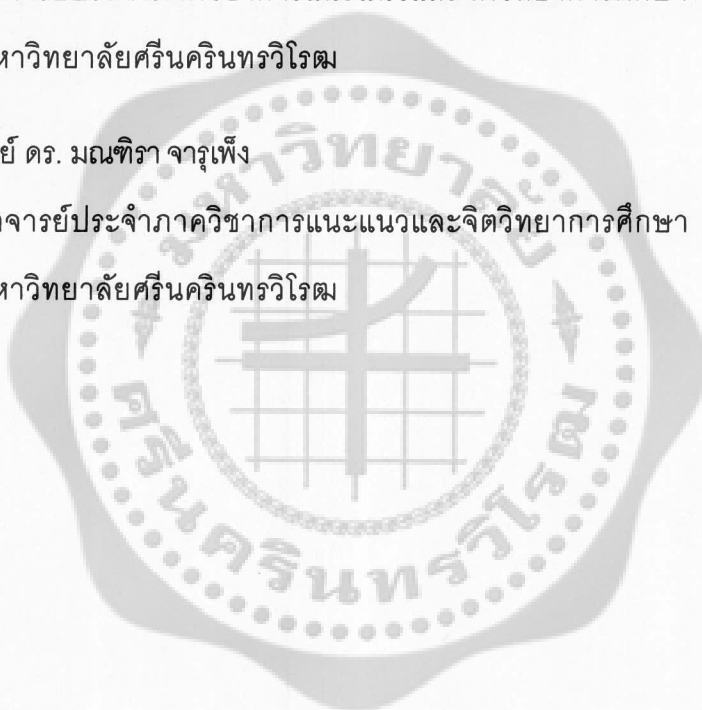
อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี

อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง

อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกัญญานี สาททอง
วัน เดือน ปี เกิด	1 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111/209 หมู่บ้านแฮปปี้แลนด์ วิลล์ ซอยลาซาล 32 ถนนสุขุมวิท 105 เขตบางนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10260
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	Regulatory Support Office (Quality management)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย-ออสเตรเลีย-เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ (HIV-NAT)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนโสมณศิริราช จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากวิทยาลัยพานิชการบางนา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร